

UWORDS

Ocak 2026 / Sayı 16

Gelişim ▪ Psikoloji ▪ Yaşam

KENDİNE LİDERLİK:

**BAĞIMSIZ
ÇALIŞMANIN
GÖRÜNMEYEN
YANLARI**

**NOKTAYI
KOYABİLMEK**

**YENİ YILIN
BÜYÜK
TUZAKLARI**

*Ekonomide
Ruj Etkisi*

**"LIPSTICK
EFFECT"**

**DUYGULARINI YÖNETMEK
SENİN ELİNDE**





"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,

Bir yıl daha kapanırken çoğumuzun içinden aynı soru geçiyor: "Gerçekten büyüdüm mü? Yoksa sadece yoruldum mu?"

Belki planladığımız her şeyi yapamadık.

Belki hayat, takvimlerimizden daha yaratıcı davrandı. Ama şunu biliyorum: Hepimiz öğrendik, esnedik ve güçlendik, çoğu zaman fark etmeden...

Yeni yılı "sıfırdan başlamak" gibi görmek kolay.

Oysa ben bu yıl, başka bir daveti tercih ediyorum: Var olan iyiyi büyütmek... İçimizde saklı kalan ışığa biraz daha yer açmak... Ve kendimizi başkalarıyla kıyaslamak yerine, dün olduğumuz hâl ile dost olmak.

Bu sayımızda sizler için; kendimizi tüketmeden sınır çizilmeye, duygularımızı yönetmenin pratik yollarına, bağımsız çalışmanın perde arkasındaki gerçeklere ve yeni yıl heyecanının görünmeyen tuzaklarına yer verdik. Ekonomiden iş yaşamına, ilişkilerden kişisel gelişime uzanan yazılarla, hayatın hem iç dünyasına hem de gündelik akışına birlikte bakıyor olacağız.

Dilerim ki, bu sayfayı çevirirken kalbinizde minik bir "olabilir" kapısı aralanır ve bu yıl, kendinize iyi gelmenin yeni yollarını keşfedebilirsiniz. Yeni yıl hepimiz için, küçük adımlarla büyük değişimlerin gelişini yaşatsın. Uwords ekibinden hepimize: İçinizin ısındığı, umudun çoğaldığı bir yıl temennimizle mutlu yıllar dileriz.

Sevgiyle Kalın,

Fatma Varnalı
Genel Yayın Yönetmeni

fatma@uwordsdergi.com





s.10



s.22



s.44

6 Kısa Kısa

Kişisel Gelişim

- 10 İçimizden Geçenler / *Güzin Belli*
 14 Kaplumbağaların da Ağaca Çıktığı Zamanlar / *Tomris Tan*
 18 Yeni Yılın Büyük Tuzakları / *Fatma Faye Varnalı*
 22 Kendine Liderlik: Bağımsız Çalışmanın Görünmeyen Yanları / *İlayda Köroğlu*
 26 Çok Düşünmekten Nasıl Kurtulunur? / *Tuğba Eres*

Koçluk

- 30 Noktaı Koyabilmek / *Ödül Eda Çakıcıoğlu Yücelgen*
 32 Duygularını Yönetmek Senin Elinde / *Sevil Çalışkan Özcan*
 36 Ekonomide Ruj Etkisi "LIPSTICK EFFECT" / *Birgül Heinz*

İş Yaşamı

- 40 Talep Etmek, Liderliğin Sessiz Gücüdür / *Hilal Özdemir*

İletişim

- 42 Yeni Yıla İçten Bir Merhaba / *Tülin Çeneli*
 44 TikTok Estetiği: Yeni Neslin Kültür Kodlarını Yeniden Yazmak / *Metin Özkan*

Röportaj

- 46 John Mattone ile Global Bir Konuşma

Motivasyon

- 50 İK'nın Görünmeyen Katmanı: Duygusal Deneyim Yönetimi / *Gamze Dilber*

İş Dünyası

- 54 2026'da Beyaz Yakalılar Nasıl Bir Dönem Bekliyor?
 56 Her Şeye Yetişirken Kendini Kaybetmek

Gezi

- 58 Sömestr İstanbul'da Güzel: Çocuklarla Şehri Keşfetmek

60 Yeniler



s.56

Yoğun iş temposu, bitmeyen beklentiler ve sürekli erişilebilir olma baskısı... Modern çalışma hayatı, herkese her şeye yetişmeyi dayatırken ruh sağlığını arka plana itiyor. Pozitif psikoloji ise bu kayboluşu fark edip dengeyi yeniden kurmanın mümkün olduğunu hatırlatıyor.



Sömestr tatili geldiğinde İstanbul bir anda ikiye ayrılır: Şehirden kaçanlar ve şehirde kalanlar. Eğer ikinci gruptaysanız, üzülmeyin. İstanbul, çocuklarla gezildiğinde sandığınızdan çok daha eğlenceli, öğretici ve hatta biraz da büyüleyici olabiliyor.

s.58

UWORDS

ESENTIA COACHING ACADEMY adına

İMTİYAZ SAHİBİ

Umud Esen

Genel Yayın Yönetmeni

Fatma Varnalı

Yayın Koordinatörü

Tülin Çeneli

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

Birgül Heinz

Gamze Dilber

Güzin Belli

Hilal Özdemir

İlayda Köroğlu

Metin Özkan

Ödül Eda Çakıcıoğlu Yücelgen

Sevil Çalışkan Özcan

Tomris Tan

Tuğba Eres

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

Dergide yer alan yazılar, yazarların sorumluluğundadır.

Reklamların yükümlülüğü, reklam veren kuruluşların sorumluluğu dahilindedir.

PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK engelleri aşmayı kolaylaştırıyor!

Yüksek psikolojik dayanıklılığın özellikli bireylerin hem fiziksel hem de sosyal sağlığını olumlu etkilediğini belirten Uzman Klinik Psikolog Emine Akın Aytop, “Dayanıklı bireyler zorluklarla karşılaştığında pes etmek yerine

çözüm yolları üretir, eğitim, iş ve topluluk faaliyetlerinde aktif rol alır, özgüven ve öz-yeterlik duyguları sayesinde toplumsal rollere daha cesurca katılır. Bu tutum, hem sosyal başarıyı hem de yaşamdan keyif alma ve üretken olma kapasitesini artırarak özellikli bireylerin genel yaşam kalitesini güçlendirir.” dedi. Özellikli bireylerin psikolojik dayanıklılığında ailelerin ve bakıcıların rolünün belirleyici olduğuna vurgu yapan Aytop, “Aşırı koruyucu tutumlardan kaçınmak, bireyin bağımsızlık kazanmasını ve problem çözme becerilerini geliştirmesini sağlarken, etkili iletişim de duyguların ifade edilmesini kolaylaştırıyor.” diye konuştu.



Depresyonda 'ACİL ÇIKIŞ' Mümkün Değil

Depresyonun, modern yaşamın en yaygın ve zorlayıcı ruh sağlığı sorunlarından biri olduğunu ifade eden Uzman Klinik Psikolog Merve Umay Candaş Demir, “Özellikle kriz anlarında veya belirtilerin aniden şiddetlendiği akut dönemlerde, bireyler doğal olarak ‘hemen bir çözüm’ veya ‘acil çıkış’ arayışına girerler.” dedi. ‘Depresyondan acil çıkış’ ifadesinin klinik olarak mümkün olup olmadığını değerlendiren Demir, “Klinik psikoloji ve psikiyatri açısından bakıldığında, depresyondan ‘acil çıkış’ ifadesi, genellikle mümkün olmayan, gerçek dışı bir beklentidir. Depresyon, beyindeki nörotransmitter dengesizlikler, bilişsel çarpıtmalar ve davranışsal döngülerle karakterize karmaşık bir hastalıktır. Birkaç saat içinde tamamen iyileşmek, kırık bir kemiğin anında kaynaması gibi, biyolojik ve psikolojik süreçlere aykırıdır. Ancak, bu karamsar olmak gerektiği anlamına gelmez. Gerçekçi olan, akut kriz anlarında belirtileri hızlıca hafifletmek, yıkıcı davranışları önlemek ve profesyonel yardım alana kadar stabilizasyonu sağlamaktır. Bu, ‘acil çıkış’ değil, ‘acil durum yönetimi’ olarak adlandırılabilir. Burada amaç duygusal çöküşün derinleşmesini durdurmak ve kişiyi güvenli bir zemine çekmektir.” şeklinde konuştu.



MÜKEMMELİYETÇİLİK ertelemeyi besliyor!

Mükemmeliyetçilik, çoğu zaman motivasyon gibi görünse de kişinin üzerindeki baskıyı artırdığını ve yaşam kalitesini düşürdüğünü belirten uzmanlar, mükemmeliyetçiliğin erteleme ile doğrudan ilişkili olduğunu söylüyor. Özellikle uyumsuz mükemmeliyetçilikte, hata yapma korkusunun işleri başlamadan ertelemeye yol açtığını ifade eden Uzman Klinik Psikolog Merve Umay Candaş Demir,

“Bir başka deyişle; ‘Başlamazsam başarısız da olmam’ düşüncesi hakimdir. Bu mantık, kişiyi kısa vadede kaygıdan korur, fakat uzun vadede daha yoğun stres, zaman baskısı ve özgüven kaybına yol açar.” dedi. Farkındalığın bu döngüyü kırmamanın ilk adımı olduğunu vurgulayan Demir, ertelemenin, geçici bir kaçış yolu olabileceğini, ancak kendi kusurlarımızla barıştığımızda hem üretkenliğimizin hem de yaşam doyumumuzun artacağını kaydetti.



HER ÜÇ EVLİLİKTEN BİRİ boşanmayla sonuçlanıyor!



Solo yaşamın çoğu zaman bilinçli bir tercihten çok, modern hayatın dayattığı yeni bir yaşam biçimi hâline geldiğini ifade eden Prof. Dr. Ebulfez Süleymanlı, “Bugün yaklaşık her üç evlilikten biri boşanmayla sonuçlanıyor. Bu veriler, evliliklerin sayısal olarak gerilediğini, buna karşılık tekil yaşamın artık toplumsal bir gerçeklik hâline geldiğini gösteriyor.” diye konuştu. Türkiye İstatistik Kurumu verilerinin, Türkiye’de aile yapısında son yıllarda belirgin bir dönüşüm yaşandığını ortaya koyduğunu dile getiren Prof. Dr. Ebulfez Süleymanlı, “2008–2009 yıllarında ortalama hane halkı büyüklüğü 4 kişi iken, 2024’te bu sayı 3,11’e gerilemiş durumda. Tekil yaşamı temsil eden tek kişilik hanelerin oranı ise 2014’te yüzde 13,9 iken bugün yüzde 20’ye ulaşmış bulunuyor. Bu tablo, Batı toplumlarında uzun yıllardır yaygın olan ‘solo yaşam’ modelinin Türkiye’de de giderek görünür hâle geldiğini gösteriyor. Aynı dönemde klasik çekirdek aile yapısının oranı yüzde 45,7’den yüzde 38,6’ya düşerken, tek ebeveynli ailelerin oranı yüzde 7,6’dan yüzde 10,9’a yükselmiş durumda. Evlenme hızı binde 8,35’ten binde 6,65’e gerilerken, boşanma hızı binde 1,41’den binde 2,19’a çıkmış bulunuyor. Bugün yaklaşık her üç evlilikten biri boşanmayla sonuçlanıyor. Bu veriler, evliliklerin sayısal olarak gerilediğini, buna karşılık tekil yaşamın artık toplumsal bir gerçeklik hâline geldiğini gösteriyor.” diye konuştu.

Öfkeyi doğrudan tetikleyen yeni dijital tuzak: RAGE BAIT

Oxford Sözlüğü tarafından yılın kelimesi seçilen 'rage bait'in, çevrimiçi etkileşimi artırmak için öfkeyi tetikleyen, kışkırtıcı veya incitici paylaşımlar anlamına geldiğini belirten uzmanlar bu durumun düşünme becerilerini devre dışı bırakan dijital bir tuzak olduğunu söylüyor.



Bu tarz içeriklere maruz kalan bireylerde prefrontal korteks aktivitesinin azalması, daha dürtüsel kararlar verme ve duygu düzenleme becerilerinin zayıflaması gibi sonuçlarının görülebildiğini aktaran Uzman Klinik Psikolog Uluğ Çağrı Beyaz, "Yapılan araştırmalar, haftada 2 saatten fazla rage bait tüketiminin depresif belirti riskini yüzde 37 oranında artırdığını gösteriyor. Ayrıca bu içerikler empatiyi zayıflatırken, tartışmacı ve tahammülsüz bir iletişim tarzını tetikleyerek gündelik yaşamı da olumsuz etkiliyor." dedi. Çocuk ve ergenlerde ise gelişimsel hassasiyet nedeniyle etkilerin çok daha yıkıcı olabildiğine dikkat çeken Beyaz, rage bait'in amacını fark etmenin ve bu tür içeriklerden bilinçli bir şekilde uzak durmanın psikolojik sağlığı korumada kritik önem taşıdığını vurguladı.

Prof. Dr. Nevzat Tarhan: "Her gün en az 20 DAKİKA kendinize sessiz bir zaman ayırın!"

Mindfulness'ın (Bilinçli Farkındalık) beyin üzerindeki nörobilimsel etkilerinin artık kanıtlandığını dile getiren Psikiyatrist Prof. Dr. Tarhan, "Genellikle Mindfulness, 'anı yaşamak' olarak yanlış anlaşılıyor; oysa doğrusu 'anda yaşamaktır. 'Mindfulness demek pozitif düşünce değil; zor durumlarda, stres esnasında soğukkanlı kalma becerisine sahip olmaktır. Anda kalmaktır." dedi.

Mindfulness tekniği için kişinin yaşam felsefesine göre kendisine ayırdığı bir zaman olması gerektiğine dikkat

çeken Prof. Dr. Tarhan, "Bu, meditatif bir eylemdir. Aslında doğanın hız ve ritmine uygun yaşamaktır. Her gün en az 20 dakika kendinize sessiz bir zaman ayırın. Bu, kişinin rutinden kopup durup düşündüğü, yeniden değerlendirdiği bir moladır." diye konuştu. "Hepimizin beyninde kendisini aşağılayan bir eleştirmen var." diyen Prof. Dr. Tarhan, "Mindfulness pratiği yapan bir kimse, içindeki eleştirmene 'Dur, hayır' diyebilir. 'Şu söylediğin haklı ama bu söylediğin yanlış' diyerek onu yönetebilir." dedi.



Telefondan uzak kalma korkusu PSİKOLOJİYİ BOZUYOR!



Nomofobinin, akıllı telefondan uzak kalma veya şarjın bitmesi düşüncesiyle ortaya çıkan derin bir kaygı olduğunu belirten uzmanlar, bu durumun yıkıcı psikolojik sonuçları olabileceğini söylüyor. Özellikle gençler ve yüksek anksiyete düzeyine sahip bireylerde bu durumun daha yoğun görüldüğünü ifade eden Uzman Klinik Psikolog Cumali Aydın, "Sosyal medya kullanımının yoğun olduğu kişilerde de önemli gelişmeleri veya etkileşimleri kaçırma korkusu, nomofobiyi tetikleyebilir. Bu, telefonun sadece bir iletişim aracı olmaktan çıkıp, kimlik ve sosyal statü algısının bir parçası haline geldiğinin bir göstergesidir." dedi. Telefonun şarjı azaldığında beynin tehdit algılayarak 'savaş ya da kaç' tepkisini başlattığını, bunun da çarpıntı ve terleme gibi fiziksel belirtilere yol açabildiğini vurgulayan Aydın, uzun vadede ise nomofobinin, panik bozukluk, uykusuzluk, sosyal izolasyon ve yaşam kalitesinde ciddi düşüslere neden olabildiğine dikkat çekti.



Güzin BELLİ
Kendini Tanıma Koçu

@selfpluscoaching

#kişiselgelişim #psikoloji
#ilişkiler #nlp #kaliteliyaşam

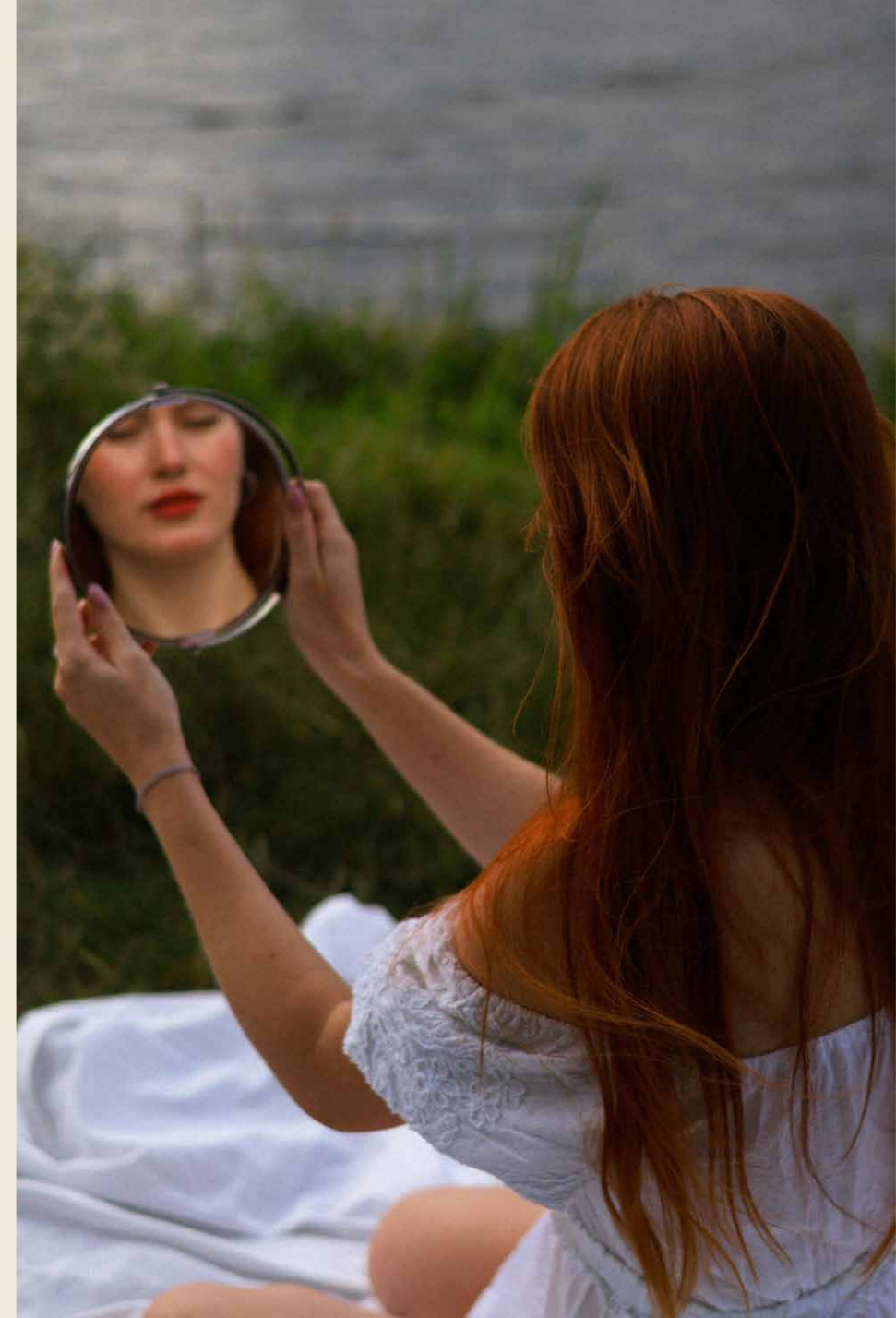
İÇİMİZDEN GEÇENLER

Ömrümüzün çok büyük bir kısmını kendimizi hayatımızdakilere kanıtlamakla geçiriyoruz. Başkaları bizim için ne der, ne düşünür? Bizi kabul ederler mi? Karizmatik bulurlar mı? Severler mi? Hareketlerimizin altında yatan motivasyon hep bu. Peki, iç sesimiz buna nasıl tepki veriyor dersiniz? İçinizdeki ufaklık huzurlu mu bu durumdan? Gelin bugün onlara soralım biz neyi, neden yapıyoruz?

