

UWORDS

Ekim 2025 / Sayı 15

Gelişim • Psikoloji • Yaşam

BAŞARIYA GÖTÜREN
SESSİZ GÜÇ:

FİZİKSEL ZEKÂ
(PQ)

"KADIN
YEMEK YAPAR,
ERKEK TAMİR
EDER... "Mİ?"

AMANDA HESS
İLE LİDERLİK VE
NÖROÇEŞİTLİLİK
ÜZERİNE...*

İŞ YERİNDE DİJİTAL
ALİŞKANLIKLARIN
PORTRESİ

BAŞARISIZ BİR
İŞ MÜLAKATI
SONRASI ÖZ
ŞEFKAT

NEREYE BAKARSA
ORASI ÇİÇEKLENİR

"GÜNEŞİ GÖREN GÖZ, MUM IŞIĞINI GÖRMEZ." - MEVLÂNÂ





"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,

Sonbahar, doğanın bize en güzel hatırlatmalarından biridir: Bırakmak da büyümenin bir parçasıdır. Ağaçlar yapraklarını dökerken biz de hayatımızda artık bize hizmet etmeyen şeyleri bırakmayı öğreniriz. Bu mevsim hem derinleşmek hem de yeni başlangıçlara alan açmak için bir davet gibidir.

UWORDS olarak biz de tam bu noktada yanınızdayız. Dergimizin sayfalarında yalnızca bilgi değil, aynı zamanda farkındalık ve ilham bulacaksınız. Çünkü bazen bir makale, bir kitap veya sadece bir cümle, bir kişinin bakış açısını değiştirebilir; bir satır, ruhunuza iyi gelebilir.

Peki neden UWORDS'u okumalı?

Çünkü bu dergi yalnızca yaşamdan kesintileri anlatıyor. Psikolojiden sağlığa, teknolojiden kişisel gelişime kadar geniş bir yelpazede, sizi hem düşündürcek hem de günlük yaşamınıza dokunacak içerikler hazırlıyoruz. Dünyada olup bitenleri evrensel bir bakış açısıyla sunarken, aynı zamanda bireysel yolculuğunuza ışık tutacak yazılarla yanınızdayız.

Sonbahar rüzgârı önümüze yeni sayfalar açarken, sizleri de UWORDS'un satır aralarında kendinize ait bir pencere bulmaya davet ediyorum.

Sevgiyle Kalın,

Fatma Varnalı
Genel Yayın Yönetmeni

fatma@uwordsdergi.com





s. 10



s. 14



s. 36

6 Kısa Kısa

Kişisel Gelişim

- 10 İllüzyon Etkisi / *Güzin Belli*
 14 "Kadın Yemek Yapar,
 Erkek Tamir Eder..." "Mi?" / *Fatma Faye Varnalı*
 18 Öteki Odada Neler Oluyor? / *Burcu Şahinöztürk*
 20 Kime Göre Neye Göre?.. / *Özge Tulay*
 22 Haftada 4 Gün Çalışma Düzeni:
 Gerçekten Mümkün mü? / *Betül Alp*

Koçluk

- 24 Başarıya Götüren Sessiz Güç:
 FİZİKSEL ZEKÂ (PQ) / *Birgül Heinz*
 28 Aday Deneyim Tasarımına Koçluk Yaklaşımı
 Yeni Nesil Aday Yolculuğu / *Cansın Duman*
 32 Yalnız Anneliğin Sessiz Zaferi / *Merve Adıgüzel*
 34 Partnerinizde Ne Görüyor, Kendinizde Neyi Görmezden
 Geliyorsunuz? / *Dilek Eşki*

İletişim

- 36 Nereye Bakarsan Orası Çeşitlenir / *Tülin Çeneli Dönmez*
 40 "Yanımdayım ama değilim" Phubbing'in Gölgesinde
 Sosyalleşmek / *Metin Özkan*

Röportaj

- 42 Amanda Hess ile Liderlik ve Nöroçeşitlilik Üzerine...*

Motivasyon

- 46 Başarısız Bir İş Mülakatı Sonrası Öz Şefkat / *Yiğit Uran*

Psikoloji

- 50 Geç Kalmalar ve Yeni Başlangıçlar / *Çiğdem Özger*

İş Yaşamı

- 54 Beyaz Yakalılardan Yeni Krizi; Sessiz Çatlama

Sağlık

- 56 İkinci Baharın Gücü:
 Menopozu Sağlıklı ve Özgürce Yaşamak

- 58 Yeniler



s. 54

Son yıllarda çalışma hayatı, yalnızca iş süreçleriyle değil, çalışanların sessizce ortaya koyduğu tavırlarla da şekilleniyor. Bir dönem gündemden düşmeyen sessiz istifa, çalışanların görev tanımlarının dışına çıkmayı reddetmesiyle iş dünyasında çok konuşulmuştu. Şimdi ise onun yerini farklı ama bir o kadar kritik bir kavram alıyor: Sessiz Çatlama (quiet cracking)!



Menopoz, kadınların hayatındaki bir son değil; kendini yeniden keşfetmenin, bedene kulak vermenin ve yeni bir denge kurmanın kapısı aslında...

s. 56

UWORDS

ESENTIA COACHING ACADEMY adına

İMTİYAZ SAHİBİ

Umud Esen

Genel Yayın Yönetmeni

Fatma Varnalı

Yayın Koordinatörü

Tülin Çeneli Dönmez

Yönetim Yeri

Şişli Merkez Mah. Hasat Sok.

No: 52/1 Şişli İstanbul

0212 963 04 29

info@uwordssdergi.com

www.uwordssdergi.com

YAPIM**Yazı İşleri Müdürü**

Dilhan Hız

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

Zehra Kara

Katkıda Bulunanlar

Betül Alp

Birgül Heinz

Burcu Şahinöztürk

Cansın Duman

Çiğdem Özger

Dilek Eşki

Merve Adıgüzel

Metin Özkan

Özge Tulay

Yiğit Uran

@UWORDS Dergi, Umud Esen Tarafından T.C. yasalarna uygun olarak yayımlanmaktadır. UWORDS Dergi'nin isim ve yayın hakkı Umud 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.

ZİHİNSEL YÜK Kadınları Sessizce Yoruyor!

Zihinsel iş yükünün günlük yaşamın görünmeyen organizasyonu olduğunu belirten uzmanlar, planlamak, hatırlamak, ön görmek ve organize etmek gibi yıpratıcı sorumluluklarla hayatı şekillendirdiğini söylüyor. Özellikle kadınlar ve annelerin bu yükü doğal bir görev gibi içselleştirdiklerini aktaran Uzman Klinik Psikolog İnci Nur Ülkü, "Bu da uzun vadede stres, tükenmişlik, dikkat dağınıklığı, uyku bozuklukları, duygusal patlamalar, sinirlilik ve depresyon gibi ruhsal sorunlara zemin hazırlar." dedi. Yardım etmenin değil, sorumluluğu paylaşmanın zihinsel

yükü hafifletmenin tek yolu olduğunu vurgulayan Ülkü, toplumun dayattığı rollerin, kadınları sürekli tetikte tutarken erkeklerin katkısının genellikle fiziksel yardımla sınırlı kaldığını ifade etti. Bu yükün, genellikle fark edilmediğini aktaran Ülkü, "Çünkü ne fiziksel bir hareket içerir ne de kolayca gözlemlenebilir. Ancak zihin sürekli çalışır. Tıpkı bir bilgisayarın arka planında çalışan uygulamalar gibi; dışarıdan belli olmasa da enerji tüketir, yorucu olur ve uzun vadede sistemi yavaşlatır." şeklinde konuştu. Ülkü ayrıca, zihinsel yükü başa çıkma için farkındalık, açık iletişim ve mükemmeliyetçilikten uzak durulması gerektiğini önerdi.



Rüyalar Psikolojiniz Hakkında İpuçları Verebilir

Uykunun en karmaşık ve dikkat çekici parçalarından birinin rüyalar olduğunu belirten uzmanlar, rüyaların özellikle REM uykusunda yoğunlaştığını söylüyor. REM uykusunda beyin duygusal öğrenme, hafıza bütünleştirme ve stresle başa çıkma işlevleri aktif olduğunu ifade eden Uzman Klinik Psikolog İpek Erol, "Rüyalar aynı zamanda bilinçdışı saklı kalan duygu, düşünce ve arzuların sembolik bir dili olarak ortaya çıkıyor." dedi. Kabuslar, düşmek, uçmak, bir yerlere geç kalmak ya da ölümle ilgili rüyaların aslında evrensel temaları barındırdığını açıklayan Erol, tekrarlayan rüyalarınsa genellikle zihnin çözülmemiş konuları tekrar gündeme getirmesiyle oluştuğuna işaret etti. Rüyaları sık hatırlamanın tek başına bir psikolojik sorun göstergesi olmadığını vurgulayan Erol, rüyalar üzerinden kişinin iç dünyasında dair çıkarımlar yapmak mümkün olsa da tek başına bir rüya üzerinden kişiye dair bütüncül bir yorum yapmanın uygun olmadığını aktardı.



'Basit Unutkanlık' ile Alzheimer Farklı!

Dijital çağın yaygın fenomeni "kendini sergileme" davranışının fetişizm düzeyine ulaşması ve bunun psikolojik, sosyolojik, kriminolojik ve kültürel boyutlarını derinlemesine inceleyen Psikiyatrist Prof. Dr. Nevzat Tarhan, kendini sergileme davranışının doğrudan suç eğilimi anlamına gelmediğini söyledi. Prof. Dr. Tarhan, "Şiddet ve suça eğilimli kişilerin kişilik yapısı, dürtü kontrol sorunları, medya desteği ve toplumsal ortamla birleştiğinde, suça yönelmeyi kolaylaştırıcı bir zemin oluşturur. Gençler gibi risk grubundaki kişilerde de farkındalık, koruma ve önleme çalışmaları yapılmalıdır." dedi. Klinik kriminolojik açıdan değerlendirme yapan Prof. Dr. Tarhan, "Kendini sergileme fetişizmi tek başına şiddet eğilimini belirlemez. Ancak ödül arayışı, zayıf yürütücü kontrol ve narsisistik özellikler bir araya geldiğinde, risk artışı için güçlü bir çerçeve oluşur ve şiddeti destekler." dedi.



Günlük hayatta unutulmuş bir isim ya da anahtarın yarattığı "Acaba Alzheimer mı başlıyor?" endişesine, Nöroloji Uzmanı Prof. Dr. Oğuz Tanrıdağ'dan bilimsel bir yanıt geldi. Her unutkanlığın bir hastalık belirtisi olmadığını vurgulayan Prof. Dr. Tanrıdağ, "Unutma ve unutkanlık farklı şeylerdir. Unutmak beyin doğal bir sürecidir. Unutma, her yaşta herkes için geçerli olağan bir olayken, unutkanlık ise bu durumun süreklilik kazanmasıdır ve incelenmesi gerekir." dedi ve ekledi: "Çocukluk ve gençlik anıları daha kalıcıdır çünkü o dönemde beyin öğrenme ve bağ kurma kapasitesi en yüksek seviyededir. Sık tekrar edilen bilgiler, daha az tekrar edilenlere göre daha zor unutulur. Duygusal etki yaratan olaylar (büyük başarılar, doğal felaketler, önemli kişisel anılar) sıradan günlere göre çok daha kolay hatırlanır."

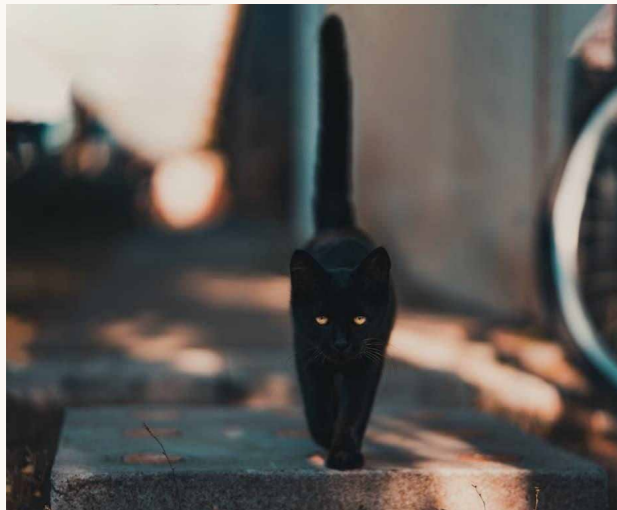
Farklı Beden Tipleri NORMALLEŞTİRİLMELİ!

Birçok farklı özellikte yeme bozukluğu olduğunu belirten uzmanlar, en sık görülenlerden birinin anoreksiya nervoza olduğunu söylüyor. Anoreksiya nervozanın psikolojik, biyolojik ve genetik faktörlerin bir araya gelmesiyle geliştiğini aktaran Psikiyatri Uzmanı Dr. Öğr. Üyesi Murat Yusuf Hüseyin, “Erken dönem bağlanma sorunları, ebeveyn tutumları, düşük öz saygı ve olumsuz yaşam olayları yeme patolojisine zemin hazırlar.”

dedi. Genç kadınlarda daha sık görülse de her yaş ve cinsiyette anoreksiya nervoza ortaya çıkabildiğine dikkat çeken Hüseyin, kalp ritmi bozukluklarından kemik erimesine kadar ciddi fiziksel ve psikolojik sonuçlara yol açabildiğini ifade etti. Hüseyin ayrıca, yanlış beden algısının, kilo alma korkusunu besleyerek sağlıksız yeme davranışlarını tetiklediğini söyledi ve toplumda farklı beden tiplerinin normalleştirilmesi gerektiğini vurguladı.



BATIL İNANÇLARIN AŞIRILIĞI Ruh Sağlığını Olumsuz Etkiliyor!



Batıl inançların temelinde, insan zihninin belirsizlik karşısında geliştirdiği başa çıkma mekanizmaları yattığını belirten uzmanlar psikolojik olarak insanların, kontrol edemedikleri durumlarda anlam arayışı içerisinde olduklarını söylüyor. Batıl inançların belirsizlik karşısında kaygıyı azaltan ve psikolojik dayanıklılığı artıran bir araç olarak işlev görebileceğini aktaran Uzman Klinik Psikolog Sena Kalaz Güven, “İnsan, yaşamı üzerinde kontrol sahibi olduğunu hissettiğinde kaygı düzeyi azalır.” dedi. Ancak aşırıya kaçıldığında, bireyin öz yeterlilik duygusunu zayıflatıp bağımsız karar alma yetisini sınırlayabildiğine dikkat çeken Güven, batıl inançların yalnızca bireysel psikoloji ile sınırlı kalmayıp, kültürel normlar ve sosyal öğrenme yoluyla da şekillendiğini aktardı.

DİŞ HEKİMİ KORKUSUNU Terapi ile Çözmek Mümkün!

Dentofobinin diş hekimine ve tedaviye gitmeye karşı yoğun ve anlamsız korkulara verilen isim olduğunu belirten uzmanlar, bu durumun travmatik deneyimler ve çocukluk dönemindeki ağırlı tedavilerden kaynaklanabildiğini söylüyor. Çocukluk döneminde yaşanan olumsuz anıların yetişkinlikte ‘korku’ olarak ön plana çıktığını aktaran Uzman Klinik Psikolog

Can Karpaz, “Diş hekimi fobisi yaşayanlarda kaygı bozukluğu, panik atak görülme sıklığı oldukça fazladır.” dedi. Profesyonel desteğin, uzun süre kaçınma ve diş problemlerinde ilerleme gözlemlendiğinde gerekli olduğunu vurgulayan Karpaz, sanal gerçeklik terapisi ve bilişsel davranış teknikleri gibi yöntemlerle korkunun üstesinden gelmenin mümkün olduğuna dikkat çekti.





Güzin BELLİ
Kendini Tanıma Koçu

@selfpluscoaching

#kişiselgelişim #psikoloji
#iletişim #eğitim #ilişkiler
#kaliteliyaşam

İLLÜZYON ETKİSİ

Hayatınızın doğumla ölüm arasında geçen süresini nasıl tanımlarsınız? Yaptıklarınızı, yapamadıklarınızı, başardıklarınızı ya da başaramayacağınızı düşünüp baştan vazgeçtiklerinizi... Günlerinizin sürekli koşturmaca içinde, bugününüzü sorgulamadan nasıl bu kadar hızlı geçtiğini düşünenlerden misiniz? O zaman bu yazı tam da size hitap ediyor. Hadi bugün neden bu kadar hızlı ve koşturmaca içinde ömrümüzü geçirdiğimizden bahsedelim; yani illüzyon etkisinden.

