

# UWORDS

Nisan 2026 / Sayı 17

Gelişim ▪ Psikoloji ▪ Yaşam



**İLİŞKİLERDE  
BAHAR  
TEMİZLİĞİ**

**KALABALIKLAR  
ÇAĞINDA  
YALNIZLIK...**

*Triarii Growth*  
**HERKESİN  
DİLİNDE,  
SİSTEM  
KİMDE?**

**BAZI İNSANLAR  
AŞKI DEĞİL,  
DRAMİ SEVER**

**BAHAR  
EKİNOKSUNDA  
İÇSEL DÖNÜŞÜM VE  
KARİYER DENGESİ**





"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,

Baharın gelişi sadece doğanın uyanışı değildir. Aynı zamanda insanın iç dünyasında da sessiz bir hareketlenmenin başladığı zamandır. Toprak nasıl kış boyunca içinde sakladığı tohumları baharla birlikte filizlendirmeye başlıyorsa, insan zihni ve ruhu da bazen uzun süre fark etmeden içinde taşıdığı düşünceleri, duyguları ve potansiyelleri bu mevsimde görünür kılar.

Bir tohumun toprağa ekildiği gün ile filiz verdiği gün arasında görünmeyen ama son derece değerli bir süreç vardır. O süreçte tohum sessizce dönüşür, kök salar ve doğru zamanı bekler. Belki de hayatımızdaki pek çok değişim de böyle başlar. Önce bir düşünce düşer zihnimize, sonra küçük bir farkındalık... Ve bir gün, fark etmeden içimizde yeni bir şeyin filizlendiğini görürüz.

Bu sayımızda yer alan yazılar da tıpkı birer tohum gibi. Kimi zaman bir soru bırakmak, kimi zaman bir düşünceyi harekete geçirmek, kimi zaman da içsel bir kapıyı aralamak için yazıldılar. Her biri okurun zihninde ve kalbinde küçük bir filiz oluşturma niyeti taşıyor.

Belki bu sayıyı okurken kendi zihninizde uzun zamandır sessizce bekleyen bir düşünceyi fark edeceksiniz. Belki de yeni bir başlangıcın tohumunu ekeceksiniz.

Hatırlayalım; her mevsim kendi dönüşümünü getirir. Bahar ise bize her zaman aynı şeyi hatırlatır: Toprağa bırakılan her tohum, zamanı geldiğinde filizlenir.

Sevgiyle Kalın,

**Fatma Varnalı**  
Genel Yayın Yönetmeni

fatma@uwordsdergi.com





s.12



s.14



s.38

6 Kısa Kısa

**Kişisel Gelişim**

- 10 Sen Neymişsin Atıl Potansiyel / *Güzin Belli*  
 12 Seni Kim Durdurabilmiş ki, Kendinden Başka? / *Tomris Tan*  
 14 Bahar Ekinoksunda İçsel Dönüşüm ve Kariyer Dengesi / *Kübra Karakaya Bay*  
 18 Bazı İnsanlar Aşkı Değil, Dramı Sever / *Fatma Faye Varnalı*  
 22 Araftaki Zihin: Masalların Ölümü ve Gerçeğin Doğumu / *Fikriye Erkuşoğlu*

**Koçluk**

- 26 Bir Adım Farkındalık, Bir Hayat Güvenlik / *Vesile Güleriyüz*  
 28 Kendine Dönüş Yolculuğu: Spiritüel Koçluk / *Sevil Çalışkan Özcan*  
 32 Şişeler, Işık ve Kalkan Modern Liderliğin 3 Dersi / *Ezgi Sinem Sinan*  
 34 Az Bir Dur, İçini Duy / *Birgül Heinz*

**Psikoloji**

- 38 Kalabalıklar Çağında Yalnızlık... / *Dilhan Hız*  
 40 Bilmediğini Bilmek: Gerçek Uzmanlığın Başladığı Yer / *Derya Er Gül*  
 44 Bilincin Sınırlarını Aşmak: Beyin Bir Radyo mu? / *Elçin Kayıcı*

**İş Yaşamı**

- 48 Kimse Söyemez Ama Herkes Bekler: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı / *Erol Tahtakesen*

**İletişim**

- 52 Artık Çiçek Açma Zamanı / *Tülin Çeneli*  
 54 Görsel Gürültü Çağında Dikkat Tasarımı / *Metin Özkan*

**Röportaj**

- 56 Osman Zafer Yılmaz: Triarii Growth Kurucusu

**Sanat**

- 62 Marriage Story / *Deniz Öztaş*

**İş Dünyası**

- 66 İlişkilerde Bahar Temizliği

60 Yeniler



s.56

Veri odaklı büyüme ve yapay zekâ temelli sistemler geliştiren Triarii Growth, şirketlere yalnızca büyümeyi değil, büyümeyi yönetmeyi öğretiyor.



Doğa uyanırken insanlar da ilişkilerine yeniden bakma ihtiyacı hissediyor. Bahar, çifflerin fark etmeden içine sıkıştığı iletişim döngülerini görmek ve ilişkilerin havasını değiştirmek için iyi bir fırsat sunuyor.

s.66

**UWORDS**

ESENTIA COACHING ACADEMY adına

**İMTİYAZ SAHİBİ**

Umut 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 Yönetmen**Metin Özkan / **Bolditalic** İstanbul**Editör**

Zehra Kara

**Katkıda Bulunanlar**

Birgül Heinz

Deniz Öztaş

Derya Er Gül

Dilhan Hız

Elçin Kayıcı

Erol Tahtakesen

Ezgi Sinem Sinan

Fikriye Erkuşoğlu

Güzin Belli

Kübra Karakaya Bay

Metin Özkan

Sevil Çalışkan Özcan

Tomris TanVesile Güleriyüz

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

Dergide yer alan yazılar, yazarların sorumluluğundadır.

Reklamların yükümlülüğü, reklam veren kuruluşların sorumluluğu dahilindedir.

## ANTİDEPRESANLAR Depresyondan Daha Hızlı Yayılıyor



Dünyada majör depresyon oranı yaklaşık yüzde 17 seviyesinde. Buna rağmen antidepresan kullanımı özellikle son 10 yılda hızla yükseldi; küresel ölçekte kutu bazında yüzde 50'yi aşan artış görülürken Türkiye'de bu artış çok daha hızlı gerçekleşiyor. Klasik anlamda majör depresyonun oranının dünya literatüründe yüzde 17 civarında olduğuna işaret eden Psikiyatrist Prof. Dr. Tarhan, "Ancak antidepresan kullanımı, depresyon artış hızından daha hızlı yükseliyor. Antidepresan kullanımındaki artış depresyonun arttığı anlamına gelmiyor. Kullanım son 10 yılda kutu bazında yüzde 50'nin üzerinde artmış durumda. Bu artış küresel ölçekte gözlenirken Türkiye'de çok daha hızlı ilerliyor." dedi.

## SESSİZ ÇATLAMA Büyüyor

Günlük yaşamda görevlerini yerine getirmeye devam eden birçok insan, dışardan bakıldığında sorun yaşamıyor gibi görünse de iç dünyasında giderek artan bir kopuş hissi yaşayabiliyor. "Sessiz çatlama" olarak tanımlanan bu durum, kişinin işlevselliğini sürdürmesine rağmen yaptığı işe ve bulunduğu ortama karşı duygusal bağını kaybetmesiyle ortaya çıkıyor. Bu süreçte içsel boşluk, huzursuzluk, anlamsızlık duygusu ve duygusal donukluk görülebiliyor. Ani bir tükenmişlikten çok yavaş ilerleyen bir iç uzaklaşma şeklinde gelişen bu durum, çoğu zaman uzun süre fark edilmiyor. Uzmanlara göre duyguları fark etmek, iş ve özel yaşam sınırlarını yeniden düzenlemek ve gerektiğinde psikolojik destek almak bu sürecin etkilerini azaltmada önemli rol oynuyor.



## Gençler GÖRÜNMEYEN BİR BASKI Altında

Uzmanlara göre gençlerin karşı karşıya olduğu sorunlar yalnızca bireysel değil; okul iklimi, adalet algısı ve güven ilişkileri de bu tabloyu doğrudan etkiliyor. Şeffaf ve sorgulanabilir bir sistemin olmadığı ortamlarda aidiyet duygusu zayıflarken, öğrencilerin kendini güvende hissetmemesi şiddet riskini artırabiliyor. Uzmanlara göre kalıcı çözüm yalnızca disiplin uygulamalarını artırmakla mümkün değil. Psikolojik sağlık eğitiminin yaygınlaştırılması, öğrencilerin duygusal becerilerinin geliştirilmesi ve aile ile okul arasında güçlü bir iş birliği kurulması kritik önem taşıyor. Bu üç unsur bir araya gelmediğinde gençlerin yaşadığı sorunların kalıcı biçimde çözülmesi zorlaşıyor.



## "SÜPER KADIN" Sendromu Yayılıyor



Modern yaşamın temposu, birçok kadını aynı anda pek çok rolü üstlenmeye zorlayan görünmez bir baskı yaratıyor. Kariyer, ev içi sorumluluklar, ilişkiler ve bakım yükü arasında denge kurmaya çalışan kadınlar çoğu zaman "her şeye yetişen" güçlü figürler olarak görülse de bu durum psikolojik açıdan ağır bir maliyet doğurabiliyor. Uzmanlara göre görünmez emek olarak tanımlanan bu yük, zamanla duygusal yorgunluğa ve ilişkilerde sessiz bir kopuşa yol açabiliyor. Kadınların en büyük ihtiyacının çoğu zaman takdir edilmek ve görülme olduğu vurgulanıyor. Görev paylaşımı, öz bakım ve duygusal emeğin fark edilmesi ise ilişkilerde dengeyi yeniden kurmanın önemli adımları arasında gösteriliyor.

## TRAVMATİK HABERLERDEN Kaçınma Artıyor

Savaşlar, afetler ve krizlere ilişkin yoğun haber akışı, birçok kişide kaçınma davranışını tetikleyebiliyor. Uzmanlara göre travmatik olaylar yalnızca doğrudan yaşayanları değil, bu olaylara medya aracılığıyla tanık olanları da psikolojik olarak etkileyebiliyor. Kimi insanlar korku ve kaygıyı azaltmak için bu tür haberlerden uzak durmayı tercih ediyor. Kaçınma davranışı kısa vadede duygusal dengeyi korumaya yardımcı olsa da uzun vadede kişinin travmatik duygularla yüzleşmesini geciktirebiliyor. Uzmanlar ruh sağlığı için tamamen kaçınmak yerine dengeli bir yaklaşım öneriyor; gerektiğinde uzaklaşmak, ancak bilgiyle bağın tamamen kopmamasını sağlamak psikolojik dayanıklılığı destekleyebiliyor.



## Hayat OTOMATİK PİLOTA Bağlandıysa...

Günlük sorumluluklarını yerine getirmesine rağmen içsel olarak kopukluk ve donukluk hisseden kişilerin sayısının arttığı belirtiliyor. "İşlevsel donma" olarak tanımlanan bu durum, bireyin dış dünyadaki işlevselliğini korurken içsel denge ve duygusal regülasyonunun zayıflamasıyla ortaya çıkıyor. Günler otomatik pilota geçiyormuş hissi, yeni başlangıçlarda zorlanma ve duygulara erişimde azalma bu sürecin yaygın belirtileri arasında gösteriliyor. Uzmanlara göre bu durum yalnızca travmatik deneyimlerle değil, modern yaşamın yarattığı kronik stres, dijital yük ve yüksek beklentilerle de tetiklenebiliyor. Sorunun çoğu zaman motivasyon eksikliği değil, sinir sisteminin uzun süreli stres altında kalmasıyla ilişkili olduğu ifade ediliyor.



## HİPNOTERAPİ Davranışları Yeniden Şekillendiriyor



Hipnoterapi, hipnoz tekniğinden yararlanarak uygulanan bir psikoterapi yöntemi olarak giderek daha fazla ilgi görüyor. Uzmanlara göre bu yöntemde amaç, kişinin bilinçaltında yer alan ve davranışları etkileyen yanlış öğrenmeleri fark ederek yeniden yapılandırmaktır. Seans sırasında dikkat belirli bir noktaya yoğunlaştırılır ve daha derin bir odaklanma hali oluşur. Günlük yaşamda film izlerken ya da uzun bir yolculukta yaşanan dalgınlık hali de benzer bir zihinsel odaklanma örneği olarak gösteriliyor. Hipnoterapinin özellikle yeme davranışı ve bazı alışkanlıkların düzenlenmesinde kullanılabildiği, ancak hızlı sonuç vaat eden yöntemlerin bilimsel bir temele dayanmadığı ifade ediliyor.

## GÜVENLİ BAĞLANMA İlişkileri Güçlendiriyor



Romantik ilişkilerde güven duygusunun güçlü olduğu bağlanma biçimi, ilişkilerin daha sağlıklı ve sürdürülebilir olmasına katkı sağlıyor. Uzmanlara göre güvenli bağlanmaya sahip kişiler hem kendilerini hem de partnerlerini değerli ve güvenilir görme eğiliminde oluyor. Bu kişiler yakınlıktan kaçınmaz, mesafeyi ise ilişki için bir tehdit olarak yorumlamaz. Tartışmalar yaşandığında ilişkinin hemen sona ereceğini düşünmek yerine sorunların çözülebileceğine inanırlar. Araştırmalar da güvenli bağlanmanın daha yüksek ilişki doyumu, daha düşük kıskançlık ve daha yapıcı iletişimle ilişkili olduğunu gösteriyor. Uzmanlar, bağlanma biçimlerinin sabit bir kader olmadığını; farkındalık, duygusal düzenleme ve açık iletişimle zaman içinde geliştirilebileceğini vurguluyor.



**Güzin BELLİ**  
Kendini Tanıma Koçu

@selfpluscoaching

## SEN NEYMIŞSİN ATIL POTANSİYEL

Çağımız işini iyi yapanların adını duyurmaya çalıştığı ve işini yeterince iyi yapmasa da adını bir şekilde duyuran kişilerin olduğu bir arena. Herkes kendi kulvarında bir savaş veriyor. Bir de kendi içimizde verdiğimiz savaşlar var. Bu iki alanın kesişim kümesi ne diye sorsam, aklınıza ne gelir? Varlığının farkında olduğumuz, değeri bilinmeyen hatta kullanmamıza izin verilmeyen potansiyelimiz gelir mi mesela?

Nasıl buzdolabında olduğu halde kullanmadığınız yiyecek zamanla çürüyüp yiyecekler arasındaki dengeyi bozuyorsa kullanmadığınız potansiyeliniz de sizin iç ve dış dengeyi bozar.

İş hayatı düşünüldüğünde işverenin size verdiği işi yapmanızı bekler yani onun ihtiyacı olan şeyi. O iş dengesini öyle kurmuştur. Siz başka bir taleple gittiğinizde size ya öyle bir alanları olmadığını söyler ya da daha manipülatif bir iş ortamındaysanız, 'Sen onu yapamazsın başaramazsın ki, bildiğin işi yap yerini koru,' gibi cümleler kurup sizi vazgeçirmeye çalışır. Ve siz oynanan oyunun farkına bile varmaz, hayal kırıklığı içinde isteğinizden vazgeçersiniz.

Hadi daha da küçük yaşlarınıza gidelim. Dans etmeye ya da basketbol oynamaya ilginiz var. Ebeveynlerinizden sizi kursa göndermelerini istediniz. Maddi kaynakları ya da zamanları olmadığından yollayamayız demek yerine, 'Sen onu beceremezsin, sıkılırsın, sen şunu yap,' gibi cümlelerle sizi kendi sağlayabilecekleri imkânlarla yönlendirirler.

Bu örneklerin yıllarca siz fark etmeden içinizde biriktiğini düşünün. Duyduğunuz, tekrarlanan her kelime bilinçaltınıza kaydedildi bir kere. Gün gelir başka bir iş alanına geçmek istersiniz, özeleğinizde yeni bir şey yapmak istersiniz ya da bir ilişkiyi başlatmak istersiniz. Aaa o da ne, içeriden bir ses, 'Sen onu yapamazsın, sen kim o işi yapmak kim, o kadın ya da adam sana bakar mı, sen zaten onun ihtiyaçlarını karşılayamazsın ki, onu giyme komik olursun,' diye konuşmaya başlar. Tanıdık geldi mi? Sabotajcınız iş başında.

Burada bir duralım. Hepsi doğru olsa bile kendinize bir sorun lütfen. Sizi bunlara inanmaya iten şey ne? Cesurca soracaksınız ama. Gerçekten siz

#kişiselgelişim #psikoloji  
#üretkenlik #motivasyon  
#kaliteliyaşam

yapamayacağınızı, başaramayacağınızı mı düşünüyorsunuz? Bununla ilgili bir doneniz, kanıtınız var mı? Otoritenin sözüne mi güvenciniz yoksa inanmak o an için kolayınıza mı geldi? Konfor alanı meselemiz yani. Bu noktada vereceğiniz en dürüst cevap sizi uzun süreli depresyondan kurtarır.

Psikolojik araştırmalar gösteriyor ki bir insanı depresyona sürükleyen en önemli faktörlerden biri varlığını hissettiği fakat kullanamadığı potansiyeli. Düşünün; bir şeyi en üst noktada yapabileceğinizi hissediyorken, cesaret edemediğiniz ya da size izin verilmediği için hayatınızı çok daha mütevazı sulara geçiriyorsunuz. Doğal olarak hayatınızdakilere göre gördüğünüz saygı da ilgi de onunla orantılı oluyor. Bir noktada kendinize saygınız, inancınız gördüğünüzle paralel geliyor. Sebep olduğu sağlık sorunlarını saymıyorum bile.

Gelsin o zaman beyin yakan sorumuz. Siz bu hayata gösterdiğiniz kadar mısınız? Kimseden onay alma ihtiyacınız olmasaydı neleri değiştirir, neler yapardınız? İşinizi, eğitiminizi, okuduğunuz okulları elinizden alsam, hadi yeniden başla desem size ne olmak, kim olmak, neleri başarmak isterdiniz? Hakkettiğinizi düşündüğünüz saygınlık, ilgi, özen hangi seviyelerde olurdu?

İçinizdeki potansiyele çocuk merakı ile bakın. Onu sizden daha doğru keşfedecek kim var ki? Hatırlayın. Lütfen kendinize de sıkça hatırlatın. Dışarıdaki sesler bazen iyi niyetle bizi korumak için bazen de kendi çıkarları, işleri yürüsün diye sizin kendi potansiyelinizi görmenizi engellerler. Hayat herkesin kendi penceresinden görebildiği kadarsa ve siz hep başkasının penceresinden bakmayı alışkanlık haline getirdiyeniz ya da size

bilinçli olarak öyle öğretiliyse kendinizi gerçekten tanıdığınızı söylemek doğru olur mu? Bugün bir dünya hayal edin. Hepimiz kendimizi tanıyoruz, duygularımızı, zaaflarımızı, potansiyelimizi, bu dünyaya katabileceklerimizi. Yaratabileceğimiz ve birbirimize yaşatabileceğimiz güzelliklerin farkındayız. Nasıl bir dünyada yaşıyor olurduk o zaman? Biz öyle biri olabilseydik, kendimize kendimiz olabilmek için izin verseydik çocuklarımız, gelecek nesiller bizim yarattıklarımız üzerine neler katabilirlerdi? Nasıl bir hayat yaşayabilirlerdi, onlara nasıl bir miras bırakırdık? Kendimiz için değilse de onlar için sorumluluk almaya, kendimiz üstüne uzmanlaşmaya, yapabileceklerimizi fark edip potansiyelimizi en üst seviyede kullanmaya değmez mi? Yeni nesillere bunu borçlu değil miyiz? Kendini bilen bir kişi kaç kişinin hayatını güzelleştirir sizce? Ve bugün kendinizi bilmek için neye ihtiyacınız var? Kendiniz olmaya başlamak için. Sözü ve eylemi size bırakıyorum. Sahne sizin.



