

UWORDS

Nisan 2025 / Sayı 13

Gelişim ▪ Psikoloji ▪ Yaşam

EROL ABİRAL

89 YAŞINDA
BİR ÖĞRENME
YOLCULUĞU

HAYATIN AMACINI
BULMAK:
RASTLANTI MI?
ARAYIŞ MI?

Birak,
hafifle,
yenilen!

ORTAK DEĞERİMİZ
AİLE

İŞ YERİNDE
DİJİTAL
ALİŞKANLIKLARIN
PORTRESİ

BAHAR GELDİ





"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,

Bu sayımızda yine farkındalık oluşturacak psikoloji, sağlık, spor, astroloji, motivasyon ve daha birçok alanda makaleler, haberler ve her sayımızda olduğu gibi bir de röportaj bulacaksınız. Bu sayımız için bize röportaj veren kişi ise 89 yaşında profesyonel koçluk eğitimine başlayan Erol Abiral. Onun hikâyesini okurken kim bilir sizlere nasıl ilham olacak satırlarla karşılaşacaksınız.

Bu sayıdaki amacımız; baharın yenileyici gücünü, hayatınıza taşımanıza yardımcı olmak. Bu sebeple baharı karşılamamızın coşkusu içinde, her sayfamızda sizlere pozitif enerji ve içsel dönüşümün kapılarını aralamayı umuyoruz. UWORDS yazarları ve arka planda dergimizin hazırlığında katkısı olan tüm ekibimizle birlikte daima sizlere ilham veren, düşündüren ve motive eden içerikleri paylaşmaya devam edeceğiz.

Her sayımızda olduğu gibi, siz değerli okuyucularımızın katkıları ve geri bildirimleri bizim için çok kıymetli. Düşünceleriniz, yorumlarınız ve paylaşımlarınızla bize ilham vermeye devam edin. Hatırlayın, UWORDS sadece bir dergi değil; birlikte büyüdüğümüz, öğrendiğimiz ve dönüşüm yolculuğunda birbirimize destek olduğumuz bir topluluk.

Yeni başlangıçlara, ilham dolu satırlara ve birlikte keşfedeceğimiz güzel hikâyelere...

Sevgiyle Kalın,

Fatma Varnalı
Genel Yayın Yönetmeni

fatma@uwordsdergi.com



s.14



s.22



s.26



s.30

6 Kısa Kısa

Kişisel Gelişim

- 10 Tanımadığımız 'BEN'lerle Yaşama Halidir Hayat / *Güzin Belli*
 14 Tohum Eken, Hasat Alır! / *Fatma Varnalı*
 18 Pozitifte Misin? Negatifte Misin? / *Tomris Tan*
 20 Zihnin Mükemmeliyet Tuzağı / *Burcu Şahinöztürk*
 22 Yeni Bir Çalışan Tutundurma Yöntemi:
 "Hibrit Çalışma" / *Betül Alp*
 26 Performans ve Potansiyel Üzerine
 Bir Sohbet / *Gamze Aslan*
 30 Ben'den Biz'e: Karşılıklı Bağlılığın
 Unutulan Gücü / *Gözde Vural Çayır*

Koçluk

- 34 Koçluğun Liderliğe Yansımaları Başarıya Giden Yolda
 Potansiyeli Keşfetmek / *Fatma Sanır*
 36 Hayatın Amacını Bulmak:
 Rastlantı mı? Arayış mı? / *Merve Adıgüzel*

Eğitim

- 40 Polimat Liderlik Değişen Dünyada Liderlik Türleri
 Nasıl Etkilenecek? / *İlknur Y. Sözeri*

Röportaj

- 44 Erol Abiral: 89 Yaşında Bir Öğrenme Yolculuğu

İletişim

- 48 Bahar Geldi: Bırak, hafifle, yenilen! / *Tülin Çeneli Dönmez*
 52 Duygusal Zekâ İş Hayatında
 Neden Önemli? / *Ecem Kesinkaya Ökden*

Motivasyon

- 56 Başarı Gerçekten Bir Hedef mi, Yoksa Psikolojik
 Bir Tuzak mı? / *Mehmet Arş*
 60 Liderlikte Power Pose: Gücün Beden Diliyle
 Buluşması / *Canan Gül Ayata*

Psikoloji

- 64 Ortak Değerimiz Aile / *Ezgi Biçer*

İş Yaşamı

- 66 İş Yerinde Dijital Alışkanlıkların Portresi
 68 Yengeç Sepeti Sendromu
 70 Yeniler



s.48

Baharın gelişiyle birlikte doğa uyanıyor, ağaçlar tomurcuklanıyor, rüzgâr tazelik taşıyor. Biz de hayatımızı gözden geçirmek, fazlalıklardan arınmak, yola daha hafif devam etmek için harika bir döneme giriyoruz. Bu yenilenme sürecinde belki de kendimize sormamız gereken en önemli soru şu: Neye tutunmalı, neyi bırakmalı?



"Çalışma Hayatı Analizi ve İyi Oluş Gereksinimleri" araştırması, çalışanların sosyal medya kullanım alışkanlıklarına dair çarpıcı veriler sunuyor. Araştırmaya göre, çalışanların %61'i mesai saatleri içinde sosyal medyada vakit geçiriyor.

s.66

UWORDS

ESENTIA COACHING ACADEMY adına

İMTİYAZ SAHİBİ

Umud Esen

Genel Yayın Yönetmeni

Fatma Varnalı

Yayın Koordinatörü

Tülin Çeneli Dönmez

Yönetim Yeri

Şişli Merkez Mah. Hasat Sok.

No: 52/1 Şişli İstanbul

0212 963 04 29

info@uwordsdergi.com

www.uwordsdergi.com

YAPIM**Yazı İşleri Müdürü**

Dilhan Hız

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

Zehra Kara

Katkıda Bulunanlar

Betül Alp

Burcu Şahinöztürk

Canan Gül Ayata

Ecem Kesinkaya Ökden

Ezgi Biçer

Fatma Sanır

Gamze Aslan

Gözde Vural Çayır

Güzin Belli

İlknur Y. Sözeri

Mehmet Arş

Merve Adıgüzel

Tomris Tan

@UWORDS Dergi, Umud Esen Tarafından T.C. yasalarna uygun olarak yayınlanmaktadır. 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.

Reklamın yükümlülüğü, reklam veren kuruluşların sorumluluğu dahilindedir.

Kadınlar ve erkeklerin STRESLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI farklı...

Kadınlar ve erkeklerin sorunlarla nasıl başa çıktığı konusunda yapılan araştırma ve gözlemler ışığında, kadınların çoğunlukla duygusal manada ifadeye ve sosyal desteğe daha fazla önem verdiklerini dile getiren Uzman Klinik Psikolog Uluğ Çağrı Beyaz, "Kadınlar stresli durumlarda karşılaştıklarında, duygularını paylaşmak ve destek aramak için arkadaşlarına veya ailelerine yönelebiliyor. Erkekler ise sorunlarla başa çıkarken daha problem odaklı ve onu çözüme yönelik yaklaşımları benimseme eğiliminde olabiliyor. Sorunun kaynağını belirleyip, çözüm yolları aramaya çalışırlar. Bu vesileyle genellikle duygusal desteği ikinci planda tutarak, daha hızlı ve doğrudan çözümler üretmeyi tercih ettikleri bir başa çıkma yoluna yönelmektedirler." dedi. Biyolojik olarak, kadınlar ve erkekler arasında hormonal farklılıklar bulunduğunu hatırlatan Beyaz, "Kadınlar, stresli durumlarda daha fazla oksitosin salgılayarak sosyal bağları güçlendirme eğilimindedirler. Erkekler ise daha fazla adrenalin ve kortizol salgılayarak 'savaş ya da kaç' tepkisi gösterebilirler." dedi. Psikolojik açıdan, kadınların duygularını daha açık bir şekilde ifade ederken, erkeklerin duygularını içselleştirme eğiliminde olduklarına dikkat çeken uzman psikolog, sosyal ve kültürel normların ise, kadınların daha duygusal ve destek arayan bireyler olarak görülmesine, erkeklerin ise daha güçlü ve bağımsız olmaları gerektiği yönünde baskılarla karşılaşmasına neden olabileceğini söyledi.



Gençlerde KRONİK YALNIZLIK artıyor...

Son yıllarda dünyada özellikle gençler arasında kronik yalnızlık duygusunun arttığını dile getiren Prof. Dr. Ebulfez Süleymanlı, "Sorunun boyutu şaşırtıcı derecede yüksek. Birleşik Krallık'ta 3,8 milyon insan kronik yalnızlıktan mustarip; ABD'de yetişkinlerin yüzde 36'sı ve gençlerin yüzde 61'i şiddetli yalnızlık yaşıyor. Alman Bertelsmann Vakfı'nın girişimiyle Mart 2024'te Almanya genelinde 2 bin 532 örneklem üzerinden gerçekleştirilen bir araştırmada ankete katılan 16-30 yaş arası gençlerin neredeyse yarısı (Yüzde 46) kendini yalnız hissettiklerini belirtmişlerdir." dedi. Türkiye genelinde her yıl gerçekleştirdikleri geniş kapsamlı yalnızlık araştırması sonuçlarına göre de 18-24 yaş arasındaki gençlerin yüzde 40'ının, 55 yaş üstündeki kişilerin ise yüzde 26'sının kendini sıkça yalnız hissettiğini söylediğini kaydeden Prof. Süleymanlı, şöyle devam etti: "2021'e göre yaş grupları bazında yalnızlık hissiyatının değişimi incelendiğinde ise 25 yaş üstü grupların hepsinde 2021'e göre yalnızlık hissiyatında artış olduğu görülmekte. Genelde dijital teknoloji bağımlılığının yalnızlığı arttırdığı söylenir ama bunun dışında diğer faktörler de etkili. Okul ve çalışma hayatının yoğunluğu nedeniyle sosyal çevrenin eksikliği, eğitim hayatında hep en yüksek notu alma ve aile içinde sülaledeki en iyi genç olma baskısı gibi nedenler de gençleri sosyalleşmeden yoksun bırakan ve yalnızlıklarını tetikleyen etkenler."



TÜRK HALKINDA Aile Yaşantısına Duyulan Memnuniyet Azalıyor!

Areda Survey'in Türkiye genelinde 3.206 kişiyle yaptığı araştırmaya göre, aile yaşantısından memnun olmayanların oranı geçen yıla göre yüzde 15,3 oranında azalarak yüzde 61,7'ye düştü. Aile yaşantısından memnun olduğunu ifade edenlerin oranı, 2023'te yüzde 77 iken 2024'te bu oranın yüzde 61,7'ye düştüğü görülüyor. "Biraz memnunuz" diyenlerin oranı 2023'te yüzde 13,1 iken 2024'te yüzde 16,4'e yükseldi. "Aile yaşantımdan pek memnun değilim" yanıtı ise 2023'te yüzde 9,9 iken 2024'te yüzde 21,9 olarak yansıdı. Araştırmaya katılan kadınların yüzde 22,3'ü aile yaşantısından pek de memnun olmadığını belirtirken, erkeklerde bu oran yüzde 21,5. "Biraz memnun" olan kadınlar yüzde 15,8 iken, erkeklerde bu oran yüzde 17. Aile yaşantısından son derece memnun olduğunu ifade eden kadınlar yüzde 61,8, erkekler ise yüzde 61,5 oranında yer aldı. Araştırmanın dikkat çekici bulgularından biri, 18-34 yaş grubunun aile yaşantısına dair hem en yüksek memnuniyet hem de memnuniyetsizlik oranlarına sahip olması. Bu



yaş grubundaki katılımcıların yüzde 26,6'sı "pek memnun değilim" derken, onları yüzde 22 ile 35-54 yaş grubu takip ediyor; 55 yaş ve üzerindekielerde ise bu oran yüzde 17,8. Aynı grupta aile yaşantısından oldukça memnun olanların oranı ise 18-34 yaş aralığında yüzde 62,9, 35-54 yaş aralığında yüzde 63,1, 55 yaş ve üzerindekielerde yüzde 58,7.

Yeme davranışı DUYUSAL OLARAK da tetiklenebiliyor!



Obezite görülme sıklığının her geçen gün arttığını belirten uzmanlar, fizyolojik ve psikolojik sebeplerin etkili olduğunu söylüyor. Beslenme isteğinin açlık olmadan psikolojik bir dürtü olarak da ortaya çıkabildiğine dikkat çeken Beslenme ve Diyet Uzmanı Hülya Yiğit, "Aç olmamanıza rağmen, karşınıza çıkan güzel görüntülü, güzel kokulu olan bir besine karşı aşırı bir tüketme isteği duyuyorsanız bunun sebebi hedonik açlık olabilir." dedi. Yiğit ayrıca hedonik açlığın, beynin ödül sisteminin lezzet ve haz alma süreçleri ile ilişkili olduğunu dile getirerek hedonik açlık sonucu kişilerin, yüksek yağlı ve şekerli yiyeceklere

daha sık yöneldiğini vurguladı. Beslenme isteğinin açlık olmadan psikolojik bir dürtü olarak da ortaya çıkabildiğine dikkat çeken Yiğit, "Aç olmamanıza rağmen, karşınıza çıkan güzel görüntülü, güzel kokulu olan bir besine karşı aşırı bir tüketme isteği duyuyorsanız bunun sebebi hedonik açlık olabilir. Hedonik açlık duygularla, günlük stres durumu ile ilişkilidir. Duygusal açlıktan farklı olarak hedonik açlık, kokusu, görüntüsü yani duyusal olarak bize hoş görünen bir besini tüketme isteğimizi kapsar." açıklamasını yaptı.

YALNIZLIK VE RUTİN yaşam tarzı, yaşlanmayı hızlandırıyor!

Psikiyatrist Prof. Dr. Nevzat Tarhan, literatüre yeni girmiş Longevity (sağlıklı uzun ömürlülük) kavramını değerlendirerek, yaşlanmayı hızlandıran durumlara dikkati çekti. Geçmişten bu yana 'yaşlanmayı durdurabilir miyiz?' konusunun merak edildiğine dikkat çeken Prof. Dr. Tarhan, "Longevity konusunun ülkemizde tartışılmasına çok seviyorum. Ben de beyinde saklanan yaşam sırlarını tartışmak istiyorum." dedi. Dünyada yalnızlık epidemisi olduğunu kaydeden Prof. Dr. Tarhan, "Hawking'in 2004 yılında yaptığı bir çalışma, 50 yaş üstündeki bireylerde bilişsel gelişimlerin azaldığını göstermektedir. Harvard Üniversitesi'nin 70 yıllık bir çalışması, sosyal ağları güçlü olanların daha sağlıklı yaşlandığını ortaya koyuyor. Sosyal izolasyon, yaşlılıkta ölüm riskini artıran faktörlerden biridir. Yalnızlık, bireyleri umutsuzluğa itebilir; yalnız hisseden kişiler 'Yaşamın anlamı kalmadı' diye düşüncelere kapılabilir. Bu nedenle, yalnızlığı giderecek sosyal ortamlarda bulunmak ve sosyal bağları güçlendirmek son derece önemlidir. Örneğin, İngiltere ve Japonya, yalnızlık bakanlıkları kurmuşlardır çünkü yalnızlık oranları ciddi şekilde artmaktadır. Bir üniversitenin 50 bin kişiyle yaptığı bir çalışmada, 50 yaş üstü bireylerde yalnızlık oranı yüzde 27, 16-24 yaş grubunda ise yüzde 40'tır. Sosyal medyanın yaygınlaşmasıyla birlikte, gençler arasında sosyal izolasyon giderek artmaktadır." şeklinde konuştu.



"HELİKOPTER EBEVEYNLİK" ruhsal ve sosyal gelişim için riskler barındırıyor

"Çocuğunun her adımını kontrol eden, sürekli denetleyen ve ona neredeyse hiç nefes alma alanı bırakmayan anne babaları" tanımlamak için kullanılan helikopter ebeveynlik, çocuğun ruhsal ve sosyal gelişimi için riskler taşıyor. Prof. Dr. T. Gül Şendil, çocuğunun her adımını kontrol eden ebeveynler için kullanılan helikopter ebeveynlik ve bu ebeveynlik tarzının çocuğun gelişimi üzerindeki etkilerini değerlendirdi. Helikopter ebeveynlik teriminin "Çocuğunun her adımını kontrol eden, sürekli denetleyen ve ona neredeyse hiç nefes alma alanı bırakmayan anne babaları" tanımlamak için kullanıldığını belirten Şendil, "Ebeveynler bunu genelde

'en iyisini yapmak' adına yapıyor ama araştırmalar bunun çocukların ruh sağlığından kariyer seçimlerine kadar pek çok alanda ciddi sorunlara yol açtığını gösteriyor" diye konuştu. Helikopter ebeveynliğin, çocuklarda kaygı ve depresyon riskini artırdığına dair birçok çalışma bulunduğunu belirten Prof. Şendil, "Aşırı kontrol, çocuklarda özgüven eksikliğine ve duygusal strese sebep oluyor. Bazı anne babalar, çocuklarının eğitim hayatına o kadar müdahale ediyor ki bu durum, çocuğun ders çalışma isteğini bile olumsuz etkiliyor. Bu da uzun vadede akademik başarının düşmesine yol açıyor." uyarısında bulundu.



Vegan bireylerde DEPRESYON riski artıyor!

Vegan beslenmenin, hem faydaları hem de zararları olduğuna dikkat çeken Psikiyatri Uzmanı Dr. Mert Sinan Bingöl, çoğu vegan bireyin depresif hissetmeye daha meyilli olduğuna vurgu yaptı. Bingöl, "Bu durumun muhtemel nedenleri olarak aile ve toplum baskısı nedeniyle dışlanma korkusu, sürekli her ortamda kendilerini birilerine uzun uzun açıklama ve kabul ettirme zorunluluğu hissetmeleri, tercihlerine saygı duyulmaması, anlaşılmalara nedeniyle yalnız hissetmeleri ve önyargılara maruz kalmaları sayılabilir." dedi. Vegan beslenmenin, bir taraftan zayıflamaya yardımcı olmak, tip 2 diyabet ve kalp hastalıkları riskini azaltmak gibi faydaları varken, öte yandan vücut bağışıklığının zayıflaması, kansızlık, unutkanlık artışı, yorgunluk, kemik hastalıkları, ruhsal hastalıklar riskini arttırmak gibi riskleri de olduğunu söyleyen uzman, "Bildiğimiz gibi duygularımız yediğimiz besinleri etkiler, yediğimiz besinler de duygularımızı etkiler. Beslenme ile psikiyatrik bozukluklar arasındaki en güçlü ilişki 'depresyon' riski için bulunmuştur. Vegan tipi beslenmenin, bireylerde protein, kalsiyum, demir, çinko, B12 vitamini, D vitamini, yağ asitleri açısından yetersizlikler oluşturması nedeniyle beyin kimyasallarını olumsuz etkilediği ve depresif süreçleri tetiklediği bilinmektedir." açıklamasını yaptı.





Güzin BELLİ
Kendini Tanıma Koçu

@selfpluscoaching

Tanımadığımız 'BEN'lerle Yaşama Halidir Hayat

Hayat içinde dönüp durduğumuz bir oyun parkı. İçimizde sayısının farkında bile olmadığımız 'BEN'ler tahterevallinin iki ucunda. Olduğumuzu zannettiğimiz ama gerçekte olmadığımız karakterler. Hayatın neresindeyiz, biz kimiz biliyor muyuz dersiniz?

Hayatımız hep bugünü değiştirme çabası, zorluklarla mücadele. Anlamsızca bir anlam peşinde koşma. İçinde bulunduğumuz anı anlamaya çalışmadan hem de. Dün neydim, ne yaşadım, ne yaptım? Bugün kimim, neyim, neler yapıyorum, neyi niye yaşıyorum? Kendimizi dinlemeye anlamaya çalışmadan, gelecekte medet umma halindeyiz. Hep bir yarına gitme, yarınki halimize dönüşme çabası. O kadar eminiz ki yaşamamız gereken hayatın bugünkü hayatımız olmadığından, karakterimizin şu anki karakterimiz olmaması gerektiğinden.