Yaşamlarımız boyunca bir sürü karar verir, aksiyon alır, eylemler gerçekleştiririz. Bu kararların da özgür irademizle aldığımız kararlar olduğunu düşünürüz. Yaşadığımız hayatın kendimize ait olduğundan ne kadar emin olsak da derinlere dalmaya cesaret edebildiğimizde düşüncelerimizin, duygularımızın, kararlarımızın fazlasıyla manipüle edildiğini görürüz. Kırılgan bir ego için kabul etmesi zor bir gerçek. Kararlarımızın başkalarının fikirlerinden ne kadar da çok etkilendiğini fark edebilirsek bize yaşatılan bu illüzyondan çıkmamız da o kadar çabuk olacaktır.

Kendinizi bir mağazada düşünün. Alışlagelmiş renklerin dışında bir takım gördünüz, denediniz ve çok beğendiniz. Ne yaparsınız? Kim ne derse desin ben beğendim deyip hemen alır mısınız yoksa bir duraklama anı yaşar mısınız? Cevabınız egosal bir yerden geliyorsa evet alırım diyeceksiniz. Kendine objektif gözle bakabilen bilincinizden gelirse cevap o duraklama anı işte. Çünkü kabul etmek istemesek de filtrelerimiz arkadan konuşmaya başlıyor. 'Alma sakın insanlar sana güler, ayıplanırsın, dalga geçerler, zaten sana yakışmaz ki bu renk, komik duruma düşersin, ciddiye de alınmazsın artık, aman canım alsam kaç kere giyeceğim ki?..' Tanıdık geldi mi bu cümleler. Kendi iç konuşma örneklerinizi siz çoğaltın.

Bilinçaltınıza çocukluğunuzdan beri bilinçli şekilde yerleştirilen o kodlar siz fark etmeden devreye girer, daha doğrusu mantıklı düşündüğünüzü zannederken sizi engellerler. Hoş geldiniz hepimizi aynı kalıba sokan, illüzyonist hayat kurgunuza. Bu en basit örneği. Ne aldığınız telefon, giydiğiniz kıyafet, ne de gittiğiniz tatil yeri, okuduğunuz okul, çalıştığınız iş bu kurgudan kurtulabilmiş durumda. Bilinçli



“

Kendinizi bir mağazada düşünün. Alışlagelmiş renklerin dışında bir takım gördünüz, denediniz ve çok beğendiniz. Ne yaparsınız? Kim ne derse desin ben beğendim deyip hemen alır mısınız yoksa bir duraklama anı yaşar mısınız? Cevabınız egosal bir yerden geliyorsa evet alırım diyeceksiniz. Kendine objektif gözle bakabilen bilincinizden gelirse cevap o duraklama anı işte. Çünkü kabul etmek istemesek de filtrelerimiz arkadan konuşmaya başlıyor.”



seviyede hepimiz başkalarına ait inançlara, bilgilere, kalıplara göre yönlendirildiğimizi anlamadan bir sarmalda yaşayıp gidiyoruz. Mutlu değiliz, bir şeyler yanlış, bir şeyler eksik biliyoruz ama anlamaya çalışmaya gerek bile duymuyoruz. Kabullenip yolumuza devam ediyoruz. Hatta biri bizi uyarırsa konfor alanımızı bozduğu için tepki gösteriyoruz. Bu daha yaratılan illüzyonun bir kısmı. Toplumca kabul edilen, elaleme göre doğru olan hayatı kendi hayatın sanıp yaşamak. Buraya kadar içinizi gıcıklayan bir rahatsızlık hissetmeye başladınız mı? Çünkü ikinci kısma geçiyorum ki bu da çok tanıdık gelecektir size. Zayıflamaya çalışan dostlarımız bilirler ki düzen bir kere oturdu mu, hedefe ulaşıldı mı sıra koruma seanslarına gelir. O da illüzyonun 'sizi bu kadar kontrol altına aldık, manipüle ettik, kafanızı kaldırıp araştırmayın, öğrenmeyin ki farkına varmayın' aşaması. Yaşadığınız toplum, kültürel hayat, ekonomik ve siyasi ortam da illüzyonun koruma sürecini oluşturuyor. Size de biraz tuhaf gelmiyor mu bu kadar koşuşturmalı ve stresli bir hayat yaşamamız. Teknolojik ilerlemelerin had safhada olduğu, eğitim düzeylerimizin arttığı,

insan yaşamının dahi uzatılabildiği bu çağda biz neden hala savaşlarla, ekonomik sıkıntılarla, tedavisi bulunamayan rahatsızlıklarla, yaşam standartlarımızı ve psikolojimizi daha da aşağı çeken toplumsal ve politik süreçlerle uğraşyoruz. Hem de biri bitmeden diğeri servis ediliyor hayatlarımıza. Pozitif bağlar yaratmaya çalışıp kendini bilgiyle donatmaya, kendi algılarını açmaya çalışırken etrafına da ışık olmaya çalışan bir avuç cesur insana da bir sürü lakap takılıyor. Yaptıkları işler, emekleri değersizleştirilmeye çalışılıyor. Size de tuhaf gelmiyor mu bu işleyiş? Gerçekten yaşamak böyle bir şey olabilir mi özünde? Bu dünyaya gönderiliş amacımız bir grup insanın çıkarları için sürekli karanlıkta kalmak mı? Biliyorum bazıları bu yazı tuhaf gelecek. Sürekli bu gündemlerle oyalandığımızın, kafamızı kaldırıp neler oluyor burada demememiz için manipüle edildiğimiz farkına ne zaman ve nasıl varıyoruz biliyor musunuz? Özümüze dönüp kendimizi tanımaya başladığımızda. Kim olduğumuzu, bu hayata neden geldiğimizi, içimizde yanan korun bu hayata neyi katmak için yandığını fark etmeyi denediğimizde, davranışlarımızın anlamlarını, tepkilerimizin sebeplerini şefkatle anlamaya

çalıştığımızda, duygularımızdan korkup onları yok saymak yerine her birini bir hediye olarak görüp paketlerini çocuk merakı ile açmaya başladığımızda. Kabul ettiğimizde kendimizi, yaşadıklarımızın bize öğretmeye çalıştığı dersleri gördüğümüzde, yargılamak yerine anlamayı ve uzlaşmayı seçtiğimizde.

O zaman bize koca tepkilerde çok önemli işler yapılmış gibi sunulan mevkilerin, apoletlerin ne kadar boş olduğunu, mal mülk edinmeye çalışırken para hırsı ile yapılanların nasıl da bu oyunun devam ettirilmesi için gerekli ortamı sağladığını göreceksiniz. Bunların oyunun piyonları olan bizlere üstü boyanarak pazarlanan eski filmlerin devamı olduğunun farkına varmaya başlayacaksınız. Siz kafanızı kaldırıp hayatın gerçeklerini sorgulayamayın, dertten derde koşarken kendinizi geliştirmeyin, soru sormayın, itiraz etmeyin diye her gün ana haber bültenlerine bir sürü son dakika haberi düşüyor. Şimdi sorarım size, ne zaman farkına varıp çıkacağız bu simülasyonun etkisinden? Her şeyin bizde başlayıp bizde bittiğini ne zaman anlayacağız? Biz kendimize dönüp, sevgiyle şefkatle kendimizi tanımaya, anlamaya başladığımızda sizce kaç kişinin hayatı değişir? Etki alanınızı ne zaman fark edeceksiniz? Ben size naçizane yolunu söyledim. Sıra sizde. Önünüze sıralanmış domino taşlarının ilkinin ittirecek, kapıyı aralayacak, kendinizi tanımaya, anlamaya çalışacak o ilk adımı atmaya cesaret edebilecek misiniz? Kendinizle barışarak içinizde açacağınız o pencere çok güzel bir kolektif bilince doğru akıyor. Bu yazıyı buraya kadar okumaya sabredebilenleriniz için söyleyeyim ben o cesur yüreği sizde görüyorum. Yapabilirsiniz.

İyi niyetle bir başlayınca aramaya, sormaya öyle bilgiler akacak ki size doğru hayatınızdaki maskeli insanlar, yalanlar birden kayıp düşecekler hayat yolunuzdan. Bu da sizin işaretiniz olsun. Ben biraz ilerde ay ışığının altında çok güzel bilgelik dolu bir bahçede gülümseyerek sizi bekliyor olacağım. Tabii ki de elimde kahvemle. Sizininki de hazırlıyorum merak etmeyin. Yolun bir yerinde parlayan gözlerimizle kesin karşılaşacağız.



“

Size de biraz tuhaf gelmiyor mu bu kadar koşuşturmalı ve stresli bir hayat yaşamamız. Teknolojik ilerlemelerin had safhada olduğu, eğitim düzeylerimizin arttığı, insan yaşamının dahi uzatılabildiği bu çağda biz neden hala savaşlarla, ekonomik sıkıntılarla, tedavisi bulunamayan rahatsızlıklarla, yaşam standartlarımızı ve psikolojimizi daha da aşağı çeken toplumsal ve politik süreçlerle uğraşyoruz.

”



Fatma VARNALI, PCC
Eğitmen, NLP Master

✉ fatma@uwordsdergi.com

📷 @fatma_varnali

🌐 fatmafayevarnali

“Kadın Yemek Yapar, Erkek Tamir Eder... “Mi?”

“Kadın yemek yapar, erkek tamir eder.” Bu gerçekten de böyle mi olmalı? Yoksa sadece yıllar önce yazılmış ve kimsenin sorgulamadan kabul ettiği rolleri mi üstleniyoruz? Ya da tam tersi bu tabuları yıkmaya çalışırken, “hayır böyle olmak zorunda değil”i göstermeye çalışırken, aslında kendi özümüzden mi uzaklaşıyoruz? Belki de mesele kadın ya da erkek olmakta değil; insan olmanın, ilişkilerde gerçek halimizle var olabilmenin yolunu hatırlamakta.

Çocukken duyduğumuz masallardan, okuduğumuz romanlardan, büyüdükçe izlediğimiz filmlere/dizilere kadar her yerde bize roller öğretildi. “Kızlar sessiz ve uysal olur, erkekler güçlü ve cesur.” Bu cümleler bazen açıkça söylendi, bazen de davranışlarla bize gösterildi. Zamanla bu kalıplar o kadar içimize işledi ki, çoğu zaman fark etmeden ilişkilerimize de taşıdık. Sevgimizi ifade ederken bile bu rolleri giyiyoruz; kimi zaman susarak, kimi zaman güçlü görünmeye çalışarak. İlişkilerde kadın-erkek rollerini biraz detaylandıralım. Bazen kadın mutfağa girmeli bazen de erkek. Bazen erkek evdeki bozulan eşyaları tamir etmeli bazen de kadın. (Elbette ‘tamirci’ gibi

“

Kim ne yapıyor olursa olsun, karşı tarafın onu takdir ettiği ilişkilerde denge kurulur. Partnerlerin rol oynadığı, zorunlu olarak yaptıkları şeylerin içinde oldukları bir ilişki değil! Özlerinden davrandıkları, içsel bir motivasyonla yapmaktan hoşlandıkları şeyleri yaptıkları ilişkilerde denge kurulur. Çünkü ilişki dediğimiz şey; rolleri paylaşınca değil, gerçekliğimizi paylaşınca güzellikle büyür.

”



değil, ufak tefek onarımlar konusunda her iki taraf da kendi becerilerini geliştirebilir ve bu işin bir cinsiyeti olmadığını fark edebilir.) Hatta öyle ki ben Amerika’da eline fırçayı alan boya ustası kadınlar, matkabı testereyi ustaca kullanan marangoz kadınlar görüyorum. Benim görmediğim, dünyanın farklı ülkelerinde de vardır bundan eminim. Hatta bizim

kültürümüzde ‘Anadolu Kadını’ diye tanımladığımız kadınların, ormanda sırtına odunları yüklenip, bahçesinde kestiğini de görmüyor muyuz? Mutfakta muazzam lezzetler ortaya çıkaran erkek aşçılar da var mesela dünyanın her yerinde. Bu sebeple hem toplumda hem ilişkilerde roller değişebilir. Sorun rollerde değil; sorun rollere hapsolmakta. Hiçbir



kadın sadece kadın olduğu için ondan beklenenleri yapmamalı ve hiçbir erkek de “bu işi bana yakıştırmazlar” diyerek yapmak istediği işlerden geri durmamalı. Kim ne yapıyor olursa olsun, karşı tarafın onu takdir ettiği ilişkilerde denge kurulur. Partnerlerin rol oynadığı, zorunlu olarak yaptıkları şeylerin içinde oldukları bir ilişki değil! Özlerinden davrandıkları, içsel bir motivasyonla yapmaktan hoşlandıkları şeyleri yaptıkları ilişkilerde denge kurulur. Çünkü ilişki dediğimiz şey; rolleri paylaşınca değil, gerçekliğimizi paylaşınca güzellikle büyür.

DENGE: NE FAZLA YÜK, NE DE KİMLİK KAYBI

Elbette burada önemli bir denge noktası var. Bir ilişkide bireyler sırf bu tabulardan özgürleşmiş hissetmek için aşırıya kaçtıklarında “evin erkeği ben oldum” demeye başlayan kadının, “evin kadını gibiyim” diyen erkeğin isyanları gün yüzüne çıkmaya başlıyor. Durum buraya geldiğinde özümüzden uzaklaşmaya başlıyoruz. İlişkilerde amaç kimlikleri değiştirmek değil; kadınlığın zarafetini, erkeğin gücünü koruyarak, bunları birbirini tamamlayan bir uyum içinde yaşatabilmek olmalı. Her şeyin yükünü kadın sırtlanmamalı, erkek de tüm sorumlulukları tek başına taşımamalı. Bunu kalıpların değil, gönüllülüğün ve paylaşımın yönlendirdiği bir şekilde yapabilmeliler. Çünkü gerçek denge, kim olduğunu unutmadan birbirine destek olabilmekte gizli. İlişkilerde esas olan; kadın ve erkeğin birbirinin

alanına değer katmasıdır. Kadınlığın zarafetini, sezgisini ve şefkatini kaybetmeden; erkeğin gücünü, sorumluluk duygusunu ve koruyuculuğunu unutmadan yan yana durabilmek... İşte gerçek uyum burada saklıdır. (Bu arada kadınlardaki zarafet, sezgisellik ve şefkat kimyalarında olduğu gibi, erkeklerdeki bedensel güç, sorumluluk ve koruyuculuk da doğuştan kodlanmış mekanizmalar.) Çünkü bir kadın, sırf “güçlü görünmek” için kendini erkekleşmek zorunda hissettiğinde; ya da bir erkek, “ben de ev işlerini yapabilirim” diyerek kendinden ödün verdiğini hissetmeye başladığında, ilişki olması gereken dengeden uzaklaşır. Rollerini yıkmaya çalışırken, bu defa da yeni kalıplara hapsolür insan...

“Kadınlar ve erkekler farklılıklarına saygı duyup onları kabul edebildiğinde, sevginin flizlenmesi için bir şans doğar.” Wangari Maathai

Bir gün yemek yapan ellerin ertesi gün şefkatle sarabilmesinde, bir gün onarım yapan ellerin başka bir gün destek için uzanabilmesinde büyük mutluluklar gizlidir. Kadın kadınlığını yaşarken, erkek erkeğini yaşarken, ikisi birlikte insan olmanın bütünü hatırladığında, işte o zaman ilişki gerçek anlamda derinleşir. Ve belki de asıl cevap şu: İlişkilerde kadın-erkek rollerini kim yazıyor? Toplum, aile ve kültür bize bir şeyler fısıldasa da, en son kalemi elinde tutan biziz! Eğer istersek sevgiyle, saygıyla ve dengeyle kendi hikâyemizi yeniden yazabiliriz. Sonuçta mesele kadın ya da erkek olmayı tartışmak değil; insan olmanın özünü hatırlayarak yan yana yürüebilmek... Sevgiyle Kal,

“

Bir gün yemek yapan ellerin ertesi gün şefkatle sarabilmesinde, bir gün onarım yapan ellerin başka bir gün destek için uzanabilmesinde büyük mutluluklar gizlidir. Kadın kadınlığını yaşarken, erkek erkeğini yaşarken, ikisi birlikte insan olmanın bütünü hatırladığında, işte o zaman ilişki gerçek anlamda derinleşir.”

