

UWORDS

Ocak 2025 / Sayı 12

Gelişim ▪ Psikoloji ▪ Yaşam

İŞ YERİNDE
STRESİ
ÖNLEMENİN
YOLLARI

TUNÇEL GÜLSOY:

KOÇLUĞUN
ÖTESİNE,
BİLGELİĞE
DOĞRU

POST MODERN
ÇAĞA KLASİK BİR
YAKLAŞIM;
AJANDA
KULLANMAK

YENİ YILA

MASKESİZ

GİRİN



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

Sevgili UWORDS okuyucuları,

Yeni bir yıla adım atarken, hepimizde geleceğe dair heyecanlı bir kıpırtı hissedilir, öyle değil mi? Koca bir yıl boyunca yaşadıklarından edindiği tecrübeleri yanına alarak, yepyeni bir başlangıcın kapılarını aralamak ister insan. Yeni bir yıl, bazen tamamlanmamış hedeflerin, bazen de yeni hayallerin dönüm noktasıdır. Ancak çoğu zaman bu süreci sadece dış dünyamıza odaklanarak geçiririz. Oysaki gerçek bir yenilenme, içimizde başlar.

Bu ayki sayımızda, iç dünyanıza dokunmayı hedefleyen konularla karşınızdayız. Yeni yılda kendinizi ve sevdiğinizleri daha iyi anlamanızı sağlayacak farkındalık dolu yazılar, hayatınıza yön verecek ilham kaynakları ve tabii ki ilişkilerden kişisel gelişime, sağlıktan teknolojiye uzanan geniş bir içerik sizleri bekliyor.

Uwords, sadece bilgi veren bir dergi değil; aynı zamanda ruhunuza dokunan bir rehber olmayı hedefliyor. Amacımız, her sayfada sizleri biraz daha düşünmeye, kendinizle ve çevrenizle bağ kurmaya teşvik etmek. Her makale daha bilinçli, daha anlamlı bir hayat yolculuğunda size eşlik etmek için kaleme alınıyor.

Hatırlayın! Yeni bir yıl; yalnızca hayal etmekle değil, harekete geçmekle anlam bulur. 2025'i, yalnızca takvimde bir sayı olarak değil, ruhunuzda gerçek bir dönüşüm yılına çevirmek sizin elinizde!

Yeni yılın sağlık, mutluluk ve gerçek anlamda iç huzur getirmesi dileğiyle...

Sevgiyle Kalın,

Fatma Varnalı
Genel Yayın Yönetmeni

fatma@uwordsdergi.com





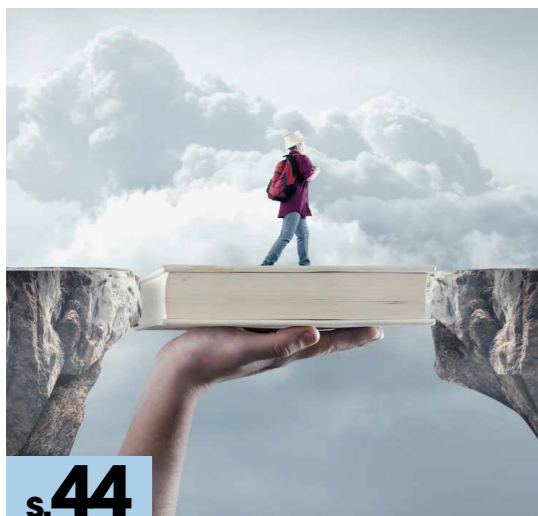
s.10



s.14



s.40



s.44

6 Kısa Kısa

Kişisel Gelişim

- 10 Bir Sen Var ki Senden İçeri. Gördün mü? Bildin mi? Dinledin mi? / *Güzin Belli*
- 14 Yeni Yıla Maskesiz Girin / *Fatma Faye Varnalı*
- 18 Fark Edince Değişir Her Şey / *Burcu Şahinöztürk*

Koçluk

- 20 Ya Sizin Hikâyenizin Sonu, Onların Hayali Olacaksa? / *Güler Özyurt*
- 22 Post Modern Çağa Klasik Bir Yaklaşım; Ajanda Kullanmak / *Ümran Atar*
- 26 Öğrenci Koçluğunun Eğitime Katkıları / *Ramila Shukurova*

Eğitim

- 30 Başarı Mitleri: Hepimiz Aynı Yoldan mı Geçiyoruz? / *Ozan Doğan*

Röportaj

- 34 Tunçel Gülsoy: Koçluğun Ötesine, Bilgelige Doğru

İletişim

- 38 Bir Ben Var Benden Öte / *Tülin Çeneli Dönmez*
- 42 Değişim mi? Dönüşüm mü? / *Ayşen Sezer*
- 44 Kişisel ve Profesyonel Gelişimin Vazgeçilmez Aracı: Geri Bildirim Alma ve Verme / *Ecem Keskinaya Ökden*

Motivasyon

- 48 Yetkinlik ve Adalet Dengesi: İşveren ve Yönetici İlişkilerinde Uyum ve Verimliliğin Anahtarları / *Cevahir Uluscul*

Psikoloji

- 52 Toplumunu Anlamak: Sosyal Psikolojinin Penceresinden Hayata Bakış / *Banış Gürbüz*
- 56 "Yaşadım" Diyebileceğimiz Bir Yaşam / *Ezgi Biçer*
- 60 İş Yerinde Stresi Önlemenin Yolları

Keşif

- 64 Şimdi Tam Zamanı: KORE

İş Yaşamı

- 68 İş Hayatının Sessiz Sorunu: Presenteizm

70 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

Umut 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

Ayşen Sezer
Banış Gürbüz
Burcu Şahinöztürk
Cevahir Uluscul
Ecem Keskinaya Ökden
Ezgi Biçer
Güler Özyurt
Güzin Belli
Ramila Shukurova
Ozan Doğan
Ümran Atar

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

Dergide yer alan yazılar, yazarların sorumluluğundadır.

Reklamların yükümlülüğü, reklam veren kuruluşların sorumluluğu dahilindedir.

Erkek ve kadın NARSİSİZMİ farklı yaşıyor...



'Özseverlik' teriminin, narsisizmi güzel bir şekilde özetlediğini dile getiren Psikiyatrist Prof. Dr. Nevzat Tarhan, "Hep övgüyle beslenirler. Devamlı insanlar onu övsün isterler. Birisi eleştirdiği zaman onu düşman gibi görürler. Hayatlarına ve yaşam felsefelerine baktığımızda, sınırsız başarı, güç, zeka ve üstünlüğe sahip olmakla birlikte, kendilerine hayran olunmasını arzulayan bir yapıları vardır." açıklamasını yaptı.

Erkeklerde ve kadınlardaki narsisizmin tezahür şekillerinin farklı olduğunu ifade eden Prof. Dr. Tarhan, "Erkeklerde narsisizm, genellikle ekonomik güç ve fiziksel üstünlükle bağlantılıdır. Kadınlardaki narsisizm ise daha çok kendini sergilemeye yönelik bir eğilim gösterir. Kadın, kendini sergileyerek, dış görünümüyle ilgi çekip başkalarından aldığı övgülerle narsistik tatmin sağlar." dedi.

İlişkilerde iletişim sorunlarının çözümü için EMPATİ YETENEĞİ artırılmalı!

Çiftlerin birbirlerinden beklentilerini yeterince ifade edemediklerinde, ilişki içinde çeşitli sorunlar ortaya çıkabileceğini belirten uzmanlar, bu durumun zamanla bireylerin birbirlerinden duygusal olarak uzaklaşmasına yol açabileceğini söylüyor.

İletişim sorunlarının temelinde birkaç ana faktör olduğunu aktaran Uzman Klinik Psikolog İpek Erol, "Bu faktörler farklı kişilik yapıları, duygusal ihtiyaçların yeterince anlaşılması ve sağlıklı iletişim kurma tarzları etrafında şekillenir." dedi. Çözüm için sağlıklı iletişim becerilerinin geliştirilmesinin, karşılıklı anlayışın ve empati yeteneğinin artırılmasının gerekli olduğunu dile getiren Erol, iletişim esnasında 'sen' dili yerine 'ben' dili kullanılmasının önemine vurgu yaptı.

Çiftlerin birbirlerinden beklentilerini yeterince ifade edemediklerinde, ilişki içinde çeşitli sorunlar ortaya çıkabileceğine dikkat çeken Uzman Klinik Psikolog, "Bu durum, zamanla iletişim sorunlarına dolayısıyla bireylerin birbirlerinden duygusal olarak uzaklaşmasına yol açabilir." derken, iletişim sorunlarının temelini genellikle birkaç ana faktörden kaynaklandığını aktardı ve "Bu faktörler farklı kişilik yapıları, duygusal ihtiyaçların yeterince anlaşılması ve sağlıklı iletişim kurma tarzları etrafında şekillenir." şeklinde konuştu.



Beyaz Yakalıların EĞİTİM TERCİHLERİ Değişiyor



Teedo Online Eğitim Platformu'nun, 'Kariyer Odaklı Online Eğitim Araştırması' beyaz yakalıların hangi alanlardaki eğitimlere ilgi gösterdiğine ışık tuttu. Bugüne kadar alınan eğitim başlıklarında 'Liderlik' ilk sırada çıktı. Bir iş için gereken teknik becerilere yoğunlaşan ve uzmanlık gerektiren mesleki eğitimlerin daha fazla ilgi gördüğü anlaşıldı. FikriMühim tarafından İstanbul, İzmir ve Ankara'da 25-50 yaş arasındaki 600 beyaz yakalı çalışanla çevrimiçi olarak yapılan araştırmanın sonuçları, beyaz yakalıların hangi alanlardaki eğitimlere ilgi gösterdiğine dair önemli ipuçları verdi.

Araştırmaya katılanların yüzde 51'i daha önce online bir mesleki eğitim aldığını ifade ederken, alınan eğitimler arasında

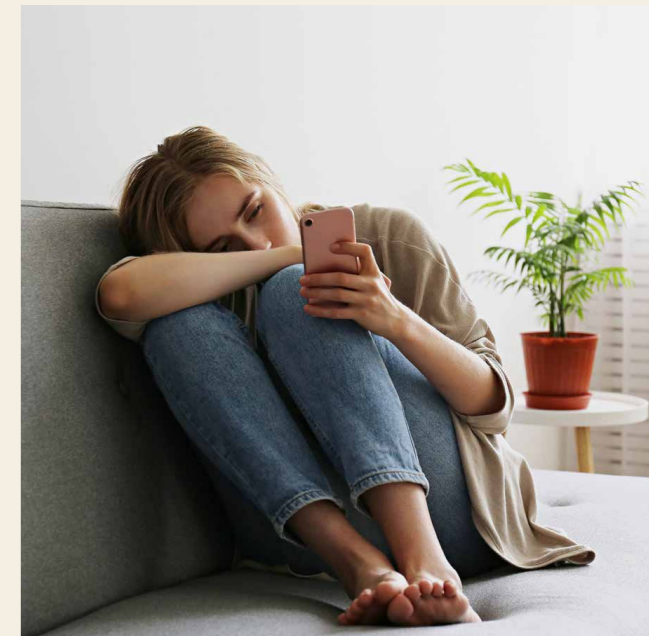
'Liderlik Eğitimi' yüzde 24 oranıyla ilk sırada çıktı. Bu sonuç, son yıllarda beyaz yakalı çalışanlar arasında liderlik eğitimine yönelik ilginin artışı ve bu eğitimlerin, modern iş dünyasında etkili liderlik ve yöneticilik becerilerinin geliştirilmesi açısından kritik rolünü teyit etti. Bu nedenle liderlik eğitimi artık yalnızca üst düzey yöneticiler için değil, geleceğin liderleri olarak görülen beyaz yakalıları için de vazgeçilmez bir kariyer yatırımı haline gelmiş durumda.

Hikikomori, sizi eve hapsedebilir!

Uzmanlar, bireylerin toplumsal yaşamdan çekilmesi ve aşırı bir şekilde izole olmaları anlamına gelen hikikomorinin yaygınlaşmaya başladığına dikkat çekiyor.

Japonca'da 'içine kapanma' veya 'geri çekilme' anlamına gelen Hikikomori'nin, genellikle bireyin sosyal hayattan önemli ölçüde izole olduğu, ayrı bir akıl hastalığından ziyade, sosyokültürel bir akıl sağlığı sorunu olarak tanımlanan bir durum olduğunu ifade eden Uzman Klinik Psikolog Uluğ Çağrı Beyaz, "Bu sorunu yaşayan bireyler, en az 6 ay civarı bir zaman zarfı olmak üzere, genellikle aylarca, hatta bazen de yıllarca evlerinden çıkmaz ve sosyal etkileşimlerden kaçınırlar." dedi.

Bu durumun çoğunlukla ergenlik dönemindeki gençler ve genç yetişkinler arasında yaygın olduğuna dikkat çeken Uzman Klinik Psikolog Uluğ Çağrı Beyaz, "Ancak farklı yaş gruplarında da görülebilir. Japonya'da yapılan çalışmalar sonucunda en fazla 20 ile 29 yaş aralığı olduğu sonucuna ulaştığımız. Bu durum iş, eğitim veya toplumsal sorumlulukları yerine getirememeye noktasına gelir ve kişinin yaşam kalitesini ciddi anlamda düşürür." şeklinde konuştu.



CİNSEL İSTİSMARIN izleri hayat boyu kalıyor!

Cinsel istismara maruz kalan çocuklarda hayat boyu olumsuz etkiler görülebileceğini belirten uzmanlar bu etkilerin istismarın türüne, şiddetine, sıklığına ve kim tarafından gerçekleştiğine göre her kişide farklı yoğunlukta olabileceğini söylüyor.

İstismarın etkilerinin çocuğun yaşına ve gelişim düzeyine göre farklılık gösterdiğine vurgu yapan Uzman Klinik Psikolog Seda Aydoğdu, "Davranış değişiklikleri en sık rastlanan etkilerden biri." dedi. Çocuğun bu durumla başa çıkabilmesi için öncelikle aile tarafından koşulsuz kabule ve sevgiye ihtiyaç duyduğunu, sonrasında profesyonel destek almaları gerektiğini belirten Uzman Klinik Psikolog Seda Aydoğdu, bu süreçte çocuğa sağlıklı ve tutarlı bir davranış ve söylem içerisinde olmaları gerektiğinden ailelerin de psikolojik destek almaları gerektiğini vurguladı. Cinsel istismara maruz kalan çocuklarda görülen olumsuz etkilerin çocuğun yaşamı boyunca izini silmekte zorlanacağı bir durum haline geldiğine dikkat çeken Uzman Klinik Psikolog, "İstismarın türüne, şiddetine, sıklığına ve kim tarafından gerçekleştiğine göre her kişide farklı yoğunlukta belirtiler görülebilir." dedi.



İş yerinde mutsuzluğun en önemli sebebi iş yükü ve zaman baskısı!

Ruh sağlığı alanının son günlerde çalışma hayatı üzerine yoğunlaştığına dikkat çeken uzmanlar yılda yaklaşık 2500 saatini ofiste geçiren çalışanların kendi ruh sağlıklarını, şirketlerin de çalışanlarının ruh sağlığını önemsemek durumunda olduğunu söylüyor.

Çalışanların çeşitli sebeplerle mutsuz olabileceğine hatta psikolojik problemler yaşayabileceklerine dikkat çeken Uzman Klinik Psikolog Merve Umay Candaş Demir, "Bunlar arasında en önemli sebep olarak yüksek iş yükü ve zaman baskısı karşımıza çıkar. Beraberinde özellikle yeni kuşak genç çalışanların önem verdiği yetersiz takdir ve geri bildirim eksikliği motivasyonu düşürüyor." dedi. Bir diğer önemli konunun iş-

yaşam dengesinin bozulması olduğuna vurgu yapan Demir, çalışanların kendi ruh sağlığını koruyabilmesi için öncelikli olarak kendi sınırlarını belirlemeleri gerektiğini, iş verenlerin de çalışanın iş-yaşam dengesini koruyabileceği şartları oluşturmasının önemli olduğunu vurguladı.

Çalışanların iş yerinde mutsuz olmasına neden olan faktörlere değinen Uzman Klinik Psikolog, "İş dünyasının ve bireysel refahın kesiştiği noktaları ele almak önemlidir. Çalışma ortamında çalışanlar çeşitli sebeplerle mutsuz olabilirler hatta psikolojik problemler yaşayabilirler. Bunlar arasında en önemli sebep olarak yüksek iş yükü ve zaman baskısı karşımıza çıkar." dedi.



Sosyal medyada anonimlik, TOPLUMSAL LİNÇİ körüklüyor!

Bireylerin çevrimiçi platformlarda günlük yaşamlarına kıyasla daha farklı davranışlar sergilemelerine neden olan psikolojik ve sosyal dinamiklere dikkat çeken uzmanlar, sosyal medyanın da bireylere kimliklerini açıklamadan, bir başka deyişle anonim kalarak bağlantı kurma olanağı sunduğunu söylüyor. Sosyal medyada anonimliğin grup davranışıyla birleşince, bireylerin içsel sınırlarının ortadan kalkabildiğini ve kişilerin normlardan bir özgürleşme yaşayabildiğini dile getiren iletişim uzmanı Doç. Dr. Bahar Muratoğlu Pehlivan, "Bu durum, şiddet içeren ve saldırgan davranışlara yol açabiliyor." dedi.

Bireylerin bir gruba dâhil olduklarında daha farklı davrandıklarını, bilimsel olarak uzun süredir bilinen ve üzerinde çalışılan bir konu olduğunu dile getiren Pehlivan, "Kişiler bir grubun üyesi olarak hareket ettiklerinde, kimlik belirsizliği yaşayarak içsel kısıtlamalarını gevşetebiliyor, grupla özdeşleşebiliyor ve kendileri için tipik olmayan davranışlarda bulunabiliyorlar. Benzer bir durum, çevrimiçi iletişimde de ortaya çıkabiliyor. Günümüzde insanlar yalnızca fiziksel olarak değil, çevrimiçi olarak da bir araya gelerek gruplar oluşturabiliyor ve birlikte hareket edebiliyorlar. Ayrıca sosyal medya, bireylere kimliklerini açıklamadan, bir başka deyişle anonim kalarak bağlantı kurma olanağı da sunuyor. Bu anonimlik ve grup davranışı birleşince, bireylerin içsel sınırları ortadan kalkabiliyor ve kişiler normlardan bir özgürleşme yaşayabiliyor. Bu durum, şiddet içeren ve saldırgan davranışlara yol açabiliyor." dedi.





Güzin BELLİ
Kendini Tanıma Koçu

@selfpluscoaching

Bir Sen Var ki Senden İçeri. Gördün mü? Bildin mi? Dinledin mi?

Hiç denk geldin mi içindeki yabancıya? Bazen planlamadığın tepkiler veren, başaramayacağını zannettiğin şeyleri başaran, rahatça geçeceğini zannettiğin yollarda tökezleyen. En konuşması, hakkını savunması gereken yerde sus pus olan, en sakin kalması gereken yerdeyse fırtına gibi esen. Hani nasıl verdiğini anlamadığın tepkileri veren yanın. Farkettiler mi? Hadi gel o içindeki yabancı ile konuşalım bugün senle. Belki de tanışalım daha önce kendisini hiç fark etmediysen.

Kaç kurala uyuyorsun bir gün içinde? Kimin kuralları onlar? Senin mi yoksa sana öğretilenler mi? Kim koydu o kuralları ve aslında kimin yararına o kurallar? Benliğim dediğin parçan o kurallara uyan tarafın işte. Kabullenen, uyum sağlayan, içinden isyan naraları atsa da sessiz kalan tarafın. Peki, o isyan eden, sorgulayan kim? O kuralara uyduğu için kendi kendini suçlayan, yeri gelince vicdan azabı çeken... Neden kendi kurallarını koymuyorsun, kendi hayatını yaşamıyorsun diye hayıflanana içindeki dırdırcı küçük bey ya da küçük hanım kim? Derdi ne? Bildin mi?

