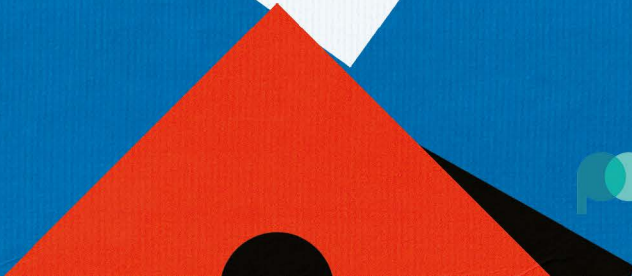
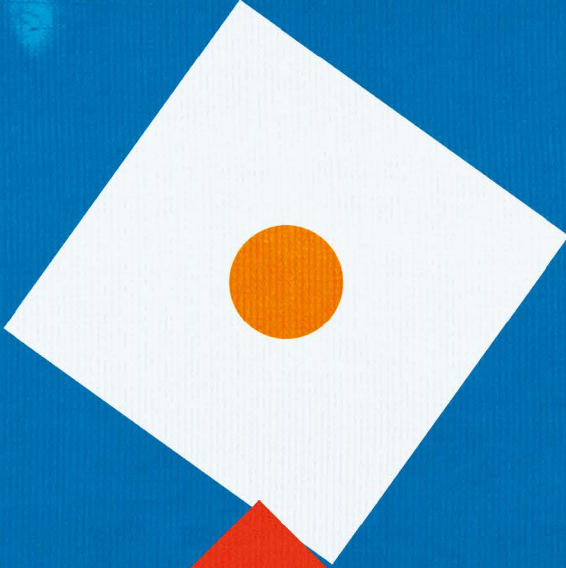


PDM NE DEMEK İSTEDİ?

YÖNETİMSEL  
BECERİLER



# PDM

## NE DEMEK İSTEDİ?

YÖNETİMSSEL BECERİLER

### **Yayıma Hazırlayan**

Kezban Ateş  
Uzman Psikolog Semanur Yavan Batıcı  
Uzman Psikolog Kübra Dursun  
Yasemin Bozdoğan  
Psikolojik Danışman Songül Ceyran

### **Editör - Son Okuma**

Celil Civan

### **Kapak Tasarımı**

Yasin Çetin

### **Mizanpaj**

Adem Şenel

### **Katkıda Bulunanlar**

Merhaba Ablikim, Meyra Altekin, Halime Atlı,  
Ayşegül Ceylan, Beyza Karagöz,  
Hanife Seniye Sözer, Aybala Hilal Yüksel

**1. Baskı:** Mart, 2024

### **Türkiye Gençlik ve Eğitime Hizmet Vakfı Genel Merkez**

Kısıklı, Küçük Çamlıca Mah, Şht.  
İsmail Moray Sk. No.13, 34692  
Üsküdar/İstanbul  
e-posta: bilgi@turgev.org  
Telefon: (0212) 532 19 96

# PDM

## NE DEMEK İSTEDİ?

YÖNETİMSSEL BECERİLER





## SUNUŞ

Değerli okurlar,

TÜRGEV Psikolojik Danışmanlık Merkezi (PDM), 2018 yılında, bireyin beden, zihin ve ruh sağlığını bir bütün olarak görerek, ülkemizin okuyan ve üreten geleceğine hizmet etme amacı ile kuruldu. PDM öncelikle gençlerin sağlıklı, özgüveni yüksek ve bilinçli bireyler olarak yetişmesini hedefler. Bu hedef kapsamında TÜRGEV yurtlarında barınan öğrencilere sorunlarıyla baş ederken eşlik eder, durumlarını değerlendirir ve ihtiyaçlarına göre yönlendirir. Yurt yöneticilerine öğrencilerle sağlıklı iletişim kurabilmeleri için psikoeğitimler verir; toplum ruh sağlığına yönelik önleyici, koruyucu, destekleyici çalışmalar sunar; ruh sağlığı alanında hizmet eden veya edecek meslek gruplarının gelişimi için faaliyetlerde bulunur. Bu kapsamda psikoeğitimler, seminerler, atölyeler, grup oturumları, çalıştay ve zirve programları düzenler, sosyal medya içerikleri hazırlar, projeler geliştirir ve uygular. Yazılı ve görsel materyallerle çalışmalarının kalıcılığını sağlar.

Bu kitapta derlediğimiz “Yönetimsel Beceriler Psikoeğitim Zirvesi” sunumları, yöneticilerin iş süreçlerinde sağlıklı, etkin ve etkili iletişim kurarak yaşadıkları sorunları daha iyi anlamlandırmalarına ve bu sorunlara çözüm odaklı yaklaşımda bulunmalarına yardımcı olacak bir nüve sunuyor.

*PDM Ne Demek İstedi? Psikolojik Dayanıklılık, PDM Ne Demek İstedi? Hayata Dair* kitaplarımızın yanı sıra yayıma

hazırladığımız *PDM Ne Demek İstedi? Yönetimsel Beceriler* ile hayatlarımızın içinden konularda Psikolojik Danışmanlık Merkezi olarak “demek istediklerimizi” toplumumuzun istifadesine sunmak istedik. Bilimsel yöntem ve araştırmalar ışığında, alanında uzman eğitimcilerimiz ve gönüllülerimizin desteğiyle toplum ruh sağlığını korumaya ve desteklemeye katkıda bulunmaya devam etmeyi umuyoruz.

Bu imkânı bize sunan TÜRGEV ailesine, süreç boyunca bizimle yol alan kıymetli eğitimcilerimize ve gönüllülerimize, değerli katılımcılarımıza teşekkürlerimizi sunuyoruz.

Saygılarımızla...

**TÜRGEV**

***Psikolojik Danışmanlık Merkezi***

## İÇİNDEKİLER

<b>YÖNETİMSEL BECERİLER .....</b>	<b>9</b>
Değer Yönelimli Yöneticilik.....	11
<i>Doç. Dr. K. Fatih Yavuz</i>	
Öz Disiplin ve Öz Yeterlilik Algısı Çerçevesinde Üretken Olma.....	23
<i>Klinik Psikolog Semanur Yavan Batcı</i>	
Öfke Duygumuza Rehberlik Edebilme .....	43
<i>Klinik Psikolog Kübra Dursun</i>	
Kriz Anını Yönetebilme ve Sakin Kalabilme.....	69
<i>Klinik Psikolog Mehmet Büyükçorak</i>	
Stres ve Yönetimsel Beceriler.....	87
<i>Klinik Psikolog Feyzullah Gürdaş</i>	
Bireysel Motivasyon ve Yönetimsel Becerileri Geliştirme ....	103
<i>Örgütsel Psikoloji Uzmanı Övgü Torlak</i>	
Yurtlarda Krize Müdahale.....	119
<i>Klinik Psikolog Mehmet Büyükçorak</i>	
Öğrencilerde ve İdarecilerde Psikolojik Dayanıklılık ve Esnekliği Artırma .....	131
<i>Klinik Psikolog ve Öğretim Görevlisi Sümeyra Özdemir</i>	



Ergenlik Dönemi ve Kurallara Uyum Sağlama.....	147
<i>Uzman Psikolojik Danışman Ayşe Büşra Kiraz Can</i>	
İletişim Nedir, İletişim Kurarken Nelere Dikkat Etmeliyiz? 163	
<i>Klinik Psikolog Ünzile Daşdemir</i>	
İletişim Engelleri ve Çözüm Yolları Nelerdir? .....	189
<i>Klinik Psikolog Dilruba Sönmez</i>	
İletişimde Enneagram & 9 Mizaç Modelinin Yeri ve Önemi Nedir? .....	207
<i>Uzman Aile Danışmanı ve Sosyolog Gülşen Ergani</i>	

## **YÖNETİMSEL BECERİLER**



## DEĞER YÖNELİMLİ YÖNETİCİLİK

\*\*\*

Doç. Dr. K. Fatih Yavuz

**K. Fatih Yavuz**, Tıp eğitimini Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde, psikiyatri uzmanlık eğitimini S.B. Ankara Dışkapı Yıldırım Beyazıt Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde tamamladı. 2013 yılında psikiyatri başasis-tanı, 2018 yılında psikiyatri doçenti oldu. Bilişsel Davranışçı Terapi, Sistemik Yapısal Aile Terapisi Kuramları eğitimi almıştır. Kabul ve Kararlılık Terapisi başta olmak üzere yeni kuşak bilişsel davranışçı terapilerle ilgilenmektedir. Bilişsel Davranışçı Psikoterapiler Derneği kurucu üyesi, Bakırköy Araştırma ve İleri Eğitim Merkezi Bilişsel-Davranışçı Terapiler çalışma grubu (BARİLEM-BDT) kurucu koordinatörü, Bağlamsal Davranış Bilimleri Derneği Türkiye Temsilciliği'nin kurucu başkanı ve Bağlamsal Bilimler ve Psikoterapiler Derneği'nin kurucu başkanıdır. ACT yaklaşımıyla terapistlik, eğitimcilik ve süpervizörlük faaliyetlerini sürdürmekte, hâlihazırda İstanbul Medipol Üniversitesi Psikoloji Bölümü'nde öğretim üyesidir.

**Yönetimsel Beceriler Psikoegitim Zirvesi'nde "Değer Yönelimli Yöneticilik" adlı seminerimizi gerçekleştireceğiz. Doç. Dr. K. Fatih Yavuz, yöneticilik bağlamında hedefler ve değerlerin önemi, değer odaklı yaşam ve yönetimsel becerileri geliştirme konularıyla ilgili bilgi paylaşımında bulunacak.**

Birçok kelimenin gelişim süreci bize mesaj vermektedir. Yönetici kelimesinin kökü önden gelmiştir, "Y" harfi

sonradan eklenmiştir. Öncü olmak, ön almak gibi anlamlara gelebilmektedir. Birilerini geride bırakmaktan ziyade bir adım öne çıkıp, oradan birilerini alıp beraber yürümek gibi düşünülebilir. Başka bir anlamı “yüz”dür. Etimolojik köküne baktığımızda bir şeyin yüzü olmaktır. Şöyle bir soru sormak istiyorum: “Bazen siz tercih edersiniz, bazen hayat size bunu getirir; hayatta herhangi bir ortamda ön alacaksınız -biraz yavaşlayıp düşünebilirsiniz- hayatta, ailenizde, belki arkadaş grubunuzda, belki öğrenci arkadaşlar varsa okulda, belki işlerinizde, bir vakıfta ya da dernekte bir şeyin öncüsü olacaksınız bunu niçin yapacaksınız ya da burada size rehberlik eden şeyler ne olacak? Niçin ön alacaksınız? Sizin için kıymetli olan ne için ön alacaksınız? Bir şeyin öncüsü olacaksınız bu ne uğruna olacak?” Her türlü yöneticilik adımı aslında bir öncü olmayı getirmek zorundadır, kelime bize bunu söylemektedir. Katılımcılarımızın cevabına bakacak olursak:

“Hedefe doğru en hızlı şekilde ulaşmak”

“Sorumluluk almak”

“Savunduğum değerleri yaymak”

“Gerekliliğine inanmak”

“Kılavuz olmak”

“Değişimi yakalamak”

“Değerleri aşılacak”

“İyi, doğruyu en iyi şekilde iletebilmek”

“Faydalı olmak”

“Yönetim ruhu yörüngesinde doğruya yönlendirmek”

“Hayattaki amaçlarıma ulaşmak”

“Hayırlara öncü olmak”

“Örnek olmak”

Öncü olmak dediğimizde aslında hepimiz şahsen kendimizde olan bir rehber bulabiliyoruz, öncü olacaksak bize bunlar rehberlik edecek diyebiliriz. Kelimenin köküne yeniden baktığımızda yönetmeye geliyoruz; yöneticilik dediğimizde beraber çalışacağız ve bu ekibin öncüsü olacağız anlamına gelmektedir. Hem bireysel hayatımızda hem ekiple beraber olduğumuzda genelde önümüze iki tane yol çıkmaktadır. Hayatta giderken bir yönümüz olmalıdır. Nasıl bir yön belirleyebiliriz? Modern hayatın bize getirdiği bu işin biraz daha aşırılığı vardır, o da hedef odaklı yaşamaktır. Yani yöneticinin grubunu hedefler doğrultusunda yönlendirmesidir. Peki bu hedefler nedir? İş, çalışma ve öğrencilik hayatında, bir grup çalışması yaparken en çok vurgu yapılan şey başarılı olmak, yükselmek, daha fazla kazanmak, daha kıymetli kişilerden onay almak, beğenilmek olabilir. Aslında hâlihazırdaki iş ya da organizasyonel çalışmalarda her zaman görebileceğiniz şey budur. Genelde bu işler performans üzerinden çalışır ya da devrede olan şey daha çok hedef odaklılıktır. Ama tabii ki kişilerin kaygıları, korkuları, belki tecrübe ettikleri olumsuz duygular hedef odaklı olmada çok ciddi derecede belirgindir. Ekiple beraber yönlendirici yeni değerler olabilir. Değerleri biz genelde pusulaya benzetiriz. Pusula nedir? Elinizde bir pusula olduğunu ve yola çıkacağınızı düşünün. Farz edin ki hep kuzeye gideceksiniz; pusula gideceğiniz yerde size hep kuzeyi gösterecektir. Pusula yola çıkacağınız yönü gösterir. Nereden yola çıkarsanız çıkın, size her zaman kuzeyi gösterecektir. Bu kuzeye doğru gitme aslında size değerlerinizi gösterir ve bu kuzeye doğru gitme asla bitmez. Kuzeye doğru giderken bazen mahallelere, ilçelere, şehirlere denk gelirsiniz. Bu şehri geçer, başka bir şehre denk gelirsiniz. Belki başka bir ülkeye gidersiniz ama

kuzeye gitmek hiçbir zaman bitmez. Aslında o pusula bize sürekli kuzeyi gösterebilir. Dolayısıyla değerler biraz böyledir; hiçbir zaman son olmaz, sürekli devam eder ve attığımız her adımda o değerler doğrultusunda adım atabiliriz. Hedefler ise sonu olan şeylerdir. Başarılı olursunuz ve o şey biter, bir makamda yükselirsiniz ve o gün tamamlanır, para kazanırsınız ve kazanmış olursunuz, onay alırsınız ve onay almış olursunuz. Bundan sonrasının çok bir garantisi yoktur ve sizin elinizde değildir. Ama değerler her zaman rotanız ve pusulanız doğrultusunda adım atabileceğiniz, hiç bitmeyen yolculuklardır ve size bağlı değildir. Hedeflerde gördüğümüz her şey, bütün hedeflerimiz, bizim dışımızdaki dünyanın bize verip vermemekte karar vereceği şeylerdir. Ama değerler her zaman bizim adım atacağımız pusulalarımızdır. Peki bir yönetici olarak ekibimizle birlikte hedefleri mi, değerleri mi seçeceğiz? Aslında mesele biraz ikisini birleştirmek ama aralarında bir hiyerarşi kurabilmektir. Yani ekibimizi değerlerin altındaki hedeflere yönlendirmek ya da ekibimizin hedeflerini değerler çatısı altına koyabilmektir. Bunu yaparsak çıktığımız yolda somut kazanımlar elde edebilir miyiz? Kesinlikle elde edebiliriz. Genelde hepimiz başarmak, hepimiz onay almak, kazanmak, hepimiz beğenilmek isteriz. Bunlar çok insani hedeflerdir. Bunları değerlerin çatısı altında, değerlerin rotasında varılan küçük duraklar olarak tespit edebilirsek hiçbir zaman yolumuzdan da sapmayabiliriz.

Şimdi sizi bu değerlere biraz temas etmeniz için bir egzersize davet edeceğim. Bu biraz zamanınızı alacak, mümkünse sakın bir ortamda olmanızı, bu egzersizi yaparken biraz koltuğunuzda öne doğru oturmanızı, ayak tabanlarınızın yere basmasını rica edeceğim. Şimdi ayaklarınızı yere basarken ve dik bir şekilde otururken derin bir nefes

alıp vermenizi rica ediyorum. Nefesinize müdahale etmemenizi rica edeceğim. Bırakın normal tempunuzda nefes alsın ve versin vücudunuz. Nefes alıp verirken vücudunuzda nasıl değişimler oluyor, onu fark edin. Göğsünüzde ve karınınızda değişiklikler oluyor. Normal tempoda vücudunuz nefes alıp versin. Şimdi oturduğunuz koltuk ya da sandalyeye vücudunuzun bıraktığı ağırlığı fark edin. Buradasınız, birçok kişiyle berabersiniz ve şu anda bulunduğunuz yerde nefes alıp veriyorsunuz. Şimdi size hayatta önem verdiğiniz bazı alanlarla ilgili bazı şeyler söyleyeceğim. Derin bir nefes alın ve yavaşça verirken sağlığınıza düşünün, sağlığınıza ve iyilik halinizi düşünün. Sağlığınıza ilgili neler yapmayı önemlersiniz; belki yemenize dikkat etmek, belki egzersizinize, belki sigara içiyorsunuz, belki bunlarla ilgili bir şeyler yapmak istersiniz. Daha sağlıklı bir yaşam için neler yaparsınız? Daha sağlıklı olmak için nasıl bir hayat tarzı oluşturursunuz? Kısaca bunlara bakın. Sağlığınıza sizin için önemliyse bunu devam ettirmek için ne rehberlik eder size? Sağlığınıza dikkat ederken rehberlik edecek olan ilkeleriniz neler? Belki kıymet bilmek, belki şefkat, belki önemsedığınız başka şeyler için sağlığınıza kıymet veriyorsunuz. Niçin sağlığınıza önemli olduğunu fark edin. Vücudunuza bakın ya da vücudunuzu, organlarınızı fark edin. Sizin için ne kadar kıymetli olduklarını, onlara ne kadar ihtiyacınız olduğunu fark edin. Sağlığınıza ilgili nasıl davranmak isterdiniz?

Şimdi derin bir nefes alıp verin ve nefesinizi verirken ilişkilerinizi düşünün, çeşitli ilişkilerinizde nasıl bir insan olmayı tercih edersiniz? Belki eşinizle, belki çocuklarınızla, belki aile üyelerinizle, belki arkadaşlarınızla... Bu ilişkilerde nasıl bir insan olmayı tercih edersiniz? İdeal bir dünyada olsaydınız hayatınızdaki insanlarla nasıl bir



ilişkiniz olurdu, onlara nasıl davranırdınız? Kıymet verdiğiniz insanlarla olan ilişkilerinizde hangi özelliklerinizi ortaya çıkarmak istersiniz? Destek olan, paylaşan, belki merhametli... Hangi özelliklerinizi ortaya çıkarmak istersiniz ilişkilerinizde?

Şimdi tekrar derin bir nefes alın ve verin. İş ve meslek hayatınızı düşünün. Hâlihazırdaki işiniz ya da çalıştığınız bir ortamınız, bulunduğunuz bir dernek ya da vakıf varsa burada nasıl bir yönetici, nasıl bir çalışan ya da nasıl bir üye olmayı isterdiniz? En iyisini yapacak olsaydınız, bunun için imkanınız olsaydı hangi özellikleri savunmak isterdiniz? O ortamda nasıl bir insan olarak davranmak isterdiniz? Çalışma arkadaşlarınızla bir aradayken hangi değerleri savunmak isterdiniz? Yönetici iseniz nasıl bir yönetici olmayı tercih eder, hangi özellikleri öne çıkarmak isterdiniz? Çalışma arkadaşlarınıza nasıl örnek olmak isterdiniz? Sabırlı, çalışkan, gelişime açık, destekleyici, birliğe beraberliğe önem veren, yaratıcı...

Şimdi tekrar derin bir nefes alın ve verin. Kendi ilgi alanlarınızı gözünüzün önüne getirin. Belki hobileriniz vardır, belki bir sporla ilgileniyorsunuz ya da başka aktiviteleriniz var. Hangilerini önemseydiğinizi fark edin. Buralarda nasıl bir insan olarak davranmak istediğinizi fark edin. Belki eğlenmeyi seven, yaratıcı, paylaşan... Hangi değerleri bu alanlarda hayata geçirmeyi önemsersiniz?

Şimdi tekrar derin bir nefes alın ve verin. Kişisel yaşamınızı gözünüzün önüne getirin. Kendi hayatınızda, kendinizi geliştirmek için neler yaptığınızı fark edin. Kendiniz için nelerin önemli olduğunu fark edin. Belki yeni bir şey öğrenmek, yeni bir dil öğrenmek ya da inancınızla, dünya görüşünüzle ilgili adımlar atmak. Buralarda nasıl bir insan olmak istediğinizi fark edin. Buralarda size pusula görevi görmesi için hangi değerleri elinizde tutardınız?

Yaratıcılığı, öğrenmeyi. Bu alanlarda size nelerin rehberlik etmesini istersiniz?

Şimdi yine derin bir nefes alın ve verin, yine nefesin vücudunuzda ortaya çıkardığı değişiklikleri fark edin. Göğsünüzde ve karnınızda ortaya çıkan değişiklikleri, oturduğunuz koltukta bulunduğunuzu fark edin. Yavaşça bitirebiliriz. Bu egzersiz sırasında sağlık için ne yazdınız, ilişkileriniz için size rehberlik eden neleri tespit ettiniz, ilişkilerinizde nasıl bir insan olmak istiyorsunuz, işinizde ve kariyerinizde nasıl bir insan olmak istiyorsunuz, size bu alanda rehberlik eden pusulalarınız nedir? İlgili alanlarınızı da size nasıl bir insan olacağınızı söyleyen ilke ve pusulalarınızla doldurun. Literatürde sağlık çalışanları arasında özellikle motivasyon, ahlaki incinme ve tükenmişlikle ilgili yaptığımız çalışmalar var. Bir yönetici olarak şunu çok dikkate almamız gerekiyor: Çalışanların bizimle kendi çalışma içeriklerini ve kariyerlerini belirleme sürecine katılmaları önemlidir. Özellikle iş doyumunu ve tükenmişlikle ilgili alanlarda bir ön almak istiyorsak çalışanları işin içine katmak her zaman çok kıymetlidir. İngiltere Ruh Sağlığı Departmanı'nın yaptığı bazı çalışmalar var. Çalışanların fiziksel hastalığından ziyade psikolojik iyi oluşları çok daha önemli oluyor. Personelin sağlığı ve refahı hastalık yokluğundan daha önemlidir. Yani fiziksel hastalığı yok diye bu kişilerin iş verimleri çok iyi olmuyor, genelde çok daha düşük performanslı çalışıyorlar. Bu tabii yöneticiler için de geçerlidir. Dolayısıyla az önceki egzersizde belki sağlıklı yöneticilik arasındaki ilişki anlamsız görünmüş olabilir ama insanda iş hayatı ile diğer alanları birbirinden çok ayırmamak gerekir. Sonuçta bu alanların hepsinde belirli bir iyi oluşun ve belirli bir refahın olması gerekiyor. Yapılan çalışmalara göre kişinin sadece iş hayatında çok değer odaklı ve yoğun gitmesi, diğer alanların

çok zayıf olması, kişinin iş hayatında da bir zaman sonra performansının ve doyumunun giderek düşmesine neden olmaktadır. Onun dışında “Yöneticinin ne yapması daha iyi olur?” diye bakıldığında çalışmalar şunu gösteriyor: Çalışanların iş performansını ve doyumunu artıracak müdahalelerin yapılması, bunlar için zeminin oluşturulması, işleri ile ilgili öğrenme becerilerini geliştirmek ve daha üst düzey becerilere sahip olmalarını sağlamak. Çalışanların muhakkak her dönem daha iyi bir şekilde yaptıkları işi öğrenmeleri, yeni beceriler kazanmaları için hizmet içi eğitimleri sürekli olarak yapmak. Bunların performans artırmak amacıyla değil, doğrudan kişilerin kendi becerilerini geliştirmek amacıyla yapılması önemlidir. Yöneticilerin de yapması gereken önemli şeylerden biri bunlar için ortam hazırlamaktır. Personelin kendini sürekli olarak daha iyi geliştirmesi için ortamlar ve imkanlar sağlanmalıdır. Yöneticilerin ve çalışanların belirsizlik, stresle mücadele ve diğer psikolojik zorluklarla baş etme konusunda becerilere sahip olmaları çok önemlidir. Bu da özellikle tükenmişlik, iş performansı ve iş tatmini ile doğrudan ilişkilidir. Zorluklarla mücadele becerilerinin yükselmesi hem yöneticilerde hem de çalışanlarda olumlu sonuçlara yol açıyor diyebiliriz. Yöneticilerin en önemli özelliklerinden biri de motivasyondur. Motivasyon hem yöneticiler hem çalışanlar için iş hayatında ya da organizasyonel ortamlarda, derneklere, vakıflarda ya da diğer oluşumlarda çok önemli bir konudur. Yöneticinin hem kendisinin hem de çalışanlarının motivasyonunu görünür halde tutması çok önemlidir. Bunun kaynağı nedir dersiniz bunun kaynağı da yine değerlerimizdir. Değerlerimiz sürekli olarak bizi motive halde tutar. Değerlerimiz bize iki alanda çok önemli bir imkan sağlar: Birincisi gitmek istediğimiz yolları gösterir, pusula görevi görür; ikincisi ihtiyacımız olan enerjiyi bize sağlar. Bir yöneticinin kendi yöneticilikle ilgili değerlerine temas

etmesi gerekiyor ama aynı zamanda çalışanlarının, ekip arkadaşlarının da bireysel olarak neye önem verdiklerini bilmesi çok önemlidir. Buna dikkat ettiğinde her çalışma arkadaşının, sorumlu olduğu her ekip üyesinin hayatta çok farklı şeylere önem verdiğini göreceksiniz. İş arkadaşları aynı işi yapsalar bile o aynı işe yükledikleri anlamlar farklı olabilir. Dolayısıyla her birinin motive olma yönü de farklı olacaktır. Bazıları yaratıcılığını hayata geçirmek için o iştedir; bazıları paylaşmayı çok sevdiği, bazıları beraber olmayı çok sevdiği, bazıları da yardım etmeyi çok önemseydiği için. Dolayısıyla bunların her birisi kişiye özel farklılık gösterebilir ve yöneticilerin bunlara çok dikkat etmesi gerekiyor. Yine yöneticilerin sahip olması gereken ilkelerden biri çalışanlarının, ekip üyelerinin yaptıkları ve ortaya çıkardıkları en küçük değerlere bile çok kıymet vermeleri, bunu hem sözel olarak hem de beden diliyle göstermeleridir. Şunu hiç unutmamamız gerekiyor ki en küçük şeylerin bile yönetici tarafından görülüp değer verilmesi, onaylanması çalışanlarda ekibe bağlılığı ciddi bir şekilde ortaya çıkarıyor. Hem motivasyonu hem ekibe bağlılığı artırıyor.

Başka bir mesele de “ahlaki incinme”dir. Bu son yirmi-otuz yılda literatürde yer almaya başlamış bir kavramdır. Ülkemizde bu kavrama çok yer verilmiyor ancak önemlidir. Özellikle yöneticilerle ilgili bir meseledir. Yöneticilerin çalışanlarının ahlaki ilkelerine ters davrandığı durumlarda çalışanlarının bir nevi ahlaki travma geçirmesidir. Özellikle çok güvendikleri ve kendilerine örnek aldıkları bir yöneticinin ahlaki değerlerine ters bir davranış sergilediği durumlarda çalışanların da olası yaralanma ve incinme geçirmeleridir. Acil servislerde ve pandemi sürecinde koronavirüs hastalarının yattığı servislerde çalışan sağlık personelinin tükenmişliği ile ilgili yaptığımız bir çalışmada ahlaki incinmenin tükenmişliğin bir boyutunu

oluşturduğunu gördük. İdarecileri ve yöneticileri onlara ilkelere ters davranmayı salık verdiğinde yaşadıkları tecrübe onların tükenmişliğini artırıyor. Dolayısıyla yöneticilerin özellikle çalışanlarının değerlerini dikkate alıp onlara ona göre davranması hem ekip ruhunun ortadan kaybolmaması hem de motivasyonun sürekliliği için önemlidir. Psikolojik esnekliğe sahip yöneticiler nasıl yöneticilerdir dersek çok kısaca şunu söyleyebiliriz: Zor durumlarda, zorlandıklarında, kaygılandıklarında, korktuklarında, yetersiz ya da başarısız hissettiklerinde bu duygu ve düşüncelerin farkında olan, o andaki duygularını fark edip onların o anda var olmasına izin verebilen, hem kendisinde hem personeline olan biteni fark edebilen yöneticilerdir. Olan biten demekten kasıt personelinin o andaki düşüncelerini, duygularını, yüz ifadelerinden o anda ne istediklerini fark edebilen yöneticilerdir. O anda hem kendisinin hem de ekibinin değerlerine göre harekete geçebilen yöneticiler aslında psikolojik esnekliğe sahip yöneticilerdir diyebiliriz. Bu becerilere sahip olan yöneticilerin iş hayatında çeşitli olumlu sonuçlar sağlayabildiği otuzdan fazla çalışmayla gösterilmiştir. Bu becerilere sahip olan, değer odaklı, hem kendisinin hem çalışma arkadaşlarının değerlerine temas ederek zorlu durumlarda değerler doğrultusunda hareket edebilen, çalışma arkadaşlarının duygu ve düşüncelerini fark edip ona göre davranabilen, onlara destek olan yöneticilerin olduğu ortamlarda burada gördüğünüz sonuçların hepsi ortaya konulabiliyor. Çalışanlarının iş doyumunu artırıyor, iç barışı artırıyor, tükenmişlik ciddi derecede azalıyor ve işe devam etme ve performanslarında da artış ortaya çıkıyor.

Diyelim ki bir kurum var. Bu kurum iş ortamı olabilir, dernek, vakıf vesaire olabilir. O kurumun da değerleri var. Kurumun altında yönetici var, onun da değerleri var;

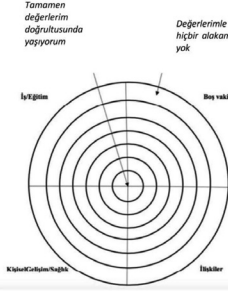
yöneticinin altında çalışanlar var ve onların da değerleri var. Çalışanlar yöneticiye bağlı, yönetici kuruma bağlı gibi değerlerin eşlik ettiği bir organizasyonel şema olabilir. Benim naçizane yönetici olarak bulunduğum, çalıştığım ve oluşturduğum kurumlarda en üstte her zaman değerler olmaktadır. Yani kurum da yönetici de çalışanlar da değerlere hizmet etmektedir. Kurumun, yöneticilerin, çalışanların değerleri her zaman farklı olabilir ama herkesin kendi değerini açığa çıkarabilmesi, herkesin kendi değeri doğrultusunda yaşayabilmesi için bu birlik ve beraberlik ortamı bir imkan sağlar. Benim önemseydiğim şey şu: Kurumun organizasyonel oluşumu çalışanların değerlerine temas edebilmesi, değerlerini açığa çıkarabilmesi için bir imkan sağlamaktadır. Bu organizasyonda herkesin değerlerini ortaya koyması çok daha sağlıklı olacaktır. Böyle olursa tükenmişlik azalacak, iş doyumunu ve verimliliği artacaktır. Dolayısıyla en tepeye kurumu ya da yöneticiyi değil, herkesin değerlerini koyması çok daha sağlıklı olacaktır. Sona doğru gelirken burada size sorduğum beş alanla ilgili bazı örneklerle bakabiliriz:

Yaşam Alanlarım: Değerlerim:

- Sağlığım → kıymet veren, koruyan
- Meslek ve kariyerim → ilgili, destekleyici, yaratıcı
- İlişkilerim → paylaştan, yardımsever
- İlgi alanlarım → yaratıcı
- Kişisel yaşamım → öğrenmek

Bu tarz bir plan hem iş hayatımızda hem de iş dışı hayatımızda değer odaklı yaşama becerimizi geliştirecektir. Bunun için bir puanlama da yapabilirsiniz. Hedef tahtası gibi bir ölçek var.

Değerlerinize çok uygun yaşıyorsanız en ortadaki sekiz puanı verebilirsiniz, o değerlerinizle ilgili son bir haftada



J. Dahl ve T. Landren'in Living Beyond Your Pain isimli kitabından New Harbinger Yayınları'nın izniyle basılmıştır.

az bir şey yaptıysanız ya da hiçbir şey yapmadıysanız bir puan vererek kendinizi sürekliliği olarak takip edebilirsiniz. Bunu da tabii bir defa değil, hafta boyunca, belki de ayda bir yapmak önemlidir. Bu değerlerimle ilgili ne yaptım? Hiçbir şey yapmadıysam

bir puan vermek, uykuma birazcık dikkat ettiysem üç puan vermek gibi. Ya da bir yönetici olarak ilgili, destekleyici, yaratıcı bir yönetici olma değerine ilişkin ne yaptım? Bir çalışma arkadaşına bir konuda yardımcı oldum, onu bir konuda destekledim ya da bir sunumu hazırlamak için yeni bir yöntem kullandım gibi. Bunu bile yaratıcı olarak puanlayabiliriz. Bu puanlamayı her hafta sürekli olarak yapmak önemlidir. Bunu ömür boyu her hafta yapmazsınız ama bir süre yaptıktan sonra bu size bir alışkanlık kazandıracaktır. Değer odaklı lider, yönetici de kendisini çok göstermeyen, ekibiyle beraber olan ama göze batmayan liderdir. Herkes onun lider olduğunu bilir, herkes onun yönetici olduğunu bilir ama dışarıdan çok da görünmez.

#### K. FATİH YAVUZ NE DEMEK İSTEDİ?

#yöneticilik #hedefler #değerler #yönetimselbeceriler #değerodaklıyaşam  
#ahlakiincinme #nefesegzersizi

# ÖZ DİSİPLİN VE ÖZ YETERLİLİK ALGISI ÇERÇEVESİNDE ÜRETKEN OLMA

»»»

Klinik Psikolog Semanur Yavan Batcı

**Semanur Yavan Batcı** Doğuş Üniversitesi Psikoloji (İngilizce) Lisans Eğitimi'ni, ardından Klinik Psikoloji Yüksek Lisansı'nı tamamladı. Aile ilişkileri ve Grup Terapisi, Kabul ve Kararlılık Terapisi, Aile Danışmanlığı, Çocuk Merkezli Oyun Terapisi, Kriz Travma Yas ve Ölüm Terapisi, Psikolojik Testler, Aile Danışmanlığı, Resim Analizi ve Psikolojik Yorumlama eğitimleri almıştır. Çocuk, genç, yetişkin ve aileler ile çalışmaktadır. İstanbul Üniversitesi Sosyoloji bölümünde eğitim almaya devam etmektedir. T.C Gençlik ve Spor Bakanlığı ve STK'larda özel gereksinimli çocuklar ve dezavantajlı gruplarla birçok çalışmada görev aldı. Türkiye Gençlik ve Eğitime Hizmet Vakfı'nda Psikolojik Danışmanlık Merkezi, Öğrenci İşleri Koordinatörlüğü, Burs Koordinatörlüğü ve Mezunlar Ofisi Koordinatörlüklerinin kuruculuk dönemlerini yürütmüştür. TÜRGEV Öğrenci İlişkileri Birim Müdürü olarak görevine devam etmektedir.

| **Yönetimsel Beceriler Psikoegitim Zirvesi'nde "Öz disiplin ve Öz Yeterlilik Algısı Çerçevesinde Üretken Olma" adlı seminerimizi gerçekleştireceğiz. Klinik Psikolog Semanur Yavan Batcı, iş ve özel yaşamda öz düzenleme becerilerini kullanarak üretkenliği artırma, öz disiplin becerilerini geliştirme ve verimli çalışma teknikleri konularında bilgi aktarımında bulunacak.**



Bugün öz yeterlilik, öz disiplin, öz düzenleme, çocukluk döneminden yetişkinliğe disiplin süreçlerine değineceğiz. Ayrıca beceri geliştirici başlıkları, iş yerlerimizde sergilediğimiz tutum ve davranışlarımızın geçmişimizle, yani çocukluk dönemimizle ilişkisini de ele almaya çalışacağız. Son olarak yöneticilik serüvenimizin yanı sıra bir veya birden fazla çocuğun bakımı ve gelişimi ile ilgilenen aileler için de birkaç hususa değineceğiz.

Terim olarak baktığımızda disiplin; istenilen amaca ulaşmak için alınması gereken tedbirler ve kuralların tümüdür diyebiliriz. Öz disiplin ile disiplin doğrudan ilişkilidir. Öz disiplinde otorite, çocuğun dengesi için gerekli kavramlardan biridir. Kararlı bir otorite altında yetişen çocuk, yavaş yavaş kendi kendine hâkim olmayı, disiplini öğrenir. Bu niteliklerini ileriki yaşlarına taşımaya çocukluk dönemi itibari ile başlar.

Peki disiplinde temel amaç nedir? Aslında disiplin dediğimizde hepimizin aklına bazı çağrışımlar gelecektir. Tecrübe ve deneyime bağlı olarak bu çağrışımlar farklılık gösterebilir. Asıl amacımız, çocuğun davranışlarını düzenlemesini sağlamak ve kendi kendini yönetme yeteneğini kazandırmaktır. Bir çocuktan bir şeyler talep ediliyorsa, çocuğa bir şeyler yaptırılıyor veya bir şeyler söyleniyorsa bunların temelinde çocuğa kendi kendini yönetme yeteneğini kazandırmak olmalıdır. Büyüdüğü zaman bazı şeylerin onun için oturmuş, bir davranış haline gelmiş olması beklenmektedir. Amacımız, çocuğa kendi kendine karar verebilme yeteneği kazandırmakla birlikte, sosyal hayatta kendisi dışındaki insanların da birtakım haklara sahip olduğunu anlamasına yardımcı olmayı sağlamaktır. Tam olarak öz disiplin dediğimiz şeyin çocukluk çağında

geliştiği söylenebilir. Disiplin ilkelerini ele alarak çocukluk dönemi disiplin süreçlerini genişletelim.

**Tutarlı davranma:** Öz disiplinimize zarar veren ifade ve davranışlara bakarken ne olursa öz disiplinimize zarar gelir ya da neyi yaparsak zarar gelmez gibi durumlar ele alınmalıdır. Disiplin sorunları, kontrolsüz tepkiler genellikle başkalarının haklarını ve gereksinimlerini tehlikeye attığı zaman ortaya çıkar. Örneğın; gürültü yapmak, ilgi görme merakının fazla olması, şiddet eğilimi olması, saldırgan tavırlar, huysuzluk nöbetleri, kaba, müstehcen tepkiler, düşünmeden hareket etme, sürekli zarar verme eğilimi gibi davranışlar disiplin sorunları, yani kontrolsüz hareketler olarak adlandırdığımız durumlardır. Bunlar öz disipline zarar verebilecek durumlardır. Bunları doğru kontrol edemezseniz ilerleyen yaşlarda farklı yöne doğru evrilmeye başlar. Ebeveynlerin sıklıkla çocukların kuraldışı davranışlarına katlandığını görürüz. Genellikle toplum içinde şuna benzer cümleler duyarız: “Ya çocuk işte yapsın, çocuk işte, bırak olsun, yapsın, bir şey olmaz...” Bunlar sınır belirlemeye zarar verebilen ve kullanmamamız gereken ifadelerdir.

Bunun yerine çocukları da yetişkinlerin disiplinsiz davranışlarına katlanmak zorunda bırakmamak gerekir. Aslında çocuk çok disiplinli davranmaya veya bekleneni vermeye çalışmaktadır. Ama o disiplinsiz davranışları bu kez aileler göstermeye çalışıyor olabilir. Bu durumda bir denge problemi olduğu görülüyor. Çünkü çocuklar her şeyi kayıt altına alır, ayna gibi ne görseler onu yansıtırlar. Örneğın, anne ve babalarımızı hepimiz dönem dönem eleştirmişizdir ama yetişkin olduğumuzda en çok onlar gibi davranmaya başlar, onlar gibi hareket ederiz. En çok eleştirdiğimiz şey bir bakmışsınız bizde otomatik davranış haline

gelmiştir. Yetişkinlerin çocuklara uyguladığı genel hatalı davranışlardan bahsedecek olursak bunlar; cezalar, ceza yöntemleri, bastırıcı disiplin yolları, aşırı kolaycılık, koruyuculuk, olumsuz kıyastır. En çok yaptığımız şey olumsuz kıyastır. Örneğin, eskiden komşunun çocuklarıyla kıyaslanırdı, şimdi sanal ortamda büyüyen çocuklar sürekli bir kıyaslama içinde. Çocukları adını bile söylemekte zorlandığı eğitimlere göndermenin sebebi çoğu zaman başkasının çocuğu gidiyor, bizim çocuğumuz da gitsin düşüncesidir. Çocuğu programlıyoruz; sabahtan akşama istediğimiz şekilde programlara ve eğitimlere göndererek istediğimiz şekle sokmaya çalışıyoruz. Burada bahsettiğimiz şey zorbalık boyutudur. Bu sonu gelmeyen yarış sonunda anne ve babaların fiziksel ve psikolojik yıpranmalarını ayrıca konuşmak gerebilir.

**Sürekli Disiplin:** Bir öyle bir böyle davranmak, aynı davranışa farklı tepkiler göstermek, bağırarak, azarlamak, emretmek, hükmetmek, dalga geçmek, alay etmek. Örneğin, çocuk bir şey anlatmak istiyor ama ebeveynler çocuğu ciddiye almıyor. Belki komik geliyor ancak bu durum çocuğu zedeleyebilir. Tehdit etmek, korkutmak, şiddet uygulamak... Hatalardan özür dilemek, hep çocuktan bekleniyor ama yetişkinler de zaman zaman hatalar yapabilir. Çocuklar da ayna olduğu için, siz özür dileyebiliyorsanız, bu erdemi çocuğunuza karşı gösterebiliyorsanız çocuk da bunu öğreniyor. Annem benden özür diledi, babam benden özür dileyebiliyor, demek ki benim hatalarım olduğunda ben de özür dilemeliyim. Diğer önemli ve sıklıkla gördüğümüz bir durum da sevgimizi esirgeyerek yaşamaktır. Biz sevgiyi içinde saklamayı seven kültürel bir altyapıya sahibiz, genellikle içimizden sevmeyi tercih ediyoruz. Sevginizi gösterin, lütfen deyin, teşekkür edin, rica edin,

özür dilemeyi bilin. Bu duygu ifadelerini birbirimize göstermekten kaçınmayalım çünkü bunların hepsi bizim öz disiplinimizi geliştirecek şeylerdir.

**Olumlu ve Sürekli Disiplin:** Çocukların sorumluluklarını geliştirebiliriz ve teşvik edebiliriz. Çocuklarımıza rol model olabiliriz. Çocuklarımızı yarıştırmayı bırakabilir, yol gösterici ve öğretici olabiliriz. Kuralları belirginleştirebilir, netleştirebiliriz ancak kuralları tabulaştırmamalıyız. Kural dediğiniz şey değişkenlik gösterebilir. Şu an aldığınız kararı beş yıl sonra uygulayacaksınız diye bir zorunluluğunuz söz konusu olmayabilir. Her şeyin zamanla değişebilir olduğunu kabullenmek, doğrularımızı döneme uygun ifade etmek gerekebilir. Çocuklar, zaman, çevre, eğitimleri, düzeyleri değişiyor. Bu hususların farkında olmak kıymetlidir. Çocukları aile içi kavgalardan uzak tutmaya çalışmak önemlidir. Her kavgaya şahit olmaması gerekir. Özellikle çocuğun yanında kavgayı tartışma boyutunda tutmak gerekir. Tartışmaya şahitlik eden çocuğun yanında barışmanın da yaşanması gerekecektir, çocuk çözüme nasıl ulaşması gerektiğini öğrenmelidir.

Çocuğun yanlışlarına tehditle, azarla, eleştiriyile yaklaşmamak gerekir. Yaşına göre kusurları olabileceğini önceden kabul etmek lazım. Çocuklar kusursuz doğmuyorlar elbette, bir gelişim süreçleri var ancak bizim beklentimiz onların mükemmel olmalarıdır. Yavaş yavaş, onun kaldıraacağı kadar sorumluluk yükleyerek devam etmek faydalı olur.

Çocuğun merak duygusunu öldürmemek; sürekli ayıp, günah, sorma, bunu niye sorguluyorsun gibi ifadeleri kullanmamak gerekmektedir. Bu merak duygusunu onun anlayabileceği makul bir dille, bir açıklamaıyla doldurabiliriz. Bu duygusunu böyle doldurmazsak çocuk başka arayışa geçecek, o merak hiç durmayacak, siz de sadece geçiştirmiş

olacaksınız. Bunu yapmamaya gayret ederseniz süreç herkes için daha sağlıklı ilerleyecektir.

Hataların, kusurların, olumsuz gibi görünen davranışların karşısında olgun ve soğukkanlı olmakta fayda var. Korku duymak yerine kendi hatalarımız üzerine yoğunlaşmak, çocuğu nasıl doğru yönlendirebileceğimizin yollarını aramak daha faydalıdır. Alt nedenlerini ve nasıl baş edebileceğini anlatarak ilerlemek uzun vadede en kalıcı davranıştır. Açıklama yapmak, alt nedenlerini anlatmaya devam etmek yetişkinlerde de çocuklarda da aynıdır. Alt nedenler anlatıldığında daha sağlıklı iletişim kurar, daha sağlıklı yol alırsınız. Daha somut şeylerle karşılaşsınız.

Şunu unutmamalıyız ki sağlıklı aile ortamında yetişen çocukların toplumsal yaşamda dayatılan zorluklara, streslere, iş yaşamına, kurallara karşı daha dirençli oldukları gözlemlenmektedir. Bunun için de iş önce yetişkinler olarak bizlere düşmektedir. Kendi yaşamını yaşayabilen, acı deneyimler pahasına da olsa yaşamı kendi kurallarına ve düzenlerine uyarlayabilen çocuklar kendini daha iyi ifade edebiliyor. Böyle çocukların genelde disiplin sorunu çok fazla olmuyor ya da daha düşük oluyor. Bunu anaokulu ve ilkokul dönemlerinde çalışan öğretmenler daha iyi görecektir. Çocuklar arasındaki farkı çok rahat gözlemleyebilirler. Bir çocuk çok normal tepki verebiliyorken diğerrinin çok fazla ağladığı görülebiliyor. İşte burada tam olarak yetişkinlerin tutum ve davranışlarının çocukta yansımısını görebiliyorsunuz.

Sorumluluk almayı çocukluk döneminde öğreniyoruz. Asla unutulmamalıdır ki iyi bir disiplinin temelini kendini kontrol edebilen yetişkinler oluşturur. Biz kendimizi iyi kontrol edebiliyorsak iyi bir disiplin temeli atmış oluyoruz. Her şey anne baba ile başlıyor. Ceza verince anne

baba tabii ki mutlu olmuyor. Bizim görevimiz de çocuklukta başlayan bu süreçlerde durumları kontrol etmelerine yardımcı olmaktır.

**Aşamalı Disiplin:** Toparlayacak olursak öz disiplin özellikle çocuklukta kazanılan bir yetkinliktir. Daha kalıcı olmasına yardımcı olur ve yetişkinliğe taşır. Asıl sorumuz şu olmalıdır: “Çocukluk döneminde öz disiplinimizi kazanamadıysak ne yapabiliriz? Yetişkinlikte de bu öz disiplin gelişir mi?” Pek tabii gelişebilir. Yetişkinlerde öz disiplin kavramını geliştirmek için etkili yöntemlerden birinin bir gün önceden program yapmak olduğu gözlemlenmiştir. Yapılan araştırmalar da bunu gösteriyor. Bir gün önceden planlı başlanırsa daha başarılı, daha sistemli, en önemlisi daha verimli çalışmış oluruz.

Dikkat dağıtıcı unsurlardan uzaklaşmanın ve çalışma ortamlarındaki fazla eşyalardan kurtulmanın da verimliliği artıracak yöntemlerden olduğu söylenebilir. Bu zirvede ele alacağımız dijital istifçilik de bunlardan biridir. Çok fazla eşyanın depresyonla da ilişkisi olduğu bilinmektedir. Eşya biriktirmek, sürekli bir yerlerde eşya toparlamak diğer önemli bir başlık olarak eklenebilir. İster bilgisayarınızda ister telefonunuzda olsun sürekli eşya toparlamak depresyona sebep olabilen hususlardan biri olarak gösterilebilir. İş hayatımızda da çok fazla eşyanın olduğu, çok fazla dosyanın olduğu bir yerde çalışmak pek mümkün olmaz. Ya da çalışırsınız ama verimli olmaz. Örneğin, sabahtan akşama kadar kitabın başında oturursunuz, çalıştığınızı düşünürsünüz ancak şu soruyu sormak gerekir: Evet ama gerçekten verimli çalıştım mı? Kaç saatinizi faydalı şekilde olarak verebildiniz? Bunu ele almak çok önemlidir. Kendi kendimizi örgütlemek, öz kontrolümüzü sağlamak, sorumluluklarımızı yerine getirmek, eylemlerimizi bir

plana uygun sürdürebilmek öz disiplinimizi geliştiren en önemli faktörlerdir. Öz kontrol sağladık, sorumluluklarımızı yerine getirdik, kendimizi örgütledik ve eylemlerimizi bir plan doğrultusunda yaptık; bunlar çok önemli. Üreticilerimiz, liderlerimiz, iş hayatına aktif olarak devam eden kişiler, yeni mezun arkadaşlarımız hayatları boyunca belirli bir öz disiplini benimsemiş olur. Aslında çocukluktan itibaren başlamak dediğimiz şey budur. Birçoğumuz farklı yöntemler kullanarak başarılı olmak için bir şeyler yapıyor, gayret ediyoruz. Kimimiz stres altında bir kısmını yapılabiyorken stres problemi olmayanlar çok daha rahat yapılabiliyor. “Ben bunları biliyorum ama nasıl yapacağımı nereden başlayacağımı bilmiyorum,” diyorsanız planlayarak işe başlayabilirsiniz. Planlayarak başlarsanız nasıl yapacağınızı da bilirsiniz. Ne kadar ilerlediğinizi de görmüş olursunuz. “Biliyor musun, bugün bir sürü iş halletmişim,” diyebilecek şekilde attığınız tikleri gördükçe neler yaptığınızı fark edeceksiniz. Önce kendinize inanın. İnanmak birçok şeyin başlangıcıdır. Bir yerden, küçük adım olduğunu bilerseniz bile başlamakta fayda vardır.

Disiplin tamamıyla bir cezalandırma sistemi değildir. Sözcük anlamı olarak kişilerin kendi içlerinde oluşan, kendi istekleriyle meydana getirdikleri bir düzendir. İş hayatında disiplin kavramı başlı başına cezalandırma sistemi olarak ele alınabiliyor. Disiplini kurallar dahilinde davranış eğitimi, sorumluluk kazandırmak, toplu yaşama uyum sağlamayı, olumlu davranışları özendirmek diye de ele alabiliriz.