”

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



**Burcu ŞAHİNÖZTÜRK**

ICF Profesyonel Koç, Dış Ticaret ve İş Geliştirme Uzmanı

Öteki Odada Neler Oluyor?

Psikolojide bireylerin kendi yaşamları, kariyerleri ve ilişkileri konusunda başkalarının sahip olduklarıyla kıyas yapmaları ve bu karşılaştırmaların sonucunda duydukları eksiklik, memnuniyetsizlik veya başarısızlık duygularıyla baş etmeye çalışmaları durumunu ifade eden bir kavram var. Öteki Oda Sendromu... Yöresel terminolojilerle "Komşunun tavuğu komşuya kaz görünür" veya "Diğer taraftaki çimenler hep daha yeşildir" olarak bildiğimiz duygu durumunu yaşamayanımız yoktur.

Son dönemlerde sosyal medyanın da etkisiyle 7'den 70'e herkesin kendi hayatlarını sorguladığı bir döneme denk gelmek ve ulaşılabilir olmayan seçenekler karşısında mutsuzluğu tetiklenen insanlar görmek, bu durumu 'koçvari' yaklaşımlarla irdeleme arzumu tetikledi. Sosyal medya platformları çoğu zaman gerçekçi olmayan ideal yaşamları önümüze sererken, kendi başarılarımızı ve mutluluğumuzu küçümseme eğilimini pekiştiriyor. Bu da konuyu bireysel psikolojik bir eğilim olmanın ötesinde sosyal bir olgu haline getiriyor.

Kıyaslama, hayatın doğal akışında var olan insani bir psikolojik mekanizma olarak, doğru bir öz değerlendirme koşuluyla, bireysel motivasyona olumlu katkıları olduğu bilinen bir araç. Bu yolla kişiler kendi güçlü ve zayıf yönlerini fark ederek kendilerini geliştirme fırsatı bulabildikleri gibi, sağlıklı bir bakış açısı ile ilham dahi alabilirler. Ne zaman ki, algıyı farklı yönetir ve eksikliklere büyütle bakmaya başlarız, işte o zaman bunun yol açtığı

#Aile, #Psikoloji, #Mindfulness

“

Araştırmalar ailenin kişilik gelişimi üzerinde öncelikli etkiye sahip olduğunu söylese de, çevre ve bunun yanı sıra değişen kültürün de kişilik üzerindeki yansımalarını apaçık görebiliyoruz. ”

yetersizlik ve tatminsizlik duyguları ile kıskançlığa davetiye çıkarınız.

Komşunuzun son model aracını kıskanmak şöyle dursun, gittiğiniz tatil beldelerinde dahi aklınızın gitmediklerinizde olması peki?... Diğer Oda Sendromu biraz da mevcut durumunuzun her ahval ve şeraitte eksik veya kusurlu olduğuna işaret eden bir kavram. Düşünsenize, doğum gününüz için bir parti organize ediyorsunuz ve onlarca seçenek arasından şehrin en popüler mekanlarından birinde karar kılıp geceyi umduğunuzdan daha eğlenceli bir şekilde noktalyorsunuz. Sonra birden içinize bir kurt düşüyor, vazgeçtiğiniz bir önceki tercihinizde doğum gününüz acaba nasıl olurdu? Hatta aynı duyguyu partinin tam ortasındayken, oldurmadığınız diğer ihtimallerdeki DJ performansının nasıl olduğuyla ilgili merakınıza odaklıyken yaşadığınızı...

Verilen kararlar genellikle bir son ve başlangıcı nitelerken, üstüne çizgi çektiklerinizin sizi bir türlü rahat bırakmadığı bir hayattan bahsediyorum. Bazen sebebini kendinizin bile bilmediği o içsel huzursuzluğun, o döngüsel karmaşanın kaynağı belki de... Diğer odada neler oluyor? Aynı anda her şeye birden sahip olamamanın yarattığı o anlamsız boşluk hissini üstesinden gelebilmenin ise bir ütopya olması... Bir diğer yönüyle, kendimizle ilgili bu kadar net olamamak, yaşam konforumuz açısından nasıl bir etkiye sahip hiç düşündünüz mü? Ne istediğini bilen, benliğini keşfetmiş birinin bunları yaşaması ne kadar mümkün? Daha kişisel terminolojilerinden bir haber, kendi içinde kaybolmuş bireylerin hayata ve ilişkilere tutunabilmesi için sizce ne lazım?

Araştırmalar ailenin kişilik gelişimi üzerinde öncelikli etkiye sahip olduğunu söylese de, çevre ve bunun yanı sıra değişen kültürün de kişilik üzerindeki yansımalarını apaçık görebiliyoruz. Çağın vazgeçilmez haline gelen sosyal medyanın ailelerin gözlem ve denetimi altında kullanıldığı varsayılrsa da bu çarpıtılmış gerçeklikten nasibini alan çocuk ve ergenlerin sayısı her geçen gün artmakta. Estetik,



ekonomik, finansal ve entelektüel konularda, kendilerine sunulan verileri ayrıştırma yetkinliğine sahip olmadan bu yolları yürüyüp yetişkinliğe adım atacak olmak ne kadar sağlıklı? Aile önemli evet, en çok da potansiyel riskleri gözetken bir vizyonla büyümeye eşlik etmek ve daha iyi bir dünya için bu kritik rolü üstlenmek adına... Dünyayı bir rekabet sahnesine çeviren faktörlere rağmen kendi odalarımızda mutlu olmayı seçmenin yolu bana göre önce farkındalığımızı geliştirerek kendimizi kabul etmekten ve gerçekçi beklentiler belirleyip odak noktamızı kişisel gelişimimize taşımaktan geçiyor. Bu dünyanın kendi potansiyelini konuşturacak insanlara daima ihtiyacı oldu, bundan sonra da olacak. Hiç kimsenin bir diğerine benzemeye çalışmadan, sadece kendi otantizmini keşfederek ilerlediği bir yol mümkün. Hayat boyu en çok sahip çıkmamız gereken şeyin "kendiliğimiz" olduğunu hatırlayıp, ondan sebep ortaya çıkan katkıların yaşamı besleyeceğini bilseydik şu an neyi farklı yapardık? Her anlatı kelimelerle şekillenir, ifadelerle güç bulur. Metaforlar ise hem zihne hem ruha hitap eden, anlamı daha da derinleştiren köprülerdir. Yazıma çok sevdiğimden biriyle veda etmek istiyorum: "Jilet keskindir ama ağacı kesemez. Balta güçlüdür ama bir insanı tıraş edemez. Her şey kendi özel amacına göre değerlidir. Kendinizi başka insanlarla kıyaslamayın!.." Hepimizin kendi yolculuğunun özünü keşfetmesi dileğiyle...



Özge TULAY
ICF Professional Coach

Kime Göre Neye Göre?..

Bu hayatta hepimizin sıklıkla yaptığı bir şey kendi doğrularımıza göre yaşamamızın dışında bu doğruların başkaları tarafından da aynı şekilde benimsenmesi ve kabul edilmesi. Çoğumuz bilinçli ya da bilinçsiz şekilde ilişkilerimizde kendi düşüncelerimizi empoze etmeye çalışıyoruz karşımızdaki farklı görüşteki insanlara hâlbuki bizim inandığımız ya da savunduğumuz görüş **KİME GÖRE NEYE GÖRE** doğru ki böyle bir beklenti içine giriyoruz?

Bu başlık okunduğu ya da duyulduğu zaman kulağa belki çok basit gelebilir ancak bana sorarsanız oldukça derin, aynı zamanda hayat yolculuğumuzda kendimizi ve başkalarını daha iyi anlayabilmemize olanak sağlayan harika bir ifade. Neden mi? İnsanlar arasındaki anlaşmazlıkları, içerlemeleri, kırgınlıkları, öfkelenmeleri, kısacası kişinin tadını kaçıran tüm duygu ve düşünceleri bir düşünün. Birçoğu kişinin beş duyusuyla algıladığı ve tanık olduğu olaylara tek taraflı bakıyor olmasından kaynaklanır. Olduğu yerden bakılınca herkesin inandığı ve savunduğu görüşün, hissettiği duygunun ve onun sonucunda verdiği tepkinin haklı sebepleri vardır ancak bu kişinin kendi gerçekliği ve haklılığı sadece. Bu noktada karşı tarafın haksız olduğunu ya da inandığı şeyin yanlış olduğunu iddia etmek dengeli bir bakış açısından oldukça uzak kalacaktır.

Birçoğumuzun aşına olduğu mutlak kelimesi bilindiği üzere herkes tarafından sorgusuz sualsiz kabul edilen anlamına gelir. Peki, evrensel sistemde mutlak doğru ya da

#İletişim, #ilişkiler, #kaliteli yaşam

yanlış, güzel veya çirkin, cesur veya korkak diye tanımlayabilir miyiz herhangi bir şeyi, nesneyi ya da kimseyi? Kısacası zıtlıkların var olduğu herhangi bir konuda mutlak bir gerçeklikten söz edebilir miyiz? Böyle bir şey mümkün olabilir mi dersiniz? İşte tam da bu noktada insanın başlıkta yer alan "kime göre neye göre" sorusunu kendine sorması hem kişinin hayatında hem de ilişkinin ilerleme sürecinde ciddi bir fark yaratacağı diye düşünüyorum. Bu soruyu insanların perspektifini yani bakış açısını genişleterek, hayatını ve yaşadıklarını daha objektif değerlendirebilmesine olanak sağlaması açısından oldukça kıymetli buluyorum. Herhangi bir olayı değerlendirirken ya da kişiyi eleştirirken insanın kendine bu basit soruyu sorması kişinin her türlü ilişki ve iletişimde karşı tarafı daha iyi anlamasını, onu olduğu gibi kabul edebilmesini ve bunun sonucunda da ilişkilerde daha hoşgörülü bir birey olmasını sağlar. Konuyu adeta özetleyeceğine inandığım bir örnek ile devam edelim istiyorum. 6 sayısını ele alalım ve

oturduğunuz yerin tam önüne koyalım. Karşı tarafınıza da hayatınızda fikirlerinizin çok çakıştığı birini koyalım. Bulduğunuz ortamda bir de mentorumuz olsun ve sizlere gördüğünüz sayının ne olduğunu sorsun. Her ikiniz de aynı yere bakıp aynı sayıyı görüyor olsanız da vereceğiniz cevaplar birbirinden tamamen farklı olacaktır. Siz sayıyı 6 olarak görüyor iken, karşınızdaki kişi aynı sayıyı olduğu yerden 9 olarak görüyor olacak. Hayat da tam olarak öyle böyle işte. Her birimiz aynı şeyi görüyor veya aynı sürecin içinden geçiyor dahi olsak da, farklı şeyler düşünüyor ya da hissediyoruz. Olduğumuz yerler bambaşka çünkü. Aldığımız genler, bizi yetiştiren anne ve babalar, okuduğumuz okullar, maddi koşullar ve benzeri birçok farklılıkla hayat yolculuğundayız her birimiz. Bu gerçeği hatırlayarak, her birimizin hayat içerisindeki konumlarına bağlı olarak algıladıkları gerçeğin bizimkinden farklı olduğunu ve yanlış olmadığını kabul edebilirsek, hayatın tadı bambaşka, getirdiği huzur ise tarif edilemeyecek cinsten olacaktır...





Betül ALP
İnsan Kaynakları Profesyoneli

Haftada 4 Gün Çalışma Düzeni: Gerçekten Mümkün mü?

Bu yazımda size son yıllarda kulaktan kulağa yayılan, her toplantıda ya da kahve arasında adı geçen bir konudan bahsetmek istiyorum: Haftada 4 gün çalışma sistemi. Duydunuz mu hiç? “Şu ülke haftada 4 güne geçmiş, öbür ülkede meclise öneri verilmiş...” derken, bu konu beyaz yakalı sohbetlerinin “Ah biz de 4 gün çalışsak keşke” iç çekmeleriyle birlikte popüler başlıklardan biri haline geldi.

Ben de LinkedIn’de veya farklı platformlarda önüme çıkan haberleri gördükçe merak ettim. “Gerçekten kimler denemiş, sonuçlar nasıl olmuş?” diye araştırmaya koyuldum. Çünkü kulağa harika gelen bu fikir, pratikte acaba ne kadar mümkün? Ve ülkemizde sizce uygulanabilir mi? Öncelikle şunu belirtmek gerekiyor: Henüz hiçbir ülke tüm çalışanları için resmî olarak haftada 4 gün çalışma sistemine geçmiş değil. Daha çok pilot uygulamalar ya da çalışanlara seçenek olarak sunulan modeller var. **Gelin biraz örneklere bakalım:** **İzlanda:** 2015–2019 arasında kapsamlı pilot uygulamalar yapıldı. Haftalık çalışma süresi, ücret kesintisi olmadan 35 saate indi. Sonuç? Verimlilik korundu, esneklik arttı, çalışanlar daha mutlu oldu. Birçok işveren de bu uygulamayı kalıcı hale getirdi. Ama yetkinin işverende olduğu bir model; henüz ülkenin genel çalışma sistemine dönüşmüş değil.

#İK, #Kariyer,
#İş Yaşamı,
#Kaliteli Yaşam



Birleşik Krallık: 2022’de 61 şirket ile büyük bir pilot yaptı. Çalışan sağlığı, bağlılık ve iş tatmininde artış görüldü; üretkenlik ise çoğunlukla sabit kaldı ya da yükseldi. İşte tam bu noktada, sektör bazlı değerlendirme önemli.

İspanya: Bölgesel teşviklerle pilot projeler yürüttü.

Belçika: 2022’de yasal düzenleme ile çalışanlara “4 gün çalışma hakkı” tanıdı. Ama burada saatler kısalıyor, sadece sıkıştırılıyor. Yani 40 saati 5 güne yaymak yerine 4 güne toplamak gibi düşünebilirsiniz.

Japonya/Tokyo: Microsoft Japan’ın 2019 denemesinde %40’a varan üretkenlik artışı raporlandı. Ayrıca Tokyo Metropol Hükümeti de kamu çalışanlarına 4 gün seçeneğini sunmaya başladı.

Yeni Zelanda: Perpetual Guardian isimli şirket 2018’de pilot yaptı. Sonuçlar o kadar olumlu oldu ki, bu örnek akademik çalışmalara konu edildi.

Peki bu uygulamalar hangi yöntemlerle hayata geçiriliyor?

80-100 Modeli: %100 maaş, %80 süre, %100 performans beklentisi. Yani çalışma süresi azalıyor ama verim aynı kalıyor.

Sıkıştırılmış Hafta: Saatler aynı kalıyor, sadece 5 güne değil 4 güne bölünüyor.

Opsiyonel Modeller: Çalışanlara seçim hakkı tanınıyor.

Kısmi Pilotlar: Belirli sektörlerde veya dönemlerde deniyor.

ORTAK SONUÇLAR NELER?

Çoğu pilotta verim düşmedi, bazı sektörlerde arttı. Çalışanlar daha az stres yaşadı, trafik derdi azaldı, iş-

yaşam dengesi güçlendi. İşverenler açısından da yetenek çekmek ve çalışan tutmak kolaylaştı. Tabii sektör farkı çok kritik. 7/24 hizmet veren organizasyonlarda ya da mavi yaka yoğun işlerde bu model maliyetli veya zor olabilir. Yani dikkatli planlama şart, dengeyi korumak önemli.

ÜLKEMİZDE DURUM NE?

Henüz yaygın bir uygulama yok. Ama Aksa Akrilik, 2023’te beyaz yaka çalışanlarıyla pilot bir deneme yaptı ve olumlu sonuç alınca kalıcı hale getirdi. Yasal çerçevede ise haftalık 45 saat çalışma süresi sınırı var; yani 4 gün çalışmayı destekleyen net bir düzenleme henüz yok. Yine de şunu göz ardı etmemek lazım: Z kuşağı iş hayatında ağırlığını her geçen gün daha fazla hissettiriyor. Bu neslin öncelikleri uzun saatler çalışmak değil; verimli, dengeli ve anlamlı çalışmak. Bu nedenle 4 gün çalışma fikri, gelecek yıllarda işveren tercihlerini şekillendirebilir.