**Tomris Tan**

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

✉ kendineyol@gmail.com

📷 @kendineyol

## Seni Kim Durdurabilmiş ki, Kendinden Başka?

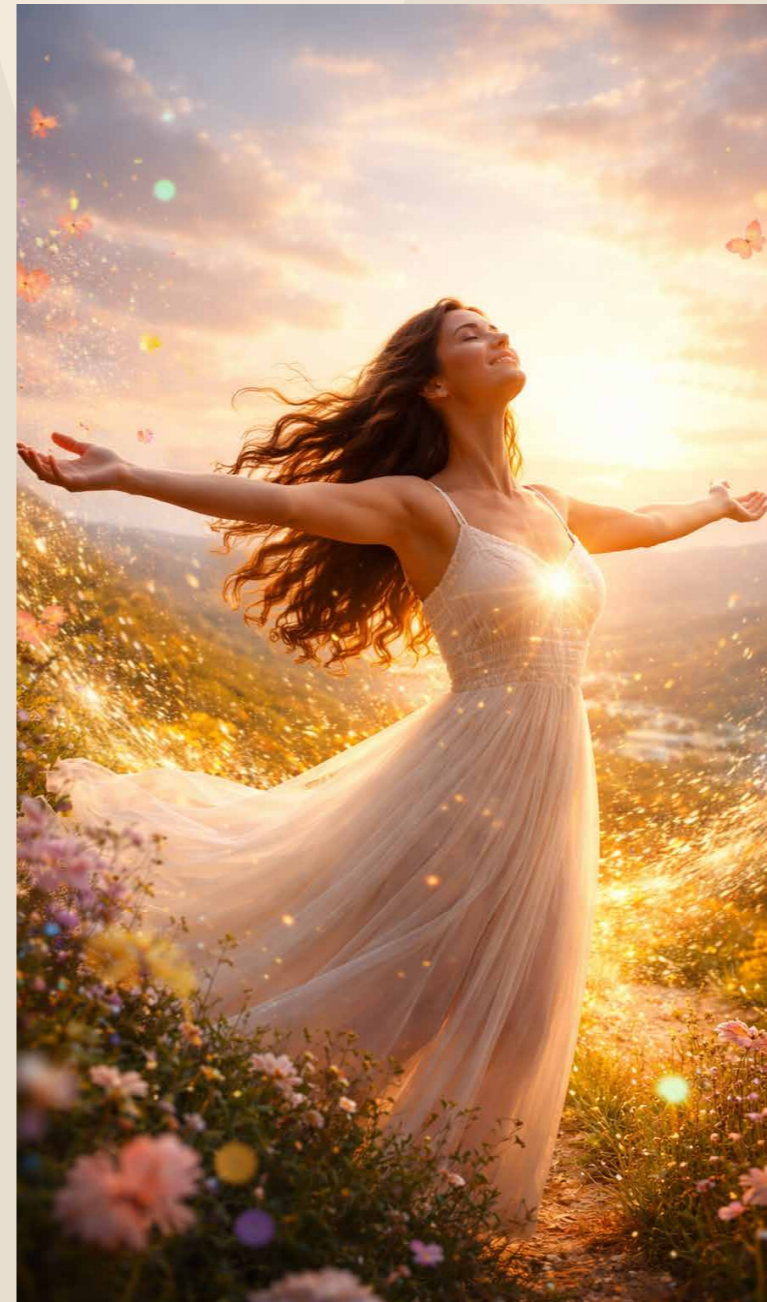
Başka insanların senin hayatına kendi yargılarını getirmelerine, seni değersiz hissettirmelerine ya da olumsuz etkilemelerine daha ne kadar izin vermek istiyorsun? Sor kendine... Seni çevreleyen alandaki baskın enerji, hedeflerine, arzularına destek mi oluyor, yoksa engel mi? Etrafındaki alan, çevren, sana güç ve enerji veriyor mu? Kendini güvende hissediyor musun? Desteklenmiş hissediyor musun? İsteklerini açıkça ifade edebiliyor musun? Her an kendini gerçekten 'sen gibi' deneyimleyebiliyor ve gösterebiliyor musun?

Bu soruların cevapları içinde bulunduğun 'rezonansı' sana gösterecektir. Spiritüel anlamda rezonans, evrendeki her şeyin bir enerji ve titreşim (frekans) olduğu prensibine dayanan "benzer benzeri çeker" ilkesidir. Düşüncelerimizin, duygularımızın ve inançlarımızın frekansı, evrendeki benzer enerji frekanslarıyla uyumlanarak, yani rezonansa girerek, hayatımıza benzer durumları, kişileri ve deneyimleri çeker. Her insanın, düşüncenin ve nesnenin kendine özgü bir enerjisel titreşimi vardır. Yüksek frekanslı düşünceler, hayatımıza olumlu deneyimleri çeker. Sevgi, neşe, şükür frekansı yüksek olan hallerdir. Bununla birlikte korku, öfke, kıtlık bilinci gibi düşük frekanslı düşünceler de, benzer olumsuz durumları çeker insana, aynı bir mıknatıs gibi... Zira, insanın etrafındaki aura, o anki duygusal ve zihinsel içsel durumuna göre bir frekans yayar. Ve insan "neye odaklanırsa, onun titreşimini yayar ve onu hayatına çeker". İşte bu nedenle titreşimi, yani duygu ve düşünceleri, değiştirmek, yaşam deneyimlerini değiştirmenin anahtarıdır.

Pozitif olayları ve kişileri hayatına çekmek istiyorsan ve şu anda hayatında arzu

“

**İnsanın etrafındaki aura, o anki duygusal ve zihinsel içsel durumuna göre bir frekans yayar. Ve insan "neye odaklanırsa, onun titreşimini yayar ve onu hayatına çeker". İşte bu nedenle titreşimi, yani duygu ve düşünceleri, değiştirmek, yaşam deneyimlerini değiştirmenin anahtarıdır.**”



ettiklerin tezahür etmemişse o zaman rezonans alanını değiştirmen gerekir, bu net! Şimdi olayın mekanizmasını biliyorsun. Artık bu bilinçte olduğuna göre, sana hizmet etmeyen, seni kendi 'daha iyi versiyonuna' götürmeyen seçimleri yapmak zorunda değilsin. Bırak içindeki o potansiyel açığa çıksın, korkmadan güvenle ilerle hayatta. Çünkü hayat senin ona kattığın anlamı yaşatır sana. En büyük gücü de dışarıda arama; içinde o, özünde saklı. Gücün, gerçek gücün sahibi, sana şah damarından daha yakınında olan, var olan her şeyi ve seni Yaradan'dır. O'ndan iste, O'na tevekkül et, ve o tevekkülle çalış ve yaşa... Yaşadığın alanı, çevreni seni mutlu eden, geliştiren, destekleyen, senin başarılarınla mutlu olan, iyi gününde yanında olan, kötü gününde yalnız bırakmayan, seninle büyüyen insanlarla, bitkilerle, enerjilerle donat. Öyle ki, çiçekler açsın içinde her sabaha uyandığında. Dışarıdaki soğuğa inat, sıcak olsun için aydınlık yarınlara. Seçimlerini bilinçli yap ve bütünün hayrına, kendinin yararına, sevdiğilerinin de faydasına olanı seçerek ilerle hayatta. Yani önce kendini seç güzel insan. Unutma, sen mutlu olursan mutlu olur herkes, gül ekersen gül, diken ekersen diken büyütürsün. Bilincinle ektiğin her düşünce, bilinçaltında kök salar. Şimdi sor kendine, gül mü istersin, diken mi?

Sevgiyle ve bilinçle,



**Kübra KARAKAYA BAY**  
Profesyonel Koç, İnsan Kaynakları Profesyoneli

✉ [www.kubrakarakayabay.com](http://www.kubrakarakayabay.com)

📷 @kubrakarakayabay

## Bahar Ekinoksunda İçsel Dönüşüm ve Kariyer Dengesi

Doğa her yıl kusursuz bir düzenle kendini yenilerken, bizler modern yaşamın hızında kendi mevsimlerimizi ihmal ediyoruz. Oysa sadece evlerimizde değil, iç dünyamızda da bir bahar temizliğine ihtiyacımız olabilir. Bu yazı, GROW modeli çerçevesinde; bırakmanın, yer açmanın ve profesyonel hayatta yeniden filizlenmenin somut yollarını inceliyor. İçsel dengenizi bulmak ve değişimi yönetmek için hazır hissettiğinizde durup bakmaya davetlisiniz.

### DOĞANIN RİTMİ VE DEĞİŞİMİN PSİKOLOJİSİ

Psikolojik dayanıklılık ve gelişim süreçleri, tıpkı doğadaki döngüler gibi belirli evrelerden oluşur. Baharın gelişimiyle birlikte çevremizde gözlemlediğimiz uyanış, aslında insan psikolojisindeki "yenilenme" ihtiyacının en somut metaforudur. Doğanın uyanışıyla paralel olarak biyolojik ve duygusal yenilenme ihtiyacımız tetiklenir. Ancak değişim, her zaman beraberinde bir direnç getirir. Yeni bir kariyere başlamak, farklı bir şehre taşınmak, hatta sadece yeni bir rutin edinmek bile...

#Koçluk, #Kariyer, #Psikoloji,  
#Strateji, #Motivasyon



Hepsinin ortak noktası ise belirsizliktir. Evrimsel olarak beynimiz hayatta kalmaya programlı olduğu için belirsizliği doğrudan bir "tehdit" olarak algılar. Çünkü belirsizlik bir canlı için ölüm riskini (potansiyel bir tehdidi) barındırır. Bugün fiziksel bir hayati tehlike söz konusu olmasa bile beynimiz aynı sinyali göndermeye devam ediyor. Zihin, bizi mutsuz etse bile bildiği "güvenli limanı", sonucunun harika olma ihtimali olan "bilinmezliğe" tercih ediyor. Kısacası beynimiz her ne kadar bizi korumaya çalışsa da bir taraftan

da büyümemizi durduruyor. Oysa kariyer yolculuğunda veya kişisel gelişim sürecinde yeni bir adım atmak, bazen mevcut güvenli limanımızdan ayrılmayı gerektirir. Psikolojide "geçiş dönemleri" olarak adlandırılan bu evreler, kişinin mevcut alışkanlıklarını sorguladığı ve yeni kimlik arayışına girdiği kritik eşiklerdir. Araştırmalar, bireylerin kendi içsel süreçlerine dair farkındalık kazandıklarında, dış dünyadaki değişimlere çok daha esnek bir şekilde uyum sağladığını göstermektedir. Bu bağlamda,



bahar aylarını sadece takvimdeki değişim olarak değil, içsel bir "envanter çıkarma" dönemi olarak görmek profesyonel yaşamımıza da etki edecek stratejik bir yaklaşımdır.

### HEDEF VE MEVCUT DURUM: NEREDE DURUYORUZ?

Koçluk disiplininin en temel araçlarından biri olan GROW modeli, değişimi yönetmek için bize net bir yol haritası sunar. Bu modelin ilk adımı olan Hedef (Goal) belirleme evresini, bahar ekinoksunda "Neyin filizlenmesini istiyorum?" sorusuna aradığımız yanıt şeklinde düşünebiliriz. Ancak sadece hedefe odaklanmak yeterli değildir; Mevcut Durum (Reality) analiziyle, tıpkı bir toprağın verimliliğini ölçer gibi şu anki kariyerimizin verimliliğini de ölçmemiz gerekir. İş yaşamında artık bize hizmet etmeyen bir çalışma alışkanlığı veya heyecanını yitirmiş bir hedef; yeni başlangıçların önündeki en büyük engeldir. Kariyer koçluğu perspektifinden bakacak olursak, dönüşüm, mevcut gerçekliğimizle dürüstçe yüzleştığımız an başlar. Bu yüzleşme, sadece aksayan yönleri değil, üzerine yeni hedefler inşa edebileceğimiz güçlü köklerimiz de fark etmemizi sağlar.

### SEÇENEKLER VE EYLEM: YENİDEN FİLİZLENMEK

Modelin üçüncü aşaması olan Seçenekler (Options), bizi konfor alanımızın dışına çıkmaya davet eder. Baharın sunduğu çeşitlilik gibi, bizler de kariyerimizde

yeni yetkinlikler, çözüm yolları, farklı yollar arayabiliriz. Bu aşamada "Hangi alışkanlığım değişiminin önünde bir bariyer oluşturuyor?" sorusu, alternatif yolları tıkayan taşları temizlememize yardımcı olur. Son aşama olan İstek ve Yol Haritası (Will) ise farkındalığı eyleme dönüştürdüğümüz yerdir. Değişim büyük patlamalarla değil, küçük fark edişlerle ve tutarlı adımlarla başlar. Kendi öz değerlerimize kök saldığımızda, dış dünyadaki seçenekler arasında hangisinin bize en uygun olduğuna karar vermek çok daha kolay hale gelir. Bu aşama, niyetin somut bir plana evrildiği noktadır.

### SONUÇ: HAREKETE GEÇMEDEN ÖNCE DURMAK

Modern yaşam bizi sürekli bir "yapma" hali içinde tutmaya çalışırken, koçluk bizi "fark etme" haline davet eder. Bahar ekinoksu, bu dengenin kurulması için en ideal zamanlardan biri olabilir. İçsel dengeyi bulduğumuzda ve neleri geride bırakıp neleri yeşerteceğimize karar verdiğimizde, gelişim kaçınılmaz hale gelecektir. Unutmamak gerek; kökler içimizde olduğu sürece, her mevsim yeniden çiçek açmak bizim elimizdedir.



**Psikolojide "geçiş dönemleri" olarak adlandırılan bu evreler, kişinin mevcut alışkanlıklarını sorguladığı ve yeni kimlik arayışına girdiği kritik eşiklerdir.**



## 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

# Bazı İnsanlar Aşkı Değil, DRAMİ SEVER

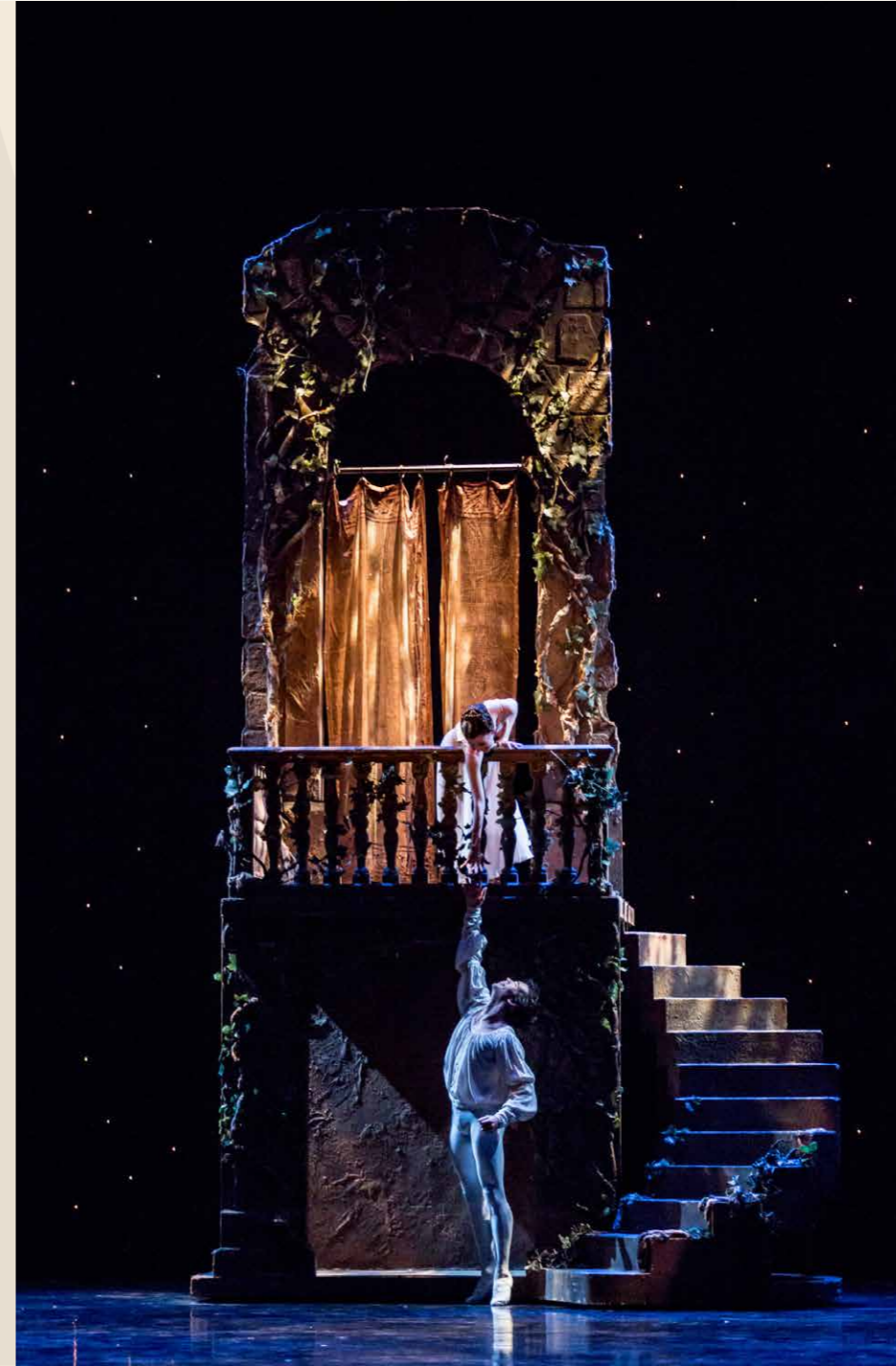
Bazı ilişkiler vardır; dışarıdan bakıldığında tutkulu görünür, içeriden bakıldığında ise oldukça yorucudur. Kavgalar yaşanır, kapılar çarpılır, gözyaşları dökülür. Sonra bir mesaj, bir çift güzel söz derken ardından bir sarılma, bir barışma gelir... Ve o yoğun duygunun içinde bir ses fısıldar: "İşte bu aşk!" Peki gerçekten öyle mi? Ya o şey aşk değilse? Ya aslında bizi birbirimize bağlayan şey sevgi değil, alıştığımız duygusal fırtınaysa? Haydi gel seninle bu satırlar arasında biraz derinlere inelim...

Bazı insanlar huzurlu bir ilişkiyi güvenli bulmaz. Hatta öyle ki bazı insanlar huzurlu bir ilişkiyi can sıkıcı bile bulabilir. Çünkü onların zihninde aşk; sakinlik değil, yoğunlukla tanımlanır. Belirsizlik... Kıskaçlık... Gidip gelmeler... Kırılıp tekrar birleşmeler... Böyle durumlarda insanlar çoğu zaman aslında birbirine değil, o ilişkinin yarattığı dramaya bağlıdır. Çünkü bu duygular adrenalin ve dopamin üretir. Bu sebeple ilişki de çok canlı hissedilir. İşin kötüleşmeye gittiği kısım, çoğu zaman bunun farkına bile varmamalarıdır. Belki de bu yüzden bazı insanlar aşkı değil, dramı sever...

“

**Kaygılı bağlanma stiline sahip kişiler, ilişkide sürekli bir güven arayışı içindedir. Partnerlerinin en ufak bir mesafeli davranışını 'terk edilme işareti' olarak yorumlayabilirler. Bu yüzden ilişkide yoğun duygular, krizler ve tekrar tekrar güven talep eden döngüler oluşabilir.**”

”



## ÇOCUKLUK DİNAMİKLERİNİN BAĞLANMA STİLLERİNE ETKİSİ

Eğer bir kişi kaotik bir aile içinde büyüdüyse, duygusal olarak güvenli bir aile ortamında büyümediyse, sevgi ona daima koşullu verildiyse, güven duygusu zayıfsa, 'huzur' yabancı gelirken 'dram' tanıdık gelir. İnsanların sevgiye, yakınlığa ve ilişkilere nasıl yaklaştığını büyük ölçüde çocuklukta kurulan ilk bağlar belirler. Psikolojide ve ilişki koçluğunun bir parçasında, ilişkileri anlamak için sıkça kullanılan kavramlardan biri bağlanma stilleridir. Örneğin kaygılı bağlanma stiline sahip kişiler, ilişkide sürekli bir güven arayışı içindedir. Partnerlerinin en ufak bir mesafeli davranışını 'terk edilme işareti' olarak yorumlayabilirler. Bu yüzden ilişkide yoğun duygular, krizler ve tekrar tekrar güven talep eden döngüler oluşabilir.

Kaçınan bağlanma stiline sahip kişiler ise, tam tersine yakınlık arttıkça geri çekilme eğilimindedir. Bir ilişki derinleşmeye başladığında özgürlüklerinin tehdit altında olduğunu hissedebilirler. Bu yüzden mesafe koymak, duygusal olarak geri çekilmek ya da ilişkiyi sabote etmek gibi davranışlar gösterebilirler. İlginç olan şudur ki; kaygılı ve kaçınan

kişiler çoğu zaman birbirini çeker. Biri yakınlaşmak isterken, diğeri uzaklaşır. Biri sürekli konuşur, sorular sorar, cevaplar arar, diğeri ise susar. Böylece ilişki farkında olmadan bir çekme–itme döngüsüne döner. Ve bu döngü çoğu zaman aşkın değil, dramın besleyicisidir.

### ROMEO VE JULIET AŞKI

Tarih boyunca bazı ilişkiler “büyük aşk” olarak anlatıldı. Hatta bazıları o kadar romantize edildi ki, adeta aşkın sembolü haline geldi. Örneğin Romeo ve Juliet. Bugün birine “Romeo ve Juliet gibi bir aşk” dediğinizde çoğu insan bunu büyük bir romantizm olarak algılar. Tutku, fedakârlık ve sonsuz sevgi... Ama hikâyeye biraz objektif bakınca başka bir şey de görürüz.

*İki genç insan.*

*Birbirlerini neredeyse hiç tanımadan başlayan bir ilişki.*

*Aileler arasında düşmanlık.*

*Gizli buluşmalar.*

*Sürekli tehlike hissi.*

*Kaçış planları.*

*Ve sonunda trajedi...*

Bu hikâyede aşk kadar güçlü olan başka bir şey daha vardır: Dram!.. Çünkü içinde belirsizlik, yasak, risk ve krizler dolu. İnsan zihni bu tür yoğun duyguları çoğu zaman “büyük aşk” olarak yorumlar. Belki de bu yüzden Romeo ve Juliet’in hikâyesi yüzyıllardır insanları etkiler. Çünkü her ne kadar birbirine kavuşmak için mücadele eden iki genç insan olsa da bu hikâyede sevgi kadar, duygusal fırtına da vardır. Ve bazen biz de ilişkilerde tam olarak bunu ararız: ‘sarsılmayı’. Ama burada önemli bir soru ortaya çıkar: Gerçek yakınlık gerçekten böyle bir şey midir?