Nedir bizi bu kadar kendimizden kopartan dersiniz? Neden hep bir olmamışlığımızı kabul halimiz var? Şu anki halimizi olduğu gibi kabul edip anlamaya çalışmak yerine hep bir eksiklik duygusu, hep bir -meli - malı listesi elimizde. Çok eminiz herkesin her şeyi bizden iyi bildiğine ya da bizim herkesten iyi biliyor muyuz gibi gözükmemiz gerektiğine. Kendimiz haricinde herkese ve her şeye inancımız, güvenimiz tam. Ya da kendimize göstermelik bir hayranlığımız var, altı boş her şeyi ben bilirim hallerimizle. Hep bir sarkacın iki ucu. Dengesiz, ayan kaçmış hayatlar. Kendinle baş başa kalmamak için kendini dışarı atışlar, sürekli bir organizasyonlar, kalabalık içinde yalnız kalmış depresif ruhlar. Ya da arkadaşlarına işlerini, yoğunluklarını bahane eden sosyalleşmeden kaçışlar. Dışarıdan güdümlendiğinin, yönlendirildiğinin, şartlandırıldığının farkında

#psikoloji #koçluk #iletişim
#ilişkiler #mindfulness
#kaliteliyaşam

olmayan iki uç davranış biçimi. Ama öz aslında aynı dertten muzdarip. Yalnız ve sürekli yarışmışçasına birilerinden daha iyi olmak için koşturan ya da her şeyi yanlış yaptığını düşünüp kendini suçlayan, yetmeyen, yetinemeyen, kendini kabul etmeyen ve kabul edilmediğini hisseden, kabının ve girdiği ortamların içine sığmayan koca bedenler.

Bir dursan ne olur mesela? Bir an her şeyi bıraksan, dursan. Sadece kendine sorsan. Ben ne yapıyorum ne yaşıyorum diye. Kendini göklere çıkarırken haklı mısın ya da kendini değersiz hissedip yerden yere vururken kendine adil misin? Bir sorsana kendine. Kendini gerçekten anlamazsan, dinlemezsen, tanımazsan neyi nasıl düzelteceksin? İsteddiğin hayatı, istediğin sen olma halini, istediğin geleceği nasıl bileceksin?.. Konuşurken kendini dinliyor musun hiç? Sürekli şikayet eden ama her şeyi kabullenen, hiçbir şeyi değiştirmeyen sen. Hiç dış sesin kadar iç sesini de duyuyor musun? Söylenmek sadece dışardan mı oluyor dersin. Hayatındaki kırgınlıklar kime? Nelere içerliyorsun? Hiç düşünmeye cesaret ediyor musun bunları? Sürekli hayatındakiler bir şeyleri değiştirsin, düzeltsin, güzelleştirsin diye bekliyorsun farkında mısın? Yorulmadın mı hayatının sorumluluğunu başkalarına bırakmaktan? Hep başkaları kendini düzeltsin, sana hayatı kolaylaştırın istiyorsun. Ama sen de hayatındakiler için başkasısın. Sen neleri düzeltiyorsun, güzelleştiriyorsun o zaman? Senin bu hayattaki sorumlulukların kime? Başkalarına ayıp olmasın derken en büyük ayıbı kime yapıyorsun mesela?

Biliyorum bunlar duymak istemediğin sorular, kafa yormak istemediğin konular. Sen kafa yormadıkça



“ Bir dursan ne olur mesela? Bir an her şeyi bıraksan, dursan. Sadece kendine sorsan. Ben ne yapıyorum ne yaşıyorum diye. Kendini göklere çıkarırken haklı mısın ya da kendini değersiz hissedip yerden yere vururken kendine adil misin? ”



önüne dağ gibi yığılıyorlar. Aslında bir sormaya başlasan kendine ne yaşıyorum diye. Bir sorgulamaya başlarsan neler değişir acaba hayatında bir düşünelim mi? Hadi sen yorulma yine, ben sorayım sen düşün. Mutlu musun? Bu telaşın koşuşturman niye, nereye, kime? Kendini anlamak için, tanımak için ne yaptın bugün? Dün ne yapmıştın? Hangi sakladığın duygularla tanışmıştın? Kime ya da neye hizmet ediyorsun? Kimin hayatını güzelleştiriyorsun? Yarışın kimle? Bu hırsın neden mesela? En iyisi olmazsan, en başarılı olmazsan ne değişecek? Kendini gösterme çabaların kim için, ne için? Kaç kişi var içinde? Kaç tane 'SEN'? En çok hangilerini kullanıyorsun gün içinde? Hangi duyguların daha çok öne çıkıyor? Ne zaman ortaya çıkıyorlar mesela? Art arda sorunca sorgulama gibi geldi değil mi? O zaman her gün birini sor kendine. Bugünden itibaren, bu yazıyı okuduktan sonra her gün birini sor kendine, birinin üstünde düşün. Cevapları

bulamazsan korkma tekrar gel oku soruyu. Tekrar düşün. Göreceksin, bazı şeylerin üstünü öyle bir kapatıyoruz ki kendimize ait konularda bile cevapları hemen bulamıyoruz. İçimizdeki 'BEN'lerden hangisi ile daha çok yaşadığımızı bile farketmiyoruz. O yüzden de böyle sorular rahatsız ediyor bizi. Belki de gereksiz görüyoruz. Bir kere cesaret edip seslerine kulak versek neler anlatacaklar bize. Belki de yıllardır farketmediğimiz, duymadığımız ne duygularımız dile gelecek. O aradığımız huzur, dinginlik kendi içimizden çıkacak kim bilir. Hiç kulak vermedik ki duygularımıza hatta emin olun bu yazıya kadar hiç sormadık bile kendimize. Sormuş gibi, cevapları almış gibi yaptık. Hadi bir değişiklik yap bugün, içindeki 'BEN'lerden biriyle sohbet et. Dinle onu, gerçekten duy, anlamaya çalış. Belki de ilk defa göreceksin onu olduğu gibi. Tanış bakalım sana ihtiyacın olan ne cevaplar verecek. İçinde ne hazineler saklıyor senin için keşfedilmeyi bekleyen. İlk keşfinde bana da haber ver lütfen. Beraber kutlayalım kendini keşfetme yolculuğuna çıkışını. Yolda, anda, sevgiyle kalman dileğimle...

DÖNÜŞÜMÜNÜ BAŞLAT

Çağın en güçlü gelişim aracı olan koçluk desteği ile hayatının kontrolünü ele geçirmeye başla!



50
KOÇ



300
Toplam Seans



1000
Mutlu İnsan



250
Etkinlik

coach724.com

info@coach724.com
+90 (212) 963 04 29



Fatma VARNALI
Profesyonel Koçluk - İlişki Koçluğu ve
Thetahealing® Eğitmeni

✉ fatma@uwordsdergi.com

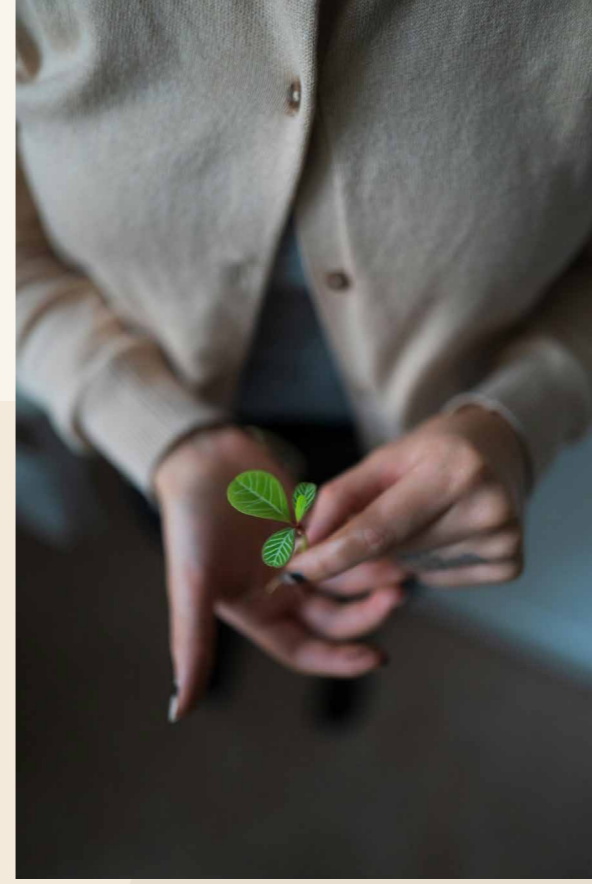
📷 @fatma_varnali 📺 Fatma Varnali

🌐 mucizensensin.com

Tohum Eken, Hasat Alır!

Doğa çok bilgedir ve doğada daima bir denge vardır. Doğada doğum ve üretim de genellikle bahar aylarındadır. Tohumlar, toprağın derinliklerinde sessizce yeşermeye başlar ve zamanı geldiğinde filiz verir. Fakat toprağa düşen her tohum da filizlenmeyebilir öyle değil mi? Toprağa düşen her tohum büyüyemez. Çünkü büyümek için sadece tohum yetmez; doğru ortam, sabır ve şefkat gerekir. Bilinçaltımıza ektiğimiz düşünceler de aynı şekilde işler. Eğer korkularla, eski inançlarla ve negatif kalıplarla dolu bir zemine yeni bir niyet ekersen, bu niyet filizlenmekte zorlanır.

Peki ya bu bahar, zihnini verimli bir toprak gibi hazırlamaya ne dersin? İşine yaramayan eski inançlarını değiştirip, yerine güçlendirici, pozitif tohumlar ekerek hayatında gerçekten görmek istediğin değişimi başlatabilmeye ne dersin? İnsan zihnini de doğa gibi düşünecek olursak, bilinçaltına ektiğimiz düşünceler, farkında olmadan hayatımızı şekillendirir. Mesela hiç düşündün mü, bazı insanlar hayallerini kolayca gerçekleştirirken, bazılarının neden aynı döngüde sıkışıp kaldığını? Belki de sır, ekilen tohumların ne zaman ve nasıl ekildiğinde gizlidir... Büyüklerimiz ne demişler? "Ne ekersen, onu biçersin!" Bu sadece bir atasözü değil,



aynı zamanda hayatın işleyiş yasaıdır. Zihnine ektiğin her düşünce, duygularını ve deneyimlerini şekillendirir. Eğer bilinçaltına korku, endişe ve yetersizlikle tohumları ekersen, hayatında bu duyguların yansımalarını görürsün. Ve günün sonunda "Korktuğum başıma geldi" dersin. Haklısın da aslında. Çünkü korktukça yaydığın enerji dışında attığın adımlar da korktuğunu yaratacak şekilde ilerler. Buradan bakacak olursak; sevgi, bolluk ve güven hisleriyle tohumları ekersen, işte o zaman hayatın da bu doğrultuda değişmeye başlar. Bir danışanım vardı mesela ve "Araba sürerken kaza yapmaktan çok korkuyorum" derdi. Gerçekten de o şoför koltuğuna oturunca ayakları titriyor, ufak tefek de olsa ya arabanın aynasını bir yerlere sürtüyor ya da paniklediği için o koltuktan hemen iniyordu. Spesifik bir örnek gibi görünse de o koltuğa oturunca hissettiği inanç duyguya, duygusu da davranışına yansiyordu. Sonralarda yavaş yavaş önce inandığı bu inancı bıraktı. "Güvenle, sağlıklı ve kolaylıkla araba kullanabilirim" inancına, yani bu düşünce yapısına geçti. (Bu arada aldığı direksiyon derslerinde öğretmenlerinin genel görüşü, araba

“

Bilinçaltındaki sınırlayıcı inançları tespit edip dönüştürerek, hayatında görmek istediğin olumlu değişimleri yaratman da mümkün elbette! Bir bahçıvanın toprağı sevgiyle işleyip en güzel çiçekleri yetiştirmesi gibi, sen de zihninde olumlu ve destekleyici inançlar ekerek hayatında bolluk ve huzuru artırabilirsin.

”

kullanmayı bildiğine yönelikti. Yani kaygıları dışında herhangi bir beceri sorunu yoktu) Kendine ve becerilerine güven duydukça; rahatlıkla, güvenle ve konforlu bir şekilde araba kullanmaya başladı. Peki bu tohumlar nereden geliyor senin bahçene? Bazılarını atalarından getiriyorsun, bazılarını seni büyüten yetişkinlerden alıyorsun, bazılarını kendi yaşadığın deneyimlerden ediniyorsun ve bazılarını da etrafında yaşanan olaylardan görerek alıyorsun. Ancak farkında ol ya da olma, bu tohumlar bilinçaltında kök salıyor ve hayatında tekrar eden kalıplar olarak karşına çıkıyor. Örneğin, çocukken duyduğun "Hayat mücadeleyle doludur" inancı, yetişkin yaşamında sürekli zorluk çekmene neden olabilir. Ya da "Sevilmek için çabalamalısın" düşüncesi, ilişkilerinde tükenmene sebep olur. Oysa bunlar değiştirilebilir! Tıpkı verimsiz bir toprağı besleyip yeniden canlandırmak gibi... Bilinçaltındaki sınırlayıcı inançları tespit edip dönüştürerek, hayatında görmek istediğin olumlu değişimleri yaratman da mümkün elbette! Bir bahçıvanın toprağı sevgiyle işleyip en güzel çiçekleri yetiştirmesi gibi, sen de zihninde olumlu

ve destekleyici inançlar ekerek hayatında bolluk ve huzuru artırabilirsin.

Bu bahar, iç dünyana dönüp şu soruları sormaya ne dersin?

- Bilinçaltımda hangi inançlar kök salmış durumda?
- Ben bu inançları nereden edindim?
- Bana herhangi bir hizmeti var mı?
- Bu hizmetler halen işime yarıyor mu yoksa artık hizmetleri yok mu?
- Hayatımda artık büyümek istemediğim hangi düşünceleri bırakabilirim?
- Yeni bir başlangıç için hangi pozitif tohumları ekebilirim?

Hatırla! Ne demişti büyüklerimiz? "Ne ekersen, onu biçersin" Ve şimdi, kendi bahçeni bilinçli ve sevgi dolu bir şekilde yeniden şekillendirmenin belki de tam zamanı! Ne dersin?

Eğer "Evet! Şimdi Tam Zamanı!" diyorsan, işte başlayabileceğin bazı güçlü adımlar:

1. Olumlu İnançlar Oluştur:

Bilinçaltındaki eski ve işlevini yitirmiş inançların yerine yenilerini koymak için NLP tekniğinde sıklıkla kullanılan olumlama cümlelerini kullanabilirsin. Örneğin, aşağıdaki cümlelerin benzerlerini (kendi gündemine, değiştirmek istediğin inanç kalıplarına göre) kendinde bu inancın oluştuğunu hissedene dek ara tekrarlayabilirsin:

"Hayat bana her zaman destek oluyor."

"Sevilmeyi hak ediyorum ve sevgiye açığım."

"Kolayca ve neşeyle başarıya ulaşıyorum."

2. Bir Koç veya Uzmandan Destek Al:

- Kendi kör noktalarını fark etmek her zaman kolay

olmayabilir. Bir profesyonel koç, NLP uzmanı veya sana kendini iyi hissettirecek bir alandaki uzmanla çalışarak bilinçaltındaki sınırlayıcı inançları tespit edip dönüştürebilirsin.

- Sürekli tekrarlayan döngüler yaşıyorsan, profesyonel destekle bu döngüleri kırmak daha kolay olabilir.

3. Kendi Kendine Derin Çalışmalar Yap:

- Günlük Tut: İnançlarını gözlemlmek için her gün zihninden geçen düşünceleri yaz. Hangi inançların seni güçlendirdiğini, hangilerinin seni sınırladığını gör.
- Meditasyon ve Niyet Çalışmaları: Sabahları 5 dakikalık bir meditasyon yap ve hayatında büyümek istediğin düşüncelere odaklan.

4. Enerji Temizliği Yap:

- Bahar sadece doğanın değil, enerjinin de tazelendiği bir zamandır. Yaşam alanını sadeleştirip gereksiz eşyalardan arınmak, enerjini yükseltir ve zihninde de ferahlık sağlar.

- Ortamının enerjisini değiştirdikçe, düşüncelerin de pozitif değişime uyum sağlayabilir.

5. Bilinçli Niyetler Belirle:

- Bu bahar hayatında neyi büyümek istediğine dair bir niyet belirle. Örneğin:

"Bu bahar bolluk ve neşeyi hayatıma davet ediyorum."

"Sağlıklı ve dengeli ilişkiler kurmaya niyet ediyorum."

"... inancımı bırakıp, ... inancında olmayı seçiyorum." gibi...

Zihnine ektiğin her düşünce, filizlenmeye hazırdır.

Kendi bahçeni nasıl şekillendireceğine karar vermek

artık senin elinde! Buraya kadar okuduysan, kendi

gücünü fark etmen ve bu farkındalığınla birlikte 'Yeni

Sen'i yaratman temennimle,

Sevgiyle Kal



“

Hatırla! Ne demişti büyüklerimiz?

"Ne ekersen, onu biçersin" Ve

şimdi, kendi bahçeni bilinçli ve

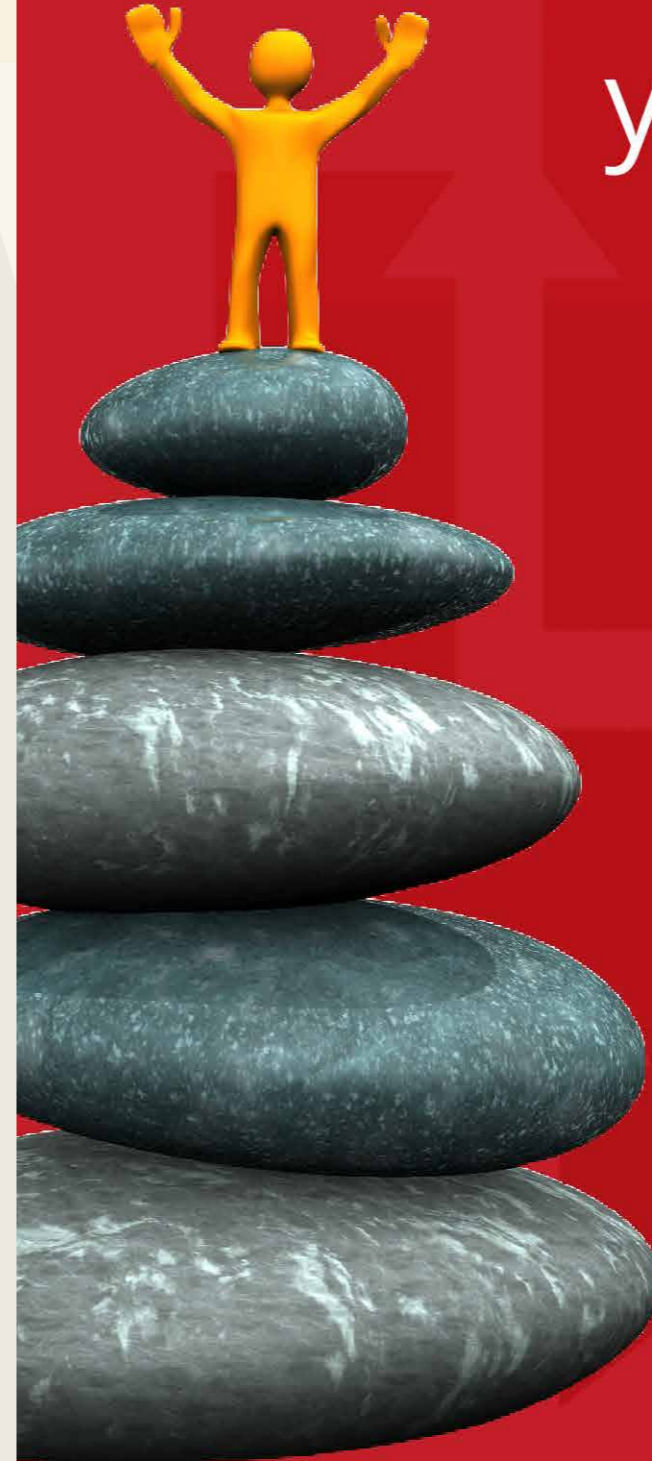
sevgi dolu bir şekilde yeniden

şekillendirmenin belki de tam

zamanı! Ne dersin? ”

”

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



**Tomris Tan**

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

✉ kendineyol@gmail.com

📷 @kendineyol

POZİTİFTE MİSİN? NEGATİFTE MİSİN?

Şükür frekansında olmak hayatta daha fazlasına alan açar, bolluk enerjisinin sırrıdır şükür. TDK sözlüğünde “Mutlu bir olay veya yapılan bir iyilikten dolayı duyulan hoşnutluğu bildirmek” anlamında kullanılan şükür, aslında olaylara pozitif açıdan bakmaktır. Olumlu düşünmenin sonucu olarak insanın titreşimi yükselir ve yüksek titreşim yayan her varlık yüksek frekanslı enerjileri, daha da pozitif olayları ve kişileri kendine çağırır. Bu durum Evrensel Yasalardan en çok tanınan Çekim Yasası'nı kişinin lehine çalıştırır. Bu da arzulanan hayatın gerçekleşmesinin anahtarıdır.