Her şeyin yolunda gittiğini zannettiğin bir ilişkide ya da evliliğinde içeriden pürüz çıkartan o ince ses. Duydun mu onu? Dinledin mi hiç objektifçe. Kendini haklı çıkartmaya çalışmadan ya da kimseyi korumadan neden huzursuz? Ne istiyor aslında ama ne yaşıyor gerçeğinde? E ama sen her şeyi sorunsuz zannetmiyor muydun? Sırf içindeki sesi susturmak için, onun haksız olduğunu kanıtlamak için değil miydi o her şeyi mükemmel gösterme çabaların... Tanıdık geldi mi? İlişkini doya doya, sevgiyle, şefkatle mi yaşıyordun yoksa alttan almalarla, katlanmalarla, kendini kandırmalarla mı? O ses ondan çıkıyor olmasın bir

#Koçluk #Psikoloji #İletişim
#Eğitim #İlişkiler #Kaliteli Yaşam



yerlerden karşına. Hani şu her şeye sabredip bir anda en olmayacak yerde patlamana sebep olan sesi söylüyorum.

İş hayatına hiç değinmeyelim zaten. Para kazanmak için zorunluluktan kendi hayallerine, karakterine uymayan işlerde çalışmak. O zaten en meşhur öğrenilmiş çaresizliğimiz. Hoop. İçerde sıkıntıdan

zıplayan bir çocuk gördüm sanki. Şimdi de o seni dürtmeye başladı değil mi? Neyse onu da görmemek için, duymamak için her zaman yaptığını yapmaya devam et istersen. Duymazdan, görmezden gel, bastır, sustur onu. Şimdi bunlarla uğraşamam. Yetişmem gereken yerler, yapmam gereken işler var de.

“

Her şeyin yolunda gittiğini zannettiğin bir ilişkide ya da evliliğinde içeriden pürüz çıkartan o ince ses. Duydun mu onu? Dinledin mi hiç objektifçe. Kendini haklı çıkartmaya çalışmadan ya da kimseyi korumadan neden huzursuz? Ne istiyor aslında ama ne yaşıyor gerçeğinde? E ama sen her şeyi sorunsuz zannetmiyordun? Sırf içindeki sesi susturmak için, onun haksız olduğunu kanıtlamak için değil miydi o her şeyi mükemmel gösterme çabaların... Tanıdık geldi mi? ”

Sorarım sana o zaman nerde ÖZSEVGİ, ÖZSAYGI, ÖZŞEFKAT. Bu sen misin gerçekten? İki farklı benlikle yaşıyoruz hayatlarımızı. Biri yukarıda anlattığım kendi duygularına, isteklerine kör, sağır ve istemediği şeylere teslim olmuş ama hiç farkında olmayan, çabalamayan, sorgulamayan sadece arada isyan eden sen. Diğeri kim mi peki? O da ayrı sebeplerden isyan eden, kendini sana göstermeye çalışan, seni konfor alanından, ezberlerinden çıkarmaya çalışan susturduğun, yeri gelince konuşmasın, huzurunu kaçırmamasın diye antidepresanlar ya da bağımlılıklarla bastırmaya çalıştığın kısmın. İşte o ÖZÜNDEKİ SEN.

Sırf birilerinin koyduğu kuralları bozma diye sana unutturmaya çalıştıkları, duyma diye her tarafını bir sürü negatifle, şikayetlerle, sıkıntı ile doldurdukları, hissetme diye seni' duygu kontrolün yok ya da duygusalsın' diye damgaladıkları, görme diye bir sürü yapay konuyla, mevkiyle, maddi şeylerle gözünü



boyadıkları için yıllardır farkına varmadığın, kafanı kaldırıp bakamadığın belki de bakmaya çabaladığında sırf seni öyle kodladıkları için gördüğünden utandığın esas 'SEN'.

İster 'öz' de ister 'içsel çocuk' de. Ne ad verirsen ver. İşte o taraf benim birine bakarken gördüğüm ve ayna olup ona göstermeye çalıştığım taraf. İçindeki sessiz kalmış, keşfedilmemiş müthiş potansiyelin. Buraya kadar bu yazıyı bilinçli seviyedeki zihninle okudun. Bu yazı bildiğin, tanıdığın benliğine seslendi değil mi? Şimdi usulca çıkar o benliği aradan. Ben sana bakarken gözünde gördüğüm o çocuğu, deli dolu, hiçbir şeyi hatta hiç kimseyi takmayan, engellere müsaade etmeyen, ne istediğini bilen

ve onu elde etmek için her şeyi yapan hevesli, neşeli, engel tanımaz, istediğinden vazgeçmeyen küçük çocuk var ya onunla konuşmak istiyorum. Zamanı geldi ufaklık. Artık kontrolü ele almalısın. Çünkü seninki henüz kendini tanıyamıyor, göremiyor etrafındaki mesaj bombardımanından. Kendini ona gösterme vakti.

Devir değişti. Kendi olan, kendini tanıyan, kendi huzuru, hayat sevinci için çabalayan emek verenlerin çağı geliyor hatta geldi bile.

En sevdiğin şeyler neler? Yapmaktan en keyif aldığın şeyler mesela... Hiçbir zorunluluğun ya da etrafındakilerin alttan alta seni utandırma tehditleri olmasa sen özgürce 'SEN' olabilseydin ne yapardın? Nasıl biri olurdu? Hatta nasıl biri ile yaşardın? Onu bulma vakti.

Kalk bir ayağa, bak bir aynaya. Gördüğün her neyse her kimse saygıyla, sevgiyle, şefkatle kabul et. Bir sarıl, bir sarmala kendini. Yaralarını bir sev. O aynada gördüğün, seni görmeyen göremeyen bilmeyen benliğin var ya hani yaşamak için savaş veren çok uzun süredir kendine sarılmadı, kendini sevmedi gerçek anlamıyla, sahiplenmedi. Bencilliklerin çağında adam gibi sahiplenilmedi de. Şimdi kontrolü ele alma vakti. Birazdan bilinci devreye girip bu ne saçma yazı diyecek çünkü. Onu rayından çıkaracak, görmesini sağlayacak her mesaja dediği gibi. Ona sarıldın sarıldın. Fırsatı kaçırma. Hatta benim için onun bir sırtını sıvazlar mısın? Buraya kadar iyi bile dayandı. O potansiyelini dışarı çıkart da şu bir sürü embriyo arasından dünyaya gelmek için seçilmiş olan bedenine, ruhuna, özüne ne kadar özel olduğunu hatırlatalım.

Bir sen varsın ki senden içeri yapabileceklerini görsen, bilsen, duysan, hissetsen ya da en doğru

değişikle ona bir müsaade etsen korkmadan sana yaşatacağı güzelliklere şaşırırsın yol arkadaşım.

Sende gördüğüm güzellikleri senin de kendinde görebilmen, hissedebilmen dileğimle...



“

Sırf birilerinin koyduğu kuralları bozma diye sana unutturmaya çalıştıkları, duyma diye her tarafını bir sürü negatifle, şikayetlerle, sıkıntı ile doldurdukları, hissetme diye seni' duygu kontrolün yok ya da duygusalsın' diye damgaladıkları, görme diye bir sürü yapay konuyla, mevkiyle, maddi şeylerle gözünü boyadıkları için yıllardır farkına varmadığın, kafanı kaldırıp bakamadığın belki de bakmaya çabaladığında sırf seni öyle kodladıkları için gördüğünden utandığın esas 'SEN'.

”



Fatma Faye VARNALI
Profesyonel Koçluk - İlişki Koçluğu ve
Thetahealing® Eğitmeni

✉ fatma@uwordsdergi.com

📷 @fatma_varnali 📺 Fatma Varnalı

🌐 mucizensensin.com

Yeni Yıla Maskesiz Girin

Yeni bir yıl, birçoğumuz için umut dolu bir başlangıcı, heyecan verici kutlamaları ve coşkuyu temsil ediyor öyle değil mi? Açıkçası benim için de böyle bir anlamı oluyor genel olarak. Ancak, yepyeni bir yıla hazırlanırken alınan bazı kararlar, halinin altına süpürülenler, o yeni yıla ertelenenler de olmuyor mu? Tıpkı 'Yılbaşı gecesinde takılan "maskeler" ve o özel gece için yapılan "mükemmel kutlama" programlarında olduğu gibi, bazı şeyler görmezden gelinmiyor mu? Bu satırlarda; özellikle ilişkiler bağlamında, bu maskelerin ardında nelerin saklandığını keşfetmek istersen okumaya devam et...

Çocukluğumdaki Yılbaşı gecelerine hazırlık sürecini hatırlıyorum da... Annem babamdan aldığı 'Yılbaşı parasıyla' (benim babam bir fabrikada işçi olarak çalışıyordu ve annem de tabiri yerindeyse ev hanımıydı) kardeşimi ve beni yanına alarak alışverişe çıkardı. Önce kuruyemişiye gider, patlatılmak üzere mısır ve ayrıca fındık-fıstık-çiğdem (bizim oralarda çekirdeğe çiğdem denir. Neyse konumuz bu değil) her ne istiyorsak siparişi verir, sonra manavın yolunu tutardık. O portakal zaten mutlaka alınır, yanına da bazı meyveler eklenirdi. Sonra kırtasiyeye gider, maskeler-şapkalar alır ve kuru yemişiye geri döner, hazırlanan siparişleri alıp



eve geçerdik. (Çok yaşlıymışım gibi oldu ama bizim oralarda o dönemlerde böyle şeyler sadece kırtasiyelerde satılırdı) Öyle Yılbaşı ağacı süsleme, hediyeleşme falan olmazdı bizde. Zira o akşam ya akrabalarla ya da komşularla bir araya gelinerek; televizyondaki sazlı-sözlü, dansözlü-yanımlı programları izlemek bile iyi gelirdi bize. Ha bir de tombala eğlencesi vardı tabii ki! Hangimiz yaşamadık ki benzer akşamları? Tombala dediysem, parasına vs. değil elbette! Eğlencesine... Yoksa zira benim içinde bulunduğum ailede 'gavur adeti'ydi bunlar...

MASKELİ BALO BAŞLIYOR!

Her ne kadar 'gavur adeti' dense de, o Yılbaşı gecesi herkesin bir araya gelip mutluluğu kutlamaya çalışması, kendi şartları içinde keyif aramaları bambaşka bir şeydi. O akşamların enerjisi sadece tombala kartlarında değil, hepimizin yüzlerindeki tebessümde saklıydı. O dönemin çocukları olarak bizler, elimizde maskeler ve şapkalarla hayallere dalar, portakal kokusunun eve yayıldığı o sıcak atmosferde, hayatın zorluklarını bir geceliğine de olsa unutturduk mesela. O gecenin hangi kültüre

ait olduğuna dair de maske takılır, herkes kendi inançlarına göre yaşardı... Ama işte, o maskeler sadece yüzümüzde değildi. Annem ve babam gibi büyükler de, kimi zaman içlerinde sakladıkları yorgunluğu, maddi sıkıntıları ya da karı koca tartışmalarını o gece boyunca bir kenara koyar, yüzlerine neşeli bir maske takarlardı. O maskenin ardında belki de ertesi günün geçim derdi, okul masrafları ya da hayata dair başka endişeler saklıydı...

SAHTE MUTLULUK MU, KAÇIŞ MI?

Yılbaşı geceleri; çoğumuz için sadece yeni bir yılın başlangıcını kutlamak değil, aynı zamanda geride bırakmak istediğimiz şeylere de veda etme fırsatı gibi gelir. Ancak, o gece takılan maskeler ve süslenen sofralar, gerçekten mutlu bir anı mı temsil eder, yoksa sadece sorunların üzerini kapatmaya mı yarar? Bu sorunun cevabı, özellikle ilişkiler bağlamında daha da karmaşık hale gelir. Birçok çift için Yılbaşı, ilişkiyi sorgulamaktan uzaklaşmak, belki de bir geceliğine her şey yolundaymış gibi görünmek için bir bahane olur.

Kimi zaman evliliklerdeki çatışmalar, sevgililerin anlaşmazlıkları ya da ailenin içindeki iletişim kopuklukları, o gecenin ışıkları altında saklanır. Herkes güler, dans eder ya da kutlama yapar, ama içten içe hissedilen boşluk ya da çözülmemiş problemler varlığını korur.

Peki bu maskeler neden takılır? Çünkü Yılbaşı, umut dolu bir semboldür. İnsanlar, ilişkilerinde ne kadar zorlanıyor olsalar da, yeni bir başlangıç ihtimaline tutunmak isterler. Yılbaşı gecesi, 'şimdi sorunları konuşmayalım, bugün sadece mutlu olalım' deme hakkını kendimize verdiğimiz nadir anlardan biridir. Ancak, bu maskelerin ardında saklanan gerçekler, konuşulmadıkça büyümeye devam eder...

MASKELER DÜŞERSE NE OLUR?

Maskeler düştüğünde, yüzleşmekten kaçınılan problemler ortaya çıkar. Özellikle Yılbaşı gibi "umut" temalı gecelerde, biriktirilen hayal kırıklıkları, yüzleşilmemiş duygular ve ihmal edilen beklentiler, adeta bir kartopu gibi büyür. Maskelerle geçirilen kutlamalar, geçici bir mutluluk sağlasa da o gecedan sonra ilişkilerde gerçek bir yenilenme sağlayabilmek için şu soruları sormak gerekir:

- Bu yıl, birbirimizin duygusal ihtiyaçlarını ne kadar göz önünde bulundurduk?
- Aramızda yanlış anlamalar ya da kırgınlıklarımız var mı? Ve bunlar üzerine konuşma fırsatı bulabildik mi?
- Bu yıl, ilişkimizde görmezden geldiğimiz konular var mıydı?
- İlişkimizin büyümesini ve gelişmesini engelleyen korkular veya endişeler var mı?
- Yeni bir yıla girerken, birbirimize gerçekten ne hissettiğimizi ifade edebildik mi?
- Maskelerin ardında saklanan sorunlarımız var mı?
- Birbirimizin sevgi dillerini (5 Sevgi Dili kitabını okumayanlarınız varsa, okumanızı tavsiye ederim) biliyor ve ona göre davranıyor muyuz?

Yılbaşı gecesi takılan maskeler, her ne kadar o gece için bir kaçış sunsa da ilişkilerde gerçek mutluluğun ancak bu maskelerin çıkarılmasıyla mümkün olduğunu hatırlatır. Çünkü sevgi, paylaşım ve samimiyet, hiçbir süsle kapatılamaz. Yeni bir yıl, yeni bir başlangıç vaat eder ama bu başlangıcı gerçek

kılmak, maskelerin ardındaki sorunları konuşmaya cesaret etmekten geçer.

MASKELERİ ÇIKAR, KENDİNİ VE İLİŞKİNİ YENİLE!

Belki bu yıl, partnerinizle ya da sevdiklerinizle maskeleri bir kenara bırakmayı deneyebilirsiniz. 'Sorunları ertelemek' yerine, yeni yıl ruhunu bir bağ kurma fırsatına dönüştürebilirsiniz. Birbirinize sevgiyle şunları sormayı deneyin:

- Bu yıl seni ne mutlu eder?
- Birlikte neleri değiştirebiliriz?
- Daha iyi bir yıl geçirmek için birbirimize nasıl destek olabiliriz?
- Geçmişte bizi zorlayan konular olduysa, bu konuları nasıl daha sağlıklı bir şekilde ele alabiliriz?

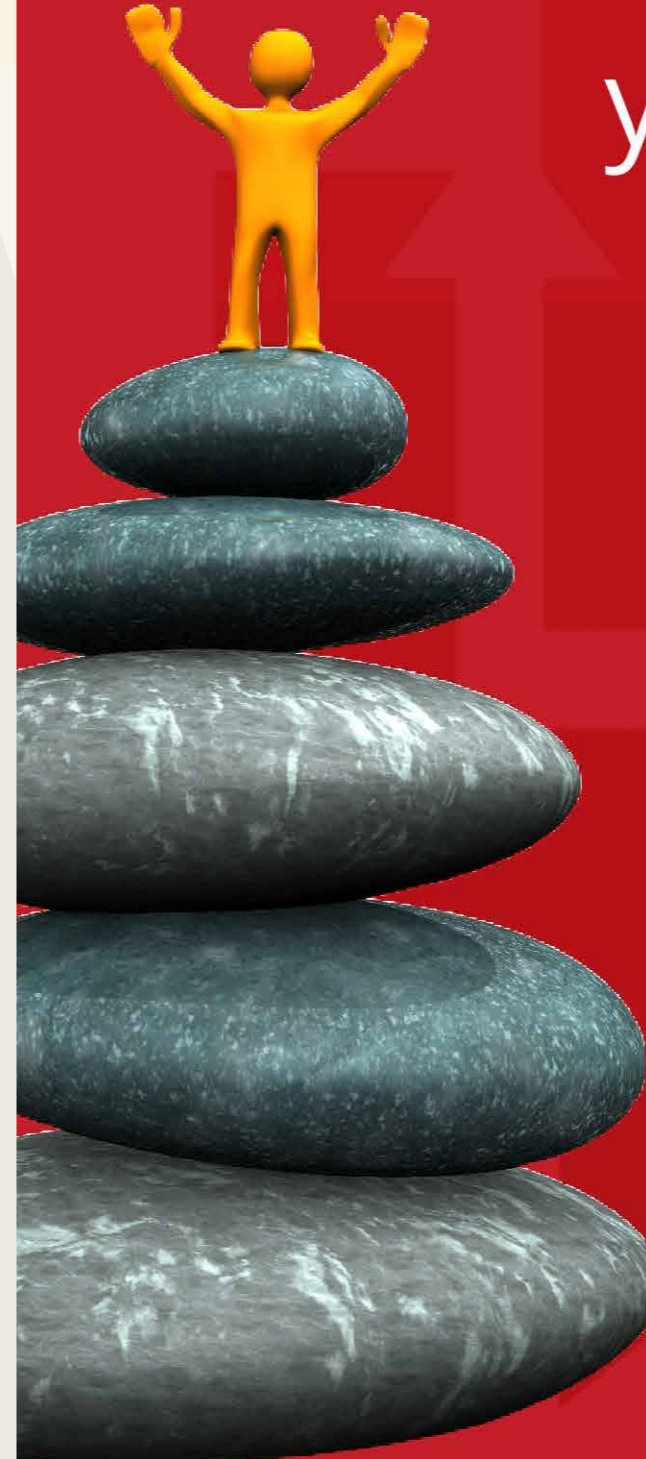
Hatırla sevgili can! Her yeni bir yıl; yeni maskeler takmak yerine, maskeleri çıkararak gerçeği paylaşma cesaretini bulmak demektir! Çünkü gerçek mutluluk, süslerle değil, sevgi ve samimiyetle gelir. Gerçek bağlar; yüzeydeki süslerle değil, derindeki anlayış ve paylaşım gücüdür. Şimdi, bu yıl ilişkin için neyi değiştirebilirsin? Hangi maskeleri bırakıp, daha samimi bir bağ kurma yolculuğuna çıkacaksın? Kendine, partnerine ve sevdiklerine gerçek duygularını göstermek için hangi adımı atmaya hazırsın? Maskeleri bir kenara bırakıp, kalpten kalbe bağlar kurarak gerçek sevgi ve samimiyetle dolu bir başlangıç yapmanız temennisiyle...
Sevgiyle Kalın,

“

Yılbaşı geceleri; çoğumuz için sadece yeni bir yılın başlangıcını kutlamak değil, aynı zamanda geride bırakmak istediğimiz şeylere de veda etme fırsatı gibi gelir. Ancak, o gece takılan maskeler ve süslenen sofralar, gerçekten mutlu bir anı mı temsil eder, yoksa sadece sorunların üzerini kapatmaya mı yarar? Bu sorunun cevabı, özellikle ilişkiler bağlamında daha da karmaşık hale gelir.

”

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



**Burcu ŞAHİNÖZTÜRK**

ICF Profesyonel Koç, Dış Ticaret ve İş Geliştirme Uzmanı

Fark Edince Değişir Her Şey

Sigmund Freud'a göre, "Genç bir insanın hayatını mahveden üç şey var: Duygusallık, farkındalık ve fazla düşünmek. Yüksek bir bilinç düzeyi en büyük cehennemdir ve bunu anksiyete nöbetlerinin tam ortasında anlarsın."

Profesyonel koçluğa adım attığım bu son dönemde, etkin dinleme ve farkındalık üzerine yoğunlaştığım ve en iyi şekilde yeni yaşamıma ve mesleğime uyarlamaya çalıştığım sıralarda Freud'un bu anlatısına denk gelmek, bazı parametreleri daha derin sorgulamama vesile oldu. Bir koç olarak danışanı çeşitli perspektiflerden düşünmeye sevk edip bilinçli bir farkındalık yaratmanın nesi kötü olabilirdi? Bu soruyu kendi içimde çözümlenmeden yola çıkmak, şüpheli bir suçluyla arkadaşlık etmek gibiydi ve ben de bu toksik duygudan arınmalıyım.