Disiplin olayına bireysel ve örgütsel boyutta bakabilir. İkisi arasındaki en önemli fark şudur: Birincisinde personele ceza vermek disiplini sağlayabilir ama diğerinde ceza vermeden, onda sorumluluk duygusu uyandırarak disiplin gerçekleştirebilir. İnsan kaynakları boyutunda, örgütsel

anlamda ele alacak olursak dört temel disiplin türünden söz edilebilir.

Bunlardan biri “önleyici disiplin”dir. Bu daha herhangi bir sorun oluşmadan, herhangi bir kriz durumu çıkmadan, öngörebileceğimiz sorunları ele alarak personellerinize anlatabileceğimiz bir disiplin yöntemidir. “Bakın böyle bir şey olursa şöyle olur, şöyle olursa bu olur, sonuçları bunlar olur” gibi. Bu daha profesyonel bir disiplin yöntemidir. Bu şekilde yaklaşırsanız zaten birçok sorunu hayatınıza daha girmeden yolda elemiş olabileceksiniz. Bunu başarabilirseniz hem yönetimin hem personelinizin kurallara uymasını sağlayacaksınız hem de personel kendi kendini disipline ederek öz disiplinlerini kazanmış olacaktır.

Kurumlar kendi içinde, geçerli kural ve düzenlemeleri kişilere iletmekle başlayabilir. Ayrıca ne anlama geldiğini, neye karşılık geldiğini, alt nedenlerini anlatmanız gerekmektedir. “Buraya girmeyin!” diyorsanız oraya girilmemesinin bir nedeni mutlaka vardır. Bu kuralı işyeri olarak, kurum olarak, bir kişi olarak koyuyorsanız bundan bahsedebilirsiniz. Eğer bahsederseniz oraya girmemek daha kolay çözümlenebilir, sorunun tekrar yaşanmaması sağlanabilir.

“Düzeltilici disiplin” herhangi bir sorunla karşılaştıktan hemen sonra onu çözmektir. Durumu ortadan kaldırmaya yöneliktir. Kurum içerisinde daha önce hiç belirlemediğiniz konular varsa bu konularda eğitim verilebilir ya da siz de talep edebilirsiniz. Bu işyerinizde düşünülmemiş veya daha önce hiç yapılmamış da olabilir ama bu farkındalığı siz oluşturabilirsiniz. Sizin de burada kişi olarak bir sorumluluğunuz vardır. Varsa ya da aklınıza gelen bir konuya paylaşın, belki bir e-posta atabilirsiniz ya da ifade edebilirsiniz. Burada önemli şeylerden biri sağlıklı iletişimdir, yani göz göze iletişimin kurulabilmesidir. Takım



arkadaşlarınızla bir araya gelmek, onları beş dakika dinlemek çok farklı olacaktır. Sizin onları dinlediğinizi görmeleri güven verecek ve motivasyonu artıracaktır. Bir sonraki çalışmada sizinle karşı karşıya geldiğinde kaçmak yerine selam vermeye başlayacaktır.

Üçüncü madde “kademeli disiplin.” Bu düzeltici disiplin kuramına benzemektedir. Burada da yine davranışların düzeltilmesini esas alıyoruz. Kademeli disiplin dediğimiz şey tekrarlanan suçlar için tekrar şiddetli cezalar verilmesini öngörmektedir. Ancak en başında, ilk kez kuralın dışına çıkmış biri varsa uyarmaya yöneliktir. Hafif cezaların verildiği bir türdür. Kişilerin davranışlarını değiştirmesi için bir fırsat sağlar.

Son olarak bir de “yapıcı disiplin” var. Ele alınan davranışları suç temelli değil, nedenleri bilinmesi gereken bir sorun olarak değerlendirmektir. Olayların çıkmasını beklemekten, muhtemel konular varsa yukarıda bahsettiğimiz gibi belirleyerek hazırlanmayı öngören bir disiplin şeklidir. Kurumlar bunları yapabiliyorsa gerçekten başarılı olabilmektedir. Eğitim planlamaları da bu başlıklar, bu konular üzerinden ilerlemektedir.

Peki bu sistem içerisinde takım arkadaşlarımıza iyi alışkanlıkları nasıl kazandırabiliriz? Evet, pek çok disiplin türü var. Öncelikle gerçekçi olmak gerekiyor. İş yerlerinizde, çalışma arkadaşlarınızla çalışma politikalarını belirlerken herkes için uygulanabilir mi buna bakmak gerekiyor. Gerçekçi olmayan şeyleri insanlara sunmak çok sağlıklı olmayabilir. Bir rapor istemişseniz ve “15 dakika sonra gönderin,” diyorsanız bunun yetişmesi mümkün olmayacaktır. Bir saatte hazırlanması makul bir rapor ise, 15 dakikada yazılan rapordan ne verimlilik ne de sağlıklı bir veri beklenebilir.

İstisnai durumların uygulanmasına dikkat edilmelidir. Kişi bunu alışkanlık haline getirebilir ve kendi içinizde bir kaos ortaya çıkabilir. Uygularken istisnai durumlara her zaman dikkat etmek çok önemlidir. Açıklamaya dayalı iletişim kurmaktan kaçınmamak gerekir. Kim olursa olsun, en üst amirlerinize kadar da olabilir. İletişimde, “Ya zaten biliyordur,” diye düşünmek sağlıklı değildir. Çünkü karşıdaki kişi yoğunluktan unutmuş olabilir. Siz çok sabırla, nazik bir şekilde açıklamaya dayalı iletişim kurmaktan kaçınmayın. “Niye bu kadar açıklama yapıyorsun, ne gerek var kendini yoruyorsun?” diye düşünmeyin. Siz sabırla, kendinize zarar vermeyecek boyutta olmasına dikkat ederek elbette, yeterli olduğunuzu düşündüğünüz kadar açıklama yapmaya mutlaka devam edin.

Çocukluk döneminde öz disiplinden bahsettik, yetişkinliğe aktarılan kısmından bahsetmeye çalıştık. Takım arkadaşlarımıza yönelik disiplin türlerinden bahsettik. Konumuzu öz disipline ve öz yeterliliğe indirgeyecek olursak “Kendimiz için neler yapabiliriz, üretken olmak için daha fazla ne yapabiliriz, temelde ne yapmalıyız?” bunlara bakmalıyız.

Çevremize baktığımızda, her insanın iş hayatında ve çalışma yöntemlerinde farklılıklar olduğunu görebiliyoruz. Daha az çaba sarf ederek rahatlıkla devam eden, bir yandan da elinden gelen her şeyi yapmış olan ama hala kendini yeterli, başarılı göremeyen, yetiştiremediğini düşünen, stres ve kaygı düzeyi yüksek insanlar olduğunu da görebiliyoruz.

Birçoğumuz daha az çalışarak çok daha üretken olmayı hayal edebiliyoruz. Gerçekçilik kavramına dikkat çekerek kendi içimizde oluşturduğumuz tabularımızı gözden geçirebiliriz. Kendimize şunu sormaya çalışabiliriz:

Verimliliğimize, üretkenliğimize zarar veren asıl engel nedir? İçinizde bir yerlerde çalışmaya yönelik olumsuz tutumlar yer alıyor mu, buna bakabilirsiniz. Sorunuzun temelinde buna bir yanıt bulabiliyorsanız bu gerçekçi bir tutum mudur yoksa kendi içinizde oluşturduğunuz kalıplardan biri midir, buna dikkat etmelisiniz. “Yapamıyorum.” “Neyi yapamıyorsunuz?” “Bilmiyorum.” Bir yerde belki de “onu” tabulaştırmışsınız; yer değişmiş, zaman değişmiş ama o tabularınızdan çıkamıyorsunuz. Onlar orada duruyordur veya oraya temas edememiş, onu kıramamışsınızdır. O zaman biraz geriye dönmek, bunun ne zaman başladığına bakmak gerekebilir. Burayı onarmadan ilerlemek birbirine benzeyen, tekrarlayan mutsuzluklara dönüşebilir.

Yapmak zorunda olmadığınızı düşündüğünüz her işte daha mutlu, daha verimli ve daha başarılı olduğunuzu hissedeceksiniz. Gitmek zorunda olmadığınız bir eğitim olduğunu düşünün ya da herkesin sekizde işte olmak zorunda olmadığını hayal edin. Ancak birçok kişi sekizde işte olacaktır. Kişi zorunluluk duygusunu, zorunluluk fikriyatını yerleştirdiği her şeyde zorlanabiliyor. Sekizde değil de onda işte olmanız gerektiği söylene yine birçok kişi onda işe gelmekte çeşitli güçlükler çekecektir. Gönüllü olarak eğitimlere katılan insanları bir araya toplayan motivasyon zorunluluk duygusu değil, kendisi için bir şeyler yapma isteğidir. Bunu dönem dönem kendinizde tekrar sorgulayabilirsiniz. Kendi üretkenliğinizi, verimliliğinizi geliştirmek için ne yapabilirsiniz? Neden aramayı, anlam aramayı hiçbir zaman ihmal etmemek önemlidir. Neden bu işi yapıyorum, neden yapmalıyım, ne kadar daha yapmalıyım diye düşünebilirsiniz. Maddi kaygıların dışında kişisel nedenler nelerdir, bunlara bakmak ihmal edilmemelidir. İsrarcı olmak, vazgeçmemek öz disiplini elde etmekteki en

büyük kazancınızdır. Israrcı olmak gerekebilir ancak gerçekten bu işi yapmak istiyorsanız ısrarcı olabilirsiniz. Her işinizde neden aramayı ihmal etmemeniz çok önemlidir. Motivasyonunuzun olduğu, hedef belirleyebildiğiniz, üretkenliğinizi sürdürebildiğiniz her alanda var olabilirsiniz. Kendiniz için planlama yapmayı ve öz şefkati muhakkak önemsemeyi önceleyebilirsiniz. Ruhunuzu, bedeninizi dinlemenin ve beslenmenin her zaman önceliklerimiz arasında olmasında fayda vardır. İşiniz ve özel hayatınızı ayrı tutabilmek ve ayrı planlama yapabilmek çok önemlidir. İşinizdeki tüm sorunları evinizde yaşamak aynı zamanda iç huzurunuzda birçok sorunu başlatabilir. İş saatlerinde sosyal medyada yoğun zaman ayırmak ne kadar problemse özel hayatımızda işle meşgul olmak bir o kadar sorunlara sebep olabilmektedir. Her ikisini iç içe yaşayan insanların verimliliğinde düşüşler görülebilmektedir. Daha az başarı, daha az terfi, daha az performans, daha az maaş gibi daha az sonuç alabiliyorlar.

“An”da kalabilmek en önemlisidir. Keyif aldığımız şeylerin farkında mısınız? İnsanlar ilgi alanlarının, sınırlarının farkında olmakta zorlanabilmektedir. İş hayatınız dışında, hafta sonu ailenizle vakit geçirmek veya yalnız herhangi bir yerde kendinizi motive edecek bir şeyler bulmak iyi hissetmenize katkı sağlayacaktır. En basit ifadeyle müzik dinlemek ya da film izlemek istiyorsanız sadece bunu yapmaya çalışmısınız.

Dikkatimizi dağıtan çok fazla uyarının olduğu bu dönemde odaklanmakta güçlük çekiyor ve anda kalamadığımız bir süreçten geçiyoruz. Ne yazık ki arka planda sürekli açık görev listelerimizi kısa bir süreliğine devre dışı bırakmak için ciddi bir performans gerekiyor. Planlamaları tamamlamaya, yarım bırakmamaya, ertelememeye gayret

edilmelidir. Rutinlerinizde ne ile başlayacağınızı belirleyebilirsiniz başlamak daha kolay olacaktır. Sabah uyandıığınızda görev listesi oluşturduysanız, ne yapacağınız belliye o gün çok sistemli, verimli ve mutlu bir şekilde hareket edersiniz. Daha serbest hareket eden kişiler, sabahtan akşama kadar hiçbir şey yapmadan günü kapatabiliyor ve bir süre bu şekilde yaşayan kişilerin ruhsal problemlerle karşı karşıya kalması mümkün olabiliyor. Şu soruyu kendinizi iyi hissetmek için sorabilirsiniz: “Bugün ne yaptın?” “Aslında kayda değer hiçbir şey yapamadım.” Sistemli gitmediğiniz için mi yoksa bir sorun mu var? “Biraz ona baktım, biraz buna baktım, biraz dergi karıştırdım, sonra gün bitti,” diyebiliyoruz. Böylece ertesi sabah iki kat iş yüküyle karşılaşılıyor. Sonrasında yönetmek zorunda olduğumuz ciddi bir stres yüküyle baş başa kalıyoruz. Beş dakikanızı alacak bir işi ertesi güne ertelemeyen, bir sonraki iş kaleminize eklemeyen vaktinde ve anında yaparsanız zihninizdeki karmaşıklığı ortadan kaldırabilirsiniz. Ya da birini aramanız gerekiyor ancak sürekli olarak her iki taraf için en uygun zamanı beklemektesiniz. Haftalardır, belki de aylardır geciktiriyorsunuz. Araya giren mesafelerin asıl nedenlerinden biri de budur. Kişiler yapmaktan kaçınmakta, erteleme davranışları sergilemektedir. Bu duruma tekrar bir göz gezdirin; tersini yapmaya çalışın, aradaki farkı görmek için bunu deneyebilirsiniz.

Bir diğer mesele de affetmek ve heybemize aldıklarımızla devam etmektir. Kızdınız, öfkeleniyorsunuz, yanlış yapılan bir iş var ortada. Ya da pişman oldunuz, suçlu hissettiniz, işte -ciddi anlamda- haksızlığa uğradığınızı düşünüyorsunuz... O an haksızlık hissiyatı size geldiyse bunlarla yaşamaya devam etmeyin. Bunları sırtınızda taşımak oldukça güçtür, yüklerinizi indirmeye çalışın. İletişim kurmaya,

konuşmaya, göz göze gelmeye, her türlü duygunuzu ifade etmeye çalışabilirsiniz.

Her ifade ettiğiniz şey tartışmaya yol açmaz ya da bir kavga ortamı doğurmaz. Üsluba uygun yansıtma yöntemi ile nazikçe ifade edilebilir. “Böyle hissettim, üzüldüm,” gibi. Karşınızdaki kişi sizin tepkilerinize, davranışlarınıza aynı şekilde karşılık verecektir. Çok sert ve çok öfkeli iseniz o da savunmaya geçecek, o da kendini o şekilde ifade etmeye başlayacaktır. Duruşunuzun karşınızdakinin üslubunu belireceğini unutmayın.

**Modelleme:** Her insanın hayatında model alacağı bir insan olmalı. Öğrenci öğretmenini ya da yöneticiniz daha üst bir yöneticisini örnek almalı. Kendisine bir rol model belirlemeli çünkü toplum bundan beslenmektedir.

Kendinizi ödüllendirmeyi ihmal etmeyin. Anda kalın. Bırakın telefonunuzu, dosyanızı, masanızı, çıkın. Beş dakika kendinize bir kahve ısmarlayın. Onu içerken de tadına, kokusuna, içindeki şeker oranına, etraftaki seslere odaklanın, etrafa bakın. Bu sizin için beş dakikadan daha fazla faydası olan bir durumdur aslında. Yenilendiniz ve geri döndünüz. İş temposuna, hayatın yoğunluğuna, okul temposuna, çocuğun okul durumuna, eşinize, dostunuza, işlerinize, yemeğinize, her şeye yetişmeniz gerekiyor. Ama o beş dakika sizi durduruyor, anda kalıyorsunuz. Yenilenmenin önemli bir parçasıdır anda kalmak.

Egzersiz yapmayı, düzenli beslenmeyi, düzenli uykuyu ihmal etmeyin. Beden ve zihin arasındaki ilişkiyi kurabilmek için oldukça önemlidir bunu yapabilmek. Düzensiz beslenme ve uykuya sahipsensiz; örneğin sabah beşte yatmanız, sekizde işe gittiniz. Üç saat uyku ile hayatınızı devam ettirdiniz, yediğiniz öğünlerin saatleri belli olmadığı, arada bir hareket ettiğiniz sürece performansınız, başarınız,

verimliliğiniz, üretkenliğiniz, ailenize bakış açınız çok büyük ölçüde etkilenecektir. Mutsuz, yetersiz ve hep bir sorun varmış gibi hissedebilirsiniz. İlk zamanlarda bunu hissetmeyebilirsiniz. Çünkü bir tarafta motivasyonunuzu sağlayan yönünüz aktif, depolarınızdan yediğinizin farkına varmıyorsunuz ama belli bir yol kat ettikten sonra ihtiyacın farkına varmaya başlıyorsunuz. Görünen o ki depolar boşalmaya başlıyor. Bu kez tükenmeye başlıyorsunuz. Beden ve ruh sağlığınız için harcadığınız şeylerin yerine olumlu birtakım değerler koymayı ihmal etmemelisiniz.

Sonuç odaklı yaşamaya çalışabilirsiniz. Hayatınızın her anında yaptığınız her şeyi bir sonuca bağlamaya çalışmalısınız. Örneğin, bir proje yazdınız. Sonuç olarak bana, topluma, çocuklarıma, öğrencime, iş yerime ne kazandıracak bilmek, düşünmek önemlidir. Fikirden öteye geçmek, fikirde bırakmamak gerekiyor. Bir iş yapıyorsunuz, bir ay vaktiniz var ama yarın bitirebiliyor musunuz, buna bakın. Bu sizin bir aylık zihninizi bulandırmamalı. Yoksa gündeminizi meşgul etmeye devam edecektir. Genellikle en büyük sorunumuz son güne bırakmak ve bu yüzden de hissettiğimiz stresi yönetmek zorunda kalmaktır. Zihnimizi derleyip toparlayıp sakin bir ortamda iki günde bitirebiliyorsanız bu sizin için güzel bir kazanca dönüşecektir. Bitirmek ve başlamak insana her zaman iyi gelir. Aylarca süründürmenize, elinizin altında kalmasına gerek olmadığını fark edersiniz. Bunu belki ayın son beş günü tamamlayacaksınız ancak bir ay boyunca sizin zihninizi yoracaktır. Zihninizi bir telefon gibi düşünün. Arka planda sürekli çalışan uygulamalar var. Telefonunuzun ömründen ne kadar yediğini düşünebilirsiniz. Bitirebileceklerinizi bitirin ve kenara koyun. Yarın yapmanız gereken bir iş için şu an bir boşluğunuz varsa yerine getirin ve kenara

koyun. Zihninizin sürekli düşünmesine fırsat vermemeye çalışın. Özetle zihninizde biriktirmeden hızlıca hareket etmek, her açıdan size iyi gelecektir.

**Eisenhower’ın Matris Uygulaması:** İşlerin aciliyetine göre bu sıralama tekniğini uygulayabiliriz. Bir kâğıdı dikey ve yatay olacak şekilde dörde bölün. Eisenhower işlerinin çok yoğun temposunda işlerini kâğıda bölüyor ve benim için dört kategori vardır diyor. Birincisi “acil değil ama önemli.” Bunu sağ tarafa yazın. İkincisi “önemli de değil, acil de değil.” Üçüncüsü “acil ama önemli değil.” Bunu da yazın. Sol alta ise dördüncü olarak “hem acil hem önemli” yazın. Bütün işlerinizi bu dört ana başlıkta yapabiliriz.

Eisenhower tekniğindeki başlıkların ne olduğuna baktığımızda;

**Acil değil ama önemli:** İş akışınıza neyi yerleştirecekseniz bunun için zamanınız var anlamına gelmektedir.

**Acil değil ve önemli değil:** Hayatınızda bu tür konular varsa bunları çöpe atabilirsiniz, bunları depolamanıza, tutmanıza gerek yok anlamına gelmektedir.

**Acil ama önemli değil:** Lüzumsuz işlerinizi çözün, listenizden atın, zihninizi yormamaya çalışın.

**Hem acil hem önemli:** Öncelik tanıyın, hemen bitirin ve bir kenara koyun, zihniniz de rahat etsin.

Bu tekniği sık sık uygulayabilirsiniz.

**Pomodoro Tekniği:** Bir zaman yönetimi tekniğidir. Burada zaman yönetimini ele alıyoruz. Pomodoro tekniği, kısa süreli çalışma seansları olarak adlandırılıyor. Yani 25 dakika çalışıyorsanız, 5 dakika minik molalar veriyorsunuz. 25 dakikanın önemi şudur: Dikkat problemleri yaşıyorsanız, 25 dakikadan sonra gözleriniz buğulanmaya



başlıyorsa 5 dakikalık minik molalar düşünülebilir. Ancak bu 5 dakika mola telefona, televizyona bakmakla geçirilmemelidir. Bu çalışma stillerinde çok uygulanan bir tekniktir. Bu tekniğin verimlilikte, üretkenlikte, en önemlisi de dikkat problemlerinde işe yaradığı yapılan araştırmalarda gözlemleniyor. Dikkat dağıtıcı unsurları daha çalışmaya başlamadan engellememiz gerekiyor. Bu tekniğe göre 5 dakika arada telefonunuzu sessize alıp uzak bir yere taşımanız, maillerinizi sessize almanız veya kapatmanız gerekiyor. Gelen bildirimler akışı bozuyor ve dikkat dağıtıcı olabiliyor. Bu hepimizin zaman zaman yaşadığı bir problem, yalnız değilsiniz. Mesaj kanallarını sessize alıp kenara koymakta fayda var. Aynı zamanda 25 dakika başlamadan hemen önce planlarınızı yapmış olmanız gerekiyor. Planlar 25 dakikanın içinde başlamıyor. Daha en başında planlamanızı yapmanız, 25 dakika başladığı anda çalışmaya başlamanız ve tam odaklanmanız iyi olacaktır. İlk kez yapmaya başladığınızda biraz zorlayacaktır ancak zamanla bu öyle bir davranış haline gelecektir ki kendiliğinizden odaklanmaya başlayacaksınız. Tam odaklanma ile verim aldıkça siz de mutlu olmaya başlayacaksınız. Başarmak insanı iyi hissettirir, ruhu besler ve yeniler.

Tekrar altını çizmekte fayda var: Öz disiplin kabiliyetiniz büyük ölçüde zamanınızı etkin bir şekilde yönetme kabiliyetinizden kaynaklanır. Yani öz saygı, öz yeterlilik, öz disiplin, öz düzenleme, öz değerlendirme becerileri kazanmak ve kazandırmak, bunları çalışma ortamına yansıtmak çok önemlidir. Başarıya ulaşmak istiyorsanız güç ve inanca, yukarıda bahsettiğimiz hususlara sahip olmak çok kıymetlidir. Bunların tamamı ve öz disiplin geliştirmek de fayda sağlayacak unsurlardır.

Çok sakin bir zamanda sorun kendinize: “Hedefim ne, neye ulaşmak istiyorum, bir hedefe ulaşabilecek miyim bu yolun sonunda?”, “Hedefe ulaşmak için ne yapmalıyım? Hangi adımları atacağım?” Hedefe ulaştıracak davranışları, alışkanlıkları belirledik mi? “Ne kadar sürede hangi noktaya ulaşacağım?” Hedefe ulaşacak zaman planlamasını yapmayı ihmal etmemeliyiz. “Ödülüm ne? Nereye ulaşacağım, ulaştınca ne hissedeceğim?” Hedefe ulaşmanın tatmini içselleştirmede yatmaktadır. Kendimize bunu sormayı ihmal etmemeliyiz. Son olarak da “Hedefe giden yoldan çıkmama sebep olacak faktörlerin var mı, varsa neler?” Bunların farkında olmalıyız ve bunlarla mücadele etmeliyiz. Bu beş temel sorunun cevabını kendi içinizde verebiliyorsanız, kendinize bir hedef koyabiliyorsanız, bu hedefteysetseniz zaten doğru yolda ilerliyorsunuz demektir. Ama “Yarın sabah kalkacağım ve işe gideceğim.” O kadar. Gelecek yok, amacım yok, gayem yok, ödevim yok, iç motivasyonum yok. Bunların hiçbiri yok ise kendimizi tekrar bir gözden geçirelim ve bunu yeniden kazanabilmek için neler yapacağımızı düşünelim.

Yapılan araştırmalara göre, öz disiplin becerisi yüksek kişilerin iş ve sosyal hayatlarında daha iyi ilişkiler kurduğunu, daha az stresli, daha mutlu olduğunu, fiziksel ve zihinsel anlamda daha sağlıklı ve daha uzun yaşayan insanlar olduklarını görüyoruz. Yapılan araştırmalarda kadınların öz disiplin becerilerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmaktadır. Bazen bunları yapmak size çok zor gelebilir. Ancak zorlandığımız ve başardığımız her şey ruhumuza iyi gelir. Zordur, en zoru başarılırsınız, ömrünüz boyunca o anı hatırlar ve keyif alırsınız.

Son olarak, kriz yönetimi hakkında bol bol okuma yapmanızı tavsiye ederim. İş hayatının yanı sıra bazı şeyleri kendi hayatınıza da uyarlayabilirsiniz.

**Kitap önerisi:**

Melek Vergiliel Tüz, *Kriz Yönetimi -Uygulama İçin Temel Adımlar-*, Nobel Yayıncılık.

Mustafa Akdağ-Ümit Arklan, *Kriz Yönetimi*, Literatür Yayınları.

—

SEMANUR YAVAN BATCI NE DEMEK İSTEDİ?

#özdisiplin #özyeterlilik #üretkenlik #disiplinsüreçleri  
#eisenhower #pomodoro

# ÖFKE DUYGUMUZA REHBERLİK EDEBİLME

’ ’ ’

Klinik Psikolog Kübra Dursun

**Kübra Dursun**, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi’nde Psikoloji lisans eğitimi, ardından aynı üniversitede klinik psikoloji yüksek lisans eğitimi almıştır. Bilişsel Davranışçı Terapi, Kabul ve Kararlılık Terapisi, Kısa Süreli Çözüm Odaklı Terapi, Çocuk Değerlendirme Testleri, WISC-R, Kriz, Travma, Ölüm ve Yas Terapisi, Terapötik Kartlar, Travma ve Bağımlılık Terapisi, Aile Danışmanlığı, Çocuk Merkezli Oyun Terapisi, Resim Analizi ve Psikolojik Yorumlama eğitimlerini tamamlamıştır. *Geç Değil* projesinde yer almış; anaokulu, lise, hastane, sevgi evleri, vakıf ve derneklerde çalışmalar yürütmüştür. Rehabilitasyon merkezinde psikolog olarak çalışmıştır. 5 yıl boyunca TÜRGEV Psikolojik Danışmanlık Merkezi Koordinatörlüğü görevini yürütmüştür.

| **Yönetimsel Beceriler Psikoeğitim Zirvesi’nde “Öfke Duygumuza Rehberlik Edebilme” adlı seminerimizi gerçekleştireceğiz. Klinik Psikolog Kübra Dursun, çeşitli yönleriyle öfke duygusu, öfkeyi ifade edebilme ve öfke ile işlevsel baş etmenin yollarını bizlere aktaracak.**

Seminerde bahsedeceğim konu başlıkları;

- Öfke nedir?
- Öfkenin sebepleri
- Öfkenin işlevleri

- Öfkeyi ifade tarzları
- Öfkenin boyutları
- Sınırlar
- Suçlayıcı mesajlarla nasıl başa çıkabiliriz?
- Öfkeyle nasıl baş edebiliriz?

## 1. Öfkenin Tanımı

Öfke nedir? Biz öfkeyi genellikle saldırganlıkla eşleştirdiğimiz için ne tür bir duygu olduğunu bilmeden olumsuz bir duygudurum gibi algılarız. Literatüre baktığımızda öfkeyi “Bireyin kendini savunma ve dış uyarı için gösterdiği duygu biçimi ve bireyi rahatsız edici uyarandan kurtarmayı amaçlayan güçlü bir duygu,” olarak tanımlarız. Mesela üzüntü veya korku gibi durumlarla başa çıkmamızı sağlayan bir örtü olarak da tanımlanır. Öfke, dediğimiz gibi bir örtüdür; örtü kalkınca başka duygular ortaya çıkabilir. Öfke duygusunun genelde alt bileşenleri oluyor. Biz bakınca öfkeyi görsek de arka planda çok farklı duygular ve dünyalar dönebiliyor. Saldırganlık ya da düşmanlık gibi olumsuz bir duygu değil; bireyin ihtiyaçları, talepleri kısıtlanınca, adaletsizlik, eşitsizlik, kendine yönelik bir tehdit algıladığında ortaya çıkan bir duygudur. Bu anlamda bakıldığında öfke, bizi koruyan bir duygudur. Bizim adaletsizlik karşısında durmamız gerektiğini söyleyen, bize sinyal veren bir duygudur. Aynı zamanda alternatif bir uyum mekanizması olarak da öfkeyi görebiliyoruz. Bu, yas süreçlerinde de öfkenin ortaya çıkabileceği anlamına gelir.

Yas süreçlerinde ilk başta inkâr, sonrasında kızgınlık ve öfke olabiliyor. Bunu pazarlık, depresyon ve kabullenme evreleri izleyebiliyor. Bunlardan biri de gördüğümüz gibi öfkedir. Öfke, aynı zamanda bizim bu yas sürecine uyum

göstermemizi sağlıyor. Bununla beraber, bir eylemin yanlış olarak yorumlanması, meydan okuma ya da düşmanlık eğilimine bağlı öznel bir tatsızlık hissi olarak da ortaya çıkabiliyor. Yani öfkelendiğimizde “Bir şeyleri yanlış anlamış olabilir miyiz?” diye de sormalıyız. İçimizde dört ses vardır: Öfkeli çocuk sesi, yaralı çocuk sesi, eleştirel ebeveyn sesi ve şefkatli ebeveyn sesi. Burada şöyle bir canlandırma yapılabilir: Dışarıda kardeş ve ağabey olduğunu düşünelim. Kardeş zorbalığa uğradığında öfkeli ağabey öfkeli bir şekilde öne çıkarak “Durun bakalım, siz kime zorbalık yapıyorsunuz?” der. Yani aslında öfkeli halimiz, yaralı çocuğu korumaya yönelik ortaya çıkıyordur. O yüzden hüüzün ve kaygı gibi bizim yaralarımıza işaret eden birçok duygu bazen öfke paltosunu giyer. Duyguya iyi baktığımızda aslında onun kendisini soğuktan korumaya çalışan bir hüüzüntü ya da kaygı olduğunu, o yaralı çocuğu korumaya çalışan öfkeli çocuk olduğunu görebilirsiniz.

## 2. Öfkenin Sebepleri

Öfkenin sebeplerinden birisi “kayıplar”dır. Sadece ölüm değil; işten, bir yerden ayrılma, değer verilen biriyle görüşmeme de kayıp sayılıyor. Öfkenin baş edilebilir olması için bizim öfkeyi iyi tanımamız önemlidir. Hangi amaçlarla öfkeyi kullanıyoruz, öfkenin o esnada bizdeki sebebi ne? Bunları fark etmeden öfkeye müdahale etmek çok sağlıklı olmamaktadır. O nedenle öfkenin bizdeki dışavurumuna bakmamız gerekir.

Diğer bir nedense “tehdit ve korku”dur. Herhangi bir saldırıya uğrayacağımızı düşününce de öfkelenebiliriz. Bu, kişiden kişiye değişebilir. Kimimiz kediden korkarken kimimiz köpekten korkuyor olabiliriz. Kimimiz genel geçer şeylerden değil de içsel bir korku duyuyor olabilir. Bunlar

bizim öfkelenmemize sebep olabilir. Bu nedenle dışarıdan görünmeyen, birinin tehdit olarak algılamadığı şeyi biz tehdit olarak algılıyor olabiliriz.

Başka bir nedense “engellenme”dir. Bu hepimizin bir şey yapacakken önüne ket vurulduğunda hissettiğimiz duygudur. “Nasıl yapmama müsaade edilmez!” şeklinde ortaya çıkan öfkedir. Araştırmalara bakıldığında çocukluk, ergenlik ve yetişkinlik dönemlerinde ortaya çıkan engellenme türü farklı oluyor. Çocukluk döneminde sınırlamalar, yetiştirme ve eğitim tarzı gibi unsurlar çocuklarda öfkelenmeye neden olabilir. Ergenlik döneminde de ergenlerin iki his arasında kalması öfkelenmeye neden olabiliyor. Ergenlikte merkez değişerek aileden sosyal çevreye, arkadaşlara kayıyor. Böyle olunca da ergen bireyin hem özgürlüğüne kavuşma isteği hem destek ve güvende hissetme ihtiyacı arasındaki ikilem onda engel oluşturarak öfkeye sebep olabiliyor. Yetişkinlik döneminde ise mesuliyetlerden kaynaklanan sorunlar, ev geçindirme derdi, iş yerindeki rekabet şartları kişide engellenmeye ve öfkeye sebep olabiliyor.

Öfkenin sebeplerinden bir diğeri de “reddedilme”dir. Değersiz hissedilme, yaşanan düş kırıklığı gibi şeyler de bizde reddedilme hissi uyandırabiliyor. Akabinde yine öfke duygusu ortaya çıkabiliyor. Araştırmalar şunu söylüyor: Akılcı bir açıklama yapılınca öfke yatışabiliyor. Akılcı açıklamalar, reddedilme hissini yaşadığımızda bizi tolere edecek bir şey olabiliyor.

Bir de “öfkeyi görmek istememe” nedeni vardır. Öfkelensek de karşımızdaki birinin öfkelenmesini istemediğimiz için biz de öfkelenebiliyoruz. Çünkü karşımızdaki kişinin öfkesine maruz kalmak istemiyoruz. Bu bizde baskı oluşturduğu için öfkelenmeye başlıyoruz. Karşımızdaki

kişi bazen hiçbir şey yokken öfkeleniyorsa biz de bu nedenle öfke duyuyor olabiliriz.

Öfkeye sebep olan alt bileşenler olduğundan bahsetmiştik. Bunlar:

- Kişinin kendini ispatlama isteği
- Mükemmeliyetçilik
- Kendi şahsiyetimizin zarar görmesini istememe
- Kendini aşırı kontrol altında tutma
- Ölüm

### 3. Öfkenin İşlevleri

Öfke en başta söylediğimiz gibi aslında olumlu, safi bir duygudur. Ne oluyor da olumsuz oluyor? Bu kısma geçmeden önce olumlu kısımlarından bahsedelim. Bunlardan biri, zarar görebileceğimiz şeylere bizi daha hazır hale getirmesidir. Zararı fark etmemizi sağlıyor, bizim için zararlı olan ne varsa onlardan korunmamız için sinyal yolluyor. Kişinin öfkesini yönlendirdiği bireylerin yanlışlarını anlamlarına destek veriyor. Bizim yanlış anladığımız şeyleri düzeltmemize destek sağlıyor. Araştırmalar ilginç bir şekilde öfkelenen kişi ile ilişkilerin daha güçlü olduğunu söylüyor. Burada bahsedilen saldırgan bir öfke değildir; konuşarak anlaşılabilir şekilde, yani normal sayılabilecek öfke durumunda ilişkilerin güçlenmesidir. Ayrıca bir nevi bazı durumların değişmesi için bize alarm veriyor. Sınırlarımıza müdahale ederek “Burada değişmesi gereken bir şey var,” mesajını veriyor. Haklarımızı korumamız için bize yardımcı oluyor. Haklarımız ihlal edildiğinde ve engellendiğimizde bize uyarı veriyor. Acı çekmemize engel oluyor. İçimizdeki yaralı çocuğun acı çekmesini engelleyip bizim yaşadığımız olumsuz hisleri başka bireylere açıklamamıza



destek veriyor. Çünkü öfke diye bir duygu olmasaydı biz o tetikleyici gücü kendimizde hissedemezdik. Yani öfke aslında içimizde yaşadıklarımızı söylememizi sağlayan tetikleyici bir duygudur.

Olumsuz işlevleri nelerdir? Birincisi elbette kişinin enerjisini tüketmesidir. Ortaya çıkan bir anlık enerji sonrasında öfke patlamasına neden olduğu için enerji kaybı olarak yansıyabilir. Sonra diğer insanlarla ilişkilerin bozulmasına neden olur. Saldırganlığa dönüştüğünde riskli ve tehlikeli durumlarla karşılaşılabilir. Bir süre sonra kişi “Yorulduğum artık, etrafımdaki herkese zarar vermeye başladım ama kontrol edemiyorum. Böyle olsun istemiyorum,” gibi cümleler kurabiliyor. Aslında öfke patlaması yaşayan kişilere baktığımız zaman öyle olsun istemiyor ancak kontrol edemiyor. O yüzden de bu durum ilişkilerini bozmaya başlar. Sonrasında kişisel ve ruhsal problemler oluşmaya başlayabilir. Buna ilerleyen süreçlerde yine değineceğiz. Belki kişilik bozuklukları, borderline, manik epizod da görülebiliyor. Ve psikosomatik rahatsızlıklar dediğimiz ülser, gastrit, migren gibi hastalıklara da neden olabiliyor.

Öfke ne zaman sorun olur? Öfkenin patlama şeklinde olması durumunda öfke sorun olmaya başlar. Sık ve şiddetli ise, sürekli oluyorsa, ek olarak kişiye ve çevresine zarar veriyorsa artık öfke sorun olmaya başlamış demektir.

#### **4. Öfkeyi İfade Tarzları**

Bunlardan birincisi “sürekli öfke” dediğimiz bir türdür. Çevrenizde belki böyle birileri vardır. Bunlar her şeyi sinir bozucu olarak algılar. Çoğu ortamı ve durumu sıkıcı bulur. Her şey öfkelenmelerine neden olur. Bu aynı zamanda korku temelli bir öfkedir. Bu duyguya sahip bireyler daha çok incitmeye meyilli olabilir, vücutları sürekli tetiktedir,

kişinin vücudunun savaş alarmı vermesi beklenir. Bu kişilerin öfkeyi kontrol etmeleri biraz daha zordur. Öfkelerini ifade etmekte zorlanır ve oldukça ısrarcıdırlar.

“Kontrollü öfke” bizim gelmek istediğimiz yerdir. Kişinin öfkeyi yaşamasında veya ifade etmesinde sakınca yoktur. Çünkü bunu kontrollü bir şekilde ifade etmeyi başarır. Buradaki amaç, öfkenin dışavurumunu engellemek değil; öfkenin uygun bir dille nasıl ifade edilmesi gerektiğini bilmektir. Kontrollü öfkeye sahip olanlar, öfkenin nasıl uygun ifade edileceğini bilip uygular.

“İçe yönelik öfke” durumunda kişiler genellikle pasif tepkiler verir. Duygu ve düşüncelerini bastırma eğiliminde olurlar. Bunu çoğu kişide gözlemleyebiliriz. Öfkeli olduklarını kabul etmez, hep halı altına süpürürler. Duygularını genelde somurtma, surat asma ve küsme şeklinde gösterir, öfkelerini ifade etmek için güvenli bir yer arayışında olurlar. Yani kendilerini ne zaman daha rahat, huzurlu ve güvende hissedерlerse o zaman öfkelerini ifade ederler. Kişiler arası ilişkilerinde de güçlük yaşayabilirler. İçe yönelik öfke yaşayan kişiler öfkelerini her zaman bastırdıkları için bu öfke beklenmedik bir zamanda ortaya çıkabilir. “Niye sinirlendi ki şimdi, ne oldu ki?” dediğimiz kişilerin içe bastırıldığı öfkesi dışarıya çıkmış olabilir. Burada istenmeyen bir karşılaşmayı düşünmek gibi öfkeyi kışkırtan düşünceler, anılar, olaylar ve deneyimler kişinin aklına gelerek öfkeyi meydana getirmiş olabilir. Öfkenin beklenmedik bir anda kontrolsüz ve abartılı olarak ortaya çıkmasına da neden olabilir. Bilinçdışında öfke bastırıldığı için öfkeyi dışarı çıkarmak için yanlışlıkla kendini yaralama gibi kazalar olabilir.

“Dışa yönelik öfke” ise saldırgan davranış gösterme eğiliminde olan kişilerin öfke şeklidir. Erkeklerde sigara

içme; kadınlar ve çocuklarda ise daha çok ağlama şeklinde ortaya çıkabilir. Bireyin rahatlaması ve psikolojik problemlerin oluşumunu engellemesi olumludur. Burada sorun; saldırgan davranış gösterme eğiliminde olunması veya ağlama sonrasında, çözüm üretilebilme stratejisi olmayan kişilerin pasif şekilde süreci bırakmasıdır. Bunlar pek sağlıklı olmayabiliyor.

İmam-ı Gazzali'ye göre öfkenin şekilleri vardır. Bunları belki de duymuşsunuzdur: İfrat, tefrit ve itidal. Öfkenin kontrolsüz ve aşırı olması “ifrat” dediğimiz şeydir. Burada akıl -önfrontal lob dediğimiz muhakeme yeteneğinden sorumlu alan- devre dışı kalır ve davranış kontrol edilemez. Böylece amigdala devreye girer ve insan tamamen duygularıyla hareket etmeye başlar. “Tefrit” dediğimiz şey ise duyulup gösterilmesi gereken yerde öfke gösterilmemesidir. Kişi, kendisine ve ailesine yapılan zulme, haksızlığa katlandığı için yanlış yapmış olur. Bu da bir uç olduğu için istediğimiz bir şey değildir. “İtidal” kontrollü öfke dediğimiz, öfkenin gereken yerde, gerektiği kadar ifade edilmesidir.

Aristo'nun da öfke yaklaşımında şöyle bir sözü var: “Herkes öfkelenebilir. Bu kolaydır. Ne var ki doğru insana, doğru derecede, doğru zamanda, doğru maksatta ve doğru biçimde öfkelenmek, işte bu zordur.”

## **5. Öfkenin Boyutları**

Şimdi öfkenin boyutlarına geldik:

### **a. Fiziksel ve Fizyolojik Boyut**

Bu bölüme başlamadan önce kendinize şunu sorun: En son öfkelendiğiniz zaman fizyolojik olarak kendinizi nasıl hissediyordunuz? Kan basıncının artması, nabzın hızlanması,

kaşlarının çatılması, sıcak basması, elleri sıkma, yumruk yapma, mide kasılması, boğazda düğümleme... O sırada bedeninizde neler hissettiniz, hangisi oldu? Aynada kendinizi görüyor olsaydınız fizyolojik olarak neleri gözlemliyor olurdunuz? Bu soruyu sorun. Öfke duyduğumuzda fiziksel olarak sempatik sistemimiz aktive olur. Kaslar gerilir, tansiyon yükselir, nabız artar. Stres hormonu olan adrenalin ve kortizol düzeyi artar. Savaşma, kaçma veya donma tepkilerinden biri ortaya çıkar. Prefrontal korteks kontrolsüz öfke sırasında devre dışı kalır ve korku temelli duygusal tepkilerimizi yöneten amigdala üzerinden kısa devre tepki verilir. Bu durum düşünmeden hareket etmek anlamına gelir. Öfkemizi kontrol edebilmenin yolu, beynin ön bölgesini devrede tutup düşünerek ve karar vererek hareket etmeyi sağlamaktır. Yani otomatik tepki vermemek için prefrontal lobun aktif kalmasını isteriz.

### **b. Bilişsel ve Duygusal Boyut**

Bilişsel ve duygusal boyutta da bizde konsantrasyon bozukluğu, dikkat eksikliği, uykusuzluk, yanırlara karşı aşırı hassasiyet, tahammülsüzlük, kişilik değerimizi kaybetmeme çabası, hayal kırıklığı, olumsuz sonuçlar için dışsal yükleme, yani suçlama ve adaletsizliği algılamak gibi sonuçları ortaya çıkabiliyor.

### **c. Davranış ve Tepki Boyutu**

Davranış ve tepki boyutu, bizim öfkemizi sözlü olarak anlattığımız kısmı içerir. Burada sert ve kaba konuşmalarla sürekli engellemede bulunma ve saldırgan davranışlar görülebilir. Asıl önemli kısım burasıdır çünkü öfkeyi iyi veya kötü şekilde yansıtmamız davranış ve tepkilerimizle ilgilidir.

Daha önce dediğimiz gibi öfkenin de alt bileşenleri var. Siz öfkeye doğrudan müdahale etmek yerine bu alt bileşenleri

sağlıklı bir şekilde hallederseniz öfke kendiliğinden ortadan kalkabilir. Mesela ebeveyn tutumları bunlarda çok etkilidir. İlgisiz ve tutarsız ebeveyn veya koruyucu ebeveyn tutumları kişinin öfke kontrol problemi yaşamasında etkilidir. Demokratik tutumun olduğu ebeveynlerde ise çocukların öfkeyi daha iyi yansıttığı gözlemlenir. Mesela ergenlerde dijital oyun bağımlılığının psikolojik saldırganlık düzeyini artırdığı tespit edilmiştir. Kişinin dijital oyun bağımlılığı üzerinde çalışılıp bağımlılığı düzeltildiğinde öfkesinin de sağlıklı bir şekilde azaldığı görülmektedir. Yine mükemmeliyetçiliğin artması da öfke duygusunun artmasına ve duygunun kontrolünün azalmasına sebep olmaktadır. Mükemmeliyetçilik duygunuzu azalttığınızda öfke duygunuzun da azaldığını görebilirsiniz.

## 6. Sınırlar

İş yerinde karşılaşılan sınır sorunlarını ele alacak olursak:

**I. Başkasının sorumluluklarını yüklenmek:** Bir başkasının sorumluluklarını yükleniyor ve bundan dolayı güceniyorsanız bu duyguların sorumluluğunu üzerinize almalısınız. Mutsuzluğunuzun nedeni olarak yanında çalıştığınız kişiyi değil, kendinizi görmelisiniz. Bu sizin sorumluluğunuzdadır. Burada önemli olan sınırı korurken birazcık katı davranmaktır. Karşı taraf öfkelenecek elbette, güler yüzle karşılamayacak. “Hayır,” dediğinizde “Tamam,” demeyecek. Karşı taraf öfkelendiğinde sizin de öfkelenmeniz onun oyununa gelmek olur. Duygusal mesafeyi koruyarak “Bu seni sinirlendiriyorsa üzgünüm ancak bu benim sorumluluğumda değil. Umarım halledebilirsin,” denebilir. Soğukkanlı bir şekilde söylenmelidir çünkü öfkeye öfkeyle karşılık verince karşı taraf kendi öfkesinin sizi kontrol altına

alabileceğini düşünür. Bu da sınır ihlali olmuş olur. İşi yapmama konusunda da çok fazla açıklama yapmamak gerekiyor çünkü kişi elinizde fırsat olsa onun işini yapmanızı gerektiğini düşünüyor. Oysa öyle değildir, bu karşı tarafın sorumluluğudur. Bu nedenle elimizde fırsat olsa bile o işi yapmamamız gerekir.

**II. Fazla mesai yapmak:** Bu da zaman zaman çalışanların muzdarip olduğu bir konu olabiliyor. Burada işinizdeki sınırları belirlemek önemli, yani ne kadar fazla mesai yapacağınıza karar vermeniz, sonraki ay içerisinde tamamlamanız gereken işlerin listesini yapmanız, görev tanımınızda olmayan görevlerinizi uygun bir dille belirtmeniz, çok fazla iş yükünüz varsa bunu amirlerinize bildirmeniz gerekir.

**III. Önceliklerin yanlış belirlenmesi:** Kendimize karşı da sınırlarımızı belirlemeliyiz. “Ne kadar enerjim, ne kadar zamanım var; ben bu iş için ne kadar zaman ayırabilirim?” gibi sorulara cevap vererek kendi içimizde bu sınırları belirleyip daha sonra amirimizle konuşmalıyız. “Bugün A işini yapacaksam çarşambaya kadar B işini yapamam. Bu sizin için uygun mu? Uygun değilse hangisinin üzerinde çalışmam gerekir?” şeklinde diyalog kurulmalıdır. Böyle yaparak amirimizi iş birliğine de davet etmiş oluyoruz. Bu diyalogda karşılıklı bir istişare ve uzlaşma vardır. O yüzden ilk önce kendi içimizde kendi sınırlarımızı belirleyip sonra net bir şekilde bunları amirimize iletmemiz ve seçenekler sunarak “Bunu mu yapayım yoksa bunu mu?” diye sormak doğrudur.

**IV. Çalışma arkadaşlarından kaynaklanan sorunlar:** Değiştirme gücüne sahip olduğumuz tek kişi kendimiziz. Başkalarını değiştiremeyiz. Bir başkasını sorun olarak görürsek ona bizi ve sağlığımızı etkileme gücü vermiş oluruz.

O yüzden kendi sınırlarımızı belirlerken kontrolün bizde olduğuna, kendi sınırlarımızı korurken kendimizi değiştirme gücümüzün olduğuna, bunun gücüne ve potansiyeline sahip olduğumuza inanarak hareket etmemiz gerekir.

**V. Eleştirel tutumlar:** Çok eleştiriye maruz kalıyor olabilirsiniz. Bu durumda o kişilerin çok fazla onayını almaya çalışmayın. Onay almak için ekstra çaba göstermeyin. Fiziksel ve duygusal olarak kendinizi daha güvenli bir mesafede tutmaya çalışın.

**VI. Otoriteyle sürtüşme:** Burada işin bir arka planı olabilir. Üst yönetimdekilerle her zaman sıkıntı yaşıyorsanız “duygu yönelimi veya aktarımı” yaşıyor olabilirsiniz. Duygu aktarımı; geçmişte kalmış, bitmemiş bazı işlere ait gerçek duyguları şimdiki zamana ve kişilere aktarmaktır. Bu etkileşim anne, baba veya öğretmenle, geçmişteki otorite figürü kişilerle olan ilişkinizde çözemediğiniz sorunlarla ya da bu sorunların açmış olduğu yaralarla ilgili olabilir. O yüzden otorite figürü ile hep bir probleminiz varsa ve çok güçlü şekilde tepkiler veriyorsanız kendinize şunu sorun: “Bu duygular tanıdık mı, geçmişteki birini hatırlatıyor mu? Anne veya babam bana böyle davranmış mıydı? Bu kişiyle aynı karaktere mi sahipler?” Bu sorular sizde farkındalık oluşturacaktır.

**VII. İştten fazla şey beklemek:** İdeal bir iş ortamı hepimiz için destekleyici, besleyici ve güvenli olmalıdır. Ama bazı insanlar işyerinde ilgi, ilişki, öz saygı ve onaylanma bekleyebilir. Oysaki işyeri yetişkin birisi için bunları sağlayacak bir yer değildir. Kişinin işyerinde bu ihtiyaçlarını karşılaması değil, çalışması beklenir. Bu yüzden bu tarz bir sorununuz varsa bunlara dikkat etmeniz gerekir. Böyle bir durumumuz varsa sosyal destek ağlarımızı güçlendirmemiz

gerekir. Çalışma arkadaşlarımızın dışındaki arkadaşlıklarımızı güçlendirmemiz faydalı olabilir.

**VIII. İş stresini eve taşımak:** Buradaki önemli şey duygusallıktır. Amacımız işimizin duygusal yaşantımızı denetlememesidir. İş yerinde bir stres yaşıyorsak bu bizim ev yaşantımıza yansımamalı, bu anlamda bir sınır konulmalıdır. İkinci bileşen ise zaman, enerji ve diğer kısıtlı kaynaklarımızı tüketmesine izin vermememizdir.