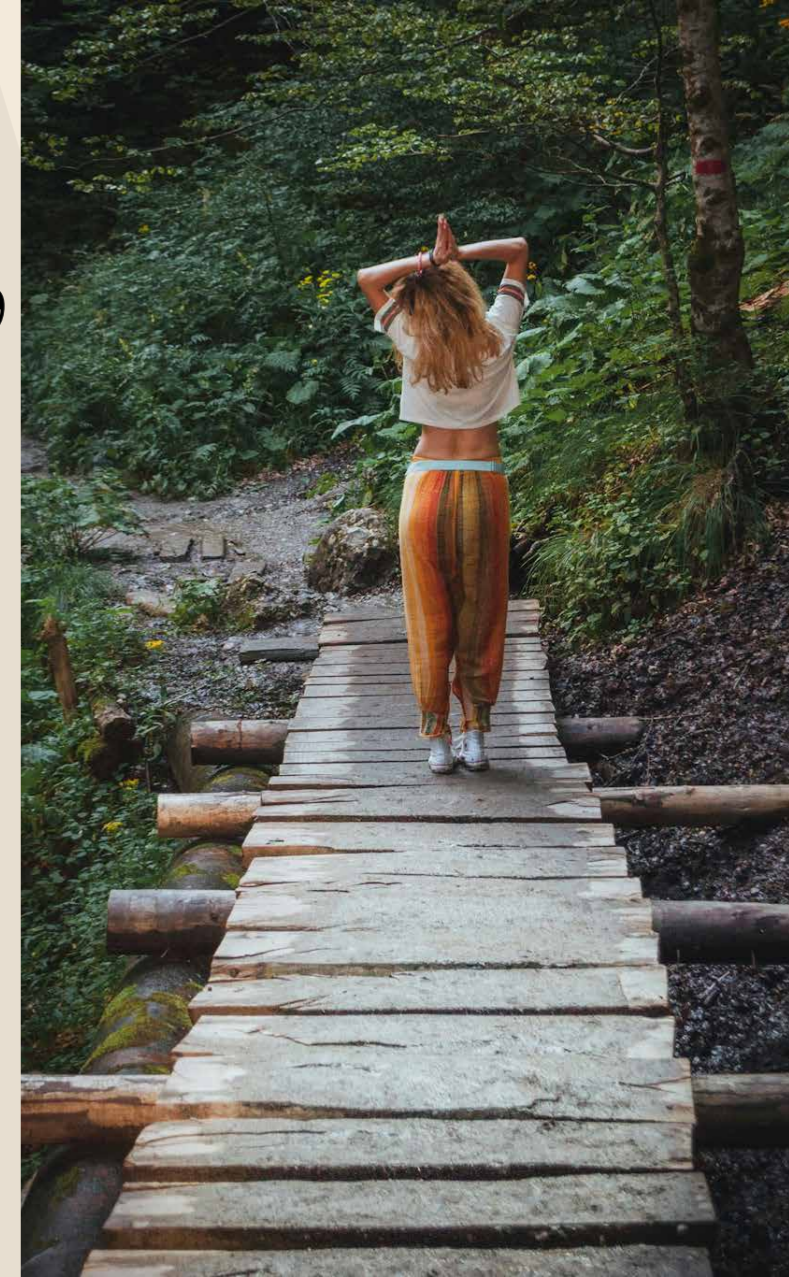
Şükürde olmak olumlu düşünmeye götüren en kısa araçtır ve aslında insanın içinden gelen, fitratında olan bir haldir. Sadece o çok konuşan, cesaret kıran ve eleştiren o iç ses var ya, onu yani zihni susturmak bile yeterlidir şükre başlamak için. Sonrasında da bakış açısını değiştirmek, idrakle yaşamak, ‘-miş gibi’ değil, gerçekten farkındalıkla düşünerek yaşamak. Kendi kendine düşün bakalım ne kadar takdir ediyorsun hayatı, kendini, sahip olduklarını ya da hayatında olanları? Örneğin, bu sabah gözlerini açtığı anda etrafını görebildin mi? Çevrendeki sesleri duyabildin mi? Kuşları, araba kornalarını, saatin alarm sesini? Doğrulup ayağa kalkabildin mi? Ağrısız acısız yürüyebildin mi? Kahvaltıda az ya da çok yiyecek bir şeyler bulabildin mi? Yemeğini çiğneyebilecek dişlerin, tat alan dilin, yiyecek ellerin ve yediklerini hazmedecek miden sağlam mıydı? İçecek bardak ve su bulabildin mi? Liste uzar da gider... Senin için en basit olan şeyler, başkaları için dua sebebi olabilir. Her şey, sana verilen verilmeyen her şey aslında şükür sebebi... ‘Sahibim’ deme, ‘bana bahşedildi’

“Dört şey asla geri gelmez;
Söylenen söz, atılan
ok, geçmiş hayat ve
kaçırılmış fırsat.”
Hz. Ömer

de. ŞÜKRET... Her hâl her daim şükürde kalmak kıymetlisi. Öyle bir bakış açın olsun ki, ayağın burkulsa mesela bir ayağın olduğu için şükret. Öksürsen, ciğerlerin olduğu için şükret. Kızgın müdürün ya da patronun telefonla arayıp ters konuşsa, bir işin olduğu için şükret. Müşterilerin şikâyet ediyorsa, her bir şikâyete şükran duygularını ve sevgini yolla. Ne güzel, işyerin var demek. Yüklü elektrik faturana da şükret mesela. Başını sokacak bir ev ve içinde hayatını kolaylaştıran elektrikli aletlerin var demek. Ez cümle, hayata olumlu bakmak istiyorsan önce şükür gözlüğünden bak. Gerçekten kaybedince anlayanlardan olma, varken bil kıymetini herşeyin; en başta da sağlığının ve zamanının. Hayatta geri gelmeyen tek şey onlardır çünkü...

Öyleyse... Olana olmayana ŞÜKÜRLER OLSUN diyelim mi!?

Sevgiyle ve bilinçle,



**Burcu ŞAHİNÖZTÜRK**

ICF Profesyonel Koç, Dış Ticaret ve İş Geliştirme Uzmanı

Zihnin Mükemmeliyet Tuzağı

Kendimi bildim bileli, söylediğim her sözün, yaptığım her işin, attığım her adımın fark yaratacak nitelikte olması için bir çabam oldu ve sıradan olmamak adına, özgünlüğümü yitirmiş sandığım fikirlerimin, tekrar edilmiş gibi görünen düşüncelerimin gölgesinde yaşadım.

Bu tutumla kilit roller üstlenip etkili bir figür olmak mümkün; ancak ya denemekten kaçınıp fırsata çeviremediklerimin bana kaybettikleri?.. Bu perspektifte mükemmeliyetçiliğin üzerimde yarattığı baskıyla, içimdeki tatminsizliği en yoğun hissettiğim dönemde, koçluk yapmak, yeni topluluklara kaynamak, eğitici platformlarda bulunmak, seminer vermek, daha çok okumak ve yayınları takip etmekle ilgili kendimden beklentilerimin ne denli fazla olduğunu fark ettim. Kusursuz olma arzumu, beni üretmekten ve ilerleyişimi sürdürmekten alıkoymakla birlikte, süreçten keyif almama da engel oluyordu.

Yapmam gereken, zihnimi gereksiz yüklerden arındırıp odaklanmam gerekenleri belirlemek, bunu yaparken de koçvari bir yaklaşımla, öncelikle hangilerinin hedeflerimle uyumlu olduğunu belirlemektir. Sonra bu değerlendirmeleri yaparken, kendimi tarihe adını yazdırmış isimlerin başarılarını üretmeden önce ve sonra neler yaptıklarını araştırırken buldum. Sanatçıların başarıya giden yolda, öncesinde neler ürettiklerine ve sonrasında elde edilen yüksek performans nasıl sürdürülebildiklerine bakmak, önümdeki sürece ışık tutabilirdi. Sonuçta büyük başarılar çitayı her zaman yukarı taşırdı; peki, bu durum onların motivasyonlarını nasıl etkiliyordu? Bu bağlamda karşıma çıkan örneklerle bir göz atalım.

Rönesans döneminin şekillenmesindeki en önemli sanatçı, mucit ve dehalardan biri olarak kabul edilen Leonardo Da Vinci'nin "Son Akşam Yemeği" konulu freskinin tahmin edilen aksine, Leonardo'nun en büyük fiyaskosu olduğunu, fresko tekniğini ilk defa denemesi sonucu eseri tamamladıktan hemen sonra freskin bozulmaya

#Koçluk,
#Psikoloji,
#Mindfulness

başladığını biliyor muydunuz? Leonardo bu eserinden sonra sanatı bırakmaya karar vermiş olsaydı, tarih Mona Lisa'yı hiç yazmamış olacaktı. Hiçbir çalışmasını tamamen bitiremediği düşüncesi ile pişmanlık duyan Leonardo'nun, Mona Lisa üzerinde dört yıl oyalandığı ve bitiremediği bilirse de, yüz ifadesindeki belirsizlik, kompozisyondaki anıtsallık ve atmosferdeki ilginçlikleri ile her yıl sekiz milyon kişinin görmek için kuyruğa girdiği Louvre Müzesi'nin en önemli eserlerinden biri olmaya devam ediyor.

Yüzyıllar öncesinden verilebilecek en güzel örneklerden biri de Shakespeare'den... Batı edebiyatının en önemli figürlerinden biri olan İngiliz oyun yazarı ve şair William Shakespeare, Romeo ve Juliet'teki başarısıyla yetinmiş olsaydı, bugün Hamlet'in derin psikolojik çatışmaları, Othello'nun kıskançlığı ve Macbeth'in hırsını hiç duymamış olacaktık. Eserlerindeki tematik zenginlik, karakter derinliği ve dil ustalığının yanı sıra evrensel duyguları işleyişleriyle de Shakespeare, edebi mükemmeliyetin en büyük temsilcilerinden biri olmuştur. Hayattayken eserlerinin sadece yarısı yayımlanan ve İngilizce'ye 1.700'den fazla kelime kazandırdığı bilinen Shakespeare, İngilizce dilinin en büyük yazarı ve dünyanın en iyi dram oyun yazarı olarak, büyük veba salgını nedeniyle tiyatroların kapalı olduğu 1665-1666 yılları arasında dahi eserler üretmeye devam ederek mesleğine olan adanmışlığının altını çizmiştir.

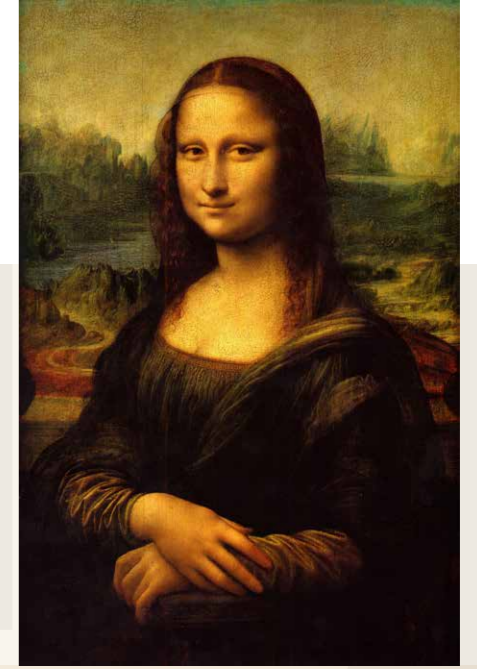
19. yüzyıl klasik müziğinin efsanevi ustası, gelmiş geçmiş en ünlü ve en etkileyici bestecilerden biri olarak kabul edilen Ludwig van Beethoven'ın müzikal dehası üzerine ne söylesek eksik kalır. Yaşamı boyunca sağlık problemleri çekmesine rağmen, beste yapmaktan vazgeçmeyen Beethoven, ilk senfonisini besteledikten bir sene sonra işitme kaybına uğramış, hatta en çok bilinen ve bugün Avrupa Birliği marşı olan 9. senfoniyi

sağlıklı döneminde bestelemiştir. Kendine ve sanatına olan inancını her şeye rağmen korumayı başarmış, sadece döneminin değil, kendisinden sonraki nesillerin de ruhuna dokunmuştur. Onun mükemmeliyetçiliğinde, insanlığın mücadelesine ruhunu ve sınırsız potansiyelini duyumsamak mümkündür.

Bu verilen örneklerde de apaçık görülüyor ki, mükemmeliyetçilik doğru yönlendirildiğinde insanı olağanüstü başarılarla taşıyan bir itici güce dönüştürebiliyor. Ancak, yalnızca kusursuz olma takıntısıyla hareket edildiğinde, kişinin yaratıcı enerjisini tüketen bir engel haline de gelebiliyor. Beethoven işitme duyusunu kaybetmesine rağmen müziğini terk etmedi, Shakespeare salgın günlerinde bile üretmeye devam etti, da Vinci başarısızlığa rağmen vazgeçmedi. Onları diğerlerinden ayıran şey, mükemmeliyetçiliği felç edici bir kaygı haline getirmek yerine, gelişimlerinin bir parçası olarak görmeleriydi. Her yeni eser, bir öncekinin üzerine inşa edilen bir yapı taşı oldu. Eğer yalnızca kusursuzluk arayışına kapılıp kalsalardı, belki de hiçbir başarıya ortaya çıkmayacaktı.

Bu keşif dolu yolculukta edindiğim en önemli ders, gelişimin mükemmellikten önce geldiği oldu. Bugün sanatın, bilimin ve edebiyatın en büyük isimleri, asla tamamıyla tatmin olmadılar; fakat bu tatminsizliği bir üretim kaynağına dönüştürdüler. Öyleyse önemli olan, her zaman en iyisini yapmaya çalışırken, kusursuzluk saplantısına kapılmadan ilerlemek; çünkü gerçek başarı, yalnızca mükemmelliğe ulaşmak değil, sürekli gelişmek ve üretmeye devam etmekten geçiyor.

Kusursuzluğun esaretinden kurtulup özgür üretkenliği kutladığımız ilham dolu yarınlara!





Betül ALP
İnsan Kaynakları Profesyoneli

Yeni Bir Çalışan Tutundurma Yöntemi: "Hibrit Çalışma"

Beş yıl önce pandemi ile hayatımıza giren "uzaktan çalışma" modeli, pandemi etkisinin azalmasıyla yerini hibrit çalışmaya bırakmış ve şirketler hibrit çalışma modelinde çalıştıklarını duyurmaya başlamıştı. İş ilanlarına hibrit ya da uzaktan çalışma modelleri eklenmiş, "iş yerinde" olan ilanlar ise yok denecek kadar azalmıştı.

2025'in başı itibarıyla büyük global şirketlerin "ofise dönüş" kararları, çalışanlar tarafından şaşkınlıkla karşılandı. Bu kararların sosyal medya üzerinde duyurulması ve diğer şirketlere örnek olması, hibrit ya da uzaktan çalışan şirket çalışanlarını endişelendirmeye başladı.

İki taraf arasında fikir ayrımı ise şuradan başlıyor: İşverenler, çalışma verimini ölçmek ve şirket kültürünü koruyabilmek için çalışanlarını ofiste görmek istiyor. Çalışanlar ise verimli çalışma kuralının ofis olmadığına inanıyor ve ofise giderken ve gelirken zaman kaybı yaşadıklarını düşünüyor.

Özellikle İnsan Kaynakları ekipleri olarak bu dönüşüm sürecini yakından takip ediyoruz. "İşveren mi, çalışan mı haklı?" gibi tartışmalar, plazalarda en çok konuşulan konulardan biri haline geldi.

#İK, #UzaktanÇalışma, #İş Yaşamı, #Kariyer



PEKİ, ÇALIŞANLAR GERÇEKTEN HANGİ MODELİ TERCİH EDİYOR?

Bugün bu soruya yanıt verirken durumu rol bazlı değerlendirmek önemlidir. Özellikle teknoloji odaklı ekipler tamamen uzaktan çalışabiliyorken, yerinde iş yapması gereken ya da sahada çalışan ekipler için bu mümkün olmuyor.

Muhasebe, finans, insan kaynakları gibi kâğıt ve imzaya dayalı süreçleri olan ekipler için tamamen uzaktan çalışma neredeyse imkânsız. Bu nedenle, bu ekiplerin tercihi genellikle hibrit modelden yana.

Teknoloji odaklı ve bilgisayar başında işlerini yürütebilen yazılım ekipleri ise pandemi döneminde büyük şehirlerden ayrılma kararı aldılar. Bazıları Ege'de sahil kasabalarına yerleşti, bazılarıysa memleketlerine döndü. Ancak, şirketlerin çalışanları geri çağırmasıyla

birlikte, metropollere dönmek istemeyen çalışanlar yüksek kira ödemek ve trafikle mücadele etmek istemiyor.

Uzaktan çalışmanın bir başka avantajı ise işe alım süreçlerinde kendini gösterdi. İşe alım havuzları, sadece yerel sınırlarla kısıtlanmak yerine tüm ülke çapında genişledi. Bu da İnsan Kaynakları ekipleri için harika bir fırsat oldu; ülkenin bir ucundaki yeteneklere ulaşabilmek çok değerli bir deneyim. Özellikle yazılım ekipleri için bu durum kısmen de olsa hâlâ geçerli ve bence gizli yetenekler için büyük bir fırsat.

İŞVEREN PERSPEKTİFİ

İşveren açısından bakıldığında, tamamen uzaktan çalışma modelinin Türkiye'deki çoğu şirket için 2025

itibariyle sona ereceği öngörülüyor. İşverenler, çalışanları ofiste düzenli olarak görmek ve bir kültür oluşturmak istiyor. Bu nedenle ekiplerin ofiste belirli günlerde olsa bir arada olmasına özen gösteriyorlar.

Pandeminin ilk yıllarında, özellikle dijital sektörlerde faaliyet gösteren şirketler ekiplerini hızla büyüttü. Ancak, bu büyümeyle birlikte mevcut ofis alanları yetersiz kaldı. Çoğu şirket, ofise dönüş noktasında ofis alanının yetersizliği ile karşılaştı. Bu yüzden hibrit çalışma düzeni, hem çalışan bağlılığı hem de fiziksel şartlar açısından en güvenli seçenek olarak öne çıkıyor. Sonuç olarak, işveren ve çalışanlar için ortak bir noktada buluşmak, hibrit modeli benimsemek, çalışan bağlılığını artırmak açısından önemli bir karar olacak. Tamamen ofise dönen şirketler, doğru çalışma modeliyle ekiplerini tutundurabilmek için yeni stratejiler geliştirmeli. Aksi takdirde çalışanlar, ücret ve yan haklar kadar çalışma modeli konusunda da seçim yapmak durumunda kalabilirler.

Özellikle büyük şehirlerdeki trafik yoğunluğunun her geçen gün arttığı göz önüne alındığında, hibrit çalışma modeli işe alım süreçlerinde adayların ilk sorduğu sorulardan biri haline geldi. Beş gün ofise dönmeyi kabul eden çalışanlar da hızla hibrit iş arayışına girebiliyor.

HİBRİT ÇALIŞMA NASIL OLMALI?

İşverenler, çalışanları düzenli olarak ofiste görmek, haftalık toplantıları ofiste yapmak ve ekiplerin ortak sinerji oluşturabilmesi için aynı gün ofiste olmalarına dikkat ediyor. Çalışanlar ise haftalık olarak ofise gelmeyi tercih ediyor, ancak bu rutin içinde esnekliklerin olması onları daha bağlı kılıyor.

“

Pandeminin ilk yıllarında, özellikle dijital sektörlerde faaliyet gösteren şirketler ekiplerini hızla büyüttü. Ancak, bu büyümeyle birlikte mevcut ofis alanları yetersiz kaldı. Çoğu şirket, ofise dönüş noktasında ofis alanının yetersizliği ile karşılaştı.”

Peki, bu esneklikler neler? Yaz aylarında uzaktan çalışma seçenekleri ya da yıl içinde belirli dönemlerde uzaktan çalışma imkânı, çalışanların motivasyonunu artıran örneklerden bazıları. Aylık olarak ofis günlerini belirlemek ya da haftada 2-3 gün ofise gitmek de çalışanlar için oldukça memnun edici bir çalışma biçimi. Bu sayede ailelerine daha fazla zaman ayırabiliyor, trafikte geçirdikleri zamanı ise evde daha verimli bir şekilde çalışarak değerlendirebiliyorlar. Çalışan tutundurma yöntemleri arasında hibrit çalışma modeli hızla aramıza dahil olup sıralamada üst sıralara yerleşti bile. Adayların mülakatlarda hatta telefon görüşmesinde sordukları ilk soru olabiliyor. O yüzden işverenler, çalışma modelleri noktasında stratejik düşünmeli.

Sonuç olarak, beş yıl önce evden ya da farklı bir lokasyondan çalışmanın ne demek olduğunu bilmezken, bugün bu duruma hızla adapte olduk ve artık bu tarz bir çalışma düzeni bizim için norm haline geldi. Beş yıl sonrasında neler konuşacağımızı ve nelerin bizim için normalleşeceğini heyecanla bekliyorum. Bakalım, bizi içinde bulunduğumuz organizasyonlar nereye götürecek?



Kendi gelecekleleri ile ilgili **planları** olmayanlar, başkalarının **planlarına** dahil olurlar.