### GERÇEK YAKINLIK DRAMDAN FARKLIDIR

Gerçek yakınlık gürültülü değildir. Kapılar çarpılmaz, kaoslar yaşanmaz, duygular bir fırtına gibi savrulmaz. Aksine gerçek yakınlık, oldukça sakindir. İçinde güven vardır. Birbirinden emin olmak, karşılıklı saygı duymak vardır. İlişkinin her an kopabileceği korkusunun olmadığı bir zeminde var olur gerçek yakınlık. İnsanlar birbirini değiştirmeye çalışmadan, olduğu haliyle görebilmenin olgunluğuna tanıklık eder. Elbette fikir ayrılıkları da olur, farklı beklentiler, farklı bakış açıları da... Ama bunlar kavgayla değil, karşılıklı açık



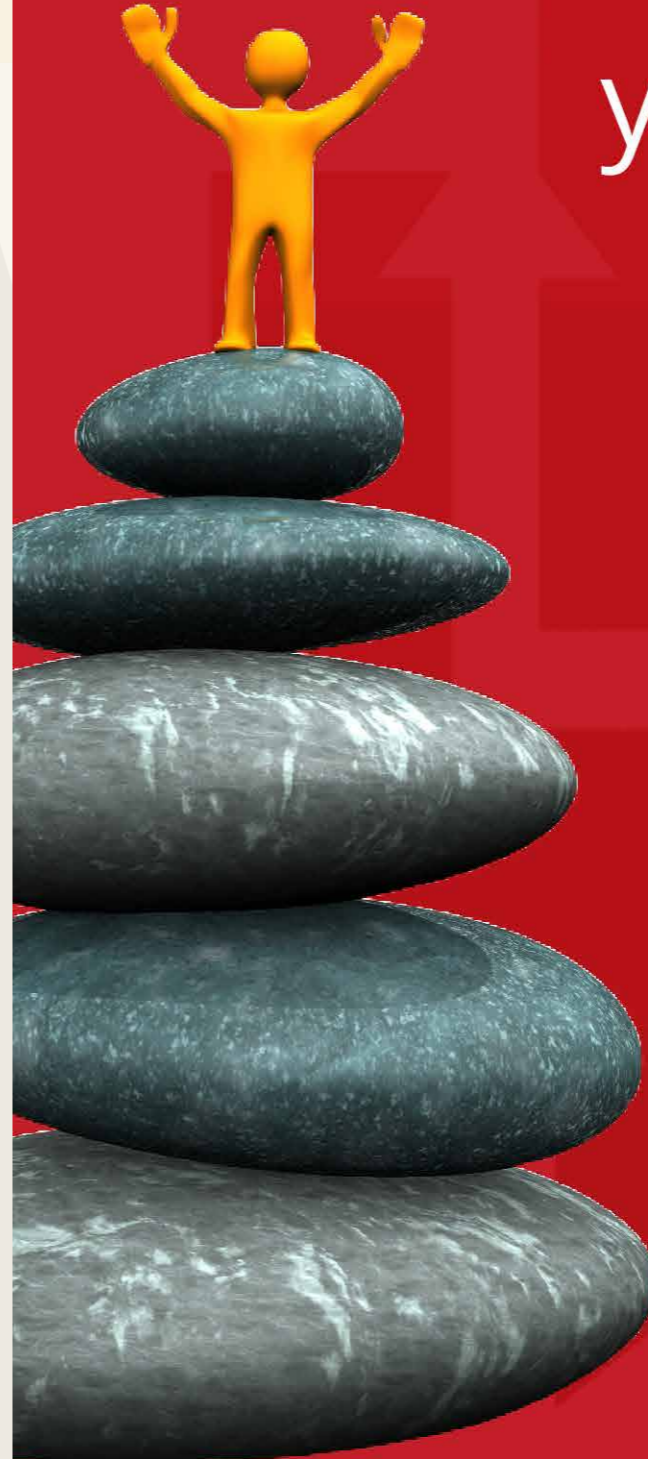
iletişimle tartışılarak konuşulur.

Ne var ki, duygusal kaosa alışmış bir zihin için bu sakinlik ilk başta tuhaf gelebilir. Hatta bazı insanlar için huzur, heyecansızlık gibi hissedilebilir. Son günlerde izlediğim bir Türk dizisinde buna benzer bir sahne vardı. Hikâyede genç bir adam, yıllardır görmediği çocukluk aşkı ‘Rüya’sını arıyor. Bilenler hemen hatırladı değil mi hangi dizi olduğunu? :) Neyse diziyeye geri dönecek olursak, adamın aslında ‘Rüya’sı olduğunu bilmediği bir genç kadın var şimdilerde aşık olduğu ve bir ilişki yaşadığı. Kadın soruyor: “Huzur ne demek senin için? Sakinlik nedir?” Adamın cevabı kısa ve şaşırtıcı: “O ne?”... Gayet haklı bir cevap. Çünkü yıllarca çatışmaların, kavgaların, acıların içinde büyümüş birinin huzuru tanıması kolay değildir. İnsan bilmediği bir duyguyu tanıyamaz. Ama biz izlerken o hikâyeye hayranlık duyuyoruz. İçimizden şöyle geçiyor: “Ne aşklar var...”

Oysa gerçek yakınlık insanı yoran değil, sarsan değil; saran bir deneyimdir. İnsan sevdiğinden emin olduğunda kendini savunmak zorunda kalmaz. Sürekli tetikte durmaz. Kendini ispat etmeye çalışmaz. Ve belki de en önemlisi, gerçek yakınlık insanın içindeki o sessiz soruyu susturur: “Acaba kalacak mı?” Gerçek sevgi, insanın hayatında bir fırtına yaratmak zorunda değildir. Bazen gerçek sevgi, uzun bir yolculukta insanın yanında yürüyen ve varlığıyla kalbi sakinleştiren bir eşliktir. Aşkın da kendi içinde aşamaları vardır. Ve belki de en kıymetli hali, olgun halidir. Çünkü olgun aşk insanı tüketmez; büyütür. Kafasını karıştırmaz; içini sakinleştirir. Sürekli bir şey ispat etmeye zorlamaz; olduğu haliyle kabul görmesine alan açar.

Belki de gerçek aşk, kalbimizi hızlandıran değil; ilk kez gerçekten sakinleştirmeyi hissettiren kişidir. Sevgiyle Kal,

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





**Fikriye ERKUŞOĞLU**  
Uzman Ebe

@fikriyerkusoglu

fikriye.erkusoglu@hotmail.com

# ARAFTAKİ ZİHİN: Masalların Ölümü ve Gerçeğin Doğumu

İnsan ruhu tamamen rasyonel bir dünyada gerçekten nefes alabilir mi? Yoksa masallar yalnızca uyuttuğumuz bir bedenin değil, aynı zamanda teselli etmeye çalıştığımız bir zihnin de ürünü müdür?

Modern insanın zihni çoğu zaman iki farklı gerçeklik arasında sıkışmış gibidir. Bir tarafta somut, ölçülebilir ve kanıtlanabilir gerçekler; diğer tarafta ise metaforlarla, umutlarla ve masallarla örülmüş bir anlam arayışı... Zihin ne tamamen sert gerçekliğin içinde kalabilmekte ne de eskisi kadar masallara inanabilmektedir.

“

**Hangimiz bir kurtarıcı prens beklemedik bizi bulduğumuz zindandan kurtaracak? Ama acı olan şu ki: o zindanın anahtarı hep cebimizdeydi. Hangimiz kocaman canavarlarla savaşmadı hayatında? Ya mağdurduk ya kurtarıcı... Bu anlatılar büyük ölçüde bilinçdışımıza işlendi.**”



Bir yanımız dünyanın gerçeklerini savunurken, diğer yanımız hâlâ bir kurtarıcı fikrine tutunmak ister. Belki de modern zamanların en büyük paradoksu tam olarak burada ortaya çıkar: Akıl ile umut, gerçek ile hayal arasındaki bu görünmez gerilimde.

Bu noktada belki de en başa dönmek gerekir. Çünkü aklın bu kadar keskinleştiği, her şeyin açıklanabilir ve ölçülebilir olması gerektiği düşünülen modern çağda bile, insan zihni hâlâ masallara sığınma ihtiyacı hissediyor. Bu ihtiyaç yalnızca bir kaçış değil; belki de insan olmanın en eski ve en derin reflekslerinden biridir. Bize çocukken hep masallar anlatıldı, belki de bir ölçüde o masallara inanmamız istendi. Büyüdükçe yüzleştik masallardaki kahramanları kendimize rol model aldığımız gerçeğiyle... Hangimiz bir kurtarıcı prens beklemedik bizi bulduğumuz zindandan kurtaracak? Ama acı olan şu ki: o zindanın anahtarı hep cebimizdeydi. Hangimiz kocaman canavarlarla savaşmadı hayatında? Ya mağdurduk ya kurtarıcı... Bu anlatılar büyük ölçüde bilinçdışımıza işlendi.

Psikoloji biliminde bu durum, "Karpman Drama Üçgeni" (Kurban/Kurtarıcı/Suçlayıcı) olarak karşımıza çıkar. Kimi kaynakta Travma Üçgeni olarak da geçiyor. Psikoanalist Stephen Karpman'a göre bu durum; kişilerarası ilişkilerde eşitlik algısını bozan, rollerin önceden belirlendiği ve sosyal etkileşimi işlevsiz kılan öğretilmiş bir alışkanlık kalıbıdır. Hadi gelin bu mağduriyetlerimizin anatomisine inelim ve bakalım neden zihnimiz masallar ve gerçeklik arasındaki arafta kalıyor. Olağanüstü olayların ve kişilerin olduğu ve başlarına gelen olağandışı olayları anlatan öykü türü masal olarak tanımlanmıştır. Bilişsel



sürecimizin gelişip, kişilik yapımızın oturduğu süreçler de kimimizin uykuya dalabilmesi için kimimizi korumak ve öğretmek için hepimize masallar anlatılmıştır. Çocuk zihnimiz ise bu masalların gerçekliğini doğal olarak sorgulamadan kabul etmiş ve bu anlatılar bilinçdışımıza yerleşmiştir. Masallar anlatıldığında bedenimiz uykuya dalar; ancak zihnin bir bölümü uyanık kalır. Psikolojinin 'bilinçdışı' olarak adlandırdığı bu alan, duyduklarımızı kaydetmeye ve anlamlandırmaya devam eder. Kendimizin yetişkinlik çağına gelince bilinçli olan yetişkin zihnimizde hayatın gerçeklerini görüp masallardan uzaklaşıyoruz. Ben artık büyüdüm ve masallar, oradaki olay ve kahramanlar geride kaldı artık diyorum ve hayatıma devam ediyorum. Hep hayatımda olan olayların bir suçlusu olduğunu aradığım dönemlerimin çok olduğu bir zaman oldu. Yöneticilerimin benimle sorunu var, iş yerimde sorunlar yaşıyorum hep ben mağdurum gibi hissedirdim. Kendi celladımın kendim olduğunu zerre kadar fark etmeden insanları suçladığım zaman dilimleri de oldu. İlişkilerimde hep aldatılan mağdur olan taraftım. Bir keresinde kalbimin kırılmış parçalarını birleştirmek için

keşke bir peri olsa ve kapımı çalsa beni iyileştirse dediğimi hatırlıyorum. Başka bir zaman zorlukla karşılaştığım yollarda ve karanlığa düştüğümde elime birinin sönmeyecek bir meşale vermesini hayal ettiğimi biliyorum. Kaderin kendi çabamda olduğunu düşünmek yerine kaderin değişmeyeceğine inanmayı seçtiğim zamanlar oluyor. Hangimiz aynada yansıyan aksimize bakarak, bizi bizden daha iyi tanıyan o sihirli aynanın dile gelmesini istemedik ki? Ya da hangimiz sonunun trajik biteceğini bildiğimiz hikayelerimizin yazarının son anda kaderi değiştirip mucizevi bir sona bağlayacağına inanmadık? Hangimiz o kocaman devlerin gölgelerindeyken kendi boyumuzun o gölgeleri aşabileceğine inanmak yerine birinin gelip bizi kurtarmasını beklemedik? Çoğu zaman hayatımızda bir mağduriyet yarattık ve kendi yarattığımız mağduriyetin başrolü olup bir kurtarıcı aradık. Stephen Karpman'ın da belirttiği gibi; eğer biz o dram üçgeninde kurban rolünü oynamayı, kendi yarattığımız mağduriyetlerin başrolü olmayı seçiyorsak, o kapının açılmaması için suçlayacak bir gardiyan aramaya hakkımız yok benim yetişkinlik algıma göre. Ve sonuç

olarak "hayat böyleymiş/kısmetim buymuş" diyorum ve mağduriyetimden özgürleşemeyen bir alana yerleşiyorum. İşte aslında bu da mağduriyetimin konforlu alandaki masalını anlatıyor bana modern zaman gerçekliği ile. Bir metaforla yetişkin zihnimle kendime bakmaya karar verdim ve arafta kalmış sessizliğimi bozarak kendi dramatik üçgenimi fark ettim. İşte benim metaforum: "Kendini öldürmeden kendini doğuramazsın." Şimdi burada bahsettiğim ölüm kendi konforlu olan mağduriyet kimliğimin ölümüdür. Kendi yarattığım mağduriyetlerimi fark ederek bunlara alternatif çıkış yollarını görmeyi seçmeye niyet ettim. Bu süreç tabii ki bir anda olmadı. Uzun araştırmalar, okumalarla ve kendimi sorgulama ile başladı sürecim. Kendi kimlik algımın nerede oluşunun gerçekliği ile yüzleşmek başta kabul etmesem de en ağır imtihanlardan biriydi belki de... Bir eşik değeri vardır o değeri atladıktan sonrasında yollar daha görünür olur. O eşik değeri geçtikten sonrasında süreç bunu nasıl çözebilirim, ben nerede bu olayın mağduru oldum, ya da nerede kurtarıcılığa soyundum? Veyahut zorbalık yaptığım neresi oldu

diye kendi süreçlerimi izlemeye başladım. Sonraları terapi almak ve nihayetinde kendimi görebilmek gerçeklik ve hayal arasındaki çizgilerimi fark etmek gibi birçok aşama ve süreci deneyimledim. Çünkü benim gerçeklik algım ve masallarımın aldığı eski davranış kalıplarını bırakmam ve yeni sorumluluk bilinci ile tanışmam süreçlerinin ağırlarını çokça yaşadım. Evet hala eski kalıplarımın devam eden masallarım tabii ki var. Daha yetişkin zihniyle daha gerçeklikle bakmaya çalıştığım masallar diye nitelendiriyorum ve kurtarıcımı artık dışarıda aramıyorum. Samimiyetle şunu belirtmeliyim ki en zoru bu durumu kabul etmek ve dönüştürmeye karar vermek. Ben bunu bir doğum sürecine benzetiyorum ve süreç biz yaşadığımız sürece devam edecek.

**Peki bu süreci nasıl yönetebiliriz:**

- **Sorumluluğu Sahiplen:** Yaşadığımız mağduriyetteki kendi payımızı görmeyi denemeliyiz. Suçlayacak kimse kalmadığında, çözümün tek sahibi de biz oluruz.
- **Kurtarıcını Emekli Et:** Kimsenin gelip bizi kurtarmayacağını kabul etmeliyiz. Zindanın kapısını açacak anahtar, başkasının elinde değil; kendi cebimizde.
- **Konforlu Mağduriyetten Vazgeç:** Mağdur rolünün sağladığı o "haklılık" konforunu bırakmalıyız. Sorumluluk almadığımız sürece özgürleşemeyiz.
- **Rolünü Fark Et:** Bir kriz anında durmalı ve sormalıyız: "Şu an kurban mı oluyorum, yoksa çözüm mü üretiyorum?" Fark ettiğimizde döngü kırılır.
- **Masaldan Çık, Eyleme Geç:** Bir mucize beklemeyi bırakmalıyız. Gerçeklik sert olsa da üzerine basabileceğimiz tek sağlam zemindir. Küçük de olsa bir adım atmamızdır. Şimdi hayatımda bir suçlu ya da suç olmadığını ve yaşadığım olay her ne ise bunun bir süreç olduğunu düşünüyorum. Bu hayat benim yazdığım bir masalsa ve başrol bensem yazar da bensem yollar ve süreci değiştirebileceğimin bilincindeyim. Öğrenilmiş kalıpları bırakmak tabii ki bir anda olmuyor bu gerçeklikle ilerliyorum. Drama üçgeninin labirentlerinden çıkışın en etkili yolu kendi ışığımızı yakarak geçiş yollarını görmektir. Artık dışarıda bir suçluda aramıyorum, aynadaki bir yabancından ve onun masallarından da medet ummuyorum. Zihnim evet hala arafta; çünkü artık masallara kanmıyorum, gerçekliğin yükünü biliyor, kabul ediyor ve değiştirebilmeye kendime izin veriyorum. Biliyorum ki; masalımdaki mağdur ben ölmeden, masalımdan kahraman olarak doğamayacağım. Sizde kendinize sorun bakalım şimdi: bugün kimin masalında figüransınız yoksa kendi gerçekliğinizin celladı olmaya hazır mısınız?

**Vesile GÜLERYÜZ**

Safety Specialist, Team Coaching, Professional Coach, ICF

## Bir Adım Farkındalık, Bir Hayat Güvenlik

Bir anlık dalgınlık... Bir yanlış adım... İş yerinde küçük bir ihmâl, hayatları değiştirebilir. İş güvenliği yalnızca kurallar değil, birbirimizi koruma kültürüdür. Küçük farkındalıklar, sabah kahvaltısını birlikte yapabilmek, çocukları güvenle okula gönderebilmek, mesai sonrası sevdikleriyle akşam sohbetine oturabilmek demektir. Her güvenli adım, görünmez bir kahramanlıktır ve bir hayatı korur.

Bir an düşünelim...

Bir iş yerinde tüm prosedürler eksiksiz yazılmış olabilir. En modern ekipmanlar kullanılabilir, tüm çalışanlar gerekli eğitimleri almış olabilir. Her şey kâğıt üzerinde kusursuz görünebilir.

Peki, yine de kazalar neden yaşanır?

Çünkü güvenlik yalnızca kuralların yazıldığı sayfalarda değil, insanların düşüncelerinde ve davranışlarında yaşar. Gerçek güvenlik kültürü, bir talimatı okumakla değil, onu içselleştirmekle başlar.

Bir çalışan bir riski fark edip bunu dile getirmeye karar verdiğinde...

Bir ekip arkadaşı diğerini korumak için küçük bir uyarı yaptığında...

Bir yönetici üretim baskısı karşısında güvenliği öncelik haline getirdiğinde...

İşte o anda güvenlik bir prosedür olmaktan çıkar ve bir kültüre dönüşür.

Güvenlik kültürü, bir organizasyonda herkesin güvenliği ortak bir değer olarak görmesiyle oluşur. Bu kültürün olduğu ortamlarda insanlar güvenliği yalnızca bir zorunluluk olarak değil, birbirlerini korumanın doğal bir yolu olarak görür. Çünkü güvenlik kültürü olan bir yerde insanlar şunu bilir: Bir kuralı uygulamak sadece bir prosedürü yerine getirmek değildir. Aynı zamanda bir insanın hayatını korumaktır.

“

**Güvenlik kültürü, bir organizasyonda herkesin güvenliği ortak bir değer olarak görmesiyle oluşur. Bu kültürün olduğu ortamlarda insanlar güvenliği yalnızca bir zorunluluk olarak değil, birbirlerini korumanın doğal bir yolu olarak görür.**”

”

Çoğu zaman kazaların büyük hatalardan kaynaklandığı düşünülür. Oysa gerçek çok daha farklıdır. Birçok kaza büyük ihmallerden değil, küçük dikkatsizliklerden doğar. Bir anlık dalgınlık, alışkanlıkların getirdiği körlük ya da “Bu sefer bir şey olmaz,” düşüncesi, riskleri görünmez hale getirebilir.

İşte bu noktada farkındalık devreye girer.

Farkındalık; bulunduğumuz ortamı gerçekten görmek, potansiyel riskleri zamanında fark etmek ve doğru tepkiyi verebilmektir. Aslında hepimiz günlük hayatımızda bunu yapıyoruz. Yolda karşıya geçerken sağa sola bakıyoruz, kaygan bir zeminde daha dikkatli yürüyoruz ya da tehlikeli bir durum hissettiğimizde refleks olarak geri çekiliyoruz.

Bu davranışlar hayatın doğal bir parçasıdır. Aynı bilinç iş hayatına da taşındığında birçok risk daha ortaya çıkmadan önlenir.

Ancak güvenlik kültürü yalnızca bireysel farkındalıkla değil, güçlü bir ekip anlayışıyla gelişir. İnsanların riskleri rahatlıkla paylaşabildiği, birbirlerini desteklediği ve hatalardan ders çıkarabildiği bir ortam güvenli davranışların yayılmasını sağlar. Bazen bir ekip arkadaşının yaptığı basit bir uyarı büyük bir kazayı önleyebilir. Bazen de bir yöneticinin verdiği küçük bir mesaj tüm ekibin güvenliğe bakışını değiştirebilir. Unutulmamalıdır ki kültür büyük kararlarla değil, küçük davranışlarla oluşur.

“Bir riski raporlamak.”

“Kişisel koruyucu ekipmanları doğru kullanmak.”

“Bir ekip arkadaşını nazikçe uyararak.”

“Bunu daha güvenli yapabilir miyiz?” sorusunu sormak.

Bu küçük adımlar zamanla güçlü bir güvenlik kültürü oluşturur.

Günün sonunda güvenlik sadece bir görev değildir, bir seçimdir. Her uyarı, her dikkatli adım, görünmez bir ip gibi hayatları birbirine bağlar. Küçük bir

farkındalık, bazen bir kazayı engellemekten daha fazlasını yapar: bir ailenin sabah birlikte kahvaltı etmesini, bir arkadaşın evine güvenle dönmesini sağlar.

Gerçek güvenlik kültürü, korku veya zorunluluktan doğmaz. İnsanlar birbirini korumayı seçtiğinde, farkındalık içselleştiğinde, işte o zaman güvenlik gerçek anlamını bulur. Kurallar yalnızca yol gösterir; ama değerler, davranışları ve dikkat, hayatları korur.

Ve unutmayalım: güvenlik bir prosedür değildir, aynı zamanda bir bilinçtir. Herkesin sorumluluğu olan ortak bir değerdir. Güvenlik kültürü geliştiğinde insanlar yalnızca kendilerini değil, birlikte çalıştıkları herkesi korumayı seçer. Gerçek güvenlik kültürü de tam olarak burada anlam kazanır: insanların kurallar olduğu için değil, birbirlerine değer verdikleri için güvenli davranmayı tercih ettikleri yerde oluşur. Güvenlik, hayatı koruma sorumluluğudur. Bir adım farkındalık, bir hayatı kurtarabilir. Ve bazen, tüm fark yaratan bu küçük adımlar, görünmez kahramanlıkların ta kendisidir.