**IX. İşinizi sevmemek:** İşini sevmeyen kişiler, bir işten diğerine savrulabiliyor. O yüzden bizim görev tanımımızı, ne istediğimiz konusundaki sınırları belirlememiz gerekir. Bunların bizde öfke oluşturup oluşturmadığına bakmamızda fayda vardır.

Sınırlarını oluşturmaya çalışan kişilerin en sık gördüğü dış direniş öfkedir. Karşınızdaki kişi öfkeli olduğunda tepki değil, cevap verin. Cevap vermek ve tepki vermek arasındaki fark, bizim seçimlerimizdir. Tepki verirseniz kontrol başkasının eline geçer. Yanıt verdiğinizde ise kontrol eden taraf siz olursunuz. Duygusal sınırlarınızı korurken size öfkelenen kişiler, kendilerine zarar veren “başkasını kontrol etme” yerine “kendilerini kontrol etmeyi” öğrenecektir. Artık sizi kontrol edemediklerinde sizinle iletişim kurmak için başka bir yol arayacaklar. Ancak sizi öfkeleri ile kontrol ettikleri sürece değişmeyeceklerdir. Yani siz öfkelenen bir kişinin karşısında soğukkanlılıkla durduğunuz zaman şu mesajı veriyor olacaksınız: “Senin öfken beni etkilemiyor, kendine dön. Kendini kontrol etmeye ihtiyacın var. Beni kontrol edemiyorsun, ben senin öfke sınırlarının içerisinde yer almıyorum. O yüzden kendi öfken içerisinde kal ve kendi öfkeni kontrol et.” Burada perspektif alma denilen bir durum var. Karşınızdaki kişi öfkeli olduğunda “Şu an benim duygum ne, onun duygusu ne? Şu an



benim düşüncem ne, onun düşüncesi ne? Şu an benim hissettiklerim ne, onun hissettikleri ne?” sorularını kendinize sorarak karşınızdaki kişinin öfke duygusundan ayrışmanızı sağlayabilirsiniz. Dışarıdan bir göz olarak bunu gözlemlemeniz iyi olacaktır.

## **7. Suçlayıcı Mesajlarla Başa Çıkma**

Öncelikle suçluluk duygusu uyandıracak mesajları tanımamız gerekiyor. Karşı taraftan bize bir mesaj geldiğinde onu denetlemek, o mesajı süzmeden iç dünyamıza almak önemlidir. Kendi süzgecimizden geçirirken bencillik veya yanlış yapıp yapmadığımıza dikkat etmemiz gerekir. Ama karşı taraftan gelenleri hiç süzgece tabi tutmadan iç dünyamıza almak iç dünyamızı zedeleyen bir durumdur.

Suçlayıcı mesajlar bazen öfkenin kılık değiştirmiş hali olabilir. Şu an aramızda yöneticiler var, altınızda çalışan kişiler gelip “Siz şöyle yapıyorsunuz,” gibi suçlayıcı mesajlar verebilir. Ya da okul müdürü olabilirsiniz, öğrencileriniz size ithamlarda bulunuyor olabilir. Burada gösterilen suçlayıcı mesajlar belki de öfkenin kılık değiştirmiş halidir. Bu mesajları şahsi algılamak yerine mesajı ileten kişinin neye öfkelenmiş olabileceğini, ihtiyacının ne olduğunu sormakta fayda vardır, böylece mesajları direkt iç dünyamıza almanızı engellemiş olacaksınız.

Suçlayıcı mesajlar üzüntüyü gizler. O yüzden karşıdaki kişinin üzüntüsünün, kırgınlığının, ihtiyaçlarının bir dışavurumu da olabilir. Buna da dikkat etmek gerekir. İnsanlar bu duyguları sahiplenmek ve ifade etmek yerine karşılarındaki kişilere ve bu kişilerin yaptıklarına odaklanır. Karşı tarafa suçlayıcı ifadelerde bulunmaya başvurabilir.

Suçlayıcı mesajlardan etkileniyorsanız bu başkalarının değil, sizin sorumluluğunuzdadır. Sınırlarımızın onarılması gerektiğini ifade ediyor olabilir.

Karşı taraftan suçlayıcı mesajlar alıyorsak çok fazla açıklama yapmamaya dikkat etmeliyiz. Çok fazla açıklama yapmak bizi bir tartışmaya sürükleyebilir. Bunun yerine kısa, net ve öz cevaplar vermeliyiz. Haklarımızı savunurken “Sanırım onu yapamayacağım için üzüldün,” veyahut “Yapmaya karar verdiğim şey yüzünden mutsuz olduğumu görüyorum,” gibi cümleler kurulabilir. Böylece yapamayacağımız şeylerden ödün vermiyoruz ama aynı zamanda karşı tarafın da duygularını anlayarak bunu ifade ediyoruz. Çocuklarla iletişimimizde de bunu kullanabiliriz. Otorite kurar ya da kurallar belirlerken bu cümlelerden yararlanılabilir.

Esas kural, insanların duyduğu üzüntüyü anlamaya çalışmak ancak bu üzüntünün onların sorunu olduğunu ifade etmektir. Bu sorunu bizim değil, onun çözmesi gerektiğini belirtmektir. Tepki gösterirsek sınırlarımızı kaybetmişiz demektir. İnsanlar tepki göstermenizi sağlayabiliyorsa sınırlarınızı aşmışlar demektir. Bazen dinlemek (eylemsizlik) en iyi eylemdir. Bizim zihnimiz, genellikle çözüm odaklı çalışır. Bir sorun gördüğümüzde hemen çözüm bulmaya, sorunu ortadan kaldırmaya çalışırız. Oysa bazen sadece dinliyor olmak sorunu ortadan kaldırmaya bile sorunun yatışmasına sebep olabilir. Bir şey yapmadan karşımızdakini dinliyor olmak bize de iyi gelecektir. Bunu yaptığımız zaman şöyle bir arkamıza yaslanıp “Oh ya, bir şey yapmadan da çözülebiliyormuş,” diyebileceğiz. O yüzden karşımızdaki kişinin duygu ve düşüncelerini değiştirmeye çalışmadan, eleştiri, öneri, talimat verme ya da yatıştırma gibi yollara başvurmadan dinlemek karşı tarafa da

iyi gelecektir. Burada anlayışlı yaklaştığımızı ifade eden ve onarma amacı taşımayan sözler söylenebilir: “Galiba bunu yapmanı söylediğim için kızılıyorsun, bunu yap dememden hoşlanmıyorsun, değil mi?”

## **8. Öfke ile Baş Edebilme**

Öfke kontrolü için üç şartımız nedir? İlki öfkeli olduğunu kabullenmek, değişim için niyetlenmek, en sonunda da öfke kontrol becerileri kazanmak gerekiyor. Ancak kabullenmek ve değişim için niyetlenmek çok fazla önem arz etmektedir. Bu iki kısım sağlamsa öfke kontrolünde diğer adımları atmak kolaylaşacaktır.

### **a. Öfkenin 3 Farklı Tipi**

#### **I. Mizaçtan kaynaklanan öfke patlamasına yatkınlık:**

Bunlar bizim genetik olarak getirdiğimiz şeyler olabilir. Aileden öğrendiğimiz, sosyal öğrenme ile getirdiğimiz şeyler olabilir. Burada çözüm öfke kontrolü eğitimi almaktır.

**II. İlişki sorunlarından ve stresli yaşam olaylarından kaynaklanan sürekli öfke:** Burada aldatılma, işlerinin iyi gitmemesi gibi ani gelişen olaylar yer alabilir. Çözüm tabii ki sorun çözülebilir seviyede ise sorunu çözmek ama değilse sorunu yönetmeye, önce kendi imkânlarımızla baş etmeye çalışmak, problem çözme eğitimi almak, gevşeme egzersizleri yapmak, fiziksel aktivite içinde olmak (enerjinin boşaltımını sağlamak), psikolojik destek almaktır.

#### **III. Bir ruhsal rahatsızlığın belirtisi olarak öfke:**

Daha önce dediğimiz gibi ruhsal rahatsızlıkların belirtisi olarak da öfke ortaya çıkabilir. Depresyon, kişilik bozuklukları ve manik epizodda da öfke ortaya çıkabilmektedir. Burada kesinlikle bir ruh sağlığı çalışanından destek

alınması gerekir. Öfke hangi hastalıktan kaynaklanıyorsa önce o hastalık tedavi edilmelidir.

### **b. Öfke ile Baş Etme Tarzları**

Öfke ile baş etme tarzımızı gözlemlemek iyi olacaktır. Burada “takipçiler” diye adlandırılan bir kısım var. Bu kişiler öfkeye veya huzursuzluğa ilişkide daha fazla birlikte-lik arayarak tepki veriyor. Konuşmaya ve duyguları ifade etmeye çok değer veriyorlar. Kendilerine yakın biri yalnız kalmak istediğinde bunu kişisel olarak algılayıp reddedilmiş hissediyorlar.

Bir de “mesafe koyucular” vardır. Gerilim yükseldiğinde duygusal mesafe koyma isteği duyarlar. Zayıf yönlerini göstermekte güçlük çekerler. Çözüm bulmaya çalışmaktansa ilişkilerini tamamen kopartabilirler. Kişisel ilişkilerindeki problemleriyle başa çıkmaya çalışırken işle ilgili projelerini artırırılar. Zorlanmadıklarında daha rahat açılabilirler.

Diğer tür ise “yetersiz yüklenenler”dir. Gerilim arttığında yetersiz hale gelir, karşısındaki kişiyi işleri devralmaya teşvik ederler. Gerilim arttığında duygusal ve fiziksel semptomlar gösterme eğilimindedirler.

“Aşırı yüklenenler” ise gerilim yükseldiğinde hemen tavsiye verip duruma el koyarlar çünkü dışarıda kalıp kişilerin kendi sorunlarını halletmesine müsaade etmekte güçlük çekerler. Diğerlerinin sorunları üzerinde yoğunlaşarak kendi sorunlarına yoğunlaşmaktan kaçarlar.

Bir de “suçlayıcılar” vardır. Huzursuzluğa duygusal yoğunluk ya da kavga ile karşılık verirler. Çabuk tepeleri atar. Gerilimi azaltmakla birlikte, eski modelin sürmesine yol açan tekrarlayıcı kavga döngülerine girerler. Değişim yaratmada tek engelin başkaları olduğunu düşünürler.

### c. Öfke Grafiği

Öfkenin nedenlerinde tetikleyicilerden bahsetmiştik. Sizi ne öfkelenendirir? Belki mükemmeliyetçilik, belki eskiden gelen birikmişlik... Burada kendinizin öfke tetikleyicilerini bulmak ve bunları yazmak ilk etapta çok ciddi bir farkındalık oluşturacaktır.

Sonraki aşama öfkenin tırmanışıdır. Burada artık öfkeye müdahale ediyor olmamız gerekir. Zirve noktaya geldiğimizde kontrolsüz öfke baş gösterir. Bu noktadan sonra iş biraz çığırından çıkar. Devamında öfke yavaş yavaş azalma gösterir. Öfke sonrası kısmında ise ya onarma davranışı gözlemlenmekte ya da küsme, kırılgnalık, surat asma gibi davranışlara devam edilmektedir.

**I. Aşama:** Öfke duygusuna neden olan tetikleyicileri fark etmeliyiz. Her kişi için farklıdır. Kişi kendi tetikleyicileri üzerinde düşünmeli, bunları fark etmeli ve listelemelidir. Sizi sürekli öfkeleniren neler var, geçmişte çok sinirlendiğiniz neler var gibi sorulara cevap aranmalıdır.

**II. Aşama:** Öfkenin tırmanmaya başladığını fark edip bunu durdurmaya çalışmalıyız. Aksi halde tepe noktasına kadar ulaşır ve kontrolsüz bir öfke yaşarız.

**III. Aşama:** Öfkeyi dışa vurduğumuz aşamadır. Sözel veya fiziksel öfke davranışı gözlemlenebilir. 2 dakikadan kısa sürerse kısa, 2-10 dakika arası orta, 10 dakika ve üzeri ise uzun süreli öfke yaşanıyor demektir.

**IV. Aşama:** Sakinleşme sürecidir. Bu aşamada öfke artık yatışmaya başlar.

**V. Aşama:** Öfke sonrasıdır. Özür dileme gibi onarma davranışları ya da küsme, surat asma, kin tutma gibi çatışmayı sürdüren davranışlar gözlemlenebilir.

Peki, bu aşamalarda biz ne yapacağız?

- Birinci aşamada öfke tetikleyicilerimizi listelemeli, gerekirse ezberlemeliyiz. Biri bana kötü davrandığında, kendimi korumak için, biri bana adil davranmadığında, biri bana onur kırıcı veya öfkeli davrandığında, yemek hazır olmadığında, trafikte biri kaba hareket yaptığında gibi tetikleyiciler olabilir. Buradaki amaç tetikleyici bir durumla karşı karşıya olduğunuzu anlayıp öfke nöbeti geçirmeyi engellemek, öfke patlaması yaşadığınız durumları listeleyp ezberlemek, öfkelenmenize sebep olan şeyin daha önce olup olmadığını fark etmek, o ortamdan ve tetikleyiciden uzaklaşmaktır.
- İkinci aşamada öfkenin tırmanışında oluşan düşünceleri ve fiziksel belirtileri fark etmek önemlidir. Kimimizin elleri terler, kimimiz yumruklarını sıkar, belki kaşlarımızı çatarız. Bunları, aynı zamanda düşüncelerimizi fark etmek önemlidir. “Benim hakkımı yiyor, hakkımı yedirmem,” “Sözümü dinlemiyor, ona sözümü dinlemeyi öğreteceğim,” “Bana saygısız davranıyor, ona haddini bilmeyi öğretmem lazım,” “Beni ezmeye çalışıyor, ona gününü göstereceğim,” diye düşünebilirsiniz. Buradaki amaç öfke nöbetine girdiğimizi fark edip öfkemizin tırmanışını durdurmaya çalışmaktır. Öfkenin bedensel belirtilerini fark etmek ve engellemeye çalışmak, öfke anında genelde düşünceler hatalı ve taraflı olduğu için zihinden geçen düşünceleri fark ederek düzeltmeye çalışmak, kendimize “Şu anda öfkeliyim, durmalıyım,” telkinini vermek ve mümkünse ortamdan hemen uzaklaşma gerekmektedir.
- Üçüncü aşamada amaç, sözel veya fiziksel öfke tepkilerinde bulunmamak (amigdalayı tamamen

aktif hale getirmemek), öfke süresini mümkün olduğunca kısaltmak, hiçbir eylemde bulunmamak (hiçbir şey söylememek ve yapmamak), bir motto cümlesi belirleyip onu zihinde tekrarlamak (“sakin ol,” “eyleme geçme,” gibi) ve mümkünse ortamı hemen terk etmektir. Eyleme geçmemek görmezden gelmek değil, farkında olup harekete geçmemektir.

- Dördüncü aşamada amaç, önce kendinizi sakinleştirmektir. Diğer amaçlar “Şu an bedenimin freni patlamış durumda,” “Şu an öfkeliyim ve sağlıklı düşünemiyorum, bu konuyu sakinleştikten sonra düşüneceğim,” gibi cümlelerle kendimize hatırlatmalarda bulunmak, nefes egzersizleri yapmak, pozisyon değiştirmek (ayaktaysak oturmak), iş birliği yapmaktır. Pozisyon değiştirmenin nedeni öfkenin aşırı bir enerjiye neden olmasıdır. Eylemin sürükleyiciliğinden çıkmak için enerjiyi kontrol etmektir.
- Beşinci aşamada amaç, öfke sırasında verilen zararı onarmak, öfke patlamasının sorumluluğunu almak, öfkenin yol açtığı hasarı onarmak, özür dilemek, pişmanlığını dile getirmek, “Ne yaşadım, tetikleyen neydi?” gibi öfke patlaması üzerine düşünmek, süreci kaydetmek ve öfke yaşadığımız kişiye merhamet ve şefkat duyarak onu affetmeye çalışmaktır.

#### **d. Öneriler**

Kopukluğa karşı adım atılmalıdır. Yakın ilişki içerisinde olduğunuz kişilere surat asmak gibi pasif tepkiler göstermek yerine adım atmak önemlidir. O adımı atmazsak başka konular gizli bir huzursuzluğa neden olabilir.

Yavaş hareket edin ve küçük düşünün. Çünkü öfke sizi eylem yapmaya sürükler. Mümkün olduğunca engellemeye çalışarak, tampon görevi görerek yavaş hareket etmeye çalışın. Biraz daha küçük düşünmeye çalışın. Öfkenin hızlı harekete geçirme konusunda sizi kışkırtmasına müsaade etmeyin.

Dirence karşı hazırlanın. Bir şeyi değiştirmeye çalıştığınızda sadece başkalarının değil, kendinizin de gösterdiği direnç ile karşılaşacaksınız. Baş edilmesi gereken en zor kısmı bence budur. Öfke kontrolünü sağlamanızda size ket vuran bir şey varsa bunun üzerine gitmeye hazır olun.

Konuşmak için öfkeli olmadığınız bir zaman seçin ve öfkelenmeye başlarsanız zaman isteyin. Burada çok önemli bir ayırım var; geçici olarak uzaklık istemek ile soğuk bir şekilde içine kapanmak ya da bağlantıyı kopartmak aynı şey değildir. Biz genelde bu hataya çok düşeriz. Geçici olarak uzaklık aramak istediğimiz bir şeydir çünkü öfkenin soğumasını isteriz. Ancak içe kapanmak ve ilişkiyi koparmak her zaman sağlıklı olmuyor. Sorunu düşünüp konumunuza açıklık kazandırmak önemlidir. “Beni öfkeliendiren şey ne?”, “Ulaşmak istediğim şey ne?”, “Kim, neden sorumlu?”, “Değiştirmek istediğim şey ne?”, “Yapabileceğim ve yapamayacağım şeyler neler?” sorularına cevap aranmalıdır.

Suçlamamak, yorumlamamak, teşhis koymamak, damgalamamak, irdelememek, vaaz vermemek, özellikle ergenlikte olan çocuklara ahlak dersi vermemek, emretmemek, uyarmamak önemlidir. Bunlar, aynı zamanda iletişime ket vuran şeylerdir. Colorado Üniversitesi’nde yapılan bir araştırmayla farklı ülkelerin edebiyat eserlerinde insanları sınıflandıran ve yargılayan sözcüklerin ne kadar sık kullanıldığı incelenmiş, araştırma sonucunda bu sözcüklerin



sıklık oranı arttıkça ülkelerdeki şiddetin de arttığı gözlemlenmiştir.

Ben diliyle konuşmalıyız: “Ben düşünüyorum ki, ben hissediyorum ki,” gibi. Konuşurken ben dilini kullanmaya dikkat etmemiz gerekmektedir.

Bulanık taleplerde bulunmamalıyız. “Benim söylediklerime karşı daha duyarlı olmanı bekliyorum,” demek yerine “Şu an bana yardım edebilmek için yapacağın en iyi şey, dinlemek,” demek daha doğru olacaktır.

Hiçbir sonucu olmayan entelektüel tartışmalara girmemeliyiz. Ergenlik sürecinde çok karşılaşılan bir şey olabiliyor. Burada verilmesi gereken mesaj “Benimle aynı fikirde olmadığını anlıyorum, sanırım ikimiz durumu farklı görüyoruz,” olmalıdır.

Ne düşündüğünü ve ne hissettiğini ya da ne düşünmesi ve ne hissetmesi gerektiğini söylememeliyiz. “Öfkelenmeni anlıyorum, belki senin yerinde olsam ben de öfkelenirdim ancak bu konuyu birçok kez düşündüm ve son kararım bu,” şeklinde cevap verilebilir.

Üçüncü bir taraf aracılığı ile konuşmaktan kaçınılmalıyız. “Böyle yapmaya devam edersen ailenin sana çok kızacağına düşünüyorum,” demek yerine “Şunu yaptığın, şöyle yaptığın için öfkelenim,” denilmelidir.

Salt gözlemleri, değerlendirme içeren gözlemlerden ayırmalıyız. Mesela değerlendirme içeren gözlem şudur: “Dengeli beslenmezsen sağlığın bozulacak.” Bu bizim değerlendirmemizi içeren gözlemdir. Salt gözlem ise şudur: “Dengeli beslenmezsen sağlığının bozulabileceğinden korkuyorum.” Benim bir korkum var, korkumun sorumluluğunu alıyorum. Senin dengeli beslenmemenden dolayı senin için endişeleniyorum, korkuyorum mesajı verir. Bir

başka örnek: “Ahmet işlerini hep son ana bırakır,” ifadesi değerlendirme içerir. Salt gözlem ise “Ahmet sınavlara sadece bir gün önceden çalışır,” şeklindedir.

Uyaranlar ile nedenleri karıştırmamalıyız. Duygularımızın nedeni hiçbir zaman başkalarının yaptıkları değildir. Öfke problemi yaşayan insanlardan sıklıkla duyabilirsiniz: “Sen beni öfkeliendirdin,” “Sen bunları yaptığın için böyle oldu,” “Sen bunları yapmasaydın ben bu kadar öfkelenmezdim.” Ancak durum böyle değildir. Uyaran ve neden farklı şeylerdir. “Öfkeliyim, çünkü onlar iyi insanlar değil,” yerine “Öfkeliyim çünkü benim daha iyi insanlarla iletişime ihtiyacım var,” demek gerekir.

Sorun oluştuğunda o an çözülebiliyorsa çözüp sonraya bırakmamalıyız. Eğer sorun çok boyutlu, karmaşık ise, her iki tarafın da duyguları şiddetliyse ve olumsuzsa konuşmayı daha sonra yapmayı kararlaştırın. Her iki tarafın da sakinleşmesi ve birbirini kırmaması için duygularınızı buzdolabına kaldırdığınızı düşünün ancak derin dondurucuya değil. Yani duygularımızı fark ediyoruz, halının altına süpürmüyoruz. Bir süre soğutup daha sonra prefrontal lob ile düşünüyoruz. Öfkenizin bir müddet buzdolabında soğuduğunu hayal edin.

Çocukların öfkesi güç ve kontrol ihtiyacından doğabiliyor. Çocuğa oyunlarda gücün ve kontrolün tamamen onda olduğu görevler verin. Bu çocuklara iyi gelir. Oyunlarla öfkelerini dizginlemesi mümkün olacaktır.

Nefes egzersizi yaparken diyaframdan nefes almaya dikkat etmeliyiz. Derin nefes alıyoruz, karnımızın şiştiğini hissediyoruz, tutuyoruz, üçe kadar sayıyoruz ve üç aşamada geri veriyoruz. Karnımızda bir balon olduğunu hayal edebiliriz. Üç aşamada nefesi karnımız büzüşene kadar veriyoruz. Öfke yatışana kadar devam edilebilir.

Gevşeme tekniklerinde zihinsel imajinasyondan ve meditatif müziklerden yararlanılabilir. Ellerimizi yumruk yapıp sıkarak yavaşça bırakabiliriz. Önümüzde duvar olduğunu hayal edip avuç içimizle iterek yavaşça bırakabiliriz. Kaplumbağa misali kulaklarımızı omzumuza değdirmek istiyor gibi omuzlarımızı hissedip bırakabiliriz. Kaşlarımızı çatabilir, dudaklarımızı bastırabilir, diş problemimiz yoksa dişlerimizi sıkabiliriz. Çenemizi göğsümüze değdirmek ister gibi ittirmek ve yavaşça bırakmak, karın kaslarımızı hissetmek, ayaklarımızla duvarı itiyor gibi bastırıp yavaşça bırakmak gibi fiziksel hareketler yapılabilir.

Mizah, dikkat dağıtıcı etkinlikler (100'den geriye dönder dönder saymak gibi), spor ve zorlayıcı etkinlikler (kum torbası gibi), aile öfke ifade tarzlarını fark etmek de öfke kontrolünde önemli yerlere sahiptir.

#### **e. Öfkeli Kişilere Sorulabilecek Sorular**

Başkalarına şunlar sorulabilir:

- Öfkelenildiğinde kendini aynada görse hangi fiziksel belirtileri fark ederdi?
- Etrafındaki insanlarla ilişkisi daha iyiye mi yoksa kötüye mi gidiyor? Daha kötüye gidiyorsa bunun nedenini yüksek sesle düşünmesi istenebilir.
- Öfkelenildiğinde saldırganlık eylemi ile neler yaptı, ne kadar zarar gördü ve bu hayatının kalitesini nasıl etkiledi?
- Haklı olmak mı, mutlu olmak mı önemli? Öfkesini kullanarak haklı çıkmaya çalıştığı tartışmalar ne kadar önemliydi? Tartışmaları öfkesini kullanarak kazanmaya çalışıldığında aslında neleri ve kimleri kaybetti?

Kendimize de şunları sorabiliriz:

- Ben günün hangi saatinde daha öfkeliyim?
- Beni kim, ne, hangi olay öfkelendiriyor?
- Bu esnada vücudumda hangi değişiklikler oluyor?
- Bu esnada ne olursa öfkem daha da artıyor?
- Daha fazla ne olursa öfkemi kontrol edemeyip saldırgan davranışlarda bulunuyorum?
- Öfkem ne kadar sürüyor? Öfke sonrasında vücudumda nasıl değişiklikler oluyor ve kendimi nasıl hissediyorum? (Tespit için önemli bir sorudur.)
- Kırdığım insanların tepkisi ne oluyor?
- Fiziksel ve psikolojik sorunlarım var mı? Günün sonunda yatağa girdiğimde huzurlu muyum?

—

KÜBRA DURSUN NE DEMEK İSTEDİ?

#öfkenintanımlı #öfkeninişlevleri #öfkeyiifadetarzları #sınırlar  
#suçlayıcımesajlarlabaşçıkma #öfkeilebaşetme



## KRİZ ANINI YÖNETEBİLME VE SAKİN KALABİLME

»»»

Klinik Psikolog Mehmet Büyükçorak

**Mehmet Büyükçorak**, İstanbul Bilgi Üniversitesi'nde Psikoloji lisansı ve Kaliforniya Üniversitesi Los Angeles'da Psikoloji Yaz Okulu eğitimlerinin ardından Okan Üniversitesi'nde Klinik Psikoloji alanında yüksek lisansını tamamladı. Temel Varoluşçu Analiz ve Logoterapi, Bilişsel Davranışçı Terapi, Öyküsel Terapi ve İçsel Aile Terapi Sistemleri eğitimlerini tamamladı. İbn Haldun Üniversitesi'nde klinik psikolog olarak çalışmakta, bireysel olarak danışan görmeye devam etmektedir.

**| Yönetimsel Beceriler Psikoeğitim Zirvesi'nde "Kriz Anını Yönetebilme ve Sakin Kalabilme" adlı seminerimizi gerçekleştireceğiz. Klinik Psikolog Mehmet Büyükçorak, kriz ve acil durumlarla karşılaştığında nasıl bir yol izlenebileceğini, stresli durumlarda kontrolü sağlamanın püf noktalarını bizlere aktaracak.**

Öncelikle kriz zamanı ile acil zaman kavramı birbirinden ayrılmaktadır. Kriz zamanı dediğimiz şeye en basit haliyle içinde olduğumuz durumdan örnek verecek olursak Covid-19 bütün dünya için bir kriz dönemiydi. Bu sürece dair bilgimiz, hazırlığımız yoktu, elimizdeki bilgiler çok yetersizdi.

Acil zamanlarda, bir zorlukla karşılaştığımızda buna karşı elimizde cevaplar, enstrümanlar ya da baş etme

mekanizmaları, önceden elde ettiğimiz tecrübelerle süreci değiştirme gücümüzün ve kabiliyetimizin olması ve bu yetilere sahip olduğumuzu bilmek önemlidir. Zor zamanlarda kendimiz olarak kalabilmek zor mu, kolay mı diye bakacak olursak bu esasında bizim kendimizle olan ilişkimizle ilintili bir durumdur.

Dünyayla ilişkimize baktığımızda tahmin edilebilir olmasından, sınırlarının ya da günlük rutinlerinin yaşantımız içerisinde adaptif etkilerinden dolayı onunla ilişki kurabiliyorduk. Covid-19 salgınında gördük ki üç haftalık bir ara vereceğiz dendi, haftalık ara bir sene oldu ve bir sene dir geri dönmeyi bekliyoruz. Hala esasında bir kriz yönetimi süreci mevcut; bu da kriz zamanlarında geçmiş tecrübelerimiz olmayışının bir belirtisi. Yaşanan durum krizdi, acil yönetim değildi.

Hangi durumların zor, hangi durumların kolay olduğuna bakmamız gerekirse; kriz zamanları alışık olmadığımız, bilmediğimiz durumlar olduğu ya da bu zamanlarda elimizde hazır enstrümanlar olmadığı için bu anlarda insan bedeninde kaygı, panik ve stres gibi tepkimeler olmaktadır. Enstrümandan kasıt cevap, geçmiş deneyimler, çözüm üretebilme, takım adaptasyonu gibi hususlardır. Kaygı, panik ve stres duyguları bireylerin beklemediği bir şeye karşı gösterdiği tepkimelerdir. İnsanoğlu, 3.000.000 yıllık bir türün, yani insan neslinin ve sinir sisteminin devamıdır. Antik dönemdeki atalarına bakıldığı zaman hayatta kalmak için ya “Savaş ya da kaç!” stratejisi uygulaması ya da evine yemek götürmesi, yırtıcılarla savaşması, ailesini koruması için her şeyi tehdit olarak görmesi gerekiyordu. O zaman, kaygı, panik ve stres insanın hayatta kalması için çok önemli duygulardır. Aşırıya kaçması ya da kronikleşmesi halinde zararlı olmaktadır.

Bireyler kriz zamanlarında bir şeylerle karşılaştığında panik ve kaygı yaşayabilmektedir. Buradaki önemli husus panik ve kaygı içerisinde, duygular içerisinde kalmaktır. Bunu besleyen etmenlere şu örneği verebiliriz: Covid-19 sürecinde global bir kriz olduğu için iyi içeriklerin yanında komplo, teorivari ve insan sağlığına ya da kendimizi korumamıza fayda sağlamayan olumsuz içerikler de oldu. Bu tür şeyler kaygımızı ya da panik duygularımızı artırmakla birlikte hâlihazırda elimizdeki bilgilerin de deforme olmasına neden olmaktadır. Bu kanalları ya da zarar verici etmenleri elimine etmek, zihnimize soktuğumuz bilgilere filtre uygulamak oldukça önemlidir. Bu sürecin olumsuz etkileri kadar olumlu yönleri de insan hayatına etki etmektedir. Online süreçte uzak mesafelerin yakın olması ve insanların birbirine erişiminin kolaylaşması örnek verilebilir. Kaygı ya da panik yaşama, karşılaştığımız zorlu ya da tehditkâr durumlar karşısında yer yer mantıklı görünebilir. Kaygı insanın kafasının ortasına vurulmuş bir balyoz gibi düşünülebilir çünkü kaygı geldiği zaman, insan uyumuş gibi normal şartlarda asla yapmayacağı çoğu şeyi yapabilmektedir. Burada bir de kendini gerçekleştiren kehanetten söz edilebilir. Kişiler başına gelmesinden korktuğu şeyi kaygı ile yapabilmektedir. Burada tehditkâr ve kaygıyı tetikleyen şeyden biraz uzakta durmanın, -kamera lensi gibi düşünülecek olursa- kameranın zoom'unu yaklaştırmaktan ziyade biraz uzaklaştırmanın, geniş perspektifin daha iyi odak sağlayacağı söylenebilir. Kriz zamanlarında kimlerin sürece daha iyi adapte oldukları, kimlerin kriz sürecini çok iyi yönettiklerine baktığımızda İngilterede “psychological resilience” denen “psikolojik dayanıklılık” kavramı karşımıza çıkıyor. Son iki yıldır psikolojik dayanıklılık sosyal bilimler literatüründe oldukça incelenen



bir kavramdır. İnsanlar psikolojik olarak dayanıklı doğmamaktadır. Nasıl ki her bireyin tipi, gözü, burnu, karakteri farklıysa psikolojik yapıları da farklı farklıdır. Bazıları daha kârlı durumdadır çünkü duygu durumu ve tolerans seviyesi daha fazla, bazılarınıninki ise daha azdır. Psikolojik dayanıklı insanların gerçeklik penceresini kullanmayı tercih ettikleri görülür. Yani ortada bir zorluk var, zorluğu kabul ediyorlar, görmezden gelmiyor ya da saklamaya çalışmıyorlar. Bu zorlu sürecin içinden nasıl geçebileceklerini belirlemeye çalışıyorlar.

İnsanların en önemli özelliklerinden biri de adaptasyondur. İnsan doğası ve varoluşu gereği bütün sürprizlere açık görünmekte ve içinden geçtiği sürece uyum sağlamaktadır. Genelde kişiler farklı tehdit, kriz anlarına uyum sağlayabilmektedir. Yeni bir ülkeye, zorlu şartlara uyum sağlayabilmektedir. Bunu yaparken kişilerin kendilerine zaman tanıması gerekmektedir çünkü her bireyin uyum sağlama zamanları farklıdır. Kişiler farklı geçmiş kültürüne, farklı kişilik yapılanmalarına, farklı duygulanmalar ve farklı özelliklere sahiptir. Bizi zorlu süreçte güçlü kılacak olan şey “Ben birey olarak nasıl biriyim, zorluk karşısında güçlü ve zayıf yanlarım neler?” sorusunu kendimize sormak ve cevabını verebilmektir. Zorluk anında kişi kendini suçlamak yerine zayıf ve güçlü yanlarını bilip kabul ederse uyum sağlamasında da kendisine o kadar çok olanak sağlamış olur. Unutmamak gerekir ki suçlamak, kaygı duymak veya panik yaşamak zorluklar karşısında yarar değil, zarar getirecektir. Gelişimsel sürecimize baktığımızda insan beyni tehditlere karşı daha hassastır. İnsan beyninin gelişimsel süreci incelediğinde insan beyninde bulunan prefrontal korteks yapısı, duygulanma ve

bizi harekete geçiren evreler insanın hayatta kalması için tasarlanmıştır. Bir krizle karşılaştığı zaman insan beyni ortada bir tehdit varsa tehditten kaç uyarısı vermektedir. Düşüncelerle birlikte beden de tepki göstermektedir. Bir anda baştan aşağı kaynar sular dökülmüş gibi olması ya da ayaklardan yukarıya soğumalar olması, ellerin soğuması, sırt ya da karın ağrması gibi durumlar ortaya çıkabiliyor. Bu esasında dış bir uyandır. Düşünce ile başlar ama bir anda bütün beden bunu hissetmektedir. Bu konuda beden zayıflığa ve tehditlere odaklanmaya çok yatkındır. Bununla birlikte pozitif şeylere ise çok az dokunup temas eder. Burada pozitif psikoloji perspektifinden baktığımızda şunu biliyoruz: Bizler pozitif yaklaşımla ya da olumlu yaklaşmayla beynimizdeki prefrontal korteks yapısını güçlendirebiliyoruz. Bunu hep olumsuzda kalmayarak, süreçlere karşı çözüm üreten ve bizim çözüm üretme yanlarımızı besleyen ortamlarda bulunarak yapıyoruz. Örnek vermek gerekirse Martin Seligman ve arkadaşları bir çalışmada depresyon hastalığından muzdarip kişileri incelemişler ve bu kişileri üçe bölmüşler. Bir gruba antidepressan vermişler, bir gruba hiçbir şey vermemişler, öteki gruba da her gün kendi hayatlarında şükür duyacakları üç şeyi yazmalarını istemişler. İyileşme skalalarına baktıklarında şükür duygularını, hayata minnetlerini belirten kişilerin daha hızlı ve daha uzun vadede iyileşme gösterdikleri, yani daha kalıcı iyileşme gösterdikleri gözlenmiştir. Antidepressan kullananların iyi gelişme gösterdiği ama ilacı bıraktıktan sonra depresyonun nüksettiği; hiçbir şey yapılmayan gruptaysa depresyonun doğal süreci olan altı-yedi aylık bir süreçte iyileşmeye başladığı görülmüştür. Yani biz olumlu düşünerek süreçleri de değiştirme özelliğine sahip insanlarız. Bundan kasıt Polyannacılık değildir.

Mesela uçak pilotuyuz. Uçağı indireceğimiz pist buzlu ve “Ya iyi düşünelim iyi olsun. Ben frene basarım ve bu uçak durur,” dersek elbette uçak durmayacaktır. Bu yıkıcı bir durumdur. Mesela patronumla konuşmam lazım, zam isteyeceğim, “Ya kovarsa, ya berbat biriyle çalıştırırsa beni,” vs. düşünmek yerine burada düşünce yapımızı şöyle değiştirebiliriz: “Sorup göreyim. Ondan sonra ne olacaksa çözüm üretmeye çalışayım.” Bu tür bir olumlu ve pozitif düşünmeden başlıyoruz. Tehdit oluşturan şey kriz sürecine sürekli odaklanmaktır. Yukarıda bahsedilen kameranın lensini sadece oraya odaklamak, sürekli tetikte tutmaktan ve enerji emmekten başka bir işe yaramayacaktır. Burada yapılması gereken şey biraz uzaklaşıp yapılabilecekleri, yapılmaması gerekenleri ve yapılması gerekenleri bir kâğıda yazmaktır. Bu eylem fayda sağlayacaktır. Düşünceler uçucudur. Eğer kâğıda ya da bir kitaba dökülürse bu aynı fotoğraf çekmek gibi olacaktır. Düşünce olarak bıraktığımızdaysa sadece gelip geçici bir bilgi vermek gibi olacaktır. Bir de kriz anında olumsuz odaklanmak zaten hâlihazırda kaybettiğimiz bazı şeylerin uğruna bir de sahip olduğumuz değerleri kaybetmemize sebebiyet verecektir ki hiçbir yararı olmayan, daha da zarar veren bir şeyi esasında kendi kendimize daha iyiye gitmek adına yapmış oluyoruz. Burada bir durup ara vermemiz gerekir.

Kriz zamanlarında kendimizi nasıl daha iyi, daha dayanıklı kılabiliriz diye düşünecek olursak burada dil çok önemlidir. Polyannacılık oynamak değil ama yaşanan şeyleri olumsuz şekilde ifade etmemek gerekir. Olumsuz ifadeden kasıt şöyle düşünülebilir: İki aile var. Bu iki ailenin de çocuğu var. Bir tanesinde çocuğun notları yüksek ama ikinci dönemde notları düşüşe geçti. Bu aile çocuğuna diyor ki “Oğlum/kızım görüyoruz ki son dönemlerde senin

notların düşmeye başladı. Anne baban olarak bizler nasıl yardım edebiliriz? Okulda bazı yerlerde zorlanıyor musun? Tablet mi zorluyor, arkadaşlarının zorbalığı mı, anlamıyor musun?” vesaire. İkinci vakaya bakıyoruz. Yine çocuğun notları yüksekken düşüşe geçti. Burada da şöyle bir ebeveyn tipi olsun ve “Belliydi zaten senin bir halt olmayacağı, beceremedin sen bu işi tembel herif!” desin. Uzun vadede baktığımızda şöyle bir şey tahmin edebiliriz. Olumlu yaklaşan ebeveynin çocuğu hem dili aracılığıyla iletişim kanallarını geliştirdi, kendisini ifade edebiliyor hem de aile üyeleriyle aksaklığın nerede olduğunu belirleyip onlarla ortak çalışma yaparak iyileşmeye doğru geçiyor. İkinci vakaya baktığımızdaysa hem olumsuz geribildirim hem de tembelim etiketini alarak çalışmasına gerek kalmadığını gördü. Çünkü etiketi aldı ve giydi. Kendimizle konuşmamız da aynı bu ebeveyn ve çocuk ilişkisindeki gibi çok önemli. Kendimizle “Beceriksiz, yapamıyorsun,” diyerek konuşmak tıpkı diğer çocuk gibi kendimizi kapatmamıza, iç dünyamızda kendimizi daha çok suçlamamıza sebebiyet vermeye götürecektir. Ama öteki taraftan olumlu yaklaşmak çözüm odaklı olmamızı sağlayacaktır. Alman filozof Heidegger “Dil varlığın meskenidir,” demektedir. Biz dilimizle ifade edebildiğimiz nispette kendimizle iletişim kurabilmekteyiz.

Karşılaştığımız zorlukta kendimize tahammül gösterebiliriz çünkü değişim ve dönüşüm zaman talep eden bir şeydir. Karşılaştığımız kriz anları, bilmediğimiz, elimizde hazır cevapların olmadığı bir süreçtir. Önce orayı tanımalı, uyum sağlamalı, sonra süreçle birlikte ilerlemeliyiz. Bu da zaman talep etmektedir. Bireyler psikolojik dayanıklılığını geliştirmek için birtakım zorluklarla karşılaşacaktır ama bu süreçte kendisini sürece uyarlayarak hem kendi gücünü hem

farkında olmadığı potansiyelleri aktifleştirebilecek hem de sadece olumsuz odaklanmadan zorlukların içerisinde çıkabilecektir. Yeniden değerlendirmek, karşılaşılan zorlukta öncelikle bir geri adım atmak demektir. İlk karşılaşılan anın zihinsel zehirlenmesinde kalmayıp zihni berraklaştırmak için biraz geri çekilme, önceden kullanılan yetilerden hangisi faydalı olabilir diye düşünme, kaçan bir fırsat var mıydı, ne yapılabilir diye değerlendirip şimdiye entegre edilebilir mi diye bakma, ihmal var mıydı, varsa onları düzeltme gibi hususları barındırmaktadır. Fiziksel bakım ve önem en çok karşılaşılan sıkıntılardan biridir. Covid-19 sürecinde, önceden evde kalmadan yediğine içtiğine çok dikkat eden, sporunu yapan, spor salonuna giden, esasında yaşamsal zenginliklere yönelen ve kuvvetli sosyal ilişkileri olan bireylerin eve geçince ilk vazgeçtiği şeylerin kendilerine iyi gelen, kendilerini mutlu eden, yaşamsal zenginliği olan şeyler olduğu göze çarpılmaktadır. Bu esasında depresif modun da bir projeksiyonu gibidir çünkü depresyondaki kişileri şöyle görürüz; yataktan kalkamaz, enerjisi yoktur, bir şey yapmak istemez, bir şey yapmadığı için daha az enerjisi vardır. Esasında harekete geçse enerjisi de artacaktır. Bu kriz zamanlarında bize iyi gelen, yaşamsal zenginlik sağlayan şeylere yönelmeli, bunlardan vazgeçmemeliyiz.

Hedef merkezli düşünmek, karşılaşılan zorlukta zarar veren durumları bir kenara bırakıp fayda sağlayacak olanı bulmaktır. Burada aile desteği, arkadaş desteği, bir mentöre akıl danışma örnek verilebilir. Bir başkasına danışmak ikinci bir pencereden bakma imkânı sağlayacaktır. Hedefe doğru bakışta ne kadar çok alternatife sahip olursak o kadar kolay çözüme yaklaşırız.

Bu süreçte ortaya çıkan kaygı elbette gidecektir. Kaygıyı ve stresi bir perspektife koyduğumuzda, durum gerçekten

düşündüğümüz kadar kötü müdür? Bu soruya en çok “Bence kötü,” cevabının verildiğini görmekteyim. Burada çifte standartlaştırma dediğimiz bir şey görüyoruz. Birey başarısız olunca kendini dünyanın en başarısız insanı gibi görmeye meyilli iken en sevdiği arkadaşı başarısız olduğunda sorunca “Yok, o kadar da kötü değildi, iyiydi,” diyor. Burada kendimize karşı biraz acımasız olup kriz zamanında “her şeyi kontrol edersek çözülür” düşüncesine kapılabiliriz. Kriz zamanlarında iki şey çok önemli; biz her şeyi kontrol edemeyiz, sadece akışta sürece uyum sağlayabiliriz. İkincisi, “Bence çok kötü,” diyorsak şöyle yapalım; en sevdiğimiz kişi bize ne derdi diye soralım. Yani kendimiz “Süreç çok kötü,” ya da “Ben çok kötü iş çıkardım,” demek yerine annem, babam, çok sevdiğim arkadaşım ya da eşim bu konuda benim kötü yaptığımı düşünür mü diye sorar ve onun cevabı üzerinden değerlendirirsek faydalı olabilir.

Kaygıyı neyin tetiklediğine bakmak çok önemlidir. Düşünceler duygularımızı, duygular da davranışlarımızı tetikliyor. Kriz zamanlarında az önce de bahsettiğimiz gibi negatif ve olumsuz olana direkt mıknatıs gibi yapışıyor, bunlar tetikleyici olarak olumsuz düşünceleri aktive ettiği için olumsuz duygulanımla birlikte kaygı ya da stresin aksiyonuna geçmiş oluyoruz. Normal şartlar altındaki kendimizin değil, olumsuz düşünce ve duyguların aktivasyonuna geçmiş oluyoruz. Bu sebeple kaygılarımızı tetikleyen şeyleri fark etmek gerekir. Bir de stres ve kaygı zamanlarında içimize kapanmak yerine okuyorsak öğretmenimize, çalışıyorsak idarecimize, evdeyse aile üyelerimize içinden geçtiğimiz zorlu süreci ifade etmekten çekinmeyelim. “Ben odama kapanıyorum, anlamıyorlar, gelip sorsunlar,” demek işlevsel değildir. Biz gidip “Benim canım şuna sıkılıyor,” demeden anlaşılmanız güç olacaktır.

Sağlıksız beslenme de en çok karşılaştığımız noktadır. Karbonhidrat ve şeker içerikli yiyeceklerin tüketiminin stresli ve kaygılı zamanlarda çok arttığı, normal şartlarda yapılmaya dahi bu süreçte daha fazla yapıldığı, abur cubura biraz daha fazla yönelindiği görülmektedir.

Özellikle kafein bir uyarıcı olduğu için kriz ya da tehdit zamanlarında fayda sağlamaktan ziyade zarar verecektir. Kafeinin örnek verilmesinin sebebi, kriz ve tehdit zamanlarında insanların tehlikeli, yani bağımlılık oluşturabilecek şeyleri kendilerini kötü hissettiklerinde uygulamaya daha yatkın olmalarıdır. Kendilerini en kırılgan ve zayıf hissettikleri zamanlarda bireylerde alkol, sigara, online oyun ve kumar gibi bağımlılık geliştirebilecek konulara kayma eğilimi gözükmektedir.

Uyku insanlar için en önemli temel ihtiyaçlardan birisidir. Şu anda bir kriz zamanındayız ve gün içerisinde ekrana çok fazla maruz kalmaktayız. Bu da beynimize aşırı miktarda uyarıcı gönderilmesine neden olmaktadır. *Harvard Medical* dergisinin yaptığı bir araştırmada özellikle gece yatağa yatırıldığı zaman akıllı telefonun mavi ışığının göze tutulduğunda beyne “Kalk saat daha gündüz, neden uyuyorsun?” mesajını gönderdiği bulunmuştur. Mavi ışık oksipital loba “vakit hala gündüz” mesajı gönderdiği için bir karmaşa yaşanıyor. Çünkü bedenin yatmaya hazırlandığı süreçte (saat 23.00-02.00) salınan melatonin hormonu dinlenmemizi, uzun dönem uykuya geçmemizi ve gün içerisinde yaşadığımız travmatik şeylerden kurtulmamızı sağlamaktadır ancak yukarıdaki sebepten dolayı melatonin hormonu iyi alınmamaktadır. Sabah kalkıldığında ya da akşam yatmadan bir saat öncesinde telefonlardan uzak kalınması tavsiye edilmektedir. Bir ara verip sabahları uyanır uyanmaz evdeki sevdiklerimizle bir saat

zaman geçirerek, akşamları da kitap okumayı seviyorsak kitap okuyarak, resim yapmayı seviyorsak resim yaparak, hayal kurarak ya da bize iyi gelen şeyleri düşünerek uyu- mak fayda sağlayacaktır.

Egzersiz en az sağlıklı beslenme kadar önemli çünkü psikoloji ve fizyoloji bir bütündür. Psikolojik sağlığı iyi olan kişilerin fiziksel sağlığına, fiziksel sağlığı iyi olan kişilerin de psikolojik sağlığına dikkat ettiği görülmektedir. Bunlar iç içe geçmiş nesnelere dir. Psikolojik dayanıklılığımızı korumak istiyorsak bedenimize de aynı oranda dikkat etmemiz fayda sağlayacaktır.

Stres kontrolünde az önce bahsettiğimiz gibi tehdit ve kriz sürecinde hayal gücünü kullanarak odağımızı değiştirmek ve uzaklaştırmak yardımcı olacaktır. Tehditlerin ve krizlerin arasında zihinsel olarak kendimize mutlu bir alan ya da güvenli bir alan oluşturup zihin dünyamızda buraya gitmek fayda sağlayacaktır.

Kaygı anında nefes alış düzeni bozuluyor. Kandaki karbondioksit değeri artıyor ve daha fazla nefes alıyoruz ama daha az geliyormuş gibi oluyor. Kaygılı ve tehdit altında olduğumuzu zannettiğimizde dik oturup, derin bir nefes alıp beş saniye kadar bekledikten sonra nefesi vermek, bunları yaparken de nefesin burnumuzdan giriş çıkışına sanki hayat oradaymışçasına bakarak odaklanmak zihnimizin odağını oraya kaydırmasına neden olacaktır. Bu da olumsuz ya da tehditkâr düşüncelere kısa bir ara vermemizi sağlayacaktır. Bu sayede bedensel kasların gerilimi bir süre de olsa gevşemiş olacaktır.

Kriz durumlarında problemin üstüne daha fazla odaklanmak uygun olmayacaktır. Kriz zamanında, bilinmediğimiz zamanlarda problemin üstüne daha çok odaklandığımız zaman odağımızı daha da daraltmış ve zihinsel olarak



zehirlenmiş olacağım. Bireylerin muhasebe yapıp “Elimde ne var, ne yapabilirim? Kısa vadede, uzun vadede çözümüm ne? Ekip olarak kim var elimde; anne babam mı var, çalışıyorsam iş arkadaşlarım mı var, yurtttaysam arkadaşlarım mı, kimlerden destek alabilirim?” sorularını sorarak bunlarla birlikte çözüm üzerine odaklanması faydalı olacaktır. Krizi ortaya çıkaran problemi ortadan kaldırmak, problemlerin de tamamen ortadan kalkacağı anlamına gelmemektedir. Örneğin bugün Covid-19 krizine baktığımız zaman virüs kalktığında bütün problemler ortadan kalmayacaktır. Tamamıyla değişen bir yaşam döngüsü, değişen bir ekonomi, değişen bir çevre var. İlaçları düşünürsek bir ilaç ne kadar kuvvetliyse yan etkileri de aynı oranda kuvvetli oluyor. Karşılaştığımız zorluklarda bir çözüm üretirken ya da probleme yaklaşıırken bizden götürdüklerini muhasebe edip nasıl en iyiye doğru gidebiliriz diye düşünerek uzun ve kısa vadede çözümler sunmamız gerekecek.