Gamze ASLAN
İnsan Kaynakları Profesyoneli

Performans ve Potansiyel Üzerine Bir Sohbet

İş dünyasında en çok konuşulan ama belki de en az anlaşılan konulardan biri: performans ve potansiyel. Birçok yönetici bu iki kavramı birbirine karıştırabiliyor veya biri diğerinden daha önemliymiş gibi değerlendirebiliyor. Oysaki sürdürülebilir başarıyı konuşmamız gerektiğinde ikisini de doğru anlamak ve yönetmek kritik önemde oluyor.

Öncelikle, performans daha çok bir çalışanın şu ana kadar yaptığı işlerin kalitesi, hızı ve verimliliğiyle ilgilidir. Çalışan belirlenen hedefleri ne kadar gerçekleştiriyor? Üzerine düşen sorumlulukları eksiksiz yerine getiriyor mu? Günün sonunda performans, ölçülebilir çıktılara dayanır ve mevcut başarıyı göstermelidir. Ancak potansiyel ise biraz daha soyut bir kavramdır. Mevcuttaki rolünde ya da gelecekte farklı rollerde, daha büyük sorumluluklar altında başarıyı nasıl gösterebileceğiyle ilgilidir. Çalışanın öğrenmeye açıklığı, liderlik kabiliyeti, uyum sağlama yetisi ve yeni beceriler geliştirme kapasitesi gibi pek çok yetkinlik potansiyelini belirler. Kısacası, performans bugünümüzü anlatırken, potansiyel yarınımızın bir ön izlemesi gibidir. Şirketler için ideal çalışanlar kimlerdir?

Tabii ki yüksek performansa ve yüksek potansiyele sahip olanlar! Ama ne yazık ki her çalışan bu tanıma uymaz. Çalışanların performans ve potansiyellerini ölçmek için pek çok yöntem vardır. Tüm bu ölçümlerin çıktısında mevcut çalışanların organizasyon içindeki dağılımını anlamak da şirketler için oldukça önemlidir. Bunu anlamak için şirketlerin kullandığı popüler yöntemlerden biri 9-Box modeli. Şöyle

#Performans, #Potansiyel, #İK,
#Liderlik, #İş Yaşamı



düşünün; çalışanları bir matrise yerleştiriyoruz. Performansı yüksek ama potansiyeli beklenen ya da beklenenden düşük olanlar başka gruplara girerken, yüksek potansiyelli ama performansları beklenen seviyede ya da altında kalanlar farklı kategorilerde bulunuyor. Yönetim açısından kritik nokta ise bu çalışan gruplarını doğru anlamak ve her bir gruba uygun stratejiler belirlemek.

PEKİ, YÖNETİCİLER OLARAK PERFORMANS VE POTANSİYELİ NASIL DENGELİ YÖNETEBİLİRİZ?

Veriye Dayalı Değerlendirme

Yapın: Çalışanların performansını değerlendirirken sadece hedeflere ulaşma oranlarına değil, nasıl bir gelişim gösterdiklerine de odaklanın. Aynı şekilde, potansiyel değerlendirmelerinde de sadece içgüdülere değil, gelişim planları ve öğrenme süreçlerine bakmak faydalı olacaktır.

“

Çalışanların performans ve potansiyellerini ölçmek için pek çok yöntem vardır. Tüm bu ölçümlerin çıktısında mevcut çalışanların organizasyon içindeki dağılımını anlamak da şirketler için oldukça önemlidir.

”

Farklı Kariyer Yolları Sunun: Yüksek performanslı çalışanları ödüllendirmek önemli ama onların ilerleme yollarını çeşitlendirmek daha da kritik. Herkes yönetici olmak zorunda değil; teknik uzmanlık, proje yönetimi gibi farklı gelişim yolları sunulmak yüksek performanslı ama beklenen ya da beklenenin altında potansiyele sahip çalışanlar için oldukça önemli.

Mentorluk ve Koçluk Programları Uygulayın: Potansiyeli yüksek ama performansı henüz parlamamış çalışanlara rehberlik etmek, onların gelişimini hızlandıracaktır.

Geri Bildirim Kültürü Oluşturun: Çalışanlara yalnızca yıllık performans değerlendirmelerinde değil, sürekli olarak gelişimleri hakkında geri bildirim verin. Geri bildirim vermek ekip üyelerini motive edecek ve kariyer yönlerini belirlemelerine yardımcı olacaktır.

Mesela, bir çalışmanız var; yıllardır aynı işte harika bir performans sergiliyorsunuz ama daha büyük sorumluluklar almak istemiyor ya da bir ekibe liderlik etme kabiliyeti kısıtlı. İşte bu kişi yüksek performanslı ama düşük potansiyelli grubunda. O ekip üyesine nasıl bir yol çizilmeli hem şirket için en verimli hem de çalışanın en başarılı çalışma alanını nasıl sağlamalı? Çalışanı teknik bir uzman olarak geliştirerek şirkete daha uzun vadeli katkı sağlamasını teşvik etmek buradaki lider davranışı olabilir. Diğer tarafta, henüz büyük işler başarmamış ama öğrenmeye ve gelişmeye oldukça açık bir ekip üyesi var. Onlar da geleceğin potansiyel yıldızları. Onlara yatırım yapmak, mentorluk sağlamak ve yönlendirmek, şirketin uzun vadeli başarısı için doğru bir çalışan yönetimi davranışı olacaktır. Yöneticilerin ve şirketlerin bu dengeyi kurması için öncelikle veriye dayalı değerlendirmeler yapmaları önemli olacaktır. Sadece performans çıktıklarına değil, çalışanın gelişim sürecine de odaklanılmalıdır. Bunun yanında, çalışanların kariyer yollarını esnek bırakmak hem yöneticiler hem şirketler için önemli. Herkes potansiyel bir lider değildir; bazen bir uzmanlık alanında derinleşmek çalışan için daha doğru bir yol olabilir. Çalışanlara verilecek mentorluk ve koçluk desteği de bu noktada büyük fark yaratır. Sonuç olarak, performans bugünün başarı hikayesi, potansiyel ise yarının fırsat kapısıdır. Şirketler bu ikisini dengeli bir şekilde yönetebildiğinde hem çalışanların hem de kendi geleceklerini sağlam temellere oturtabilir ve sürdürülebilir başarıya ulaşabilirler. O yüzden, sadece bugünün yıldızlarına ve onların başarılarına değil, gelecekte kimin; nasıl parlayabileceğine de dikkatle bakmak gerekiyor.

“

Herkes potansiyel bir lider değildir; bazen bir uzmanlık alanında derinleşmek çalışan için daha doğru bir yol olabilir. Çalışanlara verilecek mentorluk ve koçluk desteği de bu noktada büyük fark yaratır. ”



“

Mesela, bir çalışmanız var; yıllardır aynı işte harika bir performans sergiliyorsunuz ama daha büyük sorumluluklar almak istemiyor ya da bir ekibe liderlik etme kabiliyeti kısıtlı. İşte bu kişi yüksek performanslı ama düşük potansiyelli grubunda. ”



Gözde VURAL ÇAYIR
Öğretmen ve Profesyonel Koç

#İletişim #Psikoloji #Koçluk
#Liderlik #İlişkiler

BEN'DEN BİZ'E: Karşılıklı Bağlılığın Unutulan Gücü

Günümüz dünyasında bireysellik, özgürlük ve bağımsızlık ön planda tutulurken, karşılıklı bağlılık çoğu zaman göz ardı ediliyor. Oysa hem Doğu hem de Batı felsefesi, bireyselliğin yanı sıra ortak değerler ve iş birliği içinde hareket etmenin de insan gelişimi için elzem olduğunu savunur. Gerçek olgunluk, yalnızca bireysel sınırlarımızı bilmekle değil, aynı zamanda "biz" olabilmeyi başarabilmekle mümkündür. Peki, neden bireysellik bu kadar ön planda? Ve "biz" bilinciyle var olmanın yolu nasıl bulunur?

Modern çağ, bireyselliği kutsuyor. "Kendi ayaklarının üzerinde durmak", "kimseye muhtaç olmamak", "kendin için yaşamak" gibi mottolar, toplumun başarı ölçütleri haline geldi.

Günümüzde kişisel gelişim kitaplarının çoğu, bağımsız olmayı en büyük erdem olarak anlatıyor. Özgürlük ve bireysel başarı, mutlak hedef gibi sunuluyor. Ancak, bu yaklaşımın temel bir yanılgıya dayandığını görmek gerek.

Bağımsızlık önemlidir, ancak insan doğası gereği sosyal bir varlıktır. İnsanların en uzun vadede mutluluğunu belirleyen en büyük etken para, kariyer ya da başarı



“Doğu felsefesi, özellikle Budizm ve Taoizm, bireyselliğin bir yanılsama olduğunu öne sürer. Bu felsefe bireyin kendini doğadan ve topluluktan ayrı düşünmemesi gerektiğini öğretir ve şu düşünceyi savunur; "İnsan kendini başkalarından ayırarak değil, onlarla uyum içinde var olarak güçlenir."”



değil; sağlıklı ve güçlü ilişkilerdir. Birey yalnızca bağımsızlık kazandığında değil, karşılıklı bağlılık kurabildiğinde en yüksek tatmin seviyesine ulaşır. Doğu felsefesi, özellikle Budizm ve Taoizm, bireyselliğin bir yanlısına olduğunu öne sürer. Bu felsefe bireyin kendini doğadan ve topluluktan ayrı düşünmemesi gerektiğini öğretir ve şu düşünceyi savunur; “İnsan kendini başkalarından ayırarak değil, onlarla uyum içinde var olarak güçlenir.” Budizm’de ise her şeyin karşılıklı bağımlılık içinde var olduğu fikri, Paticca Samuppada (Bağımlı Ortaya Çıkış) öğretisiyle açıklanır. Bu öğreti, hiçbir şeyin kendi başına, diğerlerinden bağımsız olarak var olmadığını söyler. Her şey karşılıklı bağlılık içinde var olur. Bir çiçek tek başına açamaz; güneş, su ve toprak olmadan var olamaz. İnsan da tıpkı doğa gibi, diğerleriyle ilişkisi içinde varlık bulur. Batı kültüründe bireycilik her zaman var olmuştur, ancak modern ekonomi, medya ve psikoloji söylemleri nedeniyle son yıllarda daha baskın hale gelmiştir. Ancak bu, Batı felsefesinin tamamen bireyciliği savunduğu anlamına gelmez; bu bir algıdır. Aslında birey ve toplum arasındaki karşılıklı bağlılık hâlâ güçlü bir şekilde

tartışılmaktadır. Konfüçyüs, insanın ilişkileri içinde geliştiğini vurgularken, Hegel de insanın ancak başkalarıyla etkileşime girdiğinde kimlik kazandığını savunur. Nitekim Batı felsefesi de bireyin yalnız başına var olamayacağını, kendi varlığını inşa edebilmek için başkalarına ihtiyaç duyduğunu kabul eder.

İslamiyet ve diğer dinler de bireysellikten çok karşılıklı bağlılığı ön plana çıkarır. İslam’da ümmet kavramı, bireyin tek başına değil, topluluk içinde var olduğunu ve manevi gelişimini ancak diğer insanlarla ilişkisi içinde tamamlayabileceğini vurgular. Kur’an’da “Hep birlikte Allah’ın ipine sınımsız sarılın; ayrılığa düşmeyin.” (Ali İmran, 103) buyurularak, bireysel ayrılmadan çok topluluk bilinci ve dayanışma vurgulanır; İslam’ın birçok ayetinde ve hadisinde insanın topluluk içinde adaletle, merhametle ve dayanışma içinde yaşaması gerektiği belirtilir. “Komşusu açken tok yatan bizden değildir” (Hadis-i Şerif) ifadesi, bireysel sorumlulukların toplumsal bağlarla anlam kazandığını gösterir. Hristiyanlıkta da Agape sevgisi yani karşılıksız sevgi kavramı öne çıkar. İsa’nın “Komşunu kendin gibi sev” öğretisi, insanın yalnızca bireysel gelişimiyle değil,

“

İslamiyet ve diğer dinler de bireysellikten çok karşılıklı bağlılığı ön plana çıkarır. İslam’da ümmet kavramı, bireyin tek başına değil, topluluk içinde var olduğunu ve manevi gelişimini ancak diğer insanlarla ilişkisi içinde tamamlayabileceğini vurgular. Kur’an’da “Hep birlikte Allah’ın ipine sınımsız sarılın; ayrılığa düşmeyin.” (Ali İmran, 103) buyurularak, bireysel ayrılmadan çok topluluk bilinci ve dayanışma vurgulanır. ”

başkalarıyla kurduğu bağlar aracılığıyla anlam bulduğunu anlatır.

Gerçekten sağlıklı ilişkiler kurabilmek için, önce bireysel sınırlarımızı bilmek gerekir. Belki de kafamızın karıştığı nokta, bireysellik ve birlikte olmak arasında bir seçim yapmamız gerektiğini sanmamızdır. Oysa bunlar birbiriyle çelişen kavramlar değil, insanın gelişim basamaklarıdır. Bağımsız olup kendi sınırlarını çizemeyen biri, zaten karşılıklı bağlılık evresine geçemez. Belki de bağımsızlık evresine geçmekte geciktirmiş için, günümüzde bağımsızlık akımı bu kadar cazip ve etkileyici geliyor. Bireyselliğimizi koruyarak “biz” olabilmek mümkündür. Bunun için üç temel ilke vardır. İlk olarak, özgürleşmek, sonra bağ kurmak önemlidir. Öncelikle bireysel bağımsızlığı kazanmak gerekir, ancak bu tek başına yeterli değildir. Gerçek anlamda gelişmek için, bağımsızlığı bir son hedef olarak görmek yerine, ortak değerler ve amaçlar doğrultusunda bağ kurmayı öğrenmek gerekir. İkinci olarak, bireyselliğini koruyarak bağlılık kurmak gerekir. Karşılıklı bağlılık, kişinin kendi kimliğini kaybetmesi anlamına gelmez. Önemli

olan, kendi değerlerini bilmek ve bunları başkalarıyla uyum içinde paylaşarak ilişkileri güçlendirmektir. Son olarak, iletişiminde “ben” yerine “biz” dilini kullanmak, güçlü ilişkiler kurmada belirleyici bir unsurdur. Başarıyı yalnızca bireysel çabalarla değil, birlikte çalışarak elde edebileceğimizi anlamak önemlidir. İş hayatında, ailede ve sosyal ilişkilerde bireysel kazanımları ön plana çıkarmak yerine, ortak başarıyı ve dayanışmayı vurgulamak, daha sağlam ve sağlıklı ilişkiler kurmamızı sağlar.

Bağımsızlık değerlidir, ancak en büyük başarı karşılıklı bağlılıkla mümkündür. Doğu ve Batı felsefeleri ile dinler, insanın toplumsal dayanışma içinde tam anlamıyla gelişebileceğini gösterir. İnsan, kendini bir bütüne ait hissettiğinde özgürlüğünü en derin haliyle yaşayabilir. Doğu felsefesi bize benlikten sıyrılmanın, Batı felsefesi ise ortak akıl ile hareket etmenin gücünü anlatır. İslamiyet, Hristiyanlık ve diğer dinler, bireyin ancak toplumsal dayanışma içinde tam anlamıyla gelişebileceğini gösterir. Gerçek olgunluk, yalnızca kendi gücümüzü bilmek değil, başkalarının gücünü de kabul edip birlikte var olabilmektir. Çünkü en büyük başarı, yalnız başına ulaşılan değil, birlikte inşa edilen başarıdır. Sonuç olarak: Bağımsız olmaya çabalarırken, bağımlı olma korkusu ile karşılıklı bağlılık kavramını tam olarak anlayamıyoruz. Bu sebeple Etkili İnsanların 7 Alışkanlığı kitabından bir alıntı ile yazımı bitirmek isterim:

“Bağımlı insanlar istediklerini elde edebilmek için başkalarına ihtiyaç duyarlar. Bağımsız insanlar istediklerini kendi çabalarıyla elde ederler. Karşılıklı bağımlı insanlar, kendi çabalarını başkalarınıninkiyile birleştirerek en büyük başarıya erişirler.” Ben olmanın, olgunluk merdiveninin bir basamağı olduğunu, ancak onun üstündeki basamağın biz olmayı anlamak olduğunu içselleştirebildiğimiz günleri görmek dileğiyle...

**Fatma SANIR**

Yönetici Koçu - Kariyer Koçu - Takım Koçu, ICF

Koçluğun Liderliğe Yansıması Başarıya Giden Yolda Potansiyeli Keşfetmek

Bugün iş dünyasında başarı, sadece teknik bilgi ve becerilerle değil, aynı zamanda güçlü liderlik ve etkin insan yönetimi yetkinlikleriyle de belirleniyor. Geleneksel patron-çalışan ilişkisinin yerini, liderlik ve koçluğun uyumlu bir şekilde birleştiği daha çağdaş bir yaklaşım almış durumda.

Öncelikle, koçluğun ve liderliğin ne olduğuna kısaca bir göz atalım. Liderlik, bir grup insanı ortak bir amaç için yönlendirme ve onlara ilham verme sürecidir. Koçluk ise, kişilerin kendi potansiyellerini keşfetmelerine yardımcı olmak ve bu potansiyeli en verimli şekilde kullanmalarını sağlamak amacıyla yapılan bir rehberlik sürecidir. Koçluk, insanın içinde var olan gücü ortaya çıkarmayı hedefler, liderlik ise o gücü daha büyük bir amaca yönlendirir.

KOÇLUK VE LİDERLİĞİN ETKİLEŞİMİ

Koçluk ve liderlik arasındaki etkileşimi anlamak için iş dünyasında karşılaştığımız çeşitli örneklerle bakalım. Diyelim ki yeni bir çalışmanız var, henüz tecrübesiz, ancak yetenekli ve istekli. Deneyimi az olan çalışanların en büyük korkularından biri, hata yapma endişesidir. Çoğu zaman işlerini yanlış yapmamak adına gereğinden fazla temkinli davranırlar veya çekingen kalırlar. Ancak iyi bir lider-koç, hataların öğrenme sürecinin bir parçası olduğunu bilmeli ve çalışanına bu güveni vermelidir. Bu durumda, sadece ona görevlerini anlatmak yerine, liderlik ve koçluk tekniklerini harmanlamak çok daha etkili olur. İlk başta, bu çalışana açık ve net hedefler belirlemek önemlidir. Ancak sadece işin nasıl yapılacağıyla ilgili değil, aynı zamanda nasıl daha iyi olacağıyla ilgili de geri bildirimler vermek gerekir.

Koçluk ve liderlik arasındaki dengeyi kurarak, çalışan hem güven kazanır hem de hatalarından ders çıkararak gelişir. Bu süreç, lider-koçun "Bunu daha iyi yapabilmek için nelere ihtiyacın var?" sorusuyla başlayarak, çalışanı sürece dahil eder. Ken Blanchard'ın söylediği gibi, Liderlik insanları buldukları noktadan daha iyi bir

#Liderlik, #İş Yaşamı, #Koçluk

“**Motivasyon, bir çalışanın verimliliğini doğrudan etkileyen önemli bir faktördür. Ancak motivasyon sadece ödüller veya cezalarla sağlanmaz. Motivasyonu yüksek bir çalışan, sadece işini yapmakla kalmaz, aynı zamanda kendini geliştirmek için de çaba harcar.**



noktaya taşımaktır. Bu söz, koçluğun ve liderliğin birleşmesinin ne kadar değerli olduğunu ortaya koyuyor. Koçluk, çalışanları yalnızca bir görev yapmaya yönlendirmez; onlara, bu görevleri daha iyi yapmaları için gereken araçları ve becerileri de kazandırır.

Lider-koç yaklaşımı, çalışanlara sadece görev atamakla kalmaz, aynı zamanda onların düşünme biçimlerini, problem çözme kapasitelerini geliştirmelerine de yardımcı olur. Bu süreç, onların daha fazla sorumluluk almasını ve kendilerine güvenmelerini sağlar. Bu da motivasyonu artırır ve verimliliklerini yükseltir.

EN ÖNEMLİ KAYNAK: MOTİVASYON

Motivasyon, bir çalışanın verimliliğini doğrudan etkileyen önemli bir faktördür. Ancak motivasyon sadece ödüller veya cezalarla sağlanmaz. Motivasyonu yüksek bir çalışan, sadece işini yapmakla kalmaz, aynı zamanda kendini geliştirmek için de çaba harcar. Bunun için

öncelikle çalışanların, işyerindeki amacı anlaması ve onlara değer verildiğini hissetmesi gerekir. Burada koçluk devreye girer.

Liderin, çalışanlarına sürekli geri bildirim vererek onları geliştirip, aynı zamanda cesaretlendirip takdir etmesi, hem motivasyonu hem de verimliliği artırır. Koçluk sürecinde, çalışanlar yalnızca kişisel gelişimlerini değil, aynı zamanda ekip olarak da büyüdüklerini hissederler. Bu, onları motive eder ve işlerine olan bağlılıklarını güçlendirir.