Farkındalığa dair pek çok tanımlama ile karşılaşmak mümkün. Ancak aldığım eğitimlerin amacını en iyi özetleyen sade haliyle, bireyin kendi düşüncelerini, duygularını ve çevresindeki olayları yargısız bir biçimde duyumsama becerisi olarak açıklayan bana göre en anlaşılır ve kapsamlısı... Bu tanımları birçok diğerinden ayıran odak nokta ise bu eylemi yargısız yapıyor olmak ki bunu önkoşul olarak da ele almak doğru bir yaklaşım olacaktır. Aynı zamanda evrenin yasalarından biri olan Yargısızlık Yasası dahi, önce kendimizi sonra da başkalarını oldukları gibi kabul etmemizin önemini anlatır.

Tam da bu noktada yargısızlık temelinden hareketle yargı ve önyargı ayırımına girmek faydalı olabilir. Çoğu zaman sosyal ilişkilerimizi zedeleyen, kişilik algılarımızın farklı bir boyuta taşınmasına sebebiyet veren, hatta gerçeğin önüne gölge düşüren yargı ve

#Koçluk, #Psikoloji, #Mindfulness



önyargılarımız... Kavramsal olarak aynı gibi görünseler de, yargı bireysel farklılıkları görmemizi engelleyen düşünce ve inançlar iken; önyargı, yargıya dayalı olarak bir fert ya da gruba yönelik geliştirilen genellikle olumsuz düşünce, inanç, duygu ve tutumlar olarak karşımıza çıkıyor. Bu bağlamda yargılar düşünce ve inançları hedef alırken, önyargı yargının kişiselleşmiş hali dersek yanlış olmaz sanıyorum.

Farkındalıkla bağdaştırdığımızda ise olay ve durumlara karşı yargısız; kişi ve gruplara karşı önyargısız olmamız söz konusu. Peki bir farkındalık yaşadığımızda, beni Freud'un cehennemine götüren şey ne olabilir? 19. Yüzyılın sonlarına doğru keşfedilen psikanaliz biliminin kurucusu Freud, çeşitli tekniklerle hastanın zihnindeki bilinçli ve bilinçsiz öğelerin etkileşimini araştırarak, bastırılmış korku ve çatışmaları bilinçli zihne getirerek zihinsel bozuklukları tedavi ediyordu. Yani, hem bir nörolog hem de bir psikiyatrist olarak sürdürdüğü mesleğinde, hastalarında yarattığı geçmişe yönelik farkındalıkları, vakalarının yaşattığı bir cehenneme eş tutmuştu.

O halde farkındalığı geçmiş ve gelecek zaman olarak ikiye ayırabilir miyiz? Bu gelinen noktada, değiştiremeyeceğimiz bir geçmiş üzerinde yaşanan farkındalık ile hedefe yönelik gelişim ve ilerleme imkânı sunan bir farkındalığın yaratacağı etki bir olabilir mi? Benzer biçimde, mevcut gündemlerimizde herhangi bir yeri ve anlamı kalmayan, gereken dersleri alınmış ve tecrübe olarak cebe konmuş bir anının içerisinde etkileri olmuş kişi ve olayların nihai yargıları verilmiş değil midir? Dolayısıyla, kendimi belirli bir yargılamanın içinde bulduğumda, vadesi dolmuş, dosyası kapanmış eski bir gündemin konusunda olmak, değiştiremeyeceğim

şeylerin pişmanlığından başka bana ne verebilir? Bu yönleriyle geçmiş farkındalıklara uyanmak insanlar için zorlayıcı olabilir ve hatta kolay kabule geçemeyenler için ciddi manada psikolojik rahatsızlık sebebidir.

Koçluğun ne olmadığını öğrendiğim ilk derslerde, bir psikolog olmadığını dair nedenleri sorguladığımda aldığım cevaplar, bugün bu farkındalık özelinde bile çok daha anlamlı hale geliyor. Sonuç olarak, bir psikiyatristin gözünde cehennemi çağrıştıran bilişsel algılar, koçluk söz konusu olduğunda henüz yaşanmamış belirsiz bir geleceğe yargı ve önyargılardan uzak, gerçekleşmemiş olasılıkları korkusuzca sorgulayıp, inisiyatif kullanabileceğimiz bir zamana etki etmekle, aynı metaforik karşılıkla, cennet bir yaşamı bizlere sunmuş olmuyor mu? Omuzlarımızda taşıdığımız mesleklerin itibar ve saygınlığını korumak, öncelikli olarak o mesleği ne kadar içselleştirip sevebildiğimizle alakalı. İç dinamiklerini benimsemediğimiz, hayat amacımıza hizmet etmeyen ve bizi daha iyi bir biz yapmayan hiçbir mesleğin bize olmadığı kadar başkalarına da faydası yok. Farkındalığın altın anahtar olduğu profesyonel koçluk mesleğinde, yolunu kaybetmiş, hedefi şaşmış ve yön bulamayan herkes için bir rota oluşturmaya katkıda bulunacak olmaktan duyduğum mutluluk tarif edilemez. Kök salmış ve devam eden bambaşka bir kariyerden, kendimi bulduğum bu yola varmak arasında tam yirmi yıl var. Geçen zamanın beni getirdiği noktada, tamamlanamadığımı hissettiğim içselliğimle buluşmak ve ukdelerime temas etmek sayesinde gelişen farkındalıklarına sonsuz minnetle...



Güler ÖZYURT
Profesyonel Koç

Ya Sizin Hikâyenizin Sonu, Onların Hayali Olacaksa?

Mevlânâ'ya atfedilen "Kendini bir damla olarak görme; sen bir damlanın içinde bir okyanussun" sözü, her insanın içinde sınırsız bir potansiyel taşıdığını hatırlatır. Kendimizi küçük ve önemsiz hissettiğimiz anlarda bile, içimizde devasa bir gücün saklı olduğunu unutmamalıyız. Bir damla gibi görünebiliriz, ama o damlanın içinde sonsuz bir okyanus yatar. Önemli olan, bu gücün farkına varıp onu hayatımıza yansıtmasıdır.

Değerli okurlar,

Hayatlarımızda hepimizin ulaşmak istediği bir hedef, sahip olmayı arzuladığı bir kimlik vardır. Bazılarımız bu hayati adım adım inşa ederken, bazılarımız başkalarının başarılarına hayranlıkla bakar, kendi hikâyemizi onlarınkiyle kıyaslarız. Peki, hiç düşündünüz mü, belki de bir gün sizin yazacağınız hikâye, onların hayali olacak kadar ilham vericidir!

Her birimizin içinde benzersiz bir potansiyel, keşfedilmeyi bekleyen bir güç var. Ancak neden bu cevheri fark edemiyoruz? Oysa hayranlık duyduğumuz insanların da bizden farkları yok. Onlar da bizler gibi insan, fakat fark ettikleri bir şey var! En güçlü silahları olan akıllarını cesurca kullanmayı başardılar.



CESARETİN GÜCÜ

Birçoğumuzun başarısızlığa götüren en büyük engeli, cesaret eksikliği. Başarısız olma korkusu yüzünden adım atmaktan çekiniyoruz. Hâlbuki Sokrates ne demiş: "Senin cesaret edemediğin riskleri alanlar, senin hayalini yaşarlar."

Eğer başaramamaktan korkmasaydın, neler yapardın? Öyle bir hikâye düşün ki; senin atmadığın adımları atan biri, senin yaşamak istediğin hayatı yaşıyor. O kişi sen olabilirsin. Gece başını yastığa koyduğunda "Neyi eksik yapıyorum?" diye kendine sormak yerine, cesaretle ilk adımı atmaya seçseydin belki de en büyük başarı hikâyesi seninki olacaktı.

Bir örnek düşünelim, kendi işini kurmak isteyen ama hep ertesi günü bekleyen biri. Bu kişi, güvenli bölgesinden çıkmaya çekinir. Yeni bir risk almanın getireceği belirsizlik, onu sürekli durdurur. Fakat o çok cesurca riskler almış girişimci, bir gün onun hayal ettiği işin başında olur. Ne fark var? Sadece cesaret!

YENİLİK KORKUSU

Diğer büyük engel, yenilik korkusu! Bilinmeyene adım atmak, konfor alanından çıkmak çoğu insan için ürkütücüdür. Alıştığımız düzeni bozmaktan çekiniriz, çünkü belirsizlik her zaman korkutur. Yeni bir iş, yeni bir şehir, yeni bir hayat! Bunların her biri cesaret gerektirir. Ama unutmayalım ki, hayatını değiştiren insanlar, risk

olarak ve konfor alanlarını terk ederek başarıya ulaşanlardır.

Bir kadın düşünelim. Hayatında büyük bir değişiklik yapmak üzere: Yeni bir kariyer fırsatı var ama tanıdık olan eski işine sıkı sıkı tutunuyor. "Ya başarısız olursam?" diyor. Oysaki ona en çok iyi gelecek olan bu yeni fırsattır. Cesaretini toplasa, hayatı tamamen değişebilir. Aynı şekilde, sizin de hayatınızı değiştirecek fırsatlar konfor alanınızın dışında olabilir. Unutmayalım ki, aynı şeyleri yaparak farklı sonuçlar beklemek büyük bir yanılgıdır. Yenilikler ve değişimler, bizleri gençleştirir, hayata bağlar.

HAREKETE GEÇTİĞİNİZDE GELECEKTEKİ GÜZELLİKLERE HAZIR MISINIZ?

Sevgili okurlar, siz de hayatınızı "ben" diyerek, kendi kaleminizle yazmak ister misiniz? Eğer cevabınız evetse, neyi bekliyorsunuz? Hayallerinizi sadece kâğıda dökmekle yetinmeyin; onları hayata geçirin. Çünkü sizin hikâyeniz, bir gün başkalarının hayalini süsleyebilir. Her bireyin içinde keşfedilmeyi bekleyen bir başarı noktası vardır. Yeter ki o noktayı bulun ve hedefe adım adım yaklaşın!

"Hayatınızın hikâyesini yazarken, kalemi başkasının tutmasına izin vermeyin." Harley Davidson



Ümran ATAR
Profesyonel Koç

Post Modern Çağa Klasik Bir Yaklaşım; Ajanda Kullanmak

Birçoğumuz için yeni yıla girmek demek; geçmişi değerlendirmek, yeni hayaller, yeni umutlar ve yeni planlamalar demektir. Bir nevi kendimizi yeniden doğmuş ve yeni başlangıçlara hazır hissettiğimiz özel ve büyümlü bir geçiştir.

Manifester tablolara hazırlanadursun tüm bu hayal ve umutların gerçek manada aksiyona dönüşmesini sağlayacak ilk adım ise ajanda kullanmak olacaktır. Dominican Üniversitesi'nden Dr. Gail Matthews tarafından yürütülen bir çalışmada, hedeflerini yazan katılımcıların, yazmayanlara göre hedeflerine ulaşma olasılıklarının %42 daha fazla olduğu gözlemlendi. Bu önemli bir fark! Hedeflerinizi yazarak beyninizi sadece onlar hakkında düşünmekten farklı bir şekilde harekete geçirirsiniz. Ajanda kullanmak bu noktada size yüksek oranda fayda sağlayacaktır.

NEDEN AJANDA KULLANMALIYIM?

- ✓ Yazmanın %42'lik bilimsel başarıma gücünden faydalanırsınız.
- ✓ **Organize olmayı sağlar:** günlük işleri, toplantıları, randevuları kaçırmamak ve düzenlemek için harika bir araçtır.
- ✓ **Hedef belirlemeyi kolaylaştırır:** hedeflerinizi, planlarınızı, yapılacaklar listenizi oluşturmanızı, onlara odaklanmanızı ve takip etmenizi sağlar.
- ✓ **Motivasyon ve odak attırır:** belirlediğiniz hedefleri yazılı görmek ne için çalıştığının fiziksel bir hatırlatıcısı olur, odak veya enerji yenilemek istediğinizde listenize başvurmanız odağı canlandırmayı ve takibini yapmak bir sonraki adıma geçmenizi sağlar.
- ✓ **Zaman yönetimini iyileştirir:** zamanınızı daha verimli kullanıp önceliklerinizi belirleyebilir, boşa harcanan zamanı yakalayabilir, aza indirebilirsiniz.
- ✓ **Stresi azaltır:** ajanda, unutkanlığı önler ve zaman yönetiminin getirdiği ferahlıkla stresinizi azaltır.
- ✓ **Yaratıcılığı arttırır:** fikirlerinizi kâğıda dökmek yeni perspektifler kazanmanıza,

#Zaman Yönetimi #Hedef
#Motivasyon #Kaliteli yaşam



“

Her ne kadar klasik ajanda kullanarak yazmanın etki ve gücü yadsınamaz olsa da öğrenme ve keyif alarak süreci yönetme kısmı farklılık gösterebilir. Bu sebeple klasik ajandanın yanı sıra ihtiyaç ve tercihlere göre ajandalar da mevcut. ”



yaratıcı düşünme becerinizi geliştirmenize yardımcı olur.

✓ **Netlik kazandırır:** belirlenmiş öncelikler, değiştirmek istediğiniz ya da istemediğiniz konu ve işlerde hayır diyebilmenizi kolaylaştırır.

✓ **Yol haritası oluşturur:** kendinize takip edeceğiniz bir yol haritası verirsiniz. Umut ESEN'in Tolstoyun Bisikleti kitabının 25. sayfasında yol haritası oluşturmaya farklı ve pratik bir örneklendirme bulunuyor, tam da bu noktada okumanızı öneririm.

AJANDA BANA NELER KATACAK?

- ✓ Tüm bunlar zihinsel sağlığını ve başarılarınızı destekler, hayallerin hayalde kalmaması için aksiyon almanızı sağlar.
- ✓ Yolculuğunuz üzerinde düşünmenize olanak sağlar.
- ✓ Ne kadar yol kat ettiğinizi, neler başardığınızı ve ne/neler üzerinde çalışmanız gerektiğini görebilirsiniz.
- ✓ Başarılarınızı kutlamanız, başarısızlıklarınızdan ders çıkarmanızı sağlar.
- ✓ Hedefinize her ulaştığınızda kendinize vereceğiniz küçük bir hediye için muhteşem bir bahanedir.

KİMLER AJANDA KULLANABİLİR?

- Bunun cevabı aslında herkeştir. Çünkü herkesin hayatını daha düzenli, planlı ve verimli geçirmesine yardımcı olacaktır. Kişisel, iş veya eğitim hayatınızda daha organize olmak ve hedeflere odaklanmak için her yaş, meslek, kişilik ve yaşam tarzına uygun şekilde kişiselleştirilip hayatınıza değer katar. Yine de bir başlıkta inceleyecek olursak:
- ✓ **Öğrenciler:** Ders programları, sınav tarihleri, ödevler, etkinlikler için,
 - ✓ **İş insanları:** Toplantılar, randevular, iş planları



“

Ajanda kullanarak kendinize takip edeceğimiz bir yol haritası verirsiniz. Umut ESEN'in 'Tolstoyun Bisikleti' kitabının 25. sayfasında yol haritası oluşturmaya farklı ve pratik bir örneklendirme bulunuyor, tam da bu noktada okumanızı öneririm. ”

ve projeler için,

- ✓ **Ev Hanımları:** Günlük işler, alışveriş listeleri, çocukların etkinlikleri, ödev takipleri, faturalar için,
- ✓ **Freelancer ve Serbest Çalışanlar:** Müşteri toplantıları, projeler, ödemeler için,
- ✓ **Hobi Etkinlik Severler:** Spor antrenmanları, sanat etkinlikleri, seyahat planları ve diğer hobiler için.

AJANDA TÜRLERİ NELERDİR?

Her ne kadar klasik ajanda kullanarak yazmanın etki ve gücü yadsınamaz olsa da öğrenme ve keyif alarak süreci yönetme kısmı farklılık gösterebilir. Bu sebeple klasik ajandanın yanı sıra ihtiyaç ve tercihlere göre ajandalar da mevcut.

✓ Elektronik ajandalar:

Cep telefonunuzda bulunan takvim; kısa yazı, hatırlatma, konum, uzantı ekleme özellikleri bulunur,

✓ Dijital ajandalar; bilgisayar, tablet yada telefonunuza kurulum sağlayabileceğiniz app türevi uygulama ajandalarıdır.

✓ Akademik ajanda

AJANDA KULLANDIKTAN SONRA SİZ...

- ✓ **Belirli:** ne istediğinizi biliyor olacaksınız.
- ✓ **Ölçülebilir:** İlerlemenizi takip edebilen ölçülebilir hedefleri olan bir birey olacaksınız
- ✓ **Ulaşılabilir:** Hedefleriniz veya değer verdiğiniz kişiler hususunda kaliteli ve mutlak bir zamana sahip olacaksınız.
- ✓ **İlgili:** hedef, hayal, vizyon ve misyonuna uyumlu aksiyon halinde olacaksınız.
- ✓ **Zaman yönetimi:** zamanı etkin ve etkili kullanabilen, tüm işlerini bir tarih koyarak smart halinde olacaksınız.



Ramila SHUKUROVA
Profesyonel Koç, ICF

✉ ramilashukurova91@gmail.com 📧 pr.coach.ramila_shukurova 🌐 Ramila Shukurova

Öğrenci Koçluğunun Eğitime Katkıları

Eğitim, öğrencilerin sadece bilgiyle donatıldığı bir süreç değil; aynı zamanda onların hayat yolculuklarında doğru yönü bulmalarına yardımcı olacak bir harita, özgüvenlerini artıracak bir sahne ışığı ve başarılarının kaydedildiği bir not defteridir. Öğrenci koçluğu, bu süreçte öğrencilerin kendi potansiyellerini keşfetmelerini, hedeflerine ulaşmalarını ve karşılaştıkları zorlukları aşmalarını sağlayan bir destek mekanizmasıdır. Bu mekanizma nasıl çalışır? Birlikte öğrenebiliriz.

Her öğrenci, eğitim hayatında bir harita üzerinde ilerler. Bu harita, onların karşılaştığı zorluklar, belirledikleri hedefler ve elde ettikleri başarılarla şekillenir. Öğrenci koçluğu, bu haritada öğrencinin kaybolmasını önleyen bir rehberdir. Ancak bu rehber, öğrenciye yön göstermez, onun kendi rotasını çizmesine olanak tanır. Koç, öğrenciyi etkin bir şekilde dinler, ona değerli olduğunu hissettirir ve anlamlı sorular sorarak onun düşünmesini sağlar. Bu süreçte öğrenci, karşılaştığı zorluklara kendi çözümlerini üretir, kendi hedeflerine doğru ilerler.

Örneğin, bir öğrenci sınav stresinden dolayı ders çalışmayı erteliyorsa, koç bu durumu fark eder ve öğrenciye bu stresle nasıl başa çıkabileceğini sorularla keşfettirir. Öğrenci, stresin kaynağını anladığında, bu kaynağı ortadan kaldırmak için adımlar atar ve böylece sınavlara daha etkili bir şekilde hazırlanır.

Öğrenci koçluğu aynı zamanda bir sahne ışığı gibidir. Sahne ışığı altında öğrenci, aslında onda var olan, olumsuzluklarla karşılaşınca unuttuğu, çok başarılı yönlerini görme fırsatı yakalar, kendine olan güvenini geri kazanır ve daha büyük potansiyelini

#Koçluk, #eğitim, #aile, #iletişim, #hedef, #ilişkiler, #zaman yönetimi, #kaliteli yaşam



ortaya çıkarmaya başlar. Koç, öğrencinin güçlü yanlarını fark etmesine ve bu güçlü yanlarını geliştirmesine yardımcı olur. Böylece öğrenci, sınıf karşısında daha rahat konuşur, etkinliklerde kendini daha iyi ifade eder ve arkadaşlarıyla, öğretmenleriyle daha sağlıklı iletişim kurar. Özgüveni artan bir öğrenci, sosyal hayatında olduğu kadar akademik hayatında da başarılı olur. Örneğin, kendini ifade edebilme yeteneği gelişen bir öğrenci, derslerde daha aktif katılım gösterir, projelerde liderlik yapar ve bu sayede akademik başarıları artar. Koç öğrencinin kendine ait "not defteri"nin en etkili şekilde doldurulmasını sağlar. Onun hedeflerini belirlemesine, bu hedeflere ulaşmak için gerekli eylem adımlarını planlamasına ve bu adımları takip etmesine

“**Öğrenci koçluğu aynı zamanda bir sahne ışığı gibidir. Sahne ışığı altında öğrenci, aslında onda var olan, olumsuzluklarla karşılaşınca unuttuğu, çok başarılı yönlerini görme fırsatı yakalar, kendine olan güvenini geri kazanır ve daha büyük potansiyelini ortaya çıkarmaya başlar.**”



yardımcı olur. Örneğin, bir öğrenci hangi saatlerde hangi derslere çalışması gerektiğini planlamakta zorlanıyorsa, koç ona bu konuda destek olur. Günlük okuma alışkanlıkları, ders çalışma saatleri ve sınav hazırlıkları gibi konularda koçun desteği, öğrencinin akademik başarısını artırır.