**Sevil Çalışkan ÖZCAN**  
Profesyonel Koç / Soul Power Hub Kurucusu

## Kendine Dönüş Yolculuğu: Spiritüel Koçluk

Spiritüel koçluk nedir, hayat koçluğundan hangi yönleriyle ayrılır ve bireyin kendi özüne ulaşma sürecinde nasıl bir rehberlik sunar?

Spiritüel koçluk, bireyin kendini arayış sürecinde içsel farkındalığını derinleştirerek kendi özüne ve gerçeğine ulaşmasını destekleyen bütüncül bir gelişim yaklaşımıdır. Bu yazı, spiritüel koçluğun hayat koçluğundan farklarını, kimler için uygun olduğunu ve dönüşüm odaklı sürecini ele alıyor.

Günümüz dünyasında bireyler yalnızca daha başarılı ya da üretken olmayı değil; aynı zamanda daha anlamlı, dengeli ve kendileriyle uyumlu bir yaşam sürmeyi arzuluyor. Bu arayış, klasik kişisel gelişim yaklaşımlarının ötesine geçen yöntemlere olan ilgiyi artırıyor. Spiritüel koçluk da tam bu noktada, bireyin iç dünyasını merkeze alan bütüncül bir gelişim yaklaşımı olarak öne çıkıyor.

### SPİRİTÜEL KOÇLUK NEDİR?

Spiritüel koçluk; bireyin zihinsel, duygusal ve davranışsal hedeflerinin yanı sıra, içsel farkındalığını, değerlerini ve yaşam amacını da kapsayan bir koçluk yaklaşımıdır. Bu yaklaşımda kişi yalnızca “ne yapmak istiyorum?” sorusuna değil, aynı zamanda “kimim, neye hizmet etmek istiyorum ve yaşamımda neleri başarmak, neleri hissetmek istiyorum?” sorularına da yanıt arar.

Spiritüel koçluk, herhangi bir inanç sistemi ya da dini öğretisi değildir. Danışanın kendi içsel rehberliğine, sezgilerine ve öz değerlerine ulaşmasını destekler. Temel amaç; kişinin kendisiyle daha derin ve dürüst bir bağ kurmasını, bu bağ üzerinden yaşamını daha bilinçli şekilde yönlendirmesini sağlamaktır.

### SPİRİTÜEL KOÇLUK İLE HAYAT KOÇLUĞU ARASINDAKİ FARKLAR

Spiritüel koçluk, kişinin kendini arayış süreci ve yaptığı içsel çalışmalar sonucunda, kendi özüne ve gerçeğine doğru ilerlediği bir farkındalık ve dönüşüm yolculuğudur.

#Koçluk #Mindfulness #Psikoloji



Bu yönüyle, yalnızca hedeflere ulaşmayı değil; bireyin kim olduğunu, neyle uyumlandığını ve yaşamını hangi içsel değerlerden beslediğini keşfetmesini amaçlar. Hayat koçluğu ise daha çok mevcut potansiyelin dış dünyada somut sonuçlara dönüşmesine odaklanır. İki yaklaşım arasındaki temel farklar aşağıdaki tabloda özetlenmiştir:

### KİMLER SPİRİTÜEL KOÇLUĞU TERCİH ETMELİDİR?

Spiritüel koçluk, özellikle aşağıdaki ihtiyaç ve sorularla yola çıkan bireyler için güçlü bir destek sunar:

- Hayatında her şey “doğru” görünmesine rağmen içsel bir tatminsizlik hissedenler
- Karar almakta zorlanan, iç sesini duymak isteyenler
- Değerleriyle uyumlu bir yaşam ve kariyer inşa etmek isteyenler
- Duygusal olarak sıkışmış, yönünü kaybetmiş ya da geçiş döneminde olanlar
- Kişisel gelişim çalışmalarında daha derin bir farkındalık arayanlar

### HAYAT KOÇLUĞU vs SPİRİTÜEL KOÇLUK

Duygu	Hayat Koçluğu	Spiritüel Koçluk
Temel Odak	Hedefler, performans ve somut sonuçlar	İçsel farkındalık, anlam ve bütünlük
Ana Sorular	Ne istiyorum? Nasıl ulaşırım	Ben kimim? Neden istiyorum? Ne ile uyumlanıyorum?
Yaklaşım	Zihinsel ve davranışsal farkındalık	Zihinsel, duygusal ve sezgisel farkındalık
Değişim Düzeyi	Davranış ve alışkanlık değişimi	Kök nedenlere inen içsel dönüşüm
İnançlarla Çalışma	Hedefe hizmet eden inançlar ele alınır	Sınırlayıcı inançların kaynağı dönüştürülür
Başarı Tanımı	Hedeflere ulaşmak ve ilerleme sağlamak	İçsel huzur, anlam ve yaşamla uyum

- Tekrarlayan ilişki, kariyer veya duygu kalıplarının nedenini anlamak isteyenler

Bu yaklaşım, hayatında yalnızca değişim değil; anlamlı ve sürdürülebilir bir dönüşüm isteyen bireyler için uygundur.

### SPİRİTÜEL KOÇLUĞUN FAYDALARI NELERDİR?

Spiritüel koçluk süreci, bireyin yaşamına çok boyutlu katkılar sağlar. En sık gözlemlenen faydalar şunlardır:

**Artan öz farkındalık:** Kişi düşünce, duygu ve davranışlarının ardındaki gerçek motivasyonları fark eder.

**İçsel denge ve huzur:** Dış koşullardan bağımsız olarak daha sakin ve merkezde kalabilme becerisi gelişir.

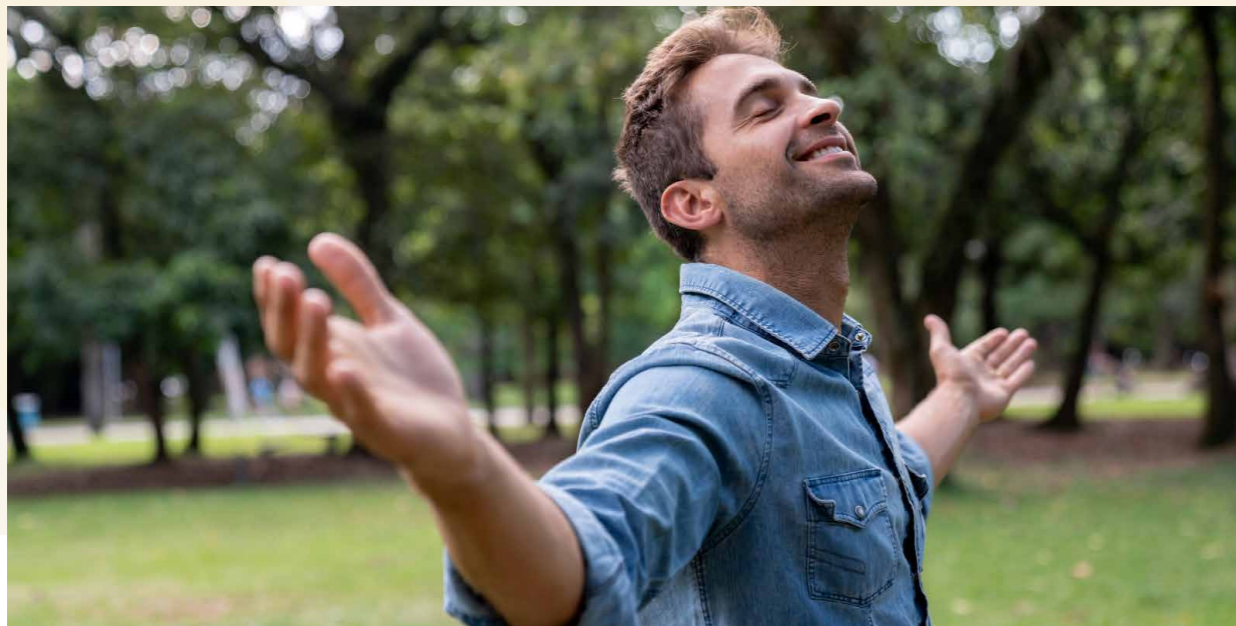
**Netlik ve yön duygusu:** Yaşam amacı, öncelikler ve değerler daha berrak hale gelir.

**Duygusal dayanıklılık:** Zorlayıcı durumlara daha bilinçli ve esnek şekilde başa çıkma kapasitesi artar.

**İlişkilerde iyileşme:** Sınır koyma, açık iletişim ve sağlıklı bağ kurma becerileri güçlenir.

**Karar alma gücü:** Sezgilerle rasyonel düşünce arasındaki denge kuruldukça, kararlar daha sağlam hale gelir.

“**Spiritüel koçluk; bireyin zihinsel, duygusal ve davranışsal hedeflerinin yanı sıra, içsel farkındalığını, değerlerini ve yaşam amacını da kapsayan bir koçluk yaklaşımıdır.**”



### SPİRİTÜEL KOÇLUK SÜRECİ NASIL İLERLER?

Her koçluk süreci danışanın ihtiyaçlarına göre şekillense de, spiritüel koçlukta genellikle aşağıdaki adımlar izlenir:

**Niyet ve hedef belirleme:** Sürecin başında danışanın beklentileri, niyeti ve çalışmak istediği alanlar netleştirilir.

**Mevcut durum farkındalığı:** Kişinin yaşamındaki tekrar eden döngüler, inanç kalıpları ve duygusal blokajlar görünür hale getirilir.

**Değerler ve içsel rehberlik çalışmaları:** Danışanın öz değerleri, sezgileri ve içsel pusulası ile bağlantı güçlendirilir.

**Dönüştürücü farkındalık:** Sınırlayıcı inançlar sorgulanır, yeni bakış açıları geliştirilir.

**Bütünleme ve eylem:** İçsel farkındalık, günlük yaşama ve somut adımlara entegre edilir.

**Sürdürülebilirlik:** Kişinin süreci koçluk sonrasında da devam ettirebilmesi için içsel kaynakları güçlendirilir.

Spiritüel koçluk, bireyin yalnızca hedeflerine ulaşmasını değil; kendisiyle, yaşamıyla ve seçimleriyle daha derin bir uyum yakalamasını destekleyen güçlü bir dönüşüm yolculuğudur.

Hız, performans ve dış başarı odaklı bir dünyada; durup içe bakmaya, anlamı yeniden tanımlamaya ve içsel dengeyi merkeze almaya cesaret edenler için değerli bir rehberlik sunar.

Gerçek ve kalıcı değişim, çoğu zaman dış koşulları değiştirmekten değil; iç dünyayla kurulan ilişkinin dönüşmesinden doğar.

# 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

**COACH 7/24**



**Ezgi Sinem SİNAN**

Banka Şube Yönetmeni, ICF Profesyonel Koç

# ŞİŞELER, IŞIK VE KALKAN

## Modern Liderliğin 3 Dersi

Futbol sahasında bazen en küçük detaylar, en büyük liderlik derslerini verir. Fenerbahçe Teknik Direktörü Domenico Tedesco'nun saha içindeki ve saha dışındaki davranışları, modern koçvari liderliğin üç güçlü metaforla anlatılabilecek kadar net bir örneğini sunuyor.

### 1. TEDESCO'NUN ŞİŞELERİ – VİZYONU SOMUTLAŞTIRMAK

Bir maç sırasında oyuncusuna taktik anlatırken üç su şişesi aldı ve sahaya dizdi. Bu sıradan gibi görünen hareket aslında güçlü bir liderlik mesajı taşıyordu: *“Karmaşık anlatma, görünür kıl.”*

O üç şişe; bir takımın sahadaki düzenini, rol paylaşımını ve vizyonunu temsil ediyordu. Vizyonu görünür yaptı, rolleri netleştirdi ve oyunu sadeleştirdi.

#### Vizyon nedir?

Hedefin herkes tarafından net şekilde görülmesi.

#### Rol Nedir?

Her bireyin sahadaki sorumluluğunu içselleştirmesi.

#### Peki ya cesaret?

Belirlenen planı sahada özgüvenle harekete geçirmek.

*Harekete geçmenin formülü karmaşılaştıkça işler kolaylaşır mı zorlaşır mı?*

“

**Başarıyı sahiplenmek yerine, başarıyı mümkün kılan ekibi görünür kılmak. Lider, sahnede alkış toplayan mıdır, sahneyi doğru kişilere bırakan mıdır? ”**



### 2. ARKADA BİR TEDESCO – IŞIĞI PAYLAŞMAK

Süper Kupa zaferinde takım coşkuyla kutlama yaparken Tedesco'nun tercih ettiği duruş, liderliğin başka bir boyutunu ortaya koydu.

Ön plana çıkmadı.  
Geri planda kaldı.  
Işığı takımına bıraktı.

Bu bir tercihti.  
*“Işık benim değil, takımın.”*

İşte koçvari liderlik tam olarak budur.  
Başarıyı sahiplenmek yerine, başarıyı mümkün kılan ekibi görünür kılmak.  
*Lider, sahnede alkış toplayan mıdır, sahneyi doğru kişilere bırakan mıdır?*

### 3. TEDESCO'NUN KALKANI – SORUMLULUĞU ÜSTLENMEK

En kritik nokta ise çoğu liderin zorlandığı yer olan; başarı ve başarısızlıkla kurulan ilişki.  
Tedesco'nun yaklaşımı net:  
Başarıyı takıma verir, başarısızlığı ise kendi üzerine alır.

Bu liderliğin en güçlü metaforlarından biridir; Lider ekibi için bir kalkan olur.  
Başarı geldiğinde geri çekilir.  
Zor anlarda öne çıkar.  
Eleştiriyi süzer, güveni korur.  
*Ekipler suçlandıkları ortamda mı, korundukları ortamda mı gelişir?*

Profesyonel hayatta yıllardır şunu net olarak görüyorum: Gerçek başarı; egoların değil, güvenin ve kolektif ruhun ürünüdür.  
Tedesco'nun sahadaki üç şişesi, kutlamadaki bir adım geri duruşu ve zor anlarda öne çıkan sorumluluğu bize şunu gösteriyor:

#### Liderlik;

Karmaşık planlar kurmak değil,  
İnsanların en iyi halini ortaya çıkaracak ortamı yaratmak, sahaya ruhunu koyabilmekle ölçülür.  
Bir ekipte gerçek başarı, egoların değil, sahadaki kolektif ruhun ürünüdür.  
Bazen bir liderin en büyük gücü; anlatmakta, parlamakta ya da yön vermekte değil,  
Netleştirmekte, geri durmakta ve yükü üstlenmektedir.

**“Ve gerçek zafer, ışığı paylaşan ve yükü sahiplenen liderlerle gelir.”**





**Birgül HEINZ**  
Sosyal Hizmetler Uzmanı

## Az Bir Dur, İçini Duy

Günlük hayatın hızlı temposunda çoğumuz kendi duygularımıza karşı bilincimizi kapatmış halde yaşıyoruz. Farkına varmadan akıp giden zamanın içinde, iç dünyamızın sesini duymakta zorlanıyoruz. Bu yazı, duyguların bize ilettiği mesajları anlamayı, onları bir rehber olarak görmeyi ve hayatımıza bilinçli bir duraklama eklemeyi öneriyor.

### **Hanımlar ve Beyler... Hayatın hızının farkında mıyız?**

Günler birbirini kovalıyor. Bir bakıyoruz, haftalar göz açıp kapayana kadar geçmiş. Tıpkı yanımızdan hızla geçen bir tren gibi... Peki, bu hızın içinde kendimize ne kadar yer ayırıyoruz? Bu akış bana hep bir türküyü hatırlatır:

### **Aşık Veysel'in söylediği "Uzun İnce Bir Yoldayım"...**

*"Uzun ince bir yoldayım,  
Gidiyorum gündüz gece..."*

Hayat gerçekten uzun bir yol gibi. Ve bu yolculukta duygularımız bize rehberlik eder. Fakat çoğu zaman bu yolun hızına kapılıp kendi duygularımızı görmezden geliyoruz.

### **Barış Manço bir şarkısında şöyle der:**

*"Zaman akmıyor sanki, saatler durmuş bugün."*

Bu söz, duyguların yoğun olduğu anlarda zaman algımızın nasıl değiştiğini güçlü bir şekilde anlatır.

### **FELSEFİ VE PSİKOLOJİK PERSPEKTİFLER**

Ünlü psikolog Daniel Goleman, duygusal zekâ üzerine yaptığı araştırmalarda insanların yoğun günlük yaşam içinde duygusal farkındalıklarını kaybettiklerinde bunun ilişkilerini ve kararlarını olumsuz etkileyebileceğini ortaya koymuştur.

“

Hayat gerçekten uzun bir yol gibi. Ve bu yolculukta duygularımız bize rehberlik eder.

Fakat çoğu zaman bu yolun hızına kapılıp kendi duygularımızı görmezden geliyoruz. ”

”



**Sigmund Freud şöyle der:**

“Bastırılan duygular bilinç dışında kalır ve farklı şekillerde ortaya çıkar.”

**Mevlânâ'nın sözleri de bu gerçeği başka bir açıdan anlatır:**

“Yara, ışığın içeri girdiği yerdir.”

**Maya Angelou ise şöyle söyler:**

“İçinde anlatılmamış bir hikâye taşımaktan daha büyük bir acı yoktur.”

Psikologların da söylediği gibi bastırılan duygular yok olmaz; sadece başka bir biçimde geri döner.

**Duyguların Mesajları**

Peki nedir bu duygular?

Bize ne anlatmak isterler?

Onları hissettiğimizde nasıl anlayabiliriz?

Madem bu soruları sorduk, şimdi kendimize doğru küçük bir yolculuğa çıkalım.

Duygular aslında bir yük değil, bir mesajdır.

Bizi biz yapan insani sinyallerdir.

**Kıskançlık****Neden önemli?**

Kıskançlık çoğu zaman kişinin kendini yetersiz hissetmesi veya değer görmeme hissidir.

Yoğun bir acı, kırgınlık ve kaybetme korkusu içerebilir.

Sadece romantik ilişkilerde değil; arkadaşlık, iş

hayatı veya aile içinde de ortaya çıkabilir.

Bastırıldığında ne olur?

Başkalarıyla bağ kurmak zorlaşır. Huzursuzluk, stres ve öfke birikir.

Sürekli bir eksiklik hissi oluşur ve kişi kendini başkalarıyla kıyaslamaya başlar.

**Kızgınlık****Neden önemli?**

Kızgınlık, istemediğimiz bir durum karşısında verdiğimiz güçlü bir duygusal tepkidir.

Haksızlık, engellenme veya hayal kırıklığı karşısında ortaya çıkar. Doğru ifade edildiğinde sınır koymayı öğretir ve bizi harekete geçirir.

Bastırıldığında ne olur?

Küçük olaylarda ani patlamalar yaşanabilir.

İlişkiler zarar görebilir. Kronik gerginlik ve baş ağrısı oluşabilir.

**Üzüntü / Hüzün****Neden önemli?**

Üzüntü, kayıp ve değişimle başa çıkmamıza yardımcı olur.

Genellikle geçici bir süreçtir ve duygusal dengeyi yeniden kurmamıza katkı sağlar.

Bastırıldığında ne olur?

Uzun süre bastırılan hüzün, depresyon, kronik yorgunluk ve bağışıklık sisteminin zayıflamasına yol

açabilir. Kişi içine kapanabilir ve motivasyonu düşebilir.

**Panik / Aşırı Kaygı****Neden önemli?**

Kaygı, tehlike ve risklere karşı bizi uyaran doğal bir savunma mekanizmasıdır.

Bedenimizi tetikte tutarak hayatta kalmamıza yardımcı olur.

Bastırıldığında ne olur?

Panik atak, uyku bozuklukları ve sürekli tetikte olma hali ortaya çıkabilir.

Kalp çarpıntısı ve terleme gibi fiziksel belirtiler görülebilir.

**Mutluluk / Keyif****Neden önemli?**

Mutluluk motivasyonumuzu artırır, üretkenliğimizi destekler ve yaşam doyumunu güçlendirir. Mutlu insanlar genellikle daha empatik, sabırlı ve sevgi dolu olurlar.

Bastırıldığında ne olur?

Yaşam enerjisi azalır, stres toleransı düşer ve psikolojik yorgunluk oluşabilir.

**Doyum****Neden önemli?**

Doyum ruhsal dengeyi sağlar ve iç huzuru güçlendirir.

İhtiyaçlarımız karşılandığında yeni hedeflere odaklanabiliriz.

Bastırıldığında ne olur?

İçsel boşluk ve huzursuzluk oluşabilir.

Sürekli daha fazlasını isteme ya da doyumsuzluk hissi zihinsel ve duygusal gerilimi artırır.

**SON SÖZ**

Unutmayalım ki bu dünyaya misafir olarak geldik. Hayatın hızına kapılmadan önce bazen durup içimize bakmak gerekir.

Duygularımızı anlamak, onları bastırmak yerine dinlemek bize kendimizi iyileştirme fırsatı sunar. Kendimize biraz zaman verelim.

Duygularımızı anlamayı öğrenelim.

Böylece hayatın her anını daha bilinçli ve daha dolu yaşayabiliriz.

“

**Kızgınlık, istemediğimiz bir durum karşısında verdiğimiz güçlü bir duygusal tepkidir. Haksızlık, engellenme veya hayal kırıklığı karşısında ortaya çıkar.**”

”





**Dilhan HIZ**  
Yazar, İletişim Uzmanı

## Kalabalıklar Çağında Yalnızlık...

Şehirler büyüyor, bağlantılar artıyor, mesaj kutuları hiç boş kalmıyor. Ama modern hayatın tuhaf bir çelişkisi var: İnsanlar hiç olmadığı kadar bağlı, ama hiç olmadığı kadar yalnız...