KOÇLUK VE LİDERLİK BİRLİKTE GÜÇLÜDÜR

Koçluk ve liderlik, birbirini tamamlayan iki önemli kavramdır. Liderlik, vizyon ve strateji sunarken, koçluk bu vizyonu çalışanların potansiyellerine dönüştürür. Birlikte kullanıldığında, yalnızca iş süreçlerinin değil, çalışanların motivasyonunun ve verimliliğinin de artmasını sağlar.

Sonuç olarak, liderlik ve koçluk, bir organizasyonu başarıya taşıyan en önemli güçlerden biridir. Bu ikisinin birleşimi, güçlü bir liderlik yaratır ve her bir çalışanı daha güçlü, daha yetkin bir bireye dönüştürür. Koçluk ve liderlik birlikte hayata geçirildiğinde, sadece işyerindeki başarı artmaz, aynı zamanda iş yapma biçimi de tamamen değişir, daha verimli ve motive bir ekip ortaya çıkar.

**Merve Adıgüzel**Gıda Yüksek Mühendisi,
Icf Profesyonel Koç

© merve.dgzl

Hayatın Amacını Bulmak: Rastlantı mı? Arayış mı?

Hayat amacı temel anlamda insanın hayatına yön veren, onu anlamlandıran bir motivasyondur. Her insan eşsiz ve biriktir. Bu bağlamda her insanın hayat amacı farklıdır ve zamanla değişkenlik gösterebilir. Kimi insanlar için bu, başkalarına yardım etmek, doğayı hayvanları korumak, sanatsal faaliyetlerde bulunmak, bilimsel araştırmalar yapmak olabilir. Kimi için ise bireysellik ifade eder ve aile kurmak, huzurlu bir yaşam sürmek, kendini geliştirmek anlamına gelebilir. Bir insanın hayat amacı, içsel değerleriyle, tutkularıyla ve yetenekleriyle uyum içinde olmalıdır.

PEKİ, BUNU NASIL KEŞFEDEBİLİRİM?

- Değerlerini belirle!

Hayatta en çok neye önem veriyorsun? Özgürlük, aile, yardımseverlik, inançlar, sanat, bilgi, adalet, başarı vb. Hayatında olmazsa eksikliğini en çok hissedeceğim şey nedir?

- Tutkularını keşfet!

Yaparken keyif aldığın, seni motive eden şeyler tutkularındır. Bunu bulmak için soracağımız en güçlü soru şudur; para kazanmak zorunda olmasaydın zamanını nasıl geçirmek isterdin? Bu soru bize çoğu zaman meslek seçimi, kariyer yolcuğunda da ışık olacak güce sahiptir.

Ne yaparken zamanın nasıl geçtiğini unutuyorsun? Çocukluğunda en çok ilgini çeken aktivite neydi?

- Güçlü yönlerini ve Doğal yeteneklerini keşfet!

Hangi alanlarda doğal yeteneğe sahiptin? Çevrendeki insanlar senden en çok hangi konuda yardım istiyor? Kimi insan etkin bir dinleyicidir, çevresindekiler ona içinden çıkmadıkları konuları anlatır, rahatlar. Kimi insan araştırmacıdır, çevresindekileri ihtiyaç duyduğu bilgiye ulaştırır. Sen hangi konuda başkalarına kolayca yardımcı

“ Yaparken keyif aldığın, seni motive eden şeyler tutkularındır. Bunu bulmak için soracağımız en güçlü soru şudur; para kazanmak zorunda olmasaydın zamanını nasıl geçirmek isterdin? Bu soru bize çoğu zaman meslek seçimi, kariyer yolcuğunda da ışık olacak güce sahiptir. ”



oluyorsun?

Güçlü yönlerini keşfetmek için daha önce başarılı olduğun işleri ya da projeleri gözden geçirebilirsin.

- Hayatında yaşadığın en mutlu ve tatmin edici anları düşün!

Şu ana kadar yaşadığın en anlamlı ve en mutlu anları hatırla. Kimlerle beraberdin? Hangi faaliyetleri yapıyordun ve neler hissediyordun?

- Deneyerek öğren!

Bazen hayat amacını yalnızca düşünerek bulamazsın. Çünkü yeterince tecrübe ve deneyim edinmemişindir. Yeni bakış açıları kazanmak için, yeni hobiler edinmek, farklı işler yapmak ya da gönüllü projelere katılmayı deneyebilirsin.

- Başkalarına olan katkıyı düşün!

Hayat amacı genellikle yalnızca bireysel mutlulukla ilgili değil, başkalarına nasıl katkı sağladığınla ilgilidir. İnsanların hayatlarına ne şekilde dokunabileceğini keşfet.

Victor E.Frankl'in benimsemiş olduğu logo terapi

anlayışına göre, herkes hayatında tamamlaması gereken bir ödevi beraberinde getiren bir misyonla karşı karşıyadır. Kimsenin yerine başkası geçemez ve kimse hayatını tekrar yaşayamaz. Bu yüzden herkesin hem görevi hem de bunu yerine getirmek için olanakları özgündür.

Hayatta her durum, insana bir mücadele alanı ve çözülmesi gereken bir sorun sundukça hayatın anlamı değişebilir. Değerlerimiz, ilgi alanlarımız, önceliklerimiz zamanla değişebilir. Özellikle deneyimlerimiz bize yeni bakış açıları kazandırır. Bugün bizi mutlu eden bir amaç, yıllar sonra tatmin etmeyebilir.

Hayat amacımı buldum dediğimiz noktada, amaca yönelik yola çıkarız. Yol üzerinde yeni anlamlar keşfedebilir, başarıya ulaştıkça yeni hedefler belirleme ihtiyacı hissederiz.

Hayat Bir Yolculuktur, Varış Noktası Değil!
Öğrenmek, yeni beceriler edinmek, başka hayatlara katkı sağlamak yaşam boyu süren bir süreçtir. Kendini tamamlanmış hissetmek, gelişimi durdurabilir ve kişiyi durağanlığa itebilir. Gerçek tatmin, sürekli öğrenme ve gelişme sürecinde yaşanır. Hayat amacı bir hedefe ulaşmaktan çok, o

yolda ilerlerken anlam bulmaktır. Bu yüzden tamamlanmış olmak yerine, hayatı keşfetmeye ve gelişmeye devam etmek daha sağlıklı bir bakış açısidir. Anlam arayışı bitmeyen bir eylemdir.

Spiritüel bakış açısıyla hayat amacını değerlendirdiğimizde; insanın dünyaya sadece fiziksel varlığını sürdürmek için değil, ruhsal olarak gelişmek ve olgunlaşmak için geldiğini görürüz. Bu gelişim, farkındalığın artması, bilinç seviyesinin yükselmesi ve kişisel deneyimlerden dersler çıkarılmasıyla olur. Bu süreç, kişinin içsel huzuru bulmasını ve daha bilinçli seçimler yapmasını sağlar. Hayatın amacı, yalnızca kişisel tatmin ve başarı değil, aynı zamanda başkalarına hizmet etmektir. Topluma, doğaya ve insanlığa katkı sağlamak, insanın ruhsal doyuma ulaşmasına ve iç huzuru yakalamasına katkı sağlar.

Tasavvufta bu kavram 'Kâmil İnsan (İnsan-ı Kâmil)' olarak geçer. Kâmil insan olabilmek kavramında asıl mesele, kendini bilmek, nefsini aşmak ve sevgi dolu bir insan olmaktır. Eğer sen de "Ben nasıl daha olgun, daha anlayışlı, daha sevgi dolu bir insan olabilirim?" diye

“
Hayatta her durum, insana bir mücadele alanı ve çözülmesi gereken bir sorun sundukça hayatın anlamı değişebilir. Değerlerimiz, ilgi alanlarımız, önceliklerimiz zamanla değişebilir. Özellikle deneyimlerimiz bize yeni bakış açıları kazandırır. Bugün bizi mutlu eden bir amaç, yıllar sonra tatmin etmeyebilir.”

düşünüyorsan, aslında kâmil insan olma yolculuğuna adım atmışın demektir ☺

Hadi şimdi bazı önemli isimlerin hayat amacı hakkındaki yorumlarına bakalım:

Mevlânâ Celâleddîn-i Rûmî der ki; “Sen düşünceden ibaretsin, geri kalan et ve kemiksin. Gül düşünürsün, gülistan olursun; diken düşünürsün, dikenlik olursun.”
Mevlâna burada, insanın düşünceleriyle kendi kaderini ve hayatının anlamını şekillendirdiğini ifade eder.

Viktor Frankl der ki; “İnsanın en derin arzusu, hayatının anlamlı olduğunu hissetmektir.”
“İnsanın Anlam Arayışı” kitabının yazarı olan psikoterapist Viktor Frankl, insanın en temel ihtiyacının anlam arayışı olduğunu savunur. Ona göre hayatın amacı, insanın kendi deneyimlerinden anlam çıkarması ve bir amaca yönelmesidir. Yeri geldiğinde acı çekmek bile anlamlı bir hale getirilebilir.

Nietzsche der ki; “Yaşamak için bir nedeni olan kişi, her türlü nasıla katlanabilir.”
Nietzsche'ye göre insanın bir amacı olduğunda, karşısına çıkan tüm zorluklara rağmen yaşamaya devam edebilir.

Osho ise der ki; “Hayatın anlamı nedir diye sorarsan, şunu söyleyebilirim: Hayatın kendisi bir anlamdır. Bir nehrin neden aktığını sorgulamazsın, sadece akar.”
Osho, hayatın bir amacı olup olmadığını sorgulamak yerine, hayatı dolu dolu yaşamının daha önemli olduğunu söyler. Burada hayatın belirli bir amacı olup olmadığına dair geleneksel bakış açısına karşı çıktığını görebiliriz. Osho, doğal akışa teslimiyet fikrini savunur. Yaşamak, deneyimlemek, akışa teslim olmak da bir tür amaç olabilir.

PEKİ YA SEN?

Hangi görüşe daha yakınsın? Hiç hayat amacın hakkında derinlemesine düşündün mü? Düşünsen nasıl olurdu? Eğer gerçekten hayatın bir amacı varsa, onu keşfetmek için ne yapıyorsun? Yoksa hayat, sadece akışına bırakılacak bir yolculuk mu? Kendine sormaya cesaret edebilir misin?





İlknur Y. Sözeri
Profesyonel Koç, Eğitmen

✉ ilknurysozeri@gmail.com

📷 ilknursozeriofficial

POLİMAT LİDERLİK Değişen Dünyada Liderlik Türleri Nasıl Etkilenecek?

Merhaba Sevgili Okuyucularım,

Bu sayımızda günümüzde ve gelecekte liderlik türleri konusunda ne gibi değişiklikler olabileceği konusunda girdiğim eğitim ve yaptığım araştırmalar sonucunda öğrendiğim bilgileri sizlerle de paylaşmak istedim.

Öncelikle liderlik sadece iş yaşamı ile eşleştirilse de çevremizi ve kendimizi gözlemlediğimizde ailemiz de, arkadaş ortamlarımız da öğretmenlerimizin arasında da lider ve yöneticileri gözlemlemekteydik. Bundan şu sonucu çıkarabilir miyiz? Yetenekli olmak bu konuda fark yaratırken bunların tohumları aslında çocukluk yıllarında atılıyor. Bunu yazımızın ilerleyen bölümünde tekrar ele alacağız. Dilerseniz şimdi yönetici ile liderlik arasında ki önemli farklara bakalım.

Yöneticiler belirlenen hedefe ulaşmak için mevcut tüm kaynakları en iyi şekilde kullanarak organizasyonu ya da bireyleri ve riskleri iyi yönetmekle sorumlu iken liderler ise mevcut çalışanların potansiyellerini açığa çıkarmak, onların mevcut yeteneklerini fark edip gelişmesi ve organizasyonda bunları ön plana çıkararak en etkin şekilde yönlendirmek ve önderlik etmek, ilham vermek, yol göstermek bu yoldan gitmeleri için onları cesaretlendirmek, gerektiğinde risk alabilmek, vizyon çizebilmek, ekibini motive edebilmek, yaratıcı ve yenilikçi olabilmek, vb. konularda da sorumludur.

Liderlik, farklı bağlamlarda ve organizasyonel yapılar içinde çeşitli şekillerde ifade edilse de liderlik türleri, genellikle liderin takipçileriyle nasıl etkileşime girdiği, karar verme tarzı, iletişim biçimi ve motivasyon stratejilerine göre sınıflandırılır. Buna göre kısaca liderlik türlerini özetleyecek olursak;

1. Dönüşümcü Liderler bireylerin, grupların veya organizasyonların var olan potansiyellerini ortaya çıkararak, onlara ilham verir ve onların değişim ve dönüşümünü destekler. Burada tüm liderlik türlerinde olduğu gibi koçluk, eğitmenlik ve mentorluk mesleğimizin ön plana çıktığı konusuna da ayrıca dikkatinizi çekmek isterim.

#Yönetici #Kariyer #Öğrenci
#Expatriate #Takım #Yaşam



2. İşlevsel Liderlik bu liderlik türü hedefe ulaşmak ve ulaştırmak için süreçleri optimize eder ve işlerin düzenli akışını sağlar.

3. Otoriter Liderlik burada lider tüm kararları kendi başına alır.

4. Demokratik Liderlik otoriter liderliğin zıttı olarak açık iletişim kurar ve kararlarını alırken birey veya grupların fikir ya da fikirlerine de önem verir.

5. Hizmetkar Liderlik ise kişi veya kişilerin ihtiyaçlarını ön planda tuttuğu liderlik türüdür.

6. Karizmatik Liderlik burada lider gücünü, kişisel cazibesinden ve ilgili konular üzerindeki

“Liderlik, farklı bağlamlarda ve organizasyonel yapılar içinde çeşitli şekillerde ifade edilse de liderlik türleri, genellikle liderin takipçileriyle nasıl etkileşime girdiği, karar verme tarzı, iletişim biçimi ve motivasyon stratejilerine göre sınıflandırılır.”

“

Yöneticiler belirlenen hedefe ulaşmak için mevcut tüm kaynakları en iyi şekilde kullanarak organizasyonu ya da bireyleri ve riskleri iyi yönetmekle sorumlu iken liderler ise mevcut çalışanların potansiyellerini açığa çıkarmak, onların mevcut yeteneklerini fark edip gelişmesi ve organizasyonda bunları ön plana çıkararak en etkin şekilde yönlendirmek ve önderlik etmek, ilham vermek, yol göstermek bu yoldan gitmeleri için onları cesaretlendirmek vb. konularda da sorumludur.”

uzmanlık alanlarında verdiği güvenden alır.

7. Kültürel Liderlik organizasyonun değer ve kültürlerinin ön planda olduğu liderlik türüdür.

8. Vizyoner Liderlik “Geleceği tahmin etmenin en iyi yolu, geleceği yaratmaktır.” Peter Drucker’in sözü bu liderlik tanımı için biçilmiş kaftandır.

9. Çevik Liderlik hızlıca değişen ortamlarda esnek bir şekilde hareket ederek değişime uyum sağlayan, ekibini destekleyen ve geliştiren liderlik türüdür.

Liderlik türlerine daha da eklememiz mümkün ancak ben bana ayrılmış olan alanı sizler için en verimli şekilde kullanmak isterim.

Atasözlerimizden de örnekle de “Her yiğidin yoğurt yiyişi farklıdır.” Günümüz dünyasında ve gelecekte liderlik, liderlik türleri ve sorumlulukları daha da değişken bir hal alacaktır.

Ve gelelim yeni liderlik türü olan Polimat Liderlik’e, buna kapsayıcı liderlik türü de diyebiliriz, teknolojiye alınan yol ile bu liderlik türü daha ön plana çıkacaktır.

NEDİR POLİMAT LİDERLİK?

Multidisipliner yani çok yönlü olma, inovatif karar alabilen, değişen dünya da adaptasyon yeteneği,

yaratıcı problem çözme yeteneği, esneklik, çeviklik, stratejik kararları daha hızlı alıp analitik düşünebilen, ekibini güçlü ve zayıf yönleriyle iyi tanıyan ve nasıl yönlendirmesi gerektiğini bilen, sürekli öğrenen vb. gibi özelliklerin ön plana çıktığı ve tüm liderlik türlerini kapsayan bir liderlik türüdür.

Bir sürü şey saydık dimi peki bunları tek bir kişide toplamak nasıl mümkün olabilir? Bu makalemin ilk başında bahsettiğimiz konuya gelecek olursak çocuklarınıza yatırım yapın çünkü gelecekte sadece teknolojiyi iyi kullanabilen ve iyi yönetenler değil farklılıkları ile ön plana çıkabilenler değişime daha rahat adaptasyon geliştirerek ayakta durabilecek. Bu da yine vizyoner Ulu Önder Atatürk’ün de söylediği gibi, “Gençliği yetiştiriniz. Onlara ilim ve irfanın müspet fikirlerini veriniz. Geleceğin aydınlığına onlarla kavuşacaksınız.” sözü ile vizyoner liderimizin günümüzde zayıf ya da güçlü yönleri geliştirmenin yanı sıra spor, sanat, müzik, teknoloji, sosyoloji, psikoloji, tarih, finans vb. alanlarda çok yönlülükle mümkün olabileceğini görebiliyoruz. Haydi günümüzde bu lider türüne bir örnek verelim. Kimler geliyor aklınıza ben hemen bir tanesini yazıyorum. Steve Jobs Apple’i bir dev yaparak sanat, mühendislik alanlarında ki tecrübelerini bizlere ve dünyaya sergilemeyi başardı.

Bu liderlerin de tabii zorlandığı konular olacaktır. Bunları da özetleyecek olursak, çok yönlü olmanın getirdiği zaman yönetimi ile ilgili sıkıntılar, tek bir alanda uzmanlaşmak yerine birçok alanda uzmanlaşmaktan kaynaklanan derinlik kaybı ve stratejik kararlar almada daha hızlı görünse de ilgili konulara birçok perspektiften bakılması durumun içinden çıkılmaz bir hal almasına sebep olabilir. Yapay zekâ çağında sadece liderlerimizin değil aynı zamanda İşletmelerin de geleceğe hazırlanması önemli bir konu olarak şimdiden karşımıza çıkmaktadır. Özellikle şu anda yapay zekâ bize eşlik etse de quantum bilgisayarlarının devreye girmesiyle birçok değişikliği birlikte göreceğimizi düşünüyorum... Sevgiler

En uzun yollar, tek adımla başlar





Röportaj **Gülçin Kara**
Esentia Genel Müdürü ve Eğitmeni

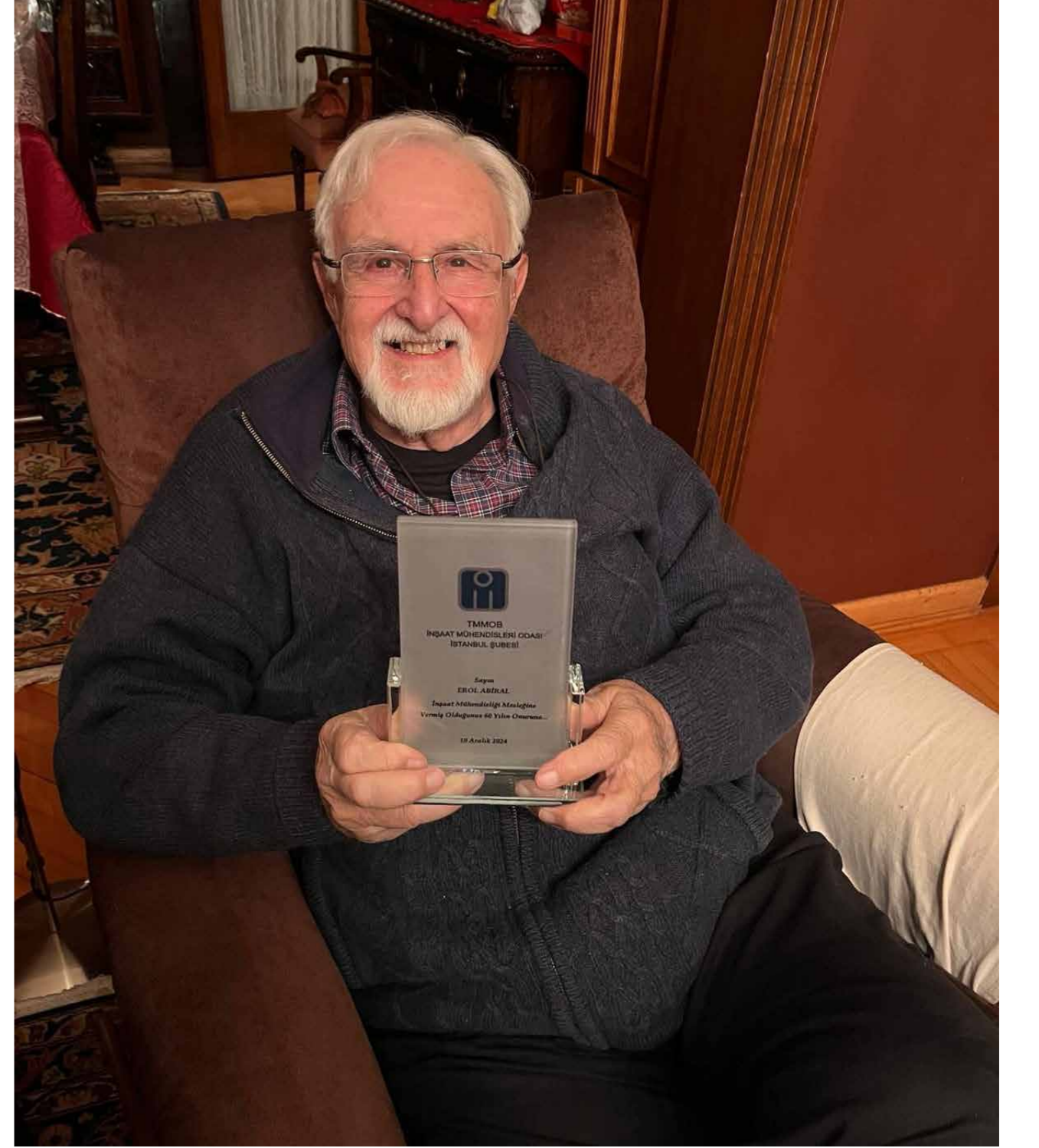


Bazı insanlar için öğrenme bir ömür boyu süren bir yolculuktur. Erol Bey de onlardan biri. 89 yaşında koçluk eğitimine başlama kararıyla, gelişime ve yeniliğe olan tutkusunu gözler önüne seriyor. Kendisiyle, öğrenme yolculuğunu, koçluğun hayatına kattıklarını ve yılların ona öğrettiklerini konuştuk. Bu ilham dolu sohbeti sizlerle paylaşıyoruz.