Psikolojik araştırmalar gösteriyor ki depresyona giren insanların çok büyük bir kısmı hayatlarını anlamlı bulmuyor. Ya da hayat amaçlarının farkında değiller. Ev-iş-borç ödeme sarmalına bağlanmış durumdadır. Peki, ben size bu mutsuzluk üreten sarmalın içinden çıkmanın bir yolu olduğunu söylesem. Ama biraz emek vermeniz, sorumluluk almanız, üstüne düşünüp harekete geçmeniz gerekir desem kulağınıza nasıl gelir? Kısaca hangisi daha çekici aynı mutsuzlukta devam etmek mi, azıcık yorulup hayatın farklı renklerini görmek mi?

İnsanı antidepresan kullanmadan iç sıkıntısından kurtaracak iki güzel nokta anlatacağım size. Yani aslında içerideki kalkış takımlarınızın önündeki takozları kaldıracamız beraber. Hiç korkmayın hepsi aslında bildiğiniz ama kolay olduğu için pas geçtiğiniz şeyler. Bugün aslında basit gözüktüğü için kıymeti bilinmeyen iki bilgiyi avuçlarınıza kelebek misali bırakacağım. Hak ettikleri kıymeti verip vermemek size kalmış yani pilot sizsiniz.

İlki sevgili okurum şu andan itibaren hayatını kendin için yaşamaya başla! Başkalarına kendini kabul ettirmeye çalışmak için yaşamak seni yeterince yormadı mı? Ben öyle yaşamıyorum ki dediğini taa buradan duyuyorum. Peki, o içerideki kendine ihanet etmişliğinin verdiği suçluluk hissi neden o zaman? Artık örtüleri kaldırma vakti. Görmezden geldiğin her duyguyu, her yaşanmışlığı kendinde yokmuş gibi farz ettin. Egon seni koruduğunu sandı. Onun işi o çünkü. Benimse bir co-pilot olarak işim sana yolunda eşlik ederken doğru parametreleri okumak. Kaldır duygularının üstündeki örtüleri artık. İçindeki çocuk zıp zıp zıplıyor. Onu yapma, bunu söyleme, oraya gitme, şununla arkadaşlık yapma. Ve sen yıllardır onu duymazdan geliyorsun. Bunu o kadar sık tekrarladsın ki eminim bazılarınız 'benim içimde beni uyaran öyle bir ses yok ki ne diyor bu yazar?'





diyor. O kadar geriye atıyorsun ki artık varlığının farkında bile değilsin. Kimsin sen peki? Ne seversin? Ne yapmak, ne yaşamak istersin? Bildiğini düşünüyorsun değil mi? O zaman ben bildiğini düşündüğün, basmakalıp, öğretilmiş seni elinden alıyorum şu an. Onu artık biraz dinlendirelim. Gel karşıma otur. O bildiğin sen, sen değilsin çünkü. Mutsuz, huzursuz olmanın, bazılarının için eksik hissediyor olmanın nedeni bu. Özünden o kadar uzaklaştırdın ki aslına ihanet ediyorsun ama adına uyum sağlamak, uslu çocuk olmak, iyi görünümlü olmak diyorlar sen de bunu satın alıyorsun. Tanıdık geldi mi? Şimdi kefene hiçbir pişmanlık koymadan, yaşadığın her deneyimi kabul edip, her hatana sahip çıkarak yeni bir sen inşa etme vakti. Ooof! Ne büyük cümle. Alman gereken sorumluluğun büyüklüğüne bak sen. Gel de kaçma şimdi. Sen de haklısın tabii, şu ana kadar iç sesini duymamanın sebebi de bu değil miydi zaten? Bir sorsana o iç sese ne diyor

acaba bu duruma? Huzursuz, mutsuz, yaşadığı tükenmişlikle devam edecek hali kaldı mı? Uzakta arama lütfen. Midende hissettiğin o huzursuzluktan bahsediyorum. Sen önsezi de, ben içsel çocuk, başkası da ateş elementi. Çıktığı yol hep aynı. Şimdi, şu an sor kendine. Seni onu duymaktan, fark etmekten, hissetmekten, dinlemekten alıkoyan ne? Onu bir görmeye, duymaya ve yapabilirsen anlamaya çalış bugün. Sor ona senin hayat amacın ne? Işığın ne için yanmalı? Nereyi aydınlatmaya geldin de başka insanların çıkarlarına hizmet ederken ışığından, kendinden vazgeçtin? Bildiğin kendini al yanına kendi içinde bir yolculuğa çık. Sana teklif ettiğim yolculuk tek kişilik olduğu için çok da avantajlı. Vize derdi, izin alma derdi yok, maliyet de düşük. Sadece sen ve daha derinlerde ki sen varsınız. İlk egona çarpacaksınız yolculukta. Sesimi duy. Onu anlamaya, dinlemeye çalış. Onu geçebilirsen içindeki çocuk karşılayacak seni. Bir sarıl benim için ona yıllardır yalnız çünkü içinde. Tek başına, ihmal edilmiş. Onunla güzelce hasret giderip

dertleşebilirsen cesaretini toplayıp sor ona. Hayata gelme amacın ne? Akıl bilmez, ruh bilir. Hayatında mutlu etmen gereken asıl kişinin sen olduğuna hemfikir olduğumuzda ikinci aşamaya geçebiliriz. Seksen yaşına geldiğinde hayatındakiler seni nasıl ansın istersin? Nasıl bir hayat yaşamış, neleri başarmış, neleri değiştirmiş, kimlerin hayatını nasıl güzelleştirmiş? Hayatını nasıl, hangi yönde anlamlandırmış, ne katkı sağlamış olmak istersin hayata? İçindeki çocuğa döndüysen şimdi

gelecekteki Sen'e doğru yola çık. Ve onun seksen yaşında aynaya bakmış halini gözünde canlandır. Yüzündeki çizgilerini gör. Sor ona. Bu çizgileri nerde, neler yaparak kazandı. Neydi amacı? İçindeki çocukla, bugün sen o çocukla tanışırken ne anlaşma yapmıştı? Ne söz verdi kendine? Ve bunu nasıl bıkmadan, yılmadan, başkalarının lafına kanıp vazgeçmeden gerçekleştirdi? Kendini tanımaya, kendin için yaşamaya karar verdiğin an kaç yaşında olduğunun hiçbir önemi yok. Aslında hayat yolculuğun o an başlıyor. Bu sefer dışarıya doğru değil, içeriye doğru. Olması gereken tek yöne doğru. Başkaları için değil, kendin için. Korkularını biliyorum. Nerden diye sorma. O yollardan ben de geçtim çünkü yolcu ve her gün hala geçiyorum. Kim seninle kalır, kim senin için senin hayatında, aynı işi yapar mısın, aynı ilişkiye devam eder misin? Ya tamamen özüne, ruhuna zıt bir hayat yaşadığını fark edersen ne olur? Sana bir sır vereyim mi? Şu an yaşadığın hayatta da aynı korkuların var. Ama o korkular dışardan hep. Ya işten atılırsam, ya terk edilirim, ya sevilmezsem, kabul görmezsem. Değiştirme zamanı gelmedi mi sence? Bu nokta bir yazar olarak benim sınırimi bilip senin alanına saygı gösterip durmam gereken nokta. Ne istiyorsun? Aynen devam etmek mi yoksa kendini seçip, hayatına anlam katıp güzelleştirmek mi? Yazıyı okuman bitince lütfen beş dakika ver kendine düşünmek için. Belki de hayatının en önemli beş dakikası o. Merak etme yalnız değilsin. Bilmen gereken tek şey benim içimdeki çocuk, ihtiyacın olduğunda salıncakta seni bekliyor olacak. Hadi gelsene.

“ **Psikolojik araştırmalar gösteriyor ki depresyona giren insanların çok büyük bir kısmı hayatlarını anlamlı bulmuyor. Ya da hayat amaçlarının farkında değiller. Ev-iş-borç ödeme sarmalına bağlanmış durumdadır. Peki, ben size bu mutsuzluk üreten sarmalın içinden çıkmanın bir yolu olduğunu söylesem. Ama biraz emek vermeniz, sorumluluk almanız, üstüne düşünüp harekete geçmeniz gerekir desem kulağınıza nasıl gelir?** ”

**Tomris Tan**

Tomris Tan Akademi Kurucusu, MYK Belgeli Profesyonel Koç ve Eğitim Uzmanı, ThetaHealing® ve JAAS Eğitmeni

✉ kendineyol@gmail.com

📷 @kendineyol

Kaplumbağaların da Ağaca Çıktığı Zamanlar

Bazen ilerlemek, alışıldık olanı geride bırakmayı ve kendimizi hiç denemediğimiz bir yerden yeniden kurmayı gerektirir. Bir gün bir baba oğluna timsahla kaplumbağanın öyküsünü anlatır. Der ki, "Bir timsah kaplumbağayı yutmak ister, kovalamaya başlar. Tam yakalayıp yutacağı sırada kaplumbağa kenara sıçrar ve bir ağaca tırmanır." Öykünün burasında çocuk hayretle; "Baba hiç kaplumbağa ağaca çıkar mı?!" diye sorar. Babası çocuğa şu cevabı verir; "Çıkması lazımdı oğlum! Çıkması lazımdı! Kurtulması için çıkması lazımdı!"

İş hayatı da çoğu zaman bizi tam olarak bu noktaya getirir. Alışık olmadığımız sorumluluklar, beklenmedik krizler, hızla değişen koşullar ve artan beklentiler... Normal şartlarda "bana göre değil" dediğimiz pek çok davranışı, bir anda sergilemek zorunda kalırız. Daha cesur, daha çevik, daha esnek, daha görünür olmamız beklenir. Çünkü ilerlemek için bazen kaplumbağaların da ağaca çıkması gerekir.

Bu noktada aklıma şu söz gelir: "Haliya vurmanın gayesi haliyi dövmek değil; ama halının tozunu kirini atmaktır."

Hayatın ve iş dünyasının zaman zaman sertleşen ritmi de tam olarak böyledir. Amaç bizi yıpratmak değil; üzerimizde biriken, artık hizmet etmeyen alışkanlıkları, korkuları, sınırlayıcı inançları görünür kılmak ve temizlemektir. Zorluklar çoğu zaman bir ceza değil, bir arınma çağrısıdır.

Eğer kişi kendi öz gücünün farkına varsa... Gerektiğinde ne kadar dayanıklı, ne kadar uyumlu, ne kadar yaratıcı ve ne kadar güçlü olabildiğini hatırlasa... Bu gücün dışarıdan değil, 'ÖZ'ünden geldiğini; Yaradan tarafından tüm canlılara bahşedilen o "hayata



tutunma" içgüdüsünden beslendiğini bilse... İşte o zaman hayatındaki ve iş hayatındaki mücadelede de anlam değiştirir. Buradaki kilit nokta, kendinle kurduğun ilişkidir. Kendini gerçekten sevmek; bedenle, zihinle, duygularıyla ve kişiliğiyle bir bütün olarak kendine değer vermek... Bunun bencillik ya da narsisizm olmadığını idrak ederek. Aksine, bu farkındalığın olgun bir öz saygının temeli olduğunu anlayarak. Çünkü kendini seven kişi, kendi iyiliğine hizmet eden seçimler yapar. Kendini sabote etmez, potansiyelini küçültmez, korkularıyla kendini kısıtlamaz. Ya da en azından bunları yaptığının farkına varır. Bununla birlikte bilinçaltında yerleşmiş bazı yanlış kodlar, geçmişten gelen blokajlar bu süreci zorlaştırabilir. İşte tam da bu nedenle, artık bunların farkında olduğuna göre; yeni yılda arzu ettiğin kariyere, hedeflere ve hayata ulaşmak için kendine bilinçli bir alan açman gerekir. Durmak, zaman ayırmak, bakmak ve gerçekten fark etmek için... Geçmişini arındır. Affet. Sev. Yenilen. Dönüştür... ve sonra yüzünü geleceğe dön. Tam da burada geçmişle kurduğumuz ilişkiye bakmak

gerekir. Carl Sandburg'un yıllar önce okuduğum bir kitabında söylediği şu cümle hâlâ zihnimde yankılanır: "Geçmiş, bir kova külden başka bir şey değildir."

Gerçekten de geçmiş, yaşanmış ve tamamlanmıştır. Yanmış, bitmiş, kül olmuştur; geriye yalnızca hatıraları ve bize bıraktığı dersler kalır. Oysa yaşamın özünde sürekli bir yenilenme döngüsü vardır. Eski gider, yeni gelir. Bugün cep telefonları bile yazılımlarını sürekli güncellerken, bilgisayarlar kendini durmaksızın yenilerken... Sen neden hâlâ eski bir yazılımla hayatını sürdürmeye çalışsın?

“

Tam anlamıyla mutlu olmak için gereken tek şey, içinde bulunduğumuz anı, geçmişteki diğer anlarla karşılaştırmaktan vazgeçmektir.

André Gide

”



Geçmişte olanlara tutunarak geleceğini inşa etmeye çalışırsan, aslında yeni bir yol açmazsın. Yalnızca alışılmış olana, yıllardır tekrar edene doğru ilerlersin. Bu, gerçek anlamda “yeni” bir gelecek değildir. Eskiye dönüştürmeden, ona teşekkür edip geride bırakmadan; yüzünü yeniye çevirmeden arzu ettiğin yaşama ulaşmak zorlaşır. Bak, doğa bunu ne kadar sade anlatır: Ağaçlar bile yapraklarını bırakır, yenisine yer açar. Geçmişinde acı dolu dönemler, zorlayıcı deneyimler yaşamış olabilirsin. Bunların her biri için içinden sessizce teşekkür edebilirsin. Çünkü seni bugün olduğun kişi yapan, farkındalığını derinleştiren ve gücünü olgunlaştıran da bu deneyimlerdir. Bu yolculukta olması gereken oldu. Kendine kızmadan, başkalarını suçlamadan... Yaşamın sana sunduğu dersleri al, kabul et ve sevgiyle yoluna devam et.

Şimdi kendine dürüstçe sor:
Acılara tutunmanın değeri nedir?
Geçmiş travmaları zihninde tekrar tekrar

canlandırmak sana ne kazandırır?
Çünkü odaklandığın şey büyür. Zihninde sürekli döndürdüğün sahneler seni o titreşimde tutar; enerjini oraya sabitler ve benzer deneyimleri hayatına çağırırsın. Döngülerden çıkmanın ilk adımı, bakış açını değiştirmektir. Olan bitene farklı bir yerden bakmayı seçmektir. Ve şunu hatırla: Sen geçmişinin kurbanı değilsin, geleceğinin efendisisin. Nobel ödüllü Fransız yazar André Gide’in dediği gibi: “Tam anlamıyla mutlu olmak için gereken tek şey, içinde bulunduğumuz anı, geçmişteki diğer anlarla karşılaştırmaktan vazgeçmektir.” Buradan sonrası, bugüne kadar olandan çok daha farklı olabilir. Çünkü yaşam, ve Evren, her zaman seninle iş birliği içindedir. Çünkü bazen ilerlemek, sana hizmet etmeyenden kurtulmak, yenilenmek ve bir üst versiyonuna geçmek için için alışılmış yollar yetmez. Bazen, büyümek ve bir üst seviyeye geçmek için... Kaplumbağaların da ağaca çıkması gerekir. Sevgiyle ve bilinçle,



Koçluk hedefe giden yolu aydınlatır.

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





Fatma VARNALI, PCC
Eğitmen, NLP Master

✉ fatma@uwordsdergi.com

📷 @fatma_varnali

🌐 fatmafayevarnali

Yeni Yılın Büyük Tuzakları

Her yılın sonuna doğru aynı sahne yaşanır: Yeni gelecek o yıl için yeni bir defter açılır, yeni hedefler yazılır, yeniliklerin hayali kurulmaya başlanır. Çünkü takvimin değişmesi, zihnimizde güçlü bir "temiz sayfa" etkisi yaratır; sanki 1 Ocak'a ulaştığımızda biz de otomatik olarak dönüşeceğiz. Fakat nörobilim bize başka bir gerçek fısıldar: Beyin başlangıçları sever ama aynı zamanda değişime direndiği zamanlar da olur. Bu nedenle yeni yıl kararlarının çoğu, ilk coşkusunu 3 hafta içinde kaybeder. Sahte başlangıçların kısa vadeli dopamini söner ve insan, kendi eski alışkanlık döngülerine geri döner. Peki neden? Ve daha önemlisi, gerçek dönüşüm nerede başlar?