Her şeyi daha kötü hale getirmeden “kontrolüm altına almalıyım” gibi kontrol çabası, mükemmeliyetçilikten kaynaklanan “en iyiyi yapayım,” “becerebildiğim en iyisi olsun” gibi düşüncelerle birlikte gelecektir. Mükemmel olmak daha iyi imkânlar sağlamayabilir. Esasında mükemmeliyetçiliğin alt metninde kaygı, depresyon ve düşük özgüveni birlikte görmekteyiz. Kontrol altına almaktan ziyade sürecin, ekibin, çözüm yolculuğunun içinde olmak gerekiyor. Çünkü elimizde hâlihazırda krize dair bir cevap yok. Acil durumlarda var ancak kriz zamanlarında yok. Her şeyi kontrol altına alamayız ve krize karşı tek bir cevap yoktur. Önce onu tanıyarak, tanıdıktan sonra onunla temas ederek iyileşmeyi sağlayabiliriz.

“Şimdilik ben duygularımı bir kenara bırakıp sadece çözüm üretmeye çalışayım,” demek de doğru olmayacaktır.

Bir aileyle, arkadaş grubuyla, ekiple çalışmaktayız. Kendimizin nasıl hissettiğini, arkadaşlarımızın nasıl hissettiğini, en azından duygudaşlığımızı ve duygu desteğimizi en çok kriz zamanlarında birbirimize göstermeliyiz. Birlikte olduğumuzda karşılaşılan zorlukla baş etme konusunda da aynı nispette güçlenmiş oluyoruz.

Kriz zamanlarındaki çözüm süreçlerinde neleri tercih etmeliyiz? Hızlı mı, etkili mi olacağız? Burada tercih yapacağız. Her tercih bir sorumluluk ve bir vicdan azabı ile gelecek. Çünkü seçmediğimiz bir tercih ve seçtiğimizin sorumlulukları ötekine eşlik edecek. Sürecin dilinden mi konuşacağız, kendi dilimizden mi? Yani süreci mi bize uyduracağız? Sürecin dilinden konuşmalıyız ve sürecin bizde uyandırdığı duyguların ne olduğunu, duygularımızın bize ne söylediğini bilmeliyiz ki berbat hissetmeyip çözüm üretmeye doğru ilerleyebilelim.

Kısa vadede mi, uzun vadede mi çözüm istiyorum? Kısa vadede çözüm istiyorsam günü kurtardım. Uzun vadede çözüm istiyorsam kriz zamanını bir süreç haline getirip o süreçte bir ekiple çalışmak uygun olacaktır. Tek başına mı yoksa takım arkadaşlarıyla mı organize olmak? Takım arkadaşları elbette. Son zamanlarda en çok evlerine dönen öğrencilerde aile içi etkileşimde bazı bozulmalar ya da evden çalışmaya başlayan bireylerde ilişkisel çatışmalar görüyoruz. Kriz zamanları esasında birbirimizi tanımamız ve sorun yaşadığımız alanları fark etmemiz için çok kıymetli zamanlardır.

Tetikleyicilerim neler? Dış dünyada bir kriz, bir tehdit oluştu. Bir kâğıda tetikleyici yazıp bu tetikleyicinin hangi düşünceleri uyandırdığı, onun altına bu düşüncelerin hangi duyguları uyandırdığı, bu duyguların altına da hangi davranışları ya da hangi eylemi gösterdiğini yazarak

tetikleyicilerin nasıl ortaya çıktığı görülebilir. Bunu yaptığımızda genellikle nerelerde tetiklendiğimizi ya da olumsuzu doğru kaydığımızı görüp onun altında yatan sebepleri fark edebiliriz. Bu sayede bilinçdışında olan olayı çıkarttığımız için durum kontrol edilebilir bir hale gelmiş olacak ve bizi neyin uyardığını fark etmiş olacağız.

Tetikleyicilerimiz bazı orantısız öfkeler, panikler, hayal kırıklıkları vesaire olabiliyor. Bunlardan bazıları geçmiş çocukluk deneyimlerinden kaynaklanabilmektedir. Özellikle çocukluk zamanlarında anne babamızdan ve çevremizden yaşamı görerek öğreniyoruz. Burada gördüğümüz şeyleri taklit edebiliyoruz. Bunların da farkına varmak önemli. Neye, neden sinirlendiğini sorgulamak herhalde bu konuda kullanılacak en güzel yöntemlerden biridir. Çocuklar her şeyi sorgular; süt neden beyaz, ay nasıl orada duruyor, dünya nasıl dönüyor? Bunlar çok basit şeyler ama bir taraftan da müthiş sorular. Bu safça soruları kendimize soralım. Ben niye sinirlendim, burada niye öfkelenim, onun söylediği söz beni niye huzursuz etti gibi bende olumsuz her ne oluyorsa sorgulamak fayda sağlayacaktır. Zarar verici bir sorgulama değil ama yaşam kalitemizi düşürüyorsa burada ne olduğunu sorgulamak fayda sağlayacaktır.

Tetikleyiciyi buldum, bununla ne yapacağım? Temas kurmalısınız. “Bana ne oluyor da arkadaşlar bana güldüğünde kendimi berbat hissediyorum? Ben kendimi dışarıda çok ağır, vakur birisi gibi göstermeye çalışırken söylediğim şeye güldüler, zayıf olduğumu anladılar. Bundan olabilir.” Bunun gibi tetikleyicileri fark etmek, ne olduğunda bu oluyor diye sorgulamak ve bakmak, bunlarla temas etmek önemlidir.

Kriz zamanını yönetirken verimliliğim nasıl olacak? Dikkat dağıtıcı şeylerden uzaklaşmak, arka plandaki ya da akıllı telefon, tablet vesaire gibi fiziksel olarak elimizin altında olan uyarıları öteki odaya koymak, odağımızın o noktaya kaymaması için çok önemli. Şunu da biliyoruz ki davranışsal bağımlılık dediğimiz şey esasında farkına varmadan yapılan bir şeydir. Biz buradayken elimiz belki telefona gidiyor ya da “Hafta sonu geldi, dinleneceğim,” deyip TV karşısında akıllı telefonla zaman geçirebiliyoruz. Bir bakıyoruz daha çok yorulmuşuz. Çünkü zihinsel olarak çok daha fazla yatırım yaptık, kötü hissettik ve yaşam kalitemiz düştü. Lütfen, sabah uyandığımızda ilk iş e-postalara bakmak olmasın.

Sağlıklı yaşam rutinlerinde yediğimiz ve içtiğimiz, bedenimize aldığımız her şey çok önemli. Aşırı kızarmış, sağlıklı yiyecek mi yiyoruz, aşırı şekerli şey mi yiyoruz yoksa sağlıklı, yeşillik içeren şeylerden mi yiyoruz; bu üzerimize giydiğimiz kıyafetler kadar çok önemli.

Kriz sürecinde verimliliğimiz nasıl artacak? Bir kere kendimize takvim oluşturacağız. Bu tüm bireyler için farklılık gösterecektir. İşimin talep ettiği şeyler ne ise kriz zamanlarında bütün süreç birbirine girecek. Önce bu birbirine giren şeyleri ayırştırmak, bir iş takvimi yapmak gerekli olacaktır.

Bu süreçte bir de kendimize zaman ayırmak oldukça önemli. Ben bütün günümü, sürecimi buna ayırayım dediğimiz zaman “tükenmişlik sendromu” ortaya çıkabilmektedir. Leonard Cohen diye bir müzisyenin çok sevdiğim bir sözü var “There is a crack in everything. That’s how the light gets in.” “Her şeyde bir kırık, çatlak vardır. Işık da buradan içeri girer.” Işık yaradan geçerse ancak yarayı

iyileştirebilir de diyebiliriz. Bizim müsaade etmemiz, dilendirmemiz, temas etmemiz lazım ki içinde bulunduğumuz süreçle birlikte biz de iyileşelim.

Bu süreçte öz desteklerden faydalanmak; eşimizden, ailemizden, sevdiklerimizden destek istemek çok önemli. Afrika atasözü der ki “Hızlıca gitmek istiyorsan tek başına ama çok uzun yol yürümek istiyorsan birlikte hareket et.” Öncelik listesi çok önemli. Kriz zamanında verimlilik düşecektir. İlk başta Covid-19 sürecinde eve kapandık, genel olarak şimdiki kadar verimli değildik. Burada en önemli olan, elden çıkarılması gereken işleri halledip ötekileri ikincil ve üçüncül öncelikler listesine koyma, enerjimizi ve zihnimizi oraya odaklamadır.

Akıшта kalmak, kriz zamanlarında neyi yapmak anlamlı geliyor ve mutluluk veriyorsa bunu yapmaktır. Kişiyi resim yapmak iyi geliyorsa ve zaman kavramı onun için artık ortadan kayboluyorsa resim yapsın, müzik dinlemek iyi geliyorsa onu yapsın, ibadet etmek ona iyi geliyorsa onu yapsın. Kişiyi akıшта tutan, içinde bulunduğu ana en iyi getiren şey her ne ise -meditasyon veya çok sevdiği birisi ile görüşmek de olabilir- bunu tekrarlamak mühim.

Krizi ve süreci kabul edip ilerlemek bir diğer önemli noktadır. Kriz dönemlerinde yaşadığımız olayı, duyguları görmezden gelip ortadan kaldırmaya çalışmak, bastırmak yok olmaları anlamına gelmeyecektir. Bastırdığımız her şey bir şekilde gün yüzüne çıkıp tekrardan rahatsız etmeye başlayacaktır. Bizim için önemli olan sorunun kaynağına odaklanıp bununla nasıl çözüme gidebileceğimizi değerlendirmektir.

Süreç içerisinde, kriz zamanlarında ve olağanüstü dönemlerde odaklanmak en zor konulardan biridir. Burada daha büyük olanı fark etmek bizim için önemlidir. Daha

büyük olandan kastımız şu: Bazı öğrenciler okula geri dönmeyi istiyor, o uzun yolu çekmek benim için bir zevkmiş bunu fark ettim diyor. Bazı arkadaşlarım ofis uzakta da olsa ofise gitmek, insan görmek istiyorum artık diyor. Geçmişe dönüp süreci değiştiremiyoruz. Elimizde olanın ne olduğuna bakmak, bununla ne yapabileceğimize odaklanmakta fayda vardır. Geçmişe bakıp değiştirmeye çalışmak fayda vermeyecek. Esasında odağımızı geçmişe götürmek ve geçmişe takılıp kalmak, içinde bulunduğumuz andan bizi uzaklaştıracak ya da gelecek kaygısına, keza geleceği kontrol etmek adına harcayacağımız enerjiden dolayı odağımızın şimdiden uzaklaşmasına sebebiyet verecek.

Dingin halime nasıl döneceğim? O kadar zorlu bir süreçten geçtim ki ben ne yapacağım, harap bitap mı olayım? Hayır. Japon yazar Haruki Murakami'nin çok sevdiğim bir sözü var: "Zorlu bir sürecin başındaki kişi olan sen ile zorlu sürecin içinden geçen ve sürecin sonundaki kişi sen değilsin; üç farklı kişi var." Biz de kriz zamanlarında bununla karşılaşırken, krizin içinden geçerken ve kriz sonrasındaki dönemde değiştik. Bu duygularımızla temas etmemiz, tanışmamız çok önemli. İçsel bir yolculuk yapmak burada çok fayda sağlayacaktır.

Sosyal ilişkileri yeniden aktive etmek noktasına da değinelim. Harvard'da yapılan 80 yıllık, dünyanın en uzun yaşam boyu çalışmalarından birine bakıldığında en mutlu insanların sosyal ilişkileri ve sosyal bağları en kuvvetli insanlar oldukları görülmüş. Sosyal ilişkiler bizim dingin, mutlu ve keyifli halimize dönmemizde çok önemlidir.

Sosyal medyaya ara verme... Birleşik Krallık Halk Sağlığı Merkezi Instagram ve Snapchat'i en zararlı uygulamalar olarak seçmiş. Özellikle genç ya da yetişkinlik

dönemindeki bireylerin odağını sürekli bozmaya, kendilerini başkalarıyla mukayese etmeye, mutluluğu başka yorumlamalarına, kendi hayatlarından memnuniyetsiz olmalarına, özgüven ve öz değerlerinde bozulmalara çok hızlı sebep olduğu için zararlı uygulamalar olarak seçilmiş. Zor zamanlarda ya da zor zamanlardan sonra buralara biraz mesafe koymada, kullanmamız gerekiyorsa da belirli miktarda kullanmakta fayda var.

Hobi edinme başlığına baktığımızda, sadece işe gidip gelen, sadece sorumluluklarını tamamlayan insanlar olmaktan ziyade yaşantısal zenginliği sağlamak bizim için çok daha önemli olacaktır. Nelerden zevk aldığımızı ve hoşlandığımızı bilmek, neye odaklanmak istediğimizi seçmek ve kendi tercihimizle bir şeyleri yapıyor olmak hem kendimizi önemsememiz hem de sahip olduğumuz zamanı değerlendirmemiz açısından çok önemli olacaktır.

—

MEHMET BÜYÜKÇORAK NE DEMEK İSTEDİ?

#kriz #acildurum #tetikleyiciler #adaptasyon #hedefmerkezlidüşünme  
#stres #nefeskontrolü

## STRES VE YÖNETİMSSEL BECERİLER

\*\*\*

### Klinik Psikolog Feyzullah Gürdaş

**Feyzullah Gürdaş**, Boğaziçi Üniversitesi'nde Psikoloji lisansını, Okan Üniversitesi'nde Sağlık Odaklı Klinik Psikoloji yüksek lisansını tamamlamıştır. Lisans eğitiminden sonra belediyelerde ve sosyal hizmet birimlerinde engelliler ve ailelerine yönelik psikolojik destek, bilgilendirme, yönlendirme ve seminer hizmetleri yürütmüştür. Bilişsel Davranışçı Terapi Eğitimi, Gottman Çift Terapisi Birinci Düzey Eğitimi ve Gestalt Terapi aldığı eğitimlerden bazılarıdır. Prof. Dr. Medaim Yanık psikiyatri muayenehanesinde psikoterapi hizmetlerine devam etmektedir.

**Psikososyal Bilgilendirme Programımız kapsamında “İdarecilerde Stres Yönetimi” konulu seminerimizi gerçekleştireceğiz. Klinik Psikolog Feyzullah Gürdaş stres ve stresle başa çıkma yollarını, gevşeme egzersizlerini bizlere aktaracak.**

Bugün biraz stresi konuşacağız. Stres hayatımızın önemli bir parçası. Bu sunumu hazırlarken psikoterapilerde danışanlarımla yaptığım çalışmalarını yansıtmaya, olabildiğince pratik uygulamalar eklemeye çalıştım. Sunuma başlarken öncelikle içerikte neler var, neleri kapsayacak, onunla ilgili bilgi vereyim, sonra devam edelim. Stres kavramını ile giriş yapacağız. Stresle nasıl başa çıktığımızı öğrenmeden önce stresi biraz tanımaya çalışacağız ve stresle başa çıkmada bazı gevşeme egzersizleri yapacağız. Son kısımda da



stresle başa çıkmada bazı bilişsel, davranışsal ve duygusal becerileri konuşacağız.

Stres hayatın olmazsa olmazıdır. Stressiz, acısız, travmasız bir hayat düşünülemez sanırım. Dolayısıyla stres hayatımızda her zaman olacaksa onu tanımak ve iyi yönetmek gerekiyor. Aslında halk arasında çok bilinen tabiriyle “stres yapma,” “stresten uzak dur,” çok geçerli tavsiyeler değil. Çünkü bu kaçınılabilecek bir şey değil. Fakat daha iyi yönetmek mümkün. Daha iyi yönetmek için de onu daha iyi tanımamız gerekiyor. Biz bir olay ya da durumla karşılaştığımız zaman birkaç tane soru sorar, bazı yorumlarda bulunuruz. İlk sorumuz o karşılaştığımız şey ne; bir tehdit mi, bir engel mi ve ne kadar büyük; beni bekleyen şey ne? Bunun devamında yaptığımız yoruma dayanarak sorduğumuz soru da “Ben bununla başa çıkabilir miyim?” Dolayısıyla bu sorulara verdiğiniz yanıtlar aslında bizim stres miktarımızı belirleyecek. Eğer karşılaştığımız bir durum ya da olayı “Bu bir tehdit, çok büyük bir felaket ve ben bununla başa çıkamam,” diye yorumluyorsak ister istemez ortaya çıkacak olan stres artacak. Buradan başka bir yere geliyoruz. Stres son derece kişiseldir. Yani A kişinin yaşadığı olaya verdiği tepki ile B kişinin verdiği tepki aynı olmayabilir. Çünkü o olay ya da durumla ilgili yaptığımız yorumlar farklıdır. Örneğin iki kişi trafikte sıkışmış, köprüyü geçmeye çalışıyorlar. Her ikisinin de yetişmesi gereken bir yer ve eşit şartları olsun. A kişinin ismi Ahmet olsun. Ofluyor pufluyor, kornaya basıyor, kafasını camdan çıkarıyor, son derece gergin. Eyvah diyor yetişemedim! B kişisine bakalım, o da Ali olsun. Ali de geç kalmış; onun da işleri aksamış fakat bir müzik açmış, bir tempo tutturmuş, evet, biraz gergin ama daha sakin. Aynı olay, aynı durum, neredeyse eşit şartlar ama tepkiler farklı. Buradan

çıkardığımız sonuç şu: Stresi yaşama, stresli olayları görme biçimimiz hepimizde farklı. Dolayısıyla burada hepimiz stres kaynaklarımızı bir kontrol edelim, neler olabilir? Üç başlıkta toplayabiliriz bunu. “Kişilerarası ilişkilere bağlı stres kaynakları” olabilir. Aile çatışmaları, arkadaşlarımızla, iş arkadaşlarımızla yaşanan çatışmalar ya da anlaşmazlıklar bir stres kaynağı olabilir. “Fizyolojik kaynaklarımız” olabilir. Yetersiz uyumak, yetersiz beslenmek ya da hormonal dalgalanmalar, hastalıklar stres kaynağı olabilir. “Kişisel, yani içsel kaynaklarımız” ise hayır diyememek, herkes tarafından onaylanmaya ve kabul görmeye ihtiyaç duymak, olumsuz yargılayıcı iç konuşmalar yapmak, eleştiriye duyarlı olmak, kendinizle ya da hayatla ilgili gerçekçi olmayan, yüksek standartlarda beklentilere sahip olmak stres kaynaklarımız olabilir. Vurgulamamız gereken şey, stres kaynaklarının “öğrenilmiş” olduğudur. Yani buradan çıkarabileceğimiz iyi haber, öğrenilmiş bir şeyin yerine yenisinin öğrenilebileceğidir. Çocukluk çağımızdan itibaren yetiştirilme tarzımız, mizacımız, yaşanan bazı kritik olaylar bunları bize öğretmiş olabilir. Kısacası hayır diyemiyor olabiliriz ama zamanla bunu değiştirebiliriz. Stres altında olduğumuzu nasıl anlarız? Bu da önemli bir mesele çünkü bir şeyi yönetebilmek için onu tanımamız, anlamamız gerekiyor. Farkına varmadığımız şeyi yönetemeyiz. Dolayısıyla bu bölümde biraz stres altında olduğumuzu nasıl anlayabileceğimize odaklanacağız. Yine üç bölümde bu belirtileri tanımlamamız mümkün. Fiziksel belirtiler; kas gerginlikleri, sırt ağrıları, baş ağrıları, mide problemleri, böyle bir amacımız olmadığı halde kilo kaybı ya da kilo alımı, yüksek kan basıncı, tansiyon problemleri, solunum problemleri, sık hastalanma, enerji azlığı. Yani o gün içerisinde çok fazla bir iş yapmamış olmamamıza rağmen

sanki ağır bir yük taşımış gibi yorgun hissetme, uyku problemleri, tikler ya da odaklanmada zorluklar olabilir. Davranışsal bazı belirtileri de olabilir; tahammülsüzlük, aşırı eleştirelilik, başkalarından kabul ve saygı görme ile ilgili yoğun uğraş, diğer insanlardan kaçma, kaçınma, yerinde duramama, erteleme ki en sık görülenlerden biridir, bir yerlere geç kalma, kendini eleştirmede artış, madde ya da alkol kullanımında artış, ağlama ve tekrarlayıcı, yani ruminatif düşünceler. En kolay fark edilebilecek belirtiler nispeten fiziksel belirtilerdir. Davranışsal belirtileri belki biraz daha zor anlıyoruz ancak fiziksel ve duygusal belirtiler daha kolay anlaşılıyor. Ayrıca duygusal belirtiler; gerginlik, öfkeli olma, korkma gibi belirtiler de olabilir. Şimdi burada bu fiziksel belirtilerden bahsetmişken tanımamız gereken bir kavram da “kaç ya da savaş” mekanizmasıdır. Bu mekanizmadan biraz bahsetmek lazım. Şimdi hepimizin bedeninde bizi tehlikelerden korumak için oluşturulmuş bir mekanizma var. İçeriğine çok girmeyeceğim. Beynimizde amigdala denen, küçücük bir çekirdek tanesi kadar bir parça bazı temel işlevlerden sorumludur. Amigdalanın görevlerinden biri de bizi tehlikelerden korumak, tehlikelere karşı uyanık tutmak ve haberdar etmektir. Biz ormanda yürürken bir ayı ile karşılaştığımızda çok kısa bir süre içerisinde sinir sistemimiz yer değiştirir. Amigdala böbrek üstü bezlerine emir verir, adrenal salgılanır, gözbebeklerimiz büyür, nefes alışverişlerimiz değişir, kalp atışlarımız hızlanır, kaslarımıza kan hücum eder. Midemiz, boşaltım sistemimiz devre dışı kalır çünkü bir ayıdan kaçacağımız zaman, karşımızda bir ayı varken sindirim ya da boşaltım sistemine ihtiyaç duymayız. Dolayısıyla dikkat edin, çok stresli olduğunuz zamanlarda bir mide bulantısı, gaz problemi, ağız kuruluğu gibi belirtiler

yaşayabilirsiniz. Bunun ana problemi o sırada midemizin yeterince iyi çalışmaması, devre dışı kalmasıdır. Bir tehlike anında birçok kimyasal madde (adrenalin, kortizol vb.) bedenimize hücum eder. Yani vücudumuz bunları salgılar. Adrenalinin salgılanması ile kalp atışlarımız hızlanacak ki çokça kan akışı olsun çünkü o esnada temiz kana ihtiyacımız var. Bu kaslara dolan kan sayesinde biz daha iyi kaçacağız ya da savaşaacağız. Ancak vücutta belli miktarda kan olduğu için bu kan sadece bir yere hücum ederse kalan yerlerde kan çekileceği, bundan dolayı diğer kısımlarda bir kan çekilmesi olup soğuma meydana geleceği için üşüme, uyuşma, karıncalanma hissedebiliriz. Mesela ben şu an burada o kadar soğuk olmamasına rağmen biraz üşüdüğümü hissedebiliyorum çünkü stres altındayım. Uzun zaman sonra bu seminerle insanlar karşımdayım. Zihnim bu durumu bir tehdit olarak algılayıp çeşitli kimyasallar salgılıyor. Tehlikeyi daha iyi görmemiz için göz bebeklerimizin büyümesini, bu yüzden bazen çok stresli, çok panik olduğumuz anlarda görme bozuklukları yaşayabilmemizi de olarak örnek verebiliriz. Hafızalarda sorun olabilir. Doğal olarak bir ayıdan kaçarken dün akşam ne yemiştiniz, enerjinin formülü neydi, alışveriş listesinde neler vardı, bunları hatırlamaya ihtiyacınız yoktur. Sistem enerjii ihtiyacı olduğu kısımda kullanmayı ister stresli anlarda. Sunum, mülakat, sınav gibi durumlarda hafıza problemleri yaşayabiliriz. Bunun da ana sebebi strestir çünkü böyle durumlarda hafıza baskılanıyor. Özellikle fizyolojik mekanizma refleks gibi çalışır. Öyle de olması gerekir çünkü o sırada mantık devreye girerse, yani siz ayının karşımdayken “Dur bakalım, belki ayı beni görmeyecek, belki bana dostça yaklaşacak, ne malum; başka bir açıdan bakayım,” dersiniz bu hayatınıza mal olabilir. Böyle bir

durumda sadece ve sadece amigdala devreye girer, frontal lob dediğimiz beynin ön tarafı devre dışı kalır. Peki soru şu; gerçekten tehlike ve tehdit altında mıyım? Yani şu an bir sınavda mıyım, testte miyim, sunumda mıyım yoksa karşımda beni parçalamaya çalışan aslanlar mı var? Beynimiz bu konuda çok ilkel çalıştığı için refleks olarak zaten emrini verecek ve mekanizmayı çalıştıracak. Benim belirtileri fark etmem, bedenimi sakinleştirmem, süreci yönetmem önemli. Şimdi stresle ilgili konuşurken en sık duyduğumuz şey stresimizi azaltacak, yönetecek, önleyecek aktiviteleri yapma konusunda zaman bulamama. Fakat biliyoruz ki stres yönetimine yeteri kadar zaman ayırmazsak uzun vadede daha fazla zamanımıza mal olacak. Şöyle düşünelim: Stresin aşağı yukarı üç aşaması var. Birinci aşama “tüy” aşamasıdır. Bu seviye streste uyku problemleri, hafif gerginlik olabilir. İkinci aşama “tuğla” aşamasıdır. Bu aşamaya geldiğinde artık biraz daha depresif durum, odaklanmada zorlanmalar, dalgınlıklar, belki sık sık ağlama gibi daha yoğun belirtiler göze çarpabilir. Üçüncüsü “kamyon çarpması” aşamasıdır. Yani ağır bedensel hastalıklar, depresyon, kaygı bozuklukları gibi durumlarla karşı karşıya kalınabilir. Günün belli bir zamanını, belki haftanın belli bir zamanını stresimizi yönetmek, onu hafifletmek, ortaya çıktığında onu fark edip aşağıya çekecek faaliyetlerde bulunmaya ayırmak çok çok önemlidir. Bunlar uzun vadede bize zaman kazandıracaktır.

Stres seviyemizi azaltmak için genel olarak neler yapılabilir? Öncelikle kendinize şu soruyu sorun: “Stres altında kaldığınızda neler yapıyorsunuz?” Müzik olur, spor olur, bir yürüyüş, günlük tutmak, dua etmek vesaire birçok şey yapılıyor ve yapılabilir. Özellikle ben burada spor ve yürüyüşü biraz açmak istiyorum. Spor yapmayla ilgili

elimizde çok fazla veri var. Spor ve stres arasındaki ilişkide sporun beden sağlığının ötesinde ruhsal sağlığına da oldukça iyi geldiğine dair birçok çalışma var. Bunların en meşhurlarından biri *Time* dergisine de kapak olmuş bir çalışma. Orta düzeyde depresyonda olan 300 kişiden 100 kişiye sadece antidepresan tedavisi uygulanıyor, diğer 100 kişiye haftada iki ya da üç gün 20 ila 40 dakikalık egzersiz veriliyor. Bu tempolu yürüyüş, fitness, aerobik tarzı bir spor da olabilir. Kalan 100 kişiye de bir şey yapılmıyor. Bunlar bekleme listesine alınıp sadece kontrol grubu olarak değerlendiriliyor. On altı haftanın sonunda sadece spor yapan grubun depresyon skoru, sadece antidepresan alan grup kadar düşüyor. En iyi bildiğimiz ve kolayca uygulayabileceğimiz doğal yöntem spor ama maalesef spor yapmaya, müzik dinlemeye, arkadaşlarla sohbet etmeye vakit ayırmıyoruz. Herkese farklı şeyler iyi geliyor olabilir ama bunlara günde ya da haftada belli bir miktar ayırmazsak bizi ileride daha büyük sorunlar bekleyebilir. Bir diğer iyi gelen aktivite olan günlük tutmayı da ikiye ayırıyorum ben. Bizim “Şükür Günlükleri” dediğimiz bir uygulama var. Bunu deneyebilirsiniz. Ben oldukça faydalı buluyorum. Depresyonla çalışırken muhakkak terapilerde verdiğimiz ödevlerden biri oluyor ya da koruyucu sağlık açısından da uygulanabilir. Şükür günlüğüne, her gece yatmadan önce o günle ilgili üç tane şükran cümlesi yazıyoruz. Bu o gün yaptığımız, başardığımız bir şey ya da hayatımızda sahip olduğumuz bir şey olabilir. Örnek olarak hemen ilk aklıma geleni söyleyeyim: “Gözlerimin görmesinden dolayı şükran duygusu içerisindeyim, şükrediyorum. Böylece çocuklarımı, hayatı, dünyayı görebiliyorum.” Ya da o gün zorlu bir ödev yapmışsınız, zorlu bir görevi yerine getirmişsinizdir, onu hatırlayıp üstesinden geldiğiniz için

şükredebilirsiniz. Çünkü zihin yapılan olumlu şeyleri, hayatımızda sahip olduklarımızı, yapabildiklerimizi çok hesaba katmaz. Sorunlarımız varsa daha çok onlar gündeme gelir. Olumlu taraflarımız, yapabildiklerimiz çok fazla hesaba katılmaz. Bunu bizim bazen bilip isteyerek zihnimize getirmeye ihtiyacımız olur. Çünkü beden, zihin bizi hayatta ve ayakta tutmak için yaratılmış bir sistemle çalışır. Günlük tutmanın bir diğer versiyonu da o günkü duygularımızı, yaşadıklarımızı bir kenara not etmek, yani yapip ettiklerimize değil, beraberinde hissettiğimiz duygulara yer vermektir. Belki biraz çaresiz hissettiniz, biraz kaygılandınız, hayal kırıklığına uğradınız. O gün yaşadığınız olay karşısında “Bugün ödevimi yetiştiremedim, arkadaşım bana şunu söyledi,” şeklinde değil de bu yaşananların size hissettirdiklerini ifade etmektir. Bununla ilgili yapılan bir çalışmada sadece davranışları yazdığımız zaman stres ya da kaygı düzeyimizin pek azalmadığı ancak olumsuz da olsa duyguları kâğıda dökmenin kaygı bozukluğu ile çalışırken oldukça işe yaradığı ortaya konmuştur. Siz de geçmişte ya da şu an yaptığınız ya da yapacağınız neler var, bunları düşünerek bunu yapabilirsiniz.

Şimdi biraz uygulama yapalım. İlk önce nefes egzersizleri ile başlayacağız. Nefes egzersizleri neden önemli? Bazı yayın organlarında ya da sosyal medyada rastlamışsınızdır nefes terapilerine. Bu mucize bir şey değil ancak bizim stresimizi yönetmemizde, stres miktarımızı azaltmamızda bize yardımcı olur. Savaş ya da kaç mekanizmasından bahsetmiştik. Ben stres altındayken bedenim bazı kimyasallar salgılıyor, vücudum alarm durumuna geçiyor, nefes alışverişlerim değişiyor. Dolayısıyla ben bunun farkına varıp biraz sonra göstereceğim tekniklerle nefes alışverişi yaptığımda beynime bir mesaj vermiş oluyorum: “Dur.

Yavaşla, hormon salgılamayı bırak, güvendeyim, tehlikede değilim.” Daha önce örneklendirdiğimiz gibi sınava gireceğiz, çok ciddi bir kaygı ve stres altındayız, kendime soruyorum: “Şu an tehlikede miyim, karşımda beni parçalayacak aslanlar mı bekliyor?” ya da “Bir silah mı üzerime geliyor yoksa bu sadece bir varsanım mı?” Hadi başa dönelim: Karşılaştığım durumu şu an ben bir tehdit olarak mı görüyorum? Acaba çok mu büyük görüyor ve bununla başa çıkamayacağımı mı düşünüyorum? Karşımdaki durum ne? Bir tehdit mi, engel mi? Nefes egzersizi bu soruları cevaplandırabilmeye, yavaş ve derinden nefes alıp verme ile fizyolojik belirtilerimizi biraz olsun dindirmeye, sakinleştirmeye yardımcı olur.

Şimdi dilerseniz egzersizle başlayalım. Ancak öncesinde diyafram nefesi dediğimiz nefesi nasıl yapacağımızı size biraz daha anlatayım. Bulduğunuz yerde rahat bir pozisyon almanızı rica edeceğim. Sol elimi göğsümün üzerine koyuyorum, sağ elimi midemin üzerine koyuyorum. Normal zamanda ağızımızdan aldığımız nefes gerginliğe, strese, iç organlarımızın çok da verimli çalışmamasına neden olabilir. O yüzden mümkün olduğunca burundan nefes alarak diyafram nefesini deneyimleyeceğiz. Göğüs kısmı mümkün olduğunca az oynayacak şekilde burundan alıp ağızdan vererek nefesimizi alıyoruz. İlk başta biraz zorlanabiliriz ama pratik yaptıkça kolaylaşır. Gece yatığınızda biraz önce yaptığımız gibi elimizin birini göğüs kısmına, diğerini karnımıza koyup yatar vaziyette bunu uyguladığımızda daha kolay yapabiliriz. Bebekleri hepimiz gözlemlemiştir; onların nefes alışverişi sırasında karnıları bir yukarı kalkar, bir aşağıya iner, iner ve çıkar. Aslında hepimiz bu nefes tekniği ile doğuyoruz ancak alışkanlıklarımız yıllar içerisinde değişiyor.



İlk nefes tekniği olan “Balon Tekniği” ile başlayalım. Nefes alıp verirken sanki karnınızın içerisinde bir balon varmış gibi hayal edin. Karnımın içerisinde bir balon var. Ben her nefes aldığımda bu balon şişiyor ve nefes verirken balon sönüyor. Alırken şişecek, verirken sönecek. Bu biraz daha gergin olduğumuzda uygulayabileceğimiz bir teknik. Bir diğer yöntem ise “Dalga Tekniği.” Yine gözünüzde canlandırabilirsiniz. Mesela mavi bir ekran düşünün, sarı bir çizgi hayal edin. Nefes aldığınızda sarı çizginin yükselip dalga şeklini aldığını hayal edin. Nefes alırken çizgi yükseliyor, nefes verirken yavaş yavaş aşağıya iniyor. Alırken yukarıya, verirken yumuşak geçişli bir dalga gibi yavaşça aşağıya... Bu şekilde hayal ederek nefesimizi alıp veriyoruz. şimdi birlikte uygulayalım. Gözlerimizi kapatalım. Ellerimizi kullanmaya gerek yok. Nefesimizi alıyoruz. Dalganın üzerinde yükseliyorum alırken ve verirken yavaş yavaş alalıyorum. İster mavi ekranın üzerindeki sarı çizgiyi düşünebilir, ister gerçekten bir dalgayı hissederek, dingin bir dalganın sesini ve görüntüsünü hayal ederek yapabilirsiniz. Üçüncü tekniğimiz “Sayma Tekniği” paniğe yakın, biraz daha yüksek seviyede stres ve kaygı yaşadığımız zamanlarda kullanabileceğimiz bir tekniktir. Burada da mekanizma basit. Nefes alırken sayıyoruz, verirken sayıyoruz, arada da duraksayıp tutuyoruz. Nefes alırken bir, iki, üç, dört, beş deyip derin bir nefes alıyoruz. Daha sonra tekrar beşe kadar sayıp nefesi içimizde tutuyoruz. Aynı şekilde bir, iki, üç, dört, beş diyerek nefesi yavaşça veriyoruz. Buradaki rakamlar yani nefesi alış, tutuş ve veriş süremiz kişiye bağlı. Yani siz ne kadar derin nefes almak istiyorsanız, kendinizi nasıl rahat hissediyorsanız o şekilde yapmalısınız. Maksat nefesi alırken, tutarken ve verirken saymak. Bazen terapilerde bu uygulamayı

yaparken şöyle bir geribildirim alabiliyoruz: “Sayarken telaş yapıyorum ya da tutarken zorlanıyorum.” Burada sayılar kişiye bağlı. Kendinizi nasıl rahat hissediyorsanız, nefesinizi nasıl daha derin aldığınızı hissediyorsanız o şekilde yapabilirsiniz. Özetle, burada kendinize göre ayarlamalar, düzeltmeler yapabilirsiniz. Zira burada maksat o yoğun kaygı anında biraz odağı dağıtmaktır. Sunuma, sınava gireceksiniz; kalbiniz küt küt attığında, nefes alışverişiniz hızlandığında bu egzersizleri yapabilirsiniz. Özellikle balon ve dalga tekniğinde kendinize “Yavaşla. Sakinleş. Hormon salgılamayı bırak. Tehlikede değilim, güvendeyim,” gibi telkinler vermenizi tavsiye ederim. Bununla ilgili son uygulama çok yoğun kaygı, panik, telaş anında, belki panik atak gibi bir durumda uygulayabileceğiniz bir teknik. “Burun Tekniği.” Bu tekniği uygularken çenemizi iki elimizin arasına alıyor, parmaklarımızı yanaklarımıza dayıyoruz. Yüzük parmağımızı tek burun deliğimizi kapatacak şekilde bastırıyoruz. Öncelikle sağ elimizin yüzük parmağını burnumuzun sağ yanına bastırarak sol burun deliğimizle derin nefes alıp yavaşça geri veriyoruz. Bunu üç kere yavaşça tekrarlıyoruz. Daha sonra sağ parmağımızı kaldırarak sol yüzük parmağımızla sol burun deliğimizi yan tarafından baskı uygulayarak kapatıyoruz ve sağ burun deliğimizle nefes alıp veriyoruz. Sağ, sol, aç, kapat, nefes al, ver... Bu biraz kafa karıştırıcı gelebilir ancak bizim istediğimiz de bu. Zihnimiz yoğun kaygı stres ve atak halindeyken onun odağını biraz uzaklaştırmak ve ana geri getirmek. Özellikle sayma ve burun egzersizlerini çok yoğun kaygı esnasında kullanabilirsiniz. Şimdi bu tekniklerle ilgili meraklıları bilecektir, internet ortamında, sosyal mecralarda pek çok farklı teknikler var, hepsi de kullanılabilir. Benim en sık kullandıklarım bunlar. Değişiklikler yaparak

dalga tekniğini ya da diğer sevdiğiniz başka teknikleri kullanabilirsiniz. Özellikle gece yatmadan önce birkaç dakika vücudunuzu gevşek bırakmak, yavaş nefes alıp nefes farkındalığı, yani hissederek nefes alma çalışmaları yapmak, stres azaltma gibi egzersizleri uygulamak uykuya dalmayı kolaylaştıracaktır. Uyku öncesi ayıracağımız birkaç dakika bile katkı sağlayacaktır. Nefes tekniklerinin yanında, yine terapilerde kullandığımız bazı imajinasyon teknikleri de var. İmajinasyonun ne olduğuna bakacak olursak olaylar gibi hayal ettiğimiz durumlar da davranışları ve duyguyu tetikler. Yani bir çiçeğin hayali en az kendisi kadar etkili olabilir, duyguyu tetikleyebilir. Gözümüzün önüne bir kazayı, felaket senaryosunu getirdiğimizde sanki o sırada onu yaşıyormuşuz gibi bedenimiz duygusal ve fiziksel tepkiler verebilir. Bu olumlu olaylara karşı da olumsuz olaylara karşı da böyledir. İster davranış, ister düşünce, ister zihinsel bir mevzu olsun fark etmez, duyguyu tetikleyebilir. Bir çalışmada basketbol oyuncularını antrenman yaparken ikiye ayırırlar. Bir gruptan normal antrenmanla birlikte maç içerisinde turnike basket attıklarını, birkaç sektirme sonunda çok iyi şekilde sayı yaptıklarını hayal etmeleri istenir. Birkaç kere normal antrenmanlarının yanında bu imajinasyon antrenmanlarını da gerçekleştirmeleri istenir. Daha sonra maç içerisinde gözlemledikleri zaman sadece antrenman yapan gruba oranla imajinasyon antrenmanı yapan grubun daha başarılı olduğu, şut isabetlerinin daha yüksek olduğu gözlemlenir. Bunu testlere, sunumlara, sınavlara, zorlu bir mülakata girmeden önce yapmayı tavsiye ediyoruz. Yaparken davranışınızı da hayal edin. Sorular önünüze geliyor, rahat bir şekilde kolaylıkla doğru yapıyorsunuz, soruluyor cevabını veriyorsunuz. Ama daha önemlisi hissetmek istediğiniz dinginlik, huzur,

kendine güven gibi duyguları da hayal etmenizdir. Yani sınavda sorularla karşılaştığınızda kendine güvenle o soruları cevapladığınızı da hayal etmektir. Özetle daha çok o anda hissetmek istediğimiz duyguyu hayal etmektir. Gerçekten de gerçek test esnasında zihin bu duyguyu hatırlayacak ve daha çok hissetmenizi sağlayacaktır. Bu da alet çantanızda bulunması iyi olacak bir tekniktir.

Bir de “Fanus ve Küçülen İnsan Tekniği” vardır. Fanus tekniği özellikle -iş yaşamında ya da dışarıdan birisi olabilir- zor kişilerle iletişim halindeyken uyguladığımız bir yöntemdir. Kişi size bir şeyler söylüyor, konuşuyor ancak sizi koruyan bir fanus varmış gibi onun kelimeleri geliyor, cama çarpıyor ve gidiyor, size ulaşmıyor. Adeta kurşun geçirmez bir cam gibi. Kendimizi bir koruma kalkanına almış gibi oluyoruz. Küçülen insan tekniğinde ise sanki karşınızdaki kişi konuşurken gitgide küçülüyor, küçülüyor ve bebeğe dönüşüyor. Bebeğin sesi, konuşması sizi rahatsız etmez. Burada bunu çizgi film karakteri Donald Duck’a benzetebiliriz. Donald amcanın o mekanik sesini hepimiz hatırlarız. Kişi konuşuyor ancak size ulaşmıyor, etki etmiyor.

Diğer bir teknik “Güvenli Yer” egzersizi. Bu teknik terapilerde nefes egzersizi ile birleştirilir. Bazen küçük bir mola verme ihtiyacı olur. Olmak istediğin yeri hayal etmek, içsel bir tatile çıkmak gibidir. Birlikte deneyelim: Rahat bir pozisyon alın. Amacımız gitmek istediğiniz herhangi bir yeri hayal etmek. Nefes alıp veriyoruz. Etrafınızda ne görüyorsunuz, fark edin. Ayrıntılarla tarif edin. Kulağınıza hangi sesler geliyor? Kuş sesleri, yaprakların sesleri. Tüm o sesleri fark etmeye çalışın. Bastığınız zeminin oluşturduğu his, dokunma duygusu. Havayı bedeninizde hissetmeye çalışın. Burnunuza nasıl kokular geliyor? Burası sizin kaçıp gelebileceğiniz güvenli yeriniz. Burada dert, tasa

yok. Güvende ve huzurdasınız. Şimdi gözlerinizi açık tekrar bulunduğunuz ortama odaklanabilirsiniz. Bu teknik zaman zaman kullanılabilir.

Stres yönetiminin kısaca üstünden geçelim. Bilişsel davranışçı ve duygusal bazı teknikler vardır. Düşünceleri özellikle nasıl ele alıyoruz? Düşünceler her zaman gerçeği yansıtmaz. Zihin sürekli düşünce üretir. Ben vardır ve düşünce vardır. Düşüncelerden biraz ayrışma, düşünceleri dışsallaştırma önemli bir faktördür. Örneğin yine yapamayacağım, yetiştiremedim ya da ben sevilmiyorum gibi düşünceleri fark ettiğinizde onları şununla değiştirmek gerekir: “Yine yapamayacağım, yetiştiremedim gibi düşüncelerim var.” Ya da “Az önce zihnimden sevilmiyorum diye bir düşünce geçti.” Ben varım, düşüncelerim var. Bazen geçen o düşünceleri hiç müdahale etmeden, yargılamadan, peşine düşmeden sadece gözlemleriz. Düşünceleri bir nehrin üzerinde akıp giden yapraklara benzetiriz. O nehrin içine girip yaprakları toplamaya çalışırsak boğulabiliriz. Yapraklar gibi o düşüncelerin geçip gitmesine izin vermek gerekir. Bu stresi hafifletir. Bir olay yaşandığında duygumuzu harekete geçiren şeyin o olayın kendisi olmadığını bilmemiz gerekir. Olayın ne olduğu değil, benim onu nasıl yorumladığım duyguları ve davranışları belirler. Çünkü bunlar zincirle birbirine bağlıdır. Düşünceyi yakalamak gerekir.

Stresle başa çıkmada diğer bir önemli nokta da bakış açısını değiştirmektir. Mesele stresle başa çıkmak olduğu için zorunluluklar, zorunda hissetmeler de stresimizi oldukça artırır. “Çalışmak zorundayım, yapmak zorundayım,” vb. yorumlar yerine “Çalışmayı seçiyorum çünkü üretmeyi seviyorum,” demek, zorunluluk yerine seçim yaptığımızı kendimize hatırlatmak, eleştirel zihni tanımak çok önemlidir. Bir durumda içten gelen sesi duyup

eleştirel zihni tanımak, araya mesafe koymak faydalı olacaktır. Kendinize olumsuz ifadeleri kullanmaya başladığınızda inanmasanız bile tam tersi olumlu ifadeleri kullanın. Bu ifadeler sık sık kullanıldığında beyinde tabakalar oluşur. Bu tabakayı olumsuz yorumlarla değil de olumluyla oluşturmamızdır. Bu düşünce ile ilgili durumlar zordur ama pratik yaptıkça gelişir. Şimdiki an kıymetli, bu nedenle anda kalabilmek önemlidir. Zihni kendi haline bıraktığımızda sürekli geçmişe, geleceğe gider, gelir. Dolayısıyla anda tutmak, ana geri dönmek, anda kalmak zor ama çok kıymetlidir. Çünkü şimdi içinde bulunduğumuz durum gelecekte veya geçmişten daha kötü değil çünkü bilinmiyor. Zihin bunu yaptığında fark edip nazikçe geri getirmeliyiz. Bu anı daha iyi yaşamaya, konsantre olmaya yarar. Bu tarz teknikler bize Uzak Doğu'dan gelen tekniklerdir ama yabancı olduğumuz teknikler değildir. Meşhur bir söz var: "Geçmiş geçmişte kaldı, gelecek henüz gelmedi. Dem bu demdir. Dem bu dem," dedikleri mesele. Bu anda, şimdi ve burada seçim yapmak, neyi kontrol edeceğimizin farkında olmak, ana odaklanmak için zihni nazikçe geri getireceğiz. Eleştirel zihnin sizi yormasına izin vermeyin.

Duyguların gerçek olmadığını, duyguların da eninde sonunda bilgi olduğunu, bize bilgi verdiğini bilelim. Yine tehlike örneğinden gidelim. Bir korku duyuyoruz ama kabul edersiniz ki her zaman korktuğumuzda bir tehlike altında olmuyoruz, her zaman suçlu hissettiğimizde bir suç işlemiş, hata yapmış olmuyoruz. O yüzden kendimize hep o soruyu soralım: "Şu an suçluluk hissediyorum. Peki tehlikede miyim?" Suçluluk kişiye bir bilgi, enformasyon verir. Acaba hata yapmış olabilir miyiz? Sadece bir bilgi. Korku hissettiğimizde ise kendimize tehlikede olup olmadığını sorabiliriz. Çünkü korku duygusu bir sinyal, bir bilgidir.

Bazen sadece duyguyu hissetmenin kendisi bile onu yönetmekte önemlidir. Hissetmediğimiz, farkına varmadığımız duygular birikerek tuğlaya dönüşüyor. O sırada yaşadığımız duygunun farkına varırsak, duyguyu tarif edebilirsek, kabul edebilirsek duyguyu yönetmemiz kolaylaşır. Unutmayalım, biraz kaygı iyidir. Kaygı bizi harekete geçirir. Performansı artırır. İnsan seçim yapan varlıktır. Bir şey yapabilmek için her zaman motivasyonun gelmesi, isteğin oluşması beklenmez. Çünkü çoğu zaman isteksizlik isteği yener, galip gelir. Normalde bir şeyi yapmaya motive olursunuz, yaparsınız, hoşnut olursunuz. Bu hoşnutluk duygusu motive olmayı sağlar ve o şeyi yapmaya devam edersiniz. Bu döngüde bazen bir şeyi yaparsınız, hoşnut olursunuz, motivasyonunuz artar. Birkaç defa yaparsınız motivasyonunuz artar ve alışkanlığa dönüşür. O yüzden motivasyonunuzun gelmesini beklemeyin.

Günlük hayatta kullanabileceğiniz, alet çantanızda bulunması gereken tekniklerden bahsettik. İnsan olarak hepimizin iyilik hali, stres yönetimi ile ilgili bir plana ihtiyacımız var. Plan yapmak, gerçekçi, ulaşılabilir hedefler koymak faydalı olacaktır.

Son olarak bu konu ile ilgili çokça faydalandığım bir kitap tavsiyesi vereyim. Prof. Dr. Hakan Türkçapar'ın kaleme aldığı bir kendine yardım kitabı: *Fark Et Düşün Hisset Yaşa*.

---

FEYZULLAH GÜRDAŞ NE DEMEK İSTEDİ?

#stresKaynakları #fizyolojikstres #içselstres #kişilerarasıstres #nefesegezersizleri  
#imajinasyon #dalgatekniği #balontekniği #fanustekniği

# BİREYSEL MOTİVASYON VE YÖNETİMSEL BECERİLERİ GELİŞTİRME

””

Örgütsel Psikoloji Uzmanı Övgü Torlak

**Övgü Torlak**, Türkiye 44.'sü olarak kazandığı Boğaziçi Üniversitesi İşletme Bölümü'nden onur derecesiyle mezun olmuştur. 2012 yılında, Amerikan Dışişleri Bakanlığı'nın sponsor olduğu *World Learning* değişim programı kapsamında, dış politikada Türkiye'yi temsil eden "Genç Türkiye Liderleri"nden biri seçilmiştir. Bir insan kaynakları eğitim danışmanlık şirketinin İstanbul ekibinde araştırmacı olarak yer almış, birçok üst düzey yönetici mülakatının yönetilmesinde deneyim kazanmıştır. Stratejik pazarlama, ürün geliştirme, hazine pazarlama, sermaye piyasaları ve uluslararası bankacılık konularında olmak üzere altı yılı aşkın çalışmıştır. Kurucu, yönetim danışmanı ve örgütsel psikoloji uzmanı olarak bireysel ve kurumsal eğitim ve atölye çalışmalarına devam etmektedir.

**Psikososyal Bilgilendirme Programımız kapsamında "Bireysel Motivasyon ve Yönetimsel Becerileri Geliştirme" konulu seminerimizi gerçekleştireceğiz. Örgütsel Psikoloji Uzmanı Övgü Torlak, psikolojik iyi oluş, amaç ve değerler, içsel motivasyon gibi yönetimsel becerileri geliştirmede önemli birçok kavramı bizlere aktaracak.**

Bireysel motivasyon ve yönetim becerilerini etkileyen şeyler deneyimlerimiz, hayatta çaba harcadığımız şeylerdir



ve kendimize ait bir alandır. Bir hikâye var. Altı kör adam filin farklı yerlerine dokunuyor ve filin ne olduğunu söylemeye çalışıyorlar. Hepsi farklı şeyler söylüyor. Bunu motivasyon ve yönetim becerilerine uyarlayabiliriz. Pek çok bakış açısı var, pek çok perspektif ve teori var. Psikolojik iyi oluş için Ryff'in ortaya koyduğu 6 boyut vardır. Bunlar özerklik, ustalık, kişisel gelişim, başkalarıyla pozitif ilişkiler, hayat amacı ve kendini kabuldür. Hayatımda kendimi ne kadar özerk hissediyorum? Ustalık ihtiyaçlarımı karşılayabiliyor muyum? Kişisel gelişim ihtiyaçlarımı karşılayabiliyor muyum? Başkalarıyla kuracağım pozitif ilişkiler beni olumlu etkiliyorsa ilişkilerim nasıl? Hayat amacım ne?