89 YAŞINDA BİR ÖĞRENME YOLCULUĞU:

EROL BEY'İN

KOÇLUK HİKÂYESİ





Erol Bey, öncelikle röportaj davetimi kabul ettiğiniz için teşekkür ederim. Sizi Esentia Akademi ICF Koçluk Eğitimi'ne katılma kararınızla tanıdım. 89 yaşında koçluk eğitimine başlamanız bana ilham oldu. Önce sizi tanıyalım, ardından bu kararınızın arkasındaki hikâyeyi dinlemek isterim.

Merhaba, ben 15 Ekim 1936'da İstanbul Taksim'de doğdum. İlkokulu Şişli Terakki Lisesi'nde tamamladım, ardından Robert Kolej'den mezun oldum. Lisansımı Minnesota Üniversitesi'nde tamamladıktan sonra mühendislik ve inşaat sektöründe uzun yıllar çalıştım. Yıllar boyunca farklı projelerde yer aldım ve sonunda danışmanlık yaparak emeklilik sürecime geçtim. 50 yıllık evliliğimden iki çocuğum, beş torunum ve iki torun çocuğum var. Hayatım boyunca öğrenmeye ve kendimi geliştirmeye önem verdim.

Koçluk eğitimine katılma kararınızın ardında nasıl bir motivasyon vardı?

Çocukluğumdan beri insanlara rehberlik etmeyi seviyorum. 1971'den beri astrolojiye de ilgi duyuyorum ve bu ilgi bana danışmanlık alanında da katkı sağladı. Damadım MCC unvanlı koç Tuncel Gülsoy'un kitabı beni koçluk düşüncesine yönlendirdi. Yıllar önce Erickson'dan bir eğitim almıştım. Şimdi Esentia Akademi'de koçluk yolculuğuna başladım ve heyecanla devam ediyorum...

Ömür boyu öğrenmeyi seçtiğinizi görüyorum. Sizce bunun yaşla bir ilgisi var mı?

Öğrenmek, insanın hayatını zenginleştiren en önemli süreçlerden biri. Yaş ilerledikçe hafıza konusunda zorluklar yaşanabiliyor ama not alarak ve tekrar

“

Çocukluğumdan beri insanlara rehberlik etmeyi seviyorum. 1971'den beri astrolojiye de ilgi duyuyorum ve bu ilgi bana danışmanlık alanında da katkı sağladı. Damadım MCC unvanlı koç Tuncel Gülsoy'un kitabı beni koçluk düşüncesine yönlendirdi. Yıllar önce Erickson'dan bir eğitim almıştım. Şimdi Esentia Akademi'de koçluk yolculuğuna başladım ve heyecanla devam ediyorum... ”

geliştirdim. İş hayatımda ve özel hayatımda bazı iletişim hataları yaptığımı fark ettim. Şimdi, fikirlerimi aktarmak için daha etkili yöntemler kullanmaya başladım. Etrafımdakiler bile 'Sana ne oldu, neden bu kadar suskunsun?' diye soruyorlar.

Koçluk eğitimi sizi en çok hangi yönüyle etkiledi?

En çok şaşırdığım şey, kendi hareketlerimizi ve tepkilerimizi daha iyi kontrol edebilmemiz gerektiğini fark etmem oldu. Koçluk eğitimi, insanın kendini sorgulamasını ve içsel farkındalık kazanmasını sağlıyor. Ayrıca, koçların yüksek tolerans seviyelerini görmek beni çok etkiledi. Bazılarında yapay bir tavır olduğunu düşündüm ama bu da öğrenme sürecinin bir parçası.

Esentia Akademi'nin eğitim yaklaşımı hakkında ne düşünüyorsunuz?

Eğitimin içeriği, tarzı ve katılımcılar harikaydı. Özellikle uygulamalı ve hızlı sonuç alınan bir sistem olması beni çok etkiledi. Çocuklara oyunla bir şeyler öğreten eğitim modellerine benzetiyorum, çünkü öğrenme sürecini keyifli hale getiriyor.

Hayatınız boyunca öğrendiğiniz en önemli dersler nelerdi?

Muslihiddin Musa'nın hikâyesi beni çok etkilemiştir. Hayatta iyilik ve kötülüğün her zaman var olacağını, bu gerçeği kabullenerek yaşamak gerektiğini anlatır. Bir diğer önemli öğretisi de Mevlana'nın şu sözüdür: 'Herkes testisinin hacmi kadar ummandan su doldurur. Testiyi kırmak gerek ki ummana ulaşasın.' Bu söz, insanın içsel sınırlamalarını aşarak gerçek potansiyeline ulaşmasını anlatıyor.

Peki, bundan sonraki hedefleriniz neler?

Koçluk alanında daha fazla deneyim kazanarak insanlara faydalı olmak istiyorum. Aynı zamanda deneyimlerimi yazıya dökmek gibi bir hedefim de var. Ancak yaşamızı göz önünde bulundurarak adım adım ilerlemek önemli.

Son olarak, gençlere ve koçluk eğitimi almak isteyenlere ne söylemek istersiniz?

Gençlere en büyük tavsiyem, egolarını bir kenara bırakmalarıdır. Ego, insanın en büyük düşmanıdır. Onu kontrol etmeyi öğrenmeliler. Koçluk eğitimi almak isteyenlere ise, bu sürecin insanın kendini tanıması için büyük bir fırsat sunduğunu söyleyebilirim. Tereddüt etmeden başlamalarını öneririm.

ederek bu süreci destekleyebiliyorum. Önemli olan, karşılaştığımız zorluklara çözümler üretebilmek ve öğrenme tutkusunu kaybetmemek.

İlk koçluk dersinizde neler hissettiniz?

İlk derse başladığımda, ilkokula yeni başlayan bir çocuk gibi heyecanlıydım. Aynı zamanda bir hata yapma korkusu da yaşadım. Ancak sizin sakin ve yalın anlatımınız sayesinde kısa sürede rahatladım. Bu eğitimde kendimi yeniden keşfetme fırsatı buldum.

Koçluk eğitimi aldıktan sonra kendinizde veya çevrenizde ilişkilerinizde değişiklikler fark ettiniz mi?

Kesinlikle. En büyük farkı dinleme yeteneğimde gördüm. Daha önce farkında olmadan çevreme ebeveyn tavrıyla yaklaşırken, şimdi farklı bakış açıları



Tülin Çeneli DÖNMEZ

Yönetici Koçu & İletişim Danışmanı

tulin@brandfocus.com.tr

BAHAR GELDİ: Bırak, hafifle, yenilen!

Baharın gelişiyle birlikte doğa uyanıyor, ağaçlar tomurcuklanıyor, rüzgâr tazelik taşıyor. Biz de hayatımızı gözden geçirmek, fazlalıklardan arınmak, yola daha hafif devam etmek için harika bir döneme giriyoruz. Bu yenilenme sürecinde belki de kendimize sormamız gereken en önemli soru şu: Neye tutunmalı, neyi bırakmalı?

Hayatta en büyük meydan okumalardan biri, ne zaman mücadele etmeye devam edeceğimizi ve ne zaman yüklerimizi bırakmamız gerektiğini bilmektir. Çünkü bazen sevmek, savaşmayı gerektirir. Ama bazen de en büyük savaş, gitmek için cesaret göstermektir.

MÜCADELE ETMEK: SEVGİNİN VE İNANCIN SINAVI

Gerçekten sevdiğimiz, tutkuyla bağlandığımız her şey için çaba sarf ederiz. Ailemiz, kariyerimiz, ideallerimiz, hayallerimiz... Önümüze çıkan engeller bazen bizi zorlar, bazen pes etmeyi düşündürür. Ama içimizde bir yerde güçlü bir bağ varsa, bizi

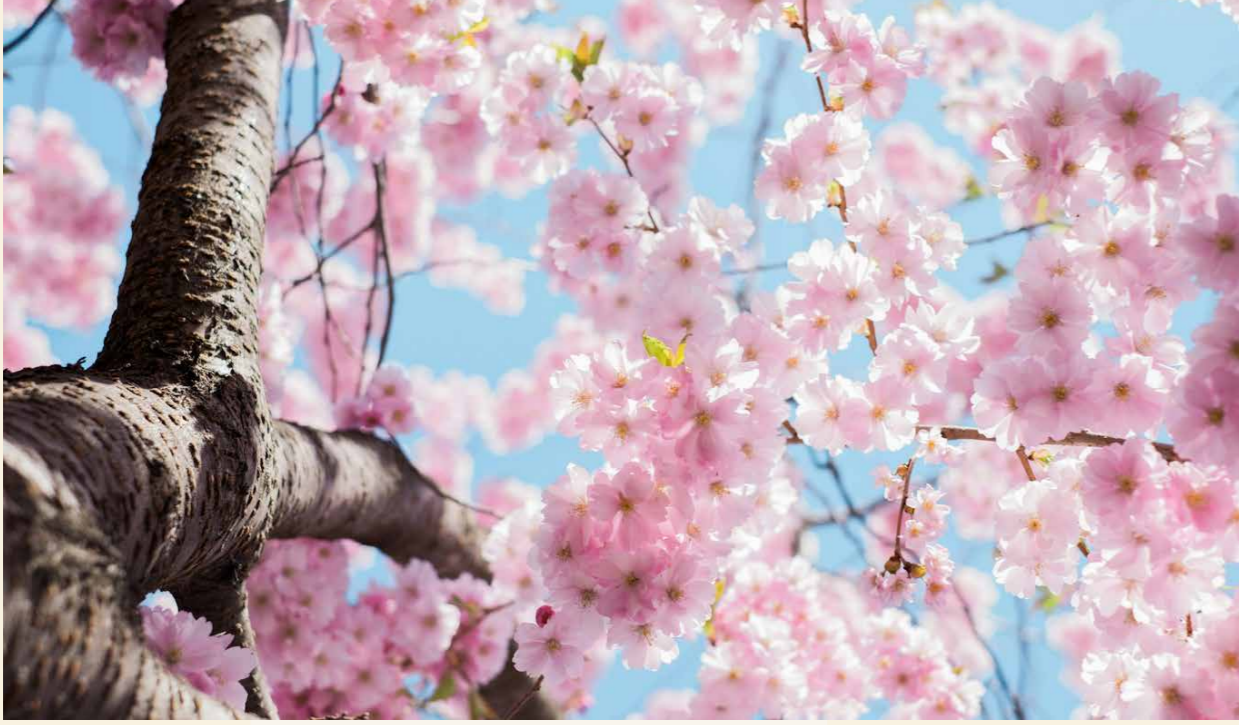
#iletişim #öğrenme #marka
#pazarlama #strateji

“ Bir ilişki düşünelim: Eğer içinde sürekli kendimizi değersiz hissediyorsak, her şey tek taraflı bir mücadeleye dönüştüyse, sevgi adı altında verilen savaş aslında bir savaş değildir. Gerçek sevgi, zorla kazanılmaya çalışılmaz, doğal bir akış içinde var olur. ”

ayağa kaldıran, yeniden denemeye teşvik eden bir kıvılcım hissederiz. Tıpkı baharda toprak altından fıskıran filizler gibi... Onlar da karanlık fırtınanın ardından, güneşi görmek için sabırla bekler. Zorluklara rağmen yeşerenler, dünyaya renk katar.

Başarılı bir girişimciyi düşünelim. Bir markanın ardında, sayısız başarısızlık, reddedilme ve uykusuz geçen geceler vardır. Ama o kişi, “Bu hayal benim için değerli,” dediği sürece mücadele etmeye devam eder. Eğer en küçük engelde pes edilseydi, bugün hayranlıkla baktığımız birçok başarı hikâyesi hiç yazılmazdı. Bir ilişki de böyledir. Sevgi sadece mutlu anlardan ibaret değildir. Zaman zaman anlaşmazlıklar yaşansa da dinlemek, anlamak ve çözüm aramak için çabalamak, gerçek sevginin göstergesidir. Çünkü sevgi, sadece bir bağ kurmak değil, o bağı yaşatabilmektir.





BIRAKMAK MI VAZGEÇMEK Mİ?

Ama her mücadele, kazanılması gereken bir savaş değildir. Bazen bırakmak, devam etmekten daha büyük bir cesaret ister. Bırakmak, vazgeçmek değildir. Bir şeyden vazgeçmek, hâlâ isterken pes etmektir. Oysa bırakmak, bilinçli bir seçimdir. Artık bize iyi gelmeyi, hayat enerjimizi tüketeni fark edip, yeni bir başlangıca yer açmaktır.

İlkbaharda ağaçlar budanır. Çünkü fazlalıklar, gereksiz yükler atıldığında, daha sağlıklı büyüyebilirler. Bırakmak da böyledir. Bazen gitmek, kendimize verebileceğimiz en büyük hediyedir.

Bir ilişki düşünelim: Eğer içinde sürekli kendimizi değersiz hissediyorsak, her şey tek taraflı bir mücadeleye dönüştüyse, sevgi adı altında verilen savaş aslında bir savaş değildir. Gerçek sevgi, zorla kazanılmaya çalışılmaz, doğal bir akış içinde var olur. Aynı şekilde, tutku ve heyecanla başladığımız bir iş artık sadece bizi tüketiyorsa, her sabah kalktığımızda içimizde bir sıkışmışlık hissiyle uyanıyorsak, belki de bırakmanın vakti gelmiştir. Bir kapıyı kapatmak, bir başarısızlık değil, yeni kapılar açmak için cesaret göstermektir.

NE ZAMAN SAVAŞMALI, NE ZAMAN BIRAKMALI?

Bu sorunun net bir cevabı yok. Ama kalbimizin sesini duymaya başladığımızda cevap oradadır. Kendimize şu soruları sorarak iç sesimizi dinleyebiliriz:

- Bu mücadele beni güçlendiriyor mu, yoksa tüketiyor mu?
- Gerçekten istediğim için mi devam ediyorum, yoksa sadece alışkanlıktan mı?
- Bu çaba bana bir şey katıyor mu, yoksa sadece kayıplarla mı yüzleşiyorum?
- Eğer bırakmazsam, kendimi nasıl hissederim?
- Eğer bırakırsam, hayatımda nasıl bir alan açılır?

Baharın gelişiyle birlikte biz de içimizde bir temizlik yapalım. Gerçekten değer verdiğimiz şeylere daha fazla sarılalım. Ama artık bize hizmet etmeyen, ruhumuzu yoran yükleri de cesurca bırakalım. Çünkü hayat, sadece kazandığımız savaşlarla değil, bilinçli olarak bıraktığımız yüklerle de güzelleşir. Seviyorsan mücadele et. Ama unutma: Bazen en büyük mücadele, kendin için yeni bir sayfa açmaktır.

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.





Ecem Keskinaya ÖKDEN
İnsan ve Kültür Kıdemli İş Ortağı

Duygusal Zekâ İş Hayatında Neden Önemli?

Günümüz iş dünyasında teknik beceriler ve akademik başarı kadar, hatta bazen daha fazla, duygusal zekâ da çalışanların ve liderlerin başarısını belirleyen temel unsurlardan biri haline geldi. Özellikle hızla değişen çalışma koşulları, hibrit modeller ve nesiller arası farklılıklar düşünüldüğünde, duygusal zekâ artık sadece bireysel gelişimin değil, kurumsal başarının da temel taşlarından biri olarak görülüyor. Peki, duygusal zekâ neden bu kadar önemli ve iş hayatında nasıl bir fark yaratıyor?

DUYGUSAL ZEKÂ NEDİR?

Duygusal zekâ (EQ), bireyin hem kendi duygularını tanıma ve yönetme becerisi hem de başkalarının duygularını anlama ve onlarla etkili bir şekilde iletişim kurma yeteneğidir. Daniel Goleman'ın çalışmalarıyla popülerleşen duygusal zekâ kavramı, beş temel bileşenden oluşur:

Öz farkındalık: Kendi duygularını tanıyabilme ve bunların davranışlara etkisini

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



anlayabilme.

Öz yönetim: Duygularını kontrol edebilme ve stresle başa çıkabilme.

Motivasyon: İçsel hedeflere bağlılık ve zorluklar karşısında azimli olabilme.

Empati: Başkalarının duygularını anlama ve onların bakış açılarını değerlendirme.

Sosyal beceriler: Etkili iletişim, çatışma yönetimi ve iş birliği kurabilme yeteneği.

Bu bileşenler, özellikle iş hayatında hem bireysel hem de takım performansı açısından büyük bir fark yaratır.

DUYGUSAL ZEKÂNIN İŞ HAYATINDAKİ ROLÜ

1. Liderlik ve Yönetim Becerilerini Güçlendirir
Güçlü liderlerin en önemli ortak özelliklerinden biri duygusal zekâlarının yüksek olmasıdır. İş dünyasında başarılı yöneticiler, yalnızca finansal sonuçları takip etmekle kalmaz, aynı zamanda ekiplerini motive edebilme, onlara rehberlik edebilme ve stresli durumlarda sakin kalabilme becerilerine de sahiptir. Bir liderin öz farkındalığı yüksekse, kendi

tepkilerini daha iyi yönetebilir ve ekip içinde sağlıklı bir çalışma ortamı yaratabilir. Empati yeteneği güçlü bir yönetici, çalışanlarının motivasyon kaynaklarını daha iyi anlar ve onların ihtiyaçlarına duyarlı bir yaklaşım sergileyerek verimliliği artırır.

2. Takım Çalışmasını ve İş Birliğini Güçlendirir

İş dünyasında artık bireysel başarıdan çok ekip başarısı ön plana çıkıyor. Duygusal zekâsı yüksek çalışanlar, ekip içinde uyumlu çalışabilir, farklı bakış açılarını anlayabilir ve sağlıklı bir iletişim ortamı sağlayabilir.

Özellikle hibrit ve uzaktan çalışma modellerinin yaygınlaşmasıyla birlikte, takım üyeleri arasındaki iletişim daha kritik hale geldi. Duygusal zekâsı gelişmiş bireyler, dijital platformlarda da etkili iletişim kurarak ekip ruhunu koruyabilir ve iş birliğini sürdürebilirler.

3. Stres ve Kriz Yönetiminde Etkilidir

İş hayatında stres kaçınılmazdır. Ancak stresle başa çıkma biçimi, kişinin iş performansını doğrudan etkiler. Duygusal zekâsı yüksek bireyler, stres anında duygularını daha iyi yönetebilir, panik yerine rasyonel düşünmeyi tercih edebilirler.

Özellikle kriz dönemlerinde, duygusal zekâsı yüksek çalışanlar ve liderler daha sakin kalabilir, problem çözme yeteneklerini kullanarak ekiplerini yönlendirebilir ve belirsizliklerle daha iyi başa çıkabilirler.

4. Müşteri ve İş İlişkilerini Geliştirir

İş dünyasında sadece iç ilişkiler değil, müşteri ilişkileri de büyük önem taşır. Empati ve etkili iletişim becerileri, müşteri memnuniyetini artıran temel unsurlardır.