Sabahın köründe saat alarmı çalıyor. Telefon açılıyor. Bildirimler akıyor. Mesajlar, e-postalar, toplantılar, sosyal medya... Gün boyunca yüzlerce insanla "temas" kuruluyor. Ama günün sonunda birçok kişi aynı cümleyi düşünüyor: "Aslında kimseyle gerçekten konuşmadım, sohbet etmedim." Modern hayatın ironisi tam da burada başlıyor. Kalabalıklar büyüyor, şehirler genişliyor, dijital ağlar dünyanın her köşesini birbirine bağlıyor. Ama aynı anda insanların iç dünyasındaki sessiz boşluk da büyüyor. Bilim insanları bu durumu artık bireysel bir ruh hali değil, küresel bir sorun olarak tanımlıyor: yalnızlık salgını.

### ARAŞTIRMALAR GÖSTERİYOR Kİ...

Son yıllarda yayımlanan araştırmalar tabloyu oldukça net çiziyor. Dünya genelinde yaklaşık her altı kişiden biri kendini kronik olarak yalnız hissediyor. Bu, "arada sırada yalnız kalmak" değil; süreklilik gösteren, hayatın içine yerleşmiş bir yalnızlık. Üstelik mesele sadece duygusal bir deneyimle sınırlı değil. Bilimsel veriler yalnızlığın bedeni de etkilediğini gösteriyor. Uzun süreli yalnızlık, kalp hastalıklarından diyabete, bilişsel gerilemeden erken ölüm riskine kadar pek çok sağlık sorunuyla ilişkilendiriliyor. Araştırmalar, yalnızlığın vücutta sürekli bir alarm durumu yarattığını; stres hormonlarının yükseldiğini ve bağışıklık sisteminin zayıfladığını ortaya koyuyor. Başka bir deyişle, yalnızlık sadece ruhu değil bedeni de yoruyor. İşin daha da ilginç tarafı, yalnızlığın artık en çok gençleri etkilemesi. Eskiden bu duygu daha çok yaşlılıkla ilişkilendirilirdi. Oysa bugün tablo tersine dönmüş durumda. Özellikle genç kuşaklarda yalnızlık oranlarının hızla yükseldiği görülüyor.

“ Son yıllarda yalnızlıkla mücadele etmek için geliştirilen yapay zekâ sohbet uygulamaları ve dijital “yoldaşlar” giderek yaygınlaşıyor. Bu araçlar bazı insanlar için geçici bir rahatlama sağlayabiliyor; en azından birinin “dinlediği” hissini yaratabiliyor. Ama uzmanlar burada temkinli olunması gerektiğini söylüyor. ”

Bunun nedeni ise modern hayatın en büyük paradokslarından biri: sürekli bağlantı. İnsanlar günün büyük bölümünü çevrim içi geçiriyor, sürekli mesajlaşıyor, sürekli iletişim halinde. Ama bu iletişimin çoğu yüzeysel. Dijital etkileşim arttıkça derin bağların azaldığı bir çağdayız. Kalabalık bir dijital odada bulunmak, gerçekten birinin yanında olmak anlamına gelmiyor. Bu yüzden günümüz yalnızlığı çoğu zaman “kimsem yok” hissinden çok farklı. Daha çok “beni



gerçekten anlayan kimse yok” duygusuna benziyor. İnsanlar kalabalıkların ortasında bile kendilerini görünmez hissedebiliyor.

### DİJİTAL YOLDAŞLAR

Toplumsal değişimler de bu tabloyu güçlendiriyor. Tek kişilik hanelerin sayısı hızla artıyor. Büyük şehirlerde yalnız yaşayan insanların oranı her geçen yıl yükseliyor. Bireyselleşme özgürlük sağlarken, aynı zamanda sosyal bağları da zayıflatabiliyor. Teknoloji ise bu hikâyenin karmaşık bir parçası. Son yıllarda yalnızlıkla mücadele etmek için geliştirilen yapay zekâ sohbet uygulamaları ve dijital “yoldaşlar” giderek yaygınlaşıyor. Bu araçlar bazı insanlar için geçici bir rahatlama sağlayabiliyor; en azından birinin “dinlediği” hissini yaratabiliyor. Ama uzmanlar burada temkinli olunması gerektiğini söylüyor. Çünkü dijital yoldaşlar gerçek ilişkilerin yerini dolduramıyor. Hatta aşırı kullanıldığında, insanların gerçek sosyal ilişkiler kurma becerilerini zayıflatabileceği düşünülüyor. Bütün bunlar yalnızlığın bireysel bir karakter meselesi olmadığını gösteriyor. Sorun çoğu zaman kişinin içinde değil, yaşadığımız hayatın yapısında. Modern şehirler hız, rekabet ve bireysellik üzerine kuruluyken, insan zihni hâlâ bağ kurmaya ihtiyaç duyan bir tür olarak kalmaya devam ediyor. Bu nedenle bazı ülkelerde yalnızlıkla mücadele için yeni yaklaşımlar geliştirilmeye başlandı. Sağlık sistemleri insanların yalnızlık düzeyini ölçmeye başladı. Doktorların bazı hastalara ilaç yerine sosyal etkinlikler, gönüllülük çalışmaları veya topluluk aktiviteleri önermesi gibi uygulamalar yaygınlaşıyor. Çünkü mesele özünde basit bir gerçeğe dayanıyor: İnsanlar aslında bağlantıya değil, anlamlı bağlara ihtiyaç duyuyor. Sesinizi duyuyorum. Diyorsunuz ki: *Bir kedim bile yok! Anlıyorum!..*

**Derya ER GÜL**

İnsan Kaynakları Profesyoneli | Profesyonel Koç, ICF

## Bilmediğini Bilmek: GERÇEK UZMANLIĞIN BAŞLADIĞI YER

Gerçek uzmanlık nereden başlıyor? Bildiklerimizin çokluğundan mı? Bildiklerimize yasladığımız özgüvenin sesinden mi? "Bilmiyorum" diyebildiğimiz andan mı? Dunning-Kruger etkisi, özgüven ile yetkinlik arasındaki şaşkırtıcı dengeyi gözler önüne seriyor. Bu yazıda, farkındalığın gelişime nasıl kapı açtığını birlikte keşfedeceğiz.

### TANIDIK BİR SAHNE

Bir toplantı odasını düşünelim. Masanın bir ucunda, konuyla ilgili her soruya hızla cevap veren biri var. Diğer uçta ise sessizce dinleyen, düşünen, yalnızca sorulduğunda katkı sunan bir başkası. Hangisinin daha yetkin olduğunu nasıl anlayabiliriz?

Bu sahne, iş dünyasında sıkça karşılaştığımız bir durumu yansıtıyor. Özgüvenle konuşmak ile derinlemesine bilgi sahibi olmak her zaman aynı şey olmayabiliyor. Bu ayrımı fark etmek, hem bireysel gelişim hem de ekip dinamikleri açısından çok değerli.

Hatırlıyorum, kariyerimin ilk yıllarında bir toplantıda çok emin bir şekilde bir fikir sunmuştum. Sonra deneyimli bir meslektaşım sessizce birkaç soru sordu ve o an fark ettim ki, konuya ne kadar yüzeysel baktığımı bile bilmiyordum. O an utanç değil, şaşkınlık hissettim. Ve o şaşkınlık, benim için bir 'aha!' anı oldu.

### DUNNING-KRUGER ETKİSİ NEDİR?

1999 yılında Cornell Üniversitesi'nden psikologlar David Dunning ve Justin Kruger'ın yaptığı araştırma, ilginç bir sonuç ortaya koydu: Bir konuda az bilgi sahibi olan

“**Hatırlıyorum, kariyerimin ilk yıllarında bir toplantıda çok emin bir şekilde bir fikir sunmuştum. Sonra deneyimli bir meslektaşım sessizce birkaç soru sordu ve o an fark ettim ki, konuya ne kadar yüzeysel baktığımı bile bilmiyordum. O an utanç değil, şaşkınlık hissettim. Ve o şaşkınlık, benim için bir 'aha!' anı oldu.**”



kişiler, yetkinliklerini olduğundan çok daha yüksek değerlendirme eğilimindeydi. Buna karşılık, gerçekten uzman olanlar kendilerini hafife alıyordu.

Bu durum, "bilinçsiz yetersizlik" olarak da adlandırılıyor. Yani kişi, ne kadar bilmediğini bilmiyor. Öte yandan, bir konuya hâkim olan kişi, bildiklerinin "herkesin bildiği şeyler" olduğunu düşünerek kendini küçümseyebiliyor. Halk arasında ise çok daha bilinen bir isimle de karşımıza çıkabiliyor: "cahil cesareti". Bu durumu ilk öğrendiğimde bir rahatlama hissettim. Çünkü yıllar içinde yaşadığım o "aslında

bilmiyordum" anlarının bir adı vardı ve bu anların gelişim için ne kadar kıymetli olduğunu anladım. Dunning ve Kruger'ın ifadesiyle: "Yetersizlik, yalnızca düşük performansa yol açmakla kalmaz, aynı zamanda kişinin kendi yetersizliğini fark etme becerisini de engeller."

### İŞ YAŞAMINDA NEREDE KARŞIMIZA ÇIKIYOR?

Bu etki, iş yaşamının pek çok noktasında kendini gösteriyor:

- Mülakat süreçlerinde: Kendini çok iyi ifade eden adaylar, teknik yetkinliği daha yüksek



ama mütevazı adayların önüne geçebiliyor. İnsan kaynakları profesyonelleri olarak bu ayrımı fark etmek kritik bir beceri. Bazen bir adayın gözlerindeki o samimi tereddüt, "her şeyi biliyorum" diyen birinin özgüveninden çok daha değerli olabiliyor ve kişinin bakış açısına ve yaklaşımına dair önemli bir girdi sağlıyor.

- Terfi kararlarında: Görünürlüğü yüksek olan çalışanlar, sessiz ama etkili katkı sunan meslektaşlarına göre daha kolay öne çıkabiliyor. Bu, sessiz çalışanlar için hayal kırıklığı yaratabiliyor ve bazen o hayal kırıklığı, organizasyonun en değerli insanlarını kaybetmesine neden oluyor.
- Ekip dinamiklerinde: Toplantılarda baskın sesler, farklı perspektiflerin duyulmasını engelleyebiliyor. Oysa en değerli fikirler çoğu zaman sessiz kalan kişilerden geliyor.
- Geri bildirim süreçlerinde: Kendi performansını yüksek değerlendiren kişiler, yapıcı geri bildirimini kabul etmekte zorlanabiliyor. Bu noktada geri bildirim veren kişi olarak içinizde bir sıkışma hissedebilirsiniz. Karşınızdakini kırmak istemezsiniz ama gelişimi için dürüst olmanız gerekir. Bu denge, İK'nın en insani ve en zorlu yanlarından biri.

Gallup'un yayımladığı "State of the Global

Workplace" raporuna göre, çalışanların yalnızca yüzde 23'ü işte gerçek anlamda bağlı ve motive hissediyor. Bu düşük oranın arkasında, doğru yetkinliklerin doğru şekilde değerlendirilememesi de yatıyor olabilir.

### PEKİ, NE YAPABİLİRİZ?

Bu etkiyi tamamen ortadan kaldırmak mümkün olmasa da farkındalık, dönüşümün ilk adımı. İşte deneyimlerden süzülen birkaç pratik öneri:

1. Yapılandırılmış değerlendirme süreçleri oluşturun. Mülakatlarda ve performans değerlendirmelerinde, izlenimlere değil somut verilere dayanan ölçütler kullanmak, Dunning-Kruger etkisinin karar süreçlerini etkilemesini azaltır. Yetkinlik bazlı mülakat teknikleri bu konuda çok değerli bir araç.
2. Güvenli geri bildirim ortamları yaratın. Kişinin kendi kör noktalarını görebilmesi için dürüst ve destekleyici bir geri bildirim kültürü şart. Koçluk yaklaşımı burada devreye giriyor. Yargılamadan, merakla soru sormak, karşıdaki kişinin kendi farkındalığını geliştirmesine alan açıyor. Koçluk seanslarında tanık olduğum en güzel anlardan biri, bir kişinin "aslında bu konuyu bilmiyordum" dediği ve bunu bir utanç yerine keşif heyecanıyla söylediği anlardır.
3. Sessiz yetkinlikleri görünür kılın. Ekiplerde yalnızca yüksek sesle konuşanları değil, sessizce katkı

sunanları da fark etmek ve takdir etmek gerekiyor. Liderler için bu bilinçli bir çaba gerektiriyor. Bir keresinde ekibe yeni katılan kariyerinin başındaki bir ekip arkadaşına "senin bu konudaki düşünceni merak ediyorum" dediğimde, ortaya koyduğu bakış açısı toplantının ve hayata geçirdiğimiz uygulamanın tüm yönünü değiştirmişti.

4. Sürekli öğrenme kültürünü besleyin. Dunning-Kruger etkisinin en güçlü panzehiri, öğrenmeye açık olmak. "Bilmiyorum" diyebilmek, aslında en büyük yetkinlik göstergelerinden biri. Organizasyonlarda öğrenme odaklı bir kültür inşa etmek, hem bireysel hem de kurumsal gelişimi hızlandırıyor.

### FARKINDALIKTAN GELİŞİME

Dunning-Kruger etkisi, aslında hepimizin zaman zaman düştüğü bir tuzağı gözler önüne seriyor. Önemli olan bunu bir yargılama aracı olarak değil, gelişim fırsatı ve farkındalık aracı olarak görmek. İş dünyasında gerçek uzmanlık, çoğu zaman "bilmediğini bilmekle" başlıyor. Alçakgönüllülükle öğrenmeye devam eden, soru sormaktan çekinmeyen, farklı perspektiflere kulak veren profesyoneller ve liderler, hem kendileri hem de ekipleri için en güçlü dönüşümü yaratıyor. Ve belki de en güzel tarafı şu: "Bilmiyorum" dediğimiz an, aslında öğrenmeye en açık olduğumuz

andır. O anda bir kırılma var ama aynı zamanda büyük bir cesaret de var. Bu cesareti hem kendimizde hem de çevremizdekilerde fark edip destekleyebildiğimizde, gerçek anlamda birlikte büyüyoruz. İşte bu kırılmanın cesaretle birleştiği paylaşım bir yandan da bizi birbirimize daha da yakınlaştırıyor, ilişkilerimizi güçlendiriyor, güveni tazeleyerek öğrenme kültürünü besliyor. Belki de asıl soru şu: Kendi Dunning-Kruger anlarımızı fark etmeye başladığımızda hayatımızda ve çevremizde neler değişirdi?

“

**Gallup'un yayımladığı "State of the Global Workplace" raporuna göre, çalışanların yalnızca yüzde 23'ü işte gerçek anlamda bağlı ve motive hissediyor. Bu düşük oranın arkasında, doğru yetkinliklerin doğru şekilde değerlendirilememesi de yatıyor olabilir.**”

”

**Elçin KAYICI**

Servis Operasyon Yöneticisi / Profesyonel Koç

✉ kayicielcin@gmail.com

in elcin-kayici

## Bilincin Sınırlarını Aşmak: Beyin Bir Radyo mu?

Geleneksel bilim bilincin beynin bir ürünü olduğunu söylerken, modern araştırmalar şaşırtıcı bir ihtimali fısıldıyor: Ya beyin bilinci üreten değil, onu evrenden süzen bir alıcıysa? Dan Brown'ın son kitabındaki kurgudan kuantum fiziğinin derinliklerine uzanan bu yolculukta, yerleşik olmayan bilinç kavramını ve potansiyellerimizi keşfediyoruz.

Bilinç nerede gerçekleşir? Bu soruyu duyduğumuzda çoğumuz refleks olarak elimizle başımızı işaret ederiz. Bilim dünyası yüzyıllardır bilincin, beynimizdeki milyarlarca nöronun karmaşık bir etkileşimi sonucu ortaya çıkan "biyolojik bir yan ürün" olduğunu savundu. Ancak son yıllarda yapılan araştırmalar ve Dan Brown'ın son eseri Sırların Sırrı (The Secret of Secrets) romanında ustalıkla işlediği temalar, bizi bu yerleşik kabulü sorgulamaya davet ediyor. "Yerleşik olmayan bilinç (non-local consciousness)" kavramı, bilincin sadece kafatasımızın içine hapsolmuş bir mekanizma değil, evrene yayılmış bir "alan" olabileceğini öne sürüyor. Dan Brown, kurgusunda bilincin bedenden bağımsız var olabileceği fikrini işleyerek aslında çok kadim bir tartışmayı modern bilimle harmanlıyor. Kitapta geçen olaylar sadece mistik birer anlatı değil, bilimin henüz tam deşifre edemediği kuantum tabanlı birer gerçeklik olabileceğine dair kapılar açıyor. Eğer bilinç yerleşik değilse, hepimiz aslında devasa bir "bulut sistemine" kayıtlı birimler olabilir miyiz? Bu soru, kolektif bilinç kavramını soyut bir felsefeden somut bir veri işleme modeline dönüştürüyor.

“Günümüz teknolojiyle beynin fiziksel hareketleri nasıl yönettiği büyük oranda deşifre edildi. Ancak düşüncenin tam olarak nerede "üretildiği" hala büyük bir sır. Bazı araştırmacılar, bize bir "mekân aldatmacası" sunulmuş olabileceğini savunuyor.”



### MEKÂN ALDATMACASI VE BEYNİN KAPASİTESİ

Günümüz teknolojiyle beynin fiziksel hareketleri nasıl yönettiği büyük oranda deşifre edildi. Ancak düşüncenin tam olarak nerede "üretildiği" hala büyük bir sır. Bazı araştırmacılar, bize bir "mekân aldatmacası" sunulmuş olabileceğini savunuyor. Bir nesneye dokunduğumuzda onun sertliğini reseptörlerimizle algılarız, peki ya düşüncelerimiz? Beynimiz, en gelişmiş kuantum bilgisayarlarından bile daha hızlı çalışıyor; milyonlarca veri, anı ve duygu saniyeler içinde işleniyor. Eğer tüm bu yoğun veri trafiği ve enerji akışı sadece fiziksel bir organda gerçekleşseydi, beynimizin bu yükü kaldıramayıp deyim yerindeyse "patlaması" gerekmez miydi? Bu noktada Robert Lanza'nın Biyosentrizm

teorisi, yaşamın ve bilincin evrenin merkezinde olduğunu savunan görüş imdadımıza yetişiyor. Psychology Today'de yayımlanan makalelerinde Lanza, bilincin beynin içine hapsolmuş bir "şey" olmadığını, aksine zaman ve mekânın dışındaki temel bir yapı taşı olduğunu belirtiyor. Lanza'ya göre yaşam ve bilinç, evrenin oluşumu için temeldir; yani evren bilinci değil, bilinç evreni yaratır. Bu bakış açısı, dünyayı sadece pasif bir gözlemci olarak değil, gerçekliği bizzat inşa eden aktif bir bilinç alanı olarak görmemizi sağlar.

### RADYO ANALOJİSİ: YAYIN HIÇ KESİLMİYOR

Bilincin yerleşik olmadığını anlamak için kullanılan en etkili örnek "radyo analojisi"dir. Bu yaklaşıma göre beyin, bilinci üreten bir fabrika değil; dışarıdaki yayını alan, işleyen ve sese dönüştüren bir alıcıdır. Bir radyo



cihazı bozulduğunda içinden gelen ses kesilir, ancak bu durum yayının yok olduğu anlamına gelmez. Yayın evrende dalgalar halinde var olmaya devam eder; sadece o alıcı artık onu yakalayamaz. Nobel ödüllü fizikçi Erwin Schrödinger'in 1933 yılında belirttiği gibi: "Bilinç fiziksel terimlerle açıklanamaz, çünkü bilinç kesinlikle her şeyin başladığı asıl yerdir, temeldir."

### STRATEJİK SEZGİLER: LİDERLİKTE KOLEKTİF VERİYİ YÖNETMEK

Yerleşik olmayan bilinç kavramı, sadece fiziksel bir olgu değil, aynı zamanda modern liderlik için devrim niteliğinde bir araçtır. Geleneksel liderlik, sadece mevcut verilere ve rasyonel analize dayanır. Ancak "vizyoner lider" dediğimiz profiller, genellikle henüz somutlaşmamış ihtimalleri "sezen" kişilerdir. Eğer bilinç yerleşik değilse ve hepimiz ortak bir veri alanına yani bulut sistemine bağlıysak, sezgi dediğimiz şey aslında bu alandan çekilen yüksek hızlı bir veridir.

İş dünyasında inovasyon ve strateji geliştirme süreçlerinde, "bilgi" ile "bilgelik" arasındaki fark burada yatar. Bir lider, ekibini sadece görevlerle değil, ortak bir bilinç alanı oluşturarak yönettiğinde, bireysel kapasitelerin toplamından çok daha büyük bir kolektif zekâ ortaya çıkar. Başarılı girişimcilerin "pazarın nereye gideceğini hissettim" dediği anlar,

aslında yerleşik olmayan bilincin sunduğu geniş veri ağından çekilen stratejik sinyallerdir.

### HAREKETE GEÇ: KENDİ YAYININI YÖNET

Yerleşik olmayan bilinç teorisi bizlere şu çözümü sunar: Sınırlarınız beyninizin kısımlarıyla değil, odaklandığınız alanın genişliğiyle ölçülür. Bu öğretiyi günlük hayatımıza entegre etmek için şu adımları izleyebiliriz:

**Algı Yönetimi:** "Gördüğün mü gerçek, yoksa sana gösterilen mi?" sorusunu sorarak beyninizin filtrelerini sorgulayın.

**Kolektif Veriyi Kullanın:** Kişisel gelişimin bir parçası olarak başkalarıyla kurduğumuz derin bağların, aslında ortak bir bilgi havuzundan, bulut sisteminden beslendiğini fark edin.