Yeni yılın ilk günlerinde hissedilen o değişim veya dönüşüme yönelik istekler her zaman kişisel iradenin değil, beynin de devrede olduğu bir süreçtir. Nörobilimde "temporal landmark effect" olarak bilinen bu etki, belirli tarihlere psikolojik bir "yeniden doğuş" anlamı yüklememizle ortaya çıkar. Bu sebeple 1 Ocak, beynimiz için yalnızca takvimdeki bir kutucuk olmaktan öte; geçmişteki başarısızlıklarımızı ve ertelediğimiz hedefleri zihinsel bir bölmeye kapatıp yeni bir sayfa açmak için fırsat gibi algılanır. Bu algı, kısa süreli bir dopamin artışı yaratır. Dopamin bize geçici bir cesaret, taze bir heves ve "Bu sefer olacak!" hissi verir. Fakat dopamin tek başına



davranışı sürdürmez; yalnızca hayal kurdurur, niyet oluşturur. Davranışı sürdüren şey, küçük tekrarlar, benimsenmiş bir kimlik ve içeriden dışarıya doğru ilerleyen bir dönüşümdür. Bu yüzden bu coşku, dönüşüm için bir kıvılcımdır; fakat ateşi büyütecek olan içsel çalışmalar yapılmadığında hızla söner.

TETİKLEYİCİ → DAVRANIŞ → ÖDÜL

Her insanın günlük hayatını yöneten görünmez bir mekanizması vardır. Bu mekanizma, üç adımdan oluşur. Birinci adım; tetikleyici, İkinci adım; davranış ve üçüncü adım ise ödül. Beyin, enerji tasarrufu yapmak için bu döngüyü otomatik pilota alır ve davranışlarımızın büyük kısmı bilinçli tercihlerimizden değil, bu otomatik sistemden doğar.

Yeni yılda büyük bir kararla "Artık daha planlı olacağım" ya da "Spor yapacağım" dememiz, bu döngüyü tek başına değiştirmeye yetmez. Çünkü eski tetikleyiciler yerinde duruyorsa; örneğin streslenince atıştırmak, yorulunca ertelemek, ilk

hareketi başlatmaya üşenince dağınık bırakmak gibi alışkanlıklar, kişiyi eski davranışlarına geri döndürür. Hatta bu bir güvenlik alanı olarak algılanır. Bunun nedeni ise basitçe şöyle: Beyin için bilinen davranış tanıdık ve güvenlidir, yeni davranış ise bilinmeyen ve çaba gerektiren bir şeydir. Bu yüzden yeni yıl kararları genelde kısa ömürlüdür; çünkü genellikle kişi davranışlarını değil, bu davranışı doğuran döngünün alt yapısını değiştirmeyi ihmal eder. Bunu bir örnekle açıklamak gerekirse;

Karar:

"Bu yıl sabahları yürüyüş yapacağım"

Tetikleyici:

Yürüyüşe çıkmak için akşamdan kurulan alarm, sabah çalar ve bu ses aslında yürüyüş için bir tetikleyicidir ama yıllardır alarmla uyanınca yapılan ilk şey alarmı ertelemekse, beyin eski döngüyü devreye sokar.

Davranış:

Yataktan kalkıp yürüyüşe çıkmak yerine alarm ertelenir, biraz daha yataкта kalmaya ve uyumaya ya da telefonda gezinmeye karar verilir.

Ödül:

Yataкта kalmanın sıcaklığı, uykuya dönmenin rahatlığı veya telefonda gezinmenin kısa süreli keyfi... Beyin bu ödüllere aşınadır ve onları kolaylıkla alır.

Sonuç:

Kişi yürüyüşe başlamadığı için kendini iradesiz hisseder ve kendini suçlar, kendine olan inancını yitirir.

Yeni davranışın sürdürülebilmesi için bu döngünün yeniden tasarlanması gerekir.

Tetikleyici değiştirmek:

Telefonun her gece bırakılan yerini değiştirip biraz daha uzak noktaya taşımak.

Davranış değiştirmek:

Alarmı ertelemek yerine, yürüyüşe başlama kararının alınması ile ilgili amaçları içsel motivasyon olarak değerlendirmek ve yürüyüşün hayatına katacağı olumlu etkilere yönelerek hazırlanmaya başlamak.

Ödülü yenilemek:

Yürüyüş sonrası minik bir ritüel (ılık duş, çay-kahve gibi kişinin seçeceği herhangi bir şey) ödül haline getirilir.

Bu yapı değiştiğinde, davranış sürdürülebilir olur.

Yürüyüş kararı değil; alışkanlık döngüsünün yeniden inşası dönüşümü yaratır.

“Bir karar hayatını değiştirebilir, ama sürdürülebilir dönüşüm için yeni bir kimlik gerekir.” Tony Robbins

Tüm bu sebeplerden dolayı, alınan kararların uygulanabilir ve sürdürülebilir olması için eski tetikleyicileri fark etmek, yeni davranışları küçük adımlarla inşa etmek ve en önemlisi, beynin ödül beklentisini dönüştürmek gerekmektedir. Bu üçlü değişmediği sürece yeni yıl kararları yalnızca bir niyet olarak kalır; beynin otomatik pilotu ise bildiği yoldan yürümeye devam eder. Bir eylemin sürdürülebilir olması, o eylemin arkasındaki kimlikle uyumlu olmasına bağlıdır. Çünkü beyin, kendi kimlik algısına

ters düşen davranışları uzun vadede desteklemez. Bu nedenle “bu yıl spor yapacağım” cümlesi, ilk bakışta motive edici görünse de kimlik boyutunda sahipsizdir. Oysa “ben bedenine iyi bakan biriyim” cümlesi, davranışın arkasına bir kimlik koyar. Beyin için bu çok daha güçlü bir başlangıçtır; artık davranışı sürdürmek, bir hedefi gerçekleştirmekten öte, kendini gerçekleştirmek anlamına gelir.

Kimlik temelli değişimde ‘dönüşüm’ şöyle işler:**Kimlik değişir**

Yeni bir inanç başlar: “Ben sağlığına özen gösteren biriyim.”

Kimlik davranışı doğurur

Bu kimliğe sahip biri, doğal olarak daha sağlıklı seçimler yapar; spor ertelenmesi gereken bir iş değil, kimliğin doğal uzantısı olur.

Davranış tekrarlandıkça kimlik pekişir

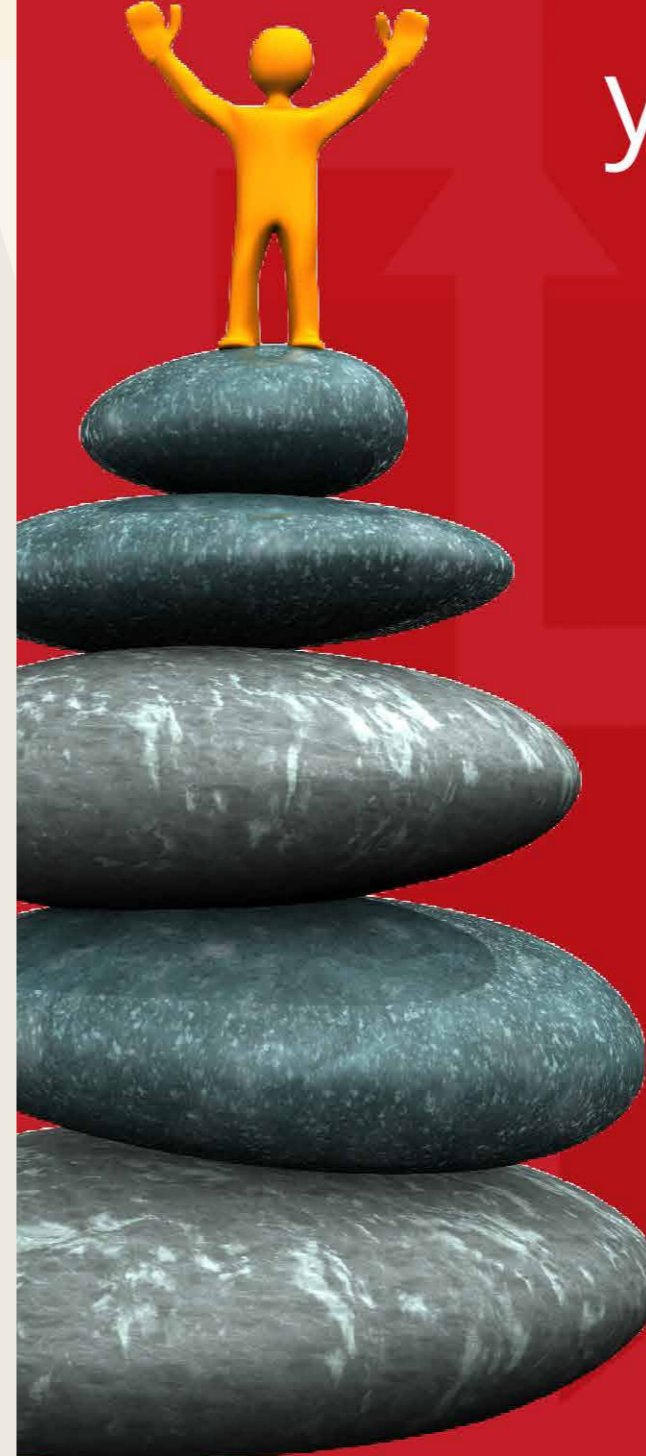
Beyin, “Evet, ben böyle biriyim,” der ve içsel tutarlılık oluşur.

Bu döngü gerçekleşmediği sürece davranışlar geçici kalır. Çünkü kişi hâlâ eski kimliğini taşıırken yeni davranış zorla üzerine giymeye çalışmaktadır. Bu da “Ben aslında böyle biri değilim ama böyle biri olmaya çalışıyorum” şeklinde bir uyumsuzluk yaratır. İşte bu iç çelişki de yeni yıl hedeflerinin çoğunu sessizce sabote eder.

Özetle; takvim değiştiğinde hayatın da değişeceğine inanmak kolaydır. Çünkü insan, içsel yüklerini dışarıdaki bir sembole bırakmanın rahatlığını sever. Oysa gerçek dönüşüm, bir tarihin değil; bir fark edişin, bir yüzleşmenin ve harekete geçmenin sonucudur. Bu nedenle 2026, büyük sözlerin değil, atılabilen adımların yılı olsun. Sahte başlangıçların değil, içsel bütünlüğün yılı olsun. Takvim sayfalarının değil, içsel hizalanmanın yılı olsun...



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





İlayda KÖROĞLU
Professional Coach, ICF

@innercoachilayda

ilaydakoroglu.com

KENDİNE LİDERLİK: Bağımsız Çalışmanın Görünmeyen Yanları

Kurumsal hayattan ayrılıp kendi işini kurmak özgürlük gibi görünür; fakat sınırsız özgürlük, yapı olmadığında hızla dağılır. Bu makale, bağımsız çalışmanın görünmeyen zorluklarını yazarın kişisel deneyimleri ve Harvard Business Review araştırmalarıyla birleştirerek ele alıyor; özerkliği sürdürülebilir kılmak için somut araçlar sunuyor.

#Koçluk, #Kariyer, #Liderlik,
#Üretkenlik, #Strateji



Maaşlı işimi ilk bıraktığımda, ben de herkes gibi özgürlüğün kapısının ardına kadar açıldığını düşündüm. Artık bir patronum olmayacak; kendi takvimim ve kendi kararlarım olacaktı. Fakat elbette gerçek tablo daha farklıydı. Bir sabah uyandım ve şunu idrak ettim: Kimse bana neyi ne zaman yapmam gerektiğini söylemiyor; işimi planlamıyor, önceliklerimi belirlemiyor; yaptığım işi takip etmiyordu. İlginç olan şu ki, kurumsal hayatta bazen rahatsız olduğumuz o "takip edilme" hali, kendi işimizde bir anda özlenecek bir şeye dönüşebiliyor. Çünkü özerklik, sanıldığı gibi sınırsız bir özgürlük değil. Aksine, kendi çerçeveni kendin çizme sorumluluğu. Anladım ki kendi işini kuran biri için en kritik beceri iş yönetimi değil, kendine liderlik etmektir. Elbette bir süredir bütün bunların farkındaydım

“**Kurumsal hayatta işlerin aciliyeti, toplantı saatleri ve teslim tarihleri (deadline) bellidir; yani takvim size yön verir. Ancak bağımsız çalışmada bu dışsal yönlendiriciler ortadan kalkar.**”



fakat bu yaşadığım şeyin adını bir türlü koyamıyordum. Bir gün bir koçluk seansına danışan olarak katıldığımda koçun bana sorduğu sorulara cevap verirken ağızdan bir anda "kendime patronluk yapmam gerekiyor" sözü dökülüyordu. Seanstan sonra ise kendime yeni sorular sorup bunlara cevap aradım: "Patron kavramı benim için ne anlama geliyor?" ve "Bir patrona şu an hangi konularda ihtiyaç duyuyorum?"

Bu sorulara cevap ararken yazının devamında ele aldığım başlıkların doğal olarak öne çıktığını fark ettim. Yönetim, liderlik ve iş stratejisi alanlarında derinlemesine araştırmaların yer aldığı Harvard Business Review (HBR), modern çalışma hayatında liderliğin sadece ekip yönetenlerin değil, kendi yolunu çizen herkesin temel yetkinliği haline geldiğini vurguluyor.

Özerk çalışmayı sürdürülebilir kılan liderlik becerilerini, HBR'in araştırmaları ışığında üç ana başlıkta inceleyebiliriz.

1) YAPISAL ÖZGÜRLÜK TASARIMI: ÖZERKLİK, SİSTEMLE VERİM KAZANIR

Kurumsal hayatta işlerin aciliyeti, toplantı saatleri ve

teslim tarihleri (deadline) bellidir; yani takvim size yön verir. Ancak bağımsız çalışmada bu dışsal yönlendiriciler ortadan kalkar.

Harvard Business Review'ın How to Manage Your Time When You Don't Have a Boss başlıklı analizi bu durumu çok net açıklar: "Dışsal bir yapı olmadığında, sınırsız özgürlük kolayca kaosa ve tükenmişliğe dönüşebilir." Literatürde "Structural Autonomy" (Yapısal Özerklik) olarak geçen bu yaklaşım, özgürlüğün kendiliğinden bir akış değil, kurgulanmış bir disiplin olduğunu savunur. Bir sistem olmadığında beyin sürekli "Şimdi ne yapmalıyım?" sorusuyla meşgul olur. Bu nedenle, bağımsız çalışanlar için günü bloklara ayırmak ve çalışma saatlerine sınırlar koymak, yaratıcılığı kısıtlayan değil, aksine onu koruyan bir kalkandır.

2) BİLİŞSEL YÜKÜ AZALTMAK: ZAMANI DEĞİL, ENERJİYİ YÖNETMEK

Bir çatı altında çalıştığınızda zihinsel yük paylaşılır; öncelikleri belirleyen biri vardır, bazı kararları ekip alır, bazılarını yöneticiniz. Kendi işinizi yaparken ise stratejiden operasyona, finanstan pazarlamaya kadar her şeyi aynı anda düşünme zorunluluğu tüm yükü tek bir zihne bindirir. HBR'in özyönetim odaklı araştırmaları, özellikle cognitive

load (bilişsel yük) üzerine yapılan çalışmalar önemli bir bulguya işaret eder: "En başarılı profesyoneller zamanı değil, zihinsel enerjiyi yönetir."

Bu noktada literatürün önerdiği teknikler şunlardır:

Time-blocking (Zaman bloklama): Karar yorgunluğunu önlemek için neyin ne zaman yapılacağından önceden belirlenmesi.

Batch decision-making (Toplu karar alma): Kararların her gün değil, haftanın belirli bir zamanında toplu olarak verilmesi.

Enerji Haritalama: En zor işlerin, zihinsel enerjinin en yüksek olduğu saatlere denk getirilmesi.

Kapasite yönetildiğinde üretkenlik artar; kapasite düştüğünde ise en iyi zaman yönetimi teknikleri bile işlevsiz kalır.

3) KENDİNİ GÖRÜNÜR KILMAK: KENDİ İŞİNDE LİDERLİK, KENDİ MARKANI TAŞIMAKTIR

HBR'in "sense-giving leadership" (anlam veren liderlik) yaklaşımı der ki: "Lider, yaptığı işin anlamını hem kendisi hem başkaları için görünür kılan kişidir." Kurumsal hayatta şirketinizin markası size bir kimlik sunar. Ancak bağımsız çalışmada bu rol doğrudan bireye geçer. Yapılan işin neden değerli olduğunu anlatmak, misyonu aktarmak ve hikâyeyi sahiplenmek tamamen kişinin sorumluluğundadır.

HBR'in topluluk temelli liderlik analizlerine göre insanlar markayı değil, markanın arkasındaki insanın değerlerini takip eder. Bu nedenle kendini görünür kılmak bir ego meselesi değil; kendi kendinin lideri olmanın ve güven inşa etmenin doğal bir sonucudur. Teoriden Pratiğe: Benim Dönüşüm Yolculuğum Yukarıda bahsettiğim bilimsel temelleri ve HBR içgörülerini kendi hayatıma entegre etmeye başladığımda, yaşadığım o ilk kaotik süreç yerini daha dingin bir üretkenliğe bıraktı.

Öncelikle kendi takvimimin "çıpasını" koydum.

HBR'in önerdiği yapısal özerkliği uygulamak için günlerimi enerji seviyeme göre bloklara ayırdım:

Sabah saatleri: Zihinsel ve bedensel uyanmayı destekleyen hareketlerin ardından yaratıcı işler için derin çalışma oturumu ve kahvaltı.

Öğlen ve sonrası: Takvimimden seans alan danışanlarım için ayrılan zaman dilimi. Seansım yoksa video çekimi.

Akşamüstü: Çekim, editoryal işler veya tasarım süreçleri.

Akşam: Varsa akşam seansı. Yoksa ihtiyacıma göre

derin çalışma veya serbest vakit.