Ayrıca, öğrencinin meslek seçiminde de koçluğun büyük bir rolü vardır. Öğrencinin zeka türlerinin belirlenmesi ve bu doğrultuda bir kariyer planı yapması, onun gelecekteki başarısını doğrudan etkiler. Koç, öğrencinin zeka türünü anlamasına ve bu doğrultuda meslek seçiminde bilinçli kararlar almasına yardımcı olur. Örneğin, mantıksal-matematiksel zekası yüksek olan bir öğrenci, mühendislik veya bilim alanlarında daha başarılı olabilir. Koç, bu öğrenciyi kendi yeteneklerini keşfetmesi için destekler ve bu süreçte ona yol arkadaşlığı yapar.

Öğrenci koçluğunun etkisi, okulun diğer bileşenleriyle olan işbirliğiyle daha da güçlenir. Öğretmenler, psikologlar, rehberler ve koçlar, öğrencinin başarısı için ortak bir hedef doğrultusunda çalıştığında, eğitim süreci daha verimli hale gelir. Koç, öğretmenlerin verdiği

akademik bilgiyi, psikologların sağladığı duygusal desteği ve rehberlerin sunduğu yönlendirmeyi tamamlar niteliktedir. Bu birleşik güç, öğrencinin hem akademik, hem de kişisel gelişimini destekler ve ona bütüncül bir eğitim sunar.

Öğrencinin hayatındaki çeşitli seçenekler okulun koridorlarına benzer. Koç, öğrenciye hangi koridordan gideceğini söylemez; onun yerine sorular sorarak her koridorun nereye çıktığını keşfetmesine yardımcı olur. Öğrenci, bu sayede kendi yolunu bulur ve önce kendisiyle, sonra bu yolculukta karşılaşacağı diğer insanlarla daha sağlıklı ve güçlü bir iletişim kurar.

Eğitim, yalnızca derslerin işlendiği sınıflarla sınırlı bir süreç değildir; bu süreç, öğrencinin aile içindeki ilişkilerinden, kişisel gelişiminden ve gelecekteki hedeflerine kadar birçok unsuru içerir. Bu kapsamda öğrenci koçluğu, öğrencilerin kendilerini tanımasını, hedeflerini belirlemelerini ve bu hedeflere ulaşmaları için gerekli adımları atmalarını destekler. Ancak öğrenci koçluğunun en önemli yanlarından biri, ebeveyn-çocuk ilişkisinde sağladığı olumlu etkidir. Bu etki, öğrencinin yalnızca okul başarısını değil, aynı zamanda genel yaşam kalitesini de artırır. Öğrenci koçluğunun en temel özelliklerinden biri,



öğrenciye değerli olduğunu hissettirmesidir. Bu duygu, öğrencinin yalnızca kendisiyle olan ilişkisini değil, aynı zamanda ebeveynleriyle olan bağına da güçlendirir. Tatmin olmuş öğrenci, ebeveynleriyle daha açık ve sağlıklı bir iletişim kurar.

Ebeveynler, çoğu zaman çocuklarına en iyi şekilde destek olmayı arzularlar. Ancak, bazen çocukları yönlendirmek veya onlar adına karar vermek, ilişkide gerilimlere yol açabilir. Bir de ergenlik dönemini dikkate alırsak... Ergenlik, bir bireyin hayatındaki en karmaşık ve zorlu dönemlerden biridir. Bu süreçte öğrenci hem fiziksel, hem de duygusal olarak büyük değişiklikler yaşar. Vücutlarının hızla değiştiği, kimliklerini keşfetmeye çalıştıkları bu dönemde, öğrenci koçluğu onlara sağlam bir destek sunar. Koçluk, öğrencinin bu değişimlerle başa çıkmasına, duygusal dalgalanmalarını yönetmesine ve kendini tanımasına yardımcı olur. Bu dönemde ebeveynler, çocuklarının bu değişim sürecini anlamakta ve onlara destek olmakta zorlanabilir. Öğrenci koçu, bu noktada öğrenciye destek olurken, aynı zamanda ebeveyn-çocuk ilişkisinin de güçlenmesine katkıda bulunur. Öğrenci, koçluk sayesinde

“**Öğrencinin hayatındaki çeşitli seçenekler okulun koridorlarına benzer. Koç, öğrenciye hangi koridordan gideceğini söylemez; onun yerine sorular sorarak her koridorun nereye çıktığını keşfetmesine yardımcı olur.**”

hem kendini hem de çevresini daha iyi anlar ve bu anlayış, aile içindeki ilişkilerine olumlu yansır. Öğrenci koçluğunun öncesi ve sonrasında, ebeveyn-çocuk ilişkilerinde belirgin farklar gözlemlenir. Koçluktan önce, ebeveynler ve çocuklar arasında iletişim eksiklikleri, yanlış anlamalar ve çatışmalar yaşanabilir. Ancak koçluk süreciyle birlikte, bu ilişkilerde önemli bir iyileşme gözlenir. Öğrenci, kendini ifade etme becerilerini geliştirir ve ebeveynleriyle olan iletişiminde daha açık ve samimi olur. Bu iyileşme, öğrencinin akademik başarısına da doğrudan etki eder.

Koçluktan sonra, öğrencinin özgüveni artar, stres düzeyi azalır ve bu da onun akademik performansını olumlu yönde etkiler. Ebeveynler, çocuklarının bu süreçteki gelişimlerine tanıklık ederken, onların yanında yer almanın ve onlara destek olmanın önemini daha iyi anlar.

Unutmamalıyız ki, öğrenci koçluğu, yalnızca öğrencinin bireysel gelişimine katkıda bulunmaz, aynı zamanda onun kendini tanımasına, duygusal olarak dengelenmesine ve ailesiyle sağlıklı bir iletişim kurmasına yardımcı olur. Bu süreç, öğrencinin akademik hayatındaki başarılarını artırırken, aynı zamanda onu hayat boyu sürecek mutlu ve dengeli bir birey haline getirir. Sonuç olarak, öğrenci koçluğu, öğrencilerin hayatında bir dönüm noktasıdır. Bu süreçte öğrenci, kendi potansiyelini keşfeder, hedeflerine ulaşır ve başarılı bir birey olarak hayata atılır. Öğrenci koçluğu, bir rehber değil, öğrencinin hayatında kalıcı izler bırakan bir yol arkadaşısıdır. Koçun desteğiyle, öğrenci hem akademik, hem de kişisel hayatında başarıyı yakalar ve bu başarı, onun gelecekteki yaşamında da devam eder.



Ozan DOĞAN
Eğitimci-Profesyonel Koç

BAŞARI MİTLERİ: Hepimiz Aynı Yoldan mı Geçiyoruz?

Başarı, toplumda genellikle belirli bir kalıba oturtulmuş, genellikle görünmeyen kurallarla şekillenen bir kavramdır. Çoğu zaman başarıya ulaşmak için “sabit” bir yol olduğu düşünülür. Ancak, başarı anlayışımızın ne kadar çeşitlendiğini, farklı bireylerin farklı yollarla başarıya ulaşabildiklerini görmek, bu mitleri sorgulamamızı gerektirir. Başarıya dair yaygın kabul gören klişeler, birçok insanı bir yola sokmaya çalışırken, o yolda ilerlerken ya da o yolu takip etmediklerinde onların başarısız olduğunu düşündürür. Oysa başarı, sadece bir yol değil, kişisel bir yolculuk olmalıdır. Hepimiz farklı yaşamlar ve hedeflerle varız, bu da demek oluyor ki, başarıyı tanımlama şeklimiz de farklıdır.

MİT 1: BAŞARI İÇİN AYNI YOLDAN GİTMEK GEREKİR

Başarı ile ilgili en yaygın mitlerden biri, bu yola çıkan herkesin aynı adımları atması gerektiğidir. Çoğu insanın düşündüğü gibi, başarılı bir girişimci olmak için belirli bir iş modeli takip etmeniz, sabah 5'te kalkıp bir an önce işe başlamanız ya da üniversiteye gidip iyi bir iş bulmanız gerektiği düşünülür. Ancak, gerçekte başarıya giden yol, tıpkı her bireyin karakteri gibi farklıdır. Steve Jobs, Bill Gates, Oprah Winfrey ve Elon Musk gibi başarı hikâyeleri hep farklı ve kendine özgüdür. Kimisi risk almayı tercih etmiş, kimisi okuldan ayrılmış, kimisi ise küçük bir başlangıçla devasa bir imparatorluk kurmuştur. Hepimizin yolu farklı olabilir, ama bu, başarıya ulaşmanın bir yolu olmadığı anlamına gelmez.

MİT 2: BAŞARI HIZLA GELİR

Bir diğer yaygın mit, başarıya ulaşmanın hızlı bir süreç olduğudur. Hepimiz, filmlerde ve sosyal medyada hızla yükselen insanları görüyoruz. Bu tür başarı öykülerini

#Eğitim, #Araştırma, #Sosyoloji





izlerken, genellikle bu kişilerin bir gecede meşhur oldukları düşünülür. Ancak gerçek şu ki, çoğu başarı öyküsü zaman almış ve zahmetli bir süreçtir. Evet, bazı insanlar fırsatlar karşısında daha hızlı yükselmiş olabilir, ancak çoğu zaman uzun yılların çabası, denemeleri ve başarısızlıkları vardır. Bu sürecin ardında çoğu zaman yalnızca görünmeyen zorluklar vardır. Bu yüzden, başarı hemen gelmeyebilir, ama bu onun değersiz olduğu anlamına gelmez.

MİT 3: BAŞARI SADECE MADDİ ZENGİNLİKTİR

Birçok kişi, başarılı bir hayatın maddi zenginlik ile ölçüleceğini düşünür. İnsanlar, büyük evler, lüks arabalar ve pahalı tatillerin, başarıyı simgelediğini sanır. Ancak başarı, çok daha geniş bir kavramdır. Maddi kazanç, bir başarı göstergesi olabilir, ancak duygusal tatmin, kişisel gelişim ve hayatınızdaki insanlarla kurduğunuz güçlü bağlar da en az o kadar önemlidir. Bazı insanlar için başarı, sevgi

“

Başarı ile ilgili en yaygın mitlerden biri, bu yola çıkan herkesin aynı adımları atması gerektiğidir. Çoğu insanın düşündüğü gibi, başarılı bir girişimci olmak için belirli bir iş modeli takip etmeniz, sabah 5'te kalkıp bir an önce işe başlamanız ya da üniversiteye gidip iyi bir iş bulmanız gerektiği düşünülür. ”

dolu bir aileye sahip olmak, anlamlı bir iş yapmak ya da iç huzura ulaşmaktır. Bu bakış açısıyla, başarı sadece parayla ölçülemez.

MİT 4: BAŞARI DÜŞMANLARDAN ARINMIŞ BİR YAŞAM SUNAR

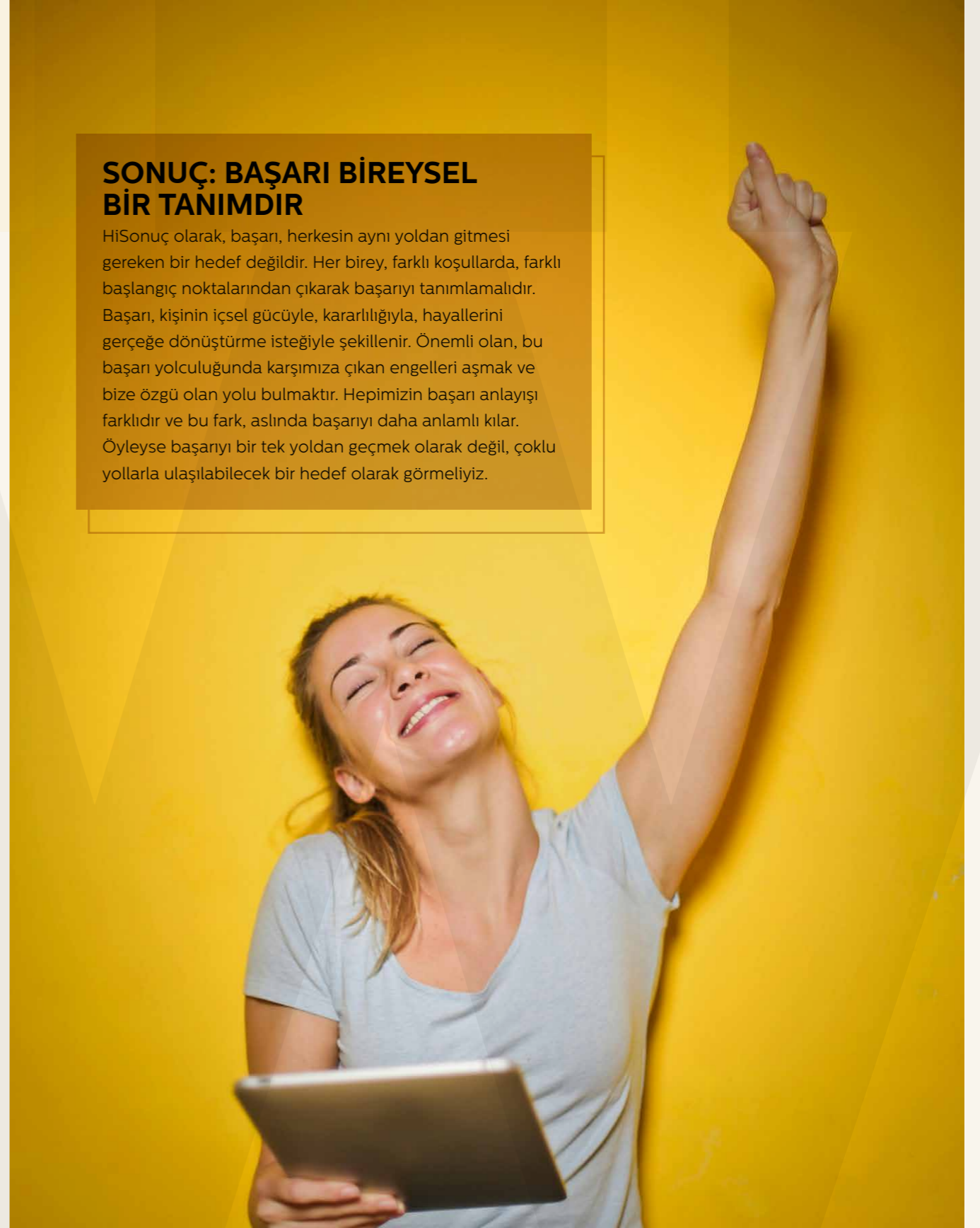
Başarıya giden yol genellikle yalnızlık ve zorluklarla doluymuş gibi gösterilir. Çoğu insan, başarılı insanların hiç bir zorlukla karşılaşmadığını veya etraflarındaki tüm engelleri aşmanın kolay olduğuna inanır. Ancak, başarıya ulaşan çoğu kişi, sürekli olarak eleştirilen, engellemelerle karşılaşan ve bazen de terk edilen bir yolculuk yapmıştır. Başarı, her zaman karışık fikirlerden, zorluklardan ya da başarısızlıklardan arınmış bir yaşam değildir. Başarı, çoğu zaman bu tür engellerle yüzleşerek, onlara karşı direnç geliştirmekle ilgilidir. İronik bir şekilde, başarıya ulaşmak, bu tür zorlukları nasıl aşacağınızı öğrenmeyi gerektirir.

MİT 5: BAŞARI, MUTLAKA PLANLI OLMALIDIR

Herkesin bir planı olması gerektiği ve o plana sadık kalması gerektiği düşüncesi de yaygındır. Ancak bazen başarılı olmak için planın dışında düşünmek gerekir. Bazen en büyük fırsatlar, planda olmayan ve hatta tesadüfen karşılaştığınız fırsatlar olabilir. Hedeflere ulaşmak için her adımı planlamak ve bu plana sadık kalmak elbette faydalıdır. Ancak, bazen spontane hareket etmek, esnek olmak ve değişen koşullara adapte olabilmek de başarıyı getirebilir. Kendi yolunuzu yaratmanız ve şartlara göre planınızı değiştirebilmeniz de bir başarı biçimidir.

SONUÇ: BAŞARI BİREYSEL BİR TANIMDIR

Hiç sonuç olarak, başarı, herkesin aynı yoldan gitmesi gereken bir hedef değildir. Her birey, farklı koşullarda, farklı başlangıç noktalarından çıkarak başarıyı tanımlamalıdır. Başarı, kişinin içsel gücüyle, kararlılığıyla, hayallerini gerçeğe dönüştürme isteğiyle şekillenir. Önemli olan, bu başarı yolculuğunda karşımıza çıkan engelleri aşmak ve bize özgü olan yolu bulmaktır. Hepimizin başarı anlayışı farklıdır ve bu fark, aslında başarıyı daha anlamlı kılar. Öyleyse başarıyı bir tek yoldan geçmek olarak değil, çoklu yollarla ulaşılabilecek bir hedef olarak görmeliyiz.





KOÇLUĞUN ÖTESİNE,

BİLGELİĞE DOĞRU

Profesyonel koçluk denince, aklıma gelen ilk isimdir Tunçel Gülsoy. Profesyonel koçluğu, sadece bana değil dokunduğu herkese sevdiiren, bize her daim ilhan veren bir isim, bizim için bu alanda bir duayen. Kendisinin Esentia Akademi'deki eğitimlerine katılmış ve eşsiz koçluk atölyelerini deneyimlemiş biri olarak, yoluma ışık tuttuğu için kendimi her zaman şanslı hissederim. Tunçel hocamın, hepimizin bildiği ve derslerimizde de çokça bahsettiği aynı zamanda hayat mottosu olan, "Koçluğun Ötesine, Bilgelige Doğru" adını verdiği kitabını çıktığı gibi alıp okudum. Kitap, tam bir baş ucu kitabı olacak özellikte, kısa kısa hayata dair koçluğa dair yazılardan oluşuyor. Ardından da dergimiz için röportaj yapmak üzere heyecanla kendisiyle iletişime geçtim ve her zamanki nezaketiyle beni Cihangir'de buluşmayı tercih ettiği Firuz Cafe'de ağırladı. Röportaj bahane, sohbet ve üzerine muhteşem koçluk seansı şahane bir deneyim oldu yine benim için. Kitabını ve röportajını okuyan herkese ilham vermesi dileğiyle...

Röportaj **Tülin Çeneli Dönmez**

Esentia Akademi'deki master sınıflarınıza giren her bir öğrenciniz gibi, benim de koçluk yolculuğumda eşsiz izler bıraktınız Tunçel hocam. Kitabınızda, profesyonel koçluğun, son 17 yılınızda ruhsal bir yolculuk olduğunuzdan bahsediyorsunuz. Koçluk yolculuğunuz nasıl başladı, bahseder misiniz? Hikayenizi dinlemek isteriz.

Bazen insanlar bana soruyor: "Koç olmak için neden 55 yıl bekledin?" Ben de onlara İbrahim Tatlıses'in bir sözü ile cevap veriyorum. Ona da sormuşlar: "İbrahim, sen neden üniversiteye gitmedin?" O da cevap veriyor: "Urfa'da Oxford vardı da biz mi gitmedik?"