**Frekans Ayarlayın:** Stres ve kaygı, radyodaki cızırtılar gibidir. Mindfulness ve nefes teknikleriyle "temiz bir yayın" için zihinsel frekansınızı düzenleyin. Sonuç olarak, Dan Brown'ın kurgusundan yola çıkıp Robert Lanza gibi bilim insanlarının verilerine dayandığımızda karşımıza şu tablo çıkıyor: Bizler sadece et ve kemikten ibaret canlılar değiliz. Bizler, evrenin her noktasına erişimi olan, zamanın ve mekânın ötesine uzanan muazzam bir bilinç ağının parçalarıyız.

Peki, siz bugün hangi kanalı dinlemeyi seçiyorsunuz?

# GÜCÜMÜZ MESLEĞİMİZ, MESLEĞİMİZ GÜCÜMÜZ

Türkiye'de profesyonel koçluğun bilinirliğini artırmak, koçluk mesleğinin gücünü topluma yaymak ve büyümeye birlikte liderlik etmek için siz de ICF Türkiye'ye katılın.



**Erol TAHTAKESEN**

İnsan Kaynakları Uzmanı, Profesyonel Koç / Icf

## KİMSE SÖYLEMEZ AMA HERKES BEKLER: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı, kurumların görünmeyen taşıyıcı kolonudur. "Gönüllü" olarak tanımlanan bu katkı, zamanla sessiz bir kurumsal beklentiye dönüşebiliyor.

Peki, bu davranış takdir edilmediğinde çalışan bağlılığını zayıflatıp, uzun vadede sessiz istifaya zemin hazırlayabilir mi?

"Özgeçilik" kavramı, Türk Dil Kurumu sözlüğünde "diğerkâmlık" olarak tanımlanır. Diğerkâmlık; bireyin herhangi bir kişisel çıkar gözetmeden, dışsal bir ödül beklentisi olmaksızın ve zaman zaman bedel ödemeyi göze alarak başkalarının yararını önelemesini ifade eder.

Bu kavramı iş yaşamına uyarladığımızda ise benzer bir çerçeveye karşılarız. Örgütsel bağlamda diğerkâmlık; çalışanın kişisel kazanç beklentisi olmadan, çoğu zaman görünür bir karşılık almaksızın, kurumun ve ekip arkadaşlarının yararını gözeterek gönüllü sorumluluk üstlenmesidir. İşte bu yaklaşım, örgütsel vatandaşlık davranışının temelini oluşturur.

Bu nedenle örgütsel vatandaşlık davranışı, yalnızca görev tanımının ötesine geçmek değil; kurum kültürüne bilinçli ve gönüllü bir katkı sunma anlayışıdır.

Bununla birlikte son yıllarda gündeme gelen "sessiz istifa" kavramı, çalışanın katkısını görev tanımıyla sınırlı tutmasını ifade eder. Bu yaklaşım, gönüllü sorumluluk alma ve fazladan değer üretme anlayışından belirgin biçimde ayrışır.

Bir başka deyişle, çalışan ile kurum arasındaki ilişkinin "asgari yükümlülükler"



çerçevesinde yeniden şekillendiğini gösterir. Bu durum ise kurumlar açısından önemli bir soruyu gündeme getirir: Çalışanlar neden yalnızca yapmak zorunda olduklarıyla yetinmeyi tercih ediyor ve gönüllü katkı hangi koşullarda yeniden mümkün hale gelir?

### TAM O ANDA DEVREYE GİRMEK

İş yerinizde çalıştığınızı düşünün ve işe yeni başlayan bir mesai arkadaşınız var; bir konuda da yardıma ihtiyacı olduğunu hissettiniz. Tam da o sırada siz devreye giriyorsunuz ve mesai arkadaşınıza aslında size verilen görevler arasında yer almayan bir davranışta bulunarak yardımda bulunuyorsunuz ve onun sorunun çözümüne katkı sağlıyorsunuz. İşte bu durum sizin bir örgütsel vatandaş olduğunuzu gösterir. Bu davranış çoğu zaman ne resmi bir ödül getirir ne de bir yaptırım içerir. Aslında kişinin bu davranışının çalıştığı örgüte bağlılığını gösterdiğini

de söyleyebiliriz.

Bu tür gönüllü katkılar yalnızca anlık bir sorunun çözümüne hizmet etmez; aynı zamanda örgüt içinde güven, dayanışma ve öğrenme kültürünün inşasına katkı sağlar. Özellikle işe yeni başlayan çalışanların desteklendiğini hissetmesi, kuruma uyum sürecini hızlandırırken ekip içi aidiyet duygusunu da güçlendirir.

Bu yönüyle örgütsel vatandaşlık davranışı, bireysel bir iyi niyet göstergesinin ötesine geçerek örgütün sosyal sermayesini besleyen ve sürdürülebilir performansa zemin hazırlayan bir unsur haline gelir.

### ÖDÜL YOKSA DEĞER DE YOK MU?

Burada mesele her gönüllü davranışı finansal olarak ödüllendirmek değildir; asıl mesele bu katkıyı kurumsal hafızada ve kültürde anlamlı bir yere yerleştirebilmektir. Çünkü takdir mekanizmasından yoksun bırakılan gönüllülük, sürdürülebilirliğini kaybedebilir ve çalışan bağlılığı üzerinde zayıflatıcı



bir etki yaratabilir.

Bu noktada kurumlar için temel soru şudur: Örgütsel vatandaşlık davranışı nasıl görünür kılınabilir ve nasıl sürdürülebilir hale getirilebilir? Yanıt, çoğu zaman finansal ödüllerden ziyade kültürel ve yönetsel uygulamalarda saklıdır.

Liderlerin bu davranışları fark etmesi, geri bildirim süreçlerinde somutlaştırması ve performans değerlendirmelerinde yalnızca sonuçlara değil, sürece ve iş birliğine de yer vermesi kritik önem taşır. Çünkü gönüllülük ancak değer gördüğü bir ortamda devam eder. Aksi halde "fazladan adım atma" isteği zamanla yerini asgari çabaya bırakabilir.

### GÖNÜLLÜLÜĞÜN PSİKOLOJİK BEDELİ

Bu noktada iki soru aklımıza gelebilir:

- 1- Sürekli gönüllü katkı sunan çalışanların psikolojik dayanıklılığı nasıl etkilenir?
- 2- Takdir edilmeyen örgütsel vatandaşlık davranışı, duygusal tükenmişliğe dönüşebilir mi?

Örgütsel vatandaşlık davranışı pozitif bir kavramdır; ancak sürdürülebilir olması için çalışanın psikolojik kaynaklarının da güçlü olması gerekir. Psikolojik olarak iyi durumda olan çalışanlar, daha fazla gönüllü katkı sunar, daha fazla iş birliği gösterir ve inisiyatif alır. Yani mental sağlık, örgütsel vatandaşlığın ön koşullarından biridir.

Dünya Sağlık Örgütü mental sağlığın desteklenmesi

konusundaki özet raporunda mental sağlığı, "bireyin kendi yeteneklerini fark ettiği, yaşamın normal stresleriyle başa çıkabildiği, üretken ve verimli bir şekilde çalışabildiği ve topluma katkıda bulunabildiği bir refah hali" olarak tanımlamaktadır. Mental sağlığı iyi olmayan bir çalışan, kendisini işinde verimli hissetmeyebilir, bulunduğu ortamdan uzaklaşmaya çalışabilmektedir.

Bu sebeple işyerindeki liderlerin ve yöneticilerin tutumu da çalışanların mental sağlığı üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. İyi bir lider, çalışanların duygusal ihtiyaçlarını anlamalı, onları motive etmeli ve psikolojik güvenliklerini sağlamalıdır.

### KURUMSAL BAŞARININ SESSİZ BELİRLEYİCİSİ

Örgütsel vatandaşlık davranışı, kurumların performans göstergelerinde her zaman görünür olmayabilir; ancak çalışanların psikolojik iyi oluş düzeyiyle yakından ilişkilidir.

Kendini güvende, değerli ve desteklenmiş hisseden çalışanlar gönüllü katkı sunmaya daha yatkındır. Buna karşılık, sürekli fazladan rol üstlenmek durumunda kalan ve takdir edilmeyen çalışanlarda bu gönüllülük zamanla geri çekilebilir. Bu süreç yalnızca bağlılığı değil, mental dayanıklılığı da etkileyen bir kırılma noktası yaratabilir.

Dolayısıyla örgütsel vatandaşlığı sürdürülebilir kılmak, "fazladan çabayı" teşvik etmekten önce psikolojik güvenliği ve iyi oluşu koruyan bir kültür inşa etmeyi gerektirir. Çünkü gönüllülük talep edilerek değil, güven ortamında filizlenir. Ayrıca mental sağlığın korunması yalnızca bireylerin yaşam kalitesini artırmakla sınırlı değildir; aynı zamanda organizasyonların sürdürülebilir başarısının temel taşlarından biridir.

Unutulmamalıdır ki, sağlıklı zemin olmadan hiçbir gönüllü katkı uzun süre ayakta kalmaz.

“Özellikle işe yeni başlayan çalışanların desteklendiğini hissetmesi, kuruma uyum sürecini hızlandırırken ekip içi aidiyet duygusunu da güçlendirir.”

# En uzun yollar, tek adımla başlar



**Tülin ÇENELİ**

Yönetici Koçu &amp; İletişim Danışmanı

✉ tulin@brandfocus.com.tr

# ARTIK ÇİÇEK AÇMA ZAMANI

Bahar geldiğinde doğa bize her yıl aynı şeyi hatırlatır: Hiçbir şey sonsuza kadar aynı kalmaz. Toprak aylarca sessiz görünür, ama aslında içeride sürekli bir hazırlık vardır. Kökler derinleşir, enerji birikir, zaman beklenir. Ve doğru an geldiğinde, hiçbir çiçek "Acaba açmalı mıyım?" diye tereddüt etmez.

İnsan da böyledir. Ama biz çoğu zaman kendimizi doğanın bu akışından koparıyoruz. Bekleriz ama hazırlık yapmayız. İsteriz ama harekete geçmeyiz. Hayal kurarız ama o hayalin sorumluluğunu almaktan çekiniriz. Oysa bahar, sadece bir mevsim değil; bir karar anıdır.

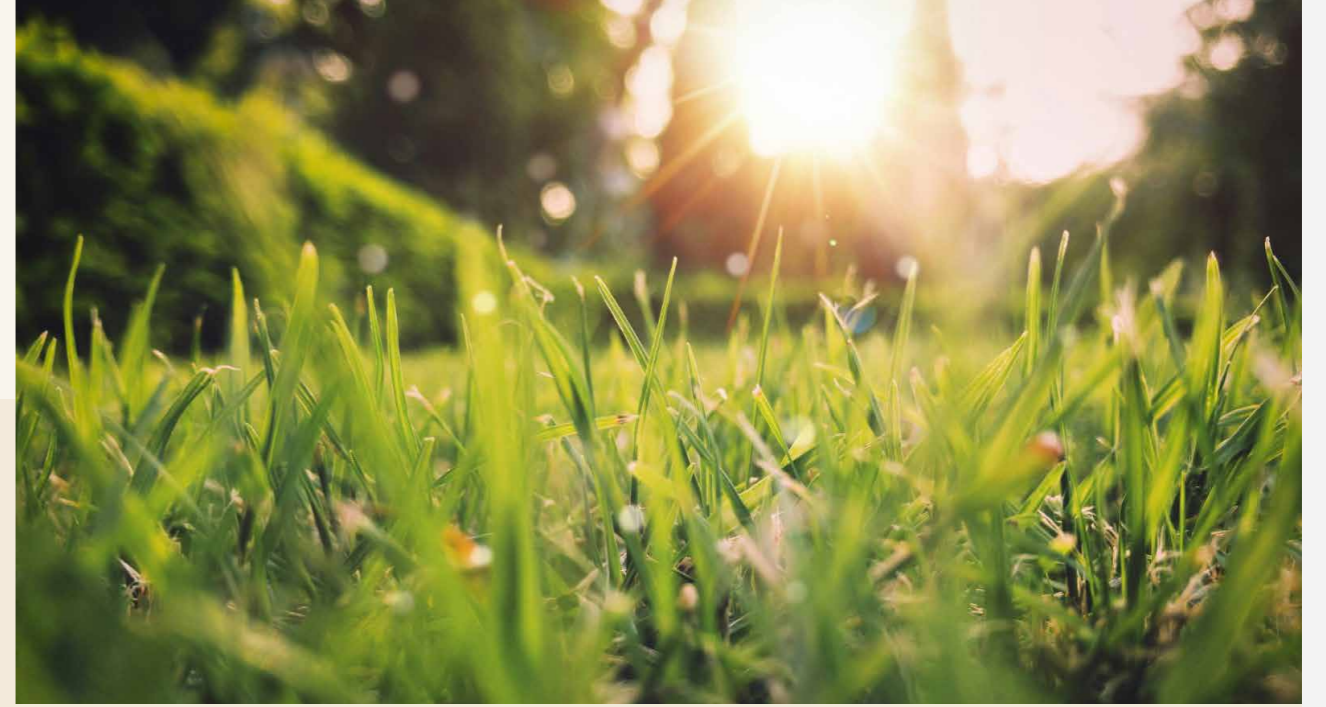
## ÇİÇEK AÇMAK BİR ZAMAN DEĞİL, BİR SEÇİMDİR

Koçluk ve mentorluk süreçlerinde en sık karşılaştığım cümlelerden biri şudur: "Henüz hazır hissetmiyorum."

Bu cümle, çoğu zaman bir gerçeklikten çok bir erteleme biçimidir. Çünkü hazır olmak, dış koşulların mükemmel hale gelmesini beklemek değildir. Hazır olmak, belirsizliğe rağmen adım atabilmektir. Tıpkı bir çiçeğin, havanın tamamen güvenli olup olmadığını analiz etmeden açması gibi. Bahar bize aslında şunu gösterir: Büyüme, konfor alanında değil; risk alınan yerde başlar.

## İÇİMİZDE AÇANI DIŞARI TAŞIYABİLMEK

Bir iletişimci olarak şunu çok net görüyorum: İnsanların en büyük problemi kendilerini ifade edememeleri değil, neyi ifade etmek istediklerini yeterince



netleştirememeleri. İçinde neyin filizlendiğini bilmeyen biri, dışarıda neyi büyüteceğini de bilemez. Bu yüzden her bahar, kendimize şu soruları sormak için güçlü bir fırsattır:

- Gerçekten neyi büyütmek istiyorum?
- Hangi düşünce artık bana hizmet etmiyor?
- Hangi hikâyeyi geride bırakmalıyım?
- Ve en önemlisi... Ben kim olarak devam etmek istiyorum?

İletişim, sadece kelimelerle kurduğumuz bir bağ değildir. İletişim, önce kendimizle kurduğumuz bağla başlar sonra dışarı açılır.

## HEDEF DEĞİL, YÖN MESELESİ

Yeni dönemler, bahar mevsimi çoğu zaman hedef listeleriyle başlar. Daha fazla iş, daha fazla başarı, daha fazla görünürlük... Ama çoğu zaman atlanan şey şudur: Hedefler yönünüzse, insanı büyütmez; sadece yorar.

“**Hazır olmak, belirsizliğe rağmen adım atabilmektir. Tıpkı bir çiçeğin, havanın tamamen güvenli olup olmadığını analiz etmeden açması gibi. Bahar bize aslında şunu gösterir: Büyüme, konfor alanında değil; risk alınan yerde başlar.**”

Mentorluk süreçlerinde en çok odaklandığımız konulardan biri de budur: "Hedefin sana kim olmayı öğretiyor?" Çünkü gerçek dönüşüm, ulaşılan noktada değil, o yolda kim olduğunda saklıdır. Bahar bu yüzden sadece "yeni hedefler" değil, "yeni bir yön" seçme zamanıdır.

## KENDİ RİTMİNE SAYGI DUymAK

Doğada hiçbir çiçek diğerine bakıp kendini aceleye getirmez. Ama biz sürekli karşılaştırırız.

"Onlar başladı, ben daha neredeyim?"

"Geç kaldım mı?"

"Yeterince hızlı mıyım?"

Oysa büyümenin en önemli şartlarından biri, kendi ritmine saygı duymaktır. Her insanın mevsimi farklıdır. Bazıları erken açar, bazıları geç ama doğru zamanda açan her şey kalıcı olur.

## BU BAHAR NE AÇACAK?

Bahar dışarıda çoktan başladı. Asıl soru şu: Senin içinde ne zaman başlayacak? Bu yeni dönemde belki de en önemli karar, daha fazlasını yapmaktan öte, gerçekten anlamlı olanı seçmektir. Ve belki de en güçlü başlangıç, şu cümleyi kurmak: "Artık hazırım demeyi beklemeyeceğim ve çiçek açmayı seçeceğim." Çünkü bazı kapılar çalındığında değil, açıldığında hayat değişir. Ve asıl bahar dışarıda değil, insanın içinde başlar.

**Metin ÖZKAN**

Creative Director, Kurumsal Yayın Uzmanı

✉ metin.ozkan@iziletisim.com

📷 mtnozkn\_ 🌐 Metin Özkan

# Görsel Gürültü Çağında DİKKAT TASARIMI

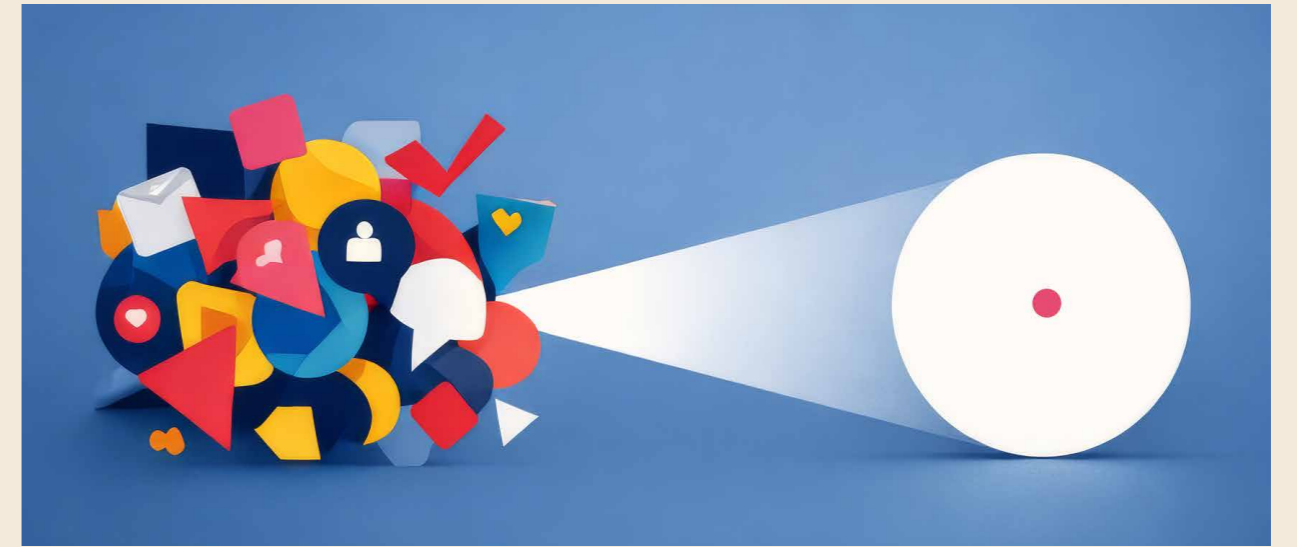
Her gün yüzlerce görselin içinden geçiyoruz. Peki gerçekten hangilerini görüyoruz? Günümüz iletişim dünyasında tasarımın en kritik görevi artık “güzel görünmek” değil; dikkat yakalayabilmek.

Bir grafik tasarımcı ve kreatif direktör olarak yıllardır aynı şeyi gözlemliyorum: Görsel dünya inanılmaz bir hızla büyüyor ama dikkat kapasitemiz aynı hızda genişlemiyor. Hatta tam tersine, giderek daralıyor. Gün içinde sosyal medya akışında, reklamlarda, web sitelerinde ve uygulamalarda yüzlerce hatta binlerce görsele maruz kalıyoruz. Bu yoğunluk, tasarım dünyasında yeni bir durumu ortaya çıkardı: görsel gürültü. Görsel gürültü aslında oldukça basit bir şeydir. Her şeyin bağırdığı bir ortamda hiçbir şeyin gerçekten duyulmaması. Renklerin aşırı doygun olduğu, tipografinin sürekli büyüdüğü, hareketli grafiklerin durmaksızın aktığı bir iletişim evreninde yaşıyoruz. Markalar daha çok dikkat çekmek için daha çok şey ekliyor. Ama ironik bir şekilde bu strateji çoğu zaman tam tersi bir sonuç yaratıyor.

## BEYİN KARMAŞAYI FİLTRELER

İnsan beyni karmaşayı sevmez. Beyin enerji tasarrufu yapmak ister. Bu yüzden karşılaştığı görselleri hızla filtreler ve yalnızca anlamlı ya da farklı olanı seçer. İşte tam bu noktada tasarımın gerçek gücü ortaya çıkar: sadeleşmek.

# #İletişim #sosyal medya #değişim #kaliteli yaşam



Bugün güçlü tasarım çoğu zaman “daha fazla” değil, “daha az” demektir. Daha az renk, daha az öge, daha az gürültü. Çünkü sade bir görsel, beynin işini kolaylaştırır. İnsan gözünün dinlenebileceği bir alan yaratır. Ve tam da bu yüzden daha kolay hatırlanır. Dikkat ekonomisinin hüküm sürdüğü bu çağda görselin rolü yalnızca estetik üretmek değil, aynı zamanda dikkat yönetmektir. Tasarımcı aslında görünmeyen bir trafik polisi gibidir. Bakışın nereye gideceğini, hangi bilginin önce okunacağını ve hangi duygunun oluşacağını tasarlar.