Psikolojik iyi oluş için Fowler'ın bileşenlerinden birincisi seçmek, sorumluluk almak, kendi kendini yönetmek (özerklik.) İkincisi ilişki kurmak, ilişkide kalabilmek (ilişkiler). Üçüncüsü yeni beceriler geliştirmek, kişisel gelişim, öğrenmenin devamlılığı, ustalık elde edebilme (yetkinlik ihtiyacı.) Bu üç bileşen karşılanıyorsa motivasyonu yüksek tutuyor diyebiliriz. Beceri-zorluk uyumu; beceriye uygun zorluk olmalı demektir. Hatta bazen beceriler zorlanmalıdır ki gelişim sağlansın. Motivasyon ve öğrenmenin gerçekleştiği en yüksek noktada en iyi performans gerçekleşir. Beceri ve zorluk buluştuğunda bazen stres de ortaya çıkabilmektedir. Bu normal bir strestir.

Talep-Kaynak Teoremi: Zaman, enerji, bilgi, konsantrasyon, zekâ, öz disiplin. Kaynaklara göre talep olmalı. Bazen de talep fazlaysa o kaynakları artırmak gerekir.

Akış deneyimi: İşi yapmış olmaktan duyulan içsel keyif. Zorluk-beceri dengesi. Eylemler otomatikleşir. Hedefin netliği, geribildirim, iş konsantrasyonu ve öz farkındalık, kontrol hissi, öz bilinç kazanımı. Zaman dönüşümü akış deneyimi yaşanmasını sağlar. Akış penceresinden işe nasıl

bakabiliriz? Kendinize şunu sorabilirsiniz: Ben zorluk-be-  
ceri dengesizliği yaşıyor muyum? Ya da zorlayıcı görevler  
almak için gelişmiş becerilerim var mı? İşiniz üzerinde  
kontrol hissine sahip misiniz? Değilseniz bu kontrol his-  
sine nasıl sahip olursunuz? Açık hedefleriniz var mı? Sık  
sık geribildirim alıyor musunuz? Almıyorsanız geribildi-  
rim için nasıl iletişim kurabilirsiniz?

Baker'a göre iş akışında; meşguliyet, iş zevki, içsel mo-  
tivasyon vardır. Akışı nasıl artırabiliriz? İşte mesleki görev-  
leri, becerileri zorlayarak, sınırları aşmasına yardım ederek.

Entelektüel akışa girmek için yaşam boyu öğrenme,  
sorgulayıcı bir zihin gereklidir. Yani değişen bir dünyada  
sürekli akışta kalabilmek, uyum sağlayabilmek için onunla  
dans etmek gerekiyor. İçsellik ve dışsallık kendi içinde bir  
dönüşüm halindedir. Örneğin, bir işe dışsal motivasyonla  
başlayıp daha sonra içsel motivasyonla devam edilebilir.  
Tam tersi de olabilir. İçsel motivasyonla başlayıp dışsal  
motivasyonla devam edilebilir. İçsel motivasyon: Özerk-  
lik, amaç ve ustalık. Dışsal motivasyon: Ödül ve ceza. Öğ-  
renme hiçbir zaman bitmez ve çaba da ölene kadar devam  
eder. Her zaman öğreneceğimiz, kendimizi geliştireceği-  
miz bir nokta olacaktır. Bu da umut veren bir şeydir. Sev-  
diğimiz şeylerle uğraştığımızda çok çalışıyormuş gibi de-  
ğil, hayatla hemhal oluyormuş gibi hissederiz. Kişi güçlü  
yanlarına, yani başkalarından iyi olduğu yönlerine uygun  
bir kariyer seçerse çok fazla efor sarf etmez. Sarf etse bile  
bu kişiye çok fazla dokunmaz.

Pozitif psikolog Martin Seligman mutluluğun üç bo-  
yutundan bahsetmiştir. Birinci basamakta keyif/haz var-  
dır. Keyif/haz yaşanan mutluluğun kreması gibidir. Çok  
gerekli değildir ancak olduğunda renk verir. Çok da sür-  
dürülebilir değildir. Sürdürülebilirliği artırmak için ikinci

basamakta tutku/akış vardır. En üst düzeyde ise anlam/amaç vardır. Anlam/amaç olduğunda çok farklı olumsuz duygular hissedilse bile o anlamı kişiye hatırlatır. Hayatın amacı ile bağlantı kurulur. Ondan sonra daha iyi hissedilir. Wong'a göre yedi kişisel anlam kaynağı vardır: 1) Başarı ve hedefe ulaşma (aracı) 2) Yakınlık ve aile (aşk) 3) İlişkiler (topluluk) 4) Kendini aşma (daha büyük neden) 5) Din (maneviyat) 6) Kendini kabul etme (olgunluk) 7) Adil muamele (adalet ve ahlak.)

Bir de sizi bu sonsuz çaba matrisi ile ilgili bir kavramla tanıştırmak istiyorum. Bu da "Beyond" meselesi. "Beyond," ötesi demek. Biraz önce de bahsettik aslında. Yani ortalama baktığımızda örneğin fiziksel olarak sağlıklı olmamız normal bir şeydir. Eğer sağlıklı değilseniz olumsuz tarafa saparsınız, bu bir hastalık olabilir ama olumlu tarafa saparsanız bu zindelik, canlılık olur. Mesela sportif bir bedeniniz olur, sabah erkenden kalkarsınız. Örneğin, benim iki çocuğum var ve çok fazla fiziksel efor sarf ediyorum. Çok fazla işleri oluyor. Bebek arabasını taşıyorsun, sırt çantasını taşıyorsun. Bunu yaparken nefes nefese kalıyorum. Evet, sağlıklı bir bireyim ama ötesine baktığımda daha sportif ve daha güçlü kasları olan biri olsam çocuklarıma daha zinde, daha canlı bakabilirim. Bu diğer meseleler için de böyle. İş için de, hayatınızdaki her bir kırılma için de böyle. Mesela etik meselesine bakalım. Normal nedir? Etik davranmaktır. Olumsuz olan şey etik dışı davranmaktır, olumlu sapma daha yardım sever, daha müşfik bir yaklaşımla devam etmektir. İlişkilere baktığımızda da bu böyle. Şimdi bunu neden gündeme getirdim? İlişkilerde yardıma hazır olmak normal bir şey aslında, bu vasat bir şey. Ama olumsuz sapma ilişkileri bozan bir şeydir. Agresyon, başkasının sözünü kesme, dinlememe, empatiden yoksun bir

şekilde iletişim kurma olabilir. “Beyond” (ötesi) kavramını düşündüğümüzde zihin olarak yardıma hazır bulunmak doğal, peki bunun olumlu sapması, ötesi nedir? Başkasını onurlandıran, başkasının saygınlığını kuvvetlendiren bir yaklaşımla devam etmek ötesi oluyor. Bunu tüm hayatımıza uygulayabiliriz. Biz çok ortalama, vasat ve güçlü olabiliriz. Mesela bir sunum hazırlıyorum, bu aslında vasat. Bunu olumlu sapma olarak düşündüğümde “Ne yapabilirim?” diye soruyorum. Görsellerini artırabilirim, bir anket yapabilirim, kitap önerebilirim, sohbet kısmında tartışmalara katılmaları için katılımcıları davet edebilirim... Yani yaptığımız işte olumlu sapmasını düşünüp araştırmalar yapmalıyız diye düşünüyorum. Bu da aslında kendine liderlik meselesine çıkıyor. Kendine liderlik meselesinde kendinize hedef koyacağımız zaman Stewart D. Friedman’ın *Total Leadership* kitabına bakabilirsiniz. Bu kitap bütüncül liderlikten bahsediyor. İnsan hayatı bir bütündür: Birey, ev/aile, iş/okul, toplum. Biz bir birey olarak, evimiz/ailemiz, okulumuz/işimiz, toplum olarak kendimize toplumsal, bireysel (işle, okulla ilgili) hedefler koyabiliriz ve bu dört farklı alanda kendimize hedefler koyup geliştirmek için ne kadar çalışırsak o kadar motivasyonumuz artar; uyum içinde ve bu dört alanda hayatımızı yürütebiliriz. Biz bundan dördümlü galibiyet kazanırız. Bu gerçekten de böyle. İş-aile zenginleşmesi teorisi vardır. Benim de çalıştığım alanlardan biridir iş-aile dengesi. Mesela eğer siz işinizden bir gelir elde ederseniz, bunu günlük hayatınızdaki, aile hayatınızdaki bir şeyi zenginleştirmek için kullanırsınız. Eşinizle aranız iyiyse işe daha mutlu giderseniz. O gün sadaka verdiyseniz, yardımda bulunduysanız daha mutlu, daha güler yüzlü bir insan olabilirsiniz. Bunlar hayatımızın bütünü oluşturur ve biz bu dört alanda uyum sağlayarak

dörtlü galibiyet kazandığımızda ilerlemiş oluruz. Bu hedefleri koyup ilerleyen insanlarda, hayatının tüm alanlarında yüzde 20 ila yüzde 40 memnuniyet artışı meydana gelmiş, iş performanslarında da yüzde 9 artış görülmüş. Burada oranlara değil, şuna odaklanalım: İnsan gerçekten bütün bir varlıktır ve bazı şeyleri çözmemiz, geliştirmemiz gerekiyor. Örneğin, olumsuz bir şey oldu, “Ben bunu yok sayayım, zaten geçer,” demektense “Bunu nasıl çözebilirim, orada olan şeyleri günlük hayatıma nasıl uyumlu hale getirebilirim, bu benim yaşama karşı bireysel motivasyonumu yükseltecek nasıl bir fırsat, nasıl bir basamak olabilir?” diye düşünmek gerekir. Çalışma kâğıdımızda iş, okul, ev, toplum, birey/kendimle alakalı hedeflerim var. Hedeflerden sonra bunu nasıl başaracağıma dair ölçütler koyuyorum ve o ölçütlerden sonra aksiyonlar belirliyorum. Bu çalışma özerklik duygusunu artırmaya katkı sağlıyor.

Pozitif Psikolog Martin Seligman’dan ve mutluluğun üç boyutundan bahsetmiştim. Birinci basamakta keyif/hazdı. Keyif/haz sizin yaşadığınız mutluluğun kreması gibidir. O krema olmazsa yemeğin tadını alırsınız ama o olunca biraz daha renklenir. Ama Seligman bunu çok da sürdürülebilir bulmuyor. Bu sürdürülebilirliği artırmak için yaptığınız işte tutku ve akıştan bahsediyor. Akışın nasıl gerçekleşeceğinden bahsetmiştim ama en üst düzeyde mutluluktan bahsederken anlam ve amaç koyuyor. Anlam ve amaç olduğunda mutluluğu her gün gülen bir yüz olarak düşünmeyin. Anlam ve amaç varsa o gün üzüntü, kaygı, endişe gibi olumsuz duygular hissetseniz dahi ben bunu neden yapıyorum diyorsunuz. Bir anlam buluyorsunuz kendinize, zaten var olan anlamı kendinize hatırlatıyorsunuz, teyit ediyorsunuz. Sonra tamam sorun değil ben bunun üstesinden gelirim deyip devam ediyorsunuz.

Yani hayat amacıyla bağlantı kurduğunuz bir an oluyor o ve ondan sonra daha iyi hissedebiliyorsunuz, daha iyi tolere edebiliyorsunuz.

Burada anlam ve amaç için Wong'dan size örnek paylaşmak istiyorum. Tabii bunlar çok detaylı çalışmalar ama size fikir vermesi için en azından ana başlıkları, bir saatlik, kısacık seminerde koymak istedim. Mesela başarı ve hedefe ulaşma sizin için bir anlam olabilir. Sizin bir hedefiniz vardır ve o yolda olan şeyleri tolere edebilirsiniz çünkü en sonundaki hedefinizi bilirsiniz. Yakınlık ve aile olabilir. Mesela bulunduğunuz çalışma ortamındaki arkadaşlarınızı çok seviyorsunuzdur, o sizin için çok anlamdır. Yapılan iş çok da önemli değildir, onu önemsemeyebilirsiniz. İlişkiler, bu yakınlık-aile ile bağlantılı ilişkiler yine sizin için çok anlam ifade edebiliyor olabilir. Kendini aşma, yani daha büyük bir nedenin olması. Mesela bunu daha çok yardım sektöründe (İHH, Kızılay, IFRC örgütleri gibi) görebilirsiniz. Orada şöyle bir şey var; sen çok çalışıyorsun ama biliyorsun ki orada mültecilere yardım ediyorsun, bir çalışmanın içindesin. Kendini aşma da kendinden çıkarak başkasına yardım etmendir. Senin için çok anlamlı, o yüzden karda kışta kalıp koşarsan da, üşüsen de çok önemsemiyorsun. Ya da din, maneviyat olabilir. Şu an olan bitenlere sabrederek bir anlam buluyor olabilirsin. Ya da kendini kabul etme, uygunluk. Şu an benim hayatta yapabildiğim şeyler bu kadar, benim yetkinliklerim bu kadar, tamam ben kendimi kabul ediyorum. İşte buna uygunluk deniliyor, bu da bir anlam ifade edebilir. Ya da adil muameleyi, adaleti, ahlakı önemsiyorsunuz. Hukuk sektöründe, başka sektörlerde çalışıyor olabilirsiniz, sizin için bu çok önemli bir şeydir. Mesela adalet ve ahlak duygularını sarsan bir

ortam tesis ederseniz ne kadar kazanırsanız kazanın devam edemiyorsunuz vs.

Wong'daki yedi kişisel anlam kaynağına da değindim. Kitap önereceğim iki tane. Önerilecek çok kitap var ama bunları size önermek istedim: *Pozitif Psikoloji* ve David Burns'ün yazdığı *İyi Hissetmek*. Bu kitaplar güzel kitaplar. *İyi Hissetmek* hem bireysel motivasyon hem kendi kendine terapi kitabı diye geçiyor. *Pozitif Psikoloji* de yeni bir alanda size sağlam bilgiler sunabilecek bir eser. İkisi de kalın kitaplar. Bence yanınıza alıp her gün sevdiğiniz kısımları okuyabilirsiniz veya yavaş yavaş ilerleyebilirsiniz.

Şimdi ben aslında burada ekran paylaşmayı bırakacağım ve sizinle iki çalışmayı paylaşacağım. Birincisi, öz değerlerinizi anlamakla ilgili, ikincisi, yakıt olarak ne kullanıyorsunuz, yani sizi motive edecek, enerji verecek şey ne? Onları sohbet kısmına koyacağım, o yüzden bu birey ve yönetim kısmını iki konu olarak düşünebilirsiniz. Şimdi birinci bireysel motivasyon kısmını bitirdik.

Şimdi yönetim becerilerinden bahsedeceğim. Yönetim becerileri deyince çok büyük bir set var ama bugün baktığımızda şunu söylemem gerekiyor: Yöneticilik, insan okuryazarlığı demek. Şu an için böyle güncel tanım yapabiliyim. Simon Sinek diyor ki: "İnsanı doğru anlayamazsanız işinizi doğru yapamazsınız." Çünkü müşterileriniz insan, çalışanlarınız insan, sürekli insanlarla iletişim halindedesiniz. O zaman bu insan okuryazarlığını nasıl artırabiliriz? Bu konu ile alakalı yeni bakış açılarını, trendleri paylaşıyorum. Bunu paylaşmadan önce sizinle bir çalışma yapalım. Soru: İyi bir yönetici de olmazsa olmaz üç özellik nedir? **Cevaplar: Disiplin, netlik, anlayış, adalet, empati, sınırlarını bilme, saygı, zaman yönetimi, pratik zeka, iletişim,**

**liderlik, çalışkanlık, stres yönetimi, hoşgörü, güvenilirlik, sabır, bilgililik, profesyonellik, çözümcü olması vs.**

Gördüğünüz gibi iyi bir yöneticide olmazsa olmaz üç özellik dediğimizde pek çok şey yazabilirsiniz. Hem kendi değerlerinize hem kendi deneyimlerinize göre yazdınız. Bunların hiçbiri yanlış değil, hiçbiri de eksik değil. Farklı yönetim tarzları olabilir, sizin değerlerinize göre davranışlarınız olabilir.

Öncelikle size şöyle bir şey sormak istiyorum. Bu aslında bir makale: “İnsanlar neden sizin onların yöneticisi olmanızı istesinler?” Bu soruyu okuduğumda çok etkilenmiştim. Çünkü hayatımın diğer alanlarında da uygulayabileceğim bir soru. Neden eşim benim onun eşi olmamı istesin? Neden çocuğum benim onun annesi olmamı istesin? Genelde biz beklentilerimize odaklanıyoruz ya, diğer insanlar acaba bizden ne bekliyor? Yani neden bizimle çalışsınlar? Bence bu insanın yapacağı şeylere odaklanmasını sağlayacak soru. Öncelikle size sormak istiyorum, insanlar neden sizin onların yöneticisi olmanızı istesinler? Sohbet kısmına yazar mısınız, sizin ne farkınız var diğer kişilerden? Ben bunu kendime de soruyorum, güzel soru bence. Hem güçlü hem olumlu yönlerinizi düşünmenizi sağlayacak bir soru. Esmâ Hanım şöyle düşünüyor: “Ben insanların işlerini kolaylaştırmada onlara yardımcı olduğum için.” Şerife Hanım da diyor ki “Ben gelecek nesiller üzerine araştırıyorum veya öğreniyorum, onların ne istediklerini biliyorum ve onları doğru yönetim tarzında yönetiyorum.” Bu yönetme tarzı da tartışılır burada. Zaide Altun demiş ki “Güven duydukları için. Ben onlara güven veririm, benimle çalışırken güvende hissederler, o yüzden onların yöneticisi olmamı isterler.” Duygu Hanım da “Farklı bakış açıları kazanmak ve ileriye götürmek,” demiş. Hatice



Hanım, “Özgüven yeteneğine sahip olup isabetli kararlar vermek,” demiş. Yani yeterliliğime, yetkinliğime güveniyorum diyor. Sabırlı ve güler yüzlü olmayı da eklemiş.

Şimdi bu makale diyor ki insanların sizinle çalışma isteğini artırmak istiyorsanız, birincisi onlara şunu göstermelisiniz: Siz de bir insansınız, hata yapabilirsiniz, kırılmalıklarınız, eksiklikleriniz olabilir; mükemmel değilsiniz, bunu bilsin insanlar. Bunu bilirlerse sizin onların yöneticisi olmanızı isterler çünkü onlar da size katkıda bulunmaya çalışır ve bu ilişki karşılıklı ilişki olur. İkinci noktada da dört madde sayıyor. Birincisi, insansanız hatalarınız olabilir. Ben mükemmel değilim yani. İkincisi bir lider, bir yönetici çevresindeki görünmeyen datayı -biz ona “soft data” diyoruz- anlayıp yorumlayabilir, aksiyon alabilir; yani proaktif olabilir. Yani kıyamet kopmadan o kıyametin kopacağını veya çok büyük bir pozitif gelişme olmadan önce onun geleceğini hissetmek. Bunu yapabilir genelde yöneticiler. Üçüncü olarak empati. Birine ilham vermek, onunla alakalı hisleri, düşünceleri anlayıp ona göre davranabilmek, dinleyebilmek diyor. Dördüncüsü de kişisel bir şey. Sizin diğer insanlardan farkınız ne ise bunu yöneticiliğinize yansıtmanız diyor. Sizin özgün bir kişilik olmanız. Mesela ben görüyorum bazen. Kurumsal kültürün içinde olan insanlarla konuştuğumda hep böyle belirli kalıplar içinde konuşurlar. Ben orada kişisel bir şey görmek istiyorum. Bunu görmek isteyen, bunu görememekten rahatsızlık duyan kişiler de var. Mesela Alain De Botton farklı meslekleri çalıştı. *Çalışmanın Mutluluğu ve Sıkıntısı* adlı kitabında sürekli kurumsal hayatın içinde olan biriyle konuştuğunda “Ben onun duygularını göremiyorum, kişiselikten çok uzak,” diyebiliyor. Bu makale de bundan bahsediyor. Sizin farklılığınız neler? Kendinizi herkes gibi

yapmaya çalışıp yontmayın, törpülemeyin, farklılıklarınızı ortaya koyun. Sizin farklı bir görüş tarzınız olabilir. Sohbet ederken kullandığınız kelimeleriniz, farklı taraflarınız olabilir. Farklılığınızı insanlar hissetmek istiyor. İkinci değinmek istediğim noktada şu: Etkili bir liderin olmazsa olmazı nedir diye sorduğumuzda ilk olarak teknik beceriler geliyor. Sizin işinizle ilgili sahip olmanız gereken teknik beceriler, bilmeniz gereken programlar. Office programı tekniktir, beceridir. Sonra bilişsel beceriler: Orada ne oluyor, anlıyor musunuz, problemleri keşfediyor musunuz, onları çözmek için adım atıyor musunuz, çözümler bulabiliyor musunuz, mantıklı düşünme beceriniz var mı, zihinsel çaba gösterebiliyor musunuz, odaklanabiliyor musunuz? Bir de duygusal zeka boyutu var. Duygusal zeka da etkili bir liderin olmazsa olmazıdır. Duygusal zeka konusunda Daniel Goleman çalışıyor. Beş kırılmaya ayırmış. Bunlardan biri öz farkındalık. Kendinin farkında oluyorsun. Sen neyle motive oluyorsun? İnsanlarla empati kurabiliyor musun? Empati kurmak üzerinde de çalışmak gerekiyor. Empati nasıl kurulur, bununla alakalı çok bilinçli bir çaba gerekiyor ve insanlarla olduğumuz müddetçe sürekli bunun üstünde denemeler yapmak gerekiyor. Bir diğer özellik, kendini düzenleme. Öfkeni veya olumsuz duygularını, suizanlarını bastırabiliyor musun? Biriyle iletişimdeyken kendi içinden geleni ilkel duygularını yönetebiliyor musun? Ve sosyal beceri. Daniel Goleman'ın *Duygusal Zeka* kitabında bunlarla ilgili detaylar bulabilirsiniz. Bu sadece bir liderin, yöneticinin yönetim becerilerini geliştiren bir şey değil, insanlarla nitelikli ilişkiler kurabilmek ve ilişkide kalabilmek için de önemli.

Diğer bir konu da çeviklik meselesi. Pandemiden sonra çeviklik meselesi çok gündeme geldi. Çeviklik ne demek

ve siz kendi işinize nasıl uyarlayabilirsiniz? Sonuçta siz kâr odaklı bir organizasyon değilsiniz, insanlarla birlikte çalışıyorsunuz. Çevikliğin şu kısmını uygulayabilirsiniz: Mesela sürekli geribildirim alıp vermek. İnsanlarla ilişkili olduğunuz için yaptığınız uygulamalarla ilgili geribildirim alıp vermek. Bu pozitif de olabilir, negatif de olabilir. Negatif geribildirimi nasıl vereceksiniz, oradaki ilişkiyi koruyarak negatif şeyleri nasıl tutabileceksiniz? Bunların hepsi üzerinde çalışılması gereken konular ama bu çeviklik meselesi bizim şunu elde etmemizi sağlıyor özetle: Dünya değişiyor ve çevremizdeki veriler de değişiyor. Biz bu verileri alıp yeniden inşa etmeye devam ediyoruz, sonra tekrar bir geribildirim aldığımızda tekrar inşaya devam ediyoruz. Bu aslında bir ilişkinin sürekli sürekli yeniden doğması anlamına geliyor. Hep başka bir şey oluyor, biz onu anlıyoruz geribildirimle, sonra tekrar bir pozisyon alıyoruz gibi düşünebilirsiniz.

Diğer bir konu da gezerek yönetim. Bu bir tabir, gerçekten böyle bir yönetim biçimi var. Mesela çalışanlarınızın arasında geziyorsunuz, oturmuyorsunuz, işte yemekhaneye gidiyorsunuz, diğer odalara gidiyorsunuz. Bu gezinme meselesi bağ kurmak için; insanlarda nasıl bir bilgi var, nasıl bir bilgi dolaşıyor? Mesela birine bir gün gidip özel bir konuyu sormaktansa her gün gezdiğiniz için sürekli veri topladığınızı düşünebilirsiniz. Benim 500- 600 kişilik bir fabrikada danışmanken deneyimlediğim bir olay var. Danışmanlığa gittiğim ilk gün fabrikada kavga çıkıyor ve iki kişi gerçekten fiziksel anlamda birbirine giriyor. Bunlardan birini işten atıyorlar, kapıya koyuyorlar. Ben geldim saat dokuz gibi, işte dediler ki kavga çıktı, öbürünü attık, o da şimdi kapının önünde grev yapıyor. “Davet ettiniz mi, konuştunuz mu?” dedim. “Hayır, ne yapacağı belli olmaz,”

dediler. “Konuşmadan nasıl halledeceksiniz bu sorunu?” dedim. “Yöneticiler içeriye almıyorlar.” Ben de “Konuşmamız gerekiyor,” dedim. O zaman dediler ki “Siz gidin güvenlik kabini de görüşün.” Güvenlik kabini de iki kişi girdi, birisi gerçekten çok kavgacı bir tip gibi, diğeri de çok mülayim gibi gözüküyor. Ben de dedim ki herhalde işten atılan bu kavgacı tip. Ona doğru yöneleceğim, bir baktım öbürünü atmışlar işten. Öbürü de nasıl mülayim falan filan, öbürü başka bir yöneticiymiş meğer orada ilk günüm ya tanımıyorum. Ben şok oldum, orada ne oluyor, nasıl böyle bir şey olur falan diye. Şimdi aralarındaki daha eski bir meseleden dolayı atmışlar kişiyi ama asıl mesele bundan sonra başlıyor. Bu kişi iki çocuk babası, edebiyat öğretmeni olan bir işçi. Ustabaşıyla sorunları varmış. Böyle sorunlar olmuş ama o gün patlak vermiş. Aslında önceden anlaşılabilir bir sorun ve bu kişi greve başlamış. Çünkü kış günü, evleri kira, annesi gelmiş köyden, yani tamamen çaresiz haldeler, o yüzden greve başlamış. Tekstil fabrikalarında şöyle bir durum var. Büyük firmalarla iş yapıyorsunuz (H&M, Zara gibi). Bir işçinin hakkını vermiyorsanız orada greve başladı, belki iki çocuğu var ve aç kalacaklar ve kendini yakabilir vs. Bunları tüm dünyada görüyoruz. Dedim ki “Bu kişi ne istiyor biliyor musunuz? İki çocuğu da var, atanmamış bir öğretmen ve sadece tazminatını istiyor. Bu kişinin tazminatı ne kadar?” Bana söyledikleri rakam o kadar gülünçtü ki. İşte 2000-3000 TL. Dedim ki bu riski neden alıyorsunuz, adama verin 2000-3000 TL’sini. Kişinin hikâyesini, hiçbir şeyini bilmiyorlar. Sonradan ne oldu biliyor musunuz? Bu kişiyi tanıdıkça, hikâyesini dinledikçe akşama yöneticiler o kişinin evini ziyaret ettiler ve ona gıda yardımında bulundular. Şimdi bu benim için çok önemli bir vaka. Bir kişiyi dışarıda tutarak sorunları

çözemezsiniz, onu gerçekten dinlemeniz, hikâyesini bilmeniz gerekiyor. Gezerek yönetim proaktif çözümler üretmenize yol açabilir.

Şimdi diğer başlık da öğrenme meselesi. Şu an çok değişen bir dünyadayız. Bunlar gerçekten çok klişe sözler ama laf salatası değil. Bundan beş yıl önceki dünya ile şu anki dünya arasında çok fark var. Ve öğrenmede de farklılıklar var. Öğrenme meselesinde şöyle şeyler deniliyor, şu an çok meşhur: “Reskilling” (yeniden beceri kazanma) ve “Upskilling” (olan becerileri üste taşıma.) Yeniden öğrenme, öğrendiklerini unutma ve yeni yetkinlikler elde etme üzerine de kurulu. Mesela çok farklı alanlara kayarak kodlama, web sitesi tasarımı veya Adobe gibi şeyler öğrenerek mesleğinizi bırakıp yurtdışı ile çalışarak gelir elde edebiliyorsunuz, döviz kazanabiliyorsunuz vs. Şimdi bu yeni öğrenme günümüzde çok meşhur. Ben görüyorum, trendlere bakıyorum. O yetkinlikleri öğrenip tamamen entegre oluyorsunuz. Bunun haricinde kendi alanınızla ilgili yeni şeyler de geliyor. Bunları takip etmek gerekiyor; yeni araçları, trendleri, gelişmeleri, dünyada olup bitenleri. Bunun için de ne tavsiye edebilirim size? Yayınlarla abone olabilirsiniz, takip edebilirsiniz, tamamen kendi işinize yatırım yapabileceğiniz alanlar, zamanlar yaratabilirsiniz, eğitimlere katılabilirsiniz.

Diğer konu da kuşak farklılıkları meselesi. Şu an bu Z kuşağı meselesi tartışılıyor; Z kuşağının ihtiyaçları, X ve Y ile olan iletişimleri vs. Bu kuşak meselesinde Z kuşağının ilgi ve alakalarına da değinmek gerekiyor. Şu an “gamer” diye tip var, e-spor yapan kişiler var. Bunların hayata bakış açıları, onlarla nasıl iletişim kuracağımız önemli. Bunlar benim çok ilgimi çekiyor ve öğrencilerle iletişim kurduğumda, işte seminerlerde anlamaya çalışıyorum, neler

yapıyorlar diye. Hatta bana öğretilmelerini istiyorum. İşte yapay zekâ, sanal gerçeklik, mesela “metaverse” var (öte evren, avatarlar ile kurulan deneyim dünyası). Bunlar hakkında konuşabilmek, görüş beyan etmek için neler oluyor bitiyor, anlamak çok önemli. Film önerisi olarak yönetim becerileri ve liderlik hakkında iki film önereceğim size: *The Two Popes*, iki papanın hikâyesini anlatıyor. Diğeri de *Mandela: Long Walk to Freedom*. Kitap olarak da *Liderlik: Harvard Business Review’den En Etkili Liderlik Fikirleri*. Kitapta liderlik konusunda iyi yazan yazarların Türkçeye çevrilmiş makaleleri var. Kolay okunuyor. *Drive: Nasıl Motive Oluruz? Nasıl Motive Ederiz?* ise içsel motivasyon, dışsal motivasyon, motivasyonun çerçevesi nedir, nasıl motive oluruz, nasıl motive ederiz; bunları anlatan bir kitap. Bunları önerebilirim.

—  
ÖVGÜ TORLAK NE DEMEK İSTEDİ?

#psikolojikiyoluş #ilişkiler #akışdeneyimi #mutluluğun3boyutu



## YURLARDA KRİZE MÜDAHALE

\*\*\*

Klinik Psikolog Mehmet Büyükçorak

**Mehmet Büyükçorak**, İstanbul Bilgi Üniversitesi'nde Psikoloji lisansı ve Kaliforniya Üniversitesi Los Angeles'da Psikoloji Yaz Okulu eğitimlerinin ardından Okan Üniversitesi'nde Klinik Psikoloji alanında yüksek lisansını tamamladı. Temel Varoluşçu Analiz ve Logoterapi, Bi-lişsel Davranışçı Terapi, Öyküsel Terapi ve İçsel Aile Terapi Sistemleri eğitimlerini tamamladı. İbn Haldun Üniversitesi'nde klinik psikolog olarak çalışmakta, bireysel olarak danışan görmeye devam etmektedir.

**| Psikososyal Bilgilendirme Programı'nda "Yurtlarda Krize Müdahale" adlı seminerimizi gerçekleştireceğiz. Klinik Psikolog Mehmet Büyükçorak, yurtlarda kriz ve acil durumlarla karşılaştığında yurt idareci-leri tarafından nasıl bir yol izlenebileceğini, stresli durumlarda kontrolü sağlamanın püf noktalarını bizlere aktaracak.**

Dünya Sağlık Örgütü'nün dediği bir şey var: Acil durumlar ortaya çıkmadan önce koruyucu ve önleyici psikolojik sağlık hamleleri yapmak. Ruh sağlığında da öznel iyi oluşta hem bireysel hem de kolektif iyi olmanın sağlanması üzerinde duruluyor. Bunun sebeplerinden birisi şu: Bir rahatsızlık, bir sorun ortaya çıktığında bunu iyileştirmek için hem ekonomik hem de profesyonel destek açısından çok fazla şeye ihtiyaç duyulurken önleyici ve koruyucu sağlık



hamleleri yapıldığında hem ekonomik hem de profesyonel destek açısından daha az talep ortaya çıktığı gözlemleniyor.

İlk olarak koruyucu önlem ve psikolojik rahatsızlıkları, sonrasında acil durumlarda ne yapılabileceğini konuşacağız. Yurttaki kalan öğrencilerin, daha ziyade evlerinden uzakta olanların birtakım psikolojik rahatsızlıkları konuşma konusunda da kapalı olduklarını gözlemliyoruz. Şöyle bir gözlemimiz var; lisede de yurttaki kalan öğrencilerimizin duygusal konularla temas etmede biraz daha nahif olduklarını gözlemliyoruz. Düşünsel ve akademik başarıda ne kadar yarışçı, ne kadar farkındalıkları yüksek duygusal konularda aynı nispette zayıf ve kırılabilir olduklarını gözlemliyoruz. Bu durum şöyle bir sıkıntıyı ortaya çıkartıyor: Sosyoekonomik ve sosyokültürel yapılardan dolayı öğrencilerimiz bir sorunla karşılaştığında bununla nasıl baş edeceklerini bilemiyorlar. Çevrelerinde bu tür durumlarda ne yapacaklarına dair yardımcı olan bir büyük ya da mihmandarları olmamış pek fazla.

Bir sorun yaşadıklarında bunu ne okul danışmanları ne yurt danışmanlarıyla konuşuyorlar, daha ziyade ya arkadaşlarıyla konuştuklarını gözlemliyoruz ya da bütün süreci kendi içlerinde halletmeye çalışıp daha büyük bir çıkmaza giriyorlar. Arkadaşlarıyla yaptıkları çözümlemede de başarısız olduklarını ve stresin ya da sorunun arttığını gözlemliyoruz. Buradaki yurt müdürlerine ve müdirelerine şöyle bir tavsiyede bulunabiliriz: “Peer support,” yani üst sınıflardaki öğrencileri yeni gelenlerle partner yapıp üst sınıftaki öğrencinin yeni gelen öğrenciyi 1-2 dönem boyunca oryante etmesini sağlayabilirsiniz. Öğrencinin, kendisi gibi aynı süreçlerden geçmiş birileriyle hemhal olması, hem duygudaşlığını hem de güvende hissetmesini sağlayacaktır.

Öğrenci akademik bir sorunla karşılaştığında, sosyalleşemediğinde ya da herhangi bir problem yaşadığında bununla nasıl baş edebileceğini öğrenmiş olacaktır. Çünkü evinden uzakta yurt hayatına uyum sağlamaya çalışırken yeni bir okul ortamına da uyum sağlamaya çalışıyor, birden fazla alanda enerji sarf ettikleri için kendi iç dünyalarındaki sorunlara dikkat kesilme konusunda biraz daha eksik kalabiliyorlar. En çok gözlemlenen rahatsızlıklardan biri depresyon. Bize şu ana kadar 130-140 öğrenci başvurduysa 35-40 tanesinde depresyon belirtisi gözlemliyoruz. Özellikle yoğun bir şekilde, Covid-19 pandemi sürecinde sosyal faaliyetlerin kesilmesinden sonra bireylerde yoğun bir çökkünlük gözlemliyoruz. Depresyon bir duygudurum bozukluğudur. Eskiden daha şen şakrak gözüken öğrencilerde umutsuzluk, mutsuzluk belirtileri ya da böyle bir duygusal oynama varsa sorunu derinleşmeden fark edebilir ve yönlendirebilirseniz durumu kontrol etmeniz daha kolay olacaktır. Öğrencinin uyku bozuklukları varsa ve belirli bir iştah değişikliği ya da fiziksel sorunlar –omuz, sırt ağrıları- varsa gözlemlemekte fayda var.

Yurt idarecilerimiz “Öğrencimde depresyon varsa nasıl anlayacağım?” diye sorabilir. Öğrenci belirli şekilde devam eden uyku bozukluğu, uyku bozukluğundan bağımsız olarak “insomnia” (uyku bölünmeleri) yaşıyorsa, yeme alışkanlığı düzeninde bir sorun varsa, enerjisiz, mutsuz ve UMUTSUZ görünüyorsa -umutsuz büyük harflerle yazıldı çünkü depresyonu en çok devam ettiren duygusal inanç umutsuzluktur- bu tür durumlarda belki ilk olarak psikolojik desteğe yönlendirme yapmak doğru olabilir.

Öğrenci eskiden katıldığı yurt etkinliklerine katılmıyorsa, arkadaş ya da üst ilişkilerinde öfke patlamaları yaşıyorsa -önceden normal karşıladığı şeylerde öfke patlaması

yaşıyorsa ilişkiler arası hassasiyet artmış diyebiliyoruz- ya da geri çekilmeler, intihar ya da ölüm düşüncelerini sık sık dile getiriyorsa (“Ölsem, bütün bu dertlerimden kurtulmak için hayatıma son versem ne olur?”) dikkat edilmelidir.

### | **Takıntı rahatsızlığı neyi içerebilir?**

Kişide, aşırı kolonya kullanımı, sınıf ortamına girildiğinde tedirginlik hissi, ortamın havalandırılıp dezenfekte edildiğine dair emin olmaya çalışma görülebilir. Buradaki sıkıntı şunu da beraberinde getirecektir: Kişi bu halleri düşünmekten derslerine ve hayatındaki diğer konulara eğilme konusunda daha az mental alan ayırabileceğinden katıldığı dersleri anlayamadığını söyleyecektir. Mükemmeliyetçilik ve erteleme tutumu da bu durumun beraberinde gelecektir.

Panik atak yaşayan öğrencileriniz de olabilir. Kişi boğuluyormuş gibi hissedebilir, el ya da ayaklarda terleme olabilir. Öğrenci otobüse, servise binemiyorsa bu onun hayatını zorlaştırdığı için yurt ve okul arasındaki gidiş gelişlerde yaşayacağı sorun da uzun vadede depresyon belirtisini ortaya çıkaracaktır.

Travma sonrası stres bozukluğu ise kişinin geçmiş dönemlerde yaşadığı travmaları içerir. Bireye erken dönem çocukluk yaşantısında ailesi tarafından duygusal yoksunluk yaşatılmışsa, ilkokulda öğretmenleri ya da arkadaşları tarafından zorbalığa uğramışsa ya da ifade etmediği, çocukluk döneminde yaşamış olduğu sorunlar, akademik başarısızlıklar varsa bu durumlar üniversiteyi ya da liseyi dışarıda okuyan öğrencilerde sonradan ortaya çıkıp öğrencinin yaşantısında sorun teşkil edebiliyor. Aile bir konfor alanıyken, aileden uzakta yurt ortamında kendini var etmeye çalışır, bir de bunu başka bir okulda yaparken -eski ortamında edindiği başarıyla bunları bastırıyorken- başarı

azalmışsa sorunlar ortaya çıkabiliyor. Öğrencilerde şunu çok gözlemliyoruz: Öğrenciler geldikleri okullarda daha başarılı olabiliyor. Başarı onlar için psikolojik sorunları bastırma mekanizması olarak işlev görmüş. Üniversiteye gelip de herkes çok başarılı olduğunda, öğrenci rekabetçi ortamda başarıyı kovalayamadığında, bir de özgüven kaybı yaşadığında bütün sorunlar bir çıkış noktası bulmaya başlıyor. Burada öğrencinin başarısı ya da başarısızlığından ziyade altında yatan tetikleyicilere de bakmak yurt idarecileri için faydalı olacaktır.

### | Öğrencimde kaygı bozukluğu varsa nasıl anlayacağım?

Öğrenci sık sık gergin, endişeliyse, sürekli elleriyle oynar vaziyette duruyorsa ya da sürekli eliyle yüzünü gözünü kaşıyorsa, sizinle konuşurken göz kontağı kurmuyorsa, eskisine nispetle odaklanmada sorun yaşıyorsa... Bununla çok sık karşılaşırız ve öğrenciyi hemen psikiyatriste yönlendirip dikkat eksikliği ilacı aldırıyorlar, hâlbuki öğrenci yoğun bir kaygı bozukluğu olduğundan dersi anlayamıyor. Kaygı bozukluğu geçtiği zaman odaklanma sorunu da ortadan kalkmış oluyor. Sık sık terleme, baş dönmesi ya da bedeninde uyuşmalar oluyorsa, nefes darlığı veya boğulacak gibi hissediyorsa (“Kalbim ağzımdan çıkacak gibi oluyor, bazı derslerde ya da sınav öncesinde,” diyorsa), kalp atış ritmi değişiyorsa ve geleceğe dair umutsuz düşünceleri çok kuvvetli bir inanç geliştiriyorsa, mü-kemmeliyetçi tutum ve ertelemeler sürekli artıyorsa dikkat etmek de fayda var. Öğrenciler psikolojik danışmanlık hizmetine yönlendirilebilir. Bu durumda öğrencinin yaşam kalitesi de artacaktır.

Son dönemde intihar düşüncelerinde önemli bir artış var. Burada elbette ülke gündeminde artan, sosyal medya gündeminde çokça yapılan yayınların etkisinin yüksek olduğunu düşünüyoruz çünkü intihar eylemleri birbirini besleyen, kartopu efekti gibi artarak giden bir akış seyreliyor. Böyle bir durumdan şüphelenildiğinde öğrenci en hızlı şekilde psikolojik danışmanlık hizmetine yönlendirilmelidir. Bu süreçte direkt olarak “İntihar düşüncelerin var mı?” diye sormakta bir beis yoktur. Öğrencinin aklında böyle bir şey yoksa aklına getirir miyim diye korkmaya gerek yok, direkt sormamız faydalı olacaktır. Öğrenci evet var derse aklında bir plan olup olmadığı sorulmalı. Planından da bahsettikten sonra gizlilik sürecini kırıp birinci dereceden aile üyesiyle ya da öğrencinin sorumluluğu kimdeyse direkt onunla irtibat kuruyoruz ve öğrenciyi kurumdan almalarını istiyoruz. Öğrenciden sorumlu kimse yoksa ya da yabancı bir öğrenciyse İstanbul özelinde Bakırköy Ruh ve Sinir Hastalıkları Hastanesi ya da Anadolu yakasındaki Erenköy Ruh ve Sinir Hastalıkları Hastanesi’nde yataklı psikiyatri servisine yatırmak en önemli konudur. Çünkü intihar düşüncesi aktif olan bir bireyi kurumda tutuyor olmak büyük risk barındırıyor olacaktır ve ilaçlı tedavi yapılmadan sadece psikoterapi uygulaması engellemeyebilecektir. İlaçlı tedavi şart olacaktır, bu konuda çekince göstermekte bir fayda yoktur. Direkt olarak intihar düşüncesi olup olmadığı sorulmalıdır.

### | Öğrencinin intihara meyilli olup olmadığını nasıl anlayacağım?

Bu tür öğrenciler genelde ailesine yük olduğundan, onlar için hayırlı, başarılı bir evlat olamadığından bahseder, sürekli kendi varlıklarını sorgulamaya başlarlar. Genel bir

kaygı hali vardır geleceğe dair. Olumsuz senaryolar daha çok belirgindir. Sinirlidirler ve keyif aldıkları şeyleri yapmamaya başlarlar. Sigara, alkol kullanımları varsa bunları artırmaya ve sınır kayıpları yaşamaya başlarlar. Depresyon, kuvvetli öfke patlamaları, arkadaşlarına ya da kendilerine zarar verici, bedenlerine zarar verici birtakım davranışlar gösterirler. Yapılan bütün çalışmalarda da şunu görüyoruz: İki tane nokta var. Kendine zarar verme davranışı intihar eğilimini en çok besleyen tutum olarak değerlendirilmiş. Bir öğrenci kendine zarar veriyorsa intihar eğilimi de bundan beslenecektir ve intihar genç ölüm kategorisinde ikinci sırada yer alıyor. Yani bu yaşlardaki öğrenci gruplarında intihar kaynaklı ölüm ikinci sırada yer alıyor. Genelde intihar düşüncesi olan kişiler, sevdikleri eşyaları sevdikleri arkadaşlarına vererek kendilerinden bir hatıra bırakmaya çalışır. Arkadaşlarından helallik isteyebilir, diğerlerinden izole bir yaşam sürebilir ve kendi varlıklarını ortadan kaldırmaya çalışan eylemler sergileyebilirler.

Depresyonla birlikte en sık gördüğümüz şey de yeme bozukluğudur. Üniversiteye ya da yurda gelmeden önce normal bir yeme alışkanlığı olan öğrenci yurda geldikten sonra birtakım düzensizlikler gösteriyor. Kahvaltıyı yapmamak, günü az bir atıştırma ile geçiştirmek gibi. Yeme bozukluğunda da iki alt başlık var: Anoreksiya nervoza ve bulimiya nervoza. Anoreksiya nervoza, bilişin bedene kayması, kendi bedeni hakkında öğrencinin olumsuz bilişsel düşüncelerinin olması ve bu nedenle zayıf olmaya çalışmasıdır. Ne yerse yesin yedikten sonra kusup zayıflığı korumaya çalışırlar. Bulimiya nervoza, sık sık tekrar eden olağan dışı miktarda yemek yeme epizodlarını ve ardından kusmayı içerir. Burada zayıflıktan ziyade fazlaca yediği için kendine zarar verdiğini düşünüp yediğini çıkartma

davranışı vardır. Son dönemlerde en çok karşılaştığımız şeylerden birisi de -tabii yine pandeminin etkilediği- “bing eating/drinking/watching” dediğimiz tıknırcasına yemek/içmek/seyretmek. Mesela bir diziyi bir gecede bitirmeye çalışmak, bittikten sonra ne yapacağını bilemeyerek bir başka diziyeye başlamak gibi davranışları içerir.

Öğrencilerde tütün, alkol, madde kullanımı varsa ne kadar zamandır ve ne kadar kullanıldığını bilmekte fayda var. Öğrencinin ilgili ürünleri yurda gelmeden önce ne kadar kullandığı, şu anda ne kadar kullandığı, bunu gizli yapıp yapmadığı bilinmeli. Son dönemde kültürel bir çözümlenme yaşıyoruz, o da şu: İnanan ya da inançlı aileden gelen öğrenciler günah olduğunu düşündükleri için alkol kullanmaktansa madde kullanmayı tercih ediyorlar. Hâlbuki bu da öğrencinin ileriki dönemde bilişsel ve ilişkisel fonksiyonlarına oldukça zarar veren bir durum. Normalde bir birim kullanıyorsa öğrencinin stres seviyesi arttıktan sonra bir birim yetmemeye ve katlanarak artmaya devam edecektir. Bu tür madde ve davranışsal bağımlılıklarda bağımlılık gelişmişse bağımlılığı birincil olarak gözlemledik. Yani öğrenci depresyonda olduğu için sigara ve alkolü çok fazla kullanıyorsa ve buna bir bağımlılık geliştirmişse biz depresyonu tedavi etsek dahi bağımlılık kalıcı bir hale geliyor, kronik seyrediyor, ömür boyu süren bir tutum oluyor. Bu tür öğrencileri mutlaka bağımlılık merkezlerine yönlendirelim. Ücretsiz olarak Yeşilay’ın YEDAM merkezleri var, Türkiye’nin bütün illerinde mevcut.

Davranışsal bağımlılıklarda üç önemli başlığımız var ve çok güncel olarak bunu görüyoruz:

1) Teknoloji bağımlılığı, yani internet ve dijital araçlar. İnternete öğrencilerin daha çok sosyal medya araçlarını kullanmak için eriştiklerini gözlemliyoruz. Sosyal medya arkadaşlıkları interaktif insani ilişkiler olmadığı

ve öğrencinin yaşam doyumunu tatmin etmediği için hem okula hem yurda hem de içinde bulunduğu yaşam dönemine aidiyetlik kavramı ortadan kalkmış oluyor. Ya da öğrenciler kendi yaşantılarını ya da başarılarını öteki arkadaşlarıyla kıyaslayıp yoğun bir stres altına girebiliyor. Yurt idarecilerimiz şöyle çalışmalar yapabilir: Bir soru cevap çetelesi hazırlanıp hangi sosyal medya ağı en sık ne zaman kullanılıyor, günün hangi saatlerinde kullanılıyor ve ucu açık bir soru olarak neye hizmet ediyor diye sorulabilir. Sosyalleşme toplantıları yapıp 15-20 kadar öğrenciyle fiziksel aktiviteler yaparak telefonlarını bir saat boyunca uzakta tutmalarını isteyebilirler. Bu çalışmayı uyguladığımızda öğrencilerden genelde “Yapacak başka bir şeyim yok, sosyal ortamım yok, yabancılık hissediyorum, en iyisi burada zaman geçireyim, burada arkadaşlık edineyim,” gibi cevaplar geliyor.

2) En sık gördüğümüz başka bir davranışsal bağımlılık ise online kumar/bahis/bitcoin. Öğrenciler okuldan aldığı bursu ya da ailesinden aldığı parayı daha fazla paraya döndürmek için spor maçlarına bahis oynuyor, kumar sitelerine yatırıyor. Burada ne devreye giriyor? Kişi bu alanları sürekli olarak kontrol etmeye çalışıyor. Fark etmeden, arka planda öğrenci buna karşı bir davranışsal bağımlılık geliştirmeye başlıyor.