Profesyonel koçlukla eskiden birlikte çalıştığım Demet Uyar sayesinde tanıştım. O muhasebede ben ise satışta görev alıyordum. Demet ile karşılaştığımızda o, bir koçluk işini Türkiye'ye getireceğinden bahsetti ve eğitime davet etti, bir demo olacağını ve istersem devam edebileceğimi söyledi. Gittiğimde çok hoşuma gitti ve ilk eğitimime orada başladım. O dönem Şişecam'da çalışıyordum, onlara konudan bahsettiğim ve onlar destek olarak eğitim masraflarımı da karşıladılar. Daha sonra hangi yöne gideceğim konusunda ne yapacağımı düşünürken 25 – 26 haftalık bir sertifikasyon programı olduğunu öğrendim ve bu programa başladım. Sonrasında, emekli olduğum gün bir arkadaşım ile

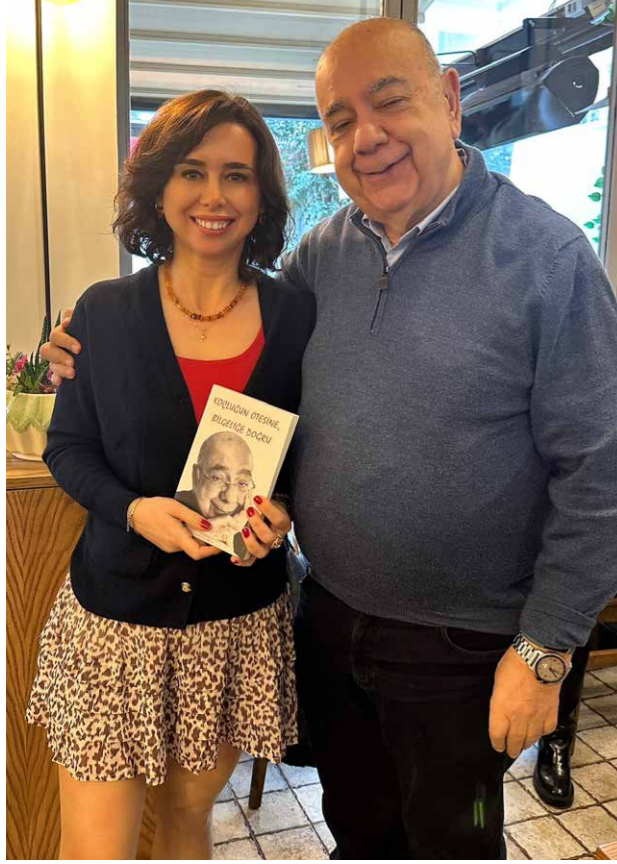
otururken bana emeklilik hayatından bahsetti ve hayatımın artık nasıl ilerleyeceğini anlattı. O sohbet sonunda arkadaşıma teşekkür ettim ve ilk müşteriye koçluk seansı yapmak üzere yola çıktım. Böylece koçluk serüvenim başlamış oldu. 2015 yılında profesyonel koçluk alanında MCC ünvanını aldım. 2018'de ve daha sonra 2021'de bu ünvanımı yeniledim. Dördüncü kez tekrar yenilemek için ise heyecanla bekliyorum.

Koçluk alanında MCC Ünvanını ilk alanlardan birisiniz değil mi?

Evet, ülkemizde bu ünvanı alan altıncı kişiyim.

Yolcuğunuzu şimdi kitabınız ile taçlandırdınız. İnsan ömrü sınırlı, atalarımızın da dediği gibi, baki kalan bu kubbede hoş bir seda imiş. Gün geçtikçe bu sedaya ufacak bir kitap eklemenin anlam katacağını düşündüm diyerek kitap yazmaya karar verdiğinizi söylüyorsunuz. Nasıl gelişti bu süreç?

Onlar LinkedIn'de yazdığım yazılardı fakat bir şeyin altını vurgulamak isterim. Editör kitap yazarken çok önemliymiş, onu anladım. Bu kitabın editörlüğü yapan Şengül Hanım, bütün yazılarımı aldı, gruplara ayırdı, daha sonra kısaltmalar, uzatmalar, çıkartmalar ve eklemeler sonrasında altı aylık bir süreç ile yazılarım bir



kitap haline geldi.

Bu kitap, biraz zamanın ötesinde. Bu kitabı roman gibi okumak zorunda değilsiniz, teknik bir kitap da değil. Kendi yaşam deneyimlerimden yansıyan, sadece koçluk değil, yaşamın bütününe ele alan bir kitap. Bu nedenle daha anlamlı olduğunu düşünüyorum. Kitaptaki bölümlerden herhangi birini o an okuyup, kapatıp, ertesi gün rastgele bir başka bölümünü okuyabilirsiniz. Baş ucunuzda sürekli durup her akşam okuyabileceğiniz bir kitap. Kapak resmi ise bir aile dostumuzun fotoğraf çekimiyle oldu. Adada olduğumuz sırada benim onun fotoğrafını çekmemin ardından o da benim fotoğrafımı çekmek istedi ve o resim çekildi. Beni çok iyi ifade eden bir resimdi, kitap hakkında bir fikir veriyor.

Kitap isminizin hikayesini anlatır mısınız?

Bunun da öyküsünü anlatmak isterim, az önce de konuştuğumuz gibi, hayatta her şey önce bir teknik eğitimle başlamak zorunda fakat teknik eğitim bir noktaya kadardır. Yani bir noktaya geldiğiniz zaman sizin, kitapta da bahsettiğim gibi aldığınız özel hamurdan kendi özgün pizzanızı yapmanız ve kendi kişiliğiniz ve ruhunuzu katmanız gerekiyor. Amerikalı hocam Maria Nemeth'in eğitiminde bir gün koçluğun

ötesine geçmek istediğimi söyledim, standart koçluk bana yetmiyor. O da "Koçluğun ötesine, bilgeliğe doğru" dedi, bu da benim bir şekilde sloganım oldu. Bilgeliğe doğrudan kastım ise; öğrendiğim kalıplar üzerinden yeni bir hayat bulmak. Koçluk deneyimi de aynı bir şarap gibi geçen zaman ile olgunlaşır. Hepimizin geçmiş deneyimleri ve öğrendikleri birbirimizden farklı, dünyayı algılamamız, bakışımız, algıda seçiciliğimiz, kültürlerimiz ve eğitimimiz farklı. Benim koçluğum, benim bilincim ile şekillenen bir şey, seninki ise senin bilincin ile. Bu nedenle koçluklarımız da birbirinden farklı, daha değerli değil, sadece farklı. O nedenle en iyi koçluk diye bir kavram da olmamalı, buna karşıyım. Bir kişiye daha iyi koçluk yapabilmek onunla aramızda kurulan iletişime bağlı.

Koçluğun hepimizin bildiği bir tanımı var ancak koçluğun tanımını bir de sizden dinleyebilir miyiz?

Koçluk temelde çok karmaşık bir şey değil. Koçluğun temeli aslında karşıdaki insana farkındalık yaratmak, temeli aslında bundan ibaret. En son aldığım eğitimde Claire Patrick; biz karşımızdakine "coachee (koçluk alan kimse)" ifadesi yerine "thinker (düşünen)" ifadesini kullanıyoruz. Bizim yaptığımız şey aslında kişiyi kendi meseleleri üzerine düşündürerek bir farkındalık yaratmak. Farklı koçluk okulları var ve hepsinin tarifi farklı. Koçluk temelde karşıdaki insanda farkındalık yaratmaktır.

Kitabınızda, koçluğun teknikten çok ruhsal bir yolculuk olduğundan bahsediyorsunuz. Siz koçluk mesleğini yaparken nelerden ilham alıyorsunuz?

Koçluk mesleğini icra etmek isteyenlere bir pilav örneği vermek isterim. Yıllar önce Trabzon'da bir pilav yemiştım, kitabımda da bahsediyorum. Babamın arkadaşı evine davet etmişti ve eşinin yaptığı pilavdan yemiştım. Tereyağlı sade beyaz pilav yapmıştı. İçinde bezelye, et vs hiçbir başka ek

“

Bazen insanlar bana soruyor: "Koç olmak için neden 55 yıl bekledin?" Ben de onlara İbrahim Tatlıses'in bir sözü ile cevap veriyorum. Ona da sormuşlar: "İbrahim, sen neden üniversiteye gitmedin?" O da cevap veriyor: "Urfa'da Oxford vardı da biz mi gitmedik?" ”

malzeme yoktu. Vakfıkebir terayağı, iyi tuz, iyi su, pirinç ve yapan kişinin el mahareti ve onu demlemesi. Kaç yaşıma geldim, orada yediğim pilavı hala unutamadım. Yıllar sonra bu bana bir metafor oldu. Koçlar olarak aslında bir pilav pişiriyoruz, temeli bu pirinç. Ama onu pişirirken kitapta yazılı olmayan şeyler var. Pilavı pişiren kişinin hangi pirinci seçtiği, ne kadar süre pişirdiği, tereyağının miktarı gibi kendine özgü yöntemleri var. Annesinden öğrendiği tekniklerle belki pişirdi o kadın pilavı, ancak kendi elinin lezzetini kattı. Bugünün dünyasında koçluk eğitimleri de temel kavramları, teknikleri öğretiyor. Üzerine niş eğitimler alınıyor. Önemli alınan aldığımız özü koruyarak sade olmak. Esas mesele karşıdakini düşündürmek. O düşündüğü zaman bir an vardır, yüzünde bir şey değişir, hissedersiniz. Kıymetli olan az konuşup çok dinlemek ve o gözündeki değişimi yakalamak. Zaten o değişimi gördükten sonra bir şey söylemene de gerek yok. Değişimi fark eden insan harekete de geçer. Caz müziği de böyle, ben de oradan çok ilham alıyorum. Sokak müziği bir zamanlar, şimdi modern çağdaş sanat müziği haline geldi. Caz müziğinin o özgür doğaçlama anlayışı, değişik kaynakları kendi içerisine kabul edışı, çok sesliliği, vizyonunun açık olması ve dünyanın değişimiyle sürekli dönüşen yapısı gibi koçluk da sürekli değişiyor. İlk başta sadece yönetim kurulu üyeleri ve



CEO'lar gibi kesimlere hitap ederken bugün ise daha farklı kesimde insanlara destek olunuyor. Koçluk artık sadece ayrıcalıklı kesime ait bir şey olmaktan çıkıyor.

Tülin Çeneli Dönmez: Koçluk yapmak isteyenler ve kitabınızı okuyanlara önerileriniz neler?

Koçluğu sadece teknik olarak görmeyin. İnsan olarak sizin kendi kişiliğinizi ve ruhunuzu katmanız gerekiyor. Hayat bir koçluk tekniğinden çok daha büyük. Dolayısıyla iyi bir koç olmak için sadece teknik bilmek yeterli olmuyor. Çok ciddi şekilde pratik yapmak şart. Sürekli olarak bu mesleğe gönülden bağlı olarak her fırsatta bazen maddi karşılık bazen manevi karşılık için koçluk yapmak gerekiyor. Kendi stilinizi geliştirmeniz ve kendi deneyimlerinizden özgün koçluğunuzu yaratmanız kıymetli. Genel kültür çok önemli. Edebiyat, tarih, sanat, hobileriniz, felsefe ile ilgilenip dünyanızı genişletmeniz size fayda sağlar. Dünya sürekli değişiyor, yapay zeka girdi hayatımıza mesela. Gündemi yakından takip etmek, kendimizi geliştirmeler hakkında güncel tutmak da önemli. Meslekler de değişiyor, yapay zeka odaklı bir sürü meslek ortaya çıkıyor.

Tülin Çeneli Dönmez: Son olarak madem ki yapay zeka konusuna girdik. Sizce yapay zeka koçluk yapabilir mi?

Yapay zekanın şu an tam olarak ne olduğunu ve nereye gideceğini hiçbirimiz bilmiyoruz. Yapay zeka şu an mevcutta kendine yüklenen bilgiler üzerinden çalışıyor. İleride o bilgilerin karışımından başka şeyler icat ederse, kendi zekasını yaratırsa, neler olabilir bilmiyoruz. Ancak şu anki dünyada etkileşim denen bir şey var bir yandan da. Ben senin elini tutarsam başka bir etkileşim söz konusu. Online görüşmelerde de benzer bir durum söz konusu. Bizim mesleğimiz de insan odaklı. O nedenle insanlara dokunmak, fiziksel olarak bir arada olmanın etkisi paha biçilemez. İnsanın insana dokunmasında başka bir sihir olduğuna inanıyorum.

“

Koçluğu sadece teknik olarak görmeyin. İnsan olarak sizin kendi kişiliğinizi ve ruhunuzu katmanız gerekiyor. Hayat bir koçluk tekniğinden çok daha büyük. Dolayısıyla iyi bir koç olmak için sadece teknik bilmek yeterli olmuyor. ”

**Tülin Çeneli DÖNMEZ**

Yönetici Koçu & İletişim Danışmanı

✉ tulin@brandfocus.com.tr

Bir Ben Var Benden Öte

2024'ü geride bırakırken, birçoğumuz bu yılın getirdiklerini değerlendirme, başarılarımızı, hedeflerimizi ve gelişim alanlarımızı gözden geçirme sürecine giriyoruz. Hayatımızın yoğun temposu, çoğu zaman bizi "bir sonraki hedefe" odaklanmaya itiyor. 2025'e yaklaşırken ise belki de kendimize şu soruyu sormalıyız: Bu yıl dış dünya ile ilgilenirken, kendi iç dünyamda ne kadar var oldum?

2024, hızlı teknolojik gelişmeler, küresel değişimler ve bireysel çabaların yılı oldu. Ancak bu koşuşturmanın ortasında bir an durup şu soruyu sormak belki de en anlamlısı: Kendimle gerçekten bağ kurabildim mi? İçimdeki "benden öte ben"i duyabildim mi? Çünkü hayat, yalnızca dış başarılar ve görünür ilerlemelerle değil, kendi içsel dünyamızda anlam bulmakla da şekillenir.

Yeni bir yıl geldi ve 2025 de yeni başlangıçlar için kapıyı aralıyor. Bu yeni yıl, kendimizi daha iyi tanımak, potansiyelimizi fark etmek ve hem kendimizle hem de çevremizle daha güçlü bağlar kurmak için bir fırsat olabilir. İşte burada, Mevlana'nın çok sevdiğim sözü, "Bir ben var benden öte" bu süreci anlamlandırmak için eşsiz bir rehber.

YENİ YILDA İÇSEL VE DIŞSAL DENGEMİZİ YENİDEN KURMAK

Yeni bir yıla girerken genellikle hedef listeleri yaparız: Daha fazla başarı, bol para, daha sağlıklı bir yaşam, belki de daha iyi ilişkiler. Ancak bu hedeflerin çoğu, dış dünyayla bağlantılı. Oysa 2025, dış dünyadaki hedeflerin yanı sıra iç dünyamıza



dönme için de bir fırsat olabilir. Çünkü insanın en kıymetli yolculuğu, kendisine olandır. İçsel dünyamıza dönmenin, kendimizle iletişim kurmamızın, tüm iletişim süreçlerimizdeki etkisi büyüktür. Kendini tanıyan bir birey, ilişkilerinde daha açık, daha samimi ve daha etkili olabilir. Kendi duygularını, düşüncelerini ve değerlerini anlayan biri, çevresindeki insanlarla daha derin bir bağ kurabilir. Bu, yalnızca kişisel yaşamda değil, profesyonel ilişkilerde de geçerlidir.

2025'e adım atarken şunu hatırlamak önemli: Kendimizi anlamak, çevremizle olan tüm iletişimimizi dönüştürür. İçsel farkındalıkla hareket ettiğimizde, yalnızca daha mutlu değil, aynı zamanda daha etkili bireyler haline geliriz.

İLETİŞİM VE KENDİNİ TANIMA: 2025'İN ANAHTARI

Yeni yıl, kendimizi daha iyi ifade etmek ve çevremizdeki insanlarla daha güçlü bağlar kurmak için bir fırsat sunar. Ancak bu bağların temeli, kendimizi tanımakla başlar. İletişimci gözüyle baktığımızda, "Bir ben var benden öte" ifadesi, içsel farkındalık ile dışsal etkileşim arasındaki dengeyi simgeler.

2025'te daha iyi bir iletişimci, lider, takım oyuncusu, ebeveyn ya da arkadaş olmak için, şu adımları göz önünde bulundurabilirsiniz:

• **Kendinize Dürüst Olun:** Gerçekten ne hissettiğinizi ve ne istediğinizi anlamak, sağlıklı iletişim için ilk

adımdır. Duygularınızı, kalbinizin sesini dinleyin.

• **Sessizliği Kucaklayın:** İletişim yalnızca konuşmak değildir; bazen dinlemek ve sessizlik içinde düşünmek daha güçlü bir mesaj verir. Unutmayın, iletişim önce kendimizle başlar. Kendimizle ne kadar güçlü bağ kurarsak, başarıyla olan iletişimde de o kadar kendimizi ifade edebiliriz.

• **Otantik Olun:** Olduğunuz gibi olmak ve bu şekilde iletişim kurmak, güven inşa etmenin en sağlam yolu. Kendimize doğru yolculuk yaptığımızda, kendi iç sesimizi dinlediğimizde kendimize olan yolculuğa çıkarız ve özümüze daha da yaklaşıyoruz. Bu adımlar, hem kendi içsel yolculuğunuzu hem de çevrenizle olan bağlarınızı derinleştirmenize ve kendinizi daha iyi ifade etmenize yardımcı olabilir.

KENDİNİZİ VE İLİŞKİLERİNİZİ YENİDEN KEŞFEDİN

2025, içsel ve dışsal dünyamızda yeni dengeler kurmak için güçlü bir başlangıç sunuyor. Mevlana'nın "Bir ben var benden öte" sözü, yalnızca kendimizi değil, çevremizle kurduğumuz bağları da dönüştürmek için bize bir yol gösteriyor. Bu yeni yılda, sadece hedeflerinize değil, kendinizi anlamaya ve ilişkilerinize daha fazla derinlik katmaya da odaklanın. Çünkü insan, içsel farkındalığını artırdıkça, çevresiyle daha güçlü bir uyum yakalar ve bu uyum, hem bireysel hem de toplumsal anlamda daha büyük dönüşümlere kapı açar.

2025, kendinizi ve başkalarını daha derinlemesine tanıyacağınız, daha anlamlı bağlar kuracağınız ve hayatınıza yeni bir anlam katacağınız bir yıl olsun.

“ Bu yeni yıl, kendimizi daha iyi tanımak, potansiyelimizi fark etmek ve hem kendimizle hem de çevremizle daha güçlü bağlar kurmak için bir fırsat olabilir. İşte burada, Mevlana'nın çok sevdiğim sözü, "Bir ben var benden öte" bu süreci anlamlandırmak için eşsiz bir rehber. ”



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.





Ayşen SEZER
İK Profesyoneli, ICF Koçu, İletişimci

Değişim mi? Dönüşüm mü?

Değiştiremediğimiz şeyler neler? Neleri değiştirmeye çalışıyoruz? Değiştirmek istememizin sebebi neler? Değiştirmesek ne olur? Değiştirince neler olur? Olmasını istediğimiz şey ne? Olmasa ne olur?.. Değiştiremediğimiz bazı şeyler olabilir. Bazen olduğumuz ortam, bazen sevdiğimiz kişi, bazen anne babamız, bazen işimiz, bazen yöneticimiz, bazen de kendimiz... Uğraştık, konuştuk, çabaladık, yazdık, çizdik. Olmuyor... Olmuyorsa salı vermeliyiz. Salı vermek yani kendi haline bırakmak. Hem kendini hem de onu...