Satış ve müşteri hizmetleri gibi alanlarda çalışanlar için duygusal zekâ, müşterilerin ihtiyaçlarını anlamak ve onlara uygun çözümler sunmak açısından kritik bir yetkinliktir. Müşterilerin duygusal tepkilerini anlamak ve uygun bir şekilde karşılık vermek, uzun vadeli ilişkiler kurmayı ve müşteri sadakatini artırmayı sağlar.

5. Değişime Uyum Sağlamayı Kolaylaştırır

Teknolojinin hızla geliştiği ve çalışma modellerinin sürekli değiştiği günümüz iş dünyasında, adaptasyon yeteneği büyük bir önem taşıyor. Duygusal zekâsı yüksek bireyler, değişime karşı daha açık bir tutum sergiler ve yeni süreçlere daha hızlı uyum sağlar. Örneğin, yapay zekâ ve otomasyonun yaygınlaştığı iş ortamlarında, bazı iş rollerinin değişmesi veya yok

olması söz konusu olabiliyor. Bu tür değişimlerle başa çıkabilmek için duygusal dayanıklılık, esneklik ve olumlu bir bakış açısı geliştirmek gerekiyor.

DUYGUSAL ZEKÂYI GELİŞTİRMEK MÜMKÜN MÜ?

Duygusal zekâ, doğuştan gelen bir yetenekten ziyade geliştirilebilen bir beceridir. İş hayatında duygusal zekâyı artırmak için şu yöntemler uygulanabilir:

Öz farkındalığı artırmak: Günlük olarak duygularınızı gözlemleyin ve hangi durumlarda nasıl tepki verdiğinizi analiz edin.

Empati geliştirmek: Karşınızdaki kişiyi daha iyi anlayabilmek için aktif dinleme pratiği yapın.

Stres yönetimi teknikleri öğrenmek: Meditasyon, nefes egzersizleri ve zaman yönetimi teknikleri gibi yöntemleri uygulayın.

Geri bildirim kültürünü benimsemek: Hem geri bildirim vermek hem de almak konusunda açık olun. İletişim becerilerini güçlendirmek: Çatışma yönetimi ve ikna yeteneklerinizi geliştirmek için eğitimler alabilirsiniz.

Sonuç: İş Dünyasında Yeni Başarı Kriteri

Eskiden iş hayatında başarılı olmanın ölçütü daha çok teknik becerilere dayanıyordu. Ancak günümüzde duygusal zekâ, çalışanların ve liderlerin performansını belirleyen en kritik faktörlerden biri haline geldi. Liderlikten müşteri ilişkilerine, takım çalışmasından kriz yönetimine kadar iş dünyasının her alanında etkili olan duygusal zekâ, yalnızca bireysel başarıyı değil, kurumsal başarıyı da doğrudan etkiliyor.

Gelecekte, iş dünyasında fark yaratmak isteyenler için sadece teknik bilgi değil, duygusal zekânın da güçlü olması gerekecek. Bu nedenle bireylerin ve şirketlerin bu yetkinliği geliştirmeye odaklanmaları, uzun vadeli başarı açısından kritik bir öneme sahip olacak.

“İş dünyasında artık bireysel başarıdan çok ekip başarısı ön plana çıkıyor. Duygusal zekâsı yüksek çalışanlar, ekip içinde uyumlu çalışabilir, farklı bakış açılarını anlayabilir ve sağlıklı bir iletişim ortamı sağlayabilir.”



Koçluk hedefe giden yolu aydınlatır.

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





Mehmet ARŞ
Profesyonel Koç, İnsan Kaynakları Direktörü

Başarı Gerçekten Bir Hedef mi, Yoksa Psikolojik Bir Tuzak mı?

Başarı her zaman olumlu bir kavram olarak algılanır. Çok çalışan, hep daha fazlasını isteyen, hedeflerine ulaşmak için gece gündüz didinen insanlar toplum tarafından ödüllendirilir. Ancak bütün bunlar, görünenden daha karmaşık bir gerçeğin parçası olabilir mi?

BAŞARI, BİR TUTKU DEĞİL, ASLINDA BİR BAĞIMLILIK OLABİLİR Mİ?

Beynimizin çalışma ve başarıya olan tepkisini incelediğimizde, büyük resim sandığımızdan çok farklı olabilir. Bilim, psikoloji ve sosyoloji bu durumu nasıl açıklıyor?

“İnsan doğası gereği hep daha fazlasını ister, ancak kendine yetmeyi öğrenmediği sürece asla tatmin olmayacaktır.” – Epiktetos

1. BEYNİN DOPAMİN TUZAĞI: ÇALIŞKANLIK NEDEN BİR BAĞIMLILIK GİBİ ÇALIŞIR?

Başarı, genellikle “isteyerek” yapılan bir şey gibi görünse de, gerçekte beynimizin kimyasal sistemleri tarafından yönetilen bir dopamin döngüsünün sonucu olabilir. Dopamin, beyin tarafından salınan ve bizi harekete geçiren bir “ödül hormonu”dur. Peki ya bu hormon, başarıyı bir takıntı haline getirmemize neden oluyorsa?

• **Hedef belirleme ve başarma anında dopamin patlaması:** Yeni bir projeyi başlatmak veya büyük bir hedefe ulaşmak beyinde yoğun dopamin salınımına neden olur.





- **Bağımlılık benzeri döngüyü tetikleme:** Beyin bu tatmin hissini tekrar almak için yeni hedefler oluşturur ve bizi sonsuz bir "başarı peşinden koşma" döngüsüne iter.
- **Tükenmişlik sendromu ile benzerlik:** Uyuşturucu bağımlılarının gittikçe daha fazla maddeye ihtiyacı olması gibi, çalışkan insanlar da "bir sonraki büyük hedef" için daha fazla çalışma ihtiyacı hisseder.
- **Başarı Sarhoşluğu:** En üst noktaya ulaşan kişiler neden tatminsiz kalıyor? İnsan beyni, başarıdan sonra boşluğa düşüyor mu?
- **Duygusal Açlık:** Çalışan insanlar, gerçekten tatmin için mi yoksa içsel boşluklarını doldurmak için mi başarıya yöneliyor?

2. ÇALIŞMA BAĞIMLILARI VE MODERN TOPLUM: "DAHA FAZLA" NEDEN ASLA YETMEZ?

Modern iş dünyası, çalışmayı ödüllendiren bir yapıya sahiptir. "Başarılı insanlar" hep daha fazlasını isteyen, gece gündüz çalışan, "normal" insanların yapmayacağı fedakârlıklar yapan kişiler olarak tanımlanır. Ancak bu **gerçek bir başarı mı, yoksa modern toplumun bize dayattığı bir yanılığ mı?**

• Tarihte büyük liderlerin ve iş insanlarının psikolojik durumları nasıldı?

- Neden "normal bir hayata sahip olmak" başarılı insanlar için yeterli değil?
- "Zirveye ulaşan insanlar neden mutlu değil?"
- **Büyük Başarılar, Büyük Bedeller:** Steve Jobs, Elon Musk gibi iş dünyasının zirvesindeki isimler neden ilişkilerinde başarısızdı?
- **Hırs Kültürü:** Toplum, bireylere neden sürekli daha fazlasını istemeyi dayatıyor?
- **Gerçek Başarı mı, Sosyal Statü Yarışı mı?** Çalışkan insanların peşinde olduğu şey gerçekten başarı mı, yoksa başkalarına üstünlük sağlama çabası mı? Başarı peşinden koşan insanlar genellikle **asla tatmin olmazlar**. Ne kadar başarılı olurlarsa olsunlar, daha fazlasını istemeye devam ederler. Bu sınırsız arayış, bazen **ruhsal çöküntüyü ve tükenmişlik sendromunu** beraberinde getirebilir.

3. BAŞARI BİR AMAÇ DEĞİL, BİR ARAÇ OLABİLİR Mİ?

Peki, başarıyı bir son nokta olarak değil, bir araç olarak görmek mümkün mü? Başarının kendisini değil, başarıya giden yolculuğu daha bilinçli ve dengeli bir şekilde yaşamak mümkün olabilir mi?

"Başarı seni nereye götürdüğüyle değil, seni kim yaptığıyla ölçülmelidir." – Seneca

Başarıyı bir bağımlılık haline getirmeden tatmin edici bir kariyer ve yaşam sürebilmek için:

- **Başarıyı yeniden tanımlamak:** Gerçek başarı, toplumsal beklentilerden bağımsız, kişisel tatmini getiren bir yol olabilir mi?
- **Zirve yerine dengeyi hedeflemek:** Hayatın sadece "başarı ve çalışma" olmadığını anlamak neden bu kadar zor?
- **Kendi "tatmin noktamızı" belirlemek:** Başkalarının başarı tanımına uymak zorunda mıyız?
- **İllüzyonu Yıkmak:** Başarı bağımlılığından kurtulmak için hangi zihinsel pratikleri geliştirebiliriz?
- **Hedonik Adaptasyon:** Neden büyük başarılar bile kısa sürede sıradanlaşıyor ve yeni bir hedefe ihtiyaç duyuyoruz?

4. KENDİ GERÇEK BAŞARINIZI TANIMLAYIN

Başarı, aslında başkalarının beklentilerini karşılamaktan mı ibaret? Kendi yolunuzu çizirken ne kadar özgürsünüz?

- **Dış baskıları fark etmek:** Başarı kavramını, aile, toplum ve sosyal medyanın şekillendirdiğini kabul etmek.
- **Geriyeye dönüp bakmak:** Geçmişte başardığınız şeyler sizi gerçekten tatmin etti mi?
- **Bilinçli tatmin yaratmak:** Kendinizi en mutlu hissettiğiniz anları analiz ederek, gelecekte nelere odaklanmanız gerektiğini anlamak.
- **Başarı yerine mutluluk odaklı yaşamak:** Gerçek tatmini başarıdan bağımsız olarak nasıl bulabiliriz?
- **Son durağı olmayan bir yolculuk:** Başarı sürekli yenilenmesi gereken bir süreç mi, yoksa tatmin edici bir sona ulaşabilir miyiz?

SONUÇ: "GERÇEK BAŞARI" NE ANLAMA GELMELİ?

Başarı, çoğu insanın gözünde ulaşılması gereken bir zirve, bir son nokta gibi görünür. Ancak bu zirve, bir dağ doruğu gibi sabit ve ulaşılabilir mi, yoksa bir serap gibi yaklaştıkça uzaklaşan bir yanılsama mı? "En büyük zafer, kendini fethetmektir." – Platon Belki de başarı, tırmandıktan dikleşen bir merdiven gibidir. İlk basamakları kolay çıkarsanız, ancak her adımda biraz daha nefesiniz kesilir. Zirveye vardığınızda ise aşağıya baktığınızda gördüğünüz

tek şey, tırmandığınız basamaklar ve arkanızda bıraktıklarınızdır. Peki, gerçekten vardığınız yer mi önemli, yoksa bu yolculuk mu? Başarıyı bir okyanusun ufuk çizgisi gibi düşünebiliriz. Ona ne kadar yaklaşırsak yaklaşalım, hep biraz daha ileride kalır. Belki de gerçek başarı, hep daha uzağa ulaşmaya çalışmak değil, bulunduğumuz noktada tatmin olmayı öğrenmektir.

"Mutluluğa giden yol, daha fazlasını arzulamak değil, daha azına ihtiyaç duymaktır." – Sokrates

Ya da başarı, sürekli dönmeye devam eden bir hamster tekerleği gibidir. Koşarsınız, çabalarsınız ama bir noktada yorulup kendinizi aynı yerde bulabilirsiniz. Önemli olan, o çarkın içinde sonsuza kadar dönmek değil, doğru yerde durmayı bilmektir. **Gerçek başarı, belki de bir varış noktası değil, yolculuğun ta kendisidir. Eğer sadece zirveye odaklanırsanız, yolun güzelliklerini kaçırabilirsiniz. Ama her anı, her adımı değerli kılarırsanız, işte o zaman gerçekten başarıya ulaştığınızı hissedebilirsiniz.**

Son olarak, Lao Tzu'nun şu sözü üzerine düşünelim: "Başarıya ulaşmak için uğraşmayı bırakın. Bıraktığınızda, her şey kendi yolunda akar."

Belki de başarı, ona tutunmayı bıraktığımızda ve sürece güvendiğimizde gerçek anlamını bulur. Peki, siz gerçekten neyin peşinden koşuyorsunuz?

“Modern iş dünyası, çalışmayı ödüllendiren bir yapıya sahiptir. "Başarılı insanlar" hep daha fazlasını isteyen, gece gündüz çalışan, "normal" insanların yapmayacağı fedakârlıklar yapan kişiler olarak tanımlanır. Ancak bu gerçek bir başarı mı, yoksa modern toplumun bize dayattığı bir yanılığ mı?”



Canan Gül AYATA
Power Pose, Well-being Uzmanı

Liderlikte Power Pose: GÜCÜN BEDEN DİLİYLE BULUŞMASI

İş dünyasının rekabetçi ve zorlu atmosferinde liderlerin başarılarını belirleyen unsurların başında duruş, kararlılık ve güven gelir. Yüksek performans sergilemek, stresle başa çıkmak ve çevresine ilham verebilmek için liderlerin yalnızca sözleri değil, beden dilleri de etkili olmalıdır. İşte bu noktada Power Pose (Güç Duruşu) tekniği, liderlerin potansiyelini en üst seviyeye çıkarmak için güçlü bir araç olarak öne çıkıyor.

Power Pose, bireyin tüm kas gruplarını bilinçli şekilde aktive ederek vücudunu ideal ve dengeli bir duruş pozisyonuna getirmesini sağlayan, bilimsel temellere dayalı bir tekniktir. Özellikle iş hayatında, stresli ortamlarda ve liderlik gerektiren durumlarda Power Pose, bireyin bedenini ve zihnini en iyi şekilde kullanmasına yardımcı olur. Harvard Üniversitesi'nde Amy Cuddy'nin yaptığı araştırmalar, Power Pose'un liderlikte etkin bir araç olabileceğine dair bulgular göstermiştir.

POWER POSE'UN LİDERLİKTEKİ ROLÜ

Liderlik, yalnızca bilgi ve beceriyle değil, aynı zamanda kişinin kendine duyduğu güven ve çevresine yansıttığı kararlılıkla da doğrudan ilişkilidir. Power Pose uygulayan liderlerin bu alanlarda daha etkili olmalarını sağlayan birkaç temel unsur:

1. Özgüven ve Kararlılık: Power Pose uygulayan liderler, beyinlerine "güçlüyüm" sinyali

#iş yaşamı #liderlik #kariyer
#motivasyon

“ Power Pose yalnızca fiziksel bir duruş değil, aynı zamanda zihinsel gücü ortaya çıkaran bir tekniktir. Liderlerin Power Pose'u günlük yaşamlarına dahil etmeleri; daha sağlam kararlar almalarını, ekiplerini daha etkili yönetmelerini ve stresle başa çıkmalarını sağlar. Power Pose, iş hayatında başarılı ve etkili bir lider olmanın güçlü bir anahtardır. ”



göndererek kendilerini daha kararlı ve hazır hissederek. Ayakta dik ve dengeli durmak, omuzları geriye çekip göğsü açmak gibi duruşlar, liderlerin topluluk karşısında daha etkili ve ikna edici bir imaj sergilemesini sağlar.

2. Stres Yönetimi: Power Pose'un hormonlar üzerinde etkisi olduğu gösterilmiştir. Yapılan araştırmalar, güçlü duruşların kortizol (stres hormonu) seviyelerini azalttığı ve testosteronu (liderlik hormonu) artırarak kişiyi daha sakin ve odaklı hale getirdiğini ortaya koymaktadır. Bu özellik, özellikle önemli toplantılar, sunumlar ve karar anlarında liderlerin daha kontrollü olmalarını sağlar.

3. İletişim Becerileri ve Etkileyici İmaj: Beden diliniz, sözleriniz kadar güçlü bir iletişim aracı olabilir. Power Pose, liderlerin ses tonlarını daha güçlü kullanmalarına, göz temasını daha güvenle sürdürmelerine ve çevrelerine güçlü bir mesaj vermelerine yardımcı olur.

4. Zor Durumlarda Güçlü Kalma: Stresli anlarda bedeninin doğal olarak içe kapanma eğilimi vardır. Power Pose uygulayan liderler, bu içe kapanmayı engelleyerek hem zihinsel hem de fiziksel olarak güçlü bir duruş sergileyebilirler.

POWER POSE'UN FAYDALARI

- **Karar Alma Yetkinliği:** Power Pose uygulayan liderler, daha proaktif ve cesur kararlar alabilirler.
- **Kriz Yönetiminde Başarı:** Stres seviyesini düşürerek kriz anlarında sakin kalmayı sağlar.
- **İkna ve Müzakere Gücü:** Güçlü duruşlar, karşı taraf üzerinde daha etkili bir izlenim bırakır.
- **Ekipler Üzerinde Etki:** Güvenli ve kararlı lider duruşu, ekip üyelerinin de kendilerini daha motive ve bağlı hissetmesini sağlar.

POWER POSE NASIL UYGULANIR?

Liderlerin Power Pose'u günlük rutinlerine entegre etmeleri kolay ve pratiktir. İşte etkili uygulama yöntemleri:

1. Güne Power Pose ile Başlayın:

Sabah aynanın karşısında 2 dakika güçlü bir duruş sergileyerek güne başlayın. Bu, zihinsel ve fiziksel hazırlığınızı artırır.

2. Toplantı Öncesi Güç Duruşu:

Önemli bir toplantıdan veya sunumdan önce Power Pose uygulamak, zihinsel berraklık ve güçlü bir duruş kazanmanızı sağlar.

3. Zor Anlarda Duruşunuzu Koruyun:

Kriz veya stres anlarında omuzlarınızı geriye alın,

göğsünüzü açık tutun ve güçlü bir duruş sergileyin. Bu, çevrenizdekilere de güven verecektir.

POWER POSE UYGULAMALARINDAN ÖRNEKLER

Çeşitli sektörlerde üst düzey yöneticiler Power Pose'u başarıyla uygulayarak;

- **Yöneticilerin Sunum Performansı:** Power Pose uygulayan liderlerin, mülakatlarda ve sunumlarda daha başarılı oldukları gözlemlenmiştir.
- **Kriz Yönetiminde Zamanlı Tepki:** Zorlu karar anlarında Power Pose uygulayan liderlerin daha net ve özgüvenli kararlar aldığı belirlenmiştir.
- **Liderlik Becerilerinde Artış:** Güçlü duruş uygulamaları, liderlerin takım üzerindeki etkisini artırarak daha güven ve ilham verici bir rol model haline gelmelerini sağlamıştır.

POWER POSE İLE LİDERLİKTE FARK YARATIN

Power Pose yalnızca fiziksel bir duruş değil, aynı zamanda zihinsel gücü ortaya çıkaran bir tekniktir. Liderlerin Power Pose'u günlük yaşamlarına dahil etmeleri; daha sağlam kararlar almalarını, ekiplerini daha etkili yönetmelerini ve stresle başa çıkmalarını sağlar. Power Pose, iş hayatında başarılı ve etkili bir lider olmanın güçlü bir anahtardır. Güçlü duruşunuzu benimseyin ve Power Pose'un sağladığı farkındalık ile bedeninize ve zihninize liderlik edin, güçlü duruşunuzla hayatınızı ve çevrenizi dönüştürün.

“Liderlik, yalnızca bilgi ve beceriyle değil, aynı zamanda kişinin kendine duyduğu güven ve çevresine yansıttığı kararlılıkla da doğrudan ilişkilidir.”



**Ezgi Biçer**

Profesyonel Koç, Eğitmen, Organizasyonel Gelişim Danışmanı

Ortak Değerimiz Aile

Kariyer koçluğu seanslarımızda zaman zaman "Yaşam Çarkı" adını verdiğimiz ve danışan için en üst sıralarda sayılabilecek değerleri sorduğumuz bir teknik vardır. Bu metodu uygulayıp da değerlerinin en üst sıralarında "aile" çıkmayan bir danışanım henüz olmadı. Kariyerleri peşinde koşan çalışan günün sonunda; annesinin başarılı oğlu/kızı, eşinin gurur kaynağı kocası/karısı ya da evladının hayal kahramanıdır.

AH ŞU İK'NİN KURDUĞU STRATEJİK SİSTEMLER

Geçtiğimiz günlerde çalıştığı kurumda satış alanında orta düzey yönetici olarak çalışan ve oldukça da başarılı işler yapan danışanımla kariyer odaklı geçen bir görüşme esnasında bana; çalıştığı kurumda geçen yılın başında prim sisteminin değiştirildiğini ve gerçekten adaletli, hakkaniyetli görünen bir sistem kurulduğundan bahsetti. Evet, kurmuşlar, sistem güzel, tasarlayanların ellerine sağlık. Danışanım da başarılı bir çalışan olarak hakkını vermiş ve kendisine verilen iş hedeflerini %150 oranında gerçekleştirmiş. Gel gör ki, 2024 yılı içinde her üç ayda bir ödenmesi planlanan primler 2025 Mart ayı gelmiş olmasına rağmen bir türlü ödenmemiş. Hesaplamaların biri gidip biri geliyormuş, efendim finansal rakamlara bakılıyormuş, olmadı satıştan farklı verilerle yeniden hesaplanıyormuş, patron en son şu düzenlemeyi de istiyormuş, finans birimi bunu da ekliyormuş, muş, muş...