Yeni gelen bir nesle uyumlanmak, onların ihtiyaçlarını duymak işverenlerin ana gündemlerinden biri olmalı. Sadece Z kuşağı özelinde değil, diğer kuşaklar için de “esneklik” ve “iş-yaşam dengesi”, iş hayatında en önemli motivasyon kaynağı olmaya devam edecek. Kim bilir, belki de gelecekte takdir edilen şey uzun saatler değil, daha verimli çalışmak olacak. Belki de iş dünyasında başarı ölçütü “daha çok mesai yapmak” değil, daha etkili üretmek haline gelecek. Siz ne dersiniz?



Birgül HEINZ
Sosyal Hizmetler Uzmanı

Başarıya Götüren Sessiz Güç: FİZİKSEL ZEKÂ (PQ)

Küresel dünyamızda uzun yıllardır duygusal zekâ (EQ) ve Zihinsel zekâ (IQ) kavramlarına büyük önem verilmektedir. Hem kişisel gelişimin hem de liderliğin temel taşı olduğunu kabul edilmiştir. Ancak günümüzde başarılı ve saygı duyulan yöneticilerin ve liderlerin sadece zihinsel ve duygusal zekâsı seviyelerine göre değil, aynı zamanda fiziksel zekâsıyla da fark yarattıkları görülmektedir.

MODERN YAŞAMDA PQ'NUN ROLÜ:

Modern yaşamın günbegün bir karmaşıklığa dönüştüğü bu yüzyılda görüldü ki insanların artan iş yükleri, dijital bağımlılıkları, tükenmişlik sendromlarıyla duygusal ve zihinsel zekâ ile başa çıkmaları yeterli değil. PQ (fiziksel zekâ) bedenimizin bize gönderdiği alarm zillerini (huzursuzluk, tükenmişlik, zihinsel yorgunluk vb. gibi) zamanında fark etme ve onu iyi yönetebilme becerimizdir. Bu stresle başa çıkma becerilerimizi etkin kullanabilmemiz, enerjilerimizi doğru yönlendirmemiz ve duygusal dengede kalabilme yetimizdir.

Harvard Business Review'da yayınlanan "Enerjinizi Yönetin, Zamanınızı Değil" başlıklı araştırmada da belirtildiği gibi, iş dünyasında başarılı olmak isteyen liderlerin başarı anahtarı sadece zaman değil, enerji yönetimidir.

“

Fiziksel zekâya sahip liderler; bedeniyle dengededir. Zihniyle odaklanmış, duygularıyla uyum içinde, empati kurabilen ve karizmatik bir duruş sergilerler.

Konuşurken ses tonlanması, duruş ve mimikleriyle güven verirler.

”





"Duygusal yetenekleriniz elinizde değilse, öz farkındalığınız yoksa, üzücü duygularınızı yönetemiyorsanız, empati ve etkili ilişkiler kuramıyorsanız, ne kadar akıllı olursanız olun, çok uzağa gidemezsiniz." Daniel Goleman

LİDERLİKTE PQ'NUN YÜKSELİŞİ:

Fiziksel zekâyâ sahip liderler; bedeniyle dengededir. Zihniyle odaklanmış, duygularıyla uyum içinde, empati kurabilen ve karizmatik bir duruş sergilerler.

Konuşurken ses tonlanması, duruş ve mimikleriyle güven verirler.

Stres, yorgunluk ve baskıya karşı dirençlidirler. Çünkü bedenlerini iyi tanırlar ve sınırları kolayca belirleyebilirler. Hızlı karar almazlar.

Eleştiri karşısında savunmaya geçmeden empati kurabilirler.

Liderlik becerilerini güçlendirir, ekibini etkili yönetmesini sağlar.

Prof. Dr. Sinan Canan'ın "Bedeniniz, zekânızın bir parçasıdır" görüşü, liderlerin içsel beden sinyallerinin ne demek istediğini anlayarak daha etkili kararlar alabileceğini savunur.

Ahmet Şerif İzgören ise "Herkes Bir Lider Doğar", "Şu Hortumlu Dünyada Fil Yalnız Bir Hayvandır" çalışmalarında liderliğin sadece IQ ile değil, duruş, enerji yönetimi gibi unsurlarla güçlendiğini savunur.

ZİHİNSEL KASLAR: PQ'YU NASIL ARTTIRABİLİRİZ?

PQ'muzu geliştirebiliriz. Chamine'nin (Stanford Üniversitesi Öğretim Üyesi) çalışmalarına göre üç temel kas üzerine çalışmaktan geçer:

1- Farkındalık Kası (Self-Command Muscle): Anda kalmak, bedeni dinlemek, düşüncüyü yargılamak.



2- Bilge Akıl Kası (Sage Muscle): Merak, empati, yaratıcılık, keşif, umut, gibi iç kaynakları aktive eder.

3- Sabotajcıyı Tanıma Kası: İçsel sabotajcıyı (Kontrolcü, Endişeli, Aşırı Başarar, Hoşgörülü, Mağdur) tespit etmek ve yönetebilmek. Bu kasları basit ama düzenli günlük egzersizlerle güçlendirmek mümkündür.

PQ GELİŞTİRMEK İÇİN BASİT ÖNERİLER?

- **Nefes Farkındalığı:** Her gün 5 dakika derin nefes alıp verme egzersizi yapın.

- **Uyku ve Beslenme Düzeni:** Aynı saatte uyuyup uyanmak, şekerden uzak durmak, su tüketimini arttırmak.

- **Stres Yönetimi:** Fiziksel tepkileri (çarpıntı, terleme, mide kasılması) tanıyıp, gevşeme teknikleri uygulamak.

“

Prof. Dr. Sinan Canan'ın "Bedeniniz, zekânızın bir parçasıdır" görüşü, liderlerin içsel beden sinyallerinin ne demek istediğini anlayarak daha etkili kararlar alabileceğini savunur. ”

- **Mini Egzersizler ve Esneme:** Gün içinde veya masa başında kısa esneme hareketleri yapmak (omuz döndürme, boyun esnetme vb.)

- **Dik Duruş:** Güçlü Duruş, testosteron artışı ve kortizol düşüşü sağlar. (Dr. Amy Cuddy)

- **Yoga / Pilates / Tai Chi:** Beden farkındalığını artırır.

- **Ritim ve hareket temelli etkinlikler:** Zumba

SONUÇ:

Fiziksel zekâyı (PQ) ihmal ettiğimizde bütünsel sağlığımız zarara uğrar. Bedensel hasta oluruz. Onu geliştirdiğimizde yaşamımız da huzur artar. Aristoteles'in dediği gibi "Biz tekrar tekrar yaptığımız şeyiz." Bu söz her aklıma geldiğinde hep şunu kendime hatırlatırım, "hayatımız kalıplarımız içinde mi geçecek?"

Unutmayalım, zihnimiz düşünür, ruhumuz yönlendirir, bedenimiz de bunu taşır.

"Zekâmız kaderimiz değildir. Zihnimizin hangi sesiyle yaşadığımız, gerçek kaderimizi belirler." Shirzad Chamine

Kendimizi sevelim...



**Cansin DUMAN**

Bilgi Atölyesi Kurucusu / Kurumsal Eğitmen / İşe Alım Tasarımcısı / Acc

Aday Deneyim Tasarımına Koçluk Yaklaşımı

Yeni Nesil Aday Yolculuğu

" Beceri kriziyle başa çıkacaksa işe alım süreçlerinin dönüşmesi gerekiyor. Yetenek ve beceriler mevcut, ancak geleneksel işe alım metodolojileri bu tür gürültüyü kesemez." – Johnny Campbell

Organizasyonlarımız yalnızca var olan ekip ile yaşamına devam etmez; başlangıçtan itibaren yapılan her işe alım sürecindeki aday görüşmesi, organizasyonumuzun var oluşuna olumlu ya da olumsuz bir etki bırakır. Özellikle organizasyonumuzun atak dönemlerinde hızlandırılan görüşme süreçleri günümüz dijital dünyasında sosyal platformlarda bilgisayardan bilgisayara yayılır ya talebi artırır ya da işveren markasına zarar verir.

Değişen beceri dünyasında işgücünün beklentileri de farklılaşırken sistemlerin aynı ilerlemesini beklemek veya istemek statükocu bir yaklaşım yaratır; şu an asıl ihtiyacımız olan şey işe alım sürecimizi yani yetenek kazanım zamanlarımızı en verimli şekilde ilerletebileceğimiz faydalı bir süreç tasarımı ve operasyonudur.

Süreç ve sonuç ilişkisi işe alım sürecinde çok kritiktir.

Sonucumuz stratejik hedeflerimize ulaşmak adına atacağımız eylem adımlarına yönelik departman bazında doğru ekipler oluşturmaktır, evet. Bu noktada gözden kaçırılan önemli nokta ise sürecin bugünü, yarınımıza ve hatta başlangıç hikâyemize etki edecek kadar büyük bir öneme sahip olmasıdır.

Sürece koçluk yapmak der her daim mentor koçum... Sonuca mı odaklıyız her zaman yoksa sürecin adımlarının farkında olarak ilerlemeye mi? Bireysel gelişim kadar organizasyonel gelişimde de her başlık için "deneyim süreci" aslında bir

#işyaşamı #koçluk #iletişim
#yetenek #İK



noktada çıktırken bir başka noktada girdiye dönüşmektedir.

Sosyal bilimlerin yönetim bilimleri ile harmanlanması sonucunda prosedür ve işleyişler geleneksel insan kaynakları uygulamalarının oldukça ötesine geçmemize fayda sağladı. Şimdi eklememiz gerektiğine inandığım diğer yaklaşım ise "koçluk yaklaşımı"dır. Koçluk kişilerin gerçeklerine ulaşmalarına fayda sağlar, potansiyellerini keşfedip paylaşabilme gücü kazanmalarına olanak tanır. Koçluk ile tasarlanan her süreç adımı işe alım sürecinde hem adayın hem de tüm organizasyonun kazancına olur; koçluk bu aday yolculuğunu kolaylaştırırken en verimli yetenek kazanımını da gerçekleştirmenize yardımcı olur.

ADAY DENEYİM TASARIM SÜRECİ – ADAYIN ORGANİZASYONUMUZDAKİ YOLCULUĞU

Bu süreçte 8 adımımızı koçluk yaklaşımı ile yeniden dizayn edeceğiz.



1 - İş Arama Süreci

Aday tarafında iş arama süreci başlı başına bir iştir; hele ki belirlediği zamanın ötesine geçti ise duygusal dayanıklılığı etkilenmiş olabilir. Bu kritik noktada aday ile empati yapabilmek çok önemlidir.

Organizasyon olarak amacımız adayın ilanı kolayca keşfetmesini, firma hakkında anlamlı bilgi toplamasını ve "burada çalışmak istiyorum" duygusunu yaşamasını sağlamaktır. Bunu yapmak için ilanın amacı net aktarması

gerekmektedir.

Burada Simon Sinek "Neden ile Başla" kitabında da detaylı aktardığı Altın Çember Modelini ve AIDA modelini kullanabiliriz.

NEDEN? Kısmı AIDA modelinde A – dikkat ile buluşur – İlk paragrafta 2 ila 3 cümle ile: "Bu işi neden yapıyoruz? Topluma/müşteriye etkimiz ne?" sorularına yanıt vererek başlayalım.

Örnek verecek olursam ".....'da gençlerin teknolojiyle dünyayı dönüştürmesine alan açıyoruz."

NASIL? Kısmı AIDA modelinde I – ilgi ile buluşur:

Çalışma biçimi, değerler, ekip ritmi

NE? Kısmı AIDA modelinde D – Arzu ile buluşur:

Rolün misyonu, 90 günde başarı tanımı,

çalışacağı ekip/teknolojiler

AIDA'DAKİ SON A – AKSİYON: "2 dakikalık hızlı başvuru" butonu ve sonrasındaki süreç adımları paylaşılır.

Aday ilanı yakaladı, şimdi organizasyonunuza

yönelik bilgi toplamaya başlayacaktır.

Bunun için sosyal medya hesaplarınıza ya da

web sitemize bir bilgi kiti ekleyebilirsiniz.

- Misyon & etki hikâyesi
- Ürün/Proje örnekleri
- Kültür & değerler
- "Kiminle çalışacağım?"
- Öğrenme/mentorluk ve kariyer yolları
- İşe alım adımları ve hazırlık önerileri

Buraya koçluk yaklaşımını refleksiyon ile dâhil edebiliriz.

- "Bu rol benim hangi değerimle örtüşüyor?"
- "İlk 90 günde yaratmak istediğim etki ne olur?"
- "Beni burada en çok heyecanlandıran şey ne?"

Geldik adayın sizinle duygusal bağ kurma noktasına... Bunun için iş yerinde 1 günüm nasıl geçiyor videoları harika uygulamalardır.

Bir diğer taraftan çalışan hikâyelerine yer vermek de sosyal kanıt olacaktır.

"Bu ekibe katıldığında hangi problemi çözmeye en çok heves duyarsın?" güçlü sorusu ile

de adaya bu ekibin bir parçası olabilirsiniz söyleminde bulunurken bir taraftan da yaratıcı problem çözme yaklaşımını açığa çıkarırsınız.

Örneğin;

".....'da amacımız, gençlerin teknolojiyle üreterek dünyayı dönüştürmesine alan açmak. Bu

rolde, ilk 90 günde ürünü için problemi çözecek ekibin parçası olacaksın. Çevik ritimde çalışıyor, mentorluk ve haftalık öğrenme saatleriyle gelişimi garanti altına alıyoruz. Eğer etki seni heyecanlandırıyorsa, 2 dakikalık hızlı başvuru ile başlayalım."

Şimdi geldik ikinci adıma...

2- İlan Başvuru Süreci

Aday ilanı gördü, içeriğini okudu, organizasyonunuza yönelik bilgi topladı, kendine sorular sordu ve artık başvurmaya hazır!

Peki, bundan sonrası?

Adaya başvuru sürecinin nasıl değerlendirileceği konusunda şeffaf bilgi verilmelidir. Bu, adayın kaygısını azaltır ve güven ortamı yaratır.

Burada koçluk yaklaşımını STAR yöntemi ile gerçekleştirebiliriz.

STAR Yöntemi (Situation, Task, Action, Result)

- Başvuruda adayın geçmiş deneyimlerini yapılandırarak aktarması için rehber olarak sunulabilir.

Ek olarak adayın güçlü yönlerini keşfetmeye dönük kısa form veya online anket ekleyerek süreci kolaylaştırabiliriz.

3- Aday ile aramızdaki iletişim; buradaki iletişim sürecin adımlarına yönelik bilgi akışını ifade eder. Koçluk yaklaşımıyla net, tutarlı ve çift yönlü iletişim ile adayın süreçte aktif katılımcı hissetmesini sağlamak mümkün olacaktır. Örneğin; sürece yönelik bir iletişim haritası koyabiliriz, böylece aday hangi adımında, hangi kanaldan, ne tür mesajların iletileceğini bilecektir.

Çift yönlü, çift akışlı bir iletişim olabilmesi için ise ilana başvurusunun akabinde cevaplandırabileceği şu sorudan faydalanabiliriz: "Bu süreçte hangi bilgilere sahip olursanız daha rahat hissedersiniz?" Yanıtları işe alım uzmanlarına yol gösterecektir.

“

Yargılayıcı olmayan, gözleme dayalı, adaya gelişim fırsatlarını gösteren bir dil kullanmak koçluk yaklaşımını sürece dâhil etmek demektir. ”



4- İş hayatının olmazsa olmazı geri bildirim!

Olumlu ya da olumsuz fark etmeksizin, adayın başvurusu hakkında anlamlı ve gelişime açık geri bildirim verilmelidir.

Yargılayıcı olmayan, gözleme dayalı, adaya gelişim fırsatlarını gösteren bir dil kullanmak koçluk yaklaşımını sürece dâhil etmek demektir. Yaptığımız işin insan odaklı bir iş olduğunu göz ardı etmeden bu adıma vakit ayırmamız gerekmektedir. Yetenek kazanım süreçlerinde bugün role uygun olmayan bir aday bundan birkaç sene sonra role uygun hale gelebilir, meslek etiği penceresinden ise birinin kariyer gelişimine dokunmak oldukça önemlidir. Geri bildirimimizi yapılandırmak için Sir John Whitmore tarafından sunulan GROW Modelini (Hedef, Gerçeklik, Opsiyonlar, Yapılacaklar) kullanabiliriz.