Bu bloklar sayesinde kararsızlıklarım azaldı ve motivasyonum istikrarlı hale geldi. Daha dürüst olmam gerekirse, bir şey yapmak için motivasyona ihtiyaç duymamaya başladım.

İkinci olarak, zihinsel yükümü hafiflettim.

Her sabah "Bugün ne yapacağım?" diye düşünmeyi bıraktım. Haftada bir iki kez toplu planlama yaparak kararları önceden veriyordum. Sosyal enerjimin yüksek olduğu saatleri danışanlarıma, zihinsel odağımın yüksek olduğu saatleri ise içerik üretimine ve yazmaya ayırdım. Şunu fark ediyordum: Bana uygun olan düzeni veya esnekliği yakaladığımda, üretkenlik kendiliğinden artıyor. Son olarak, girdiğim rollerden sıyrılmış kimliğimi yeniden inşa ediyordum. Kariyer koçluğu yolculuğumda en büyük dönüşümün burada gerçekleştiğine inanıyorum. Eskiden bir şirket içinde bir veya birden fazla "rolüm" vardı, şimdi ise inşa ettiğim bir "kimliğim" var. Kendi markamı taşıdığımında aslında kendi değerlerimi yaşadığımı fark ediyordum.

DIŞSAL OTORİTEDEN İÇSEL YÖNETİME

İster kurumsal bir çatı altında olun, ister kendi işinizin başında; liderlik, odağı dış dünyadan içeriye, yani kişinin kendisine taşıyan bir yolculuk. Bu dönüşüm sürecinde fark ettiğim ve modern çalışma kültürünün temelini oluşturduğuna inandığım üç esas var:

Yapısal Özgürlük Tasarla: Özerklik, ancak bir sistemle sürdürülebilir.

BİLİŞSEL YÜKÜ AZALT, ENERJİYİ YÖNET: ZAMANI DEĞİL, KAPASİTE YÖNETİLİR.

Kendini Görünür Kıl, Değeri Sen Taşı: Kendi işinde liderlik, kendi markanı taşıyabilmektir. İnsanlar senin değerlerini görür ve takip ederler.

Liderlik bir pozisyon değil; her profesyonelin sahip olması gereken bir iç yönetim becerisi. İster dev bir ekibi yönetin, ister tek kişilik bir ordu olun; asıl ustalık, başkalarına yön vermeden önce kendi pusulanızı doğru okuyabilmekten geçiyor. Çünkü nerede çalışırsak çalışalım, kariyerimizin en önemli projesi her zaman kendimiziz.

İlham Veren Kaynaklar

1. Saunders, E. G. (2018). *How to Manage Your Time When You Don't Have a Boss*. Harvard Business Review.
2. Schwartz, T., & McCarthy, C. (2007). *Manage Your Energy, Not Your Time*. Harvard Business Review.
3. Ancona, D., Malone, T. W., Orlikowski, W. J., & Senge, P. M. (2007). *In Praise of the Incomplete Leader*. Harvard Business Review.



Tuğba ERES
ICF Profesyonel Koç

Çok Düşünmekten Nasıl Kurtulunur?

Yapılan çalışmalara göre, insan zihninden günde ortalama 6.000 düşünce geçiyor. Beynimizin düşünceler arasında yaptığı geçişleri (thought worms) inceleyen bu araştırma, uyanık olduğumuz süre boyunca zihnimizden 6.000 farklı düşünce geçtiğini ortaya koyuyor. Evde, işte, dışarda, spor yaparken, bir kahve içerken dahi beynimizin susmadığını fark ederiz ve bu durum bizi oldukça yorar. Bazen yetişmeye çalıştığımız toplantılarımız, çalışma hayatımızdaki iş yükümüz, aynı zamanda ebeveyn olarak sürdürdüğümüz yoğun tempolu aile hayatımız... Düşünce döngüleri, bastırılmış duygular, içsel konuşmalar. Motivasyon düşüklüğü de cabası.

İnsan, kontrolü yeniden sağlamak için aşırı düşünmeye veya aşırı planlamaya yönelir. Bazen hayat, aydınlığı bulmamız için bizi karanlığa bırakır. O anlar, ne kadar çaresiz hissettirse de aslında içimizdeki sabrı ve umudu keşfetmemiz için bir davettir. Şöyle ki bizlerin kendi yolumuzu çizmek için her zaman başlangıç noktamız vardır. Hayatta bazen kaybolmuş gibi hissederiz. Hiçbir şeye yetememe hissi ve birden fazla düşüncelerle boğuşmak... Oysa başlangıç noktası dediğimiz şey çoğu zaman tam da bulunduğumuz yerdir. Küçük bir adım bile yönümüzü değiştirmeye yeter. Nehir sakin aktığında en derin yerlerini gösterir. Zihin de öyledir. Sürekli koşarken kendimizi göremeyiz, duyamayız. Koşmak üretkenlik hissettirse de kendini duymak ancak durduğumuzda mümkündür. Bazen durup aklıya eşlik etmeyi, hızın

“

Zihni tamamen susturmak mümkün değildir; ama onunla yeni bir bağ kurmak mümkündür. Zihin konuşur; biz dinlemeyi, ayırt etmeyi ve yönlendirmeyi öğreniriz. Aşırı düşünmek zihinsel bir alışkanlıktır. Alışkanlıklar değiştirilebilir. ”



içinden aniden yavaşlamayı kendimize hatırlatmak gerekir. Her şeyi düşüncelerimizle kontrol edemeyiz. Beynimiz bize gerçeği değil, inançlarımızı gösterir. Yetersizim' dersiniz, beyniniz bunun kanıtlarını bulur. 'Gerideyim' dersiniz, çevrenizde hep önde olanları görürsünüz. Oysa gerçeklik böyle değil, zihnimizin filtresi böyledir. Psikolojide buna bilişsel çarpıtma denir. Odaklandığımız şey büyür ve zamanla kendi gerçeğimizi inşa ederiz. Yani dünyayı olduğu gibi değil de beynimizin süzdüğü gibi görürüz.

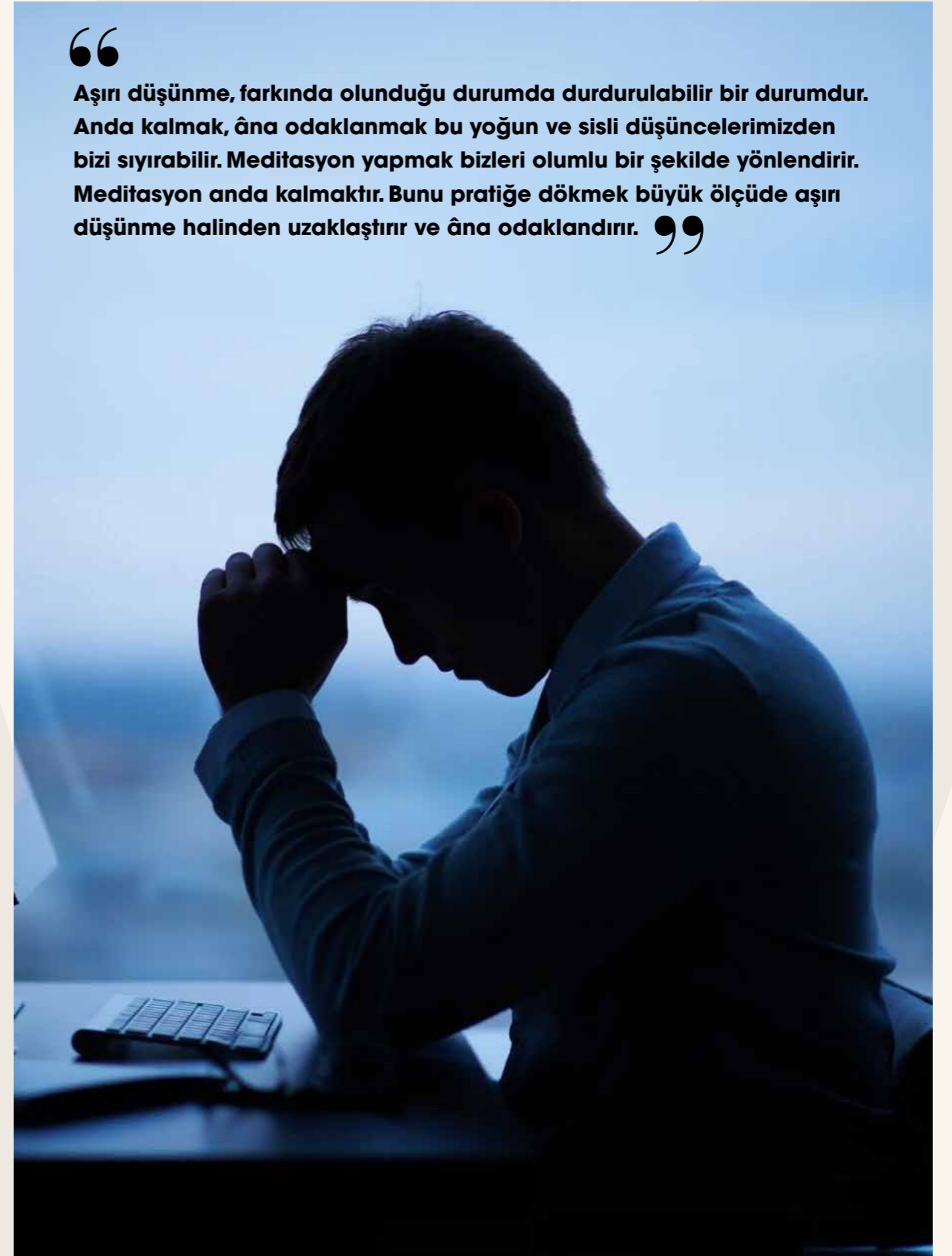
PEKİ NELER YAPABİLİRİZ?

- 1-Zihninizi rahatlamaya odaklayın
- 2- Farkındalık pratikleri yapın
- 3- Meditasyon yapın
- 4- Vücudunuzu hareket ettirin. Gün içinde gevşeme ve rahatlama tekniklerinden faydalanabilirsiniz. Uzun yürüyüşlerle beyninizi rahatlatabilirsiniz. Aşırı düşünme, farkında olunduğu durumda durdurulabilir bir durumdur. Anda kalmak, âna odaklanmak bu yoğun ve sisli düşüncelerimizden bizi sıyrabilir. Meditasyon yapmak bizleri olumlu bir şekilde yönlendirir. Meditasyon anda kalmaktır. Bunu pratiğe dökmek büyük ölçüde aşırı düşünme halinden uzaklaştırır ve âna odaklandırır. Egzersiz yapmak aşırı düşünmenin iyileşmesini sağlayan bir diğer yöntemdir. Bu durumda vücuttaki hareketlere odaklandığımız anda yoğun düşünce bulutlarından uzaklaştığınızı göreceksiniz. Düşünmek bir kapasite, çok düşünmek ise bir yük haline gelir. Zihni susturmak, aslında düşünmeyi

bırakmak değil, düşüncenin üzerimizdeki etkisini dönüştürmektir. Aşırı düşünmek aslında bir savunma mekanizmasıdır. Zihnin kontrol etme çabasıdır. İnsan bilinmeyenden korktuğunda, güvende hissetmediğinde düşüncelere sığınır. Bu yüzden asıl mesele düşünmemek değil, zihnin neden bu kadar gürültü çıkardığını anlamaktır. Bastırılmış duygular, zihinde dönüp duran düşünceler yaratır. Kişi çoğu zaman düşünceyi durdurmaya çalışır ama asıl altta yatan duyguları görmez.- Korku : ' Ya şöyle olursa?'- Pişmanlık : ' Keşke böyle yapmasaydım.'- Kaygı : ' Başkaları beni yargılar mı?'- Değersizlik: ' Ben zaten hep yanlış yaparım. Böyle durumlarda kendimize düşünceden duyguya geçiş için güçlü sorular soralım ;-'Bu düşünce bana ne hissettirmeye çalışıyor?'- 'Gerçekten şu anda bir tehlike var mı?'- 'Bu düşünceyi bıraksam ne kaybederim? Bu nedenle zihni sakinleştirmenin yolu düşünceyle boğuşmak değil, duyguyu duyabilmektir. Zihni sakinleştiren bir diğer güç farkındalıktır. Kişi: 'Bu düşünce benim gerçek düşüncelerim değil, sadece zihnimden geçen bir şey.' Diyebildiğinde farkındalık sahibi olur .Zihni tamamen susturmak mümkün değildir; ama onunla yeni bir bağ kurmak mümkündür. Zihin konuşur; biz dinlemeyi, ayırt etmeyi ve yönlendirmeyi öğreniriz. Aşırı düşünmek zihinsel bir alışkanlıktır. Alışkanlıklar değiştirilebilir.

“

Aşırı düşünme, farkında olunduğu durumda durdurulabilir bir durumdur. Anda kalmak, âna odaklanmak bu yoğun ve sisli düşüncelerimizden bizi sıyrabilir. Meditasyon yapmak bizleri olumlu bir şekilde yönlendirir. Meditasyon anda kalmaktır. Bunu pratiğe dökmek büyük ölçüde aşırı düşünme halinden uzaklaştırır ve âna odaklandırır.”





Ödül Eda ÇAKICIOĞLU YÜCELGEN
İnsan Kaynakları Profesyoneli, Profesyonel Koç

NOKTAYI KOYABİLMEK



Zor bir konu ve dolayısıyla da zor bir yazı. Yine de kıssadan bir şeyler paylaşıp bırakacağım. Sınırlar koymaya, hayır demeye, gitmeyen bir şeye nokta koymaya zorlananlar el kaldırsın!

Doğduğun ev, doğduğun sosyo-ekonomik sınıf, doğduğun coğrafya, doğduğun habitatın kaderindir. Ne kadar doğru. Çünkü, sadece kendi edindiğimiz doğrularla değil, çevremizdeki başkalarının küçük yaşlardan itibaren, zihnimizin gölgede kalan yerlerine naksettiği doğrularla da yaşamak zorunda kalıyoruz. Bu doğrular bazen hayat kurtarsa da bazen çok yorucu olabiliyor. Hatta bazen hayatımızdan bir şeyler alıp götürüyor.

Nokta koyabilmek de öyle diye düşünüyorum.

Bitmiş dostluklara, birlikteliklere, evliliklere nokta koyamıyoruz. Evet, bazen konfor

“

Açıkçası, her şeyin sorumluluğunu omuzlarımıza almaktan vazgeçmenin dayanılmaz hafifliğine inanlırdanım. Bir yola çıkarken, büyük hedeflerimiz olabiliyor. Ulaşmak istediğimiz yerdeki manzaranın ne kadar tatmin edici olduğunu biliyoruz.

”

alanını terk etmek ya da çok hassas dengelere oturan günlük akışımızı ve planlarımızı altüst etmekten kaçınabiliyoruz. Buna ne doğru diyebilirim ne de yanlış. Her konu kendi içinde özel ve ayrı değerlendirilmeyi hak ediyor. Ancak, bazen toksik hale dönüşen ve bizde psikolojik erozyona neden olan konulara da nokta koymakta zorlanıyoruz. Nokta koyarsak bir işi tamamlayamamış olacağımızı düşünebiliyor ve başarısızlık duygusuna kapılabiliyoruz. Oysa, her ilişki ama her ilişkinin en az iki tarafı olur. Ve bu taraflar alma-verme dengesini doğru kuramazsa, işte orada bazı yoksunluklar, yorgunluklar baş göstermeye başlar. İşlerimiz için de öyle değil mi?

Şartlar zor, her geçen gün de zorlaşıyor. Kaçınılmaz zorunluklarımız da var. Peki ama bu hayata bir daha gelecek miyiz? Her anımızın kıymetini, neyi kaybettiğimizde anlayacağız?

Açıkçası, her şeyin sorumluluğunu omuzlarımıza almaktan vazgeçmenin dayanılmaz hafifliğine inanlırdanım. Bir yola çıkarken, büyük hedeflerimiz olabiliyor. Ulaşmak istediğimiz yerdeki manzaranın ne kadar tatmin edici olduğunu biliyoruz. Ama o manzara, bizim baktığımız gözle çok tatmin edici bir manzara. Karşı tarafın gördüğü, bambaşka olabilir. Bu sebeple, özel hayata dair bir şey söylemeyecek olsam da profesyonel hayatlarımızda, çıkmayı istediğimiz zirve, hayati riskler barındırıyorsa, o yoldan geri dönmek en doğru karar olabilir. Geri çekiliş her zaman kaybetmek demek değildir çünkü.

Ne mi demek istiyorum?

Profesyonel hayatınızda, büyük coşku ile başladığınız serüvende, siz yapacağınızı yaptınız, içinde yer aldığınız organizasyonu götürebileceğiniz yere kadar götürdünüz ancak sonrasında zorlanıyorsunuz. Çok mümkün, çok insani. Bunu yaşayan tek kişi değilsiniz

üstelik.

Sırtlanmaya çalışıyorsunuz tüm yükü ama onu da taşımanız zaten mümkün değil. Kimse için de mümkün olamaz. Bunun başarısızlıkla ilgisi yoktur. Karşı taraf alabileceği kadarını almıştır zaten. 1 litrelik şişeye 2 litre su koyamayız. Yarın da içeriz diye düşünürüz ama şişenin kapasitesi o kadardır. Kabullenmek de kaçınılmaz olarak kendisini dayatır. Dolayısıyla, bu yorgunluklar baş gösterdiğinde, kendimizi ve karşı tarafı yıpratmadan, “nokta(!)” diyebilmek lazım. Bu yolları tamamen ayırmaktan tutun da varacağınız hedefleri gerçekçi seçmeye kadar pek çok karar barındırabilir. Mesele, kendimiz için durabilmeyi öğrenmek ve yeri geldiğinde de nokta koyabilmek. Öğretilerimize ters bir davranış ama yapması imkânsız değil. Ve belki de bunu yaptığımızda, o çok görmeyi istediğimiz manzarayı zirveden değil, başka yerden izlemenin başka bir yolunu bile keşfedebiliriz. Neden olmasın?





Sevil Çalışkan ÖZCAN

Profesyonel Koç, Pazarlama ve İletişim Danışmanı

Duygularını Yönetmek Senin Elinde

Hayat, dışarıdan gelen olaylarla değil, o olaylara yüklediğimiz anlamlarla şekillenir. Duygularımız bu anlam dünyasında rehberlerimizdir; hem yol gösterir hem de bizi sınırlayıcı hale gelebilirler.