## SESSİZLİK DE BİR TASARIM KARARIDIR

Bu yüzden iyi tasarım yalnızca güzel değildir; yönlendiricidir. Bir sayfaya baktığınızda gözünüzün önce başlığa gitmesi, sonra görsele kayması, ardından metni okumaya başlaması tesadüf değildir. Bunların tamamı tasarlanmış bir dikkat akışıdır. Ne var ki günümüz iletişim ortamında birçok marka bu akışı kurmak yerine sürekli daha yüksek sesle

konuşmayı tercih ediyor. Daha büyük fontlar, daha parlak renkler, daha fazla animasyon... Oysa bazen gerçekten fark yaratan şey sessizliktir. Minimal tasarımın son yıllarda bu kadar güçlenmesinin nedeni de bu. İnsanlar görsel olarak nefes alabilecekleri alanlar arıyor. Karmaşanın içinde sakinlik, gürültünün içinde netlik arıyorlar. Benim için tasarımın bugünkü en önemli sorusu şu: Bu görsel güzel mi değil mi? değil. Asıl soru şu: *Bu görsel kalabalığın içinde gerçekten görülebilir mi?* Çünkü bugün tasarımın başarısı çoğu zaman estetikten önce dikkatle ölçülüyor. Ve dikkat, çağımızın en kıymetli para birimi.

“

**Görsel gürültü aslında oldukça basit bir şeydir. Her şeyin bağırdığı bir ortamda hiçbir şeyin gerçekten duyulmaması.**

”

# GROWTH HERKESİN DİLİNDE, SİSTEM KİMDE?

Bugün “growth” neredeyse her şirketin dilinde. Trafik var, bütçe var, araçlar var. Ama çoğu zaman eksik olan şey çok daha temel: sistem. Osman Zafer Yılmaz’ın kurduğu Triarii Growth tam da bu boşluğa yerleşiyor. Roma lejyonlarının en kritik anında sahaya giren “üçüncü hattından” ilham alan yapı, büyümeyi bir kampanya ya da kısa vadeli başarı olarak değil, ölçülebilir ve tekrar edilebilir bir mekanizma olarak ele alıyor. Yapay zekâyı işin merkezine yerleştiren bu yaklaşım, şirketlere sadece büyümeyi değil, büyümeyi yönetmeyi öğretmeyi hedefliyor. Gelin onları biraz daha yakından tanıyalım...

**Önce sizi ve Triarii Growth’u tanıyalım. Bu girişimin çıkış noktası neydi ve hangi problemi çözmek üzere yola çıktınız?**

Merhaba, ben Osman Zafer Yılmaz. ODTÜ mezuniyetimin ardından kariyerime önce kurumsal bir holdingde başladım. Burada Ar-Ge departmanı altında, çok değerli mentorluklar eşliğinde çalışarak

Veri odaklı büyüme ve yapay zekâ temelli sistemler geliştiren Triarii Growth, şirketlere yalnızca büyümeyi değil, büyümeyi yönetmeyi öğretiyor.

Röportaj **Dilhan Hız**

iş dünyasının temel dinamiklerini öğrenme fırsatı buldum. Ardından Amerika merkezli bir startup’ta devam ettim. Bu süreçte growth ekiplerini yönettim ve oldukça erken yaşlarda ciddi sorumluluklar üstlendim. 24 yaşında müdür, 25 yaşında direktör oldum ve kısa süre içinde şirketin en genç ortaklarından biri haline geldim. Ancak bir noktada şunu fark ettim: Başarıyı mevcut sistemler içinde elde etmekle, kendi sistemini kurmak aynı şey değil. Bu benim için kişisel bir meydan okumaya dönüştü. Triarii Growth tam olarak bu sorgunun sonucunda ortaya çıktı.





“Triarii” ismi Roma lejyonlarından geliyor. Hatta Roma’da bir söz var: “Res ad Triarios redisse.” yani “iş Triarii’ye kaldı.”

Triarii, savaşın en kritik anında sahaya sürülen en stratejik üçüncü hattı temsil eder. Onlar devreye girdiğinde artık hata payı kalmamıştır. Biz bu yaklaşımı doğrudan growth tarafına taşıyoruz. Bugün piyasada “growth” çok konuşuluyor ama gerçek anlamda ölçülebilir, sürdürülebilir ve stratejik büyüme sunan yapı sayısı oldukça sınırlı. Markalar ya ajanslara bağımlı hale geliyor ya da neyin neden çalıştığını gerçekten anlayamıyor.

Aslında yaşanan problem çok net: Trafik var, bütçe var, hatta talep var... ama sistem yok.

Yani iş, bir noktadan sonra kaçınılmaz olarak “Triarii’ye kalıyor.” Biz tam burada devreye giriyoruz.

Triarii Growth olarak odağımız sadece büyüme sağlamak değil; markaların büyümeyi anlayan, yöneten ve tekrar edebilen yapılara dönüşmesini sağlamak.

Çünkü bizim için asıl değer, sonucu üretmek değil, o sonucu gerektiğinde tekrar sahaya sürebilecek bir sistem kurmak.

**Triarii Growth kendisini klasik bir danışmanlık şirketinden çok farklı bir yerde konumlandırıyor. Sizi diğer growth ve dijital dönüşüm**

#### **danışmanlıklarından ayıran temel yaklaşım nedir?**

Klasik danışmanlık şirketlerinden en temel farkımız şu: Biz öneri sunmuyoruz, doğrudan yönetiyoruz. Triarii Growth olarak işi strateji sunup geri çekilen bir yapı gibi değil, uçtan uca satış ve büyüme süreçlerini yöneten bir sistem olarak ele alıyoruz. Yani sadece “ne yapılmalı”yı söylemekle kalmıyor, o yapının sahada gerçekten çalışmasını da sağlıyoruz. Bizi ayırtıran en kritik nokta ise veriye yaklaşım biçimimiz.

Bugün birçok yapı veri topluyor ama çok azı o veriyi gerçekten anlamlı hale getirebiliyor. Bizim odağımız tam olarak burada başlıyor. Veriyi sadece raporlamak değil; yorumlamak, aksiyona

“

**Klasik danışmanlık şirketlerinden en temel farkımız şu: Biz öneri sunmuyoruz, doğrudan yönetiyoruz. Triarii Growth olarak işi strateji sunup geri çekilen bir yapı gibi değil, uçtan uca satış ve büyüme süreçlerini yöneten bir sistem olarak ele alıyoruz.**”

dönüştürmek ve doğrudan büyümeye bağlamak. Bir diğer farkımız da detaylara olan yaklaşımımız. Oldukça küçük görünen noktalarda bile takıntılıyız. Çünkü biliyoruz ki büyüme çoğu zaman büyük hamlelerden değil, doğru kurgulanmış küçük optimizasyonların birikiminden gelir. Kısacası biz danışmanlık yapmıyoruz; ölçen, anlayan ve sürekli optimize eden bir büyüme sistemi inşa ediyoruz. Yapay zekâ iş dünyasında büyük bir dalga yaratmış durumda. Triarii Growth bu dönüşümün neresinde duruyor? Yapay zekâyı büyüme stratejilerine nasıl entegre ediyorsunuz? Yapay zekâyı bir araç olarak değil, doğrudan iş yapış biçiminin kendisi olarak görüyoruz. Triarii Growth bu dönüşümün kenarında değil, tam merkezinde konumlanıyor. Çünkü içinde bulunduğumuz dünya artık “dijitalleşen” değil, doğrudan yeniden yazılan bir dünya. Çok yakın bir gelecekte şirketlerde klasik departmanların yerini AI-native yapılar alacak. Biz bu dönüşüme bugünden hazırlanıyoruz. Ekip yapılanmamızı sadece pazarlama veya growth perspektifinden değil, mühendislik odağında da kurguluyoruz. Halihazırda iki ayrı yapay zekâ departmanımız var ve bu tarafı agresif şekilde büyütüyoruz. Problemin tespitinden itibaren yapay zekâyı devreye alıyoruz. Veri analizi, segmentasyon, karar mekanizmaları ve optimizasyon süreçlerinin tamamında aktif rol oynayan bir yapı kuruyoruz.

“

**2026 itibarıyla yapay zekâ sadece içerik üreten bir araç değil; hedef kitleyi analiz eden, reklam bütçesini optimize eden ve müşterilerle uçtan uca etkileşim kuran otonom ajanlara dönüşecek. Eskiden bir growth yöneticisinin günlerini alan A/B testleri ve kanal optimizasyonları, bu ajanlar tarafından saniyeler içinde binlerce varyasyonla denenecek. Artık markalar kanal bazlı değil, ajan bazlı etkileşim kuracak; marka sesini temsil eden bir AI ajan, müşterinin satın alma yolculuğunu tek başına yönetebilecek.**”

Bu da bize şunu sağlıyor: Daha hızlı öğrenen, daha doğru karar alan ve sürekli kendini geliştiren sistemler. Kısacası biz yapay zekâyı destekleyici bir unsur olarak değil, büyümenin ana motoru olarak konumlandırıyoruz.

**Triarii Growth olarak bir şirketle çalışmaya başladığınızda ilk baktığınız alanlar neler oluyor? Bir growth yolculuğu nereden başlar?**

Bir growth yolculuğu bizde rastgele başlamaz; net bir çerçeveye başlar. Triarii Growth olarak süreci “GROW” metoduyla kurguluyoruz.

**G – Goal:** Önce hedefi tanımlarız. Ne istiyoruz, nereye oynuyoruz?

**R – Reality:** Bu hedef ne kadar gerçekçi? Mevcut durumumuz ne söylüyor?

**O – Opportunity:** Elimizde hangi fırsatlar var? Hangi kaldıraçları kullanabiliriz?

**W – Will/Win:** Başarıyı nasıl tanımlıyoruz?

Kazandığımızı bize gösterecek net metrik ne?

Çoğu şirket doğrudan aksiyona geçmek ister. Biz ise önce oyunu anlarız. Çünkü doğru kurgulanmamış bir hedef, ne kadar iyi execute edilirse edilsin yanlış bir yere götürür. Bu noktada iki şey kritik:

Hedefi bilmek ve rakibi bilmek. Strateji tarafında yaklaşımımız oldukça net. Sun Tzu'nun söylediği gibi:

“Kendini tanı, düşmanını tanı; yüz savaşta da sonuç değişmez.” Biz growth'ı tam olarak bu disiplinle ele alıyoruz. Önce netlik, sonra strateji, en son hız.

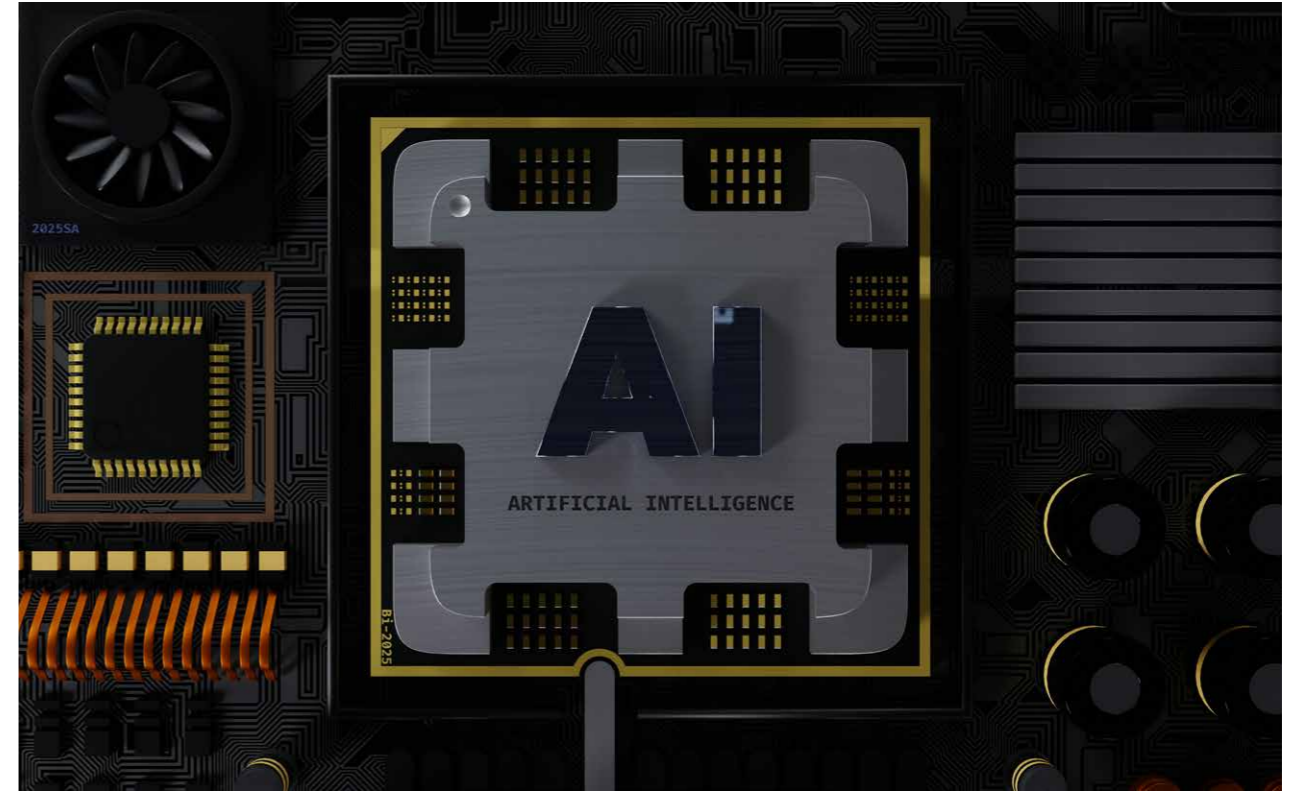
**Şirketlerin büyüme stratejilerinde en sık yaptıkları hatalar neler?**

Şirketlerin büyüme stratejilerinde en sık düştüğü tuzaklardan biri, başarıya kapılmak. Rapid experimentation yaklaşımıyla bir metod bulduklarında, çoğu zaman değişime kapanıyorlar. Süreç onları başarılı kıldığında, bir anda risk almaktan kaçınan, statükoya tutunan bir zihniyete dönüşüyorlar. Oysa büyüme, tek bir formülün tekrarıyla değil, sürekli test, adaptasyon ve optimizasyonla gelir. Başarı bir durak değil, bir başlangıçtır. Biz Triarii Growth olarak bu noktada devreye giriyoruz: Şirketleri sadece başarıya ulaştırmıyoruz, başarının tekrar edilebilir ve sürdürülebilir olmasını sağlıyoruz. Çünkü büyüme, konfor alanında değil, sürekli evrimde saklıdır. Türkiye’de şirketlerin yapay zekâ ve veri odaklı büyüme konusunda nerede durduğunu düşünüyorsunuz?

Türkiye’deki Yapay Zeka komünitesini gerçekten takdir ediyorum. Projelerimi paylaştığımda gördüğüm destek ve geri dönüşler oldukça etkileyici. Ben de kim bir AI projesi ile gelse, elimden geleni yapıp karşılığını vermeye çalışıyorum. Sahada karşılaştığımız profiller son derece zeki ve yetkin; bu, bizim alanımızda alışık olduğumuz bir standart. Bence dijital dönüşüm, Türkiye için yalnızca bir zorunluluk değil, aynı zamanda stratejik bir fırsat. Doğru yaklaşımla, veriyi ve yapay zekâyı büyümenin merkezine koyan şirketler çok hızlı bir şekilde öne çıkabilir.

**Önümüzdeki 3–5 yıl içinde growth stratejilerini en çok hangi teknolojiler değiştirecek?**

Önümüzdeki yıllar, growth'un artık rastgele taktiklerle değil, otonom sistemler ve derin veri entegrasyonu etrafında şekillendiği bir dönem olacak. Geleneksel “growth hacking” yerini, yapay



zekânın her karara stratejik olarak dahil olduğu AI-First Growth modeline bırakıyor.

**Bu dönüşümü üç katmanda görmek mümkün:**

**1. Zeka Katmanı – Agentic AI (Otonom Yapay Zeka Ajanları)**

2026 itibarıyla yapay zekâ sadece içerik üreten bir araç değil; hedef kitleyi analiz eden, reklam bütçesini optimize eden ve müşterilerle uçtan uca etkileşim kuran otonom ajanlara dönüşecek. Eskiden bir growth yöneticisinin günlerini alan A/B testleri ve kanal optimizasyonları, bu ajanlar tarafından saniyeler içinde binlerce varyasyonla denenecek. Artık markalar kanal bazlı değil, ajan bazlı etkileşim kuracak; marka sesini temsil eden bir AI ajan, müşterinin satın alma yolculuğunu tek başına yönetebilecek.

**2. Veri ve Dağıtım Katmanı – Hiper-Kişiselleştirme ve Zero-Party Veri**

Veri artık geçmişi değil, geleceği gösteriyor. IoT sensörleri, LLM'ler ve tahmine dayalı algoritmalar sayesinde, bir kullanıcının bir ürüne ihtiyaç duyacağı mikro an önceden tespit edilebilecek. Churn tahmini ve dinamik teklif sistemleri, müşterinin sizi terk etme ihtimalini siz fark etmeden öngörebilecek. Üçüncü taraf çerezlerin kalkmasıyla birlikte, zero-party veri ve kullanıcı rızası büyümenin merkezine oturacak. Güven ve veri sahipliği, sadakat ve stratejik büyümenin temelini oluşturacak.

**3. Deneyim ve Kanal Katmanı – Sürükleyici Teknolojiler (AR/VR ve Uzamsal Bilgi İşlem)**

5G ve giyilebilir cihazlarla, growth artık ekranların ötesine taşınacak. AR/VR ile interaktif deneyimler mümkün olacak: Ürünleri sanal olarak denemek veya fiziksel mağazada AR üzerinden kişiye özel teklifleri görmek, dönüşüm oranlarını radikal şekilde artıracak.

Şimdilik konuştuğumuz AI, dar ve görev odaklı sistemler (narrow AI). Ama birkaç yıl içinde AGI – Artificial General Intelligence devreye girecek. AGI, insan seviyesinde genel zekâyı sahip olacak ve karmaşık stratejik kararları tek başına yönetebilecek. Bir adım ötesi ise ASI – Artificial Super Intelligence: İnsan zekâsını katbekat aşan, yeni büyüme stratejilerini kendi başına keşfeden sistemler.

Bu nedenle growth artık sadece bugünün teknolojisiyle değil, geleceğin zekâ katmanlarıyla tasarlanmalı. Agentic AI, predictive analytics ve immersive deneyimler üçlüsü birleştiğinde, AGI ve ASI'nin yükselişiyle birlikte growth stratejileri artık insan sezgisinden bağımsız, tamamen optimize edilmiş ve öngörülebilir bir disipline dönüşecek. Kısacası, önümüzdeki yıllar AI-First, veri odaklı, deneyim merkezli ve geleceğe hazır büyümenin dönemi olacak. Bu üç katmanın entegrasyonu ve AGI/ASI vizyonunun öngörülmesi, şirketlerin rekabet gücünü belirleyecek.

**Deniz ÖZTAŞ**

Eğitmen ve Sistemik Koç

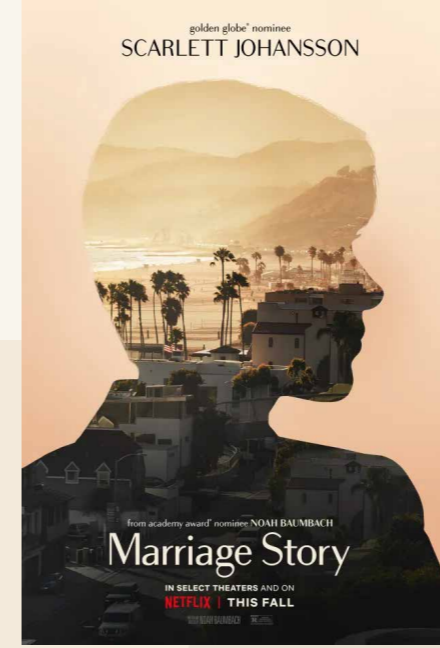
Denizoztas@hotmail.com

# Marriage Story

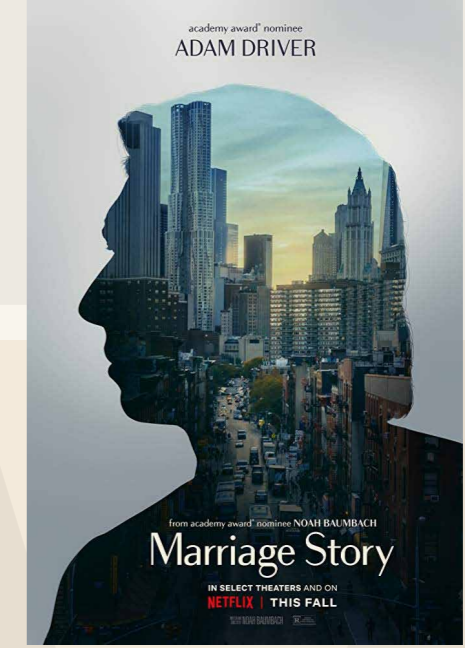
Âşık olmak İngilizcede "falling in love" olarak tabir edilir. Bire bir çeviri: Aşkın içine düşmektir. Neden düşülür aşka? Neden büyük aşklarla başlayan ilişkiler de bir süre sonra yıpranır ve bozular? Aşk bir yönden kimyasaldır; türün devamı için hormonlarımız bize çiftleşebileceğimiz adaylara doğru yönlendirir. Bu aşk hormonlarının süresi altı ay ile on sekiz ay arası bir süredir. Aşkın diğer bir boyutu ise bizi kendimizle yüzleştirecek olan insana çekilmektir. Bu ne demek? Her birey kendi bildiği veya bilmediği iç dünyasının (bilinçdışı) etkisiyle yaşar. Geçmiş meselelerimizi çözmemiz için müthiş fırsattır bir ilişki. Her iki taraf da bunun farkındalığı ile devam ederse aşkın içine düşülen çukurdan yükselmek mümkündür.