5- Mülakat

Adayın net olarak hangi alanlarda iyi, hangi alanlarda gelişime açık olduğunu gösteren basit şema oluşturabiliriz.

Adaylar en yakın temasımız ise mülakat sürecinde gerçekleşir.

Mülakat, adayın sadece bilgi ve becerilerinin değil, motivasyonunun ve değer uyumunun da anlaşıldığı aşamadır.

Koçluk yaklaşımını dâhil ederek soru-cevap yerine diyalog temelli, merak ve keşif odaklı bir görüşme yürütmek faydalı olacaktır.

6. Teklif / İşe Başlama & Oryantasyon

Bu aşama, adayın organizasyona güvenle adım

atmasını ve motivasyonunu yüksek tutmasını sağlar.

Koçluk yaklaşımı ile 90 Günlük Hedef Planı hazırlamak iki taraf içinde değerlidir. Koçluk görüşmesi ile oluşturulur, adayın ilk 3 aydaki öncelikleri netleşir.

7. Onboarding / Uyum Süreci

Uyum sürecinde yeni çalışan hem teknik hem kültürel olarak organizasyona entegre olur. Haftalık kısa koçluk odaklı görüşmeler gerçekleştirilmelidir. Bunu lideri ile yapması adına destek sağlamak ciddi bir gerekliliktir.

8. Analiz

Süreç sonunda hem aday hem de organizasyonumuz açısından deneyimin nasıl geçtiği değerlendirilmelidir. Öğrenme kültürünü pekiştirmek, her adımda iyileştirme fırsatlarını görmek, sürekli iyileştirme kültürünü benimsemek gerekir. Yansıtma atölyeleri bu noktada iyi bir seçenek olacaktır. "Ne oldu? Neden oldu? Bir dahaki sefere neyi farklı yaparız?" Bu modelde, aday ilk kez ilanı gördüğü andan itibaren yalnızca "değerlendirilmediğini" değil, "anlaşıldığını" hisseder. Koçluk yaklaşımı hem adayın motivasyonunu hem de organizasyonun çekiciliğini artırır, uzun vadeli bağlılığı güçlendirir. Bugün kendinize sorun: Adaylarımıza ulaşıırken hangi adımlarda koçluk yaklaşımını kullanıyoruz, hangilerinde kullanırsak daha başarılı bir süreç yönetimi gerçekleştirebiliriz?

Teşekkürler!



Merve ADIGÜZEL
İlişki ve Ebeveyn Koçu
İcf Profesyonel Koç

© merve.dgzl

Yalnız Anneliğin Sessiz Zaferi

'Kırılganlıktan güce, yalnızlıktan umuda
uzanan yolculuk'

Yalnız annelik... İki kelimeyle tarif edilen ama içinde yüzlerce duygu barındıran bir yolculuk. Kimi zaman kalabalıklar içinde bile derin bir yalnızlık, kimi zaman küçücük bir gülümsemeye yeniden doğuş... Çoğu zaman dışarıdan görenler sadece bir kısmını fark eder. Oysa yalnız anne olmak, hayatın görünmeyen yüzünü cesaretle kucaklamaktır.

Bir anne olarak sabah uyandığınızda, günün bütün yükünü omuzlarınıza alırsınız. Çocuğunuzun kahvaltısı, iş telaşı, ev sorumlulukları, eksilmeyen faturalar... Ve bütün bunların arasında kaybolmadan, "Ben varım" diyebilmek için yeniden güç toplarsınız. Geceleri herkes uyuduğunda belki gözyaşınız sessizce yanaklarınıza süzülür. Ama sabah olduğunda, minik bir ses "Anne" dediğinde, dünyanın en güçlü kadınına dönüşürsünüz. İşte yalnız anneliğin mucizesi budur;

Yıkılmakla ayağa kalkmak arasındaki ince çizgiyi her gün yeniden yürümek.

Toplumun dayattığı kalıplar çoğu zaman sizi daha da zorlar. "Tamamlanmamış aile", "yarım kalan hayat", "başarısız bir evlilik" gibi etiketler havada uçuşur. Oysa siz yarım değil, aksine bütüne en yakın haldesiniz. Çünkü hem anne hem baba hem dost hem öğretmen, hem umut hem dayanak olmayı başarıyorsunuz. Bu kolay mı? Elbette değil. Ama işte tam da bu yüzden, yalnız annelik görünmez bir kahramanlıktır.

'Başarısız evlilik' diye bir şey yoktur. Evlilik bittiğinde aslında hayat bitmez; sadece yeni bir sayfa açılır. O sayfada daha bilge, daha güçlü, daha cesur bir kadın olarak yoluna devam edersin. Çünkü hiçbir yolculuk boşuna yaşanmaz, hiçbir kırılma sebepsiz değildir. Her deneyim bizi tekâmül yolculuğunda bir adım daha ileri taşır. Kimi zaman acıdan geçeriz, kimi zaman sevinçten; ama her yaşanan, ruhun



olgunlaşmasına hizmet eder. Tekâmül, kusursuz olmak değil; yaşadıklarımızdan öğrenerek daha bilinçli, daha güçlü ve daha şefkatli bir insan olabilmektir. Bu yüzden hiçbir deneyim boş değildir; hepsi bize kendi ışığımızı biraz daha fark ettirir.

Her karşılaşma, ruhumuzun biraz daha büyümesine, biraz daha olgunlaşmasına hizmet eder. Hiç kimse boşuna gelmez; karşılaştığımız her insan, içimizde bir kapıyı aralamak için gelir.

Yalnız anneliğin en büyük öğretmeni, hayattır. Siz bu yolda sadece çocuğunuzun büyütmezsiniz; aynı zamanda kendi gücünüzü de büyütürsünüz. Daha cesur, daha dirençli, daha kararlı olursunuz. Zorluklar, özgüveninizi yıkamaz; aksine yeniden inşa eder. Ve gün gelir fark edersiniz ki, aslında yalnızlıkla çıktığınız bu yolculuk size kendinizi de kazandırmıştır. Felaket gibi görünen şeyin aslında sizi özgürleştiren, güçlendiren ve kendi ışığınızı bulduran bir ödül olduğunu anlarsınız.

Çünkü bazen hayat, en büyük armağanlarını en zor görünen paketlerin içinde sunar.

Unutmayın: Çocuğunuzun sizden beklediği kusursuzluk

değildir. Ona en büyük armağanınız, gerçekliğinizdir. Ağladığınızda da güldüğünüzde de düştüğünüzde de yanındasınız. Çocuğunuzun kalbine bıraktığınız en kıymetli iz, işte bu samimiyettir. Onun gözünde siz, en güvenli limansınız.

Ve şunu asla unutmamak gerekir: Bir anne ne kadar kendi ışığını beslerse, çocuğuna da o kadar aydınlık bir yol açar. Kendinize zaman ayırmak, kendinizi geliştirmek, hayallerinize yer açmak bencillik değildir; tam aksine anneliğin en bilge tarafıdır.

Çünkü mutlu bir anne, umutlu bir çocuk yetiştirir.

Bugün bu yazıyı okuyan yalnız annelere sesleniyorum: Siz sadece bir çocuk büyütüyorsunuz. Siz, aynı zamanda bir geleceği, bir umudu, bir direnci de büyütüyorsunuz. Sizin cesaretiniz, başka kadınlara da güç veriyor. Sizin yolculuğunuz, başka kalplere de umut oluyor. Yalnız annelik aslında asla yalnız olmamak demektir. Çünkü kalbinizin tam ortasında, size koşulsuz inanan küçük bir yürek vardır. O yürek her gün size hatırlatır: "Sen güçlüsün, sen değerlisin, sen yeterlisin." Ve iyi ki varsın...

**Dilek EŞKİ**

Kişisel Gelişim ve İlişki Koçu

Partnerinizde Ne Görüyor, Kendinizde Neyi Görmezden Geliyorsunuz?

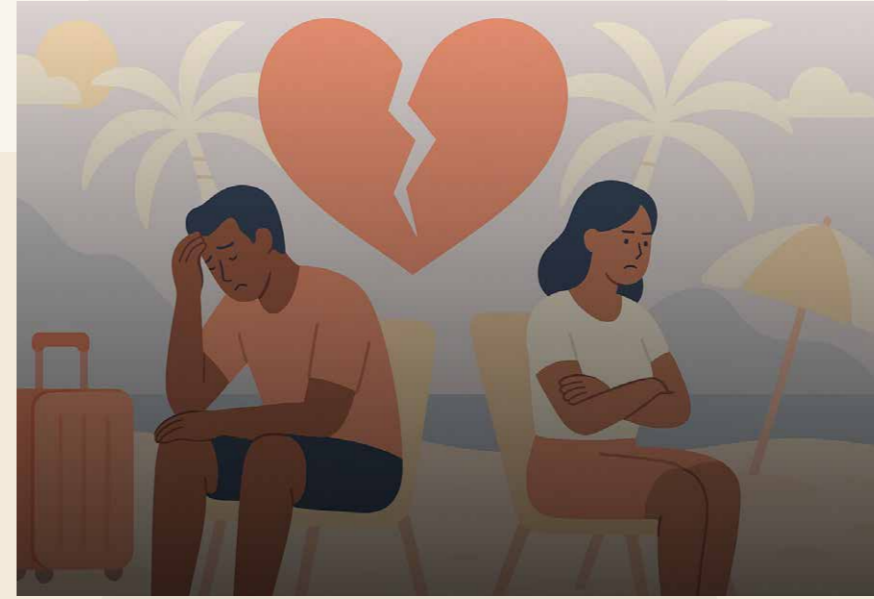
İlişkiler sadece iki kişi arasında geçen olaylar zinciri değil, aynı zamanda kişinin kendi iç dünyasıyla karşılaşma alanıdır. Bastırdığınız, görmezden geldiğiniz ya da kabul etmediğiniz yönleriniz, çoğu zaman partneriniz üzerinden size doğru bir projeksiyondur. Bu, gölgenizde olan ama göremediğiniz bir özelliği başkasında görüp ona yüklemeniz anlamına gelir. Başka bir deyişle, partnerinizle yaşadığınız her çatışma, kırgınlık ya da hayranlık anı, aslında bilinçdışında görmezden geldiğiniz yönlerinize dair bir yüzleşme fırsatı olabilir.

Carl Jung'a göre gölge, bir bireyin bilinçli benliğine uymadığı için reddettiği ya da bastırdığı tüm kişilik parçalarıdır. Bu; öfke, kıskançlık, güç arzusu gibi karanlık yönler olabilir. Fakat sadece olumsuz değil, cesaret, yaratıcılık, özgüven gibi potansiyel taşıyan ama bastırılmış olumlu nitelikler de gölgeye itilebilir. İlişkilerde gölgeler çoğu zaman partnerinizin davranışlarıyla tetiklenir. Bastırıldıkça kaybolmaz, yansıtılır. Romantik ilişkiler duygusal yakınlık bakımından buna en güçlü zemini hazırlar. Çünkü duygusal yakınlık, savunma duvarlarının incelendiği, maskelerin düştüğü bir alandır. Böylece gölgenin sahneye çıkması için ideal bir ortamdır. Bu durum zaman zaman zorlayıcı olsa da bir ilişki yalnızca sevmeyi değil kendinizi tanımayı da öğretir. Partnerinizin çok bencil olduğunu düşünüyor olmanız sınırlarınızı koruyamayor olmanıza sizce nasıl ayna tutuyor olabilir?

Partnerinizin eleştirileri hangi iç sesinizi güçlendiriyor olabilir?

Kontrol edildiğinizi hissettiğiniz anlarda kendi kararlarınıza ne kadar güveniyorsunuz? Bu sorularla kendinize baktığınız zaman ilişki yalnızca bir bağ değil aynı zamanda bir ayna haline gelir. İlişki içinde çözülme bekleyen bilinçdışı dinamikler için ben diliyle gölgelerle çalışmayı derseniz aynada bir versiyonunuzu daha bulmanıza yardımcı olacak sorularla bu yolculuğa çıkabilirsiniz:

#İlişkiler, #ilişkilerde gölgeler, #gölge arketipi



“**Bilinçdışına ittiğiniz her duygu, ihtiyaç ya da özellik, bir gün bir ilişki vasıtasıyla karşınıza çıkar, ta ki siz ona sahip çıkana kadar. Bu nedenle ilişkiler, sizi sadece bir başkasıyla değil, aynı zamanda kendi gölgelerinizle karşılaştırır.**”

1. Farkındalık

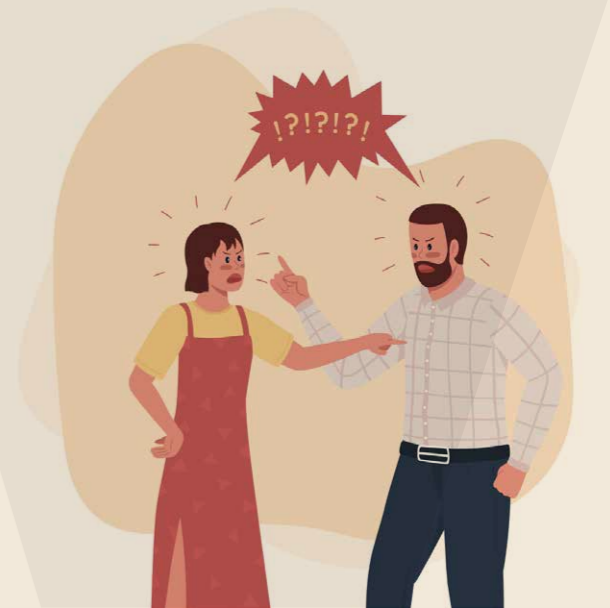
- Partnerimde beni en çok tetikleyen davranış ne?
 - Partnerimde hangi durumlar beni aşırı büyülüyor?
 - Partnerimde hangi konular beni kontrolden çıkarıyor?
- Bu davranış bende hangi duyguyu yaratıyor?
- Bu duygu bana kendimle ilgili ne söylüyor olabilir?
- İlişimde hangi davranışlar ben de aynı tepkiyi yaratıyor?

2. Yansıtmayı Geri Almak

- Bu onunla ilgili mi yoksa benim algım mı?
- Neyi görmek istemiyorum?
- Görmek istemediğim her ne ise, bana ne anlatmak istiyor olabilir?

Bilinçdışına ittiğiniz her duygu, ihtiyaç ya da özellik, bir gün bir ilişki vasıtasıyla karşınıza çıkar, ta ki siz ona sahip çıkana kadar. Bu nedenle ilişkiler, sizi sadece bir başkasıyla değil, aynı zamanda kendi gölgelerinizle karşılaştırır. İlişkinize gölge arketipi farkındalığıyla yaklaşmak,

partnerinizi daha kolay hoş görmeyi sağlar. Çünkü artık onu yalnızca onun davranışlarıyla değil, sizin üzerinizde neyi tetiklediğiyle birlikte değerlendirebilirsiniz. Bu, kendi kırgınlıklarınıza karşı daha şeffaf olma cesaretinizi geliştirir. Otomatik tepkiler vermek yerine seçim yapma özgürlüğü kazanırsınız. İlişkide bir döngü kırılır. Böylece gölgelerle tanışıklık ilişkinizin dilini değiştirir.





Tülin Çeneli DÖNMEZ
Yönetici Koçu & İletişim Danışmanı

tulin@brandfocus.com.tr

NEREYE BAKARSA ORASI ÇİÇEKLENİR

"Güneşi gören göz, mum ışığını görmez." – Mevlânâ

Odaklandığınız alan büyür; dikkatinizi nereye yönlendirirseniz, hayatınız da oraya doğru şekillenir.



Günün en sevdiğim anı, sabahları kahveni alıp günün ilk dakikalarında kendimle baş başa kaldığım zamanlar. Elimde defterim, bir köşeye notlar alırım. O sabah hangi üç şeye şükrettiğimi yazmak, zihnimi daha berrak bir noktaya taşır. İlk başlarda küçük bir alışkanlıkmiş gibi görünse de zamanla fark ettim ki günümün rengi, aslında odağımı nereye koyduğumla şekilleniyor.