Sen onun bir şeylerin farkına varması için uğraştıkça o direnç gösterebilir ve sen uğraştıkça o inatla uzaklaşabilir. O dediğim çoğu zaman da kendimiz olmuyor muyuz? Bu döngüyü kırabilmek için bunu o an görmek ve vazgeçebilmek gerek. Bu vazgeçiş geçici bir vazgeçiş, durup sindirebilmek için, anlayıp fark edebilmek için. Bu onun yolu, bu şekilde ona yol arkadaşlığı yapamazsın. Hatta bu şekilde hiçbir şeyin farkına varıramazsın. Önce senin odağını değiştirmen gerekiyor belki de. Böylece onun senin merkezinde olmadığını hissetmesiyle stres azalır, her iki taraf da rahatlar. Bu noktada uğraşan taraf kendini uzaklaştırıp araya mesafe koyarsa işler biraz karmaşık hale gelebilir. Bunun yerine ona sevgini göster, önemli olduğunu hissettir, ona onun yolunda arkadaş olacağını söyle ve güven ver. Çoğu zaman karşımızdaki o değiştiremediğimiz kişi ya da şeye sinirleniriz. Her şeyi dışarıdan gören kişi olarak onun da gördüğün şeyi görmesini ya da hemen söyledikleriyle birlikte değişmesini isteyebilirsin. Ancak değişim zorlu bir süreçtir ve bu süreçte bazen senin de kendini

#Yaşam amacı #farkındalık
#üretmek #kaliteli yaşam



değiştirmen gerekebilir. Anne babamızın değiştiremeyeceğimiz taraflarını gördüğümüzde onları olduğu gibi kabul etmeyi öğrenmek, sevdiğimiz kişinin bazı özelliklerinin değişmeyeceğini anladığımızda sevdiğimiz özellikleriyle hayatımızda olmasına müsaade etmek, işimizi değiştiremediğimizde bizi mutlu edecek iş modeline karar vermek... Baktığımızda bunların hepsinin bizim kendi değişim yolumuzda yaptığımız tercihler olduğunu söyleyebilir miyiz? O zaman değiştirmeye değil de dönüştürmeye çabalamak ve bu sürecin bir parçası olarak işe önce kendimizden başlamak daha keyifli olmaz mı? Nedense hepimizin hayatında değişmesini istediği çok şey var ve hep değişmediklerinden yakınız. Söylüyorum, konuşuyorum, uğraşıyorum ama yine de değişmeyen bir sürü şey... Evet, değişmezler çünkü önce sen değiştiğinde etrafındaki her şey değişmeye başlar. Hayatının baş rolünde sen olduğunu unutmazsan aslında her şeyin de senin tercihlerin ve düşüncelerle oluştuğunu kolaylıkla anlayabilirsin. Alışkanlıkları davranışa dönüştürmek Alışkanlıklar üzerine yaptığım okumalarda birçok yazarın ortak belirttiği hayal etme yöntemini kendimde de deniyorum. Evet, gerçekten çok işe yarayan ve beynimi yönettiğimi hissettiğim bir yöntem. Örneğin

erken kalkıp spor yapacağımı hayal ettiğimde sabah daha kolay uyandığımı, dolabımda üstüme olmayan elbisemi giydiğimi hayal ettiğimde daha az yemek yediğimi, yazımın yayınlandığındaki mutluluğumu hayal ettiğimde yazıyı tamamlamak için harekete geçtiğimi deneyimliyorum. Bunu yaptıkça istediğim alışkanlıklar oluşuyor. Daha hızlı harekete geçmek, bir yol haritası hazırlamak ve varmak istediğim noktayı belirlemek gibi... Bu uzun ve sabır gerektiren bir yol ancak sabrettiğinde yolun sonundaki ışık göz kamaştırıcı. Çünkü bir insanın alışkanlıklarını değiştirmesi için 21 gün geçirmesi, bunu davranışa dönüştürmek için ise belki birkaç ay içselleştirmesi gerekiyor. Ve yapılan araştırmalara göre bu en az 3 ay sürüyor. Yani sizin bir kişiyi etkileyip değiştirmek için ortalama 5 aya ihtiyacınız var. Bu nedenle bazı şeyleri değiştiremeyeceğinizi önden kabul etmek ve bir yandan da o kişilerin davranışlarına etki edebilmek için sabırla aylarınızı harcamanız gerekebilir. Ancak amaç başkası değil de sen olduğunda işler çok değişiyor. Yazının başında sorduğum soruların yanıtlarını kendin için vermeye başladığında en önemli ve en kıymetli olan şeyle uğraşmaya başlıyorsun yani sen...

Okura tavsiyeler: Eğer sen de bazı şeyleri değiştirmek istiyorsan James Clear-Atomik Alışkanlıklar kitabını okuyarak başlayabilirsin.



Ecem Keskinaya ÖKDEN
Yetenek Yönetimi Kıdemli Uzmanı

Kişisel ve Profesyonel Gelişimin Vazgeçilmez Aracı: Geri Bildirim Alma ve Verme

Geri bildirim, bireylerin ve kurumların gelişimi için en önemli araçlardan biridir. Hem iş hayatında hem de günlük yaşamda, geri bildirim sürecini etkili bir şekilde yönetmek, başarıya giden yolda önemli bir adım olarak görülmektedir. Ancak geri bildirim almak ve vermek, sanıldığı kadar kolay bir süreç değildir; doğru bir yaklaşım ve strateji gerektirir.

Geri bildirim, bir bireyin performansı, davranışları veya yaklaşımları hakkında dışarıdan gelen yorumların bütünüdür. Bu süreç, çift yönlü bir iletişim mekanizmasını temsil eder; bir yanda bireyin kendini geliştirmesi için geri bildirim alması, diğer yanda ise başkalarının farkındalığını artırmak için geri bildirim verilmesi. Etkili bir geri bildirim, bireyin güçlü yönlerini daha fazla kullanmasını sağlarken, geliştirilmesi gereken alanlar için de rehberlik sunar. Geri bildirim süreci, yalnızca eleştiri veya öneri sunmayı değil, aynı zamanda yapıcı bir diyalog oluşturmayı da kapsar. Bu nedenle geri bildirim, bir öğrenme ve gelişim fırsatı olarak değerlendirilmelidir. Geri bildirim almanın bireysel farkındalık ve gelişim üzerindeki etkisi büyüktür. İnsanlar, kendilerini her zaman objektif bir şekilde değerlendiremezler ve genellikle "kör noktalar" olarak adlandırılan eksikliklerini fark edemezler. İşte tam da bu noktada, dışarıdan gelen bir geri bildirim, bu eksikliklerin görünür hale gelmesini

#İş yaşamı, #kariyer, #iletişim, #uzaktan çalışma, #İK

“ Geri bildirim alma sürecinde etkili olmak için bazı temel prensiplere dikkat edilmelidir. İlk olarak, bireylerin geri bildirim karşısında açık bir zihinle yaklaşımları önemlidir. Özellikle eleştirinin yer aldığı geri bildirimlerde, savunmacı bir tutum sergilemek yerine, durumu bir öğrenme fırsatı olarak görmek gerekir. ”



sağlar. Örneğin, bir çalışanın yöneticisinden aldığı yapıcı bir geri bildirim, onun zayıf yönlerini fark etmesine ve daha etkili bir çalışma stratejisi geliştirmesine yardımcı olabilir. Geri bildirim almak aynı zamanda bireylerin güçlü yönlerini belirlemelerine de olanak tanır. Örneğin, "Sunum sırasında karmaşık bir konuyu net bir şekilde ifade etme yeteneğin çok etkileyiciydi" gibi bir geri bildirim, bireyin bu yeteneğini daha fazla kullanmasını teşvik edebilir. Geri bildirim alma sürecinde etkili olmak için bazı temel prensiplere dikkat edilmelidir. İlk olarak, bireylerin geri bildirim karşısında açık bir zihinle yaklaşımları önemlidir. Özellikle eleştirinin yer aldığı geri bildirimlerde, savunmacı bir tutum sergilemek yerine, durumu bir öğrenme fırsatı olarak görmek gerekir. İkinci olarak, geri bildirim alırken detaylı sorular

sormak süreci daha verimli hale getirebilir. Örneğin, "Bu konuda neyi farklı yapmam gerektiğini düşünüyorsunuz?" gibi bir soru, bireyin eksik noktalarını daha iyi anlamasına olanak tanır. Son olarak, geri bildirim veren kişiye teşekkür etmek, bu sürecin pozitif bir şekilde sonuçlanmasını sağlar ve gelecekte daha fazla geri bildirim alma olasılığını artırır. Almak kadar Vermek de Önemli Diğer yandan, geri bildirim vermek, en az geri bildirim almak kadar önemlidir. Etkili geri bildirim verme becerisi, başkalarının gelişimine katkıda bulunmanın yanı sıra, ilişkilerde güven oluşturur ve sağlıklı bir iletişim ortamı yaratır. İş hayatında, özellikle liderlik pozisyonunda olan kişiler için geri bildirim verme becerisi kritik öneme sahiptir. Etkili geri bildirim vermek için bazı temel

kurallara dikkat edilmelidir. İlk olarak, geri bildirim spesifik olması gerekir. Genel ifadeler yerine somut örneklerle konuşmak, geri bildirim alan kişinin durumu daha iyi anlamasına yardımcı olur. Örneğin, “Daha dikkatli olmalısın” demek yerine, “Son teslim tarihine yetişmeyen raporlar projeyi aksattı; bu konuda daha iyi bir zaman yönetimi yapabiliriz” gibi bir ifade daha yapıcıdır. İkinci olarak, geri bildirim dengeli olması önemlidir. Sadece olumsuz noktaları vurgulamak yerine, olumlu yönleri de dikkat çekmek bireyin motivasyonunu artırır. Örneğin, “Bu hafta ekibinle iletişimin çok etkiliydi; aynı şekilde, raporların tesliminde de biraz daha hızlı olabiliriz” gibi bir geri bildirim hem teşvik edici hem de geliştiricidir. Zamanlama, geri bildirim etkili olmasında kritik bir rol oynar. Çok geç verilen bir geri bildirim, bireyin durumu hatırlamamasına veya geri bildirim ciddiye almamasına neden olabilir. Örneğin, bir çalışanın sunum sırasında yaptığı bir hatayı, haftalar sonra gündeme getirmek yerine, hemen ardından yapıcı bir şekilde iletmek daha etkili olacaktır. Ayrıca, geri bildirim sürecinde kullanılan dil de önemlidir. Suçlayıcı veya sert bir dil kullanmak yerine, empati kuran ve çözüm odaklı bir yaklaşım benimsenmelidir. Örneğin, “Sen sürekli hatalar yapıyorsun” gibi bir ifade yerine, “Bu konuda daha fazla pratik yapmanın faydalı olacağını düşünüyorum” gibi bir ifade, geri bildirim daha olumlu bir hale getirebilir. Geri bildirim süreci hem bireysel hem de organizasyonel düzeyde çeşitli zorluklarla karşılaşabilir. Bunların başında, eleştiri ve geri

bildirim arasındaki ayrımın doğru yapılamaması gelir. Eleştiri, genellikle yıkıcı bir ton taşıyarak, geri bildirim yapıcı bir amaca hizmet eder. İkinci olarak, geri bildirim alan kişinin savunmacı bir tutum takınması, sürecin verimliliğini azaltabilir. Özellikle olumsuz geri bildirimlerde, kişinin kendisini tehdit altında hissetmesi doğal bir tepkidir. Bu nedenle, geri bildirim veren kişinin empati kurarak hareket etmesi önemlidir. Ayrıca, geri bildirim sürecinde kültürel farklılıklar da dikkate alınmalıdır. Bazı kültürlerde doğrudan geri bildirim tercih edilirken, bazı kültürlerde dolaylı ve daha yumuşak bir dil kullanılması beklenir. İş dünyasında geri bildirim rolü oldukça büyüktür. Yüksek performans kültürüne sahip organizasyonlar, çalışanlarına düzenli ve yapıcı geri bildirim sağlama konusunda başarılıdır. Sonuç olarak, geri bildirim alma ve verme, bireylerin ve organizasyonların gelişiminde kritik bir rol oynar. Etkili bir geri bildirim süreci, sadece performansı artırmakla kalmaz, aynı zamanda kişilerarası ilişkileri güçlendirir ve ekip dinamiklerini olumlu yönde etkiler.

“**Zamanlama, geri bildirim etkili olmasında kritik bir rol oynar. Çok geç verilen bir geri bildirim, bireyin durumu hatırlamamasına veya geri bildirim ciddiye almamasına neden olabilir.**”



Koçluk hedefe giden yolu aydınlatır.

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





Cevahir ULUSCUL
ICF Professional Coach

YETKİNLİK VE ADALET DENGESİ:

İşveren ve Yönetici İlişkilerinde Uyum ve Verimliliğin Anahtarları

İşverenler ve şirket yöneticileri arasındaki ilişki, iş hayatımızda şirketlerin başarısını önemli ölçüde etkileyen konulardan birisi olmuştur. Bir işin isteyerek ve severek yapılmasındaki en önemli unsurlardan olan yöneticiler ve işverenler ilişkisinin temelinde var olan adalete bakış açısı, yetkinlikler ve karşılıklı beklentiler, çalışma ortamının verimliliğini ve iş ahlakını doğrudan etkilemektedirler. Söz konusu etkileşimde, işverenin adalet kavramına bakışı ve yetkinliği ile bu kişilerin yönettiği işlerin önemli bir kısmını yürüten yöneticiler arasındaki potansiyel çatışma, işletmeler için kritik bir analiz konusu oluşturmaktadır. Literatürde, işyerinde adalet konusuyla ilgili birçok çalışmaya rastlamama rağmen, işverenin yetkinliği konusunda neredeyse hiçbir çalışmaya rastlayamadım. İşveren başlangıçta başarılı işler yapmış fakat sonradan zamanın gerisinde kalmış bilgilerini güncelleyememiş olabilir ya da mevcut iş hayatına farklı alanlardan gelmiş ama o alanda yetersiz kalmış olabilir veyahut yetersiz bir bilgi seviyesinde belirli bir işletmeyi miras olarak almış olabilir ya da tesadüfi olarak oradadır. Bu durumda, mevcut yöneticiler ile aynı dili konuşabiliyor olmak mümkün olmayacağı gibi karar verme süreçlerinde, işe alım süreçlerinde, finansal ve operasyonel süreçlerde, pazarlama ve satış süreçlerinde, hukuki ve diğer prosedürel süreçlerde bir çatışmanın yaşanması kaçınılmaz olur.



İşverenin yetkinliği, organizasyonel liderlik, karar verme ve iletişim becerileri gibi faktörleri içerirken, yönetici çatışması ise farklı yönetim anlayışları ile karar alma süreçlerindeki farklılıklar, rekabetçi ortamın yarattığı gerilimler gibi konuları kapsayabilir. Bu kavramlar, örgütsel ilişkiler ve davranış, işletme yönetimi literatüründe önemli bir yer tutmaktadır. Son yıllarda hep yöneticilerin ve çalışanların yetkinlik veya kişisel gelişimlerinden bahsedilmektedir. Bu konu kısmen şirketin çıkarları ile işgücünün ihtiyaçlarının uyumlaştırılmasıyla ilgilenen örgütsel psikolojinin alanına da girmektedir. Nihayetinde bu tür çatışmaların önüne geçmek için bundan önce olduğu gibi, bundan sonra da işverenlerin yönetim ve liderlik becerilerini geliştirmeye yönelik, eğitim ve danışmanlık hizmetlerinden faydalanmaları, işletmelerin uzun vadeli başarısı için kritik öneme sahip olacaktır. İşverenin adalet kavramına bakışı, yöneticiler ve çalışanlar arasında güven inşa etmenin temelini oluşturur. Tüm çalışanlara eşit davranan, onların seslerini duyan ve kararlarında tarafsız olabilen işvereni adaletli olarak düşünebiliriz. Bu adalet anlayışı, işletme içinde motivasyonu ve bağlılığı artırırken, çatışmaların önlenmesine de önemli ölçüde katkıda bulunur. İşverenler adil davranmaları gerektiği gibi tüm etkileşimde buldukları ile

de bu algıyı yönetmek durumundadırlar. Bunun sebebi, etkileşimde bulunanların ortaya çıkan sonuçlardan memnun olmasa bile adil olduğuna kanaat getirmiş olabileceğidir. Ters durumda, davranışlarının yöneticilere ve diğer çalışanlara zarar vermesinden endişe etmeyen işverenler, yıllarca iyi niyet ve yüksek performans ile çalışan yöneticilerin motivasyonunu direkt olarak düşürerek, kuruma düşmanlık beslemelerine de neden olabileceklerdir. Hatta bazı suistimallere sebep olarak, işverenin adaletsizliğinin de ileri sürüldüğü görülmüştür. Burada adalet kavramı, görevlerin ve işlerin nasıl dağıldığından tutun, tüm ödül-ceza sistemini de içerisinde barındırmaktadır. Mevcut sistemde adalet algısını yönetememiş veya adaletsiz bir tutum içerisinde olan işveren, sürekli bu adaletsizlikten kurtulma hayalleri içerisinde ve bir depresyon halinde olan bir yönetici kitlesi ortaya çıkartmış olacaktır. Motivasyonu elinden alınan bir yönetici ve etkileşimde bulunduğu birçok çalışan, tedarikçiler ve diğer muhtelif çevreler... İşverenler ve şirket yöneticileri arasında çatışmaya sebep olan konuları çeşitli sebeplere dayandırmak mümkündür. Örneğin, güç dengesizliği ve iletişim eksikliği. Güç dengesizliği, işverenin otoritesini keyfi olarak kullanması ve yöneticilerin karar alma süreçlerine katılımını kısıtlaması ya da aşırı serbest

bırakması durumunda ortaya çıkar. İletişim eksikliği ise, performans değerlendirmelerinin ve beklentilerin açıkça ifade edilmemesinden kaynaklanabilir. Bu sorunları çözmek için, karşılıklı saygı, düzenli geri bildirimler ve şeffaf iletişim kanallarının oluşturulması önerilebilir.

Diğer taraftan, işverenin işin teknik yönlerine, endüstri ve çalışanlarının ihtiyaçlarına ilişkin bilgi düzeyi ve yetkinliği, işin yönetim şeklini ve işyerindeki atmosferi de etkileyecektir. Yeterli bilgiye sahip olmayan işverenler yanlış kararlar alabilir ve bu durum, yöneticilerle olan ilişkilerinde çatışmalara yol açabilir. Düşük bilgi seviyesi, yetersiz yetkinlik ve aynı dili konuşmıyor olmak, iletişim kopukluğuna, çatışmalara, iş birliklerinde karar alma ve performans değerlendirme süreçlerinde zorluklara sebep olacaktır. Daha fazla bilgi düzeyinde olan kişiler, karmaşık terimler ve kavramlarla birlikte analitik düşünme süreçlerine sahipken, daha düşük bilgi düzeyinde olan kişiler bu terimleri anlamakta zorlanarak, iletişimde kopukluklara ve yanlış anlamalara yol açıp, karar alma süreçlerine katkı sağlayamaz ya da hatalı kararlar alınmasına sebep olabilirler.

İşverenin vizyonunu uygulamakla sorumlu olanlar yöneticilerdir. İşverenler yöneticilerin vizyonunu

takip etmezler, kendi vizyonlarına uygun yöneticileri seçebilirler. Şirketlerin günlük operasyonlarından sorumlu olan yöneticiler, işverenin vizyonuyla, adalet anlayışı ve bilgi düzeyiyle doğrudan etkileşime girerler. Yeterli derecede yetkin ve bilgi sahibi olmayan ve adalet anlayışı bozuk olan işverenler, yöneticilerin karar alma süreçlerine ve motivasyonlarına son derece olumsuz etkilerde bulunabilirler. Bu tespit, özellikle kritik kararların alındığı zamanlarda, yöneticiler ile işveren arasında çatışmaların ortaya çıkmasına sebep olabilir. Birçok iş görüşmesinde, işten ayrılmalara sebep olan konular arasında bu durumdan bahsedilmiştir. İşyerindeki adalet, iş tatmini ve motivasyon ile ilgili birçok bilimsel araştırma yayımlanmıştır. Bunların ortak sonucu olarak da örgütsel adalet ile iş tatmini ve motivasyonu arasında anlamlı ve pozitif ilişkinin var olduğunu söylenmiştir.

İnsan kaynağının ve yeteneğın, günümüz iş hayatında gündemin ilk maddelerinde olmasına rağmen, bir işverenin bunları düşünmemesi, bir vizyonu olamaması, bir planı olamaması, onu başkalarının planlarına dahil olmak zorunda bırakabilecektir. Günü kurtarmak zorunda olanlar, sürekli başkalarını takip edip sürekli bir adım veya binlerce adım geriden gelmek zorunda kalacaklardır



“ İnsan kaynağının ve yeteneğın, günümüz iş hayatında gündemin ilk maddelerinde olmasına rağmen, bir işverenin bunları düşünmemesi, bir vizyonu olamaması, bir planı olamaması, onu başkalarının planlarına dahil olmak zorunda bırakabilecektir. ”

ve "Gideceği limanı bilmeyen yelkenliye hiçbir rüzgâr yardım edemez" (Umut Esen, Tolstoy'un Bisikleti, 2019).

Esneklik, yenilikçilik ve çevikliğin önemli hale geldiği dünya, işletme yönetimi alanında birçok dönüşüm ve değişimin eşiği üzerindedir. Bunlar, teknolojik ilerlemeler, küreselleşme, değişen tüketici davranışları gibi faktörlerdir. İşletmeler ise artık uzun vadede var olabilmek için sadece sermaye sahiplerini değil, tüm paydaşlarını (çalışanlar, tedarikçiler, toplum ve diğer çevreler) dikkate alarak karar almak zorundadırlar. Ama bunların hiçbiri adalet ve adaleti düşünemeyen yetkinliklere sahip olmadan düşünülemez.