3) En sık gözlemlediğimiz ve ilerleyen dönemlerde daha da artacağını düşündüğümüz bir diğer bağımlılık da öğrencilerin internet üzerindeki cinsellik içerikli uygulamalara, pornografik sitelere girmesi, davranışsal olarak mas-türbasyona eğilim göstermeleri. Cinsiyet ayrımı bağımsız olmak üzere hem kadınlarda hem erkeklerde bunu gözlemliyoruz ve bu sorun inançlı öğrencilerde şu sıkıntıyı meydana getiriyor: “Ben böyle bir şey yapıyorum ama bu inancım gereği günah, ne yapacağım?” Bu düşünce beraberinde



büyük bir belirsizlik ve kaygıyı getiriyor, öğrenci kendisini suçlamaya başlıyor. Bu durumun ikinci sıkıntısı ise şu: Pornografik içerikler kadına şiddeti ve cinsel tacizi arka planda normalleştiren bir etkiye sahip. Oradaki içeriklerin muhtevası gereği öğrenci bunları normalleştirdiği için hem yurtlarda hem üniversite ve liselerde karşı cinsle olan sınırlarının nerede, nasıl olması gerektiğini göz ardı ediyor, daha fazla haz odaklı yaşamaya başlıyor. Yönetilen yurdun, kurumun bir yönergesinin olması gerekir: Sınırlar nedir, cinsel taciz eylemi gerçekleştiğinde nasıl bir tutum sergilenmeli, uyarı alındığında tekrarlıyorsa burada ne yapılmalı gibi. Yurdun sorumlusu kim ise onu korumak için de bu çok önemli. Örneğin üniversiteler YÖK'e bağlıdır. Oradaki yönerge de şunu söyler: "Eğer öğrenci bir başkasının hürriyetine zarar verici cinsel taciz eylemi gösteriyorsa bu öğrenci disiplin kurulunca uyarılır, şiddetine göre bir hafta uzaklaştırılır, uyarıldığı takdirde tekrarlıyorsa bir ay ya da bir dönem okuldan uzaklaştırılır, tekrar ederse ilişiği kesilir." Bu cezalandırma hem bir sonraki kişiler için uyarı mahiyeti taşır hem de kurum yöneticisini korumuş olur. Belirsizlik ortaya çıktığı zaman bunu idame ettirmek yönetici açısından daha zor olacaktır. Öğrencilerin depresif ya da yoğun kaygı bozukluğu yaşadıkları durumlarda patlayıcı şekilde cinsel dürtülerle hareket ettiklerini gözlemliyoruz. Özellikle günlerinin büyük çoğunluğunu geçirdikleri yurt ortamlarında buralar alan olarak onlar için daha cazip olabiliyor.

### | **Sorunlar bir kez ortaya çıktıysa ne yapılabilir ve nasıl iyileştirilebilir?**

Yükseköğretim ve liselerde öğrenci ve ailelere danışmanlık hizmeti sunmak üzere her yurdun kendine özel bir danışmanlık hizmeti olması çok önemlidir. Bunun sebebi

de bu tür hizmetlerin dışarıda pahalı olması ve öğrencilerin bunu kolay kolay karşılayabilecek ekonomik bütçeye sahip olmamasıdır. Kurumlarda PDR uzmanı ya da psikoloji uzmanı olduğunda bu uzmanlar öğrencilerin sorunları büyümeden onlara yardımcı olacak ya da sorun büyüdüğü zaman ona yoldaşlık yapıp sorunları inceleyecektir. Kurumlarda bu tür destek alanlarının oluşturulması önemli. Örneğin İbn Haldun Üniversitesi'nin İPAM kurumu var, İPAM kendi öğrencilerine cüzi miktarda bu hizmeti sağlıyor. Diğer yurtların da iş birliği içinde olduğu üniversite ve liseler varsa buralardan bu hizmetleri alabilirler.

Eğitim süreci sadece sınıf ortamından ibaret olmadığı için bu öğrencilerin adaptif ve davranışsal süreçlerinde psikolojik sağlamlıklarını artırıcı çalışmalar yürütmek çok önemli. Az önce bahsettiğimiz gibi üst dönemden öğrenciyle alt dönemden öğrenciyi eşleştirip yönlendirme yapılmasını sağlayarak adaptasyon sürecini artırabiliriz. Öğrencinin sorunlarla baş etme yeteneğini artırdığımız, bir sonraki sorunda kendisi psikolojik olarak daha dayanıklı olacağı için yaşayacağı kaygı seviyesini çok büyük oranda azaltmış oluruz.

Bir kriz veya travmatik olaydan sonra mutlaka bir yazılı ve imzalı yönergemizin olması gerekiyor. Olası olumsuz durumlar ortaya çıkmadan ve belirsizliğe ihtimal bırakmadan her şeyin net bir şekilde belirtilmesi lazım. Burada uluslararası örnekler ya da Türkiye'deki örnekler göz önüne alınabilir.

### | **Yurt ortamında yaşam kalitesi nasıl artırılabilir?**

Öncelikle her sene kayıt yaptıran öğrencilere psikoloji tarama testi yaptırırsak risk altındaki öğrencileri direkt belirleyebiliriz. Yardım aradıklarında yönlendirilebilecekleri

psikolojik danışmanların olması önemlidir. El kitabı ya da online içerik hazırlanıp öğrenciye kriz anında nasıl bir yol izleyebileceğine dair kısa açıklamalar ve yardımcı olacak hap bilgiler sunan yönergelerin öğrenciyle paylaşılması sağlanabilir (bir yakını kaybettiğinde, bir sorunla karşılaştığında, bir tacize uğradığında, başarısız olduğunda neler yapmalı gibi.) Odalarda potansiyel olarak ölümcül araçlara, intihar riski taşıyan öğrencilerde özellikle dikkat etmekte fayda olacaktır. İntiharı kafasına koymuşsa gerçekleştirebilir öğrenci ama en azından kesici ve delici aletlere ulaşması zorlaştırılırsa süreç uzatılabilir ve öğrenci takip edilebilir. Öğrencilerde akademik başarıya ulaşmaya çalışırken yaşantısal fakirleşme gözlemliyoruz. Yaşantısal fakirleşmeden kasıt, sosyalleşmeme, gezilere katılmama, hayattan zevk aldığı işleri yapmamadır. Bunların eksikliği akademik başarı, yurt ve okul arasında ciddi buhranlar yaşanmasına neden olabilir. Öğrencileri sosyalleşebilecekleri etkinliklere yönlendirmek iyi bir destek olabilir.

—

MEHMET BÜYÜKÇORAK NE DEMEK İSTEDİ?

#psikolojiksağlamlık #depresyon #bağımlılık #intihar

# ÖĞRENCİLERDE VE İDARECİLERDE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK VE ESNEKLİĞİ ARTIRMA

\*\*\*

Klinik Psikolog ve Öğretim Görevlisi Sümeyra Özdemir

**Sümeyra Özdemir**, Haliç Üniversitesi'nde Psikoloji lisans eğitiminden sonra İstanbul Medipol Üniversitesi'nde Klinik Psikoloji yüksek lisans eğitimini tamamlamıştır. Avrupa Aile Terapileri Enstitüsü onaylı aile terapistidir. Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi'nde öğretim görevlisi olarak öğrencileri meslek yaşamına hazırlamakta, aynı zamanda Eğitimde Mükemmeliyet Araştırma ve Uygulama Merkezi'nde araştırmacı olarak ailelerle çalışmalarını sürdürmektedir. Bireysel, çift ve ailelere psikoterapi hizmeti vermektedir.

| **Psikososyal Bilgilendirme Programları kapsamında “Öğrencilerde ve İdarecilerde Psikolojik Dayanıklılık ve Esnekliği Artırma” adlı seminerimizi gerçekleştireceğiz. Klinik Psikolog ve Öğretim Görevlisi Sümeyra Özdemir “İçsel Aile Sistemleri” bağlamında psikolojik dayanıklılık ve esneklik, bağlamsal benlik ve yanların işlevleri konularında bilgilerini aktaracak.**

Yapılan araştırmalarda psikolojik dayanıklılığın ve esnekliğin aslında psikolojik iyi oluşla, sağlıklı olmakla ilgili olduğu bulunmuştur. Bunun yanında yine bir iş ortamında, örgütsel bağlamda düşünecek olursak psikolojik esnekliği

yüksek olanların iş tatminlerinin, örgütsel bağlılıklarının artacağını söyleyebiliriz. Örgütsel bağlamın dışında bir de öğrenci bağlamında bakıldığında, yapılan çalışmalarda psikolojik dayanıklılıkları gelişmiş öğrencilerin duygu düzenleme becerilerinin ve bilişsel esnekliklerinin daha yüksek olduğu söylenmiştir. İdarecilere uyguladığımız anket sonuçlarında öğrencilerin kriz anlarında, intihara meyil durumlarında ne yapacaklarını bilememekle ilgili çeşitli cevaplar var. Burada öğrencilerin duygu düzenleme ile ilgili problemlerinin olduğunu, bunun da doğal olarak idarecilerde sıkıntıya dönüştüğünü görebiliriz. Psikolojik dayanıklılığı ve esnekliği artırabilirsek bireylerin duygu düzenleme becerilerini artırabileceklerini, yani öfkeyle ya da intihara meyletmeden önceki depresif durumla baş etmelerinin daha kolay olabileceğini söyleyebiliriz.

“İçsel Aile Sistemleri” Amerika’da öğrencilerle bir arada olan kişilere de eğitimi verilen bir yöntemdir. Bu insanlar öğrencilerle, aslında gelecek nesille, toplumla, toplumun sağlığıyla etkileşime geçen kişiler. Bireylerin kendi ve karşısındaki kişilerin iç dünyalarına bakmalarını sağlar sak toplumu kriz anlarıyla baş edebilecek bir noktaya getirebiliriz demişler.

İçsel Aile Sistemleri metaforla anlatılacak olursa benliğimizi bir güneş olarak düşünüyoruz. Sümeyra 28 yaşındadır, şu kurumda çalışıyor, şu tür içsel-dışsal ve kişilik özellikleri var. Sümeyra psikolojik olarak dayanıklı ve esnektir. Hepimizin benliğinde psikolojik dayanıklılık ve esneklik var. Fakat bunların ortaya çıkışına engel olacak çeşitli yaşam olaylarıyla bazı özellikler geliştiriyoruz. Başka bir deyişle bazı travmalardan, zorluklardan geçiyoruz ve kendimizi belirli özelliklerde yetiştiriyoruz. Örneğin yanlış okuduğumuz için öğretmenimizden bir tokat yedik

ve içimizden bir ses diyor ki “Bundan sonra harika okuyacaksın, her şeyi çok güzel yapacaksın ve bir daha böyle suçluluk hissetmeyeceksin.” Böylece mükemmeliyetçi bir yan ortaya çıkıyor. Bir kardeşimiz oluyor, annemiz hastalanıyor, o sırada diyor ki “Annen hasta çocuğa bakamayacak, o yüzden senin bakıyor olman lazım.” Böylece anaç bir yan ortaya çıkıyor, büyüdüğünde herkese ilgi gösteren biri haline geliyor.

Herkeste farklı cümlelerle ortaya çıksa da mesela eleştirel bir yan olduğunda “Bunu beceremedin, böyle konuşmamalıydın,” diyen, hiçbir şeyi beğenmeyen bir yan olabilir. Öfkeli yan; haksızlığa gelemeyen, adaleti temsil eden yan ya da anaç yan; herkesi korumak isteyen, şefkatle muamele eden yan. Muhtemelen öğrencilerle ilgilenirken o yanlarınız ortada oluyor. Onlara iyi gelebilmek adına onları sarıcı bir yanınız oluyor.

Kırılğan yanlarımız, içeride saklamaya çalıştığımız, zayıf hissettirebilecek üzüntü, utanç, suçluluk gibi duygularımızı temsil ediyor diyebiliriz. Metafora geri dönecek olursak güneş olan Sümeyra'nın bir de farklı özellikleri var. Örneğin her şeyi çok iyi yapmak isteyen mükemmeliyetçi yanı var. Eleştirel yanı, anaç yanı var. İçsel Aile Sistemi bunlara da bulutlar diyor ve biz güneş yanımızı ortada tutabilirsek, onun farkında olabilirsek onun kaldıramayacağı yük yok. Bulutlar dönem dönem bizi korumaya çalışsa da güneş hep orada, zarar görmeden öylece durabilir.

Kriz anlarında, haksızlığa uğramak, çok fazla üstümüze gelmesi gibi noktalarda benlik üstesinden gelebiliyor. Fakat yanlar üstesinden gelemeyebiliyor. Örneğin mükemmeliyetçi yan utanacağı zaman, yüzü kızaracağı zaman “Çok iyi yapayım işimi, kesinlikle hiçbir hata olmasın,” diye düşünüp güneşin üstüne çıkabiliyor. Sizin çok iyi

bir şekilde üstesinden gelebileceğiniz sunumunuza hazırlık yapmanıza bile engel olabiliyor. Sizi en iyiye teşvik ederken daha çok zorlanmanıza etkisi olabiliyor. Öfkeli yan, mükemmeliyetçi yan, eleştirel yan kriz anları geldiğinde ortaya çıkabiliyor. Örneğin pandemide, kaygılı yan çok ön plandaydı. “Ben ne istiyorum, neredeyim, kimim?” Bunu bir süre herkes unuttu ve o kaygıyla “Ölecek miyim, sevdiğime zarar gelecek mi?” gibi düşüncelerle uğraştık ya da unutmak için farklı aktivitelere yöneldik. Güneş ve bulutların yan yana olduğu sistem dengeli bir sistemdir. Mükemmeliyetçi bir yanımız varsa bunu işini iyi yapan yana çeviririz ve o güneşin yanında bulut olarak durur. Sunumlarımızda bize köstek değil, destek olan bir sisteme dönüşebilir. Benliğimizin farkında değilsek, güneşin akşamları da kışın da yazın da hep var olduğunun farkında değilsek, yani ben bununla baş edebilirim, yapabilirim noktasında değilsek o zaman yanlar önümüze gelir. Öfkeden dışarıda bağırıp çağıran, kendini eleştirdiği için diğerlerini çok fazla eleştirmeye başlayan, çok kaygılı olduğu için sürekli ellerini yıkayan ya da öğrencilere anaç olmak için kendini parçalayan, onlara annelik yapmaya çalışan kişi bu yanlarını güneşin önüne getirir, yavaş yavaş tükenmeye başlar.

Güneşi ortaya çıkarıp yanları kenara almak amacıyla meditasyon uygulanabilir. Bunun için sessiz bir ortam, dilerse gözlerin kapatılması uygun olabilir. Burada iç dünyamıza yönelmek amaçlanmaktadır. İçsel Aile Sistemleri yan rollerimizin bizim için bir aile gibi olduğunu ve aynı evde yaşanabileceğini söylemektedir. Varsayalım ki evde otoriter bir baba her şeyin istediği gibi olmasını istiyor. Böyle bir durumda içimizdeki mükemmeliyetçi yan bütün yanlara “Şöyle yap, böyle yap, neden korkuyorsun,” diye kızıyor. İçimizde üzülmemize bile izin vermeyen, “Üzülmemelisin, sen

en güçlü olmalısın,” diyen yan otoriter baba gibi rol alabiliyor. En güçlü yanlarımız bile kenara ayrılabilir. Benliğimiz tüm şartlara karşı muazzam bir güç sahibidir çünkü.

Şimdi benliğinizi hissetmeniz için bir meditasyon uygulayalım. Rahat bir yere oturun, mümkünse gözlerinizi kapatın. Nefes alın, sonra yavaş yavaş verin, oturduğunuz yeri hissedin, bedeninizi hissedin. Gözünüzü kapattıysanız karanlık olabilir, orada kalın. Çok rahat hissettiğiniz, hayalinizde ya da gerçekte yaşadığınız bir yola gidin. Ormanlık, sahil kenarı, dağ yolu olabilir. Size gerçekten iyi gelen bir yolda olun. Yola bakın, etrafta neler var? İçinizde birçok yanınız var, bu yanlarınızı kabul edin ama şimdi sizden ayrılmalarını isteyin. Bu yolculuğa benlik üzerinden çıkacaksınız. Onları bırakmayacağınızı, onlara geri geleceğinizi, bu yolculuğa yalnız çıkacağınızı söyleyin. İçinizde sizi zorlayan bir duygu, durum ya da atlatamadığınız bir olay olabilir, onları bir kenara bırakın ve bu yolculuğa hazırlanın. Yavaş yavaş yola doğru devam edin; sadece kendinizle, içinizde sizi kemiren düşünceler olmadan durun. Bu yolda tek başınıza kaldığınız için başınıza bir şey geleceğini söyleyen bir ses varsa ona da teşekkür edin ve yana geçmesini, onunla daha sonra ilgileneceğinizi söyleyin, yürümeye devam edin. Etraftaki sesleri duyun, rüzgârı hissedin, yürümeye devam edin. Eğer gece size iyi geliyorsa yıldızları izleyebilirsiniz. Belki yolunuz bir göle, nehre varmıştır, belki bir dağın tepesine çıkmışsınızdır. Her neresiyse orada dinlenin. Yavaş yavaş geriye döneceğiz, yapmak istediğiniz bir şey varsa yapabilirsiniz. Yavaş yavaş geri dönün, bıraktığınız yanlarınıza ulaşın. Güvendikleri, sizi bıraktıkları için teşekkür edin. Yavaş yavaş vedalaşın ve aramıza geri dönün.



Bir Japon atasözü “Esneyen bambu, direnen meşeden daha güçlüdür,” der. Burada meşeyi psikolojik dayanıklılığa benzetebiliriz. Kalın, sert, sağlam durur ama esneklik olmayınca sert esen rüzgarlarda meşeler kırılır. Bambular gibi esnek olup hayatta kalmaları istenir. Rüzgâr geçerken eğilsinler, rüzgarla -yani problemle- baş başa kalmaya devam edip sonra yeniden kendilerine gelebilsinler. “Hayır, böyle bir problem yok,” dediğimizde meşe gibi oluruz. “Ben takılmam, öğrenci kriz mi geçiriyor, hiç umurumda olmaz,” diyebiliriz, böyle de yaşıyor olabiliriz ama sonra başka bir yerden patlak verir. Öfke patlaması olur, ağlama krizi olur, neden ağladığınızı anlamazsınız. Pandemi döneminde bunu yaşadık. Hepimiz evlere kapandık, eğitimi böyle alacaksınız dediler. Bu hepimiz için çok hızlı bir rüzgardı, özellikle baş etmekte çok zorlandığımız bir belirsizlik rüzgarıydı. “Evet, ben şu an kaygılanmakta çok haklıyım,” ya da “Kendime yemek yemeyi istememe hakkı veriyorum,” dediğimiz noktaya sert rüzgarı kabullenmek diyebiliriz. Acıyla kalabilen, üzüntüyü, kaygıyı yaşayabilenler eğiliyor ama “Benim için önemi yok, geldi geçiyor, bir şey olmayacak,” denilen noktada yavaş yavaş süreç uzadıkça daha ağır bir depresyon, meşe gibi kırılma anına şahitlik ediyoruz. Dolayısıyla tüm hayat olayları için esneklik çok kıymetli. Sert rüzgarı kabul etmek ve eğilmek, uzun süreli düşündüğümüzde tamamen kırılmadan rüzgar geçtiğinde yeniden doğrulmamızı sağlayabilir.

Dayanıklılık, bir zorlukla karşı karşıya kaldığımızda kendini toparlayabilmektir. Bambular da aslında dayanıklı ama onlar esneyebiliyor, bu nedenle rüzgarı atlatabiliyorlar.

Psikolojik esnekliğin bileşenlerine bakacak olursak;

**An ile esnek temas:** Şu an bu rüzgarla karşı karşıyayım, bu andayım. Kafanıza başka düşünceler geliyor olabilir ama meditasyon çalışmasındaki gibi anda kalmış oluyoruz.

**Kabul:** Yaşadıklarımı kabul ediyorum.

**Bilişsel ayrışma:** Farklı düşünebilme kapasitesi denebilir. Belirli bir düşünce kalıbımız var, örneğın bana farklı işler yükleniyor gibi. Bir adım geriye çekilip bunu benim yapabileceğime inanıyorlar noktasına getirebilmek. Fazla yük veriliyorsa kabullenmek demek değil tabii. Psikolojik esneklik her Şeyi olumluamak anlamında anlaşılmalıdır. Farklı boyutlardan bakabilmek kastedilmektedir.

**Bağlamsal benlik:** Kendilik dediğimiz Şeydir. Yani güneş tarafımız hep vardır, durumsal benlik de yanlarımızdır. Klinik psikolog olarak konuşmak durumsal benliktir, bağlamsal benlik ise örneğın müzik dinlemeyi sevmek gibi özelliklerimizle ifade edilimidir.

**Değer odaklı davranışlarda kararlılık ve değerlerle temas:** Bir problem yaşadım, zihnimde ayrıştırdım. Sonra “Bunu halledebilirim; ben sadece öfkelenen, mükemmeliyetçi Sümeyra değilim, bu durumla baş edebilirim,” dedim ama değerlerimle ilgili ne yapacağımı bilmiyorum ya da yapıyorum ama vazgeçiyorum. O zaman burada tam olarak esnekliğı sağladık diyemiyoruz. Değerler hayatın anlamıyla, hayatta ne için, hangi amaç için yaşıyoruz, bunlarla ilgili kararlılığımızı sürdürebilmektir. İdareci pozisyonunda açıklayacak olursak Şöyle düşünebilirsiniz: Ben neden idareci oldum, neden burada çalışıyorum? Çünkü genç nesillere dokunmak istiyorum ve sağlıklı, değerlerle temas ettikleri, iyi bir şekilde kendi geleceklerini, ailelerinin geleceğini, toplumun geleceğini sağaltabildikleri noktada olmalarını istiyorum. Dolayısıyla bunun farkındayım, değerlerimle temas halindeyim.

**Anda kalabilmek:** Yanlar bağlamında pandemi dönemini örnek verebiliriz. Özellikle araştırmalar sevdiğimizizi kaybetmekle ilgili çok büyük kaygı yaşadığımızı gösteriyor. Dolayısıyla sevdiğimizizi kaybetmekle ilgili kaygı yaşamam doğal, bunu yaşayabilirim çünkü bunu kabul etmez, bu kaygılı yanımızı görmez ve “Seni görüyorum, seni anlıyorum,” demezsek bu sefer başka yanlar geliyor. Örneğin öfkeli yan geliyor ve bağırarak çağıran bir noktaya geliyoruz. Depresif yan geliyor; üzgünüm ama neye üzgün olduğumu bilmiyorum noktasına gelebiliriz. Kaygıyla baş edemeyince bütün yanlar ortaya çıkmaya başlıyor. Maske takıyorum, ellerimi yıkıyorum, dışarı çok çıkmıyorum diyerek kaygımızı anlamaya çalışırsak kaygıya dönük hareket edebiliriz.

**Kabul etmek:** Endişelerimiz havada uçuşurken onu görmemek için öfkeli yan geldi, bunları hissetmemizi istemeyen duygusuz bir yan var, hiçbir şey hissetmiyoruz ya da sürekli kendini işe veren, yine duygu hissetmeyen başka bir yan geldi. Bunların hepsini kabul edip “Tamam, sizi görüyorum, şu an ne yapmaya çalıştığınızı anlıyorum. Pandemiye ve çok büyük bir rüzgarla karşı karşıyayım,” dediğimizde bu sefer yanlar durulabiliyor. Bir arkadaşınıza gidip derdinizi anlattığınızda size çözüm önerileri sunmaya başlayınca bazen kendinizi anlaşılmamış hissedebilirsiniz ya da başka şeylerle ilgilenirken sizi dinliyorsanız yine anlaşılmamış hissedersiniz. Ama gözlerinizin içine bakarak “Evet, çok kötü bir şey yaşamışsın, korkmakta çok haklısın, anlıyorum seni,” dediğinde çözülürsünüz. “Şu an beni görebiliyor ve ben anlaşıldım, korkmamda bir mesele yok,” dersiniz. Benliğimizin dengesi, güneş yanımızın yanlarımızla ulaşmak istediği içsel denge böyle kuruluyor. Öğrenci bağlamında baktığımızda; öğrenci kriz

geçirip “Niye böyle bir kural var, ben şu yaşıyım, neden bu saatte geliyorum?” gibi ifadeler kullandığında “Seni anlıyorum, gençsin. Bu saatte dışarıda olabileceğini düşünüyorsun, kızmakta çok haklısın,” dediğinizde öğrenci farklı bir noktaya geçer. “Hocam ben olgunum, yapabilirim, bana izin verin,” dediğinde “Hayır, bunu yapamam çünkü kural ve karar bu.” Ben onu anladığımı, onu gördüğümü söylüyorum dolayısıyla onun kriz anı, anlaşılmamış olduğunu düşündüğü dalgalı hali duruldu ve daha sakin bir su gibi ama yine de istekli bir halde yapamayacağı bir şey yapmak istiyor. Orada da durduruyorum; ben buradayım ve böyle bir kural var diyorum.

**Bilişsel ayırışma:** Öfkeniz çok arttığında bir adım geri gidip o duygunuza “Seni anlıyorum, kabul ediyorum,” dedikten sonra “Artık senden uzaklaşabilirim, ben halledeceğim,” dediğinizde durum daha farklı bir noktaya taşınmış oluyor. Farklı bir düşünce geliştirebildiğinizde bir adım geriye giderek bu hissettiğiniz duyguda da durulma ya da değişiklik söz konusu olabiliyor.

İçsel Aile Sistemleri kanıtlanmış ve birçok rahatsızlıkta çalışılabilen bir yöntemdir. Kişinin kendini anlayabilmesine katkı sağladığı için benlik bağlamında incelemek iyi olacaktır.

**Kendini/Yanlarını okuyabilmek:** Düşünecek olursak yaşıyoruz, işimiz, öğrencilerimiz var, onlara yardım eder pozisyondayız. Eğitimlerimizi tamamlıyoruz, belli bir noktaya geldik. Bunun yanı sıra hayatta birçok kayıp yaşadık, iş kaybettik, belki hayallerimizi kaybettik. Dolayısıyla içimizde bu duygu ve durumlarla başa çıkabilecek bir gücümüz var. Konu o gücü, yani güneşi ortaya çıkarabilmektir; bunu okuyabilmek için de önce görebilmek gerekir. Yanlarımızı kenara ayırarak bakabilmemiz gerekiyor. Ben

mükemmeliyetçi biriyim, ben bütün işlerimi iyi yapmalıyım ya da ben çok öfkeliyimdir gibi yargıları, yanları kenara bıraktığımızda meraklı, cesur, atik bir benliği hissedebileceğimiz bir noktaya gelmemiz mümkün oluyor.

**Değerlerle temas:** Burada önemli olan harekete geçmektir. Bildiklerimizi, öğrendiklerimizi yazıya dökmüyor, yaşama aktarmıyor, kendi hayatımızda uygulamıyorsa bir önemi yoktur. Toplumsal bir varlığımız ve birbirimize aktarmak için varız. Dolayısıyla değerlerle temasta çok esnek ve dayanıklı bir insan olduğumuzu söylüyorsak bunu ortaya çıkarmamız gerekiyor. Bunu ortaya çıkarmak için de öncelikle değerlerimize karar vermeliyiz. Ergenlik dönemi, çocukluk dönemi travmalarının ortaya döküldüğü bir dönemdir diyebiliriz. O kadar kıymetli bir dönem ki eğer o dönem güvenli bir limana rastlarsanız problematik yaşantıları arkada bırakabiliyorsunuz ama o güvenli limanı bulamayınca daha da savruluyorsunuz. O kişilerin değerlerini bulmaları, kendilerini bulmaları ve harekete geçmeleri için kritik noktadasınız.

### **Bilişsel Esneklik**

**Olumsuz başa çıkma stratejisi:** Kriz anları, size saldırmaları, kapıyı açmamaları, intihar edeceğim demeleri, size sürekli mesaj atıp taciz etmeleri, sizi rahatsız eden ne varsa hepsi olumsuz başa çıkma stratejisidir.

“Babaannemi kaybettim, evet, öldü.” Bununla ilgili ağlayabilmeliyim, ağlamak burada bizim için bir başa çıkma stratejisidir. Acıyı dökmeye çalışmakta herhangi bir problem yok. Eğer acı kabul edilmiyorsa, duygusuz yan ortaya çıktıysa o zaman faydası daha sonra zarara dönebilecek bir başa çıkma stratejisi kullanılıyor demektir.

“Asla yapmaz,” “olmaz,” -meli, -malı içeren ifadeler, çok genel kaideler varsa orada bilişsel katılık var diyebiliriz. Örneğin bir Müslüman kesinlikle depresyona girmez demek büyük bir bilişsel katılıktır. Ayşe teyze asla dedikodu yapmaz diyor olabilirsiniz. Hayır, yapabilir dediğinizde esneklik noktasına gelmiş oluyorsunuz. Karşımızdakinin bir insan olduğunu, hata yapabileceğini fark etmek bizim esnekliğimizi gösterir. “Ben asla böyle davranmam,” dediğiniz noktalarda bir bakarsınız davranıyor olursunuz ve daha büyük bir kırılma meydana gelir. Dolayısıyla bilişsel esneklik aslında psikolojik esneklik ve dayanıklılığın çok kritik bir noktasında yer alıyor.

Biyolojik nedenlerle ortaya çıkan rahatsızlıklarda içinde bulunulan anın da önemli olduğu çalışmalarda ortaya çıkmaktadır. İçsel Aile Sistemi bağlamında hepimizin psikolojik dayanıklılığı ve esnekliği var ancak yaşanan ortam, aile büyüklerimizin sahip olduğu yanlar genetik olarak getirilmiş olsa da bunları değiştirmemiz mümkündür.

### | **Haksızlığa uğradığımız zaman sessiz kalmak dayanıklılık mıdır, karşı tarafa gösterdiğimiz esneklik midir?**

Haksızlığa uğradığımızın farkındaysak ve bilerek sessiz kalmayı tercih ediyorsak, karşı durmadın diye içimizi kemiren bir nokta yoksa, vakti gelecek ve ben bunu ifade edeceğim diyor, kendimizi yatıştırabiliyorsak burada bir problem olmadığını söyleyebiliriz. Bambu gibi eğildiyse-  
niz ve zamanı geldiğinde bunu ifade ederseniz problem yok. Ancak “İçine at, geçer, ifade etme,” diyorsanız bu o yanımızın benliğimizi ele geçirmesi anlamına geliyor. Haksızlığa uğrayan yan sürekli olarak haksızlığa uğramaya

devam ediyor ve benlik çok arka planda kalıyor, baş etme mekanizmasını kullanamıyor demektir.

### | **Neden koşullara uyum sağlamakta zorlanırsınız?**

Birçok olumsuz problemle karşı karşıya kalıyoruz. Doğum ve ölüm gibi belirsiz olaylar içindeyiz ve bu çok varoluşsal bir kriz. Zorlukların içerisinde hayatta kalıyoruz. Dolayısıyla sürekli olarak farklı zorluklarla karşı karşıya kalınca bambu güçleniyor ve daha dirayetli, kendi istediği noktada, değerlerine uygun bir şekilde hareket edebilen biri haline geliyoruz.

### | **Borderline kişilik bozukluğu olan gençlere nasıl davranmak gerekir?**

Borderline kişilik bozukluğunda yapışkan, sürekli almaya çalışan, sizinle yakın ilişki kurup sömüren bir yan ortaya çıkıyor. Bir an bakıyorsunuz çocuk öfkeli, her şeye düşmansınız, hiçbir şey yapamamışsınız. Bu durumda çok belirgin iki yan ortaya çıkıyor. Bir tarafta çok muhtaç bir yan varken diğer tarafta ihtiyaç duymayan, çok öfkeli, sınırları önemsemeyen, zarar verici bir yan var. Gencin bu yanları görmek ve görmesini sağlamak kıymetlidir.

İdarecilikte zaman zaman anaç yan ortaya çıkmaktadır. Bu yan güneşle birlikteyse problem yok. Ama kişi o çok muhtaç halinde, normalde kendi kendine halledebileceği şeylerde bile size geliyorsa çocuğun yanı ve sizin yanınız bir araya geldiğinde bir de bakarsınız ki çocukla güzel bir ilişki kurmuşsunuz. Sonra bir anda sizi terk ediyor, öfkeleniyorsa ve kimseye ihtiyaç duymuyorum noktasındaysa bu defa sizin yalnız kalmış, ihanete uğramış yanınız

ortaya çıkabilir. Bu, dengeyi yitirmenize sebebiyet verebilir. Benlikte kalabilir, güneş halinizde kalıp yanlarınızı kabul edebilir, anaç yanınızın depreştiğinin ve çocuğun da o yanının sizinle olmaya çalıştığına farkında olursanız bunu dengeye ulaştırabilir, öğrenciye kendisini fark etme noktasında bir yol haritası çizebilirsiniz.

### | Soğukkanlılığımızı nasıl koruyabiliriz?

Benliğimizde kalarak. Kriz durumlarında çok telaşlanan mükemmeliyetçi, sorumluluk sahibi yanınıza “Hepiniz benimlesiniz, durumu benimle kurtarmaya çalışıyorsunuz, teşekkür ederim ama ben bunu halledebilirim,” diyebilirsiniz o yanların sizi ele geçirmesini, elinizi kolunuzu titretmesini engeller, bir yetişkin olarak orada ne yapılması gerekiyorsa yapabilirsiniz.

Saygısızlık, ihmal, hata gibi noktalarda yanlarımız çok depreşiyor, karşı tarafın kontrolsüzlüğü, sınırlarınızı zorlaması kırılğan, depresif ya da özgüvensiz yanlarınızı ortaya çıkarıyorsa bu yanları fark etmek önemlidir. “Şu an kırılğan yanım benimle, bunun en azından beni tamamen ele geçirmesine, güneşi tamamen kapatmasına izin vermemeliyim,” diyebilmek iyi olacaktır.

### | Benlik ve yanların farkındalığını sürekli halde tutmak uzun süreli bir çalışmayla mı mümkün olabilir?

Aslında şöyle; iç sesim diyor ki “Şunu yap” ya da “O kesinlikle öyle değil.” Aslında onlar yanlarımız ve biz günlük hayatımızda bunu hep kullanıyoruz, bu sesler hepimizde var. Örneğin, biz daha iyi olalım diye eleştiren, işimizi iyi



yapalım diye eleştiren, “Mükemmel ol, uyuma, bu sunumu yapamazsan şöyle olur,” diyen yanlarımız var. Bu seslerin zaten biz farkındayız. Bunu Kabul ve Kararlılık bağlamında düşününce diyorlar ki bunu bir megafon olarak düşün, o sesler gelecek ama sen değerlerine uygun hareket et. Bu sistemde “Dur, gör ve ne demek istediğini anla,” ifadeleri ortaya çıkıyor. Örneğin, bu sunum için hazırlanırken teknik bir sorun yaşadım ve bilimsel verileri sunuma ekleyemedim. İçimde sürekli bir ses “Aktaramazsan şöyle olur,” diyor. “Tamam, seni duyuyorum, görüyorum. İnsanlara dokunmak istiyorsun, anlıyorum ama şu anda teknik bir problem var. Ben bunu yapamıyorum,” dediğimde o yan duruldu. Mükemmeliyetçi yanı kendine bıraksaydım “Berbat oldu, yapamadın,” diye bir ses içimde devam ederdi. En azından mükemmeliyetçi yanı gördüğümde, onu anladığımı söylediğimde bu sefer o beni ele geçirmeye çalışmıyor. Yanımda sadece işimi iyi yapmamı isteyen bir noktaya geliyor. Ben bunu görmezsem beni ele geçirebilir ve ben kekeleyen, yapamayan bir noktaya gelebilirim. Bu çok uzun bir süreç değil bence. Bu sesler hep geliyor, hep varlar ama hangi sesler, hangi noktalarda geliyor, bunun farkında değiliz. Belli noktalarda, “Depresifim, üzülüyorum,” diyebiliyoruz, bazen de çok coşkulu olabiliyoruz ama “Ben çok coşkuluyum,” demiyoruz. Coşkulu, depresif, üzgün olduğumuz zamanlar olabilir, bunlar bazen yersiz gelebilir, tamamen üstümüze çökebilir. Örneğin, hiçbir kayıp yaşamadan yas tepkileri verdiğimizizi fark ettiğimizde bunun nedenini düşünmek önemlidir. Örneğin, kriz durumunda “Ben önemsemem, etkilenmem,” diyebilir, bir süre sonra kendinizi depresif hissedebilirsiniz. Olay anında belki üzölmek istiyordunuz ama duygusuz yanınız

önünüze geçti, sonra üzgün yan ortaya çıktı. İlk andan itibaren duygusuz yana dahi izin verebilir, sert rüzgar geçtikten sonra benliğin yanları kapsayarak doğru yaklaşım geliştirmesine yol açabiliriz.

Bir meditasyon daha yapalım. Gözlerinizi kapatmak rahatsız etmiyorsa kapatabilirsiniz. Derin derin nefes alıp verin. Bedeninizi hissedin, bir önceki meditasyonda bıraktığınız yere dönün. Karşılaştığınız yanlarınız insana veya başka bir canlıya benziyor olabilir, bir bulut olabilir. Hiçbir şey görmüyor olabilirsiniz, bunların hepsi çok doğal. Sadece özelliklerinizi bile düşünseniz yeterli. Bunları görüyorsanız içsel bir konuşma gerçekleştirin. Merak eden, yardım etmek, kendini anlatmak, çözüm bulmak isteyen yanlarınız olabilir. Sizi bekleyen öfkeli, üzüntülü, kaygılı, duygulu yanlarınız olabilir. Onlara onları gördüğünüzü, duyduğunuzu ve anladığınızı, onları anlamak için çaba gösterdiğinizi söyleyin. Yaşınızdan, bulunduğunuz konumdan, yaptığınız işten onlara bahsedin. Bu yanlar bizleri çok küçük çocuklar sanabiliyor, bizi korumaya çalışıyorlar. Bu yüzden bilgilerinizi onlara anlatın. Onlara başarılarınızdan bahsedin, hangi zorlukları atlattınız, anlatın. Dinlemiyor gibi durabilirler, yine de anlatın. Bundan sonra da başınıza gelebilecek zorlukları atatabileceğinizi, onları görmek ve duymak için hazır olduğunuzu, onları anlamak için çaba göstereceğinizi söyleyin. Bu ilk karşılaşma, ilk görüşme olabilir ama son olmayacak. İstedikleri zaman kendilerini anlatabilirler. Bunun için onlara hazır olduğunuzu, eğer hazır hissediyorsanız söyleyin. Hazır hissetmiyorsanız hazır olunca yanlarına gideceğinizi söyleyin. Onlara teşekkür edin, sizin için çok çabaladılar, çok mücadele ettiler. Farklı farklı yanlar farklı farklı zorluklara,

rüzgarlara karşı mücadele verdiler. Bunun farkında olduğunuzu, teşekkür ettiğinizi söyleyin. Başka söylemek istediğiniz bir şey varsa onları da söyleyebilirsiniz yoksa yavaş yavaş vedalaşın. Bunun son olmadığını, yeniden görüşmek istediğinizi söyleyin ve vedalaşın.

—

SÜMEYRA ÖZDEMİR NE DEMEK İSTEDİ?

#içselaillesistemleri #bağlamsalbenlikveyanlar #meditasyon #psikolojikesneklik  
#psikolojikdayanıklılık #bilişselayırışma #anileesnektemas

## ERGENLİK DÖNEMİ VE KURALLARA UYUM SAĞLAMA

»»

Uzman Psikolojik Danışman Ayşe Büşra Kiraz Can

**Ayşe Büşra Kiraz Can**, İstanbul Üniversitesi Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik (PDR) lisans eğitiminin ardından aynı üniversitede yüksek lisans eğitimini tamamlamıştır. Kısa Süreli Çözüm Odaklı Terapi, Travma ve Yas, Terapötik Kartlar, Çocuk Koruma Kanunu Danışmanlık Tedbir Kararları Uygulayıcı eğitimlerini tamamlamış, Aile Danışmanlığı eğitimini almaya devam etmektedir. Bir anaokulunda ve TÜRGEV Psikolojik Danışmanlık Merkezi'nde görev almıştır. Hâlihazırda ME-B'e bağlı bir ortaokulda okul psikolojik danışmanı olarak görevini sürdürmektedir.

**Psikososyal Bilgilendirme Programları kapsamında “Ergenlik Dönemi ve Kurallara Uyum Sağlama” adlı seminerimizi gerçekleştireceğiz. Uzman Psikolojik Danışman Ayşe Büşra Kiraz Can, ergenlik döneminin genel özellikleri, ergen bireylerle iletişim ve kurallara uyum süreçleri, olumlu disiplin kavramı ile ilgili paylaşımlarda bulunacak.**

Kendi ergenliğinizi nasıl tanımlarsınız? Kendi ergenliğimizin farkında olmak karşımızdaki ergenle empati kurmamızı sağlayacaktır. Stanley Hall “Ergenlik yeni bir doğumdur, daha üst düzey ve tamamlanmış insan özellikleri doğar,” der. Yeni bir yetişkin kimliği, yetişkin özelliği doğar

ve her doğum sancılı olmaktadır. Ergenlikte bu sancuları, isyanları, asilikleri, problem davranışları görmemiz beklenen bir durumdur.

Yaşam dönemleri içerisinde baktığımızda ergenliği hiçbir zaman tek başına düşünmemeliyiz. Birey, ergenlikte de olsa çocukluk döneminden geçmiş, belli bir yaşantıyı arkasında bırakmış olarak karşımıza gelmektedir. Yine aynı şekilde ergenlik dönemi yaşantıları da yetişkinlik ve yaşlılık dönemlerini etkileyecektir. Dolayısıyla ergenlik tüm gelişim dönemleri içerisinde ele alınmalıdır. Ergenlikle ilgili değişen temel fikirlerimizden biri, ergenliğin yaşamın temel dönemlerinden biri olduğu, bir geçiş dönemi olmadığıdır. Geçiş dönemi olarak baktığımızda karşımızdaki bireyi yetişkinliğe hazırlanmakta olan birey olarak tanımlamış oluyoruz. Bu da bireye yaklaşımımızı etkiler. Ergen bireylere bir şeye hazırlanmakta olan bireyler değil, bizzat o dönemin içinde, o dönemi yaşayan bireyler olarak bakmalıyız. Ergenlik yaşamın temel dönemlerinden biridir; bir ara ya da geçiş dönemi değildir.

Daha modern, gelişmiş toplumlarda ergenlik sürelerinin uzadığını görmekteyiz. Ergenliğe giriş döneminin daha erken yaşlara indiğini, bitme sürecinin ise daha ileri yaşlara evrildiğini görüyoruz. Dolayısıyla modern toplumlarda yaşadığımız için yaşamımızda ergenlik daha önemli bir yer kaplıyor. Bir bireyin 10-12 yaşlarında ergenliğe girdiğini, bitişinin 24 yaşları bulduğunu düşünürsek bireyin yaşamının önemli bir kısmını ergenlik dönemi içerisinde geçirdiğini söyleyebiliriz. Ergenlik, içerisinde pek çok geçişi barındırmaktadır. 12 yaş civarında ergenliğin başladığı düşünülürse liseye geçiş, üniversiteye geçiş, ailesinden ayrıldıysa tek başına yaşama geçiş gibi pek çok değişiklik bu dönemin içerisinde yer almaktadır. Bunun arka planında

psikolojik, nörolojik, bedensel değişiklikler vardır ve birey tüm bu değişikliklere uyum sağlamak durumundadır. Karşımızdaki bireyin yaşadığı tüm bu değişimleri önemsemek, değişiklikleri göz önünde bulundurarak ona yaklaşmak gerekmektedir.

Ergenliğin bir kopma süreci, tek başına kalma süreci olmasından ziyade bu dönemi kişinin kendi ilişkilerini yeniden yapılandığı bir süreç olarak görüyoruz. Dolayısıyla ergenler için kurdukları ilişki oldukça hayatidir. Bağımsızlıkları ne kadar önemliyse ilişkileri de aynı şekilde önemlidir ve ergenlikle birlikte bu ilişkileri yeniden yapılandırmaya başlarlar. Bu anlamda ergenlik bir fırsatlar dönemidir. Çocuklukta sağlıklı kurulamamış aile, arkadaşlık ilişkileri varsa ergenlik dönemi bu ilişkileri yeniden yapılandırması için bireye fırsat sunmaktadır.

### **Ergenlik Dönemi ile İlgili Değişen Yargılar**

Bu yargılar zamana ve kültüre duyarlıdır. Bunu “Bizim ergenliğimiz sizinki gibi geçmedi,” ifadesinin sıkça duyulmasından anlayabilmekteyiz. Ergenlikle ilgili değişen paradigmalarımız dünyanın değişip dönüşmesiyle ilgilidir, bireylere özgü değildir. Ülkemizin bazı bölgelerinde ergenlik dönemine fırsat sunulmuyor. Çocuk gelinleri, suça sürüklenen ergenleri duymaktayız. Bireyin içinde doğduğu kültür bu anlamda oldukça etkiye sahiptir. Bazı kültürler, birey bedensel gelişimini tamamladığında yetişkin rollerini yüklemektedir. Az gelişmiş ülkelerde ergenlik döneminin daha kısa süreli bir dönem olduğunu görmekteyiz.

Ergenlik dönemi evrenseldir, her birey bu süreci tamamlamaktadır ancak bu, bir o kadar da bireysel bir dönemdir. Herkesin ergenliği kendine has ve biriciktir. Aynı ailede yetişen bireylerin bile ergenlikleri birbirinden çok farklıdır.

10-20 yaş aralığında yavaş gelişen bir süreçtir. Fırtınalı bir dönem değildir. Araştırmalar ergenliğin daha sakin geçebildiğini, aile ile ilişkiler yolundaysa çatışmaların olduğunu ama beklenenden daha az olduğunu söylemektedir. Stres ve fırtınalar dönemi değildir. Sağlıklı bir ergenlik dönemi için sağlıklı ilişkilere ihtiyaç vardır. Bu ilişkiler ergenin psikolojik sağlığı için önemli birer faktördür.

### **Ergenlik Döneminde Değişimler**

- **Bedensel Değişimler:** Bedendeki büyüme, kilo ve boyda artış, hormonlar, nörolojik gelişim, cinsiyet organlarının ve cinsel yönelimin gelişimi, seste kalınlaşma-incelme.
- **Psikolojik Değişimler:** Birey ciddi bir kimlik arayışı içerisindedir. Kimlik bocalamaları ve farklı kimlik denemeleri ile karşımıza gelebilmektedir. Bu değişimin de ergenliğin bir parçası olduğunu bilmemiz gerekmektedir. Bir diğeri özerkliktir; özerklik yalnızca bağımsızlık olarak düşünülmemelidir. Evet, bir bağımsızlık arzusu vardır ama bunun ötesinde ergen bireyin kendi ailesinden kopması söz konusudur. Aile ilişkileri de yeni bir değişimden geçmekte, ergen bununla baş etmeye çalışmaktadır. Bir diğer psikolojik değişim, daha benmerkezci bir yaklaşımın ortaya çıkmasıdır. Birey kendisinin, kimliğinin farkına varmaktadır. Kendisine bakışı da değişmekte, çocukluğundaki gibi bakmamaya başlamaktadır. Otokontrol duygusu ergenlikle gelişen bir duygudur. Ortaokulda kendilerini daha kontrol edememekte, davranış kontrolleri zayıf kalmaktadır. Liseye geçildiğinde, ergenlik döneminin daha ortalarına doğru artık bireyin kendini kontrol etmeye

başladığını görmekteyiz. Bu dönemde riskli davranışlar ortaya çıkabilmektedir. Benmerkezci “Bana bir şey olmaz” düşüncesi yaygın olarak görülmektedir. Kendisine bir şey olmayacağını düşünerek farklı eylemlerde bulunabilir. Aynı şekilde bulunduğu akran grubu içerisinde riskli eylem dikkat çekiyorsa birey bu davranışlara devam edebilir. Hayali seyirciler olgusu da bu dönemde ortaya çıkar; birey sürekli izlendiğini, denetlendiğini, gözlerin sürekli onda olduğunu düşünür. Bu da ergenlik dönemi için normal bir değişimdir.

- Toplumsal Değişimler: 12 yaş ile ceza ehliyetinin başladığını, 18 yaş ile artan haklarının olduğunu görüyoruz. Oy kullanabilme, ehliyet alabilme, diğer yasal haklar gibi.

Bütün bunlar bireyin değişimine, kimlik gelişimine, özerklik gelişimine katkı sağlar. “Ergenlik bireyin birçok cephede birden savaşmak zorunda olduğu bir dönemdir.”

### **Ergen Beyni: Geçici Olarak Hizmet Dışı!**

Ergen beyninin geçici olarak hizmet dışı uyarısı veren bir internet sitesine benzediğini söyleyebiliriz. Bir yandan beyin değişirken bir yandan yaşanan değişimlere uyum sağlamak zorunda kalmaktadır. Dolayısıyla birçok farklı işi yapmak gibi bir durum ortaya çıkıyor. Bedensel gelişim daha erken yaşlarda tamamlanmaktayken beyin ve diğer sosyal değişimlerin tamamlanması daha ileriki yaşları bulabiliyor. Beynin ön bölgesi dediğimiz prefrontal korteks kısmının tamamlanması 22-24 yaşlarını bulabilmektedir. Bu kısım tamamlanmadığında birey planlama becerilerini kullanamıyor, sağlıklı bir şekilde mantık yürütemiyor, karar verme becerileri tam anlamıyla gelişemediği için



karşısına çıkan fırsatları değerlendiremiyor. Bazen en basit seçeneği bile seçmekte zorlanabilir, siz sunduğunuzda “Daha önce aklıma gelmemiştir,” diyebilir. Organize olma becerisi de yine beynin prefrontal bölgesiyle ilgili bir beceridir ve bunun gelişmesi de ilerleyen yaşları bulabilmektedir. Soyut düşünme becerisi daha erken yaşlarda kazanılıyor ama üst düzeye ulaşması, özellikle ahlaki gelişim, değerler, kişisel değerlerin gelişimi anlamında soyut düşünme becerisi de önem arz etmekte ve bunun gelişimi daha ileriki yaşları bulabilmektedir.

Ergen beynine baktığımızda daha haz odaklı bir beyin görüyoruz. Haz dediğimizde beyindeki dopamin salgısını içeren kısım aktive olmayı seviyor. Bunun hormonal değişimle de ilgisi vardır. Dolayısıyla haz yaşamaktan hoşlandıkları görülmektedir. Hayali hedeflerin de bu dönemde ortaya çıkması oldukça normaldir. İdeal hedeflerle karşımıza gelebilir, “Ben dünyayı kurtaracağım,” tarzında ifadeler kurabilirler. Bu yüzden ebeveynlere “Akıl yaşta değil, baştadır,” deriz. Ergen bedensel değişimini tamamlamış biçimde karşınıza gelebilir, bu nedenle yetişkin rollerini üstlenmesi gerektiği gibi bir beklenti içerisine girebilir. Ergene yetişkinmiş gibi davranabilirsiniz. Burada bu ayrımın farkında olmanız, ergenin beyin gelişiminin henüz tamamlanmadığını kendinize hatırlatmanız gerekir.

### **Ergenlik Döneminde Olumlu Disiplin**

*“Ve çocuğun uykusu böyle başladı çünkü yeni bir çocuk uyanacaktır.”*

*Cahit Zarifoğlu*

Bu dönem bir tavuğun kuluçkaya yatması ve yeni bir civciv doğması gibi de düşünülebilir. Civciv ortaya çıkarken

yumurtanın çatlama seslerini duymak normaldir. Bu çatlama sesi bağrıışmalarla, çatışmalarla, isyanlarla karşımıza geliyor olabilir. Cıvcivin yumurtadan çıkabilmesi, yetişkin kimliğinin oluşabilmesi için o sesleri duymamız çok normaldir. Çatışmalara, isyanlara, bize karşı gelmelerine değil, bunun getireceği uzun vadeli kazanımlara odaklanmamız gerekmektedir.