DUYGULAR VE ENERJİ FREKANSLARI

Enerji anlamında "frekans", titreşim hızıyla ilişkilidir: evrendeki her şey; madde, düşünce, duygu, belirli bir titreşim yayar. Yüksek frekanslı duygular hafif, enerjik ve şifa verici hissiyatlara, düşük frekanslı duygular ise ağır, gergin ve sınırlayıcı hislerle bağlantılıdır.

Sevgi, neşe ve kabul genellikle yüksek frekansta iken; suçluluk, utanç ve korku düşük frekansta yer alır. Her duygu halinin kendine özgü bir enerji düzeyi vardır ve bilinçli farkındalık ile bu frekansın yükseltilmesi mümkündür.

DAVID R. HAWKINS VE BİLİNÇ HARİTASI

Dr. David R. Hawkins, "Power vs. Force" adlı kitabında geliştirdiği Bilinç Haritası ile insan bilincini sayısal değerlerle ifade etmiştir. Endişe, hüznün ve korku gibi düşük frekanslı duygular enerjini düşürürken; huzur, şefkat ve neşe daha yüksek bilinç durumlarına taşır. Bu model, koçluk ve kişisel gelişimde hem duyguları hem de düşünce kalıplarını kapsayan güçlü bir referans noktasıdır.

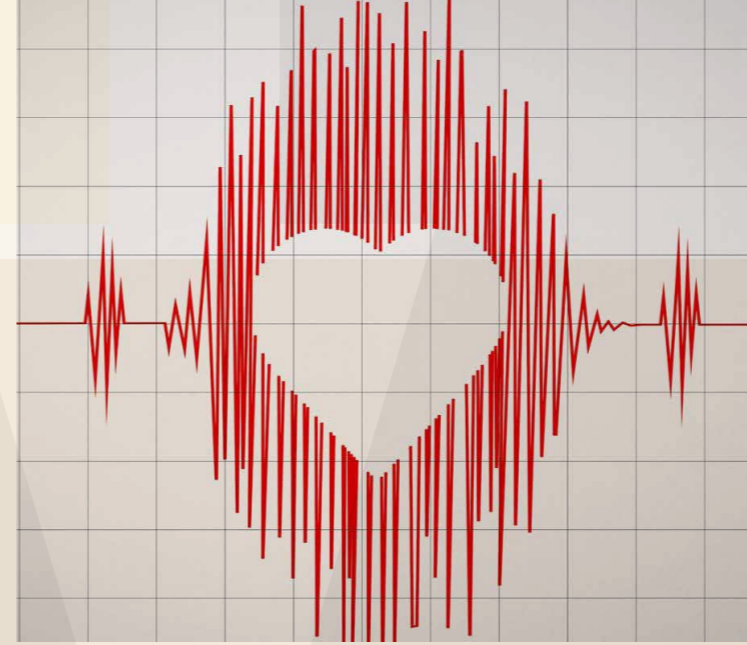
DÜŞÜNCELER VE DUYGULARIN ENERJİSİ

Duygularımızın kaynağı çoğunlukla düşüncelerimizdir. Zihnimizde tekrar eden inançlar ve içsel diyaloglar, belirli duygusal kalıpları tetikler:

- **"Ben yetersizim"**: Korku, suçluluk, utanç
- **"Bu durumdan öğrenebilirim"**: Cesaret, kabul, merak

Düşüncelerimiz, tıpkı enerji frekansları gibi titreşim yayar. Negatif ve sınırlayıcı

#Koçluk #Mindfulness #Psikoloji



düşünceler düşük frekanslı duygular yaratırken; bilinçli ve yapıcı düşünceler yüksek frekanslı duygulara yol açar. Bu nedenle zihinsel farkındalık, duygusal yönetimin temel taşıdır.

İNSAN, FREKANSINA UYGUN KİŞİ VE OLAYLARI ÇEKER

Enerji perspektifine göre kişi, kendi duygusal frekansına en uyumlu kişi, olay ve deneyimlerle bağlantıya girer. İçsel titreşimin nasılsa, hayatın da o frekansta akmaya başlar. Sürekli kaygı veya güvensizlik hisseden biri, benzer duyguları tetikleyen durumlara daha sık karşılaşırken; sevgi, kabul ve güven enerjisinde olanların hayatına daha destekleyici insanlar ve fırsatlar çekmesi tesadüf değildir. Bu nedenle duygusal frekansını yükseltmek, bireyin yaşam deneyimini dönüştürmenin en güçlü yollarından biridir.

DÜŞÜNCE DEĞİŞİRSE DUYGU DA DEĞİŞİR

Düşünceler değiştiğinde duyguların da değişmesi, koçluğun en temel prensiplerinden biridir. Bir durumu nasıl algıladığımız, o anki duygusal deneyimimizi doğrudan belirler.

Örneğin, "Bu proje beni zorlayacak" düşüncesi endişe yaratırken, aynı durum "Bu proje gelişmem için iyi bir fırsat" olarak çerçevelendiğinde merak ve motivasyon doğurabilir. Yani duygu, olaydan değil; olaya yüklediğimiz anlamdan doğar. Bu nedenle düşüncüyü dönüştürmek, duyguyu dönüştürmenin en hızlı ve en etkili yollarındandır. Koçluk süreçlerinde yapılan zihinsel farkındalık çalışmaları tam da bu mekanizmayı hedefler.

Mini Pratik: Zihinsel Değişim

1. Düşünceni Gözlemler: "Şu anda hangi düşünce akıyor? Hangi duyguyu tetikliyor?"

2. Olumlu Yönlendir: Negatif bir düşüncüyü fark ettiğinde, onu daha yapıcı bir bakış açısıyla değiştir.

3. Düşünce - Duygu Döngüsünü Hatırla: Her küçük zihinsel değişim, duygusal frekansını yukarı çeker.

Örnek:

• **Düşünce:** "Her zaman hata yapıyorum."

Duygu: Endişe, korku

• **Değişim:** "Her yaptığım bana bir şey öğretiyor." **Duygu:** Cesaret, merak

Uygulama Önerileri: Frekans ve Zihinsel Değişim

• **İçsel Dilin Seçimi:** Olumsuz iç konuşmaları fark edip, şefkatle dönüştür.

• **Şükran Pratiği:** Gün içindeki küçük anları şükürle doldur.

- **Nefes & Bedensel Duyum:** Sıkışmış enerjiyi fark ettiğinde nefes gönder.
- **Koçluk Çalışmaları:** Zihinsel farkındalıklar duygusal frekansı etkiler.
- **Ses / Frekans Terapisi:** 432 Hz veya 528 Hz gibi frekanslarla uyumlan.
- **Doğa & Topraklanma:** Doğayla temas, içsel dengeyi destekler.

DUYGULARINI YÖNETME YOLCULUĞU

Koçlukta sıkça vurguladığımız üç temel adım:

1. Farkına Var

Duyguyu adlandırmak enerjiyi harekete geçirir. “Kaygılıyım”, “Kırgınım”, “Öfkeliyim” diyebilmek bile, duygunun kendiliğinden yumuşamasını sağlar.

2. Akışa Bırak / Sürecin İçinde Kal

Duyguyu bastırmak yerine izleyerek yaşamak tıkanmayı önler. Her duygu, kabul gördüğünde dönüşmeye başlar.

3. Bilerek Seç / Yükseltme Araçları Uygula

Duygusal frekansını yükseltmek, gün içinde yaptığın küçük bilinçli seçimlerle başlar. Sana iyi gelen aktiviteler, kısa bir yürüyüş, birkaç dakikalık farkındalık molası, yaratıcı bir uğraş enerjini hızlıca dengeler. Gerekliğinde profesyonel bir uzmandan destek almak da, duyguların altında yatan kalıpları daha derin bir

seviyede dönüştürmene yardımcı olur.

UYGULAMA ÖNERİLERİ: FREKANS VE ZİHİNSEL DEĞİŞİM

- **İçsel Dilin Seçimi:** Olumsuz iç konuşmaları fark edip, şefkatle dönüştür.
 - **Şükran Pratiği:** Gün içindeki küçük anları şükürle doldur.
 - **Nefes & Bedensel Duyum:** Sıkışmış enerjiyi fark ettiğinde nefes gönder.
 - **Koçluk Çalışmaları:** Zihinsel farkındalıklar duygusal frekansı etkiler.
 - **Ses / Frekans Terapisi:** 432 Hz veya 528 Hz gibi frekanslarla uyumlan.
 - **Doğa & Topraklanma:** Doğayla temas, içsel dengeyi destekler.
- Duygularını enerji frekansı modelinden ve düşünce-duygu bağlantısından bakarak yönetmek, içsel haritanı anlamak ve bilinçli bir seviyeye çıkmak için güçlü bir yaklaşım sunar. Düşünceleri dönüştürmek, duyguları dönüştürmenin en hızlı yoludur.
- Zihinsel farkındalık ve bilinçli seçimler, hislerin üzerinde doğrudan etki yaratır. Koçluk pratiğinde bu haritayı keşfetmek, dirençleri görmek ve dönüşümü adım adım örmek, hem özgürleştirici hem de güçlendirici bir içsel yolculuktur.

DUYGU FREKANSLARI TABLOSU

Duygu	Yaklaşık Frekans (Hz)	Açıklama
Utanç	20	Değersizlik hissiyle bağdaşır.
Yetersizlik / Suçluluk	30–60	İçsel eleştiriler, enerji baskısı.
Umutsuzluk / Apathy	50–80	Motivasyonun azaldığı durum.
Keder / Hüzün	75–100	Acıyı yaşama, yas süreci.
Korku / Endişe	100–125	Geleceğe dair kaygı, zihinsel baskı.
Arzu / Tutku	125–150	İçsel istek enerjisi.
Öfke	150–175	Eyleme geçiren güç; dikkatle yönetilmeli.
Gurur / Ego	175–200	“Ben iyiyim” hissi; dengede tutulmalı.
Cesaret	200–250	Sınırları aşma, risk alma.
Nötrlük / Kabul	250–310	Dirençten uzak, dengeli duruş.
İrade / Kararlılık	310–350	Sistemli hareket, disiplin enerjisi.
Sevgi / Şefkat	350–500	İyileştirici, açıcı hal.
Neşe	500–540	Coşku, akış, minnet hali.
Banış / İç Huzur	540–600	Dinginlik, sükunet.
Aydınlanma / Üst Bilinç	600–1000	İdealize üst bilinç halleri.

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



Birgül HEINZ
Sosyal Hizmetler Uzmanı

Ekonomide Ruj Etkisi “LIPSTICK EFFECT”

Ekonomik kriz dönemlerinde insanların yüksek harcamalardan uzak dururken küçük lükslere yöneldiğini biliyor muydunuz? “Ruj etkisi” bu davranışın psikolojik kökenlerini açıklıyor. Ekonomi ile psikoloji arasındaki bu ilginç ilişkiyi keşfetmeye ne dersiniz?..

İsmi ilk duyulduğunda kulağa tuhaf biraz da anlamsız gelebilir. Hatta “Ne alaka?” dedirtebilir. Ancak ruj etkisi, insan davranışlarını anlamak açısından oldukça çarpıcı bir kavramdır. Gelin, bir insanın harcama alışkanlıklarının arka bahçesine birlikte bakalım ve tüketici tercihlerimizi nasıl etkilediğini görelim.

Ruj etkisi'nin kökeni 2001 yılına dayanır. Estée Lauder Yönetim Kurulu Başkanı Leonard Lauder, Amerika Birleşik Devletleri'nde ekonomik durgunluk yaşanırken şirketin ruj satışlarının dikkat çekici biçimde arttığını fark eder. O dönemde insanlar pahalı ve büyük harcamalardan kaçınırken, kendilerini iyi hissettirecek daha küçük ve ulaşılabilir lüks ürünlere yönelmiştir. Lauder, bu gözlemini kamuoyuyla paylaşmış ve bu davranış biçimini zamanla “Lipstick İndeks” yani “Ruj Endeksi” olarak anılmaya başlanmıştır. Ancak bu gözlem her zaman geçerli olmadı: Örneğin 2008 küresel kriz döneminde ruj satışlarında düşüş gözlemlenmiş, bu da teorinin her kriz döneminde tekrarlanmadığını göstermiştir. Bu yüzden bilimsel olarak güvenli sayılmayıp daha çok sosyolojik, pazarlama, tüketici davranışı bağlamında gözlemsel bir yapı olarak kalmıştır.

FARKLI ÜLKELERDEN GÖZLEMLER

Tayland örneği bu etkiyi anlamak açısından dikkat çekicidir. 1997'deki Tom Yum Kung krizi veya 2017-2019 arasındaki ekonomik zorluk dönemlerinde, kadın tüketicilerin güzellik ürünlerine olan ilgisinin arttığı

“

Ruj etkisi'nin kökeni 2001 yılına dayanır. Estée Lauder Yönetim Kurulu Başkanı Leonard Lauder, Amerika Birleşik Devletleri'nde ekonomik durgunluk yaşanırken şirketin ruj satışlarının dikkat çekici biçimde arttığını fark eder. O dönemde insanlar pahalı ve büyük harcamalardan kaçınırken, kendilerini iyi hissettirecek daha küçük ve ulaşılabilir lüks ürünlere yönelmiştir. ”



gözlemlenmiştir. COVID-19 döneminde de tüketiciler, büyük harcamaları ertelerken , yüz ve cilt bakım ürünlerinde satın alma da artış gözlemlenmiştir. Kasikorn Araştırma raporları bu davranışın duygusal rahatlatma ihtiyacıyla bağlantılı olduğunu vurgular.

Ruj etkisi, ekonomik dalgalanmaların yalnızca maddi tarafını yani cüzdanlarımızı değil, psikolojimize de nasıl yön verdiğini gösterir.

RUJ TEORİSİ (ETKİSİ) NEDEN İŞLİYOR?

İnsanlar ekonomik kriz yaşandığında kendini kısıtlanmış hisseder ve yalnızca parasal değil, duygusal da bir kayıp hisseder. Kontrol duygusu zedelenir, gelecek belirsizleşir. Psikolojik dengeyi koruma çabası öne çıkar. Pahalı harcamalar risklidir artık ama hiç bir şey almamakta daha kötü hissettirir.

Ruj etki tam olarak bu noktada devreye girer.

- Kişiyi “kendim için bir şey yaptım” hissi verir (Lükstür)
- Anında iyi hissettirir
- Ucuzdur. Kaybı göze alınabilir
- Pahalı çanta alamayan, tatile gidemeyen bireyler için minik bir psikolojik zafer hissettirir.
- Küçük harcamalarla öz saygı arttırmaya ve

özgüveni yükseltmeye yardımcı olabilir.

- Yüksek enflasyon, gelir eşitsizlikleri ve kur dalgalanmalarının çıktığı dönemlerde kişisel bakım ürünleri satın alınması ya da kafelere vs. giderek “buradayım,ayaktayım” mesajını kendine vererek aslında moral satın alır.

RUJ ETKİSİNİ İNCELEYEN BİLİM İNSANLARI VE ARAŞTIRMALAR

Michael Silverstein & Neil Fiske (Harvard Business Review)

Lüks tüketim ürünleri üzerine çalışan bu araştırmacılar, “küçük lüks” kavramını tanımladı. “Tüketiciler zor zamanlarda büyük lüksleri bırakır ama küçük, ulaşılabilir lüksler moral kaynağı olduğu için devam eder.”

Karen Pine (University of Hertfordshire)

Pine, duygular ile tüketici üzerindeki bağlantıyı araştırdı. Pine “ Ekonomik stress altındaki bireyler, kontrol duygusunu geri kazanmak için küçük ama kendini iyi hissettiren satın almalara yöneliyor”. (Karen Pine – Consumer Psychology)

Ruj Etkisinin Dezavantajları:

Bu etki her ne kadar masum gibi görülsede aynı zamanda toplumsal, psikolojik ve ekonomik

dezavantajları da vardır.

- Ruj etkisi, kadınların sürekli bakım yapma zorunluluğu hissetmelerine neden olur. Bu durum özgüveni zorlayabilir.
- Kozmetik sektör bu etkiyi kendi yararı için kadınları küçük harcamalara yönlendirdiği biliniyor. Böylece kişi stresli, gergin zamanlarında farkında olmadan planlanmamış harcamalar yapmasına yol açabilir.
- Ruj etkisi, dış görünüşün sosyal hayat ve iş ortamın da daha fazla önem kazanmasına neden olabilir. Bu da kadınların yetenek, deneyim, kişilik yerine dış görünüşü ön plana çıkar.
- Borçlanmayı teşvik eder. Küçük lüks harcamalar çoğu zaman kredi kartı, taksitli alışveriş, “şimdi al sonra öde” sistemleriyle yapılır. Bu da borcu arttırıp gelecek insanların daha az tüketmesine yol açar.
- Sağlık riskini unutmayalım! Bazı ruj ve güzellik ürünlerinde ağır metaller (kurşun vb.) parabenler gibi maddeler bulunabilir. Uzun süre ve yoğun kullanım başta alerji, cilt hassiyeti, dudak kuruluğu gibi sorunlar yaratabilir. Bilimsel çalışmalar bu maddelerin

düşük seviyede bile kullanımı sağlığı sıkıntıya soktuğunu belirtmişlerdir.

- Sürdürülebilir büyümeye katkı sağlamaz. Üretim kapasitesini arttırmaz. Ekonomik büyüme herhangi bir katkı sağlamaz.

SONUÇ OLARAK:

Kriz dönemlerinde insanlar mantıktan çok duygularıyla hareket eder. Ancak dengeyi kurmak, farkına vararak tüketmek ve duygusal ihtiyaçları yönetmek uzun vadede daha sağlıklı bir yol sunar bizlere.