İşverenin bilgi eksikliklerini fark edebilmesi ve bu konuda adımlar atabilmesi için yöneticilerin işverenleriyle açık ve şeffaf bir iletişim kanalı kurabilmeleri, düzenli geri bildirimlerle iş süreçleri hakkında daha fazla bilgi vermeleri, eğitim veya danışmanlık hizmetleri almanın önemini vurgulamaları kritik bir öneme sahiptir. Ayrıca, yöneticiler kendi ekiplerinin performansını artırmak ve işverenin eksik olduğu alanlarda destek sağlamak için otonomi ve inisiyatif almalıdırlar. Böylelikle hem kendi pozisyonlarını güçlendirebilirler hem de işyerindeki verimliliği ve uyumu artırabilirler. Son olarak, yöneticiler dış kaynaklardan (Koçluk, mentorluk, profesyonel ağlar) faydalanarak işverenlerine rol model oluşturabilecek pratik örnekler gösterebilirler. Bu adımlar, yöneticilerin işverenlerle daha verimli ve yapıcı bir iş ilişkisi kurmalarına yardımcı olabilir.

Bu nedenle işverenin bu konuda bilinçli ve etkili bir rol oynaması, sürekli olarak bilgi edinmeye

ve öğrenmeye açık olması, işletmelerinin sürdürülebilirliği için önemlidir. Ayrıca, işverenlerin çalışanlarına fırsatlar tanıyarak onların sürekli gelişimlerini teşvik etmeleri, çalışanların ise işverenlerinin kendi kişisel ve profesyonel gelişimlerine önem verdiklerini görmeleri, kendi motivasyonları ve bağlılıklarını da artıracaktır. Bu faktörlerin dengelenmesi, işletmelerin uzun vadeli ve sürdürülebilir başarısını destekleyen sağlıklı bir çalışma ortamı yaratılmasına katkıda bulunacaktır. Tersine, bir tercih olabilir ama sürdürülebilir değildir. Makale konusu için ünlülerin şu sözleri de ilham vericidir.

Adalet olmadan düzen yoktur. John Rawls
 Bilgi, insanların birbirlerini anlamaları için en güçlü köprüdür. **Harry Allen Overstreet**

Adalet, her şeyi layık olduğu yere koymaktır.
 Ayakkabı ayağındır, külah başın. **Mevlâna**

Celeddin Rumi

Konu farklı açılardan çok daha kapsamlı değerlendirilebilir, yönetici ve diğer çalışanlar arasında da ayrıca değerlendirmeler yapılabilir fakat şimdilik bu kadarla yetindim.

Gelecekte, işçi ve işveren kavramlarının varlığı devam edecektir, ancak teknolojik, ekonomik ve sosyal değişimler bu ilişkilerin doğasını etkileyebilir. Ama günümüz için hâlâ işverenlerin ve yöneticilerin birlikte çalışarak adaletli ve destekleyici bir iş ortamı oluşturması, hem kurumsal hem de kişisel olarak, sürdürülebilir başarı ve mutluluk için hayati öneme sahiptir. Birbirimize destek olacağımız, birlikte büyüyeceğimiz ve iş dünyasında pozitif değişimler yaratacağımız bir gelecek dileğiyle.





Barış GÜRBÜZ
ICF Profesyonel Koç / Sosyoloji Öğrencisi

Toplumunu Anlamak: Sosyal Psikolojinin Penceresinden Hayata Bakış

Bu makale, birey ve toplum arasındaki karmaşık ilişkiyi sosyal psikolojinin penceresinden ele alıyor. Bireylerin grup dinamiklerindeki rollerini, sosyal normlara uyum ve sapma davranışlarını, anonimleşme ve kalabalık psikolojisinin etkilerini keşfediyoruz. Günlük yaşamdan örnekler ve tarihsel olaylar ışığında sosyal psikolojinin hayatımızdaki yeri tartışılıyor.

Bir ormanda yürüdüğünüzü hayal edin. Etrafınızı saran ağaçlar, çıkardığınız her sesin yankılandığı çevre ve yüreğinize dolan temiz hava... Bu orman, aslında toplumun bir metaforu olabilir. Tıpkı ormandaki her bir ağaç gibi, insanlar da kendi bireysel varlıklarını topluluk içinde ifade eder. Sosyal psikoloji ise bu ormanda rehberiniz olacak bir pusula gibidir; bireyin diğer bireylerle ve toplumla olan ilişkisini anlamamıza yardımcı olur.

SOSYAL PSİKOLOJİ: BİREY VE TOPLUM ARASINDAKİ DANS

Her birimiz, yaşamımız boyunca farklı sosyal ortamlarda varlık gösteririz. Bazen bir grubun lideri, bazen bir çırak, bazen de sadece sessiz bir gözlemci oluruz. Sosyal



psikoloji, bireyin bu rolleri nasıl üstlendiğini ve çevresinden nasıl etkilendiğini inceleyen bir bilim dalıdır. Peki, bu alan neden bu kadar önemlidir? Çünkü bireyler toplumu, toplum da bireyleri şekillendirir. Bu karşılıklı etkileşim, bir dansın ahengini andırır.

Bir partiye katıldığınızı düşünün. Odada çok sayıda insan var, ama kendinizi rahatsız hissediyorsunuz. Bir grup size dönüp gülümserse, belki de kendinizi daha iyi hissetmeye başlarsınız. Bu durum, "sosyal onay" ihtiyacımızın bir göstergesidir. Sosyal psikoloji, bireylerin neden bu tarz davranışlar sergilediğini anlamaya çalışır.

Bazı durumlarda ise birey, grubun sunduğu sosyal normlara tamamen ters düşen bir yolda ilerler. "Sosyal sapma" olarak adlandırılan bu durum, bireyin farklılığını ortaya koymasına olanak tanır. Düşünün ki herkesin sessizce bir tartışmayı dinlediği bir ortamdasınız ve bir kişi bu sessizliği bozarak

farklı bir bakış açısı ortaya koyuyor. Bu birey, cesareti ve farklılığıyla topluluğun algısını değiştirme potansiyeline sahiptir.

KENDİMİZLE VE DİĞERLERİYLE BAĞLI OLMAK: BİR AYNA METAFORU

Bir aynaya baktığınızda ne görüyorsunuz? Yüzünüzün çizgileri, güzel ya da kusurlu bulduğunuz detaylar... Ancak bu ayna, sadece fiziksel görünüşünüzü değil, topluma verdiğiniz yansımaya da temsil eder. Sosyal psikoloji, bu aynanın iki tarafında da işler: Kendinizi nasıl algıladığınız ve diğerlerinin sizi nasıl algıladığı.

Bir grup çalışmasında, kendi fikrinizin farklı olduğunu hissettiğiniz halde grup çoğunluğuyla aynı görüşü savunduğunuz oldu mu? Bu, sosyal psikolojinin "uyuma davranışı" dediği bir olgu. Toplumun bize sunduğu normlar, bazen kendi gerçek düşüncelerimizi bastırmamıza neden olabilir.

Bu durum, tıpkı bir nehirde akışa karşı koymaktansa kendinizi suyun götürmesine izin vermeye benzer. Bunun tam tersi olarak, "kendini ifade etme" bireylerin topluma kendi renklerini katmasını sağlar. Kimi zaman, bireyler toplumda yüzeysel bir uyum göstermek yerine köklerini daha derine salar; bu da uzun vadede toplumsal gelişim için bir katalizör işlevi görebilir.

İÇİMİZDEKİ KALABALIK: ZİHİN VE TOPLUM

Bir futbol maçını izlerken tribünlerdeki coşkunun sizi etkilediğini hissetmişsinizdir. Kalabalığın enerjisi sizi de sürükler; belki normalde yapmayacağınız şekilde tezahürat yapar ya da kendinizi daha cesur hissedersiniz. Sosyal psikolojide buna "grup davranışı" denir. İnsanlar, birey olarak davrandıklarından farklı şekilde bir gruba dahil olduklarında hareket edebilirler. Tıpkı ormandaki bir kuş sürüsü gibi, hep birlikte hareket etmek bireylerin kendilerini daha güvende hissetmesini sağlar. Ancak grup davranışı her zaman olumlu bir sonuç doğurmaz. Tarihteki çok sayıda olay, kalabalık psikolojisinin tehlikeli boyutlara ulaştığını göstermiştir. Nazi Almanyası'nda yaşananlar, insanın bireysel ahlakından vazgeçip grubun değerlerini kabullenmesiyle ortaya çıkan felaketlere bir örnektir. Sosyal psikoloji, bu tarz davranışları anlamak ve önlemek için kritik öneme sahiptir.

Bu durumun bir diğer yüzü ise bireylerin grup içinde anonimleşmesi ve fark edilmeden hareket etme olanağı bulmasıdır. Bu, bazen bireylere normalde ifade edemedikleri düşüncelerini veya duygularını ortaya çıkarma cesareti verebilir. Ancak, anonimlik,

bireylerin sorumluluk duygusunu kaybetmesine de yol açabilir. Bir sosyal medya tartışmasında yapılan sert yorumları düşünün; yüz yüze iletişimde bu kadar ileri gitmeyecek olan insanlar, dijital kalabalıkların içinde kimliklerinin gizli olduğunu hissettiklerinde farklı davranabilirler. Bu, hem sosyal psikolojinin inceleme alanlarından biridir hem de modern dünyanın önemli bir sorunsalıdır.

Grup içinde bireyin anonimleşmesi bazen de "şiddetin normalleşmesi" gibi olumsuz sonuçlar doğurabilir. Kalabalıkların etkisiyle bireyler, kendi etik değerlerinden uzaklaşabilir ve topluluğun hareketlerine uyum sağlayabilir. Bu durumun en çarpıcı örneklerinden biri, 1960'larda Philip Zimbardo tarafından yürütülen Stanford Hapishane Deneyi'dir. Deneyde, sıradan bireylerin, bir gruba dahil olduklarında nasıl acımasızlaşabildiği gözlemlenmiştir. Sosyal psikolojinin bize sunduğu bilgi, bu tür durumların önüne geçmek için önemli araçlar sağlar.

SOSYAL PSİKOLOJİNİN HAYATIMIZDAKİ YERİ

Sonuç olarak, sosyal psikoloji hayatımızın her alanında yer alır; iş yerinden okula, aile ilişkilerinden toplumsal hareketlere kadar pek çok dinamiği anlamamıza yardımcı olur. Tıpkı ormanda yürürken çevremizi tanımamızı sağlayan pusula gibi, sosyal psikoloji de toplum içinde kendimizi ve diğerlerini anlamamıza ışık tutar. Bir birey olarak sosyal çevrenizdeki rolünüzü fark etmek hem kişisel gelişiminiz hem de topluma olan katkınız açısından büyük önem taşır.

Bir dahaki sefere bir toplulukta bulunduğunuzda, kendinize şu soruları sorun: Bu grubun bir parçası olarak nasıl hissediyorum? Bu kalabalık beni nasıl etkiliyor ve ben bu kalabalığı nasıl etkiliyorum? İşte bu sorular, sosyal psikolojinin ışığında kendi "sosyal pusulanızı" bulmanıza yardımcı olabilir.

“ Bir aynaya baktığınızda ne görüyorsunuz? Yüzünüzün çizgileri, güzel ya da kusurlu bulduğunuz detaylar... Ancak bu ayna, sadece fiziksel görünüşünüzü değil, topluma verdiğiniz yansımayı da temsil eder. ”

Kendi gelecekle ilgili planları olmayanlar, başkalarının planlarına dahil olurlar.



**Ezgi Biçer**

Profesyonel Koç, Eğitmen, Organizasyonel Gelişim Danışmanı

“YAŞADIM” Diyebileceğimiz Bir Yaşam

Şimdiki anda gerçekleştirenler her ne ise tüm bunları fark etmek ve bu fark ettiklerini acele etmeden, yargılamadan kabul etmek mümkün olabilir mi? Peki ya yaşamak; her gün yeniden yeni bir güne uyanırken, her günü bir öncekinden daha telaşlı ve pek çok şeyi görmeden, sadece bakıp geçmek ne kadar tatmin edebilir? İş ya da sosyal hayat fark etmeksizin, “yaşadım” diyebileceğimiz bir yaşam için neler mümkün, gelin birlikte inceleyelim.

Elbette mindfulness ile ilgili ilk çalışmalardan bahsetmemek olmaz. Bu alandaki ilk çalışmalar 1970’li yıllarda Prof. Dr. Jon Kabat Zinn tarafından MIT (Massachusetts Institute of Technology) Üniversitesi Mindfulness Merkezi’nde gerçekleştirilmiştir. Prof. Dr. Jon Kabat Zinn MBSR (mindfulness temelli stres azaltma) programını oluşturan kişidir. Bu program ile; günlük yaşamdaki stres ve zorlukların yönetilebilir olması, kaygı ve öfke gibi zorlayıcı durumların ve duyguların düzenlenmesi, yaşamsal zorlukların kabul edilmesi ve iyilik halinin sağlanması hedeflenir.

Günümüzde ise mindfulness temelli yaklaşımlar ile hastanelerde, okullarda, ergenlikte, geriatride, ebeveynlerde, ilişkilerde ve daha pek çok alanda çalışmalar devam etmektedir. Bunlardan bir tanesi ise iş yaşamı ile ilgilidir. İş yaşamında mindfulness temelli yaklaşımlara geçmeden önce mindfulness ile ilgili tanımlardan ve detaylardan bir miktar bahsetmekte fayda var.



NEDİR BU MINDFULNESS?

Mindfulness, dilimize “bilinçli farkındalık” olarak geçmiştir. En kısa tanımı ile mindfulness, anda gerçekleşenlerin farkında olmaktır. Şimdiki anda gerçekleştirenler her ne ise tüm bunları fark etmek ve bu fark ettiklerini acele etmeden ve yargılamadan kabul etmek anlamına gelir. Burada dikkat çekmek istediğim iki ana unsur; acele etmemek ve yargılamamak. Ancak acele etmediğimizde, telaşa kapılıp detayları kaçırmadığımızda gerçeğe en yakın algımız devreye girebilir.

Bazen çevremizde bir olay gerçekleşir. Aynı olayı farklı kişilere soracak olsak her birinin o olay ile ilgili birbirinden farklı algıları olduğunu görürüz. Elbette yaşamışlıklar, o zamana kadarki hayat deneyimlerinin de payı büyük fakat acele etmeden ve önceki hayat deneyimlerimizden izole bir şekilde yargılarımızdan uzak bir şekilde algılamaya çalıştığımızda gerçeğe en yakın algı ortaya çıkar.

Olayın kendisinden çok bizim onu nasıl algıladığımız önemlidir, dünyayı algıladığımız şekliyle yaşarız. Mindfulness-bilinçli farkındalık; anda kalmaya gönüllü olmak, geçmişten gelen düşünce kalıplarımızdan yargılarımızdan uzak, acele etmeden, telaşsızca anda gerçekleşenlere duyularımızla temas etmek demektir.

MINDFUL KALABİLMEK

Şimdiki anda olabilmek, şimdiki anda kalabilmek pratikte belki de ilk yapılması gerektir.

Mindfulness-bilinçli farkındalığın üç adımı; dikkat, niyet ve tutumdur.

Mindful kalabilmek için ilk adım dikkat etmektir. Günlük yaşamda sıklıkla kullanırız dikkat etmek kelime kalıbını ama içeriğini inceleyecek olursak; dikkatini belli bir alanda tutmak anlamına gelir, iç ve dış uyaranlardan etkilenmeden odaklanabilmek anlamındadır. Mindful kalabilmenin bir diğer adımı ise niyet. Niyet ile birlikte aslında gerçekte neye odaklandığımızın yanıtını kendi içimizde bulabiliriz.

Ve tutum. Mindful kalarak fark ettiğimiz tüm yaşamsal deneyimleri nasıl karşılayacağımız ile ilgili olan kısımdır. Fark ettiğimiz bir duyguyu veya durumu şefkatle mi karşılayacağız, yoksa ona sabır mı göstereceğiz veya kabul edip akışına mı bırakacağız tüm bunları belirlediğimiz kısımdır.

HAYATIN AKIŞINDA MINDFULNESS

Hiç her gün gittiğiniz bir yere farkında olmadan vardığınız oldu mu? Mesela işe giderken, ya da çocuğunuzu okula bırakırken? “Buraya geldim ama nasıl geldim hatırlamıyorum, sanki arabayı ben kullanmadım” gibi tecrübeleriniz oldu mu? Hıh, işte o deneyim tam bir otomatik pilot deneyimi, yani beyin rölantide yapılabilecekleri yapıyor.

Peki aynı deneyimi mindful halde deneyimleseniz nasıl olurdu? Mesela her gün gittiğiniz o yolda etraftaki ağaçları fark etseniz, yüzünüze vuran güneşin sıcaklığı, etraftaki kuşların sesleri, henüz biçilmiş çimlerin

kokusu... Aslında acelesizce deneyimlemek dediğimiz kavram bir işi uzun uzun yapmak, gereksiz yere uzatmak değil, tam tersi farkında olarak dikkatini o alanda tutabilmek ve daha iyisini daha kısa zamanda ve daha hatasız yapabilmek. Tıpkı yol örneğinde olduğu gibi, "gidiyorum ama sadece varmak için" yerine, "gidiyorum ve deneyimliyorum, acelem yok, farkındayım, algılayabiliyorum" diyebilmek.

Gün içinde çoğu zaman ya geçmişte ya da gelecekte olur düşüncelerimiz, geçmiş pişmanlık, gelecek ise kaygı taşır çoğu zaman. Zihin uçuşur, bizim yapabileceğimiz ise onu tekrar ana getirebilmek, şu anda olmayı hatırlamak, şimdinin farkında olmak. Yalnızca olumlu olanların değil, olumlu ve olumsuzların da farkında olmak ve kabul etmek. İnsan hep bir mücadeleye içindedir. Yaşamın temelinde doğada da böyledir, güçlü olmaya çalışmak ve hep bir şeyleri başarmak, bir adım daha ileri atabilmek çok güzel elbette, tabii bununla birlikte farkında ve anda olduğumuzda.

İŞ YAŞAMINDA MINDFULNESS

Gün içinde zamanımızın çoğunu geçirdiğimiz iş yaşamımızda ne kadar mindful kalabiliyoruz? Ne kadar farkındayız olanın bitenin, ne kadar içindeyiz hayatın? Otomatik pilotta akıp geçiyor mu, yoksa farkına vararak acele etmeden ve yaşam deneyimini algılayarak mı geçiyor?



Araştırmalara göre mindfulness-bilinçli farkındalığın iş yaşamında üç ana alanda faydası olduğu belirlenmiş. Bunlardan ilki psikolojik dayanıklılık, diğeri ilişkiler ve son olarak da performans.

Psikolojik dayanıklılık demişken, bu kısmı biraz açmakta fayda var. Psikolojik dayanıklılık-resilience; bir döneme damgasını vuran, hemen hemen tüm şirketlerin yıllık eğitim planlarına aldıkları, ismi güzel ama içeriği yeni yeni fark edilmeye başlamış kavram, resilience. Resilience ilk etapta yılmazlık olarak algılandı, ki bence de kurumsal hayatta en önemli yetkinliklerden biri yılmazlık, fakat robot değil hiçbir çalışan, duyguları var, deneyimlerinden doğan farklı bakış açıları var, belki kırgınlıkları, belki öğrenilmiş çaresizlikleri var, belki çekindiği (işini kaybetme ihtimali gibi) farklı durumlar var. Sonra psikolojik dayanıklılık denmeye başlandı tanımlamalarda, dayanıklı olmak yani (olumlu/olumsuz) durumlar karşısında aynı tutumu sürdürebilmek, devrilmemek, vazgeçmemek. İşte tam da bu noktada mindfulness çalışmaları ile desteklenmeye başlandı psikolojik dayanıklılık hali. Önceki deneyimlerimizden doğan yargılarımızın etkisinde kalmadan, farkında olarak, acelesizce olayın içinden geçebilmek için.

Toparlayacak olursak, gerek iş yaşamında gerek günlük hayatta hayatı yaşarken fark etmek en güzeli. Tadını alabilmek (acı, tatlı, ekşi hiç fark etmez) tüm detayları ile görebilmeye niyetli olmak, hissedebilmek tüm duygu durumlarını, bedenine yansımalarını deneyimlemek ve farkına varabilmek, dokunabilmek bazen yaşamdaki güzelliklere, bazen de çocuğumuzu okula bıraktığımız yoldaki hanımelinin kokusunu fark edebilmek.