Marriage Story (Evlilik Hikâyesi) birbirine âşık olup evlenen bir çiftin boşanma sürecini konu alır. Biri oyuncu (Nicole), diğeri yönetmen (Charlie) evlenip bir erkek çocuğu sahibi olurlar. Nicole daha fazla bu evliliği sürdürmemeye karar verir. İlk sahne ilişkiyi kurtarmak için gidilen terapistin ilk talebi ile başlar: "Birbiriniz hakkında olumlu yönleri yazar mısınız?"

**Nicole:**

- Utanç verici konularda bile karşıdaki insana güven verir.
- Gerçekten dinler, bazen uzun dinler...
- Örnek bir vatandaşdır.
- Ailevi sorunlarda daima doğru olanı yapmayı bilir.
- Sabit fikirli olduğumda beni ne zaman zorlayacağını ve rahat bırakacağını bilir.
- İçmediği halde sürekli demlediği bir bardak çay vardır.
- Bir çorabı kaldırmak, dolabı kapatmak veya bulaşık yıkamak ona zor gelir ama benim için çabalar.
- Harika hediyeler alır.
- Çocuğuyla gerçekten oynayan bir annedir, oyunu asla yarım bırakmaz.
- Rekabetçidir.
- Kolları güçlü olduğu için kavanozları açar.
- Buzdolabını dolu tutar, kimse aç kalmaz.
- Düz vites araba kullanır.
- Los Angeles'ta kalıp ünlü bir oyuncu olabilirdi ama benimle New York'ta tiyatroyu tercih etti.
- Cesurdur.
- Harika dans eder.
- Bir kitabı okumadıysa, bir filmi seyretmediyse bu açıkça söyle.
- En sevdiğim oyuncudur.

**Charlie:**

- Korkusuzdur.
- Başkalarının fikirlerinin veya herhangi bir zorluğun kendisine engel olmasına izin vermez.
- Sanki acelesi varmış ve herkese yetecek yemek yokmuş gibi yer.
- Çok tertiplidir.
- Charlie çok enerjik ve çalışkandır. Asla pes etmez.
- İnsanların içinde kendine güvenlidir ve ortama hâkim olur.
- Henry ile birlikteyken oyuncu ve sabırlı bir babadır.
- Ne istediğini bilir.
- İnsanlara karşı cömerttir; çevresindekileri destekler.
- Kültürlüdür; sanata tutkuyla bağlıdır. Kendi dünyasına gömülüdür.
- Bir şeyi gerçekten istediğinde onun için sonuna kadar mücadele eder.
- Onun yanında olmak bazen güvenli ve güçlü hissettirir.
- Detayları fark eder; örneğin Nicole'ün saçındaki küçük bir değişimi bile anlar.
- Tek başına idare edebilir. Yemek yapar.
- Enerji tasarrufunu sever.
- Aynaya sık bakmaz.
- Her türlü ruh halime katlanır.
- Çok rekabetçidir.
- İyi babadır.

“ Bizler iç dünyamızdaki dışa yansıtırız. Özellikle hayatımıza çektiğimiz kişiler bize ayna tutar. Kendi iç dünyamızdaki - çocukluk ve atalarımızdan gelen - dinamikleri anlamadığımız sürece bölünmüş kişiliklerimize uygun başka bölünmüş kişilikler çekip durmaya devam ederiz... Bu kısır döngünün durmasının yolu fark etmek ile başlar...”



Tüm bu listeye bakıldığında ilişki harika olmalıdır. Oysa ön planda olan yanları, arka plandaki yaralı yanları ve onların taleplerini belli bir süre gölgede tutar. Yaralar iyileşmezse, içten gelen talepler yüzeyde başka şekilde ortaya çıkacaktır. İlişkilerde en önemli faktörlerden biri dengedir. Diğer ise erkek ve kadın rollerinin karşısında yaşanır. Dengeden kasıt alma ve verme dengesidir. Bir taraf fazla verir (veya verdiği sanır) ve diğer taraf da fazla alır. En çetrefilli olan durum verdiği varsayıp fazla almaktır. Çünkü kişi aldığı farkında değildir. Rollerde yaşanan problem ise bazı durumlarda kadınların erkek gibi, erkeklerin de kadın olmasıdır. Lakin çoğumuz ya annesinin oğluyuz ya da babasının kızı. Diğer bir deyişle annesinden tam anlamıyla alamayan kadın, babasından tam anlamıyla alamayan erkek birbirlerini bulurlar. Bu sistemik durumda genellikle damat eşinin annesi ile gelin de eşinin babasıyla daha iyi anlaşır. Bu filmde de gördüğümüz gibi Charlie'nin kayın validesi ile arası, Nicole'ün kendi annesiyle arasından daha iyidir. Nicole annesi hakkında şikâyet ettiği her davranışı sergilemektedir. Reddettiği kişi olma yolunda ilerlemektedir. Çiftin arasındaki diğer bir dinamik, Nicole'ün daha eril, Charlie'nin daha dişil olmasıdır. Belki de saçlarının boyları bile buna bir gönderme yapılması için seçilmiştir. Elbette herkes her türlü saç boyuna sahip olabilir ancak bazı durumlar küçük ipuçları olabilir. Filmin ilerleyen kısımları boşanmanın yasal boyutları her iki tarafı da zorlarken, Charlie daha yoğun

duygular yaşamaktadır. Nispeten daha güçlü duran, boşanma davasını açan Nicole'dür. Çiftlerin avukatları devreye girdiğinde ise işler çirkinleşmeye başlar.

**“Ceza avukatı kötü insanların en iyi halini görür, boşanma avukatı iyi insanların en kötü tarafını görür.”**

Nicole annesine öfkeli, Charlie babasına. Birbirlerine çekilmelerinin birçok psikolojik sebepleri vardır. Nicole kaygılı bağlanma, Charlie kaçınan bağlanma örüntüleri gösterir. Nicole görülmek isterken, Charlie kontrolü elinden bırakamaz. Problemi çözmeden yeni ilişkiler de sağlıklı olacaktır. Tüm bu olaylardan etkilenen diğer kişi de çocuklarıdır. O da her iki tarafın arasında kalan oğlan daha rahat olan anne tarafına meylenmesi çok şaşılası değildir. Sonuçta Nicole kendini özgürleştirmek için boşanmayı seçer, Charlie de bir ilişkinin devamı için sevginin tek başına yeterli olmadığını görecektir. Derinde yaşadığı suçluluk duygusunu kendini keserek yüzeye çıkarır. Kalabalığının içinde yalnız bir adamdır... Bizler iç dünyamızdaki dışa yansıtırız. Özellikle hayatımıza çektiğimiz kişiler bize ayna tutar. Kendi iç dünyamızdaki - çocukluk ve atalarımızdan gelen - dinamikleri anlamadığımız sürece bölünmüş kişiliklerimize uygun başka bölünmüş kişilikler çekip durmaya devam ederiz... Bu kısır döngünün durmasının yolu fark etmek ile başlar...

Kendi gelecekle ilgili planları olmayanlar, başkalarının planlarına dahil olurlar.



# İLİŞKİLERDE BAHAR TEMİZLİĞİ

Doğa uyanırken insanlar da ilişkilerine yeniden bakma ihtiyacı hissediyor. Bahar, çiftlerin fark etmeden içine sıkıştığı iletişim döngülerini görmek ve ilişkilerin havasını değiştirmek için iyi bir fırsat sunuyor.

Yazı **Dilhan Hız**

Bahar geldiğinde çoğu insanın aklına temizlik gelir. Evler havalandırılır, dolaplar düzenlenir, gereksiz eşyalar elenir. Oysa benzer bir temizlik bazen ilişkiler için de gerekir. Uzun kış aylarının temposu, yorgunluğu ve iletişim kazaları çiftlerin arasında görünmez bir birikim oluşturabilir. Söylenmeyen cümleler, ertelenen konuşmalar ve tekrar eden tartışmalar zamanla ilişkide küçük ama inatçı bir döngü yaratır. Baharın getirdiği yenilenme duygusu ise tam bu noktada işe yarayabilir; çünkü değişim için psikolojik bir başlangıç hissi yaratır. İlişkilerde yaşanan sorunların çoğu zaman tek bir kişiden kaynaklandığını düşünmek kolaydır. Oysa gerçek çoğu zaman daha karmaşıktır. Bir tartışma, bir kırgınlık ya da bir iletişim hatası genellikle iki kişinin de katkısıyla oluşur. Bu yüzden ilişkilerdeki çıkmazları çözmenin ilk adımı, karşı tarafı düzeltmeye çalışmak değil, ilişkinin dinamiğini birlikte görmekten geçer. Bir başka deyişle mesele “sen böyle yaptın” demekten çok “biz burada nasıl bir döngünün içindeyiz” sorusunu sorabilmektir.

## ETKİLİ BİRKAÇ ADIM

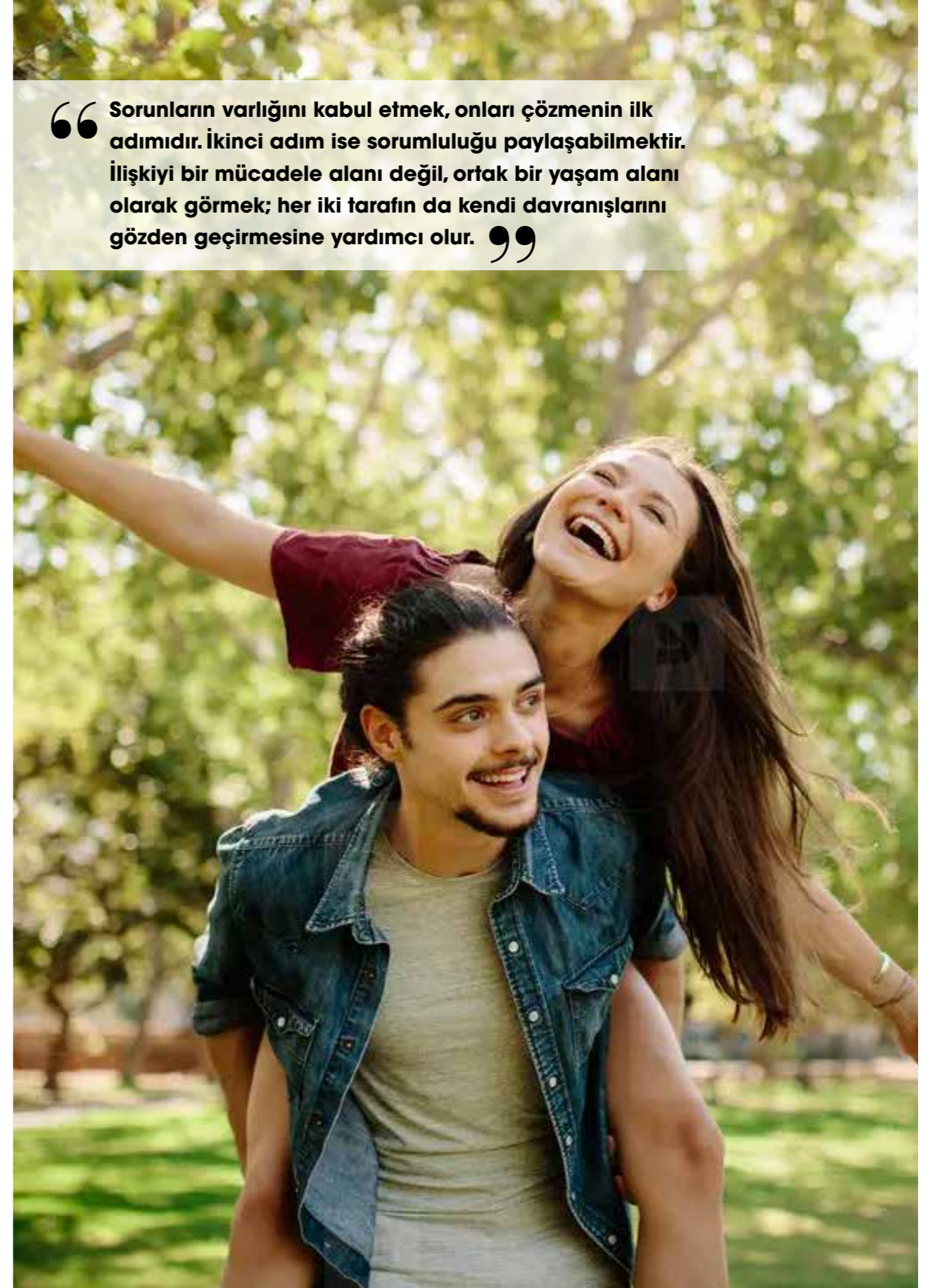
Bu noktada küçük ama etkili birkaç adım ilişki iklimini değiştirebilir. Öncelikle değişim fikrine açık olmak gerekir. Mevsimlerin değişmesi gibi ilişkilerin de zaman

zaman yenilenmeye ihtiyacı vardır. Sorunların varlığını kabul etmek, onları çözmenin ilk adımıdır. İkinci adım ise sorumluluğu paylaşabilmektir. İlişkiyi bir mücadele alanı değil, ortak bir yaşam alanı olarak görmek; her iki tarafın da kendi davranışlarını gözden geçirmesine yardımcı olur.

Bir diğer önemli mesele kişisel ihtiyaçları fark etmektir. İnsanlar çoğu zaman partnerlerinden ne beklediklerini açıkça ifade etmeden anlaşılmayı bekler. Oysa herkesin “değer görmek” tanımı farklıdır. Bir kişi için bu küçük bir jest olabilirken, bir başkası için birlikte geçirilen kaliteli zaman anlamına gelebilir. Kendi ihtiyaçlarını netleştirmek, ilişkideki beklentileri de daha anlaşılır hale getirir.

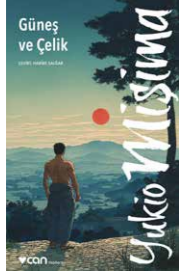
Son olarak sınırları konuşabilmek gerekir. Sağlıklı ilişkiler yalnızca sevgiyle değil, karşılıklı saygı ve açık iletişimle ayakta durur. Beklentilerin dürüstçe paylaşılması, hem kırgınlıkların birikmesini önler hem de iki tarafın da kendini güvende hissettiği bir zemin oluşturur. Belki de baharın ilişkiler için en önemli hatırlatması şu: Her şeyin yeniden başlaması mümkündür. Bazen bir ilişkiyi değiştirmek için büyük kararlar değil, küçük farkındalıklar yeterlidir. Tıpkı açılan bir pencere gibi; içeri biraz temiz hava girdiğinde ortamın havası kendiliğinden değişir.

“ Sorunların varlığını kabul etmek, onları çözmenin ilk adımıdır. İkinci adım ise sorumluluğu paylaşabilmektir. İlişkiyi bir mücadele alanı değil, ortak bir yaşam alanı olarak görmek; her iki tarafın da kendi davranışlarını gözden geçirmesine yardımcı olur. ”



**KONSER  
TİYATRO  
GÖSTERİ  
YENİ ÜRÜNLER**

Haberiniz  
olsun!



### BENLİK, ARZU VE GÜÇ ÜZERİNE İKİ METİN

Çağdaş Japon edebiyatının dikkat çeken isimlerinden **Yukio Mişima**'nın iki önemli eseri Türkçede yeniden okurla buluşuyor. Güneş ve Çelik, yazarın benlik, varoluş ve zihin–beden ilişkisi üzerine düşüncelerini aktardığı güçlü bir deneme. Metin, disiplin, bedenle kurulan ilişki ve kimlik inşası gibi psikolojik temaları sorgulayan bir iç hesaplaşma niteliği taşıyor. Yasaklı Renkler ise güzelliğin, arzunun ve güç ilişkilerinin insan psikolojisini nasıl yönlendirebildiğini anlatan çarpıcı bir roman. Kadınlara ve hayata karşı öfke taşıyan yaşlı bir yazar ile sevme yeteneğinden yoksun genç bir adamın kurduğu tehlikeli ittifak, arzunun ve manipülasyonun karanlık yüzünü görünür kılıyor.

### DOLU KADEHİ TERS TUT 15 MAYIS'TA KÜÇÜKÇİFTLİK PARK'TA

Alternatif müzik sahnesinin sevilen gruplarından **Dolu Kadehi Ters Tut**, 15 Mayıs'ta KüçükÇiftlik Park'ta dinleyiciyle buluşacak. Konser, yalnızca bir müzik performansı değil; aynı duygular etrafında bir araya gelen kalabalıkların birlikte şarkı söylediği güçlü bir ortak deneyim sunuyor. Dolu Kadehi Ters Tut'un şarkıları gündelik hayatın küçük kırılmalarını, ilişkilerdeki gelgitleri ve insanın kendi iç sesiyle yaptığı uzun konuşmaları anlatıyor. Bu nedenle konserlerde ortaya çıkan atmosfer, müziğin insanlar arasında kurduğu psikolojik bağın somut bir örneğine dönüşüyor. Dinleyiciler, şarkılara eşlik ederken yalnızca müziği değil, ortak duyguları da paylaşıyor.



### İSTANBUL FİLM FESTİVALI BAŞLIYOR

Istanbul Film Festivali, Nisan ayında sinemaseverleri yeniden bir araya getiriyor. Festival programında yer alan filmler, farklı coğrafyalardan hikâyeler aracılığıyla insan psikolojisinin karmaşık yönlerini keşfetmeye davet ediyor. Kimlik arayışı, yalnızlık, aidiyet ve ilişkilerde yaşanan kırılmalar gibi temalar, birçok yapımın merkezinde yer alıyor. Sinema, izleyicinin başka hayatlara bakarken kendi duygularını da düşünmesini sağlayan güçlü bir anlatı alanı sunuyor. İstanbul Film Festivali'nde gösterilecek filmler de bu açıdan yalnızca birer hikâye değil; insan zihninin nasıl çalıştığını anlamaya açılan küçük pencereler olarak öne çıkıyor. Festival, sinemanın duygularla kurduğu bağı görünür kılan önemli kültür etkinliklerinden biri olarak dikkat çekiyor.



### SÓNAR İSTANBUL 10-11 NİSAN'DA ZORLU PSM'DE

Elektronik müzik ve dijital sanat festivali **Sónar İstanbul**, 10–11 Nisan'da Zorlu PSM'de gerçekleşecek. Festival, müziğin ritmi ile teknolojinin yarattığı görsel dünyayı bir araya getirerek izleyicilere yoğun bir duyuşsal deneyim sunuyor. Elektronik müzik etkinlikleri, psikoloji açısından da dikkat çekici bir alan oluşturuyor; çünkü ritim, ışık ve kalabalık atmosferi insanların duygularını ve enerji seviyesini doğrudan etkileyebiliyor. Sónar İstanbul'da sahne alacak sanatçılar ve görsel performanslar, izleyicilerin yalnızca müzik dinlediği değil, aynı zamanda kolektif bir atmosferi deneyimlediği bir festival ortamı yaratıyor. Bu yönüyle etkinlik, müziğin insanlar arasında kurduğu ortak duyuşsal alanı görünür kılıyor.

KONSER  
TİYATRO  
GÖSTERİ  
YENİ ÜRÜNLER

Haberiniz  
olsun!



### ŞİMDİ PALAMUT ZAMANI...

**Palamut Zamanı**, 21 Nisan'da Zorlu PSM sahnesinde izleyiciyle buluşuyor. Modern şehir hayatının yarattığı yalnızlık ve iletişim kırılmalarını odağına alan oyun, karakterlerin gündelik ilişkilerde yaşadığı duygusal gerilimleri sahneye taşıyor. Hikâye, insanların çoğu zaman dile getirmedikleri iç çatışmalarını ve bastırılmış duyguların ilişkileri nasıl şekillendirdiğini görünür kılıyor. Palamut Zamanı, bireyin kalabalıklar içinde yaşadığı yalnızlık hissine ve modern hayatın psikolojik baskılarına odaklanan anlatısıyla izleyiciyi insan zihninin kırılgan noktaları üzerine düşünmeye davet ediyor.



### BORUSAN İSTANBUL FİLARMONİ ORKESTRASI İLE RİTM TUTUN

**Borusan İstanbul Filarmoni Orkestrası**, Nisan ayında Zorlu PSM'de dinleyiciyle buluşmaya hazırlanıyor. Senfonik müzik konserleri yalnızca güçlü bir müzikal deneyim sunmakla kalmıyor, aynı zamanda dinleyicilerin duygularla kurduğu ilişkiyi de derinleştiriyor. Orkestranın çok katmanlı ses yapısı, ritim ve armoni aracılığıyla izleyiciyi müziğin akışına dahil eden yoğun bir atmosfer yaratıyor. Klasik müzik konserleri bu yönüyle, insanların gündelik hayatın temposundan uzaklaşıp zihinsel olarak sakinleşebildiği kültürel etkinlikler arasında gösteriliyor. Borusan İstanbul Filarmoni Orkestrası'nın Nisan konseri de müziğin duygular üzerindeki etkisini deneyimlemek isteyen dinleyiciler için dikkat çekici bir buluşma sunuyor.



### SUYUN KIYISINDA: HALİL PAŞA'NIN HAYATI VE SANATI PERA MÜZESİ'NDE

Pera Müzesi'nde açılan **Suyun Kıyısında: Halil Paşa'nın Hayatı ve Sanatı** sergisi, Nisan ayında da ziyaretçilerle buluşmaya devam ediyor. Sergi, Osmanlı'dan Cumhuriyet'e uzanan bir dönemde üretim yapan ressam Halil Paşa'nın yaşamını ve sanatını bir araya getiriyor. Portreler, manzaralar ve arşiv belgeleri aracılığıyla kurulan anlatı, yalnızca bir sanatçının kariyerini değil, aynı zamanda dönemin ruh hâlini de görünür kılıyor. İzleyici, ışık ve renk üzerinden kurulan bu dünyada sanatçının doğayla ve insanla kurduğu ilişkiyi keşfederken, sanatın duygular ve içsel deneyimler üzerindeki etkisini de yeniden düşünmeye davet ediliyor.



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



**atölye** eğitim

"Akademik Başarı Atölyesi"