Hayatta hepimizin sınırlı bir kaynağı var: Dikkat. Onu nereye yönlendiriyorsak, orası yeşeriyor, büyüyor ve hayatımızın merkezine yerleşiyor. Negatife odaklandığımızda kaygı büyür, hedeflere odaklandığımızda ise ilerleme kaçınılmaz olur. Tony

#iletişim #öğrenme #marka
#pazarlama #strateji



“ Müşteri deneyimine odaklanan bir marka, güven kazanır. Hızı merkeze koyan bir şirket, lojistikte lider olur. İnovasyona odaklanan kurumlar ise geleceğin standartlarını belirler. ”

Robbins'ın dediği gibi: "Enerji odağın olduğu yere akar." İşte bu yüzden dikkatimizi yönettiğimiz an, aslında kendi hayatımızı da yönetmeye başlıyoruz.

ODAĞINI SEÇ: "ŞİKÂYET Mİ, ŞÜKRAN MI?"

Odak, hayatımızın her alanında belirleyicidir. Bir dönem sürekli sorunlara odaklandığımı fark etmiştim; o günlerde hayatımın etrafı gerçekten de sorunlarla çevriliymiş gibi hissettiriyordu. Sonra küçük bir alışkanlık geliştirdim: Her akşam gün içinde iyi giden üç şeyi yazmak. Birkaç hafta içinde zihnimdeki filtre değişti. Artık olumsuzluk yerine fırsatları, eksikler yerine olanı görmeye başladım.

Albert Einstein'ın dediği gibi: "Problemleri, onları yarattığımız düşünce biçimiyle çözemeyiz." Odağı değiştirmek, çözümü de beraberinde getirir.

AZ ŞEYE ODAKLAN, ONU GELİŞTİR

Büyük liderlerin ortak noktası, neye odaklanacaklarını çok iyi bilmeleridir. Steve Jobs, Apple'ı yeniden ayağa kaldırırken "Basitliğe odaklan" yaklaşımını benimsedi. Az şeye odaklanıp onu mükemmelleştirmek, Apple'ı dünya devine dönüştüren stratejeydi.

Markalar da odaklandıkları değerler üzerinden büyür. Müşteri deneyimine odaklanan bir marka, güven kazanır. Hızı merkeze koyan bir şirket, lojistikte lider olur. İnovasyona odaklanan kurumlar ise geleceğin standartlarını belirler.

GÜNLÜK HAYATTA ODAKLANMAYI KOLAYLAŞTIRACAK 5 ÖNERİ:

- 1. Dijital Detoks:** Telefon bildirimlerini sınırlayın, belirli zamanlarda sosyal medya molası verin.
- 2. Zihin Temizliği:** Her sabah 5 dakikalık nefes egzersizi yaparak günü berrak bir zihinle başlatın.
- 3. Tek Görev Kuralı:** Aynı anda birden fazla işe odaklanmaya çalışmayın. Çoklu görev, dikkati bölerek verimi düşürür.
- 4. Hedef Listesi:** Günün en önemli üç işini sabah yazın ve öncelik sırasına koyun.
- 5. Şükran Alışkanlığı:** Her akşam gün içinde iyi giden üç şeyi yazın; odağınız olumluya kayacaktır.

KÜÇÜK BİR DAVET

Bugün kendinize sorun: Ben şu anda hayatımın hangi alanına odaklanıyorum? Sağlığımı mı, işime mi, ilişkilerime mi? Odağınızın niteliği, yarının gerçeğini şekillendirecek. Unutmayın, nereye bakarsanız, orası çiçeklenir.



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.



**Metin ÖZKAN**

Creative Director, Kurumsal Yayın Uzmanı

✉ metin.ozkan@iziletisim.com

📷 mtnozkn_ 📱 Metin Özkan

“Yanımdayım ama değilim” Phubbing’in Gölgesinde Sosyalleşmek

Birlikteyiz ama değiliz. Aynı masada oturuyoruz, ama parmaklarımız ekranlarda, gözlerimiz bildirimlerde. Modern çağın görünmez alışkanlığı “phubbing”, ilişkilerimizin tam ortasına sessizce sızıyor. Peki bu davranış sosyal hayatımızı nasıl dönüştürüyor?

Bir arkadaş buluşmasını hatırlayalım. Kahveler masada, sohbet başlamış gibi... ama aslında herkes kendi ekranına gömülmüş. Bir göz göze gelme, bir kahkaha, bir “nasılsın gerçekten?” sorusu eksik. Telefon titreşiyor, gözler kayıyor. Oradayız ama değiliz. İşte bu paradoksun adı: phubbing.

Son yıllarda hayatımıza neredeyse fark ettirmeden giren bu kavram, “phone” (telefon) ve “snubbing” (yok saymak) kelimelerinin birleşiminden doğuyor. Yani, karşımızdaki kişiyi görmezden gelerek telefona odaklanmak. Basit bir hareket gibi görünse de, sosyal bağları zayıflatan bir alışkanlık haline gelmiş durumda.

NEDEN BU KADAR YAYGIN?

Cevap, aslında günlük rutinlerimizin içinde gizli. Sürekli bağlı kalma hali, sosyal medyanın sunduğu anlık tatmin, sessizlikten kaçış ve alışkanlık döngüsü... Telefon

#İletişim #sosyal medya #değişim #kaliteli yaşam



elimizin altında oldukça, gözümüz de ister istemez ekrana kayıyor. Farkında olmadan refleks haline gelen bu davranış, “herkes yapıyor” düşüncesiyle normalleşiyor. Oysa normalleşmek, sağlıklı olduğu anlamına gelmiyor.

SOSYAL İLİŞKİLER ÜZERİNDEKİ GÖLGE

Phubbing, yalnızca küçük bir dikkatsizlik değil. İlişkilerin temel taşlarını sarsan, derin etkileri olan bir tutum.

Empati zayıflıyor. Çünkü dikkatimiz dağınık, karşımızdakinin duygularına tam olarak temas edemiyoruz.

Değer görme ihtiyacı karşılanmıyor. Dinlenmediğini hisseden insan, yavaş yavaş uzaklaşıyor.

Bağlar yüzeyselleşiyor. “Seninle birlikteyim ama aslında başka yerlerdeyim” mesajı güveni zedeliyor.

Birlikte geçirilen zamanın kalitesi, süreden çok dikkate bağlı hale geliyor. Yan yana olmak, artık “gerçekten orada” olmayı garantilemiyor.

NE YAPABİLİRİZ?

Bu noktada çözüm, teknolojiyi reddetmek değil, bilinçli kullanmayı öğrenmek. Küçük ama etkili adımlar atılabilir:

- Telefonu masadan kaldırıp çantaya koymak. Göz önünde olmayan, akla da daha az gelir.
- “Telefon molası” başlatmak. Buluşmalarda bir süreliğine herkesin cihazlarını sessize alması hem eğlenceli hem bağ kurucu olabilir.
- Aktif dinlemeyi hatırlamak. Göz teması, mimikler, küçük onaylar... “Buradayım” demenin basit yolları.
- Farkındalık soruları sormak. “Şu an, bu kişiyle geçirdiğim zamanı nasıl daha özel kılabiliyorum?” sorusu, dikkati anda tutmaya yardımcı olur.

SON SÖZ

Phubbing, modern çağın görünmez mesafesi. Hepimiz bir şekilde ya uygulayan ya da maruz kalan taraf olduk. Ama farkına vardığımız anda, değiştirmek de elimizde. Çünkü gerçekten hatırladığımız anılar, ekran ışığından değil, göz göze gelen bakışlardan doğuyor.

AMANDA HESS İLE LİDERLİK VE NÖROÇEŞİTLİLİK ÜZERİNE...*

Nöroçeşitliliğin iş dünyasında bir engel değil, tam tersine bir liderlik gücü olabileceğini kanıtlayan Amanda Hess, kendi yolculuğundan aldığı ilhamla CEO'lara rehberlik ediyor. Onunla yaptığımız bu röportajda, farklılıkların nasıl bir avantaja dönüşebileceğini, liderlikte kırılganlığın önemini ve başarıya dair bambaşka bir bakış açısını keşfedeceksiniz. Hess, özellikle kadın girişimcilere kendi yollarını çizme cesareti verirken, 'başarının özü kendinle barışmaktır' diyerek ilham veriyor. Her satırı, iş dünyasında farklı olan herkes için umut ve güç taşıyor.





“

Benim için başarı, kendinle barışık olabilmek. Maddi kazanımlar ya da toplumsal etiketler tek başına bir şey ifade etmiyor. Asıl mesele, sabah uyandıığında “Ben olduğum halimle yeterliyim” diyebilmek. Eğer bunu hissedebiliyorsan, zaten işinde de, ilişkilerinde de başarısın. ”



Nöroçeşitlilik iş dünyasında çoğu zaman bir engel gibi görülüyor. Oysa Amanda Hess, bunun aslında liderler için güçlü bir avantaj olabileceğini söylüyor. Kendi deneyimlerinden yola çıkarak kurduğu koçluk yolculuğunda, CEO'lara kendi farklılıklarını kabul edip potansiyellerini açığa çıkarmaları için rehberlik ediyor. Kendisi, “Nöroçeşitli CEO Koçu” olarak, yöneticilere sadece daha üretken olmaları için değil, öncelikle kendileriyle barışmaları için destek veriyor. Gelin ona kulak verelim...

Sizi en çok kimler ya da neler motive ediyor?

Aslında en çok kendi müşterilerimden ilham alıyorum. Çünkü onlar benim için gerçek kahramanlar. Kendi farklılıklarını kabullenip buna rağmen değil, bunun sayesinde ilerliyorlar.

Ayrıca nöroçeşitli liderler hakkında yapılan yeni araştırmaları da takip etmeyi seviyorum; bilim bana her zaman yeni fikirler veriyor.

Başarıyı nasıl tanımlıyorsunuz?

Benim için başarı, kendinle barışık olabilmek. Maddi kazanımlar ya da toplumsal etiketler tek başına bir şey ifade etmiyor. Asıl mesele, sabah uyandıığında “Ben olduğum halimle yeterliyim” diyebilmek. Eğer bunu hissedebiliyorsan, zaten işinde de, ilişkilerinde de başarısın.

Kendi liderlik yolculuğunuzda en büyük öğreniminiz ne oldu?

Liderlik, “her şeyi doğru yapmak” değil. Liderlik, kırılabilir olmak, hata yapabilmek ve buna rağmen

yoluna devam edebilmek. Ben de birçok kez düştüm, yanıldım ama hepsi bana daha çok empati, daha çok güç kattı. Aslında farklı olmak, seni daha iyi bir lider yapıyor.

Sizi kendi işinizi kurmaya ne yönlendirdi?

Kendi hayatımda yaşadığım dönüşüm o kadar güçlüydü ki, bunu başkalarının da deneyimlemesini istedim. Özellikle güçlü, çalışkan ama kendini “hatalı” hisseden kadınlara yardımcı olabileceğimi biliyordum. Onların aslında daha fazla para kazanmaya, kilo vermeye ya da yapılacaklar listesini bitirmeye değil; kendileriyle barışmaya ihtiyaçları vardı. Nöroçeşitli olmak dünyayı daha keskin, daha zor hissetmek demek ama aynı zamanda bunu kendi lehine kullanmayı öğrenirsen bambaşka bir

hayat kurabiliyorsun.

Sosyal medyayı işinizde nasıl kullanıyorsunuz?

Hess: En çok Instagram'da aktifim. Orayı seviyorum çünkü gerçekten sosyal olabildiğin bir alan. Hashtag aramaları yapıyor, insanlarla gerçek sohbetler kuruyorum. Samimiyet benim için çok önemli. Facebook'ta da aynı şeyi yapıyorum. Yeni yeni LinkedIn'e de adım attım. Sosyal medyayı “bir şey almak için” değil, topluluk yaratmak için kullanırsanız çok daha kolay ve keyifli hale geliyor.

Günlük rutinleriniz var mı?

Açıkçası katı rutinlerim yok. Her gün yaptığım tek şey kendim için orada olmak. Sinir sistemime, ruhuma dikkat etmek. Kendini onaylamak, sevmek, anlamak... İşte asıl önemli olan bu. Gününü mükemmel planlamasan da kendinle olan ilişkiyi güçlendirdiğinde iş hayatı da kolaylaşıyor.

Başarılarınız ve başarısızlıklarınız size hangi dersleri öğretti?

Aslında sandığımdan çok daha fazlasını biliyorsun. “Başarının sırrını” bulmaya çalışmayı bırak, dene, hata yap, ayağa kalk ve tekrar dene. İnsanlara yardım et. Bu işin özü bu. Pazarlama ve satış, nöroçeşitliysen çıplak ayakla cam kırıkları üzerinde koşmak gibi gelebilir. Normal. Sinir sistemine iyi bak, kendi ritmini bul. Farklı olman gerekiyor. Nöroçeşitliliğini süper gücün gibi gör. Tek bir doğru yol yok. Sadece sana uygun yollar var. Sabırlı ol. Ben de birçok kez başarısız oldum, yanlış koçlarla çalıştım, hatta dolandırıldım. Ama hepsi sürecin bir parçası. Vazgeçmemek asıl mesele.

Kadın girişimcilere ne tavsiye edersiniz?

Öncelikle kendini tanı. Senin için başarı ne demek, senin iş yapma tarzın ne, hangi değerler seni ayakta tutuyor? Başkalarının yolunu kopyalamaya çalışma. Senin için işe yarayan bir yol var ve bunu ancak sen bulabilirsin. Ayrıca destek almaktan çekinme. Koçluk, mentorluk, topluluk... Bunlar seni yalnız hissetmekten kurtarır.

*She Owns It – Özel röportajından derlenmiştir.

**Yiğit URAN**

Profesyonel Koç, Endüstri Mühendisi

✉ yigitcanuran@gmail.com

BAŞARISIZ BİR İŞ MÜLAKATI SONRASI ÖZ ŞEFKAT

Sizi çok mutlu edeceğini düşündüğünüz o iş için görüşme daveti aldınız. Mülakata kadar heyecanlı ve gergin bir süreç geçirdiniz. O gün geldi çattı. Kendinizi doğru düzgün ifade edemediniz, soruları yanlış cevapladınız, bazılarını cevaplayamadınız bile, yapamadınız, iyi geçmedi, daha doğrusu berbattı, şaşmamalı zaten, kendinizi cezalandırmanız gerekiyor. Bir an dursak ve bu anı duyumsasak... Ne dersiniz?

Bir iş görüşmesine girdiğinizi hayal edin. Mülakat bitti, şirketten ayrılmak üzere otoparkta arabanıza bindiniz. Az önce olanlar havaalanına henüz inen bir uçak gibi zihin pistinize iniyor ve o sırada telefonunuz çalıyor. Görüşme öncesinde heyecanınızı paylaştığınız, çok sevdiğiniz o arkadaşınız arıyor. Görüşmenin nasıl geçtiğini merak ediyor olmalı. Telefonu açıyorsunuz:

- Görüşme çok da iyi geçmedi. Şöyle bir düşününce daha iyi olabilirdi. Nerede hata yaptım? Ah, şimdi aklıma geldi de bir soru vardı, o soruya daha akıllıca cevap verebilirdim aslında. Neden aklıma gelmedi? Böyle zamanlarda hep saçmalıyorum.
- Neden daha iyi yapamadın?
- Heyecanlandım sanırım.
- Neden heyecanlandın?
- Bilmiyorum gerildim.



- Nereden çıktı bu gerginlik, zaten bildiğin konular, kalk ayağa kendin ol.
- Evet haklısın biliyorum ama o an bir şekilde beceremedim.
- Neden? Bunun sonuçları ne olacak?
- Muhtemelen işi alamayacağım.
- Aptal.
-

Bu 5n1k yapıyor gibi sorunun kökenini analiz etmeye çalışan ses tanıdık bir ses. Bu arkadaşınız aslında zihninizin otomatik pilotu. Peki, bu ses size mi ait? Bir başkasından yadigar bir ses mi, ya da bir inanç kalıbının seslendirmesini mi yapıyor? Belli ki sizi güvende tutmaya çalışıyor, başarınızı da istiyor gibi ama zalimce bir tınısı da var.