İyi de bu sistemin pilot çalışması yapılmadı mı, hesaplama metodu belirlenmeden mi çalışanlara sunuldu, bunun yansıtacağı motivasyon kaybı hiç mi düşünülmedi? Peki, şu an ne oluyor biliyor musunuz, tahmin edeceğiniz üzere birimdeki herkes prim konuşuyor, malum satışçılar zaten kazancının hatırı sayılır bir kısmını primden alır. İş arayanlar mı dersiniz, içeride diğer ekip üyelerini kıskırtanlar mı; peki ya işler... Bu tip durumlarda olan da hep orta düzey yöneticilere oluyor, tecrübe ile sabit,

#İşyaşamı, #Kariyer, #İK



yukarısı hedef hesabı sorar, aşağısı prim hesabı sorar, garibim orta düzey de kendi içinde sorar da sorar...

SİSTEM KURARKEN NELER YAPILABİLİRDİ?

Bir kere tüm sorumluluk tek bir elden ilerlemeyebilirdi, tepe yönetim de dahil, tüm taraflar, böyle bir sistemden etkilenebilecek tüm taraflar hep birlikte oturup eğrisini doğrusunu, uygulanabilirliğini kontrol edebilirdi. Burada sorumluluk sadece İK'da değil, bu işin çıktısından etkilenebilecek tüm birim yöneticileri ile birlikte oturulup, hatta birkaç kez oturulup karar verilmeliydi.

Elbette birim yöneticilerine de iş düşüyor, bu tip stratejik ve çalışana doğrudan dokunan süreçlerin tüm sorumluluğunu İK'ya bırakmayı seviyor bizim yöneticilerimiz, elbette hepsi için geçerli değil bu söylediklerim ama sanki çalışana dokunan/dokunacak her şey tek elden İK'nın görevi gibi davranmak kolay geliyor. Ama büyük resim öyle değil, işin sonunda süreç sekteye uğrayınca sizler kaybediyorsunuz yetenekli çalışanlarınızı.

Bir diğer sorumluluk da tepe yönetimde elbette, öyle ya da böyle bu kadar kişinin motivasyon kaybını ve gizli işsizliği, hatta yetenekli personelini ve dolayısıyla kurum hafızasını kaybetmeyi göze almaktansa bu

zamana kadar ertelemeyen hızlı bir şekilde aksiyon alınarak primlerle ilgili iyileştirici bir orta yol bulunabilirdi. Çünkü kaybetmeyi göze aldığınız şey insan, para değil.

STRATEJİDEN AİLEYE

Ve son olarak neden konuya aile ile girdiğimden bahsetmek istiyorum. Değerlerimiz bizi güdüleyen, kararlarımızı direkt etkileyen, uğruna savaşmayı dahi göze alabileceğimiz şeylerdir. Dolayısıyla bir kurumda alınan karar ne kadar stratejik olursa olsun ne kadar hiyerarşiler, astlar üstler işin içinde olursa olsun, gün sonunda çalışan bir aileye mensuptur. Belki annesinin oğludur, başarılarıyla övünülen, belki bir eştir, kendisi ile gurur duyulan, belki de bir babadır evladının hayalleri için didinen. İşte beyler hanımlar, bu stratejik kararlar günün sonunda hep aileye yansımaktadır. Çalışan birey günün sonunda; annesinin başarılı oğlu/kızı, eşinin gurur kaynağı kocası/karısı ya da evladının hayal kahramanı sıfatını tehlikeye düşürebilecek hiçbir şeye izin vermez. Elbette kendini değerleri ile var edebileceği başka alanlar aramaya başlar. Ve bulduğu anda da gider. Stratejik kararlarınızda, çalışanın aile değerini de hesaba katarak aksiyon almayı atlamayın lütfen.

İŞ YERİNDE DİJİTAL ALİŞKANLIKLARIN PORTRESİ

“Çalışma Hayatı Analizi ve İyi Oluş Gereksinimleri” araştırması, çalışanların sosyal medya kullanım alışkanlıklarına dair çarpıcı veriler sunuyor. Araştırmaya göre, çalışanların %61’i mesai saatleri içinde sosyal medyada vakit geçiriyor.

Yazı **Dilhan Hız**

Sosyal medya, modern iş yaşamının görünmez gücü olarak karşımıza çıkıyor. Çalışanlar, yoğun iş temposunun içinde dijital dünyada bir kaçış alanı yaratıyor. Bağımsız bir pazar araştırma şirketinin* gerçekleştirdiği son pazar araştırması, Türkiye’de çalışanların mesai saatlerinde sosyal medyada günlük ortalama 26 dakika harcadığını ortaya koyuyor. Bu süre, üretkenlik açısından göz ardı edilemeyecek bir etki yaratıyor.

Dünya geneli ile kıyaslandığında, Global Workplace Digital Habits Report 2024 verilerine göre bu süre 24 dakika olarak ölçülmüş durumda. Türkiye ve dünya arasında bu kadar yakın bir fark, sosyal medya kullanım alışkanlıklarının kültürel sınırları aştığını ve global bir fenomen haline geldiğini gösteriyor. Çalışanların bu

alışkanlıkları, iş yerindeki odaklanma seviyeleri ve şirket verimliliği üzerinde doğrudan etkili oluyor.

DİJİTAL KAÇIŞ

Araştırma sonuçlarına göre, çalışanlar günde ortalama 3 saat (177 dakika) iş dışı faaliyetlere vakit ayırırken, bu sürenin %61’i (yaklaşık 108 dakika) sosyal medyada harcanıyor. Bu da, iş yerlerinde geçirilen zamanın önemli bir kısmının dijital platformlarda geçtiğini gösteriyor. Sosyal medya, sadece bir zaman kaybı olarak görülüyor; aynı zamanda çalışanların iş stresinden kaçma, kısa molalarla motivasyonlarını yeniden kazandıkları bir alan haline geliyor. Ancak bu alışkanlık, çalışanların odaklanma becerilerini ve verimliliklerini olumsuz etkileyebilir. Sosyal medya



“ Araştırma sonuçlarına göre, çalışanlar günde ortalama 3 saat (177 dakika) iş dışı faaliyetlere vakit ayırırken, bu sürenin %61’i (yaklaşık 108 dakika) sosyal medyada harcanıyor. ”

kullanımının bu denli yaygın olduğu bir ortamda, şirketlerin dijital alışkanlıklarla verimlilik arasındaki dengeyi nasıl sağlayacakları, sürdürülebilir başarıları için önemli bir adımdır.

DİJİTAL DÜNYADA HANGİ PLATFORM ÖNE ÇIKIYOR?

Türkiye’deki sosyal medya kullanım verileri incelendiğinde, Instagram, günlük 123 dakika ile en çok tercih edilen platform olarak öne çıkıyor. YouTube ise Türkiye’de 45 dakika kullanım süresiyle ikinci sırada yer alıyor. Facebook, 30 dakikalık kullanım süresiyle dikkat çekerken, diğer platformlara göre daha geride kalıyor. Kadınlar, Türkiye’de özellikle Instagram’da daha fazla zaman geçirirken, erkeklerin platform tercihleri globalde Facebook üzerinde yoğunlaşıyor. Z kuşağı ise YouTube, Pinterest ve LinkedIn gibi platformlarda vakit harcamayı tercih ediyor, bu da genç kullanıcıların dijital dünyada aktif olma eğilimlerini yansıtıyor. Sosyal medya kullanımının iş verimliliği üzerindeki etkileri, şirketler için önemli bir zorluk haline gelmiş durumda. Sosyal medyada kaybolan bu süreler, şirketlerin iş dışı aktiviteler ile mesai arasındaki dengenin yeniden kurulması gerektiğini işaret ediyor.

*AVİTA’ya teşekkürlerimizle.

KURUMSAL KÜLTÜRÜN GİZLİ DÜŞMANI

YENGEÇ SEPETİ SENDROMU

İş dünyasında başarı; bireysel çaba, ekip çalışması ve dayanışmanın ortak bir ürünü olarak ortaya çıkıyor. Fakat zaman zaman bireylerin ve ekiplerin potansiyelini kısıtlayan olumsuz davranışlarla karşılaşılabilir. Bu davranışlardan biri de Yengeç Sepeti Sendromu...

Yazı **Dilhan Hız**



Yengeç Sepeti Sendromu, bireylerin birbirlerinin yükselmesini ya da başarılı olmasını engelleme çabası olarak kendini gösteriyor. Bu sendrom, yalnızca bireylerin kariyerini değil, aynı zamanda ekiplerin verimliliğini ve iş yerindeki genel atmosferi de olumsuz etkiliyor. Uzm. Klinik Psikolog Cansu Karaman, günlük hayattaki ilişkilerde ve iş dünyasında kendini sıkça gösteren Yengeç Sepeti Sendromu hakkında şunları söyledi: "Bu metafor, bir yengeç sepetine konulan yengeçlerin birbirlerini aşağı çekerek hiçbirinin dışarı çıkamaması durumundan ismini alır. İş yerinde bu durumun çoğunlukla fırsatların sınırlı olması, düşük özsaygı, yetersiz liderlik ya da zayıf bir iş birliği kültüründen kaynaklandığını söyleyebiliriz. Bazı çalışanlar, diğer çalışanların başarılarını tehdit olarak görebilir ve bunun yerine, kendi yükselmelerini gerçekleştirmek için birbirlerini engellemeye çalışabilirler. Bu durum, iş yerlerinde negatif durumlara



yol açabilir. Öncelikle, çalışanlar arasındaki verimli iş birliği bozulur, bu durum ise takım çalışmalarını olumsuz etkiler. Çalışanlar sadece kendi çıkarlarını gözetmeye başladığında ise şirketin genel verimliliği düşer. Kişilerde, moral bozukluğu ve tükenmişlik gibi duygusal sorunlar da ortaya çıkabilir. Bu durum kişilerin çalışma motivasyonunu, şirkete olan bağlılıklarını ve güven duygusunu zayıflatır dolayısıyla şirketin uzun vadeli başarısını etkiler."

HEM BİREYE HEM ŞİRKETE ZARARLI

Karaman, Yengeç Sepeti Sendromu'nun olumsuz etkilerinden korunabilmek için yapılması gerekenleri ise şöyle anlattı: "Bu davranışları sergileyen kişinin durumun farkında olması gerekir. Kişi, kendi davranışlarını ve düşünce biçimlerini gözlemlemeli ve neden böyle davrandığını anlamaya çalışmalıdır. Kendi başarılarının başkalarına zarar vermemesi gerektiğini kavrayarak, iş birliği ve dayanışma kültürünü benimsemelidir. Çalışanlar, açık ve dürüst bir iletişim kurarak birbirlerine destek olmayı amaçlamalıdır. Bu, hem kendi gelişimlerini hem de ekip arkadaşlarının

gelişimini teşvik etmek anlamına gelir. Ayrıca, olumsuz rekabeti bir kenara bırakıp, kolektif başarıyı ödüllendiren bir yaklaşım benimseyebilirler. Yengeç Sepeti Sendromuna karşı bireysel olarak korunmak isteyen bir çalışan, özsaygısını ve güvenini güçlendirmeye odaklanmalıdır. Kendi gelişimine yatırım yapmak, başkalarına yardım etmek ve başarılarını paylaşmak, hem profesyonel hem de kişisel tatmin duygusu sağlar. Çalışanlar, başka kişilerin başarılarını bir tehdit olarak değil de, bir motivasyon kaynağı olarak değerlendirmeyi öğrenmelidirler. Bu yaklaşım, hem kişisel hem de ekip şeklinde daha pozitif ve verimli bir çalışma ortamı oluşmasına katkı sağlayacaktır. Eğer bu konuda önlem alınmazsa, şirketin istihdam oranı düşer. Çünkü çalışanlar destek ve iş birliği bulamadıkları bir ortamda kalmak istemezler. Bu durum, şirketin başarılı personelini kaybetmesine ve yeni başarıları kendine çekme konusunda zorlanmasına neden olabilir. Bunun yanı sıra, sürekli çatışma ve olumsuz bir çalışma ortamı, müşteri memnuniyetsizliğine neden olabilir ve bu durum şirketin dışarıdaki itibarını uzun vadede zedeler."

**KONSER
TİYATRO
GÖSTERİ
YENİ ÜRÜNLER**

Haberiniz
olsun!



İÇSEL YOLCULUK VE UMUT ARAYIŞI

Özlem Yıldırım, *"Masallarla Yolculuk"* ve *"Ben Prenses Değilim"* adlı çocuk kitaplarının ardından, şimdi de *"Kar Küresi"* adlı üçüncü eserini okuyucuyla buluşturuyor. Yıldırım, önceki kitaplarında hayal gücünü ve masalsi dünyaları keşfederken "Kar Küresi" ile bu kez yetişkinlerin içsel çatışmalarını, hayatın sert gerçekliklerini, duygusal derinliklerini, terk edilme psikolojisini mercek altına alıyor.



İŞİL AYMAN'DAN YENİ SINGLE: "AĞLA GÜZELİM"

Yeni nesil şarkıcılar arasında kısa sürede güçlü bir çıkış yakalayan İşil Ayman, müzikseverleri yeni şarkısı *"Ağla Güzelim"* ile buluşturmaya hazırlanıyor. Kendine has ses rengi, güçlü yorumculuğu ve söz-müzik yazarı kimliğiyle dikkat çeken sanatçı, müzikal yeteneğini bu kez slow Türkçe pop türündeki yeni şarkısında dinleyicileriyle buluşturuyor. Müzisyen bir aileden gelen İşil Ayman, küçük yaşlardan itibaren müziğin içinde büyüdü ve kendine özgü tarzıyla kısa sürede büyük bir dinleyici kitlesine ulaştı. Son olarak "Böyle Sevmek Olmaz ki" ile Spotify Viral 50 Listesi'ne üst sıralardan girerek büyük bir çıkış yakalayan ve müzik listelerinde adından söz ettiren genç sanatçı, bu kez ilk albümünün ilk single'ı ile dinleyici karşısına çıkıyor.

PROF. DR. SELÇUK ŞİRİN'DEN BİR MUTLULUK REÇETESİ RAFLARDA!

Selçuk Şirin'in kaleme aldığı *Bir Mutluluk Reçetesi: Çağı Anlamak İçin Yazılar* mart ayında Mundi etiketiyle raflarda yerini aldı. Sekiz milyar türdeşimizle yaşadığımız bu mavi kürede paylaşmadığımız ne? Kendimiz ve bizden sonra gelenler için nasıl doğru adımlar atabiliriz? Her gün biraz daha güçlenen algoritmik hegemonyaya karşı nasıl ayakta kalacağız? Yapay zekâdan korkmakta haklı mıyız? Mutluluğun reçetesi nedir? Aşk bitti mi? Bir Mutluluk Reçetesi: Çağı Anlamak İçin Yazılar, bu konularda ufuk açıcı bir diyalog başlatmak için yazıldı. Zeminlerin tükendiği, sözcüklerin hızla eskidiği ve kavramların yetersiz kaldığı bu çağda, karanlıkta koşan insanlardan farkımız yok. Hangi yöne gidiyoruz, ne zaman bir duvara çarpacağız, haberimiz yok. Selçuk Şirin, Bir Mutluluk Reçetesi: Çağı Anlamak İçin Yazılar'ı bu karanlıkta hepimize bir mum ışığı olması umuduyla kaleme aldı.



"SATIR ARALARINI OKUMAK: AUGUSTUS'UN SÖYLEVİ" SERGİSİ ZİYARETE AÇILDI

Koç Üniversitesi Vehbi Koç Ankara Araştırmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi (VEKAM) ve Anadolu Medeniyetleri Müzesi iş birliğiyle düzenlenen "Satır Aralarını Okumak: Augustus'un Söylevi" sergisi, 7 Mart Cuma günü Anadolu Medeniyetleri Müzesi'nde tarih, arkeoloji ve sanat severlerle buluştu. TED Üniversitesi'nden Dr. Fahri Dikkaya küratörlüğünde düzenlenen sergi, 6 Nisan 2025 tarihine kadar tarih, arkeoloji ve sanat severlerle buluşacak. Sergi, Ankara'nın önemli simge yapılarından biri olan Augustus Tapınağı ve Res Gestae Divi Augusti yazıtı üzerine yapılmış araştırmaların genel külliyatını ele alıyor. Bu anıtsal metnin 16. yüzyıldan 1960'lara kadar Batı dünyasında, Osmanlı ve Cumhuriyet dönemlerinde nasıl algılandığını; Avrupa entelektüel ve politik hayatında oynadığı rolü ve Res Gestae Divi Augusti'nin Avrupa kültürünün temel metinlerinden biri olma sürecini arşiv belgeleri, gravürler, arkeolojik eserler, efemera ve fotoğraflarla incelemeyi amaçlayan sergi, 6 Nisan 2025 tarihine kadar görülebilecek.

KONSER
TİYATRO
GÖSTERİ
YENİ ÜRÜNLER

Haberiniz
olsun!



SUNA VE İNAN KIRAÇ VAKFI KOLEKSİYONLARI DİJİTAL ERİŞİME AÇILDI

Suna ve İnan Kiraç Vakfı bünyesinde yer alan **Kütahya Çini ve Seramikleri, Oryantalist Resim ile Anadolu Ağırılık ve Ölçüleri** koleksiyonları, İstanbul Araştırmaları Enstitüsü'nün web sitesinde çevrimiçi olarak erişilebilir hâle geldi. Bu sayede kullanıcılar, koleksiyonlardan 2 bin 510 esere detaylı arama filtreleriyle ulaşarak tarih, arkeoloji ve sanat üzerine kapsamlı araştırmalar yapabilecek.

Bu çevrimiçi kaynakta, Anadolu Ağırılık ve Ölçüleri Koleksiyonu'nun çoğunluğu Ana-dolu kökenli Helenistik, Roma ve Bizans ağırılıkları görülebiliyor. Koleksiyona bağlı Pierre Willemart Sikke Koleksiyonu sayesinde kullanıcılar, dünya tarihinden bir kesiti inceleme fırsatı buluyor. Kütahya Çini ve Seramikleri Koleksiyonu ile 18. yüzyıldan 20. yüzyıla uzanan Kütahya çini ve seramik üretim geleneği incelenebilirken; Oryantalist Resim Koleksiyonu ile kullanıcılar, 17. yüzyıldan 20. yüzyıl başlarına kadar uzanan süreçte yerli ve Avrupalı ressamın özellikle Osmanlı dünyasını ve Türkiye coğrafyasını betimleyen eserlerini inceleme olanağı elde ediyor.



THE STOLEN GIRL, 16 NİSAN'DAN İTİBAREN SADECE DISNEY+'TA!

Alex Dahl'un **'The Playdate'** adlı çok satan romanından uyarlanan; Denise Gough, Holliday Grainger ve Ambika Mod'un başrollerini paylaştığı, 5 bölümden oluşan mini dizi **'The Stolen Girl'**, 16 Nisan'dan itibaren sadece Disney+'ta izleyicilerle buluşacak. Psikolojik drama türündeki dizi, etkileyici, karmaşık iç dünyalara sahip ve birbir-leriyle bağlantılı kadınların, kendilerini akıl almaz bir durum içinde bulmaları sonucunda yaşananları anlatıyor. İzleyicilere sürprizlerle dolu ve gerilim unsurunun bir diğer başrol olduğu bir seyir zevki sunan 'The Stolen Girl', 16 Nisan'dan itibaren sadece Disney+'ta seyredilebilecek.



GEÇİŞ, MUBİ'DE

Levan Akin'in başrolle İstanbul'u yerleştirdiği filmi GEÇİŞ (CROSSING), emekli öğretmen Lia'nın uzun süredir görmediği yeğeni Tekla'yı bulmak için genç komşusu Achi ile birlikte Gürcistan'dan İstanbul'un sokaklarına uzanan yolculuğunu anlatıyor. Levan Akin GEÇİŞ'te insan ilişkilerini, toplumun baskıları altındaki bireysel mücadeleleri ve hiç beklenmedik yerlerde bulunan dayanışmayı zarif bir sinematografiyle gözler önüne seriyor. Çok kültürlü müzikleriyle de beğeni toplayan GEÇİŞ, 14 Mart'tan itibaren MUBİ'de.



Hangi noktada olmak istiyorsun?

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

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

Doğru noktada olduğunu **nasıl** anlarsın?

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

Bulduğun noktayı değiştirirsen hayatında **neler** değişir?





EZBERLENMİŞ
HEDEFLER YOK

SEN
WARSIN!

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



atölye eğitim

"Akademik Başarı Atölyesi"