### **Olumlu Disiplin Nedir?**

Disiplin zihnimizde daha çok olumsuz bir Şey çağrıştırır, bu nedenle olumlu disiplin kavramı kullanılmaya başlanmıştır. Disiplin temelde bir otoriteyle, baskıcı bir yöntemle sağlanan bir Şey değildir. Baskıcı tarz, baskıcı stiller, baskıcı stratejiler aslında disiplin değildir. Dolayısıyla gerçek disiplin daha çok sevgi ve anlayışı gerektirir. Disiplin sağlıklı bireylerin gelişmesi için istenen bir Şeydir. Bize çağrıştırdığı gibi olumsuz anlamı olan, otoriteyle, despotlukla, baskıcı bir yaklaşımla kazanılan bir durum değildir. Disiplin uğruna eğer bir alanda yaşamın tadı kaıyorsa, bireyler disiplin uğruna birbirleriyle çatışıyorsa bunun ismi aslında disiplin değil, yaptırımdır. Bu alanda baskıcı kişi kimse onun yaptırımları uygulanıyordur. Disiplin daha iş birliği içerisinde, sevgi ve anlayışla yürütülen bir süreçtir. Bir olaydan çok bir ilişkinin ürünüdür. Kurallar koyarsınız; disiplin kurallara uyulması ya da uyulmaması demek değildir. Çok boyutlu bir ilişkinin, uzlaşmanın ifadesi olarak ortaya çıkar. Disiplinin amaçlarından biri güven sağlayan çevredir. Disiplinli çalışmak dediğimizde aklımıza gelen Şey tutarlı, istikrarlı çalışmaktır. Disiplinin özünde bu tutarlılık vardır. Bu tutarlılığı bireye sağladığımız zaman ona güven sağlayan bir evre de sunmuş oluyoruz. Dolayısıyla bu güven sağlayan çevrede bireylerin birbiriyle kurdukları

ilişki de gelişiyor. Bu ilişkiler geliştiğinde aidiyet hislerini de sağlamış oluyoruz. İlişkiler geliştiğinde, güven sağlayan çevre içerisinde hem davranışların sorumluluğunun olması, bunların farkına varılması hem de kuralların olması, o kurallara uyulmadığında herkese aynı yaptırımın uygulanması, herkesten aynı bedelin istenmesi demektir. Birey bunun farkında olduğunda, bu tutarlılığı gördüğünde güven sağlayan çevre hissini yaşamış olur.

### **Ergenler Neden Tepkili?**

Ergenlerin kurallara tepkili olmasının nedenlerine bakalım. Birey bağımsızlığına ilk kez kavuşmuş olabilir. Ülkemize baktığımızda neredeyse her bölgede aile baskısından kurtulmak için üniversiteye hazırlanan gençler, özellikle genç kızlar görebiliriz. Karşımıza gelen birey baskı altında büyümüş ve ilk kez bağımsızlığına kavuşuyorsa tepkili olması oldukça normaldir. Çok acıkan, gün boyu hiçbir şey yememiş birisinin yemek dolu bir sofraya gördüğünde nasıl saldıracığını düşünün. Yıllarca baskı altında büyüyen birisinin özgürlüğüne kavuştuğundaki tepkisi de bu şekilde olmaktadır. Dolayısıyla bireyin böyle bir yaşantısı varsa bunu anlamak gerekmektedir.

Bir diğeri ailede sınırların konulmamış olmasıdır. Kişiye karşı hiç denetim sağlanmadıysa, sınırlar konulmadıysa bireyin kurallara, sınırlara tepkisel yaklaştığı görülebilir. Bu özellikle parçalanmış aileye sahip bireylerde çok sık görülür. Birey, tutarlı bir ailede değil de parçalanmış bir ailede büyümüş, bireyin arkası hep toplanmış, bireye hiç sınır konulmamış, hiçbir sorumluluk verilmemişse sınır isteyen, kural koyan bir ortama girdiğinde tepkisel davranabilmektedir.

Kuraldışı davranışların ergene ne kazandırdığı anlaşılmalıdır. Ergen kurallara uyduğunda kazanacağından daha fazla ne kazanıyor olabilir ki kurallara uymamayı tercih ediyor diye düşünölmeli. En fazla kazandıkları şey akran grupları içinde ilgi çekmek, akranlarının odağı olmak. Koyduğumuz kurallar içerisinde buna da fırsat vermemek gerekiyor. Dezavantajlı gruplarda suç oranlarının neden fazla olduğuyula ilgili yapılan çarpıcı bir araştırmaya göre dezavantajlı mahallelerde yetişen bireyler yalnızca suç işlediklerinde otorite figürü ile karşı karşıya geliyor. Sadece suç işlediğinde otorite kişiyi karşısına alıp konuşuyor ve insanca muamele gösteriyor. Otorite sadece kurallara uyulmadığında kişiyle iletişim kuruyorsa bu davranışlarını gözden geçirmelidir. Okullarda da bu durumla sıkça karşılaşmakta, disiplin problemi olduğunda idare çocukla iletişime geçmektedir. Çocuk olumlu bir davranış sergilediğinde de, hayatına sakince devam ediyorsa da yanınıza çağırıp halini hatırını sormak gerekmektedir.

### **Kuraldışı Davranışlar Ergene Ne Sağlar?**

- Kendini ispat etmeyi sağlıyor olabilir. Birey kendini ifade etme fırsatı buluyor olabilir.
- Ergen birey kimliğini arıyor ve bunu doğrulamaya çalışıyor olabilir.
- Kendi yaşamını kontrol edebildiğini göstermeye çalışıyor olabilir.
- Yetişkin otoriteye ve geleneksel topluma karşı açıkça karşı koyma.
- Akran grubuna kabul edilme.
- Kaygı, engellenme, yetersizlik ve başarısızlıkla baş etme.

Yapılan çalışmalar, ergenlerin engellendikleri ya da anlaşılmadıklarını hissettikleri zaman otorite figürüne karşı tepkili olduklarını göstermektedir. Düşman gibi görebiliyor, akranlarına veya kendilerine karşı şiddet eğilimi gösterebiliyorlar. Dolayısıyla bu ergenlere anlaşıldıklarını hissettirmemiz gerekmektedir. Anlamıyor olsak bile “Seni anlamıyorum,” demek yerine “Seni anlamaya çalışıyorum, yeniden anlatır mısın, biraz daha kendinden bahseder misin?” gibi ifadeleri kullanmamız daha sağlıklı olacaktır.

Disiplin cezası alan ergenlerin öğretmenin duygusal istismarına daha fazla maruz kaldıkları görülüyor. Aşışılama, lakap takma, görmezden gelme duygusal istismar örnekleri olarak sunulabilir. Öğretmenin çocuğa karşı bu tarz tavırları takınması sonucu çocuğun suç davranışlarına eğilimi de artmış oluyor çünkü algıladığı istismar duygusuyla baş etmeye çalışıyor.

Ergenler asilik ettikleri veya karşı çıktıkları zaman yetişkinler bunu bütün değerlerinin -hatta milli ve manevi değerlerin- reddi olarak algılayabiliyor. Ergenler ise bu karşı çıkma davranışlarına daha az anlam yükleyebiliyor.

Bir başka araştırmada kuraldışı davranışları daha fazla sergileyen ergenlerin algıladıkları ilgi, sevgi ve yakınlığı yeterli görmedikleri ortaya konulmuştur. Dolayısıyla disiplin uygular, kural koyarken bu ilgiyi, sevgiyi, yakınlığı da sunmamız gerekiyor. Yaşam kaliteleri yükseldiğinde kuraldışı davranışları da daha düşük oranda gerçekleştiriyorlar. Ortamlarında stres artırıcı faktörler varsa bunları da azaltmak gerekiyor.

Ergenler hem bağımsızlık hem de sınır arayışındadır. Göz önünde bulundurulması gereken temel meselelerden birisi de budur. Belli bir düzeyde bağımsızlığa, belli bir düzeyde de sınır arayışına ihtiyaç duyuyorlar çünkü kimlik

gelişimi sürecindeler, sınırlar olmadan da kimlik geliştiremezler. Dolayısıyla bir sınır arayışındalar ve rehberliğe ihtiyaç duyuyorlar. Tam da burada sizlerin ergenlere sunduğunuz rehberlik hizmete girmiş oluyor. Ergenlere yaklaşımı bağımsızlık ve sınır arayışını dengede tutarak sunmak gerekmektedir. Rehberlik ve koşulsuz kabul ihtiyaçları sürüyor. Ergenlik döneminde bu ihtiyaçları göz ardı etmemek gerekiyor. Bazen ergenlerin bağımsız tavırları bize ihtiyaç duymadıklarını düşündürebilir ama belli bir yaşa kadar hem ebeveynlerinin hem de diğer yetişkinlerin rehberliğine ihtiyaç duyuyorlar.

Ergenlerle güven ilişkisi oluşturmak zorundayız çünkü ergenler hem başkasına güvenme hem de kendilerine güven duyulması ihtiyacı hissediyor. Bir araştırma ergenlerin ergenlik döneminde bir bağlanma figürü olma ihtimaline kavuştuklarını ortaya koymaktadır. Ergenlik dönemiyle birlikte artık kendilerine de sevgi ve ilgi gösterilmeye başlanır. Sadece bağlanan konumunda değildirler, başkaları da onlara bağlanmaya başlar.

### **Olumlu Disiplin Sunmak**

Olumlu disiplin sunarken dikkat etmemiz gereken bazı noktalar vardır. Bireyin sınırları göz önünde bulundurulmalıdır. Mahremiyet alanına girmemeliyiz. Bazı zamanlarda duygusal yaşam olayları geçirmiş ergenlere karşı daha yakın ilişki kurma ihtiyacı hissedebiliyoruz. Bizim sunduğumuz sevgi ve ilgi ergenin ebeveynlerinin sevgi ve ilgisinin yerini tutmayacaktır. Dolayısıyla daha zor yaşantıları olan, acı deneyimi olan ergenlerle irtibata geçerken onun sınırlarını göz önünde bulundurmamız ve oradan öteye geçmememiz gerekmektedir.

Olumlu disiplin sunarken etkili iletişim önemlidir. Bu iletişim tek bir olay temelli olmamalı, uzun süreli olmalıdır. Ergenlerle kurulan uzun süreli iletişim onlara disiplin sunmanızda veya koyduğunuz kuralları uygulamanızda etkili olacaktır. İletişiminizi güçlendirmeniz, disiplininizi güçlendirmeniz anlamına gelir. İletişimi basite almamak, bir kelimenin bile vurgusuna dikkat etmek gerekir. Olumlu iletişim olumlu disiplin kurmak demek olacaktır.

Bu kurala bireyin gerçekten ihtiyacı var mı? Bu kuralın amacı ne? Bunlara neden dikkat edilmeli? Bunları önce bizim bilmemiz gerekiyor. Ergen de bunları sorgular. Bu nedenle imkân varsa kuralın anlam ve amacı ergenle paylaşılmalıdır. Kural yasak meyve haline getirilmemelidir. “Bunu yapmayın, basmayın, koşmayın,” gibi olumsuz ifadeler kullanmak yasağı daha cazip hale getiriyor. Bir şeyi yapmamalarını söylemek değil, neyi yapmak gerektiğini söylemek olumlu disiplini sunmakta daha etkilidir. Kuralı mutlak bir gerçeklik olarak sunmamak gerekir. Kural oluştururken ergenleri bu sürece dahil etmek olumlu katkı sağlayacaktır. Kuralı “Bunun yapılması gerekiyor!” gibi mutlak şekilde sunmamak, “Bu kuralı oluşturmak bizim yararımıza olabilir, siz ne düşünüyorsunuz, farklı önerisi olan var mı?” ya da “Sizin aklınıza farklı bir öneri geldiyse öyle de yapabiliriz. Hangisini istersiniz, hangisi sizin için uygun?” gibi sorular sorarak kuralları oluşturmak süreci daha kolay hale getirecek, disiplinin olumlu hale gelmesini sağlayacaktır. Kısmi özgürlük-sorumluluk kısmi denetim, ergenlerin hem bağımsızlığa hem kısmi denetime ihtiyaçları vardır demektir. Denetimi bırakmayı hiçbir zaman tavsiye etmeyiz. Dolayısıyla biraz denetimi, biraz da o özgürlüğü, bağımsızlığı sunmamız gerekir. Özgürlüğü,

bağımsızlığı sunarken de sorumluluk dengesiyle sunmamız gerekir.

Öğrenci ile ilişkileri güçlendirmek önemlidir. Kural odaklı olmak yerine ilişki odaklı bir yaklaşımı benimsemek gerekir. “Öğrencimle ilişkim nasıl? Öğrencim bu ilişkiden memnun mu? İlgilenildiğini, anlaşıldığını hissediyor mu?” Bunları göz önünde bulundurmak ve ilişki odaklı disiplin sunmayı benimsemek gerekmektedir.

Kurallar oluştururken,

- Kurallar net ve somut ifadelerle oluşturulmalıdır. Kural boşluğu gibi bir olasılığa imkân tanıamak gerekir.
- Az sayıda kural daha uygulanabilir olacaktır.
- Olumlu ifadeler içeren kural cümleleri daha etkilidir.
- Ergenin yaşını dikkate almak gereklidir.
- Kuralların nedenleri açıklanmalıdır.
- Oluşturulan kurallar pratiğe dönüştürülmelidir. Siz de kuralları uygulayarak ergenin kuralı benimsemesine katkı sağlamalısınız.
- Tutarlılık önemlidir. İdarecilerin bir kısmı kuralı uygular, bir kısmı uygulamazsa ergende kafa karışıklığı meydana gelir ve kuralın geçerliliği zayıflar.
- Kural koyma döneminde ergenler sürece dahil olursa kuralı daha kolay benimseyeceklerdir.
- Uzlaşa sağlanmalı. Bir nebze sizin bir nebze de ergen bireyin istekleri göz önünde bulundurulurken kurallar konulmalıdır.

Ergenlerin kurallara uyma sürecinde,

- Ergenin mahremiyetine saygı duyulmalıdır.



- Bağımsızlık ister, özerklikleri için mücadele ederler. Bu mücadeleyi şahsi algılamayın.
- Olumlu pekiştirmeler kullanın. Kurallara uymayanları cezalandırmak yerine kurallara uyanlara olumlu sözler söyleyin. “Aferin, seni takdir ediyorum, kurala ne güzel uyum sağlıyorsun,” gibi ifadelerle ergenleri pekiştirmek gerekir.
- Davranışı kimlik haline getirmemek, etiketlemek gerekiyor. “Biz de ergen olduk, biz sizin gibi değildik. Burada yaşıyorsan bu kurallarımıza uycaksın!” şeklinde ifadeler ergeni çok rahatsız ediyor. Son ifade özellikle ergenin aidiyet duygusuna oldukça zarar vermektedir.

### **Neler Yapılabilir?**

Yalnız vakit geçiren ergenler daha mutsuz, daha mutsuz oldukları için de daha tepkililer. Dolayısıyla ergenlerin sosyal ilişkilerini güçlendirmemiz, bunun için alan yaratmamız gerekiyor. Yetkili strateji kullanılabilir. Bu stratejide ergeni bağımsızlığa teşvik etmek, aynı zamanda denetlemek gerekiyor. Ehliyet sınavında fren ve gaz hem sürücünün hem de onu denetleyen hocanın ayakları altındadır. Ergenleri denetlemek de aynen bu şekildedir. Gazı ve freni tamamen ona bırakmamak ama denetimi biraz da ergene vermek gerekiyor.

Birden fazla ders dışı aktiviteye katılım teşvik edilmeli. Ders dışı aktiviteye katılım ergenin iyi oluşuna katkı sağlamakta, böylece kuralları benimsemesi de kolaylaşmaktadır.

Ergenlerin çoğu çevrelerindeki değerlere sadık kalır ancak bir arayış dönemi yaşar. Kurallara karşı gelmelerini

değerleri benimsemiyor, kabul etmiyor, değerlerimiz elden gidiyor şeklinde algılamayın, etiketlemeyin. Arayış döneminde bütün değerleri yoklaması, araştırması normaldir. Ergenin buna yüklediği anlam bizim yüklediğimizden daha az. Bunu da göz önünde bulundurun.

Özetle, bireyin yararını ve ihtiyacını gözetin. İlişki odaklı, olumlu davranışları hedefleyen bir disiplin anlayışı içerisinde olunmalıdır.

| **Öğrencilere genelde duyurular yapıyoruz, kısa ve net ifade etmeye çalışıyoruz. Açıklamayı o an mı yapmalıyız yoksa sadece soru sormaya gelenlere mi yapmalıyız?**

Açıklamayı o anda yapmalısınız. Çocuk kurala uymadığında bu kuralın neden var olduğunu açıklıyoruz. Bu olmadan, en başında net ve somut biçimde ifade edersek benimsenme sürecini daha kolay kılabiliriz.

—  
AYŞE BÜŞRA KIRAZ CAN NE DEMEK İSTEDİ?

#ergelikdönemi #değişenyargılar #olumludisiplin #ergenlernerdentepkili  
#kuraloluşturma #kuraldışıdavranışlar



# İLETİŞİM NEDİR, İLETİŞİM KURARKEN NELERE DİKKAT ETMELİYİZ?

””

Klinik Psikolog Ünzile Daşdemir

**Ünzile Daşdemir**, 2013 yılında Çapa Fen Lisesi'nden mezun olduktan sonra tam burslu olarak girdiği Üsküdar Üniversitesi Psikoloji (%100 İngilizce) bölümünü yüksek onur derecesi ile tamamlamıştır. 2016 yılında, öğrenci değişim programı ile Almanya Justus-Liebig-Universität Gießen'da psikoloji öğrenimi görmüştür. Lisans öğrenimi sırasında akademik araştırmada yer almış, sosyal sorumluluk projeleri ve gönüllü çalışmalara katılmıştır. Öğrenimi süresince çeşitli kurumlarda staj yapma fırsatı bulmuştur. Yüksek lisansını, başarı burslu olarak girdiği Üsküdar Üniversitesi Klinik Psikoloji alanında tezli olarak tamamlamıştır. İstanbul Doğum Akademisi'nde aldığı eğitim ve tez süreci sonrası Doğum Psikoloğu, Doğuma Hazırlık Eğitmeni ve Doğum Destekçisi olarak serbest zamanlı çalışmaktadır. Çocuk, ergen, yetişkin alanında danışan görmektedir. Çocuk merkezli oyun terapisi uygulayıcısıdır.

| **“Yönetici İletişim Becerisi” temalı seminerlerimizden “İletişim Nedir, İletişim Kurarken Nelere Dikkat Etmeliyiz?” konulu seminerimizi gerçekleştireceğiz. Klinik Psikolog Ünzile Daşdemir iletişim kavramını ve iletişim kurarken nelere dikkat etmemiz gerektiğini bizlere aktaracak.**

Bugün açıkçası şu noktayı kıymetli görüyorum: Programın adı “İletişim Becerileri” ve belki de ilk konuşmacı

olarak bu iki kelimenin de seçimine dikkat etmeyi önemli görüyorum. Bazı kelimeler kullanıldıkça bizim için anlamını yitirebiliyor. İletişim de maalesef bu kelimelerden biri olabiliyor. Mesela ben şimdi size “Bir limon düşünün. O limonu kestiğinizi düşünün, limonun suyu tahtaya akıyor. Siz limonu alıyorsunuz, elinize sıkıyorsunuz, suyu akıyor. Belki burnunuza götürüp kokluyorsunuz, kokusu geliyor,” deyince limonu ne kadar da hissedebiliyoruz. Bazılarınızın tükürük salgıları bile çalışmaya başlamıştır. Ancak “Kırk beş saniye boyunca limon deyin,” desem limon, limon demeye başladığınızda muhtemelen otuzuncu saniyeye gelmeden limon kelimesi sizin içi anlamsızlaşır. İletişim de hayatımızda maalesef bu kelimelerden biri haline geldi. İletişim, iletişim, iletişim... Dedikçe altı o kadar boşaldı ki... Programlar bazen birbirinin benzeri olmaya başladı. Ama programlardan çıktıktan sonra hep duyduğumuz ama bir türlü alamadığımız şeylerle karşı karşıya kalabiliyoruz. O yüzden sunumumun içeriğinde bir parça bunlara dikkat etmeye çalışacağım. Bu seminer bittikten sonra yanımıza kalacak şeylerin burada yer almasını, onlara alan açmayı istedim. Diliyorum sizin için de böyle olur. İkinci kelimeye, yani “Beceri” kelimesine dikkat ettiğimizde bu da bence çok özel bir kelime; bu kelime seçiminden dolayı çok teşekkür ediyorum. Beceri doğal kabiliyet, yetenek gibi doğuştan gelen bir şeyi değil, deneyimledikçe, pratik yaptıkça geliştirdiğimiz bir şeyi ifade eder. İletişimde de aslında durum böyledir; o da bir beceridir. “Ben bunu yapamıyorum, beceremiyorum,” demek yerine nasıl bir enstrümanı çalmak için pratik yapmamız, onunla haşır neşir olmamız, ona vakit ayırmamız gerekir, iletişim becerilerimizi geliştirmek için de bir parça ona vakit ayırmamız, öğrendiklerimizi hayatımıza almak için alan açmamız kıymetlidir.

Bugün “İletişim Nedir, İletişim Kurarken Nelere Dikkat Etmeliyiz?” kısmına odaklanıyor olacağız. Dinleyen arkadaşlara şimdiden güzellikler ve kolaylıklar diliyorum.

Sunumumu şöyle ifade edebilirim: İletişim, iletişim öğeleri nedir? İletişimde önemli olan hususlar nelerdir? Bunlara değinerek ilerleyeceğim. En çok altını çizeceğim noktanın birazcık da iletişimde önemli hususlar olacağını söyleyebilirim. Çünkü daha sonra bahsedeceğimiz iletişim kazaları, iletişim engelleri gibi noktalarda iletişimde dikkat edeceğimiz hususlardan bir hayli faydalaniyor ve besleniyor olacağız. Bunun ardından iletişim kazalarına, iletişim engellerine sebep olan durumlar ve bu durumlarda yapılabileceklerle ilgili de paylaşımlar yapacağım. Belki de şunu vurgulamak kıymetli olur: Merkezde yer alan kişi olduğunuzu düşünün. Belki birisi için evlatsınız, bir başkası için eşsiniz, belki nişanlısınız, birisi için belki anne babasınız ve ebeveyn rolündesiniz, belki bir yere gittiğinizde orda bir müşterisiniz ya da şu anda burada bir çalışansınız, belki iş arkadaşlarınız için bir meslektaşınız. Baktığımızda kendimiz merkezde durduğumuzda aslında ne kadar çok role giriyoruz ve her rolün kendi dinamiği de var. Çocuğumuza davrandığımız gibi annemize aynı şekilde davranamayız. Tamamen bağlam, yaklaşım olarak değerlendirdiğimizde aynı noktada duruyor olmayız. Şu anda burada da idareci, ebeveyn, öğrenci, veli profili dediğimizde yüzlerce, binlerce insan var ve her birinin arasında oluşabilecek binlerce, milyarlarca diyalog ve ihtimal var. Biraz da her duruma uyabilen noktalara temas etmeye çalışacağım.

İletişim unsurlarından verim alabilmek için motivasyona ihtiyacımız var. Biz burada motivasyonlu kısmı sağlalım istiyoruz. Çünkü biz arabayı anlatmaya devam ederiz. Her türlü parçasını detaylandırırız, her türlü unsuruna

çok dikkatlice bakıyor oluruz ama nihayetinde arabanın yakıtı olmadığında gitmediğini gözden kaçırabiliriz. Biz bugün yakıt kısmına odaklanalım istiyorum. İletişimde aslında bu beş ögenin önemli olduğunu vurgulamak istiyorum. Burada bazen kaynak kısmında, yani iletişimi başlatan kısımda, bazen de alıcı kısmında oluruz. Yerimiz değişebilir, iletişim bağlamında. Bununla birlikte ilettiğimiz bir mesaj vardır. Bir de o mesajı ilettiğimiz kanallar vardır. Kanallar bazen yazılı, bazen sözlü, bazen tamamen beden dili ile olur. Bunlardan iletişimin temel ögeleri olarak faydalanıyor oluruz. Faydalanıyor oluruz diyorum çünkü amacımız aslında faydalanmak. Eğer bunlar bizim için bir hendeğe, yani engele dönüşüyor ise faydalanıyor olmayız, buralara takılıyor oluruz. Amacımız her bir ögenin her bir parçasını destekleyici olarak almak. Beşinci ögemiz dönüt dediğimiz geribildirim kısmı. Bunların nerelerde kullanılacağına birlikte dikkat ediyor olacağız. Programın afişinde Yunus Emre'nin sözü yer alıyordu. Ben Hz. Mevlana'dan bir alıntı paylaşmak istiyorum. "İnsan dilinin altında gizlidir. Bu dil can kapısına perdedir. Konuşma rüzgarı esip de perde aralandı mı içinde yılan, çıyan mı var yoksa inci, mercan mı, belli olur." Bu bizi rahatlatabilecek kıymetli noktalardan biri. Çünkü ben de hâlihazırda insanlarla iletişim içerisinde olan ve mesleki hayatımda da günlük hayatımda da çok çeşitli insanlarla karşılaşan biriyim. Burada özellikle idareci arkadaşlarımızın da çok farklı insanla, çok farklı profildeki kişilerle karşı karşıya geldiğini tahmin edebiliyorum. Burada "Ama siz bizim kimlerle karşılaştığımızı biliyor musunuz?" şeklinde bir yaklaşım açıkçası bizi çözüme götürmeyecektir. Çünkü biz aslında kendimizi yansıtmakla sorumluyuz. Karşımıza o kadar değişik insanlar gelse de biz iletişimde kendimizin ne olduğunu ortaya

sunuyor olunuz. O yüzden biz kendi merkezimize odaklanacağız. İletişimde kendi yapabileceklerimize daha dikkat ediyor olacağız. Biraz görselleştiriyor da oldum. Çok sayısal bir kısım değil. Ama bizim değişim ve dönüşümümüz süreci etkilemez mi? Elbette etkiler. Burada da çizili olduğu şekilde bir AB doğrusu düşünün. Burada A'yı temsil edelim. A noktasında durduğumuzu düşünün. Sizin birazcık da olsa yer değiştirmeniz aslında yeni bir AB doğrusu oluşturur. Sizin iletişimde farklı bir konum almanız karşı taraf "Ben böyle durmaya devam edeceğim," dese de iletişim sürecini değiştirip dönüştürür. Her iki tarafın da atacağı adımlar elbette belki birazcık daha kısıtlı olur. Ancak yine de pek çok şeyi sağlayabilir, dönüştürebilir. Bunun örneğini şuradan veriyorum olayım. Anne kız ilişkisinde çok çatışmanın gözlendiği bir süreçte ilk adım, bebek adımı diyebileceğimiz belki de bir adım düşünelim. Bütün o hakaretlerin, sert sözlerin altına girebilecek bir -ciğim eki: Anneciğim. Sadece bunu koyduk. "Anneciğim," diye başlayan süreç karşı tarafı etkileyince karşı tarafın artık dönütleri değişmeye başladı. Tamamen birbirini yiyip bitiren ilişki "Anneciğim" sözünün dönmesiyle birlikte çok daha başka bir boyuta ulaştı. O yüzden "Biraz çok şeyi değiştirir," deriz. Çok küçük adım gibi görülebilecek, iletişimdeki her türlü hassasiyet aslında çok fazla şeyi değiştirecektir. Moşe'nin hikayesini çok kıymetli görüyorum ancak bir parça uzun bir hikâyeye. Dileyenler için hikâyenin yer aldığı masal terapi kitabını iletebilirim. Çok kıymetli gördüğüm, naçizane önerebileceğim, içerisinde farklı farklı hikayelerin yer aldığı bir kitap. Dileyen, isteyen olur, e-posta adresime yazarlarsa kendilerine bu hikayelerin olduğu kısmı da ulaştırırım. Şimdi iletişimde önemli hususlar kısmına



geçip buradakileri biraz detaylandıracağız. Yalın görünen kısımların derinliklerine bakacağız.

## 1. İsim ile Hitap

Düşünürsek bir çocuğun dahi daha bebekken ilk tepki vermeye başladığı şey ismidir. O kadar çok defalarca yüzüne bakarak o isimle sesleniriz ki bir süre sonra, bir ya da bir buçuk yaşındaki çocuklarımızın sadece ismiyle seslendiğimizde dönüp bize baktıklarını görürüz. İsim bizim en çok duyduğumuz ve içselleştirdiğimiz şeydir. O yüzden hayatımızdaki yeri de çok büyük. Çok kalabalık bir ortamda sadece isminizi duymanız dahi radarınızın bir anda oraya çevrilmesini sağlar. Bir anda biri bana seslendi galiba diye aramaya başlarsınız. İsminiz sizi oraya getirir, orada var kılar. O yüzden birisiyle iletişim kurarken ismiyle hitap etmeyi öne çıkaralım. Şöyle örneklendiriyorum olayım. Yaşam-sal çalışmalarını yüz yüze programlarda biraz daha yapıyoruz. Bazı yaşamsal örneklerden beslenmeye çalışacağım. Lisans zamanımda işlem yapmak için bankaya gitmiştim. Yoğun, memur arkadaşın da bir hayli zorlandığı bir gündü. İşlemlerimi hallederken kartvizitinde ismini gördüm. Yaptığı işlemler için ismini söyleyerek İbrahim Bey'e teşekkür ettim. Bilgisayar ekranı önünde yorulmuş, bitmiş bir şekilde duran İbrahim Bey'in bir anda gözlerini kaldırdığını, donuk yüzünün bir anda nasıl bir gülümsemeye geçtiğini, işlemlerin devamını yaparken ne kadar orada var olmaya devam ettiğini gözlemleyebildim. Bu benim hayatımda ismi daha çok merkeze almamı ve deneyimlemeyi sağlayan bir örnek oluşturdu. Diyelim karşınızdaki kişinin ismini unuttunuz ya da bilmiyorsunuz. Bilmediğinizde sormak çok daha kolaydır. Unuttuğumuzda genelde çaktırmamaya çalışırız. Belki ismini söylemeden hitap etmeye

çalışırız. Belki “siz” diyerek kurtarmaya çalışırız. Ama bu bizi de zorlar. O yüzden belki şundan faydalanmak kıymetli olabilir: “İsminiz çok değerli, yanlış da hitap etmek istemiyorum, isminizi tekrar alabilir miyim?” diyebiliriz. Başka bir teknik olarak şunu söyleyebilirim. Numarasını kaydedeceksiniz, “İsim, soy isim alabilir miyim?” dediğinizde belki kişiden sadece soyadını istiyor gibi durursunuz ancak hem ismine hem de soy ismine hâkim olabilirsiniz. Bunun gibi noktalarla ismini istemekten çekinmeyelim. Çünkü ismi gerçekten o kişiyi oraya var olarak getirir. Ve kişinin bilincinin çok daha var olmasını sağlar. Bunun altını bu sebeple çizmeliyiz.

## 2. Yüz Yüze İletişim

Bazen çalışma ortamlarında yaşanabiliyor. O an meşgulken, bir işimizi hallediyorken, belki de elimiz hala laptopun üstüdeyken kapı açılıp biri giriyor. O insana bakıyorsunuz ama burada bir parça şu his de geçebiliyor: Ne söyleyeceksen söyle, sen gidince ben daha devam edeceğim, aklım hala işimde. Bunun gibi bir durumda, tam olarak kendimizi o insana vermediğimizde gerçek anlamda iletişimden de bahsedemiyoruz. O yüzden eğer işimiz varsa belki de bunu ifade edebiliriz. Zaten bilgilendirme kısmında bundan bahsedeceğiz ama o an ifade etmek gerekebilir. Mümkünse de o an ellerimizi işimizden çekip “Buyurun, nasıl yardımcı olabilirim?” diyerek o kişi ile yüz yüze iletişimi sağlamak kıymetli olacaktır. Çünkü iletişimin burada kaynak kısmında değil de alıcı kısmında olduğunuzu hayal edin. Genelde kaynak kısmında olduğumuzda çok fazla etkisini fark etmeyiz. Ancak alıcı kısmında ne kadar rahatsız edici olabildiğini, ne kadar kötü hissettirebildiğini daha fazla deneyimliyoruz. Orada alıcı kısmında olduğumuzu

düşündüğümüzde gelen bir insan ama çok ilgilenilmiyor, tam bir cevap alınmıyor. Bu iletişimi çok fazla sekteye uğratabiliyor. Burada yüz yüze iletişim için mümkün olduğunca atmosferi ve ortamı düzenlemek kıymetlidir. Yüz yüze iletişimde de yüzün etkisi devreye girmiş oluyor.

### 3. Yüzün Etkisi

Burada da yüzün, bakışların etkisi önemli. Bir insana her zaman bakıyorsunuz ama nasıl baktığınız, hatta nasıl bakmadığınız da iletişimin bir parçası. İletişim için düşündüğümüz şey biraz daha farklı olabiliyor. Ancak şöyle düşünelim: İki insan yolda yan yana geçerken birbirlerini bir saniyelğine görmüş olsunlar. Birbirini gördüler. Daha sonra yüzlerini çevirerek ikisi de diğer yöne bakmaya devam ederek ilerledi. Burada da bir iletişim var. Ne diyor buradaki iletişim? Seni gördüm ama seni tanımıyorum. O yüzden seni rahatsız etmemek için bakmadan ilerliyorum. Burada bakmayışın da etkisini gözlemlersek bakışlarımızın da etkisini hissedebiliriz. Nasıl bakıyoruz? Tebessümle mi, dikkatli bir şekilde mi bakıyoruz, gerçekten mimiklerimiz buna dahil oluyor mu yoksa o an orada gibiyiz, gözümüz üstünde ama varlık olarak tamamen başka bir yerde miyiz, boş bir bakış içinde miyiz? Bunlar karşı taraftan bir hayli fark edilir, anlaşılır. Siz de alıcı olduğunuzda çok net fark edebilirsiniz. O an kafanız dağıldıysa, söyleyebileceğiniz bir noktadaysanız “Kusura bakmayın, gerçekten şöyle bir işlem vardı da zihnim biraz dağıldı. Tekrar alabilir miyim o kısmı,” diyerek açıklama yapmamız dahi o iletişimi çok olumlu destekleyecektir. O an “Tamam, hadi neyse, geldin tekrar buraya,” dediğimizde tüm o kopukluk, karşı taraf için iletişimin sürekli düğümlendiği, takıldığı yerler haline gelmeye başlar. Bu noktalarda gerektiğinde bilgilendirme

yapabilir, “Kusura bakmayın. Sabahtan beridir toplantıdaydım, zihnim çok yoruldu, birazcık dağılılabirim,” diye açıklama yapabilirsiniz. Bu açıklamaları yapmak karşı tarafla aynı zeminde buluşmanızı sağlar. Yoksa o sizin neler yaşadığınızı bilmeyecek. Kendi tarafında belki önemsenmediğini, kale alınmadığını hissedecek ama bu açıklamayı yaptığınızda aynı zeminde iletişim kuruyor olursunuz. Bu da bizi zaten iletişim kaza ve engellerinden koruyacaktır.

#### **4. Kelimelerin Seçimi**

Nezaket ve letafet icabıyla gerekli olabiliyor. “Sen onu halledersin,” demekle “Senden yapmanı rica ediyorum,” demek arasında farklar olduğu gibi mümkün olduğunca kelimelerin seçimi kaynaktan çıkan mesajı kanal olarak daha güzel bir şekilde iletmemizi sağlar. İlgilenme ve bilgilendirmede de az önce söylediğim kısmı şöyle ele alabilirim:

##### **a. Bilgilendirme**

Diyelim ki meşgulsünüz, kapıdan biri girdi. Bir şey soracak size ama gerçekten bir acil durum ve siz de bir toplantıdasınız. “Beş dakika kadar sürecek. Beş dakika sonra sizinle görüşebilir miyim?” diyerek siz de bilgilendirebilirsiniz. Bir ebeveyn, bir veli bir kuruma gelip beklerken “Yarım saat sonra sizinle ilgilenebilecek,” ya da “On beş dakika sonra yanınıza gelecekmiş,” “Sizi arayacakmış,” şeklinde bilgilendirmeler karşı tarafı çok rahatlatır. Alıcı kısmında olduğunuzu düşünün. Bir kuruma gidiyorsunuz, binaya giriyorsunuz, odaları vs. tam olarak bilmiyorsunuz, aşağıda bekliyorsunuz. Hiçbir bilgi yok. Karşı tarafla iletişime yönelik bir şey sağlanmıyor. Telefonunuza bakıp duruyorsunuz, acaba ne zaman arayacak diye. Bilgisizlik kısmı iletişimi çok fazla engelleyebiliyor. O yüzden

bilgilendirme bir kısmıyken o insanla iletişim kurarken ilgilenme de ikinci kısmıdır.

### **b. İlgilenme**

“Su ister misiniz?”, “Uzaktan mı geldiniz?”, “Bir şey ister misiniz?”, “Ne ikram edelim size?” gibi sözler önemlidir. Bu ebeveyn de olabilir, öğrenci de. Çocuk okuldan çıkmıştır. Aynı saygıyı ona da göstermek ve “Su ister misin, nasıl geçti okulun?” gibi sözlerle onunla ilgilenmek kişiyi orada çok daha etkin bir şekilde var olmaya yönlendirir. Bunu belki Peygamber Efendimiz’in (sav) kendi tavrı üzerinden anlayabiliriz. İş yerlerinde pozisyonel ve hiyerarşik durum devreye girebiliyor. Bir veli veya daha üst pozisyonda biri geldiğinde bunlar hâlihazırda yapılıırken bir öğrenci geldiğinde göz ardı edilebiliyor. Ama bir çocuğa da aynı davranan, ona da aynı şekilde ilgi gösteren insanı da biliyoruz, onu gözlemlene imkânımız da oldu. Öğrenci ya da farklı biri olsun, karşınızdaki insanı pozisyonuna bakmadan, tamamen merkezimize aldığımızda o iletişim hali, o ilgi bizi iletişim engellerinden bir hayli uzaklaştıracaktır.

## **5. Muhatabını Tanıyarak Konuşmak**

Bazı noktalarda bilgilendirici onam formları ya da farklı e-postalar, farklı prosedürler, karşı tarafın tam olarak bilmediği bir şey olabilir ve bu soru işareti kişiyi bir hayli sürüncemede bırakır. “Bir şey imzalayacağımı söyledi ama nedir o?” diye soru işareti olabilir. Ya da Zoom’dan görüşmeyi sağlayacağız ama Zoom’u hiç kullanmamış kişiler var, ne kadar hayatımıza yoğun olarak girse de. Burada “Zoom’u daha önce kullandınız mı? Şöyle bir programdır...” gibi bir açıklama yapmak kişiyle yine aynı zeminde buluşmamızı sağlar. Hep kendi merkezimizden baktığımızda nereler boşlukta kalıyor kaçırabiliyoruz. Komedyen Emo

Philips'in bir sözü var: "Beynimin en muhteşem organım olduğunu düşünürdüm, ta ki bunu bana kimin söylediğini fark edene kadar." Kendimizden baktığımız sürece o boşlukları kaçırabiliriz. Birazcık durup, tartıp dikkat ederek ilerler, "Buralarda boşluklar var mı?" diye sorarsak takıldığımız noktaları daha net görebiliriz. Bir şey iletecekseniz "Bununla ilgili fikriniz var mı yoksa yardımcı olabilirim ya da şu arkadaşımıza yönlendirebilirim," gibi bilgilendirmeler yine muhatabı tanıyarak konuşma kısmında bizi destekleyecektir. Bunun içerisine şunlar da dahil olabilir: Bir veli geldi diyelim. Nereden geldiler, yolculuk uzun muydu gibi hususlar muhatabı tanıyarak konuşmayı, ismini öğrenmek gibi onun orada olmasını sağlayacak diğer kısımlarla birlikte o insanı orada var ederek konuşmayı sağlar. Bu da karşı tarafa var olduğu bir iletişimi hissettirir, iletişimi çok daha olumlu bir zeminde tutar.

## 6. Açık Alana Almak

Altını çizeceğimiz, yıldız koyacağımız şeylerden biri de bu olabilir. Örnek verelim. Bir kişi iş yerinden bir hafta izin alıyor. Bu süreci şehir dışında ve hareket halinde geçiriyor olacak. Bu bir haftalık iznin üçüncü, dördüncü günündeyken iş arkadaşlarından "Şunu halledebilir misin?" gibi e-postalar gelmeye devam ediyor. Kişinin düşündüğü şu: "Herhalde yetiştiremiyorlar, çok yoğunlar, ondan bana yazıyorlar." Kişi e-postalara dönüş yapmaya çalışıyor. Dördüncü gününde, en son artık dönüş yapamayacağı bir durumdayken "Kusura bakmayın, yoldayım, dönüş yapamıyorum," dediğinde iş arkadaşlarından "Sen izinde miydin, neden daha önce söylemedin?" diye bir tepki alıyor. Örnekteki kişinin açık alana almamasının üç dört gün boyunca yapmak durumunda olmadığı işlerle uğraşmasına

neden olduğunu düşündüğümüzde açık alana almanın ne kadar kıymetli olduğunu görüyoruz. Hatta bunu şununla da netleştiriyor olalım: Benim yurt dışında da online olarak görüştüğüm danışanlarım var. Bazen saat farklılıkları olabiliyor ve saat farklılıkları bazen değişiyor. Bir saatken iki saate çıkabiliyor veya iki saatken bir saate düşebiliyor. O yüzden genel olarak bunları yazılı olarak veya farklı şekillerde netleştiriyor olmanız, açık alana almayı net bir hale dönüştürmeniz iletişim engellerinden sizi bir hayli koruyacaktır. Burada izninizle şunu paylaşmak istiyorum, burada da ekran paylaşacağım. Bir dakikalık bir video içeriği. Burada bir diziden bir dakikalık bir sahneyi görüyoruz. Gözlemlediğimiz üzerinden konuşalım. Videodaki kişi “Şunun bir tadına bakar mısın?” diyor. Gerçekten hastalığı sebebiyle tat kaybı yaşadığını sorgulayan bir insan bu. Yanına gelen kişi ise “Beğenmediniz mi? Değiştirelim o halde,” diye bir dönüş yapıyor. Kişi şöyle devam ediyor: “Hayır, bunu demedim. Tadına bakar mısın dedim.” Karşısındaki “Ustam yenisini yapsın,” diyor ve aynı noktada o engeli görmeyi devam ediyoruz. Kişinin söylediği şey: “Şunun tadına bakar mısın?” Diğeriyse farklı bir yerden algılayıp ona göre hareket etmeye devam ediyor. Söylemek istediğimiz nokta şu: İnsanların birbirini dinlememesi replik içerisinde de vurgulanmaktadır. Bizim dikkat edeceğimiz nokta bu oluyor olsun. Dinliyor muyuz birbirimizi? “Üç Öge” iletişimi sağlayan noktadır. Bunlar için Y-S-A kodlamasını aklınızda tutabilirsiniz. Nedir Y-S-A?

Y- Yansıtımlar için kullandığımız bir harf

S- Sınırlandırma, sınır çizme

A- Alternatifler

Şöyle örneklendirelim: Mesela ofisinizi hayli kızgın biri geldi. Ödemeye veya yurdun süreciyle ilgili bir durum

olabilir. Burada önce yansıtma yapıp kişinin duygusunu ifade edin kendisine: “Şu an gerçekten öfkelisiniz.” Bu bir anlama yapısıdır. Kişiyi duygusunu ifade ettiğiniz an kişi rahatlar. Bunu özellikle çocuklar üzerinden çok net gözlemlediğimizi söyleyebilirim. Odasında bir anda haciyat-maza vurabilir, farklı öfke davranışları gösterebilirler. “Şu anda öfkelisin,” dediğimiz an o anlaşılma hissi orada aktarmaya çalıştığı enerjiyi o kadar güzel alır ki öfkeli olduğunu göstermek için fazla şey yapma ihtiyacı duymaz. Çünkü anlaşılmıştır. S harfi sınırlandırma için. Burada prosedürümüzü belirten herhangi bir kural olabilir. “Ancak yurt prosedüründe şöyle. Ancak giriş çıkışlarda durum böyle,” gibi hangi hususta çizilmesi gerekiyorsa sınırı belirlemeliyiz. A ise alternatif demek. Kişiyi birlikte olduğunuzu ona hissettirdiğiniz en önemli kısım alternatif kısmıdır. Çünkü sadece sınırlandırıp “Ama böyle...” dediğiniz zaman kişi tek başına kalmış hisseder. Ancak bir alternatif sunmaya çalıştığınızda, “İsterseniz şöyle yapabiliriz ya da isterseniz bu hususta bunları sağlayabiliriz,” gibi bir alternatif senaryo çizdiğinizde kişinin “Tamam, biz iletişim halindeyiz şu anda. Karşımda da bu sorunu üstlenen, çözümlenmeye çalışan biri var,” algısı pekişir. O yüzden bu üç kilide dikkat etmek lazım: Yansıtmayı yaptım mı, duygusunu anladım mı, o kişi anlaşıldığını hissetti mi, sınırı çizdim mi -çünkü orada bir sınır çizmem gerekiyor olabilir-, alternatif sundum mu? Sunarsam zaten sorun o kadar derlenip toparlanıp çözümleniyor olur ki kazan-kaybet yapmaya çalıştığımız senaryolarda gerçek anlamda her iki kişi de kaybederken bu üç ögeyi yaptığımızda kazan-kazan prensibini devrede tutmuş oluyoruz. Çünkü kazan-kaybet senaryolarında bizim kazanan olduğumuz sahneyi gerçekleştirmeye çalışırız iletişimde.



Ancak karşı tarafın belki öfkesinin, kırgınlığının devam etmesi, bizim onu üzdüğümüzde içimizde bir parça rahatsızlığın devam etmesi gibi durumlarda kazanmış görünsek de bir taraf kaybederse iki taraf da kaybetmiştir deriz biz. O yüzden mümkün olduğunca burada kazan-kazan prensibiyle hareket edeceğiz. Bütün o iletişimde birlikteyiz; iletişim, işteş bir kelime. İletişim halinde olduğumuz için ikimiz de bunun bir parçasıyız. “Gel, birlikte daha güzel yol alalım,” diye bakarsak karşı tarafın alıcı ve kaynak olarak iki kısmı da harekete geçer.

Eğer negatif bir durum söylemeniz gerekiyorsa burada ister sandviç, ister hamburger, ister tost düşünün, iki ekmeğin arasına koyduğunuz şey gibi iki görece olumlu şey arasına koymaya çalışın bu negatif şeyi. Çünkü tek başına negatifi sunmak da hazmetmek de kolay değildir. Ama ekmeğin arasında gelince, olumlular arasında gelince kişi onu çok daha rahat kabullenir ve yiyebilir. Çünkü görünen olumlular da vardır. Olumsuzluğu kabul etmek o insan için daha kolay hale gelebilir. Bu noktada tost tekniği, hamburger tekniği kullanın, dilinize söylemesi zor bir şey geliyorsa hangi konular arasında sunulabilir, ona bir bakın. Bu teknikten faydalandığınızda karşı taraf da iletişime çok daha açık olacaktır.

Takdirle ilgili de şunu söyleyebiliriz. Yine iletişimde çok kıymetlidir. Övgü yapıldığı şeyi çoğaltır deriz. Bunu bir insanın iş yapış tekniği ile ilgili, yurdunuzda kalan bir öğrencinin tutumuyla ilgili veya farklı bir senaryo içinde de kullanabilirsiniz. Ama yapıldığı şeyi çoğaltır övgü, destekler. İşini överseniz, güzel bir davranışını överseniz bunu artırır, çoğaltır, destekler. Bununla ilgili New Jersey’de yapılan bir araştırmada çocuklara ergograf denilen, kas hareketlerini ölçen ve buna göre yorgunluk ölçümü yapan

bir cihaz takılıyor. Övgü ve takdir karşısında çocukların yorgunluklarının ne kadar azaldığı, eleştirel, cesaret kırıcı gibi durumlarda da ne kadar çok yorgun, bitkin hissettikleri gözlemleniyor. Bazen saat dörde, beşe gelmiş olur mesai saatleri içerisinde, keyifle devam ettiğinizi hissedersiniz. Bazen de saat onda bitmiş gibi hissedersiniz. Bunlar da yorgunluk halinin durumlarla alakalı olduğunu gösteren hususlardır.

İletişimde sadece ben diyerek hareket ettiğimizde iletişim kazaları meydana gelebiliyor. Kazalarda kendimizi sadece kaynak kısmında tutmayarak alıcı kısmıyla da ilgilenmeliyiz. Araç sürerken de olur ya, bir aracın sollama yapacaksınız ne kadar hızla gittiğini ölçmeye çalışırsınız. Sürücülükte sizi profesyonelleştiren şey diğer sürücüleri de bir parça gözlemlenizdir. İletişimde kazaları engelleyen şey de diğer insanların tavır ve tutumlarını gözlemlenektir. Burada çok duyduğumuz ve gerçekten kazaya sebebiyet verebileceğini bildiğimiz bazı noktalar da var. Bunları daha çok fark edebiliyoruz. Mesela boş boğazlık etmek, sert konuşmak ya da yalan söylemek gibi. Bunlar bizim için kazaya sebep olabileceği öngörülebilir noktalar.

Bir de engeller var. Engellere bir parça temas edeceğiz. Bu kazalardaki tavrımız ne olabilir? Bu kazalarda gözden kaçırabileceğimiz bir nokta olabiliyor. Bir itfaiyeci gibi görüyorum ben bunu. O an gerçekten bir engel, bir kaza varsa, yangın atmosferi gibi çok ciddileşmiş ortam ya da senaryo varsa orada hemen o sorunun ne olduğunu bulmaya çalışmak öncelikli değildir. Biz bazen “Hayırdır, şuna mı canının sıkıldı, hayırdır şöyle mi oldu?” diye hemen soruna gitmeye çalışırız. Ama bir itfaiyeci yangın durumunda önce yangını söndürür, sonra yangının sebebinin araştırır. İletişim kazası çok ciddi bir boyuta geldiğinde öncelikli işimiz

yangını söndürmek, sonrasında amacımız o insanı rahatlatmak, sakinleştirmek, öfkeli ise onu dinginleştirmek olsun. O insan biraz sakinleştikten sonra bu kez yangının sebeplerini araştırabilirsiniz. Soruna odaklanabilecek iki insan da vardır orada. Çünkü öncesinde biri varken diğeri yoktur ortamda. İletişim halinde kalamazsınız o yüzden. Önce yangını söndürmek, iletişim kazalarındaki ana tekniğimiz olabilir.