KUSURLU OLMAK İNSAN OLMAMIZIN PARÇASI

Duyularınız eşliğinde kendinizi sorguya çektikçe daha kasvetli hale gelecek bu sohbet uzayacak ve zihninizin içinde daha çok vakit geçireceksiniz. Gerginlik, mutsuzluk, umutsuzluk sorularla çözebileceğiniz sorunlar değildir. Duygulardır. Sadece hissedilebilirler. Kötü geçen mülakat sonrası

acıyı görmezden gelmek onun daha güçlü bir şekilde kapınızı çalmasına sebebiyet verir, öncelikle bu acının var olduğunu kabul etmeliyiz. Kötü bir iş mülakatı da hayatın kaçınılmaz bir parçası. Olabildiğince dürüst bir şekilde duygularınızı oldukları gibi hissetmeye çalışın, bastırmayın. Kusurlu olmak insan olduğumuzu gösteriyor. Ancak sonrasında kendimize şefkatle yaklaşabiliriz.

YAPMA MODU VE MİNDFULNESS

“Yapma modu” daha iyi bir işe sahip olmanız için durumu analiz eder, geçmiş deneyimleri hatırlar, şimdikiyle kıyaslar, daha iyi planlar yapar. Sahip olduğumuz bu “yapma modu” olmasaydı insanlık bugüne gelemezdi. Planlamak, analiz etmek, kaçınmak, öğrenmek, temkinli olmak bu mekanizmanın bize faydaları. Yapma modu insanlığın var oluşu kadar köklü bir mod. Bununla beraber duygular söz konusu olduğunda yapma modu duyularımızla aramıza set çeken bir yapıya da sahip. Yapma modu, iş mülakatını değerlendirirken daha iyi bir sen için öz eleştiri, öz yargı araçlarını kullanır ve size mükemmel dışında bir seçenek olmadığını söyler. Tam bu noktada mindfulness

bu yaklaşımın hayatınızı ele geçirmemesi için bir farkındalık anı tanır. Kötü mülakatınızı kabul etmek, bu mülakatı defalarca kafanızda canlandırmanızdan ve işe kabul edilmeyeceğinizden kaynaklanan ekstra acıdan kaçınmanızı sağlar. Olumsuz duygu ve düşüncelerinizin; zihninizden sessizce gidebilmeleri için bir alan açmanıza olanak tanır. Bunu da ancak acıyı hissedip, kabul edebildikten sonra yapabilirsiniz.

YERİNE NE KOYABİLİRİZ?

Kendinize yaklaşımınız, seçtiğiniz kelimeler, zihninizin üreteceği sonraki hikâyenin, bir başka deyişle; duygu ve düşünce öbeklerinin hangi tonda olacağını etkiler. Bu noktada mesajlara kulak kabartmak kendimize iyi davranmamız adına güzel bir başlangıç olabilir. Hangi mesajlar? Bu yapma modu anında ortaya çıkan sıkışmışlık hissi bir mesajdır. Size daha iyisini yapabiliyordun diyen bir iç sesiniz var ise bu eleştirmen sesin dediklerini bir dinleyin. Objektif bir şekilde bedeninizi fark etmeyi deneyin. Zihin ve zihnin ürettikleri ile bedenimiz birbirine bağlıdır. Bu sorularda ve yarattığınız otomatik cevaplarda bedeninizi duyumsayın. Göğsünüzde ya da omuzlarınızda sıkışma ya da kaşınızı çattığınız anlık bir tepki size ne demek istiyor?

-Nasıl hissediyorum? Elimden geleni yaptım mı? Şu an neye ihtiyacım var?

-Benim için zor anlardı. Evet elimden geleni yaptım ve etkimin olmayacağı şeyler oldu. Kendime karşı nazik olacağım ve bir sonraki mülakat için eksik gördüğüm yerlere bakacağım.

Ya da:

-Hayır. Çalışmadım. Odaklanmadım. Hak etmedim. Zaten bu kafa yapısıyla devam edersem ancak bu olur...

Fark ettiyseniz olumsuz duygu ve düşünceler bir diğer olumsuzu çağırdı ve yeniden aynı kısır döngü başladı. Otomatik pilot yönetimi ele aldı. Zihninizin ürettiği ve pek de nazik olmayan bu düşünceler ve onların tetiklediği duygular size pek de arkadaşça davranmıyor. Motive edici gibi görünen: "Ayağa kalk, sen daha iyisini yapabilirsin, bunu yap ki aldığın eğitime, kendine yaptığın yatırıma değsin" gibi yargılayıcı yaklaşımları durduramayız. Ama iyi haber şu ki onlara inanmak ve bu düşünceleri körüklemek zorunda da değiliz.

Mindfulness duyularınıza kavuşma halidir. Sezgisel bir kavrayış geliştirdiğinizde dünyayı sakin ve yargılamadan; doğrudan duyularınız aracılığıyla deneyimlemenizi sağlar. Öz yargı sizi iyi ya da kötü diye etiketler. Mülakat deneyimini olmasını istediğiniz gibi ya da olmasından korktuğunuz gibi değil olduğu gibi görmeye başlarsınız. Bu farkındalık hali kendinize ve başkalarına şefkatli davranmanız için bir zemin oluşturur ☺ Şefkatle kalın.



“**“Yapma modu” daha iyi bir işe sahip olmanız için durumu analiz eder, geçmiş deneyimleri hatırlar, şimdikiyle kıyaslar, daha iyi planlar yapar. Sahip olduğumuz bu “yapma modu” olmasaydı insanlık bugüne gelemezdi.**”

”



Koçluk hedefe giden yolu aydınlatır.

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





Çiğdem ÖZGER
Profesyonel Koç, ICF

#Motivasyon #Hedef #Üretkenlik
Psikoloji #Eğitim

Geç Kalmalar ve Yeni Başlangıçlar

Geç kaldığını düşündükçe hayatı kaçınıyor gibi hissediyor musun? Bu yazı, ertelemenin zincirlerini kırıp küçük ama etkili adımlarla hayallerine nasıl yaklaşabileceğini gösteriyor. Çünkü bazen “geç kaldım” dediğin an, tam da başlaman gereken zamandır.

GEÇ KALMA DUYGUSU NEDEN BU KADAR AĞIR?

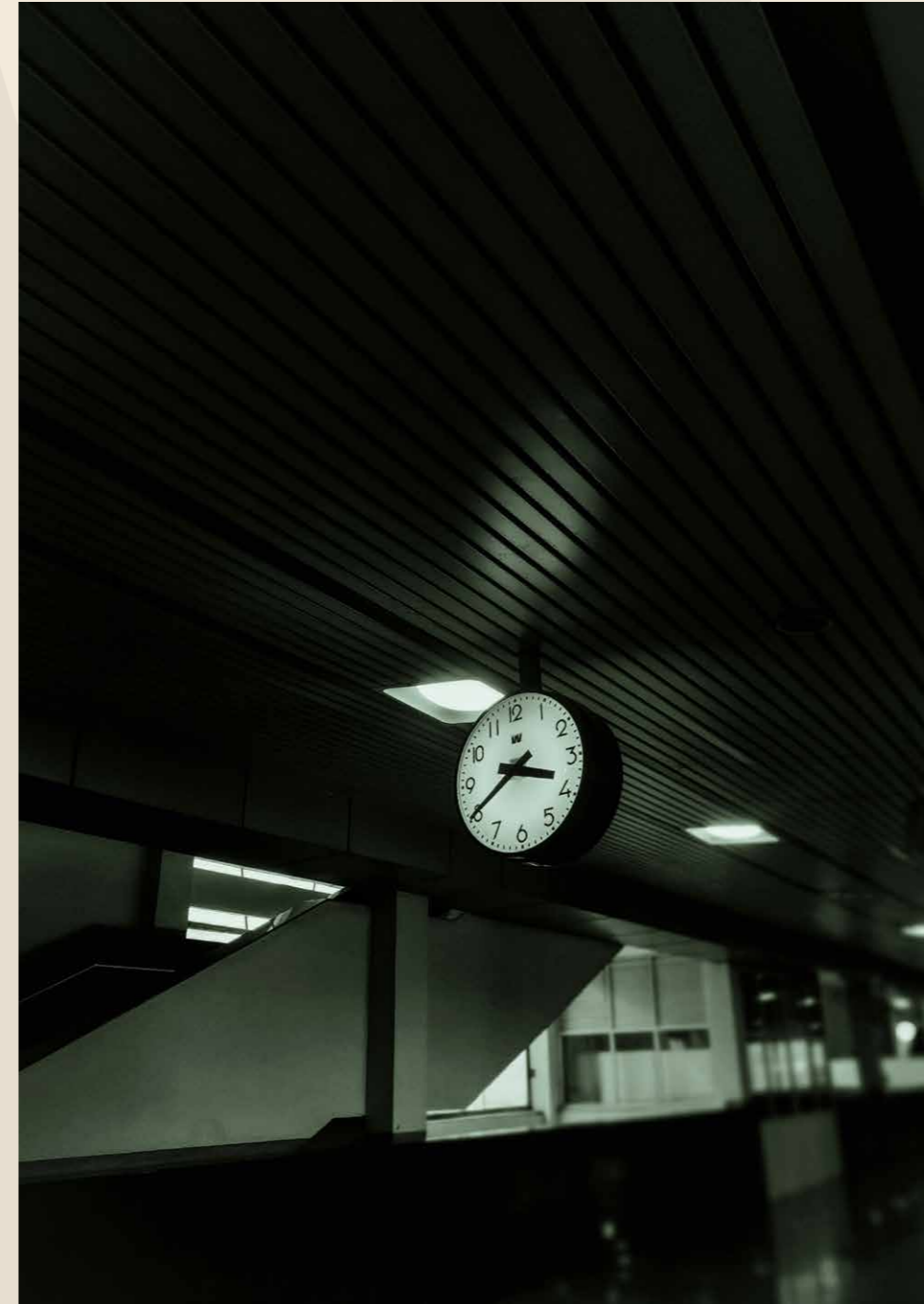
Bazı günler, hatta bazı geceler hep geç kaldığımı düşünüyorum. Hayata, hayallerime, başarıya, dünyayı dolaşmaya... Geç kaldığımı düşündükçe, o gün yine geç kalıyorum. Bu düşünce zihnimde dönüp durdukça zamanın nasıl akıp gittiğini fark etmiyorum bile. Sonra geçmiş günlerimi düşünüyorum; kaçırdığım fırsatları, yarınlarımı nasıl planlayamadığımı, okuyup olamadığım meslekleri, “keşke”lerle dolu anları...

Neden çok çalışıp saygın bir doktor olmadığımı, ünlü bir avukat ya da iyi bir oyuncu olmadığımı sorguluyorum. Ve gün bitiyor. Ben yine geç kalmış hissediyorum.

Psikoloji araştırmaları, insanların yaklaşık %20’sinin kronik erteleyici olduğunu ve bunun hayat doyumunu ciddi şekilde azalttığını söylüyor. (Steel, 2007) Bu da aslında yalnız olmadığımızı ve geç kalma duygusunun çok yaygın bir insan deneyimi olduğunu kanıtıyor.

BİR EĞİTİMLE GELEN FARKINDALIK

Bir gün, tam da bu düşüncelerin ağırlığı altında ezilirken, sırf biraz maddi kazanç sağlamak için başladığım bir eğitim hayatımı değiştirdi. Eğitimci şöyle diyordu:



“Başarmak ve hayallerine ulaşmak istiyorsan bugünden başla, şu anda başla, bulunduğun şartlarda başla!”

Bu sözleri ilk duyduğumda “Tamam da, bu bana en fazla ne kazandırabilir ki?” diye düşündüm. Çünkü her şeye sıfırdan başlamak demekti bu; emek harcamak, zaman ayırmak ve hedefim için çok uğraşmak demekti.

Eğitmen bu kez başka bir soru sordu: “Peki, bugün hiçbir şey yapmazsan ya da dünden farklı bir şey yapmazsan, beş yıl sonra nasıl bir hayatın olur?”

Bu soru beni duraksattı. Kafamda hızlıca bir gelecek tasviri yaptım. Bugün yaptıklarımı aynen yapmaya devam edersem muhtemelen aynı yerde, belki biraz daha kötü durumda olurum. Daha iyi bir hayatım olmayacağını net bir şekilde gördüm. Bu farkındalık beni harekete geçirdi. Ertelemeyi Bırakmanın Gücü Ertelemekten vazgeçtim. Çalışmaya başladım. Ve neredeyse sekiz senedir bir türlü bitiremediğim üniversite eğitimimi tamamladım, mezun oldum.



Kendime yatırım yaptım, farklı eğitimler aldım ve bir gün eğitmenlik yapmaya başladım.

Artık tembellikten, ertelemeden bahsediyor, başarısızlığın aslında pes etmek anlamına geldiğini anlatıyordum. Dinleyenler büyük bir hevesle bana katılıyor ve hep geç kaldıklarını düşündüklerini söylüyorlardı.

O anda şunu fark ettim: Bu yolculuk tek başına çıktığım bir yol değildi. Dinleyen herkesle birlikte daha büyük bir güç haline geliyorduk. Bilgisayar oyunlarındaki gibi, sanki bir takım olmuş, en büyük düşmanımız olan zihnimizle savaşıyorduk.

HAYALLERİMİZE GİDEN KÜÇÜK ADIMLAR

Ve bir noktadan sonra "Ben ne düşünüyorum?" değil "Biz ne düşünüyoruz?" sorusu çıkıyordu ortaya.

Ve şimdi biz şunu düşünüyoruz:

"Başaracak başka neler var? Daha nereleri görebiliriz? Hangi yeni hedeflere yelken açabiliriz?"

Ama burada da bitmiyor. Çünkü insan bir hedefe ulaştığında bir diğeri başlıyor. Bu bir yolculuk; varış noktası değil, ilerleme süreci. Hayatımızda yaşadığımız her "kader anı", aldığımız her karar, olabileceğimiz en iyi versiyona ulaşmamız için bir fırsat. Hayallerimiz ile hayatımız arasındaki boşluk ne kadar büyükse, o kadar mutsuz oluyoruz.

Bu yüzden hayallerimize ulaşmak için önce ertelemekten vazgeçmemiz gerekiyor. Şu anda, elimizde ne varsa onunla başlamalıyız. Albert Einstein'ın dediği gibi:

"Hayatta başarının sırrı, hiç hata yapmamakta değil; aynı hatayı ikinci kez yapmamaktır."

Hayat, sürekli hareket halinde olduğumuzda güzelleşiyor. Belki de tek yapmamız gereken şey, beklemeyi bırakıp bir adım atmak. Küçük, belki önemsiz görünen ama bizi hayallerimize biraz daha yaklaştıran bir adım.

Çünkü bazen geç kaldığımızı düşündüğümüz her şey, aslında tam zamanında başlama cesareti gösterdiğimizde değişiyor.

Peki sen, bugün hangi hayalini ertelemeyi bırakıp ilk adımı atacaksın?

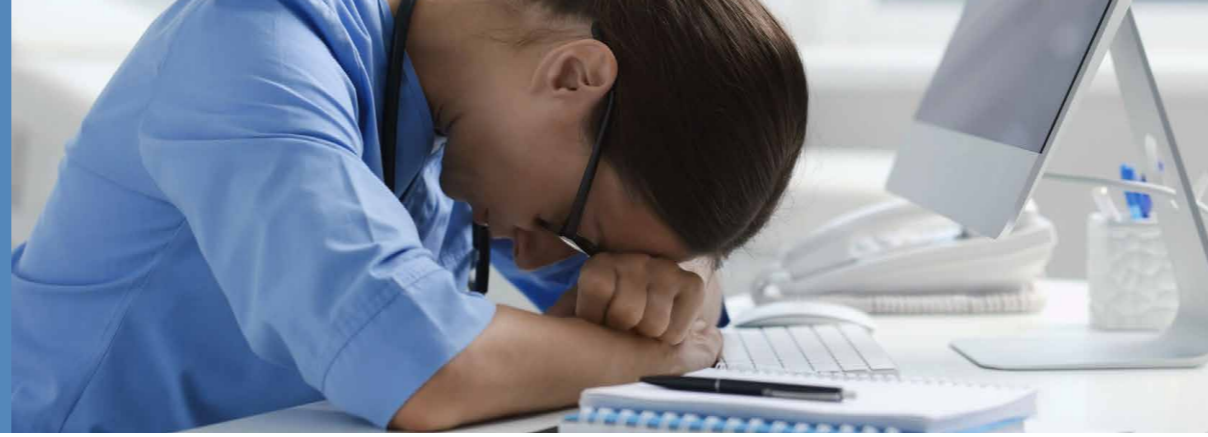
“Psikoloji araştırmaları, insanların yaklaşık %20'sinin kronik erteleyici olduğunu ve bunun hayat doyumunu ciddi şekilde azalttığını söylüyor. (Steel, 2007) Bu da aslında yalnız olmadığımızı ve geç kalma duygusunun çok yaygın bir insan deneyimi olduğunu kanıtlıyor.”