Şairin de dediği gibi;

"Yaşamak ne güzel şey

Anlayarak, bir usta, kitap gibi

Bir sevda şarkısı gibi

Bir çocuk gibi şaşarak yaşamak...

Yaşamak birer birer ve hep beraber

İpekli bir kumaş dokur gibi

Hep bir ağızdan sevinçli sevinçli bir destan okur gibi"

Nazım Hikmet Ran

Yaşadım diyebileceğimiz bir yaşamımız olması dileğiyle...

En uzun yollar, tek adımla başlar





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.

ŞİMDİ TAM ZAMANI!

KÖRGE

Güney Kore, dört mevsim en güzel renklerin gözlemlenebildiği muhteşem bir doğaya sahip. Kış mevsiminde karla kaplı festivalleri, doğa yürüyüşleri, kırmızı kamelyaların görselliği, etkinlikleri ve keşfederken ruhu arındıran muhteşem doğası ile dünyanın en popüler destinasyonları arasında yer alıyor. Siz de Güney Kore'yi karlar altında keşfederek, bu muazzam görselliğe tanıklık edebilir, unutulmaz anılar ve eşsiz fotoğraflarla keyif dolu bir seyahat yapabilirsiniz.

Yazı **Dilhan Hız**

Güney Kore, ülke genelinde sahip olduğu Milli Parkları, büyük şehirlerinde yer alan doğa parkları-bahçeleri ile her mevsim ilgi çekici bir ülke. Turist olarak bir büyük şehri gezerken ansızın doğanın içine kaçıp, şehrin kalabalığından, plazaların yüksekliğinden sıyrılmak eşsiz bir duygu. Üstelik bunu Güney Kore'de dört mevsim yapmak mümkün. Sadece şehirlerde değil, ülkenin hemen her yeri birbirinden zengin milli parklar

ve bahçelerle özenle donatılmış. İlkbahardaki kiraz çiçeklerinin açışı, Sonbahar mevsiminde sarı-kırmızının farklı tonları ve kıza dönmüş yapraklardan oluşan eşsiz bir doğa, yaz mevsiminde doğa içinde daha ılıman ve nefes alınabilir bir seyahat deneyimi paha biçilemez. Kış mevsiminde ise bir seyahat severi fazlasıyla mutlu edecek ruhunu doyuracak kış festivalleri, karlar altında müthiş görsellikte milli parkları, yürüyüş yolları ve

Jeju
Camellia Hill

Odongdo Adası

Taebaeksan Dağı
Kar Festivali

düzenlenen etkinlikleri ile gezginlere bambaşka bir deneyim yaşıyor. İşte Kore'nin sıra dışı ve dünyada en çok ziyaret edilen-en beğenilen Kış festival ve etkinlikleri...

JEJU ADASI: CAMELLIA HILL, ARBORETUM, FOREST

Jeju Camellia Hill, Kore'ye özgü kamelyaların yanı sıra dünyanın dört bir yanından farklı kamelya türlerini sergileyen doğa temalı bir park. Parkta, Avrupa kamelya ormanı, bebek kamelya ormanı ve gizli kamelya patikası gibi birçok temalı bahçe bulunmaktadır. Jeju Kamelya Arboretumu, pamuk şekerine benzeyen yuvarlak kamelya ağaçlarıyla kısa zamanda sosyal medyada popüler oldu. Birbirine

kümelmiş kırmızı çiçeklerle dolu ağaçlar ve karla kaplı doğada yürüyüş hem dinlendirici hem de egzotik bir manzara oluşturuyor. Arboretumu gezerken Kamelya Ormanı ve Jeju'nun masmavi denizinin de manzarasını keşfedeceksiniz. Instagram'da ilgi çekici, müthiş görseller yakalamak isterseniz, Jeju Kamelya Ormanı'nı da mutlaka ziyaret edin. Ormanın içinde yer alan Cafe'nin birinci katına çıkarak panoramik, etkileyici bir doğa fotoğrafı çekebilirsiniz.

JEOLLANAM-DO YEOSU: ODONGDO ADASI

Binlerce kamelya ağacı kış mevsimi geldiğinde Odongdo Adası'na kırmızı renkleriyle hakim oluyor ve adeta bir doğa şöleni sunuyor. Odongdo Adası'nı anakaradan geçişini sağlayan dalgakıran, adaya kolay ulaşım için bir



Seonunsa Tapınağı



köprü görevi görmekte. Turistler sıra dışı bir etkinlik için sıklıkla Kamelya Treni'ne binmeyi tercih ediyorlar. Ada kış mevsimindeki kamelya ağaçlarının görsel şöleni dışında, yürüyüş parkurları, deniz feneri ve müzik çeşmesi gibi birçok eğlenceli aktiviteyi de ziyaretçilerine sunmakta.

JEOLLABUK-DO GOCHANG: SEONUNSA TAPINAĞI

Seonunsa Tapınağı, tarihi değere sahip olması ve birçok kültürel varlığa ev sahipliği yapması nedeniyle önemli bir cazibe merkezi. Bununla birlikte Doğal Anıt olarak belirlenmiş bir kamelya ormanına da sahip. Orman, tapınağın hemen arkasında yer alır ve uzun yıllar önce tapınağı orman yangınlarından korumak

“ Güney Kore üç tarafı denizlerle çevrili olduğundan deniz ürünleri açısından çok zengin bir ülke. Arazisinin % 70'i dağlık olduğu için de bol miktarda sebze, mantar, yabani bitki yetişiyor. Kore Yarımadası ve Güney Mançurya'daki tarım ve göçebe geleneklerinin etkisiyle gelişen Kore mutfağı büyük ölçüde pirinç, sebze ve ete dayanıyor. ”

amacıyla oluşturulduğu da bilinmekte. Tapınağın, kamelya ormanına karşı manzarası görülmeye değer. Gyeonggi-do'da 01 Aralık ile Mart ayının ortalarına kadar devam eden keyifli bir Işık Festivali yapılmakta. The Garden of Morning Calm nam-ı diğer Sabah Sakinliği Bahçesi'ndeki Işık Festivali, ışıklarla yaklaşık 330.000 m²'lik bir alanı kaplayan muhteşem bir akşam etkinliği. Parıldayan ışıklar, kış mevsimi boyunca bahçenin doğal güzelliğine rengarenk bir ışıltı katıyor. Aydınlatma saatleri 17:00 ile 21:00 arasında olup, Cumartesi 23:00'e kadar da uzatılıyor. Kış mevsiminde huzurlu ve dinlendirici bir etkinlik arayanlar için ideal bir festival.

GANGWON-DO TAEBAEK: TAEBAEK SAN DAĞ KAR FESTİVALİ

Taebaeksan Dağı Kar Festivali, ziyaretçilerine 7'den 77'ye herkesi eğlendirecek bir dizi etkinlik ve aktivite imkanı sunmakta. Ziyaretçiler, arka planında karla kaplı güzel Taebaeksan Dağı'nın olduğu manzaraların, bu manzaralar eşliğinde yapılan etkinliklerin tadını çıkarırken, ilgi çekici kar heykellerinin görselliğinde, kar kızaklarıyla keyifli zamanlar geçirebilirler. Ocak ayının son haftası başlayan ve Şubat ayının ilk haftasını da içeren bu keyifli kar festivalini kaçırmamak gerek. Buraya kadar gelen ziyaretçiler, araçla sadece 20 dakika uzaklıkta olan Hwangji Göleti'ne uğrayabilir, değişik şekil ve boyutlardaki fenerlerin bulunduğu ışık festivalini de izleyebilirler.

* Kore Turizm Organizasyonu İstanbul (KTO İstanbul)'a teşekkürlerimizle.

İŞ HAYATININ SESSİZ SORUNU:

PRESENTEİZM

Günümüz iş hayatında faaliyet gösteren şirketler, kurumlar; ilerleme, kurumsal başarı, yaratıcılık ve verimliliğin kaynağı olan fiziksel, sosyal ve ruhsal yönden sağlıklı işgücüne ihtiyaç duymaktadır. Çalışanlar bedensel ya da ruhsal rahatsızlıklar (sağlık sorunları, yönetim sorunları, kişisel problemler, işyeri kuralları, isteksizlik) yaşamalarına rağmen, iş kaybetme korkusu ve kariyer hedeflerini gerçekleştirememeye endişesi gibi çeşitli nedenlerden dolayı işyerlerinde bulunmaya devam etmektedir. Bu duruma presenteizm denir ve günümüzde iş ortamlarında giderek yaygınlaşmaktadır.

Yazı **Dilhan Hız**

Günümüz iş dünyasının sessiz sorunu olan Presenteizm; yani çalışanların hasta veya iş yapamayacak durumda olmalarına rağmen işe gelmeleri durumu, genellikle yüksek iş yükü, iş güvencesizliği, performans değerlendirmeleri ve ekip içi rekabet gibi sebeplerden kaynaklanıyor. Presenteizm, kısa vadede işlerin aksamadan yürümesini sağlayabilir, ancak uzun vadede hem çalışanlar hem de işverenler için ciddi sonuçlar doğurabilmektedir. İş yerinde bulunma zorunluluğu, bazen çalışanların sağlıklarını ihmal etmelerine ve verimliliklerinin düşmesine yol açıyor. Çalışanlar açısından bakıldığında, sürekli olarak sağlık sorunlarını göz ardı etmek, fiziksel ve zihinsel sağlık problemlerinin kronikleşmesine neden oluyor. Bu durum, iş yerinde performansın düşmesiyle birlikte motivasyonun azalmasını ve genel yaşam kalitesinin olumsuz sonuçlanmasını beraberinde getiriyor. İşverenler için de presenteizm ciddi bir verimlilik kaybı anlamına geliyor. Kendini iyi hissetmeyen bir çalışanın işte bulunması, iş süreçlerinin yavaşlamasına, hata oranlarının artmasına ve genel iş kalitesinin düşmesine neden oluyor. Ayrıca, hasta bir çalışanın işe gelmesi diğer çalışanlara hastalık bulaştırma riskini artırarak, genel iş gücünün sağlık durumunu tehlikeye atıyor.



PRESENTEİZMİ TETİKLEYEN FAKTÖRLER NELERDİR?

Presenteizmin kişisel ve kuruma bağlı birçok nedeni olabiliyor. Kurum kültürü, çalışanların işlerine sadakati, iş arkadaşlarına olan sorumluluk duygusu, iş kaybı korkusu, finansal süreçler bu nedenlerin başında geliyor. Ayrıca, iş yerinde rekabetin yüksek olması ve çalışanların kendilerini vazgeçilmez hissetme isteği de presenteizmi artırabiliyor.

1. Kurum Kültürü

Kurum kültürü; iş kaybı korkusu, iş yükü, zaman baskısı gibi durumları etkiliyor. Örneği; bazı kurumlarda hasta halde işe gitmek takdir edilirken, bazılarında ise bu durumda iş yerinde bulunması hoş karşılanmaz. Rekabetçi kültürlerde uzun mesai saatleri, yorucu iş seyahatleri ve hastayken işe gelmek performans göstergesi olarak görülür. Bu durum, çalışanları motive edebilir ama uzun vadede yıpratıcı olabilir.

2. Finansal Sebepler

Birçok çalışan, işten izin almanın maaşlarında kesintiye yol açacağından veya performans değerlendirmelerini olumsuz etkileyebileceğinden endişe eder. Bu korku, hasta veya yetersiz hissetmelerine rağmen işe gelmelerine neden olabilir. Özellikle düşük geliri çalışanlar, bir veya birkaç

gün çalışmalarının ciddi finansal zorluklara yol açabileceğinden dolayı, hasta olsalar bile işe gelmeyi tercih edebilirler.

3. İş Arkadaşlarına Karşı Sorumluluk Duygusu

İş yerinde bulunma zorunluluğu hissi, sosyal baskı ve iş arkadaşlarının beklentileriyle de alakalıdır. Çalışanlar, iş arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı sorumlu hissederek, sağlık durumları elverişli olmasa bile iş yerinde olmaya çalışabilirler.

4. İş Yükü

İş yükü, uzun süreli fiziksel ve psikolojik çaba gerektirir ve iyi yönetilmediğinde çalışanları olumsuz etkileyebilir. Yüksek iş yükü ve zaman baskısı altında olan bireyler, hasta olsalar bile genellikle işe gitme eğiliminde olurlar. Bu durum stres düzeylerini arttırdığı gibi genel iş performansını olumsuz etkileyebilir.

5. İş Kaybı Korkusu

İş güvencesizliği, bireyin işini kaybetme olasılığının yüksek olduğu ya da öyle algılandığı durumları ifade eder. Bu durum sadece fiziksel değil, psikolojik iş güvenliği açısından da önemlidir. İşini kaybetme korkusu yaşayan çalışanlar, hastalık gibi nedenlere rağmen işe gelmeye devam edebilir ve bu da düşük verimlilikle çalışmaya neden olabilir.



**KONSER
TİYATRO
GÖSTERİ
YENİ ÜRÜNLER**

Haberiniz
olsun!



KUMAŞI KONUŞTURAN SANATÇI IAN BERRY

Sanatı 'denim' kumaşıyla anlatan ünlü İngiliz sanatçı **Ian Berry**, yirmi yıllık çalışma serüveninin en özel eserlerinden oluşan bir seçkiyle Türkiye'de ilk defa Kalyon Kültür'de sanat tutkunlarıyla buluşuyor. 'Denim Ötesi (Beyond Denim)' adlı sergi 30 Kasım 2024-14 Şubat 2025 tarihleri arasında Kalyon Kültür'de ücretsiz olarak sanatseverlerin beğenisine sunulacak.



"NE ÇOK ŞEY VAR"

Borusan Grubu, kadına yönelik şiddete karşı farkındalık yaratmak için 25 Kasım'a özel hazırladığı "Ne Çok Şey Var" filmiyle tüm zamanlara "Şiddetin önüne geçmek için bekleme, gözünü aç, görmezden gelme" mesajını veriyor. Kadınların güçlendirilmesi, iş hayatındaki temsiline artırılması ve her alanda eşit haklara sahip olmaları konusunda uzun yıllardır Borusan Eşitlik Platformu altında çalışmalar yürüten Borusan Grubu, 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü kapsamında etkileyici bir kampanya filmine imza attı. "Ne Çok Şey Var" isimli film izleyicilere derin anlamlar taşıyan bir hikâye sunuyor.

GOGOL'ÜN BAŞYAPITI ÖLÜ CANLAR, CAN YAYINLARINDA!

Nikolay Gogol'ün 19. yüzyıl Rus edebiyatının başyapıtı niteliğindeki eserlerinden **Ölü Canlar**, Can Yayınları etiketiyle okurla buluşuyor. Açgözlülüğü, mülkiyet hırsı ve aptallığıyla "içimizden biri"nin, Çiçikov'un hikâyesini, keskin bir gözlem yeteneği ve derinlikli karakter analizleriyle kaleme alan Gogol, aynı zamanda Rus toplumuna ayna tutuyor. Yazarın Dante'nin İlahi Komedyası'ndan esinlenerek üç cilt olarak tasarladığı eserin ilki olan **Ölü Canlar**, dönemin Rus toplumunun derinliklerine inerek sosyal ilişkiler ağına ışık tutan ve hiciv niteliğinde bir toplumsal eleştiri, "bir epik şiir"dir. Gogol'ün keskin gözlem yeteneğini ve karakter analizlerindeki derinliğinin her sayfada kendini hissettirdiği **Ölü Canlar**, yalnızca bir roman değil aynı zamanda Rus toplumunun aynasıdır.

NİKOLAY GOGOL ÖLÜ CANLAR



can
klasik



JEAN GENET'İN ÇARPICI OYUNU "HİZMETÇİLER" MODA SAHNESİ'NDE

Batı edebiyatının en öne çıkan, en tartışmalı, en çığır açıcı metinleri arasında sayılan Jean Genet'nin "**Hizmetçiler**"i bu sezon Moda Sahnesi yorumuyla sahnede. Dünyanın pek çok ülkesinde sayısız yorumla sahneye taşınmış, metin ve temsil bağlamında çok sayıda okumaya, araştırmaya konu olan oyunun Moda Sahnesi yorumunun yönetmenliğini Kemal Aydoğan üstlenirken, oyuncu kadrosunda Yılmaz Sütçü, Kerem Fırtına ve Dilan Düzgüner gibi isimler bulunuyor.

Genet'in "Hizmetçiler" metninde, uzun yıllardır Hanımefendi'nin emrinde çalışan Solange ve Claire, yaşama tutundukları "oyunun" son dakikalarını yaşamaktadır. Taparcasına sevdikleri, saygıda kusur etmedikleri, varlıklarını borçlu oldukları Hanımefendi'yi öldürmeye karar vermişlerdir. Bir cinayetin işleneceği bu gece, dizginlenemeyen arzuların iktidarı devralışına, değişen rollerin kaosuna, aynaların kırılmasına, şiddetin saliverilmesine, kurtuluşa yıkımda ulaşanların zaferine sahne olacaktır.

Halime Türkyılmaz ve Ebru Yılmaz Çakmak'ın Ortak Sergisi: Grand Hyatt İstanbul'da Büyüleyici Bir Sanat Yolculuğu

KONSER
TİYATRO
GÖSTERİ
YENİ ÜRÜNLER

Haberiniz
olsun!



GRAND ART'TAN "ROOTS AND GRACE"

Grand Hyatt İstanbul, 6 Aralık - 31 Ocak tarihleri arasında Grand Art kapsamında, Halime Türkyılmaz ve Ebru Yılmaz Çakmak'ın eserlerini bir araya getiren "Roots and Grace" sergisine ev sahipliği yapıyor. Doğanın ilhamıyla insan ruhunun derinliklerini birleştiren bu sergi, sanatseverlere estetik bir keşif imkânı sunuyor.

Ebru Yılmaz Çakmak, eserlerinde bronz ve fiber malzemelerle yarattığı kadın figürleriyle doğurganlık ve yaratma gücünü işlerken malzemelerin sınırlarını zorlayarak oluşturduğu güçlü anlatımlarla ön planda. Halime Türkyılmaz ise doğanın renklerini ve dokularını yağlıboya ve kum resim teknikleriyle özgün bir şekilde yansıtıyor. Her eseri, doğanın farklı köşelerinden ilham alırken, aynı zamanda henüz ulaşılmamış olanın özlemini dile getiriyor. Halime Türkyılmaz ve Ebru Yılmaz Çakmak'ın eserleri Grand Hyatt İstanbul'un Mezzanine Lounge alanında 31 Ocak 2025'e kadar sanatseverlerle buluşuyor.



ZORLU'DA YENİ TÜRKÜ FIRTINASI

Ülkemizin müzik tarihine damga vuran şarkılara imza atan Yeni Türkü, 24 Ocak'ta Zorlu PSM'de unutulmaz bir performans sergilemeye hazırlanıyor. "Bana Bir Masal Anlat Baba", "Sezenler Olmuş", "Aşk Yeniden" ve "Telli Telli" gibi efsanevi eserleriyle nesilleri birbirine bağlayan grup, dinleyicileriyle bu özel gecede bir araya gelirken hem modern hem de geleneksel enstrümanları Batı müziği yapısıyla birleştirerek, Anadolu'nun derin kültürel mirasını günümüze taşıdığı ezgilerini 24 Ocak akşamı Zorlu PSM'de hayranlarıyla buluşturuyor.



LİDERLİK VE YENİLİK ÜZERİNE İLHAM VEREN BİR ESER

Destek Yayınları, liderlik ve yönetim dünyasına yeni bir bakış açısı getiren "Dalgaları Yönetmek" adlı kitabıyla, okurları denizlerin enginliklerinden ofis masalarına kadar uzanan bir yolculuğa davet ediyor.

Teknoloji lideri ve deneyimli yelkenci Kadir Sığınmış'ın denizcilik metaforlarıyla harmanlayarak kaleme aldığı bu eseri hem iş dünyasına hem de kişisel gelişime dair derin içgörüler sunuyor. Kitapta, vizyon oluşturma, kriz yönetimi, ekip dinamiklerini güçlendirme ve yenilikçilik gibi liderlik temaları; denizcilikten alınan somut örneklerle açıklanıyor. "Dalgaları Yönetmek", hem bireylerin liderlik yeteneklerini geliştirmek hem de ekiplerin uyum içinde nasıl çalışabileceğini göstermek için tasarlandı.



Hangi noktada olmak istiyorsun?

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

Önünde uzanan hayat noktalardan 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"