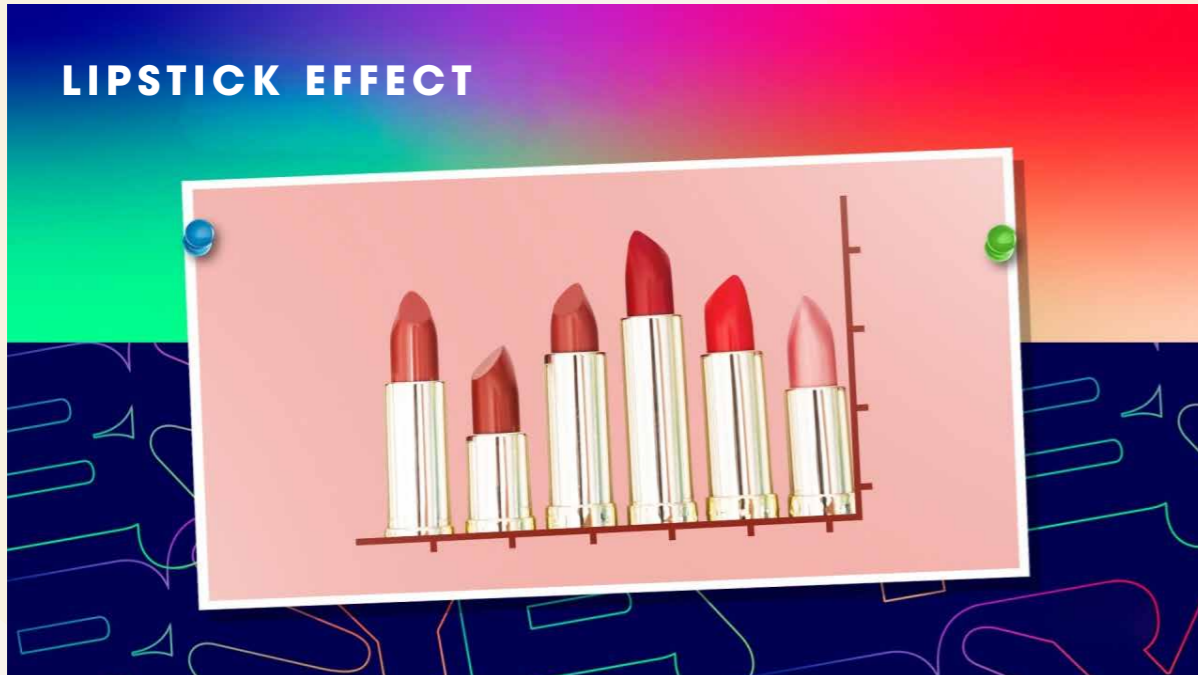
Öyleyse biz dengede kalmaya dikkat edelim. Sorunlar geçicidir; asıl kalıcı olan, kendimizi nasıl yönettiğimizdir.

Özetle ruj etkisi, tüketicinin çaresizliğini ve ayakta kalma çabasını yansıtan güçlü bir göstergedir.

“

İnsanlar ekonomik kriz yaşandığında kendini kısıtlanmış hisseder ve yalnızca parasal değil, duygusal da bir kayıp hisseder. Kontrol duygusu zedelenir, gelecek belirsizleşir. Psikolojik dengeyi koruma çabası öne çıkar. Pahalı harcamalar risklidir artık ama hiç bir şey almamakta daha kötü hissettirir.

”





Hilal ÖZDEMİR
ICF Profesyonel Koç

Talep Etmek, Liderliğin Sessiz Gücüdür

Kurumsal dünyada doğru talep etmek, yalnızca iletişim değil stratejik bir liderlik becerisidir. Ne istediğini bilmek, bunu net ve saygılı biçimde ifade edebilmek hem profesyonel etkiyi hem de güveni artırır. Kurumsal dünyada “ne istediğini net söyleyebilmek”, etkili iletişimin ve güçlü liderliğin en kritik göstergelerinden biridir. Fakat çoğu zaman bu kadar temel beceri, çekinme, belirsizlik ya da yanlış anlaşılma korkusu nedeniyle geri planda kalır. Birçoğumuz, “fazla talepkâr görünmemek” adına sessiz kalmayı seçeriz. Ancak bu sessizlik, zamanla belirsizlik yaratır; ekip içinde yanlış anlaşılmalara, kırlmaların ve verimsizliğin kaynağı haline gelir. Oysa profesyonel yaşamda ilerlemenin, iş birliği kurmanın ve etkili sonuç üretmenin ön koşulu, doğru talep etme becerisine sahip olmaktır. Bu beceri; yalnızca “istemek” değil, aynı zamanda nasıl ne zaman ve ne şekilde ifade ettiğini de kapsar. Doğru zamanda, doğru kişiden, doğru şekilde talepte bulunmak hem iletişim kalitesini hem de kurumsal verimliliği doğrudan etkiler. Profesyonel dünyada en sık yaşanan zorluklardan biri, açık olmayan beklentilerin yarattığı hayal kırıklığıdır. Oysa talep etme becerisi gelişmiş bir çalışan veya lider hem kendi sınırlarını hem de karşısındakinin sorumluluk alanını saygıyla belirler. Sonuçta doğru talep etmek, yalnızca “dile getirmek” değil kurumsal netliği, güveni ve sürdürülebilir iş birliğini inşa etmektir.

Forbes'te yayımlanan bir makalede şöyle deniyor:

“Assertiveness is someone who is behaving confidently without fear, stating what they want ... expressing their needs and opinions so people take them seriously.”

– The Art Of Being Assertive (Forbes)

Yani isteğini dile getirirken özgüvenli ama saygılı, net ama esnek olmak -hem güven inşa eder hem de karşılıklı anlayışı güçlendirir. Bu noktada asıl fark, talep etmenin tonu ve amacıyla ilgilidir. Bir talep, doğru bir üslupla sunulduğunda iş birliği daveti haline gelir; yanlış biçimde ifade edildiğinde ise direnç yaratabilir. Gelin bir de talebin doğru olma haline bakalım.

#İş Yaşamı, #Liderlik, #Kariyer



DOĞRU TALEBİN İŞ YAŞAMINDAKİ ETKİSİ

Kurumsal ortamda açık ve net iletişim, zamandan çok daha fazlasını kazandırır: güven, verimlilik ve ortak hedefe hizalanma. Bir yöneticiden kaynak talep etmek, ekip arkadaşından destek istemek ya da bir projede beklentileri netleştirmek... Bu durumların her biri, doğru talep etme becerisiyle doğrudan bağlantılıdır. Ne istediğini açıkça dile getiren profesyoneller, yalnızca daha hızlı sonuç almaz; aynı zamanda çevrelerinde güvenilir, net ve kararlı bir imaj oluştururlar. Bu, kariyer gelişiminde sıklıkla göz ardı edilen ama güçlü bir farklılaştırıcı unsurdur.

Doğru talep, belirsizliği ortadan kaldırır.

İletişimi sadeleştirir, zaman kaybını azaltır.

Sorumluluk alanlarını netleştirir ve iş birliğini kolaylaştırır.

Koçluk Yaklaşımıyla: Talep Etmek

Koçluk bakış açısına göre, talep etmek yalnızca bir

iletişim biçimi değil; öz liderliğin göstergesidir. Kişinin kendi ihtiyacını, önceliğini ve değerini fark edip bunu açıkça ifade edebilmesi hem profesyonel duruşu hem de ilişkisel olgunluğu yansıtır.

Bu beceri genellikle dört güçlü adımla gelişir:

1. Farkındalık: Gerçek ihtiyaç ve niyetin netleşmesi.

2. Net ifade: Talebin açık, ölçülebilir ve somut biçimde iletilmesi.

3. Empati & dinleme: Karşı tarafın perspektifini anlamak, kabulü kolaylaştırır.

4. Cesaret: Reddedilme ihtimalini göze almak, isteği ifade etmenin doğal bir parçasıdır.

Bir koçluk sürecinde, birey çoğu zaman şunu fark eder: “Talep etmediğimde, aslında kendi alanımı daraltıyorum.” Bu farkındalık, hem kişisel hem profesyonel büyümenin başlangıcıdır. Doğru talep etmek; sessiz ama etkili bir liderlik davranışıdır. Çünkü kendini net ifade eden kişi, hem kendine hem karşısındakine alan tanır.

O halde, bugünden, bir konuda ihtiyacını açıkça dile getirmeye ne dersin? Bir kaynak, bir destek, bir fikir ya da sadece bir zaman talebi olabilir. Ne istediğini netleştirmek, doğru zamanda ve saygılı bir dille ifade etmek... Küçük görünen bu adım, profesyonel ilişkilerinde büyük bir fark yaratabilir.

Unutma, talep etmek sadece istemek değildir -sorumluluk almak, netlik yaratmak ve liderlik etmektir.

“Birçoğumuz, “fazla talepkâr görünmemek” adına sessiz kalmayı seçeriz. Ancak bu sessizlik, zamanla belirsizlik yaratır; ekip içinde yanlış anlaşılmalara, kırlmaların ve verimsizliğin kaynağı haline gelir.”

**Tülin ÇENELİ**

Yönetici Koçu & İletişim Danışmanı

✉ tulin@brandfocus.com.tr

Yeni Yıla İçten Bir MERHABA

Yeni yıl takvimde yalnızca bir rakam değişikliği değildir. Asıl değişim, içimizde taşıdığımız yükleri bırakabildiğimizde başlar. Çoğumuz yeni yıla yeni hedefler ekleyerek gireriz: Daha çok çalışacağım. Daha fit olacağım. Daha üretken olacağım. Daha güçlü olacağım. Peki ya daha hafif olmak? Belki de bu yılın en cesur kararı, kendimize yeni yükler almak değil; artık bize hizmet etmeyenleri bırakmaktır.

HAYAT, TAŞIDIKLARIMIZ KADAR AĞIRDIR

Yıllar içinde fark ettiğim bir şey var: İnsanı asıl yoran şey, yaşadıkları değil; yaşadıklarını sırtında taşıma biçimi. Eski kırgınlıklar, yarım kalmış cümleler, “keşke”lerle dolu geçmişler, başkalarının beklentileri, kendi üzerimize yapıştırdığımız etiketler... Zamanla bunların hepsi görünmez birer yük olur. Ve biz fark etmeden, geleceğe yürürken geçmişti sırtımızda taşırız. Yeni yıl, tam da bu yüzden bir eşik gibidir. “Bu yükle devam etmek zorunda mıyım?” sorusunu sormak için.

CESARET, BAZEN BİR ŞEYİ BIRAKABİLMEKTİR

Hep ileri gitmek, hep daha fazlasını istemek öğretilir bize. Oysa gerçek cesaret bazen tam tersidir: Durmak ve bakmak. “Artık buna ihtiyacım yok” diyebilmek. Bir ilişki... Bir alışkanlık... Bir korku... Bir rol... Bizi küçülten her şeyi bırakmak, yeni bir

“

Hep ileri gitmek, hep daha fazlasını istemek öğretilir bize. Oysa gerçek cesaret bazen tam tersidir: Durmak ve bakmak. “Artık buna ihtiyacım yok” diyebilmek. Bir ilişki... Bir alışkanlık... Bir korku... Bir rol... Bizi küçülten her şeyi bırakmak, yeni bir sayfa açmaktan daha zor olabilir. Ama en gerçek dönüşüm, işte tam orada başlar. ”



sayfa açmaktan daha zor olabilir. Ama en gerçek dönüşüm, işte tam orada başlar.

HAFİFLEYEN İNSAN DAHA UZAĞA GİDER

Hayatta yol alan herkes bilir: Ağır çantayla yürüyüş zorlaşır. Ruhumuz için de bu böyledir. Ne kadar çok yük, o kadar az hareket. Yeni yılda kendimize şunu sorabiliriz: “Beni ileri taşımayan neyi hâlâ yanımda taşıyorum?” Belki de bu yılın niyeti şudur: Daha çok olmak değil, daha öz ve hafif olmak.

YENİ BAŞLANGIÇLAR İÇİN ALAN AÇMAK

Boşalmadan dolmak mümkün değildir. Takvim değişirken hayatın da yer açmaya ihtiyacı vardır. Yeni bir fikir, yeni bir iş, yeni bir ilişki, yeni bir cesaret... Hepsi, bırakılanların ardından gelen misafirlerdir. Bu yıl kendine küçük bir söz ver: Artık seni yoranı taşımayacaksın. Çünkü hafifleyen kalp, hayatı daha cesur yaşar.

Yeni yıla içten bir merhaba diyerek yüklerinden arınmaya ve derin bir nefes almaya var mısınız?

**Metin ÖZKAN**

Creative Director, Kurumsal Yayın Uzmanı

✉ metin.ozkan@iziletisim.com

📷 mtnozkn_ 🌐 Metin Özkan

TikTok Estetiği: Yeni Neslin Kültür Kodlarını Yeniden Yazmak

Kısa videoların hız çağında yarattığı estetik dönüşüm, sadece görsel trendleri değil; algımızı, iletişim biçimlerimizi ve kültürel dinamikleri kökten değiştiriyor.

TikTok, bugün yalnızca bir sosyal medya platformu değil; görsel kültürün, iletişim biçimlerinin ve kolektif estetik algının yeniden şekillendiği dev bir üretim sahası. Klasik medya düzeninin çizgisel ve kontrollü anlatım biçimlerinin aksine TikTok, parçalı, hızlı tüketilen ve spontane içerikler üzerinden yeni bir kültür yaratıyor. Bu yeni estetiğin temelinde ise hız, gerçeklik arayışı ve “katılım” kültürü yatıyor. TikTok estetiği, ilk bakışta sadece hızlı kesilen videolar, metin bindirmeleri, canlı renkler veya dikey formatın yaygınlaşması gibi teknik özelliklerle tanımlanabilir. Ancak altında çok daha derin bir dönüşüm var: Dünyayı algıladığımız hız, içerik karşısındaki sabrımız, hikâye kurma biçimimiz ve duygusal tepkilerimiz değişiyor. Bu nedenle TikTok estetiğini anlamak; yeni nesil kültür kodlarını çözmenin en etkili yollarından biri hâline geliyor. Bu estetik, kusursuzluğu değil “hamlığı” estetize ediyor. Işığı iyi ayarlanmamış bir odada çekilmiş video, profesyonel bir reklamdan daha etkili olabiliyor. Çünkü yeni kuşak artık “gerçeklik filtresi” arıyor; kurgusuz, doğal ve yakalanmış anlar

#İletişim
#sosyal medya
#değişim
#kaliteli yaşam

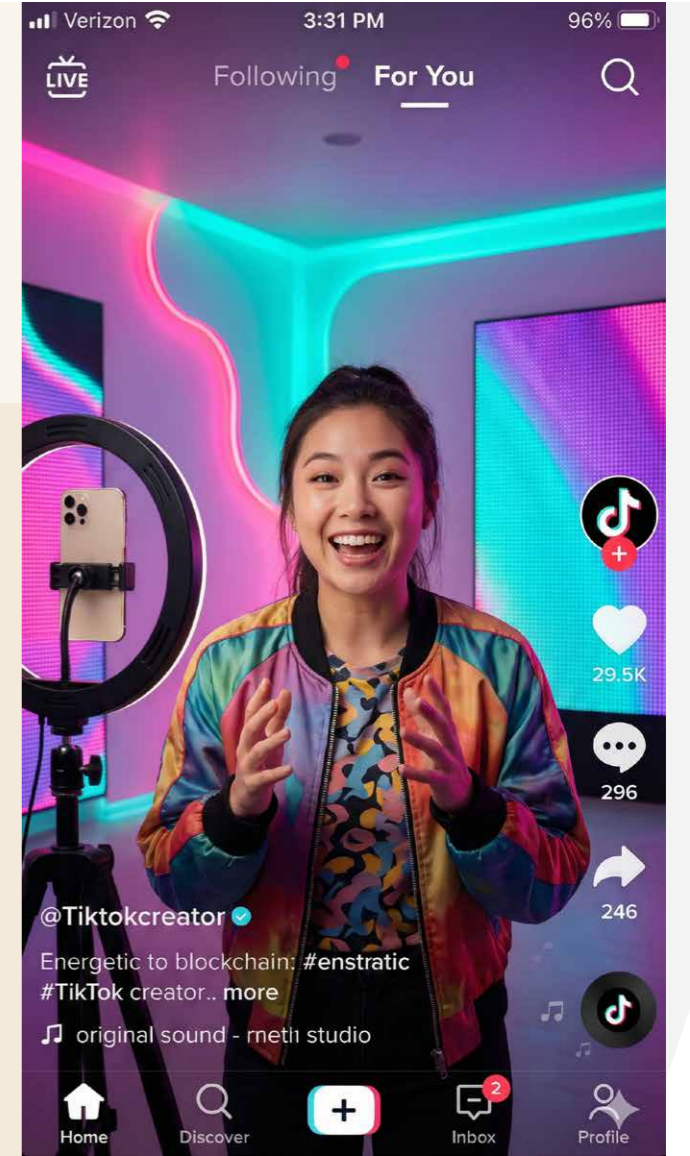
daha inandırıcı geliyor. Bu durum markaların iletişim tonundan bireylerin kendini ifade etme yollarına kadar geniş bir etki alanı yaratıyor.

KOLEKTİF ÜRETİMİN YENİ RİTMİ

TikTok kültürü, kolektif bir yaratım biçimini de beraberinde getiriyor. Bir trend başlıyor, binlerce insan kendi yorumunu ekleyerek onu çoğaltıyor. Bu zincirleme üretim, hem yaratıcı özgürlüğü besliyor hem de kültürel normların nasıl hızlıca evrildiğini gösteriyor. Bir dans hareketi, bir ses kaydı, bir cümle... Bir anda globale yayılıp yeni bir ortak dil oluşturabiliyor. Platformun ritmik yapısı da estetiğin ayrılmaz bir parçası. İçeriklerin ilk üç saniyede ilgi çekme zorunluluğu, görsel anlatının temposunu sert bir şekilde belirliyor. Yoğun tipografi kullanımı, ani kadraj geçişleri, mikro hikâyeler, minimal ama çarpıcı mesajlar... Tasarımcılar için bu durum hem bir meydan okuma hem de yeni bir oyun alanı süreci yaratıyor.

YENİ ESTETİĞİN YÜKLEDİĞİ BASKILAR

Her ne kadar TikTok estetiği yeni bir yaratıcılık modeli sunsa da, platformun kültürel etkilerinin her yönü pozitif değil. Sürekli içerik üretme baskısı, gençlerde



beğeni ve görünürlük üzerinden tanımlanan bir öz-değer algısı yaratabiliyor. Filtrenmemiş “gerçeklik” iddiasına rağmen, algoritmanın ödüllendirdiği davranışlar kullanıcıları daha uç noktada, daha dikkat çekici içeriklere yönlerebiliyor. Aynı zamanda hız odaklı tüketim biçimi, derinlikli düşünmeyi ve uzun formulu anlatıları geri plana iterken, dikkat süresinin kolektif olarak kısalmasına da zemin hazırlıyor. Kısacası TikTok estetiği güçlü bir kültürel dalga olsa da, bu dalganın yönü kadar gölgesi de incelenmeyi hak ediyor.