Kendi gelecekle ilgili planları olmayanlar, başkalarının planlarına dahil olurlar.



BEYAZ YAKALILARIN YENİ KRİZİ;

SESSİZ ÇATLAMA



“Çalışanlar, sessiz çatlamada işlerini bırakmıyor ancak masalarında oturmaya devam ediyor. Raporlar hazırlanıyor, toplantılar yapılıyor, görevler yerine getiriliyor. Ancak tüm bu rutinlerin ardında görünmeyen bir şey var: İçsel bağlılık ve motivasyonun giderek aşınması. Çalışan, dışarıdan bakıldığında işine devam ediyor gibi görünse de zihinsel olarak kurumdan uzaklaşıyor.”

Son yıllarda çalışma hayatı, yalnızca iş süreçleriyle değil, çalışanların sessizce ortaya koyduğu tavırlarla da şekilleniyor. Bir dönem gündemden düşmeyen sessiz istifa, çalışanların görev tanımlarının dışına çıkmayı reddetmesiyle iş dünyasında çok konuşulmuştu. Şimdi ise onun yerini farklı ama bir o kadar kritik bir kavram alıyor: Sessiz Çatlama (quiet cracking)!

Yazı **Dilhan Hız**

Sessiz çatlamada çalışan işini bırakmıyor, masasında oturmaya devam ediyor. Raporlar hazırlanıyor, toplantılar yapılıyor, görevler tamamlanıyor. Ancak tüm bu rutinlerin ardında görünmeyen bir şey var: İçsel bağlılık ve motivasyonun giderek aşınması. Çalışan, dışarıdan bakıldığında işine devam ediyor gibi görünse de zihinsel olarak kurumdan uzaklaşıyor.

KÜRESEL BULGULARIN GÖSTERDİĞİ RESİM

2025 yılı içerisinde yapılan araştırmalar bu eğilimin boyutlarını ortaya koydu. TalentLMS'in anketine göre, çalışanların yarısından fazlası sessiz çatlama yaşadığını ifade ediyor. Business Insider verileri ise bu durumun küresel ekonomiye maliyetinin her yıl yüz milyarlarca doları bulduğunu gösteriyor. Tükenmişlik, iş güvensizliği, kariyer belirsizliği, yetersiz gelişim imkânları ve yöneticiyle bağların zayıflaması bu kopuşun temel nedenleri arasında yer alıyor. Sessiz istifa bilinçli bir sınır koyma davranışyken, sessiz çatlama bir tür içsel çözülme olarak görülüyor. Türkiye'de kavram henüz akademik literatüre yeni

giriyor, ancak şirketlerde çalışan deneyimleri üzerinden hissedilmeye başlandı bile. Beyaz yakalının “var ama yok” hâli, uzun vadede kurumların verimliliğini ve itibarını sessizce aşındırabilecek bir risk oluşturuyor. UKXperience (UKX) Danışmanlık, bu eğilimi şirketler için güçlü bir uyarı sinyali olarak değerlendiriyor.

Kurucu Uğur Karaboğa konuyu şöyle özetliyor:

“Sessiz çatlama, işten ayrılmak kadar görünür değil ama çok daha sinsi. Çalışan masada oturuyor, işini yapıyor gibi görünüyor. Fakat aslında zihinsel olarak kurumdan kopmaya başlamış hatta kopmuş durumda. Bu da uzun vadede hem üretkenlik hem de kurum kültürü için ciddi bir tehdit. Sessiz çatlama, adı yeni duyulan ancak etkisi hızla büyüyen bir kriz. Şirketler bu sessiz çözülmeyi görmezden gelirse yalnızca verimlilik değil, yetenek ve güven kaybıyla da karşı karşıya kalacak. Çalışanların sadece fiziksel değil, zihinsel ve duygusal olarak da işin içinde kalmasını sağlamak, önümüzdeki dönemin en kritik yönetim sınavı olacak.” diye konuştu.



İKİNCİ BAHARIN GÜCÜ: MENOPOZU SAĞLIKLI VE ÖZGÜRCE YAŞAMAK

Menopoz, kadınların hayatındaki bir son değil; kendini yeniden keşfetmenin, bedene kulak vermenin ve yeni bir denge kurmanın kapısı aslında...

Yazı **Dilhan Hız**

Uzmanlara göre menopoz “yaşamdan kopuş değil, yeniden dengeye geliş süreci”. Dolayısıyla her kadın, kendi ikinci baharının mimarı olabilir. Yeter ki doğru bilgiyle, bilinçli tercihlerle ve düzenli sağlık takibiyle bu dönem fırsata çevrilsin.

Menopozla birlikte en çok ihmal edilen noktalardan biri uyku. Östrojenin azalmasıyla uykusuzluk, gece terlemeleri ve sık uyanmalar sık görülüyor. Oysa kaliteli bir uyku, bağışıklık sisteminden ruh haline kadar pek çok şeyi etkiliyor. Ağır akşam yemeklerinden kaçınmak, ekran süresini azaltmak, ılık bir duş ya da bitki çayıyla gevşemek basit ama etkili çözümlerden. Beslenme de aynı şekilde kritik. Kalsiyum ve D vitamini yönünden zengin gıdalar, protein desteği, bol lifli sebze ve tam tahıl tüketimi kemik ve kas sağlığını koruyor. Ama gelişigüzel alınan takviyeler riskli olabiliyor; en doğru yol, kişiye özel bir planı uzman eşliğinde belirlemek.

BIRAKMA ZAMANI

Sigara menopozu erken başlatabiliyor, semptomları ağırlaştırıyor ve kemik kaybından kalp hastalıklarına kadar birçok riski artırıyor. Bu dönemde bırakmak, yaşam kalitesinde çarpıcı bir fark yaratıyor. Hormon tedavileri ise en çok yanlış anlaşılan konulardan. Kulaktan dolma bilgilerle tümünden reddedilse de, doğru hasta için uygun dozda uygulandığında sıcak basmalarından kemik erimesine kadar pek çok sorunu hafifletebiliyor. Menopoz sürecini sağlıklı geçirmek için hareket şart. Düzenli

“

Menopoz sürecinde dengeli ve sağlıklı bir diyet, yeterli kalsiyum ve D vitamini almak, sigara alkol ve diğer toksik maddelerden uzak durmak, yağdan fakir antioksidandan zengin gıdalarla beslenmek önerilmektedir. Ayrıca düzenli egzersiz kemik kaybını yavaşlattığı gibi, aşırı kilo alımını ve buna bağlı olarak gelişebilecek kalp şeker hastalığı gibi hastalıkların riskini azaltmaktadır. ”



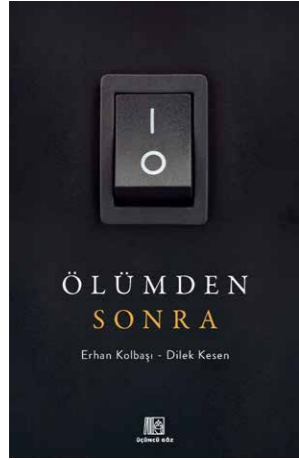
yürüyüşler, yoga, hafif ağırlık egzersizleri hem bedenini direncini artırıyor hem de ruh halini dengeliyor. Endorfin salınımı sayesinde duygusal dalgalanmalarla baş etmek de kolaylaşıyor. Ve elbette düzenli kontroller... Kemik yoğunluğu ölçümü, mamografi, smear testi, tansiyon ve kan değerlerinin takibi bu dönemde hayati önem taşıyor. Yılda bir kez yapılan rutin kontroller, sağlıklı bir ikinci baharın anahtarı.

ÖZGÜRLÜK

Ama belki de en önemlisi, bu dönemi bir “boşluk” değil, bir özgürlük alanı olarak görmek. Çocuk büyütme telaşının azaldığı, iş hayatında belli bir noktaya geldiği bu evre, ertelediğiniz hobileri, seyahatleri, dostlukları yeniden keşfetmek için ideal. Meditasyon, sanat, nefes çalışmaları ruhsal bir detoks etkisi yaratıyor. Menopoz, aslında kadınlık bilincinin yeniden tanımlandığı bir eşik. Bir son değil; kendinize alan açtığınız, bedeninizle barıştığınız ve yaşamın ritmini yeniden kurduğunuz yeni bir başlangıç.

**KONSER
TİYATRO
GÖSTERİ
YENİ ÜRÜNLER**

Haberiniz
olsun!



“ÖLÜMDEN SONRA” ÜÇÜNCÜ GÖZ ETİKETİYLE RAFLARDA!

Erhan Kolbaşı ve Dilek Kesen'in birlikte kaleme aldığı Üçüncü Göz etiketiyle raflardaki yerini alan kitap “**Ölümden Sonra**”, ölüm ötesine dair sorulara cesurca yaklaşarak bireysel deneyimler üzerinden öteki âlemin işleyişine ve evrensel düzenin gizimine ışık tutuyor. İnsanın yalnızca “beden kostümünden” ibaret olmadığı fikrinden yola çıkan kitap, ölüm sonrasındaki varoluşu “spatyom” kavramı çerçevesinde ele alıyor.



“BAĞLANTI HATASI” 31 EKİM'DE VİZYONDA

Gökçen Usta'nın yönettiği, Onur Tuna, Belçim Bilgin, Timur Acar, Asena Keskinci, Fatih Berk Şahin, Utku Coşkun ve Çağdaş Onur Öztürk'ün başrolleri paylaştığı “**Bağlantı Hatası**”, zorbalık ve akran zorbalığı gibi toplumsal bir yaraya cesurca dokunuyor. Ertelenen vizyon tarihinin ardından film, 31 Ekim Cuma günü sinemaseverlerle buluşacak. Yayınlanan yeni fragman, “Zorbalık okulda değil ailede başlar” sloganıyla çoğunlukla evde başlayan; okulda, arkadaş çevresinde ya da dijital dünyada farklı biçimlerde devam eden zorbalık döngüsünü çarpıcı bir şekilde işliyor. Filmde yalnızca zorbalık yapan değil, akran zorbalığına maruz kalan karakterlerin hikâyesi de izleyiciye sunuluyor.



PERA ÖĞRENME'DEN BİRLİKTE DÜŞLEMELİK

Pera Müzesi Öğrenme Programları, Ortak Duygular sergisinden yola çıkan “**Birlikte Düşlemek**” başlıklı program kapsamında farklı yaş gruplarına yönelik yaratıcı atölye çalışmaları düzenliyor. Programda düzenlenen atölyeler, Ortak Duygular sergisinin temalarını keşfetmeye, eserlerin bir araya geldiğinde yarattığı paylaşılan duyguları birlikte deneyimlemeye davet ediyor. Katılımcılar, sanat yapıtlarının yalnızca izlenen nesnelere olmaktan çıkarak duyguların bulaşıcı ve birleştirici gücüyle ortak bir zeminde bulunduğu kapsayıcı bir deneyimin parçası oluyor. Farklı yaş gruplarına özel hazırlanan sergi turları, yaratıcı atölye çalışmalarıyla birleşerek hem eğlenceli hem de ilham veren bir öğrenme ortamı sunuyor.



“GİZLİ BAHÇE” SERGİSİ THE STAY BOULEVARD NİŞANTAŞI'NDA

İstanbul'da sanatın farklı disiplinlerini bir araya getiren The Stay Boulevard Nişantaşı, uluslararası sergilere ev sahipliği yaparak kültür sanat alanına değer katmayı sürdürüyor. The Stay Boulevard Nişantaşı ve Eda Uras'ın kurucusu olduğu Otmar Uras ile birlikte hayata geçirilen “**Gizli Bahçe**” sergisi sanatseverlerle buluştu. Uluslararası sanatçıların karma eserlerinden oluşan “Gizli Bahçe”, sanatseverleri kapısı aralık bir bahçeye davet ediyor ve onlara hayalin ve görünmeyen ritüelleriyle örülmüş özel bir yolculuk vaad ediyor. Sergide, farklı tekniklerle ve çok değişken ölçülerde çalışan Meksikalı sanatçı Esteban Fuentes de María, çağdaş çizim ve metal çalışmalarıyla bilinen Fransız sanatçı Camille Bruat ile eserlerinde genellikle peyzaj çalışmalarına yer veren İtalyan sanatçı Francesco Poiana'nın eserleri yer alıyor. “Gizli Bahçe” sergisi, 17 Kasım tarihine dek The Stay Boulevard Nişantaşı'nın 1. katındaki galeri alanında görülebilir.

KONSER
TİYATRO
GÖSTERİ
YENİ ÜRÜNLER

Haberiniz
olsun!



GELECEĞE DÖNÜŞ KOLEKSİYON BİLETİ PARİBU CİNEVERSE'TE

Paribu Cineverse, sinema tutkusunu koleksiyon heyecanıyla buluşturmaya devam ediyor. Koleksiyon tutkunlarını sevindirecek bu özel biletler, her film için özel olarak tasarlanıyor ve yalnızca sınırlı sayıda üretiliyor. Daha önce Superman, Spiderman, Lilo & Stiç ve F1 Filmi için hazırlanan özel koleksiyon biletlerine şimdi de 1985 yapımı kült film **Geleceğe Dönüş** ekleniyor. Robert Zemeckis'in yönetmenliğini üstlendiği ve Michael J. Fox, Christopher Lloyd ile Lea Thompson'ın rol aldığı Geleceğe Dönüş (Back to The Future), zaman yolculuğu yapabilen DeLorean otomobiliyle 1955 yılına ışınlanan Marty McFly'nin geçmişi düzeltme çabasını konu ediniyor. Sınırlı sayıdaki Geleceğe Dönüş biletini almak için Paribu Cineverse salonlarına uğramanız yeterli.

1
2
3



VIKTOR FRANKL'DAN ANLAM ARAYIŞI ÜZERİNE RAFLARDA

Dünyaca ünlü psikiyatrist Viktor E. Frankl'in mirasından ilham alan **"Viktor Frankl'in Anlam Arayışı Üzerine"** eseri, İnkılâp Kitabevi etiketiyle okurlarla buluşuyor. Pam Roy ve Moira Hummel tarafından kaleme alınan bu eser, Frankl'in logoterapi anlayışını günümüz insanının hayatına uyarlıyor. Kitap; amaç, özgürlük, sorumluluk ve kendini aşma gibi kavramlar etrafında yirmi bir düşünce sunarak okurları kişisel bir keşif yolculuğuna davet ediyor. Eğitim ve gençlik üzerine uzun yıllardır çalışmalar yürüten Pam Roy ile koruyucu ailelerdeki gençlere destek veren Moira Hummel, bu kitapta Viktor Frankl'in evrensel mesajını yeni nesillere aktarıyor.



BOĞAZIÇI VENTURES YAPAY ZEKA ZİRVESİ 2025, EKİM'DE İSTANBUL'DA

Türkiye'nin teknoloji, girişimcilik, finans, yatırım ve akademi dünyasını bir araya getiren **Boğaziçi Ventures Yapay Zeka Zirvesi**, 02 Ekim 2025 Perşembe günü, 09.00-16.00 saatleri arasında Maslak 42 Venue'de üçüncü kez gerçekleşecek. İstanbul'un ev sahipliğinde düzenlenecek zirve, yapay zekanın çok boyutlu etkilerini tartışmak, yenilikçi vizyonları buluşturmak ve geleceğe yön verecek fikirleri paylaşmak için güçlü bir platform sunuyor. Yapay zekanın çok boyutlu doğasını temsil eden "Colors of A.I. (Yapay Zekanın Renkleri)"; inovasyondan sorumluluğa, yaratıcılıktan dönüşüme kadar geniş bir etki yelpazesini ele alıyor.



Hangi noktada olmak istiyorsun?

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

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

Doğru noktada olduğunu **nasıl** anlarsın?

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

Bulduğun noktayı değiştirirsen hayatında **neler** değişir?





EZBERLENMİŞ
HEDEFLER YOK

SEN
WARSIN!

www.atolyeegitim.com | [@atolyeegitimistanbul](https://www.instagram.com/atolyeegitimistanbul) | [atolyeegitim](https://www.facebook.com/atolyeegitim)



atölye eğitim

"Akademik Başarı Atölyesi"