“

Her ne kadar TikTok estetiği yeni bir yaratıcılık modeli sunsa da, platformun kültürel etkilerinin her yönü pozitif değil.

”

LİDERLİK KOÇLUĞU, DEĞİŞİMİ NASIL MÜMKÜN KILIYOR?

JOHN MATTONE İLE GLOBAL BİR KONUŞMA*



Dünyanın önde gelen executive koçlarından John Mattone, liderliğin bugün nasıl yeniden şekillendiğini, koçluğun rolünü ve liderlerin sürdürülebilir başarı için hangi davranışları geliştirmesi gerektiğini anlatıyor.





“
Teknoloji ve verinin yükselişi ile birlikte koçluk, metriklere dayalı bir disiplin haline geliyor. Ancak insan faktörü her zaman merkezde kalacak.

”

Liderlik koçluğu bugün iş dünyasında neden bu kadar önemli?

Modern işletmeler karmaşık ve sürekli değişen bir ortamda faaliyet gösteriyor. Teknik beceriler artık liderlik için tek başına yeterli değil; liderlerin kişisel farkındalık, duygusal zeka ve stratejik bakış gibi boyutlarda da güçlenmesi gerekiyor. Koçluk, bu becerilerin somut davranışlara dönüşmesine yardımcı oluyor; sadece “ne yapılacağını” değil, “nasıl yapılacağını” öğretiyor.

Bir lider koçluk sürecinden ne tür kazanımlar elde eder?

İyi bir lider koçluğu, sadece performansı artırmaz; bireyin kendi davranış kalıplarını görmesine ve bunları dönüştürmesine olanak

tanır. Bu dönüşüm, organizasyon kültürüne de yansır. Koçluk sayesinde liderler, ekiplerini daha iyi mobilize eder, belirsizlik dönemlerinde daha etkili kararlar alır ve sürdürülebilir bir vizyon yaratır.

Koçluk ile mentorluk arasında nasıl bir fark var?

Mentorluk genellikle bilgi ve deneyim aktarımı üzerine kuruludur; koçluk daha çok sorularla keşfetme, kişinin kendi çözümlerini bulmasına rehberlik etme sürecidir. Koçlukta amaç, liderin kendi potansiyelini açığa çıkaracak içsel kaynaklarını

”

Mentorluk genellikle bilgi ve deneyim aktarımı üzerine kuruludur; koçluk daha çok sorularla keşfetme, kişinin kendi çözümlerini bulmasına rehberlik etme sürecidir. Koçlukta amaç, liderin kendi potansiyelini açığa çıkaracak içsel kaynaklarını harekete geçirmek; bu da kalıcı davranış değişimi yaratır. ”

harekete geçirmek; bu da kalıcı davranış değişimi yaratır.

Etkili liderlik için hangi davranışlar öne çıkıyor?

En kritik davranışlar şunlar:

Empati ve aktif dinleme - ekip üyelerini gerçekten anlamak, güven inşa eder.

Hatalardan öğrenme kültürü - hızlı düzeltme ve adaptasyon sağlar.

Stratejik iletişim - vizyonu basit ama güçlü bir şekilde paylaşır.

Bu davranışlar, liderin duygusal zekâsı ile birleştiğinde organizasyonun rekabet gücünü artırır.

Liderlik koçluğu gelecekte nasıl evrilecek?

Teknoloji ve verinin yükselişi ile birlikte koçluk, metriklere dayalı bir disiplin haline geliyor. Ancak insan faktörü her zaman merkezde kalacak. Geleceğin liderleri, sadece sonuçlara odaklanmayacak; etki yaratan kültürler ve bağımsız düşünce üreten takımlar inşa edecekler.

*Kaynak: Digital Journal



Gamze DİLBER
İnsan Kaynakları Profesyoneli

İK'nın Görünmeyen Katmanı: Duygusal Deneyim Yönetimi

İnsan kaynaklarında her sorunun bir çözümü olmayabilir; ancak her çalışanın duyulmaya ihtiyacı vardır. Bu yazı, duygu yönetiminin İK'nın resmi görev tanımında yer almamasına rağmen neden stratejik bir alan haline geldiğini ve koçvari geri bildirim çalışan bağlılığına nasıl katkı sunduğunu ele alıyor.

İK'DA HER SORUN ÇÖZÜLMEZ, AMA HER İNSAN DUYULABİLİR

İnsan kaynaklarında çalışırken duyduğum bazı cümleler vardır ki, mesleki bakış açımı kökten etkiler. Bunlardan biri bir çalışanın bana söylediği şu ifadeydi: "Gamze Hanım, size anlatmak iyi geliyor. Konuyu ya da sorunu çözemeyeceğimizi bilsem bile size anlatmak beni rahatlatıyor. En azından dinliyorsunuz ve anlıyorsunuz." Bu cümle, İK'nın çoğu zaman sanıldığından çok daha fazlası olduğunu bana net biçimde hatırlatan bir dönüm noktasıydı. Çünkü bu geri bildirim, çözüm odaklı yaklaşımların ötesinde, çalışanların asıl ihtiyacının çoğu zaman duyulmak ve anlaşılmak olduğunu gösteriyordu.

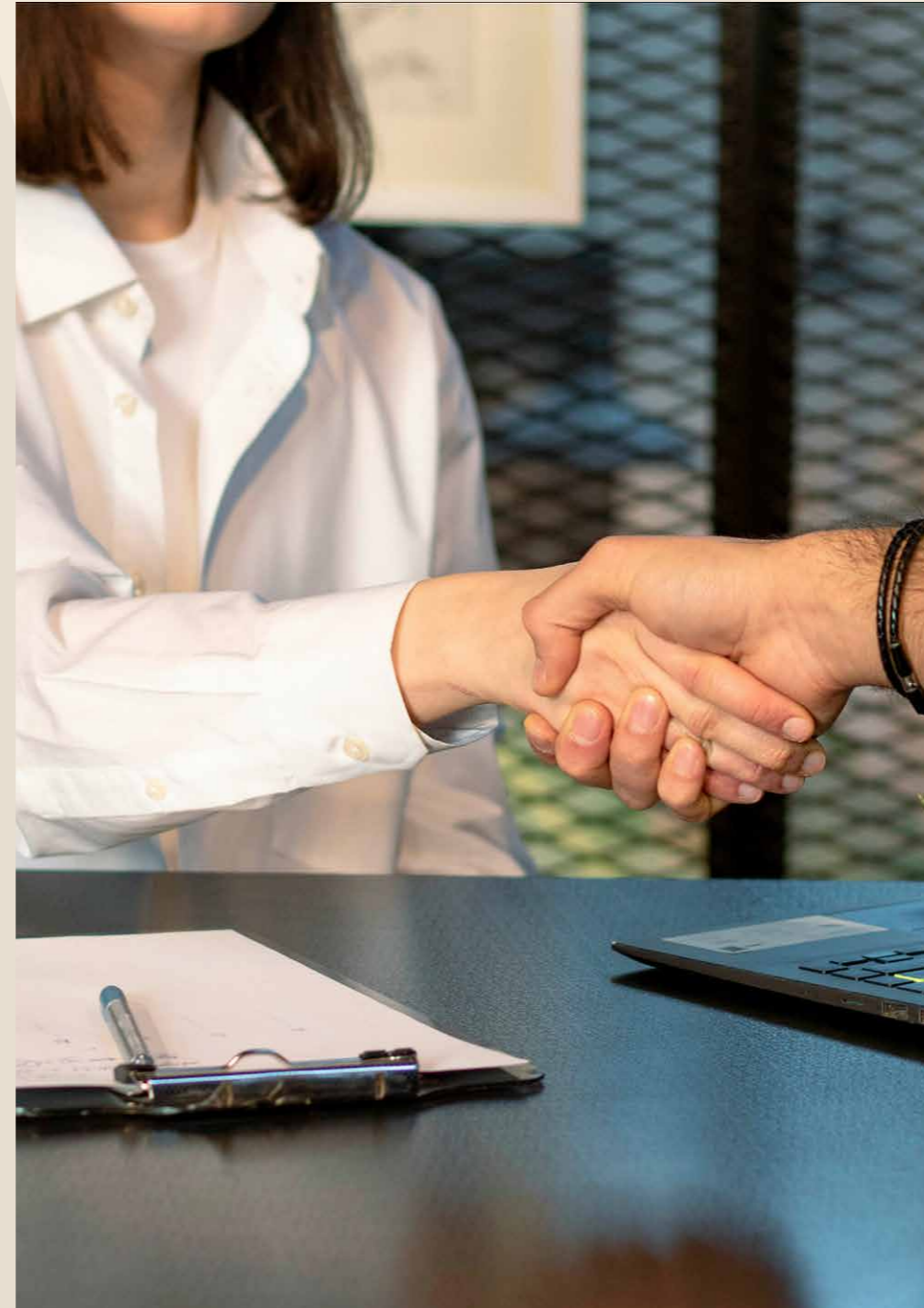
Bugün pek çok organizasyonda insan kaynakları hâlâ ağırlıklı olarak süreçler, mevzuatlar, performans sistemleri ve raporlamalar üzerinden tanımlanıyor. Oysa çalışan deneyimini belirleyen asıl alan, bu görünür yapıların arkasında yer alan duygusal etkileşimlerdir.

DUYGU YÖNETİMİ: GÖREV TANIMINDA YOK, GERÇEKTE VAR

Duygu yönetimi, klasik İK görev tanımlarında açıkça yer almaz.

Ne iş sözleşmelerinde ne organizasyon şemalarında "çalışanın duygusunu regüle

#İnsan Kaynakları #Koçluk
#İletişim #Psikoloji #İş Yaşamı



etmek" gibi bir sorumluluk başlığı bulunur. Ancak pratikte, çalışan-İK ilişkisinin merkezinde çoğu zaman tam olarak bu vardır. Bu durum çoğu zaman planlı bir sorumluluk değil; İK profesyonelinin gün içinde kendiliğinden üstlendiği, adı konmamış bir roldür. Gallup'un çalışan bağlılığı üzerine yaptığı araştırmalara göre, çalışanların yaklaşık %70'i iş yerindeki bağlılık düzeyini doğrudan yöneticileri ve İnsan Kaynakları ile kurdukları ilişkiye bağlamaktadır. Bu ilişkinin niteliğini belirleyen temel unsur ise psikolojik güvenlidir. Psikolojik güvenlik; çalışanın yargılanmadan konuşabildiği, duygu ve düşüncelerini ifade ederken risk hissetmediği bir alanı tanımlar. Ve bu alan çoğu zaman resmi süreçlerden değil, koçvari bir dinleme yaklaşımından doğar.

KOÇVARI GERİ BİLDİRİM NEDİR, NE DEĞİLDİR?

Koçvari geri bildirim, her soruya cevap vermek ya da her problemi çözmek anlamına gelmez. Aksine, çözüm refleksini bilinçli olarak geri çekmeyi gerektirir. Elbette bu yaklaşım her zaman kolay bir denge değildir; özellikle hızlı aksiyon beklentisinin yüksek olduğu organizasyonlarda...



Bu yaklaşım şu temel becerilere dayanır:

- Yargılamadan dinlemek
- Savunmaya geçmeden anlamaya çalışmak
- Hızlı çözüm sunmak yerine doğru sorular sormak
- Çalışanın kendi cevabını bulabileceği alanı açmak

Koçvari geri bildirim, İK'yı "her şeyi bilen" konumundan çıkarır; güven inşa eden bir stratejik ortak haline getirir.

Araştırmalar, çalışanların çözüm üretilmesi dahi kendilerini ifade edebildikleri ortamlarda stres düzeylerinin düştüğünü, tükenmişlik riskinin azaldığını ve organizasyona olan bağlılığın arttığını göstermektedir.

DİNLENMEK NEDEN ÇÖZÜM KADAR ETKİLİDİR?

Her sorunun anında çözülemeyeceği gerçeği, iş yaşamının değişmeyen bir parçasıdır. Ancak dinlenmek, çoğu zaman çözümden daha dönüştürücü bir etki yaratır.

Dinlenen çalışan:

- Kendini değerli hisseder
- Kuruma olan güvenini korur
- Yalnız olmadığını fark eder
- Sorunla baş etme kapasitesini artırır

Bu noktada insan kaynaklarının rolü, teknik bilgi sunmaktan çok insanı güçlendiren bir temas noktası olmaktır. Bu temas, çalışan deneyiminin en kritik yapı taşlarından biridir.

İK'nın En Güçlü Kası: İnsanı Duymak

Bugün geldiğim noktada şunu net biçimde söyleyebiliyorum:

İnsan kaynaklarının en güçlü kası her zaman mevzuat bilgisi, sistem bilgisi ya da süreç yönetimi değildir. En güçlü kas, insanı gerçekten duyabilme becerisidir.

Bu beceri;

- Çatışmaları azaltır
- İletişimi güçlendirir
- Bağlılığı artırır
- Kurumsal kültürü görünmez ama kalıcı biçimde şekillendirir

Koçvari geri bildirim stratejik değeri de tam olarak burada ortaya çıkar. Çünkü bu yaklaşım, İK'yı operasyonel bir fonksiyon olmaktan çıkarıp insan odaklı bir liderlik alanına taşır.

SONUÇ: ÇÖZÜMDEN ÖNCE ALAN AÇMAK

İK'da her sorun çözülemez. Ama her çalışan, önce insan olarak duyulmak ister. Koçvari geri bildirim, çözümü ertelemek değil; çözümden önce güvenli bir alan açmak demektir. Ve çoğu zaman gerçek dönüşüm, tam da bu alanda başlar.

“Gallup'un çalışan bağlılığı üzerine yaptığı araştırmalara göre, çalışanların yaklaşık %70'i iş yerindeki bağlılık düzeyini doğrudan yöneticileri ve İnsan Kaynakları ile kurdukları ilişkiye bağlamaktadır.”

Kendi gelecekleri ile ilgili planları olmayanlar, başkalarının planlarına dahil olurlar.



2026'DA BEYAZ YAKALILARI NASIL BİR DÖNEM BEKLİYOR?



Ekonomik baskılar, hızlanan teknoloji dönüşümü ve derinleşen yetkinlik rekabeti... 2026, beyaz yakalılar için hem daha dikkatli olmaları gereken hem de kendini geliştirenlerin öne çıkacağı bir yıl olacak.

Yazı **Dilhan Hız**

2026'ya henüz girdiğimiz şu günlerde Türkiye iş gücü verileri, çalışanların ekonomik gerçeklikleri çok daha sert hissedeceği bir tabloya işaret ediyor. TÜİK'in son açıklamalarına göre genel işsizlik oranının %8,6 seviyesinde seyretmesi, buna karşılık genç işsizlik oranının %14,9'a ulaşması, rekabetin özellikle başlangıç ve orta seviye pozisyonlarda yoğunlaşacağını gösteriyor. Bu durum, çalışanların gelirlerini koruma konusunda daha temkinli davranacağı, iş değiştirme ve yükselme süreçlerinde ise çok daha zorlu bir rekabetle karşılaşacakları anlamına geliyor.

Ücret politikaları tarafında ise şirketlerin enflasyonla birebir uyumlu bir yaklaşım sergilemesi pek olası görünmüyor. Ekonomik dalgalanmalar ve küresel belirsizlikler, maaş artışlarını sınırlı bir noktada tutarken, çalışanların beklentilerini yeniden gözden geçirmesine neden oluyor. Dahası, Dünya Ekonomik Forumu'nun 2025 İş Gücünün Geleceği raporu, yapay zekânın etkisiyle iş tanımlarının hızla değiştiğini ve birçok pozisyonun yetkinlik bazında yeniden şekillendiğini açıkça ortaya koyuyor. Veri okuryazarlığı, yapay zeka



okuryazarlığı ve dijital iş yeterlilikleri artık "ekstra" değil, temel kriterlere dönüşüyor.

Bu nedenle 2026'ya hazırlanan beyaz yakalılar için gündem iki başlıkta yoğunlaşıyor: Ekonomik dayanıklılık ve sürekli öğrenme. Artan rekabet, çalışanların kendini güncelleme hızını ve çok yönlü yetkinliklerini belirleyici hale getiriyor.

GENÇ PROFESYONELLERİN YÜKÜ DAHA AĞIR

En zorlu tablo ise yeni mezunlar ve kariyerinin ilk yıllarındaki genç profesyoneller için oluşuyor. Genç işsizliğinin yüksek seyretmesi, iş piyasasına girişte zaten var olan güçlüğü daha da belirginleştiriyor. Üstelik şirketlerin yetkinlik odaklı işe alım modeline geçişiyle birlikte, gençlerin yalnızca eğitim geçmişi değil; dijital becerileri, öğrenme hızları ve uyum kabiliyetleri de değerlendirme sürecinin merkezine oturuyor. İşe alım süreçlerinin seçiciliği arttıkça, gençlerin karşılaştığı baskı da büyüyor. Bir yandan ekonomik koşullar maaş beklentilerini aşağı çekiyor, diğer yandan uzun vadeli kariyer yollarını netleştirmeyi zorlaştırıyor. Şirketlerin yeni jenerasyonu anlama konusunda hâlâ güçlük yaşaması da iletişim ve kültürel uyum alanlarında ek bir stres yaratıyor. İşin doğrusu 2026, gençler için hem iş bulmanın hem de işte tutunmanın önceki yıllara göre belirgin biçimde daha rekabetçi olduğu bir döneme dönüşüyor.



“**TÜİK'in son açıklamalarına göre genel işsizlik oranının %8,6 seviyesinde seyretmesi, buna karşılık genç işsizlik oranının %14,9'a ulaşması, rekabetin özellikle başlangıç ve orta seviye pozisyonlarda yoğunlaşacağını gösteriyor.**”

HER ŞEYE YETİŞİRKEN KENDİNİ KAYBETMEK

Yoğun iş temposu, bitmeyen beklentiler ve sürekli erişilebilir olma baskısı... Modern çalışma hayatı, herkese her şeye yetişmeyi dayatırken ruh sağlığını arka plana itiyor. Pozitif psikoloji ise bu kayboluşu fark edip dengeyi yeniden kurmanın mümkün olduğunu hatırlatıyor.

Yazı **Dilhan Hız**

Modern iş hayatında stres artık geçici bir misafir değil; kalıcı bir oda arkadaşı gibi. Hızlı değişen hedefler, artan rekabet, belirsizlik ve dijitalleşmeyle birlikte iş ve özel yaşam arasındaki sınırlar giderek silikleşiyor. Çalışanlar sadece daha uzun saatler değil, zihinsel olarak da sürekli "açık" kalmaya zorlanıyor. Bu durum, yorgunluğu bedenden çok önce zihinde biriktiriyor. Pozitif psikoloji, bu noktada sorunu yok saymayı değil, bakış açısını değiştirmeyi öneriyor. Amaç stresi tamamen ortadan kaldırmak değil; onunla kurulan ilişkiyi dönüştürmek. Kişinin güçlü yönlerini fark etmesi, zorlayıcı koşullarda esneklik geliştirmesi ve olumlu duygu durumlarını bilinçli biçimde beslemesi, psikolojik dayanıklılığın temelini oluşturuyor. Çünkü her şeye yetişmeye çalışırken insanın en kolay ihmal ettiği şey, çoğu zaman kendisi oluyor.



STRESİ BESLEYENLER

Modern çalışma düzeninde stresi besleyen unsurlar tanıdık: yoğun iş yükü, belirsiz beklentiler, rol karmaşası, mükemmeliyetçilik baskısı ve sürekli ulaşılabilir olma hali. Bunlar bir araya geldiğinde stres geçici olmaktan çıkıp kronikleşebiliyor. Kronik stres ise yalnızca ruh halini değil, uyku düzenini, odaklanmayı ve genel yaşam kalitesini de sessizce kemiriyor. Pozitif psikoloji temelli yaklaşım, büyük dönüşümlerden çok küçük ama sürdürülebilir alışkanlıklara odaklanıyor. Gün içinde kısa duraklar vermek, zihni sürekli "sonraki yapılacaklar" listesinden çekip ana getirmek, sınır koymayı öğrenmek ve her görevin aynı anda mükemmel yapılamayacağını kabullenmek bu alışkanlıkların başında geliyor. Sosyal ilişkiler ve destek ağları da bu süreçte kritik bir rol

oynuyor; çünkü stresle baş etmek bireysel bir maraton değil, çoğu zaman kolektif bir dayanıklılık meselesi.=

'NORMAL'DEN ŞAŞMAMAK

Önemli olan, stresin ne zaman "normal" sınırları aştığını fark edebilmek. Sürekli yorgunluk, odaklanma güçlüğü, keyif kaybı ve tükenmişlik hissi, zihnin verdiği erken uyarı sinyalleri olarak okunmalı. Modern çalışma hayatı hız kesmeyebilir; ancak psikoloji bize şunu hatırlatıyor: Denge hâlâ mümkün. Her şeye yetişmeye çalışmak yerine, bazen durmak ve kendini yeniden bulmak da üretkenliğin bir parçası.

“**Çalışanlar sadece daha uzun saatler değil, zihinsel olarak da sürekli "açık" kalmaya zorlanıyor!**



SÖMESTR İSTANBUL'DA GÜZEL: ÇOCUKLARLA ŞEHİRİ YENİDEN KEŞFETMEK

Sömestr tatili geldiğinde İstanbul bir anda ikiye ayrılır: Şehirden kaçanlar ve şehirde kalanlar. Eğer ikinci gruptaysanız, üzülmeyin. İstanbul, çocuklarla gezildiğinde sandığınızdan çok daha eğlenceli, öğretici ve hatta biraz da büyüleyici olabiliyor.

Yazı **Dilhan Hız**

İstanbul'u çocuklarla gezmek, yetişkin gözüyle bakmayı bırakıp biraz yere çölmeyi gerektiriyor. Çünkü bu şehir, onların merakına hitap eden küçük mucizelerle dolu. Mesela Rahmi M. Koç Müzesi... Sadece bir müze değil, adeta "dokunarak öğrenme" alanı. Eski arabalar, trenler, denizaltı, oyuncaklar... Çocuklar için bir keşif parkuru, ebeveynler içinse nostaljik bir zaman yolculuğu. "Biraz daha bakabilir miyiz?" cümlesini burada sıkça duyabilirsiniz; şaşırmanın. Bilimle arası iyi olan minikler için İstanbul Oyuncak Müzesi ve İstanbul Üniversitesi Fen Fakültesi'ndeki bilim etkinlikleri de güçlü alternatifler sunuyor. Oyuncak Müzesi, sadece çocukları değil, büyükleri de içine alan

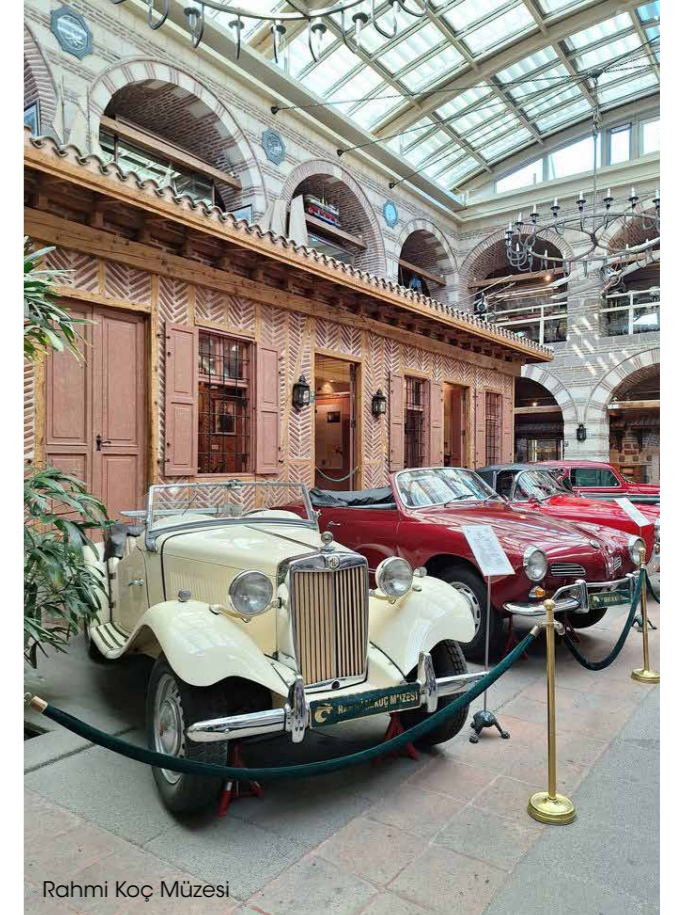
bir hafıza mekânı. Cam fanusların ardındaki oyuncaklar, "bizim zamanımızda..." diye başlayan cümlelerin önünü açıyor. Çocuklar bakıyor, büyükler anlatıyor; kuşaklar arasında görünmez bir köprü kuruluyor.

AÇIK YA DA KAPALI MEKÂN

Hava güzel mi? O zaman rotayı açık havaya çevirmek şart. Emirgan Korusu, Gülhane Parkı ve Atatürk Arboretumu, çocukların enerjisini güvenle boşaltabileceği, ebeveynlerin de nefes alabileceği nadir alanlardan. Yapraklar, kuş sesleri ve bol oksijen; İstanbul'un kalabalığını kısa süreliğine unutturuyor. Yanınıza biraz atıştırmalık alın, gerisini çocuklara bırakın.



Atatürk Arboretumu



Rahmi Koç Müzesi

Kapalı mekân mı tercih ediyorsunuz? İstanbul Modern'in çocuk atölyeleri ve Pera Müzesi'nin dönemsel etkinlikleri, sanatı çocukların dünyasına indirgeyen güzel örnekler sunuyor. Burada kimse "sessiz ol" diye fısıldamıyor; tam tersine, soru sormaları teşvik ediliyor. Sanat, korkulan bir şey olmaktan çıkıp oyun arkadaşı oluyor.

VAPUR KEYFİ

Ve elbette vapur... İstanbul'da çocuklarla yapılabilecek en sade ama en etkili aktivite hâlâ vapura binmek. Martılara simit atmak, denizi izlemek, "hangi kıtadayız?" sorusunu defalarca sormak... Üstelik bütçe dostu ve plansız da yapılabiliyor. Bazen en güzel gezi, en basit olanı.

Sömestr tatilinde İstanbul'da çocuklarla gezmek, kusursuz bir programdan çok esnek bir ruh hali gerektiriyor. Her yere yetişmek zorunda değilsiniz. Bir müze, bir park, bir vapur yolculuğu... Gerisi zaten kendiliğinden geliyor. Çünkü çocuklar için önemli olan ne kadar gezildiği değil, birlikte geçirilen zamanın hatırlanabilir olması. İstanbul da bu anılar için fazlasıyla malzeme sunuyor.



İstanbul Oyuncak Müzesi

**KONSER
TİYATRO
GÖSTERİ
YENİ ÜRÜNLER**

Haberiniz
olsun!



HİSTERİ BERLİNALE'DEN ÖDÜLE DÖNDÜ

İlk uzun metrajlı filmi Oray (2019) ile ses getiren, **Mehmet Akif Büyükkatalay**, yeni filmi Histeri'yle bu yıl Berlinale'nin Panorama bölümünden ödülle döndü. Almanya'daki bir film setinde rafta duran Kur'an yanlışlıkla alev alınca, film ekibi ve yönetmen arasında giderek gerginleşen bir zihin oyununun fitili ateşlenir. Bu tehlikeli oyunun orta yerinde kalan asistan Elif, Almanya'da toplumun farklı tabakalarının karşılıklı güvensizlikleri, önyargıları ve örtük ırkçılıklarına tanık olur. Başroldeki Devrim Lingnau'ya Nazmi Kırık, Serkan Kaya, Aziz Çapkurt, Mehdi Meskar ve Nicolette Krebitz'in eşlik ettiği HİSTERİ, 2025 Berlin Film Festivali'nde Panorama seçkinde 'Label Europa Cinemas' ödülüne layık görülmüştü.



CEM YILMAZ "CMXXIV" İLE SAHNELERE VEDA EDİYOR!

Cem Yılmaz, sahnelere damgasını vuran gösterisi "CMXXIV" ile üç sezondur kapalı gişe performanslarına imza atmaya devam ediyor. Zorlu PSM'de geçtiğimiz iki sezonda kırılan rekorların ardından üçüncü yılında da aynı hızla yoluna devam eden "CMXXIV", sahnedeki enerjisi, temposu ve kahkaha tufanı yaratan anlatımıyla 4 ve 5 Ocak'ta gerçekleştireceği son temsilleriyle sahnelere veda etmeye hazırlanıyor. Her temsili biletleri çıktığı anda tükenen "CMXXIV", 4 ve 5 Ocak'ta son kez sahneye çıkacak ve böylece sahnelere veda edecek.

SEYİT GÖKTEPE'DEN YEDİNCİ KİTAP: SON HARFİN KALBİNE

Seyit Göktepe yedinci öykü kitabı Son Harfin Kalbine ile selamlıyor okurlarını. Göktepe bir sözcüğün bir cümle olduğu, bir cümlenin tekrar eden başka bir cümleyle aynı anlama gelmediği; kalıbını dökmeden, çerçevesiz bir işçilikle kuruyor öykülerini. Rüyayla hakikati birbirine katmayı öğrenen kadınları, içindeki boşluğa bile ait olmayan erkekleri, renklerin ve seslerin, doğusuyla batısıyla bir balkon icat etmiş de avuçlarındaki çizgilere hayatın ismarladığı başka başka hikaye arayanları, küçük kahramanlıklarla mesutları, avunanlarla avunduklarından hüsrana duyanları, aradakinin, yaranamamış yazıyor. Son imtihanı veremeyen öğrencinin gözü yanlış bir şıkkı daha işaretliyor: **Son Harfin Kalbine** düşmek, seçilmeyen olmaktır. Ortasındaydım kitabın. İki dünyanın, iki kapının ortasında. Cennet ile cehennem ortasında. Doğu ile batının ortasında. Gülmek ile ağlamanın ortasında. Yalnızdım. Yalnız...



KONSER

Eko Melodiler: Ekoloji İçin Müzik

9 Şubat, Cemal Reşit Rey Konser Salonu

alt kat

VOKAL
AKADEMİ

STOP
ECOCIDE
International

İSTANBUL
KÜLTÜR
MÜDÜRLÜĞÜ

İBB-KÜLTÜR

Supported by
BRITISH
COUNCIL

Yaratıcı İş Birlikleri

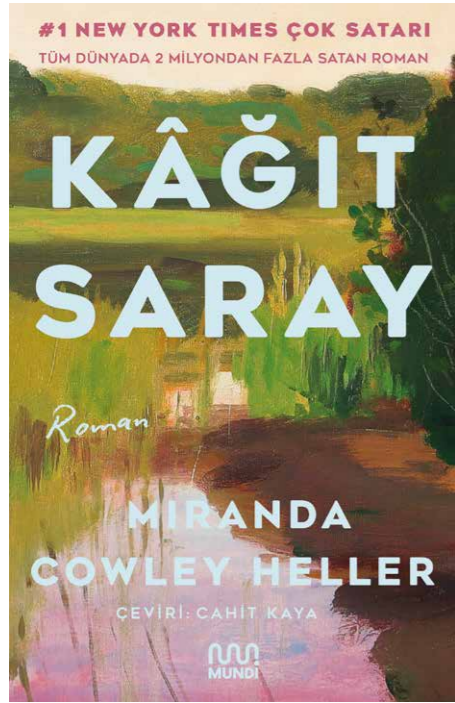


CRR'DE EKOLOJİ İÇİN MÜZİK

Eko Melodiler: Ekoloji için Müzik konseri, çevreye duyarlı bir geleceğe çağrı yapmak amacıyla, Türkiye ve Birleşik Krallık'tan sanatçıları ve kültür kurumlarını buluşturuyor. 9 Şubat'ta CRR'de gerçekleştirilecek bu özel konserde IKSV Alt Kat aracılığıyla bir araya gelen Genç Kadınların Sesi: Çoksesli Koro Atölyesi katılımcıları ve Vokal Akademi Pop & Caz Korosu Birleşik Krallık ve Avrupa'dan bestecilere ait eserleri seslendirecek. Genç koristler etkinlikte müzik aracılığıyla çevresel adalet ve sürdürülebilirlik mesajları verecek. Repertuar, çevre temalı 15 şarkıdan oluşan özenle tasarlanmış bir hikâye kurgusuyla izleyicilere yüksek tempolu ve enerjik bir müzikal deneyim sunacak.

KONSER
TİYATRO
GÖSTERİ
YENİ ÜRÜNLER

Haberiniz
olsun!



KÂĞIT SARAY, MUNDİ ETİKETİYLE TÜRKÇEDE!

Geçmişinden kurtulmak için şu an sahip olduğun nelerden vazgeçebilirsin? Miranda Cowley Heller'in birçok dile çevrilerek çöksatlar listesine giren Kâğıt Saray'ı aralık ayında Mundi etiketiyle raflarda. Miranda Cowley Heller, Kâğıt Saray'da insanın karanlık yönlerini keşfe çıkıyor. "Geçmişimizi bir ağırlık gibi peşimizden sürüklüyoruz, hâlâ ona zincirli olabiliriz, ama yeterince geride kaldığına göre artık ne onu görmek ne de bir zamanlar öyle biri olduğumuzu kabul etmek zorundayız."



DÖRT KAPI BİR ODA BİPOLAR BOZUKLUK HİKÂYELERİ

Bipolar Bozukluk çoğu zaman bir tanıdan ibaret görülür. Oysa Dört Kapı Bir Oda, Bipolar Bozukluğu tıbbi bir mesele olmanın yanında, insan deneyiminin bir parçası olarak ele alıyor; okura o tanının ardındaki insanı, o insanın ardındaki hayatı gösteriyor. Dr. Dilek Yeşilbaş'ın sade bir dille kaleme aldığı kitap, dört farklı insan hikâyesi aracılığıyla Bipolar Bozukluğu olan kişilerin ve yakınlarının karşılaştığı zorluklara ışık tutmayı amaçlıyor. Aile yaşamı, çocuk sahibi olmak, iş hayatı, sosyal hayat ve toplumsal etkiler gibi çeşitli konulardaki sorulara yanıt veriyor. Okuru Bipolar Bozukluğun doğası, tedavi yöntemleri ve eşlik eden başka rahatsızlıklar hakkında bilgilendirirken yaygın yanlış kabullere ve önyargılara değiniyor.



SERĞİ: 'İPEĞİN HAFİFLİĞİ, TAŞIN AĞIRLIĞI'

Marriott International'ın Autograph Collection segmentinin yeni üyesi Ceylan Splend'or Uludağ, ilk sergisinin kapılarını misafirlerine aralıyor. Uludağ'da dört mevsim yaşayan bir dağ destinasyonu vizyonu ile hareket eden otel, 15 farklı sanatçının resim, dijital art, enstalasyon ve dokuma gibi birbirinden farklı tekniklerle hayata geçirdiği 34 eseri, Mim Art (MAP) organizasyonu ve Berkay Görgü küratörlüğünde sanatseverlerle buluşuyor. Sergide; Alper Aydın, Belkis Balpınar, Bilal Hakan Karakaya, Çağrı Saray, Defne Parman, Ertuğrul Güngör & Faruk Ertekin, Esra Özdoğan, Mehmet Ali Uysal, Merve Zeybek, Nazlı Gürlek, Özge Enginöz, Özgür Demirci, Sinem Dişli, Tuğçe Diri'nin şehir ve sezgisel bellek arasındaki ilişkiye odaklanan eserleri yer alıyor.



Hangi noktada olmak istiyorsun?

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

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

Doğru noktada olduğunu **nasıl** anlarsın?

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

Bulduğun noktayı değiştirirsen hayatında **neler** değişir?





EZBERLENMİŞ
HEDEFLER YOK

SEN
WARSIN!

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



atölye eğitim

"Akademik Başarı Atölyesi"