Engeller günlük hayatımızda daha fazla karşılaştığımız şeyler. Çünkü görünüşte daha küçük gibi geldiği için hep böyle hendek atlar gibi onları atlamaya çalışıyoruz. Ancak daha çok karşılaştığımız için daha yorucu hale dönüşebiliyor. Burada saydığımız beş ögeden kaynaklı engeller ortaya çıkabilir. Bazen çok gürültülü bir ortamda konuşmaya çalışıyorsunuzdur, bazen tamamen fiziksel olarak çok yorgun olduğunuz için karşınızdaki insana kendinizi veremiyorsunuzdur. Burada sizin fiziksel faktörleriniz devrededir. Bazen tam da aynı konuma gelmek gibi bilgi, birikim farklılıkları olabilir. Sizin çok uzman olduğunuz bir şey karşı tarafın fikir sahibi olmadığı bir şey olabilir. Bu gibi durumlarda nasıl baktığımız çok kıymetli olabilir. Özellikle empatik bakış açısı önemlidir. Yabancı kültürlerle yapılan evliliklerde iki tarafın bazen daha iyi anlaşmasını gözlemliyoruz. Bu durumun arka plan hakkında şunu söyleyebiliriz: Çünkü kişi davranırken karşı taraf onu anlamıyorsa “Onların kültürlerinde böyle bir şey yok galiba,” diye düşünürüz. Hemen bir esnek bakış açısı çıkar oradan. “Onlar bunu bilmiyor olabilir,” ya da “Karım, kocam bunu hiç görmemiş olabilir.” Ama bunu kalkıp İstanbul’da ve Isparta’da yaşamış veya farklı ve birbirine uzak veya çok yakın da olsa farklı bölgelerde yaşamış insanlar için çok düşünmeyebiliyoruz. Ama yine kendi içimizde de birçok

farklılıklar çıkabilir. Bir yabancıya karşı “Başka düşünüyör, başka bakıyor, başka şekilde öğrenmiş olabilir,” diyoruz. Günlük hayattaki iletişimde karşımıza oturan insanın bizimle tamamen aynı olduğunu düşündüğümüzde engellerle karşılaşabiliriz. O yüzden mümkün olduğunca yine “Farklı düşünüyor, farklı bir kültürden geliyor, daha farklı bir bakış açısına sahip olabilir,” diyerek esnek bir tutum içerisinde olmamızı kıymetli görüyörüm.

## 7. Dinleme

Doğan hocamızın -rahmet olsun, buradan da diyelim- iletişimde emniyet kemeri olarak belirttiği şeylerdendir dinleme. Farklı şekillerde yaparız bunu.

Görünüşte dinleme, o an dinlerken orada var olmamız ama aklımızın başka şeylerde olmasıdır. Dinlerken başka şeylerle ilgilenme dediğimiz durum. Bazen elinizde bir kalem olur. O an o insanla birsiniz ama o bütün atmosferi yine bir parça dağıtan bir şeye dönüşüyor olabilir. Bir dönem stres çarkı dediğimiz elde sürekli dönen çarklar vardı. Bunun gibi. Elinizin altındaki başka şeylerle ilgilenme ya da sürekli telefona gelen mesajı kontrol etme gibi durumlar bizim dinlemedeki en büyük engellerimiz arasında yer alır.

Seçerek dinleme, “Söylediklerinin altından kendi işime yarar şeyleri bulayım. Bunları da ona karşı kullanayım,” gibi bir dinleme hali olabiliyor. Uzun notlar tutma seans süreci içerisinde gözlemlediğimiz noktalardır. Ama tamamen var olan iletişimden kopup yönergeye dönüştüren bir iletişim halinde de yine engellere takılabiliyoruz.

Önyargılı dinleme “Sen anlat, anlat,” dediğimiz, o insanın ne söyleyeceğine açık olmadığımız bir dinleme halidir.

Tuzak kurucu dinleme karşı tarafın hemen bir açığını yakalayacağımız ve sonra ona “Sen de böyle yapıyordun, sen de bunu dedin!” şeklinde kullanacağımız bir dinlemeye dönüşebiliyor.

Savunucu dinleme, yine karşı taraf bir şey söyler, kaynaktan bir şey gelirken taarruz varmış gibi duyduğumuz bir dinleme halidir. Burada da savunucu dinlemeyi gözlemleyebiliyoruz.

Bunları günlük hayatımızda o kadar çok kullanıyoruz ki şöyle söyleyeyim: Dilimizin, aslında bu hallerimizin farkına varırsak çözüme gitmemiz de daha kolay olacaktır.

Ebeveynlerden bazen şunu duyuyoruz: “Hocam, biz yemek yiyemiyoruz.” Şu örneğin çok yakın zamanda geldiğini söyleyebilirim: “Hocam, biz altımıza yapıyoruz.” Çocuğundan bahsediyor aslında. Ama o kadar ortak bir dil kullanıyor ki özdeşleşmiş. Ama bunu söylerken fark etmiyor. Söylerken fark etmediği o nokta zaten en büyük engellerinden bir tanesi. Ayrışamadığı için problemler oluyor. Dinlerken zihninizdeki bu düşüncelerinizi fark etmek bu tuzağı engelleyen şeylerden biridir. Durun orada. Bir anda içerdeki bulutları dağıtın, tekrar o atmosfere dönün. Bu kez bu dinleme olayından çıktığımızda engellerimizin bir hayli azaldığını gözlemliyor olacağız.

Yukarda bahsettiğimiz hususları toparlayacağım. Açık alana almak benim defaten altını çizebileceğim noktalardan biridir. Çünkü zihnimizin içeriğini göremeyiz ama gördüğümüzü zanneder, onu net zannedersek buradan hareket ettiğimizde tamamen bu hareket halleri, hızlar, manevralar birbirine giriyor olabilir. Burada kazalar ve engeller oluşabilir. Açık alana alın. Hiç problem değil. “Bunu söylediğiniz zaman bunu mu demek istediniz?” ya da “Tam olarak söylemek istediğinizi netleştirebilir misiniz?” “Siz bu kelimeyi

kullanıyorsunuz ama bu kelime ile ifade etmek istediğiniz ne?” diyebiliriz. Açık alana alıyor olun.

Çoklu kanal kullanmak da destekleyicilerden biridir. Bir insanla telefonda konuşurken bir şeyleri unutulabilirsiniz. Farklı bir durum olabilir. Yazılı olarak, e-posta yoluyla bazı durumları iletmeniz, “Ben size dönüş yapacağım,” demeniz çoklu kanal kullanmaktır. Ya da bir insana bir şey tarif etmeye çalışıyorsanız tarif ettiğiniz şeyin bir benzerini ya da görselini gönderebilirsiniz. Kanalları artırın. Ne kadar çok kanal kullanırsanız açık alana alınmamış belirsiz noktaları azaltmış olursunuz.

## 8. Geribildirim Sağlanması

Burada Yasemin Hanım’ın da yaptığı gibi “Hocam akış sağlanmıyor,” demesi. Çok kıymetli bir geribildirim. Bazen iletişimde bunu tutabiliriz, bunu yapıyor olabiliriz. Tutup söylemiyor olmak tüm akışın buna göre hareket etmesine sebebiyet verir. Buralarda geribildirim sağlanabilir ve bu davranış repertuarımızı esnek ve geniş tutar. Davranışları tek durumda değerlendirmeyin. Ben şunu yaptığımda (*parmak şıklatır*) bu, sınıf ortamında öğretmensem dikkati toplamak için olabilir, bir düşün ortamında isem oynama amaçlı olabilir. Restorandaysam garsonu veya da görevliyi çağırmak için olabilir. Bu davranışın bağlamına göre işlevi değişiyor. Nerede kullandığına göre işlevi farklılaşıyor. Davranışlarımız çok katıyken “Bir dakika, bu kadar net bir tutuma sahibim ama hangi bağlamda bu durum geçerli?” diyerek biraz daha esnek bir çerçeve çizdirebiliyorsa bu, hem empatik tarafımızı hem de iletişimde kalma tarafımızı bir hayli destekliyor olacaktır.

Victor E. Frankl’in çok güzel bir sözünü paylaşmak istiyorum: “Benden alamayacağın tek şey bana yaptıklarına

vermeyi seçtiğim karşılık şeklidir. Bir insanın özgürlüklerinin sonuncusu herhangi bir durumda seçtiği tavidir.” Sizin noktanız değiştiğinde iletişiminiz değişiyor olacak. O yüzden siz merkezseniz şu anda bu beş ögenin içerisinde nerde olursanız olun, tarafınızın ne kadar etkili olduğunu unutmayın. Bu durumlara dikkat ettiğimizde çok fazla engellere ve kazalara şahit olmayız. Bu durumun da bir beceri olduğunu tekrar vurgulayarak bir anda duyduk diye hayatımıza giriveren bir şey olduğunu söylemeyeceğim. Biraz çaba gerektiren, bazen mücadele gerektiren, bir parça yorabilen bir süreç olabiliyor. Ama burada David Burns’dan alıntı yaparak “Şimdi, zor bir durumu özellikle beni bezdirmek için uydurulmuş bir felaket olarak değil de öğrendiğim becerileri test edebilme, olumsuz düşüncelerimle mücadele edebilme, güçlerimi tekrar toparlayabilme ve yaşamla baş edebilmek için yeteneklerime duyduğum güveni tazeleyebilme fırsatı olarak görüyorum,” derse bunlar üzerinden hayat bize çok güzel fırsatlar çıkarabilir. Her birimize bu noktada kolaylıklar diliyorum. Şimdi sorularınız varsa bunlar içinde zaman ayırabilirim.

| **Kontrol ediyorum sohbet ortamını. Arkadaşlar sorusu olan varsa şayet yazabilir veya direkt de sorabilirsiniz ses açarak. Fatma Zehra Hanım’ın sorusu var zannediyorum. Buyurun Fatma Zehra Hanım.**

**Katılımcı:** Selamünaleyküm Hocam. Ünzile Hanım’ı gayet faydalı buldum. Çok teşekkür ediyorum, farklı açılımlarda bulduk dinlerken. Şimdi benim aklıma şöyle bir şey geldi. Yeni yaşadığım bir iletişim durumu. Ancak çok farklıydı. Bunu paylaşmak ve bir destek almak istedim. Hafta sonu Taksim Camii’ne gittik. Yanımda altı yaşında kızıyla asansöre bindim. İki hanım vardı ve ikisinin de

altı yaşlarında kızları vardı yanlarında. Bu hanımlar şöyle söyleyeyim seküler tarzda giyinmişlerdi. Çocukların da gayet moda, Taksim'e uygun bir tavırları vardı. Ben kızımınla birlikte asansöre bindiğimde çocukların arasında bir iletişim oldu, hanımefendinin biraz önce söylediği gibi. Sonra bu çocuklardan ikisi böyle yan yana yaklaşarak kızımınla ilgili bir şey söylediler. Ama bu sözleri bayağı açıktı. Yani şunu söylediler mesela: "Pis pis bakıyor, değil mi?" Yani böyle bir gülüşme, ondan sonra zorbaca ve haddini aşan bir şekilde bir şey söylediler. Annelerin tavrına baktım, böyle tamamen benim tesettürlü olmamla alakalı olabilir. Ne olduğunu bilmiyorum. Tabii benimki de önyargılar. Çocuklara bir şey söylemedikleri gibi onları onaylıyor göründüler. Ondan sonra ben de kızımın bir an bozulduğunu fark ettim. Gözleri onlardaydı. İki kız var. Birbirlerinden gözlerini çekmiyorlar. İletişim halindedeler. Onların o tavırları ve o söz çok rencide etti kızımı. İnmemize on saniye vardı. Dedim ki: "Ama şimdi başkaları hakkında böyle sözler söylersek üzülürler, değil mi? Bakın o da sizin yaşınızda. Güzel olmayan sözler söylüyorsunuz." Onlar da annelerinin yanında bir anda irkildiler. "Hayır, biz kötü bir şey söylemedik," dedi ufaklık. "Pis pis bakıyor dediniz," dedim. "Hayır, söylemedim," dedi. Bir de yalan söylüyor. "Ama biz duyduk, herkes duydu. Bu şekilde söylemeniz çok üzdü arkadaşınızı," dedim ve o sözle indim. O anda gerçekten çok sinirlerim bozuldu, bu zorbalık karşısında. Zorbalık yapan da çocuk yaşlarda, altı yaşında bir insan yani. Ne yapacağını şaşırıyor bazen böyle durumlarda insanlar. Yani böyle bir durumda nasıl bir iletişim kurmalı? Sessiz kalıp, yok sayıp çocuktur diye geçmek istemedim. Bir şeyler yapmak istedim ama bir de size danışmak istedim bu konuda.



**Eğitimci:** Çok çok teŖekkür etmek istiyorum öncelikle, hem geribildiriminizden dolayı hem de sizin için çok zor olan bir soruyu paylaştığınız için Fatma Zehra Hanım. Kızınız adına da o duyguları yaşadığınız için bir parça söyleyelim. Onun duygusuna eşlik etmekle birlikte hayat bazen bu duyguları karşısına çıkarıyor olacak. Onları her şeyden korumaya çalışırken aslında pek çok şeyden koruyamayacağımızı da göstermiş olacağız. Yine burada “Nasıl bir duruş inşa edebiliriz?” sorusuna bir parça bakıyor oluyoruz hayat boyu. Burada şunu ifade etmek kıymetli olacaktır: Asansörde olduğunuzu ifade etmişsiniz. O kadar kısıtlı bir zamanınız var ki çıkmaya yakın bir iletişim gerçekleştirmeye çalışıyorsunuz. Karşı taraf da savunma hattına geçmiş. Asansörden indikten sonra dahi muhtemelen duygularınız rahatlamadı, anlaşılmış hissetmediniz. Duygularınızı çok fazla ifade edememiş gibi hissetmiş olabilirsiniz. Yanı sıra yanınızda üzüldüğünü gözlemlediğiniz bir de evladınız duruyor. Bu hallerin de bu durumu buraya getirirken içinizde devam ettiğini söyleyebiliriz. Burada doğru yanlıştan ziyade şöyle bir şey diyebiliriz: O an için altı yaşında bir çocuğun böyle davranmasına ve annelerinin buna hiçbir şey söylemiyor oluşuna tepki verme isteğiniz çok anlaşılır. Bununla birlikte iletişim engelleyicileri dediğimiz kısıtlı zamanın ve atmosferin bunun gibi pek çok durumda sağlıklı iletişime alan açmadığını gözlemliyoruz. Şunu söyleyebilirim: Evladınızın duygusunu hissettiniz ki bu çok değerli. Çok kısa süre içerisinde asansörden iniyorsunuz. O arada sağlıklı bir iletişimi oturtmak çok kolay olmayabiliyor. İndikten sonra “Kızım, yavrum onların sözleri seni gerçekten etkiledi. Biraz üzdü. Ama herkesin davranışlarını kontrol edemiyoruz,” diyebiliriz. Çünkü belki ilkokulda, belki başka bir yerde bu davranışları

gösteren insanlar olacak maalesef. Ama bunun doğal, uygun olan olduğunu düşünmemesi adına da “Herkes bu şekilde davranmıyor. İster misin, güzel anlaştığın, birlikte vakit geçirmekten keyif alacağın insanlarla şimdi vakit geçirmeye gidelim?” diyebiliriz. Böylece evladımız “Bir dakika, asansördeki bana böyle davrandı. Ama bu onlara ait bir durum ve bakınca onaylanan bir durum değil. Benim de direkt gözlemlediğim bir durum değil,” diyerek o olayı o durum çerçevesinde bırakabilir. En birincil hali de zaten devamlı olarak sizinle yaşarken sizin onun duygularını anlamanız. Bu çok büyük bir eşlikçiliktir. Evladınızı en çok rahatlatan noktalardan biri budur. Oradaki en büyük kısıtlayıcının zaman olduğunu söyleyebilirim. Daha sağlıklı bir iletişim kurabilme atmosferiniz olsaydı, farklı bir yerde olsaydınız daha farklı bir konuşma atmosferi oluşabilirdi. Ancak kısa zaman diliminin bunu bir hayli zorlaştırdığını söyleyebilirim. Alternatif olarak da şunu düşünüyor zihnim: Orada sandviç ekmeği örneğindeki gibi iki şeyin arasında aslında bir şeyi söylemek istiyorsunuz. “Ne kadar tatlı çocuklarsınız. Tatlı çocuklarsınız ama ağızınızdan bazı kötü sözler çıkıyor.” Şu an çok amiyane örneklendiriyor olacağım ama “Gerçekten de çok da bıcır bıcır-sınız. Ne kadar güzel anlaşıyorsunuz birlikte” gibi bir şey demek, diğer kızların “Kötü sözler söylüyorsunuz ama. Bu hoş bir davranış değil,” şeklinde durumu almasını, bunu daha kolay kabul etmesini sağlayabilir. Ebeveynlerini de buna yönlendirebilir. Ancak zamanın kısıtlı olmasının sizin açınızdan engelleyici olduğunu da gözlemleyebiliyorum. Çocuklarınızın duygularını anlamanız sizin ve evladınızın tarafına kalabilecek en büyük destekleyicilerdir. Teşekkür ediyorum sorunuz için. Diliyorum kıymetli bir geribildirim olmuştur sizin için de.

| **Ünzile Hanım iki tane soru daha var. İlkinı yönelteyim. Sümeıye Hanım paylaşmış. İletişim hakkında teorik olarak bilgilere sahibiz, fakat bunları pratiğe geçirmekte zorlanıyoruz. Bu konuda yapılabilecek şeyler hakkında önerileriniz var mıdır? Neler yapabiliriz?**

Pratik kısmı tam da beceri kısmında söylediğimiz bir nokta aslında. Pratiğe geçirme kısmında enstrüman çalma örneğini vermiştik. Ne kadar çok okursanız okuyun, enstrümanı sadece notalar şurada, notalar burada diye düşünüyor olursunuz. Ama piyanonun veya bir enstrümanın başına geçtiğinizde çalma halini size vermez. O yüzden pratiğe dökmenin zor olduğu noktalarda olayları birincil çerçevede deneyimlemeye çalışırım. Çocuğumuza bir cümle kurarken “Bir dakika ne demişti? Y-S-A demişti. Dur şimdi yansıtma. Nasıl yansıtacağım duygusunu?” deyip böyle küçük küçük girişimlerle... Başlangıçta enstrümanı direkt bir konser atmosferinde çalmazsınız. Önce küçük küçük pratikler yaparsınız. Belki kimsenin duymayacağı ortamlarda. İletişimle ilgili hususlarda da yakın çevrenizde deneyimleyebileceğiniz, bir kısmını deneyimleyip bir kısmını “Bak burayı unutmumuşum,” diyerek kendinizi ölçebileceğiniz pratikler yapmanız bunları tam olarak hayata geçirmenizi sağlar. şunu da söyleyebilirim: Yine benzer yerden olacak ama arka planda motivasyonun oluşması lazım. Deneyimleri yakalayabildiğinizde günlük hayatınızda bunları devam ettirme gücünüz artar. O yüzden yaşamınıza koyun. Enstrümanı çalmanın hazzını aldığca daha çok çalmak isteyeceksiniz. Bu da sizi daha çok pratik yapmaya yönlendirir. Engellerin ortadan kalkması o kadar ciddi bir mutluluk verir ki bunu daha çok yapma isteğiniz, “Bu teknik çok işe yarar. Çocuğumda da denedim,

baksana güzel oldu,” dediğiniz her nokta bunu pratiğe dökebilmeniz için arabanıza yakıt olacaktır. Diliyorum faydalı olmuştur Sümeyye Hanım için.

| **Teşekkür ederiz Ünzile Hanım. Tülay Hanım'ın bir sorusu var: “Açık alan konusundan bahsetmiştiniz. Açık alana almayı biraz açar mısınız?”**

Tabii Tülay Hanım. Açık alana almak derken tam olarak görünür kılmaktan bahsetmeye çalışıyoruz. Yani zihnimiz bizim için o kadar karanlık olabiliyor ki bazen birinin söylediği bir şeyi çok farklı yorumlayabiliyoruz. Hatta buradaki samimiyete binaen örneği kendi ailemden vereyim. Evimize bir gün misafirler gelmişti ve annem misafirlere şunu sormak istiyor: “Ellerinizi yıkamak ister misiniz?” Ama bunu şu cümleyle söyledi: “Ellerinizi yıkar mısınız?” Bir anda “Ellerinizi yıkamak ister misiniz?” yerine “Elinizi yıkar mısınız?” sorusuna döndü. Misafirler de kendilerini lavaboda buluyor gibi oldular. Dışarıdan gözlemlendiğinde trajikomik bir durum. Burada yapılması gereken durumu fark edip “Aslında şunu demek istemişim,” diyerek açıklama yapmak, zihinden geçeni daha sağlıklı bir şekilde ifade etmektir. Diyelim ki aklınızda soru işareti var. Bunu yazılı olarak “Teyit etmek için yazıyorum; şu saatlerde, şurada buluşuyoruz, değil mi?” şeklinde yapabiliriz. Ya da bakıyorsunuz, etrafınızdaki kişilerden biri kızdı gibi ama “Kızmadım,” diyor. Hala tam olarak ne hissettiğini bilmiyorsunuz. “Şu anda öfkeli hissediyor ancak benim yaptığım bir şeyle mi yoksa farklı bir durumla mı ilgili?” gibi soru işaretleriniz var. Netleştiriyor olun. Kişi “Seninle ilgili değil,” diyorsa “Tamam, benimle ilgili olmadığını söylediğin için o zaman ben bunu bırakıyorum. Benimle ilgiliyse söyleyebilirsin,” diyebilirsiniz. İletişimde

bazen bunu o kadar çok yapıyoruz ki “Sana kızmadım,” der ama aslında kızgındır. Bunu söylememeyi tercih eder. Bu sefer biz nasıl davranacağımızı kestiremeyiz. Not olarak soruyor olun: “Bunu söylemek istedin ama öyle mi?”, “Bu durumda şöyle hissettiğini gözlemladım. Bunu bana biraz daha açıklar mısınız?” Ya da “Bana şöyle davranıyorsunuz. Ama ben bunun için bir şey yaptım mı, bilmiyorum. Bir sebebi varsa söyler misin?” Aklınıza gelebilecek şeyleri açık alana alarak karşı tarafa yöneltiyor olun. İdareci, veli ve öğrenci kısmında farklı senaryolarla gerçekleşiyor olabilir. Diyelim ki bir öğrencinin işlettiğiniz bir prosedürden dolayı size tavırlı olduğunu gözlemlediniz ve “Acaba bir şey mi oldu?” diye düşünüyorsunuz. Yanına gidip “Ayşeciğim, iki gün önce seninle şöyle bir durum yaşamıştık. İki gündür bana biraz soğuk davranıyormuşsun gibi hissediyorum. Benimle ilgili bir durum mu var?” diye sorabiliriz. “Yok, hocam, sizinle alakalı bir durum değil. Ben okulda şöyle bir şey yaşadım,” derse tamamdır. Baktınız bakışlarını kaçırıyor veya başka bir şey var. O durumda “Sanıyorum benimle ilgili bir şey olmuş. Paylaşmak ister misin?” deyip orayı açmanız, tamamen taşları ortaya dökmeyizi, bunun bir savaş hali olmadığını anlatmanızı, taşları ortaya döküp neyin yanlış anlaşılıp anlaşılmadığını anlamanızı, durumu değerlendirip ona göre hareket etmenizi sağlar. Açık alana almak çok yaşantısal bir şey. Ama zannımıza değil, görünene bakıyor olmak, onu söylemek, sormak, teyit ettirmek; açık alana almak bunlardan faydalıyor olmak demektir. Diliyorum biraz daha netleşmiştir Tülay Hanım için. Teşekkür ediyorum sorularınız için de.

—  
ÜNZİLE DAŞDEMİR NE DEMEK İSTEDİ?

#iletişim #beceri #iletişiminöğeleri #iletişimgelleri #iletişimkazaları

## İLETİŞİM ENGELLERİ VE ÇÖZÜM YOLLARI NELERDİR?

»»»

Klinik Psikolog Dilruba Sönmez

Dilruba Sönmez, İstanbul Şehir Üniversitesi Psikoloji bölümünden mezun olmuştur. Ardından İbn Haldun Üniversitesi'nde Klinik Psikoloji alanında yüksek lisansını "Otizmli Ergenlerde Sosyal Kaygının Bilişsel ve Duygusal Empati ile İlişkisi" başlıklı tezi ile Profesör Timothy R. Jordan süpervizörlüğünde 2020 yılında tamamlamıştır. Bu çalışması *International Journal of Developmental Disabilities* dergisinde yayınlanmıştır. Halen İbn Haldun Üniversitesi'nde, tam burslu doktora eğitimine Profesör Timothy Jordan süpervizörlüğünde devam etmektedir ve tez aşamasındadır. İbn Haldun Üniversitesi Psikoterapi Uygulama ve Araştırma Merkezi'nde klinik psikolog olarak çalışmaya devam etmekte, hâlihazırda İstanbul Medipol Üniversitesi'nde klinik psikolog olarak ergen ve yetişkin alanında danışanlarını kabul etmektedir. Eğitimi boyunca Bilişsel Davranışçı Terapi, Kabul ve Kararlılık Terapisi ve Duygu Odaklı Terapi eğitimlerini ve bu alanda süpervizyonlarını almış, halen almaya devam etmektedir. Akademik alanda ise kişilerin bilişsel işlevleri (empati ve yürütücü işlevler gibi) ile ruh sağlığı arasındaki ilişki konuları hakkında çalışmalarına devam etmektedir. 2020'den itibaren İbn Haldun Üniversitesi'nde öğretim asistanlığı yapmaktadır.

| **“Yönetici İletişim Becerisi” temalı seminerlerimizden “İletişim Engelleri ve Çözüm Yolları Nelerdir?” konulu seminerimizi gerçekleştireceğiz. Klinik Psikolog Dilruba Sönmez, iletişim kavramını ve iletişim**

## **kurarken nelere dikkat etmemiz gerektiğini bizlere aktaracak.**

Bugün sizlerle iletişim engellerini ve çözüm yollarını konuşacağız. Bu başlığı konuşurken bir yandan da bireyi anlamaya yönelik kısa bir bakışa da değinmek istiyorum. Çünkü iletişim dediğimizde iki ya da daha çok bireyin bir arada bulunduğu bir şeyden bahsediyoruz. Bunun için de kendimizi ve karşı tarafı anlamaya çalışmak, ona yönelik iletişimdeki kırmızı bayraklar, engeller nelerdir ve neler yapabiliriz hakkında konuşmak, zemini doldurarak basamak basamak iletişimin nasıl daha iyi olabileceğini düşünmek için bunlara değinerek başlayacağım. Birey dediğimizde psikolojide çok fazla gelişimsel model var. Burada genelde lise ve üniversite öğrencilerinin yöneticileriyle beraber diye hatırlıyorum. Bir ergenle, genç yetişkinle çalışırken, iletişim kurarken bir sistemden bahsediyoruz aslında.

Berber çalışırken, bir iletişim sistemi düşündüğümüzde, birey olarak bizi de etkileyen, çocuk denilse de aslında birey olarak değerlendirdiğimizde hepimizi etkileyen sadece tek bir sistem yok. O kadar çok sistem var ki hukuki sistem, ülke, sosyal hizmetler, kültürel değerler vs. Bir iletişimden bahsederken bizi etkileyen çok çok fazla faktörün içerisinde bir iletişim kurmaya, sosyal hayatımızı devam ettirmeye çalışıyoruz. Yaş odaklı baktığımızda Erikson, kendi gelişim modelinde belirli yaş aralığına özel bazı ihtiyaçlar olduğundan bahseder. Şu anda konuştuğumuz grubun 12-18 yaş arasındaki genç yetişkinler, orta yetişkinler olduğunu düşünürsek bu yaş aralığının tam da sosyallığın geliştiği zamanlar olduğunu fark ederiz. Yani 12-18'den itibaren kimlik kazanma arayışıyla arkadaş gruplarının, sosyal hayatın ön plana çıktığı, daha sonra yakın arkadaşlara karşı ilginin arttığı, daha sonra eş vs. gibi konuların da işin

içerisine girdiği bir sistemden bahsediyoruz. Bu yüzden de “Biz” olmanın bir ihtiyaç olduğunu dile getiriyoruz. İletişim de bu noktada temel ihtiyaçlarımızdan bazılarını karşılayabilecek en önemli faktörlerden biri. Maslow’un meşhur ihtiyaçlar hiyerarşisine baktığımızda Maslow aslında şunu söylüyor: Temel olarak ihtiyaçlarımız fizyolojik seviyeden başlar; nefes almak, yemek gibi şeylerdir. Daha sonra güvenlik ihtiyacına sıra gelir. Erikson’da da yaşlara göre önce bir güvenlik ihtiyacı vardır. Daha sonra birey olmak için kendimizi gerçekleştirmeye giden yolda önemli şeylerden biri de sevgi ve ait olma. Bir yandan da saygınlık. Burada işin içerisine neler giriyor? Arkadaşlık, iletişim, aile, başkalarına saygı duymak, başkaları tarafından saygı duyulmak vs. Bunlar birey olarak kendimizi gerçekleştirmemizin de çok önemli adımları. Bu yüzden bizim çalıştığımız kurallar bireyi incelerken şöyle diyor: Bir iletişim kurarken önce kendimizi de dinlememiz gerektiğini söylüyor, ayrıca karşı tarafı anlayabileceğimiz bir bakış açısı edinmek için bazı modeller geliştiriyorlar. Bu modellerden bizim takip ettiğimiz, bilimselliği kanıtlanmış ya da literatürde üzerinde çok fazla araştırma yapılmış olan Bilişsel Davranış Terapi Modeli Kuramı şöyle söylüyor: Genelde bir durum, bir olay yaşarız. Daha sonra onu bir filtreden geçiririz. Hayata baktığımız bir gözlük, bir filtre gibi bir düşüncedir bu. Bu düşünce dediğimiz de az önce bahsettiğim birçok şeyle şekillenebiliyor. Yani okuduğumuz bir kitap, değerlerimiz, kültürümüz, inanç, izlediğimiz bir film bile bu filtreyi değiştirip geliştiriyor. Daha sonra bunlardan belirli sonuçlar ortaya çıkarıyoruz: Duygusal, fizyolojik ve davranışsal sonuçlar. O yüzden kişilere iletişimle ilgili farkındalık sağlarken bu filtreyle ilgili bazı bilgilendirmeler yapmayı faydalı görüyoruz. Çünkü düşünce dediğimiz bu filtre böyle



“pop-up” gibi aniden çıkabilen, çok hızlı akla gelebilen bir şey. Bunların bazısının farkındayız, bazısının değiliz. Bu filtreleme temel olarak her zaman da gerçek değil. Bir tiyatro sahnesi gibi düşündüğümüzde tiyatro sahnesinde bir şeyler oynanıyor gibi. Bir çocuk yanımızdayken korkunç bir şey olduğunda ve çocuk korktuğunda ona söyleyeceğimiz ilk şey “Bu gerçek değil, bunlar düşüncelerimiz ve filtrelerimiz.” Ortaya çıkarma sistemimiz muhakeme yapmaya, geliştirmeye dayandığı için bunlar her zaman gerçek olmayabiliyor. Ama sosyal iletişimde, özellikle kliniğimizde iletişim problemleriyle çalıştığımızda bu düşüncelerin çok fazla gerçeklik olarak görüldüğünü ve bununla ilgili belirli sonuçların -davranışsal ya da duygusal sonuçların- yaşandığını anlıyoruz. Üzgün olma, öfkeli hissetme, davranışsal öfke patlamaları, bağırma ya da duvar örme, kopup gitme gibi sonuçlar ortaya çıkıyor. Bu yüzden de farkındalık dediğimiz şey o düşüncelerin çok da gerçekçi olmadığını anlamaktır. Çözüm ya da engeller ne olabilir? Engeller bizim klinik çalışmada belirlediğimiz ve işlevsiz düşünce biçimleri dediğimiz bazı düşünceleridir. Bunların hepsini tek tek açıklamayacağım. Aslında birbirleri ile çok iç içe geçmiş haldedirler. Ama kısaca bahsedersem; mesela zihinsel filtreleme dediğimiz şey, olumlu ve olumsuz bir bilgi varken bizim daha çok olumsuz bilgiye odaklanmamız. İletişimde düşünelim. Öğrencinin yaptığı bir davranış vardır. Biri iyidir, biri kötüdür. Biz orada genelde kötüye odaklanıp iletişimi olumsuz yöne çekebiliriz. Ya hep ya da hiç düşünme. Yani ya beyaz ya siyah; grinin olmaması. Ya harika yapacaksın ya da yapamayacaksın. Ya benim sözümü dinleyeceksin ya da ceza alacaksın. Mesela etiketlemeyi iletişimde çok sık görüyoruz. “O zaten beceriksiz, hiç dinlemiyor, kurallara uymayan biri” gibi. Zihnimizde kişilere

etiketler yapıştırmak aslında kişileri değerlendirmemizdir. Bu da iletişim önündeki engellerden bazıları. Yine aynı şekilde zihin okuma dediğimiz şey. Bir olay oluyor ve içimizden “Benim hakkımda kesin böyle düşünüyor, kesin şöyle olduğunu düşünüyor,” diyoruz. “O yüzden öyle yaptı, ben de böyle yapayım,” gibi. Ama aslında hiçbir şey sözel olarak konuşulmamış, hiçbir şey ifade edilmemiş. Düşünce sistemimizde muhakeme ederken kullandığımız, yanlı ve işlevsiz, iletişimimizi kötü yola götüren düşünce biçimlerinden biri diyebiliriz. Kişiselleştirme dediğimizde “Benim yüzümden oldu, her şey benim yüzümden,” diyerek iletişimi yine çıkmaza götürüyor olabiliyoruz. Bir diğeri “-meli, -malı” ifadeler kullanmak. Çok kuralcı yaklaşmak, yani “Böyle olmalı, şu şöyle yapılmalı,” demek. Özellikle ergen ve genç yetişkin grupla çalıştığımızda en sık karşılaştığımız ve onları en çok rahatsız eden şeylerden biri. O yüzden bunlara karşı tarafın da yaptığı, bizim de yaptığımız, iletişimi çıkmaza götüren düşünce biçimleri, filtreleme sistemleri diyebiliriz.

Burada temel olarak hem kendimiz hem karşı taraf için kontrol edebileceğimiz ve edemeyeceğimiz şeylerin farkındalığı da çok önemli. Yani biz aklımıza gelen her isteği, duygularımızı, öfkeli hissetmemeyi tercih edemiyor olabiliriz. Bir olay olur, öfkeli hissederim ama bunun için farklı bir yöntem bulurum. Yani hissetmemeyi tercih edemem. Ya da fiziksel belirtiler var, kalbim hızlı atıyor, biraz yavaşlatayım. Pek mümkün değil. Geçmişimizi ya da diğer insanların ne düşündüğünü, ne istediğini kontrol edemeyiz. Biz bunları kontrol etmeye çalıştığımız zaman iletişim tamamen çıkmaza giriyor. Çünkü o beni kontrol etmeye çalışıyor, o beni dikkate almıyor, o bana önem vermiyor gibi sonuçlara gidiyor.

Peki biz neleri kontrol edebiliriz? İletişimde, sadece yönetici olarak değil, bir birey, öğrenci olarak da kendi inançlarımızı, konuşmalarımızı, davranışlarımızı, seçimlerimizi ve geleceğimizle ilgili yapacağımız yatırımlarımızı kontrol edebiliriz. Ama bazen bunun farkında olmuyoruz. Aile sistemi içerisinde ebeveynlerin “Şunu şöyle yapacaksın, şu okula gideceksin, şuna şu şekilde uyman gerekiyor,” gibi kontrolcü davranışları iletişimi çıkmaza götüren diğer önemli şeylerden biri. Bu kırmızı bayrakları, bizim için burada bir sıkıntının olduğunu gördüğümüzde ve neler yapabiliriz, engeller nelerdir sorusunu sorduğumuzda Marsha Linehan’ın “Give” diye kısalttığı bir şey var. “G” harfi “Gentle” anlamına geliyor. İletişimde nazik olun demek. Bunları açacağız adım adım. “I” dediği şey “Interested,” yani ilgili davranmak. İletişimde çok önemli. “V” “Validate” etmek. Türkçede tam karşılığı olmayan ama gerçekten de çok çok kıymetli bir iletişim adımı. “Easy Manner” dediğimizde rahat ve anlayışlı davranmak. Bunlara şimdi tek tek kısaca bakacağız.

## **1. Gentle: Nazik Olmak**

İletişimde “Mahşerin Dört Atlısı” dediğimiz temel problem var. Gottman evli çiftlerle ilgili bir araştırma yapıyor ama bunu biz her iletişimde gözlemleyebiliriz. Gottman bir ilişkide bu dört şeyi gözlemlersem çiftlerin boşanacağı yılı tahmin edebilirim diyor. Gerçekten de tahmin ediyor. İlişkilerinde bu dört tane şey olan çiftlerin boşanma olasılığı çok çok yüksek. İşte dört yılda, beş yılda boşanacağını öngörüyor. Yaptığı araştırmalarda da bunu buluyor. Bunlar ne diye bakarsak ilki savunmacı yaklaşım: “Ama ben öyle dememiştik ki, şunu kastetmiştik.” İletişim kurmak yerine sürekli savunma pozisyonuna geçmek. İkincisi

suçlamak: “Senden dolayı oldu. Sen böyle dediğin için ben öyle yaptım. Sen aynı şekilde yapmaya devam edersen ben de böyle yapmaya devam edeceğim,” gibi ifadeler tam engel dediğimiz özellikler taşıyor.

Üçüncüsü alaycı dediğimiz yaklaşım. Gençlerin en rahatsız olduğu şeylerden biri ailedeki büyüklerin “Sen daha kimsin, daha yaşın kaç, göreceğiz bakalım,” şeklinde alaycı bir üslup kullanması, kendilerini üstün görüp gençleri küçümsemesidir. “Dur bakalım, sen bir büyük de göreceğiz. Bizim zamanımızda öyle değildi.” Özellikle şu an lise grubuyla çalışırken en nefret ettikleri cümle bu: “Bizim zamanımızda böyleydi.” O sizin zamanınızdaydı. Onların yaşadığı zamana gelip aynı kanalda iletişim kurmamız gerekiyor. Bu alaycı, üstten bakan üslup en büyük engellerden biri. Bir de duvar örmek dediğimiz, iletişimi tamamen kesen bir yaklaşım var. Yani duvar gibi savunma pozisyonuna, suçlayıcı pozisyona, alaycı, aşağılayan pozisyona geçmek. Gottman’ın en önemli bulduğu, “Mahşerin Dört Atlısı” dediği yaklaşımlar iletişimi tamamen engelleyen şeylerdir. Bu yüzden bunların tam tersi olarak Marsha Linehan şunları söylüyor: Nazik olmalı, daha nazik, daha anlayışlı bir üslup benimsemeli ve olumsuz yaklaşımların yerine neler yapabileceğimize geçmeliyiz.

Tabii bir yandan da manipülasyon dediğimiz, şu sıra çok sık karşılaştığımız karşıımızdakini etkileme, sömürme, kontrol etme biçimleri var. Aslında az önce dediğim yöntemleri de manipülasyon içinde çok sık kullanıyoruz. Manipülasyonun yeni popüler ismi de “Gaslighting” dediğimiz gaz lambası. Bir duygusal manipülasyon biçimi. Kullandığımız cümleler bazen fark etmiyoruz ama manipülatif olabilir. Karşı taraf öyle algılayabiliyor. Bunlardan biri karşı atağa geçmek; yani az önce söylediğimiz şey: “Sen

hatırlamıyorsun ki, zaten senden kaynaklanıyor,” diyerek suçlayıcı bir pozisyon almak. İkinci bir manipülasyon yöntemi de durdurma. Yani “Ya bir dakika,” diyerek iletişimi kesiyor. “Sen neden bahsediyorsun, ben hiç anlamıyorum,” diyerek iletişimin önüne ket vuruyor. Üçüncüsü önemsizleştirme. Bu çok önemli. “Sen şu an çok fazla abartıyorsun. Sen çok büyütüyorsun olayı, bence o kadar da önemli değildi,” deyip kişinin aslında o iletişimini önemsizleştirmek. Ya da inkar etmek: “Ben öyle bir şey demedim, sen kafandan uyduruyorsun bence,” deyip aslında iletişimi tamamen çıkmaza götürüyoruz. Yani o yola girdiğimiz alarmları diyebiliriz. Yönlendirme vardır bir de. “Bizim bir problemimiz yoktu, sen o arkadaşlarınla takıldıktan sonra böyle oldu.” Yani yönlendirme yapıyor, iletişim sanki senden kaynaklı değil de senin çevrenle alakalı deyip kişiyi manipüle ediyoruz.

### a. Önyargı

Mesela “Kadınlar çok duygusal, ondan böyle oluyor,” “Erkekler çok agresif zaten, ondan çok yükseliyorlar,” “Gençler, yeni nesil de zaten şöyle,” gibi sürekli önyargılı ifadeler kullanmamız iletişimin önündeki en büyük engellerdendir. Peki neler yapabiliriz? Aslında “sen” değil, “ben” cümleleri kurmak burada çok önemli. Yani az önce saydığımız ifadeler farkındaysanız “Sen şöyle yapıyorsun, zaten sen çok abartıyorsun,” gibi hep “sen” üzerinden gidiyor ve bu bizi etkili olmayan iletişime götürüyor. Biz genelde “ben” cümleleri kurmayı öneriyoruz ve bunun gerçekten de sağlıklı sonuçlar verdiğini gözlemliyoruz. Bir arkadaşınızın mesajını okuduğunuzu düşünün. Buna verilecek bir tepki şu: “Telefonumu bırak, sen ne yaptığını sanıyorsun, sen zaten hep karıştırıyorsun!” Diğeri ise şu: “Benim mesajlarımı okuduğun zaman ben üzgün ve sinirli hissediyorum. Bu beni rahatsız eden bir şey. Buna bir çözüm

bulabilir miyiz?” Yani kendi duygularımı, düşüncelerimi ifade ettiğimde, kişinin sınırlarına, alanına riayet ettiğimde ilişki daha etkili ve sürdürülebilir noktaya geliyor.

Plan yapıyorsunuz arkadaşınızla ve o plandan yorumluyorsunuz. Diyorsunuz ki “O kadar fazla plan yapmışsın ki bıktım ya. Beni düşünmemişsin.” Yine başlıyoruz o döngüye girmeye. Ama “Ben yorgun hissediyorum şu an. Dinlenmek istiyorum. Acaba başka bir yol bulabilir miyiz?” şeklinde cümlelerimizi “ben” diline çevirdiğimizde iyi bir iletişimin yolunu açmış oluyoruz.

## **2. Interested and Validate: İlgili Görünmek ve Valide Etmek**

İlgili görünmek, dinlemek ve “valide etmek” dediğimiz husustur. Empatiye değiniyor aslında. Empati bizim sosyal iletişimlerde bilişsel ve duyuşsal becerilerimizden biridir. Genellikle empati karşımızdakilerin duygularına eşlik etmek diye biliniyor. Ama aslında empati çok daha geniş bir kavram. İçerisine şunu da alıyor: Kendi düşüncelerimizi, duygularımızı, aynı zamanda karşımızdakini anlamak ve ona eşlik edebilmek, ona yönelik de davranabilmek. Karşımdaki üzgünse bunu anladığım zaman onu analiz edip kendimce ona eşlik etmek. Ya da ben üzgün hissediyordum, onun farkına varıp o şekilde davranabilmesi empati becerisidir.

“Valide etmek” dediğimiz nokta da şu oluyor: Tam Türkçe çevirisi olmasa da mesela kişiler genelde bir şeyler yapıyor, bir şeyler için çabalıyor. Özellikle biz bunu yetişkinlerde de kendi hayatımızda da görüyoruz. Ama genelde bu çaba bir işe yaramadığı zaman hemen şöyle oluyor: “İşte yapamadık, şöyle davrandı, böyle yaptı.” Biz şunun altını çiziyoruz: Kişinin yaptığı her şey bir çözüm arayışıdır. Bu çözüm arayışı faydalı olsun olmasın onu valide etmek,

oradaki olumlu noktayı görebilmek gerekir. “Sen gerçekten hayatın için bir şeyler yapıyorsun, ben bunu anlıyorum,” diyebilmek. Gerçekten de zor bir süreç. Ben aynı şeyi destekliyorum anlamına gelmiyor. Yaptığı şey gerçekten hatalı bir davranış olabilir. Ama onun altındaki şeyi görmek “Bunu neden yaptığını anlayabiliyorum,” diyebilmek valide etmektir. Bu da şunu sağlıyor iletişimde: “Ben senin fikrine, gittiğin yola önem veriyorum. Ama sonuç faydalı olmayabilir, gel biz bunu konuşalım,” noktasına getirmeye çalışıyoruz kişiyi. Bir öğrencinin mesela yurt kurallarına uymayan bir şey yaptığını varsayalım. Burada “Sen nasıl böyle bir şey yaparsın? Kurallarımızı biliyorsun,” noktasına gelmeden, davranışının altında yatan sebepleri anlayıp empati yaparak iletişim kurmak, mahşerin dört atlısı dediğimiz “sen” diline dönüştürmeden onu anlamaya çalışmak bizim için en değerli çözüm yoludur.

Tabii bu noktada bireysel farkındalıklar çok önemli. Her bireyin kültürü, değerleri, kişilik özellikleri, hobileri, dini, ırkı gibi birçok farklılıkları vardır. Bizim bunları göz önünde bulundurarak kişiye yaklaşmamız gerekiyor. “Ben ona böyle dedim de o alınmadı ama bu niye böyle alındı?” O kişi öyle alınabilir. Çünkü o filtre çok farklı algılamış olabilir. Düşünce filtresi var demiştik ya. Bu farklılıklar o filtreyi şekillendiriyor. Yani bir kişinin geleneğinde çok farklı şeyler olabilir. O yüzden bunları da değerlendirmek, mesela bireyin mizacına bakmak önemli. Bunu çok görüyoruz. Çok dışa dönük bir insandır, duygularını, düşüncelerini çok rahat paylaşır. Çok rahat iletişim kurabiliriz. Ama bazen de kişi içe dönüktür. Daha çekingen yapılı dediğimiz kişiler vardır. Bazı şeyleri paylaşmayı tercih etmezler. Size söyleyemezler. Ama bir şey söylemedi diye o iletişim bazen çıkmaza girer. “Bir şey söylemiyor ki” denir. Ama kişi acaba söylemiyor mu, söylemeyi mi tercih etmiyor yoksa

söyleyemiyor mu? Kişileri iyi bir şekilde tanımak ve iletişim kurmak için bunu da göz önünde bulundurmamız gerekiyor süreç içerisinde. Tabii bunu dengeli yapmak gerekir. Bizim aslında önerdiğimiz şey şu oluyor: Bir kendi ihtiyaçlarımız var birey olarak iletişim kurarken bir de karşı tarafın ihtiyaçları var. Diğerlerinin ihtiyaçlarına çok eğildiğimizde pasif bir birey oluyoruz. Kendi ihtiyaçlarımızı çok fazla ön plana çıkardığımızda da agresif bir birey oluyoruz. Bizim dediğimizi yine Türkçede tam karşılığı olmayan “Assertive” denilen İngilizce kelimeyle ifade ediyoruz. Tam ortası, yani hem karşı tarafı hem kendi ihtiyaçlarını düşünen anlayışlı, dengeli, ortayı sağlayan, girişken bir birey. Yani bu girişkenlikten kastımız agresif değil, pasif de değil. İletişimdeki temel amacımız daha girişken, yani iki tarafı da değerlendiren, empatiyi de doğru oranda sağlayabilen bir birey olabilmek.

Ergenlerle, yetişkinlerle ya da çiftlerle, yine aynı şekilde öğretmenlerle çalışırken genelde şunu söylüyoruz: “Tamam, problem çıkmasın, senin istediğin olsun,” ya da “Hep sizin istediğiniz olsun,” demek çözüm değil. Bizim dengeyi bulmamız gerekiyor. Bir adım siz atın, iki adım o atsın. Belki iki adım siz atın, bir adım o atsın. Aslında amaç müzakere ortamı oluşturmak. İletişim dediğimiz şey iki ya da daha fazla bireyin bir araya geldiği bir noktaysa bir orta noktanın, bir müzakere noktasının bulunması gerekiyor.

Bir şeyi daha sık gözlemleyebiliyoruz: Sessiz muamele. Bir cezalandırma yöntemi, bir manipülasyon yöntemi olarak iletişimi kesmek. Yani ona istediğimiz yaptırmak için bazen böyle bir bakış atarak hiç konuşmamak. Bu da iletişimi çıkmaza götüren engellerden biridir. Bu neye sebep oluyor diye baktığımızda özellikle ebeveynler çocuklara bunu yaptığında özsaygının azaldığını, aidiyet, güvenlik hissini tehdit altında olduğu duygusunun yükseldiğini,



kontrol algısının, çevreyi kontrol edemeyeceğim algısının oluştuğunu, daha sonra olası psikolojik problemlerin, yani kaygı, stres, depresyon gibi şeylerin arttığını görüyoruz. “Ben şu an çok sinirliyim, konuşmayacağım,” deyip o aşırı sessiz muamele dediğimiz noktaya götürdüğümüzde o da çözüm olmuyor. Bir noktada yine müzakereci yolu bulmamız gerekiyor. Bunun da önemli noktalarından biri de “Sağlıklı sınırlar oluşturma.” Sağlıklı sınırlar dediğimiz şey bizi neye götürüyor: İyi ruh sağlığı, iyi duygusal sağlık, kendimizi tanıma, otonomi dediğimiz öz kontrolümüzü geliştirme ve tükenmişlikten uzak kalma. İletişimde çok fazla yıprandıktan sonra bunun önünde sonunda kişiye de dönük olumsuz sonuçları oluyor. Sınırlar dediğimiz nokta da kendi alanımızla ilgili temel çerçeve oluşturmak, bu çerçevelerimizi tanımlarken de güçlü yanlarımızı, değerlerimizi kullanmaktır. Benim sınırim ne? Herkesin sınırı, herkesin kırmızıçizgisi farklıdır. Bunları tanımlamamız için öncelikle kendimize dönüp bakmamız gerekiyor. Ayrıca bu çerçeve konusunda istikrarlı olmak da önemli. Bir duruma bazen evet, bazen hayır dediğinizde çocuklar, özellikle küçük çocuklar bunu kesinlikle gözlemler ve sonuna kadar kullanırlar. Mesela çocuğa sussun diye çikolata verirler. Daha sonra ağlamaya devam eder, tekrar almak için. Bunu öğrenme yetimiz var. Özellikle çocuklar çok küçük yaşta bunu gözlemleyerek öğrenebiliyor.

İstikrar önemli. Bunu ilişkilerinizde, iş hayatınızda, eğitim hayatınızda, günlük işlerinizde, yani çerçeveyi oluştururken aslında birçok şeyde deneyimleyebiliriz. Zaman limiti koymak, şifre koymak olabilir. Neler olabilir, siz bunları kendinize göre tasarlayabilirsiniz. Ve bunu olumlu, ben dili ile karşıya ifade etmek. Az önce dediğimiz gibi suçlayıcı bir noktaya gelmeden şunları ifade etmek gerekir: “Şu

an ben bu durumdan rahatsız oluyorum. Ben bu konulara çok önem veririm, o yüzden şu an biraz kötü hissettim. Acaba başka bir şekilde bunu halledebilir miyiz? Ben buna çözüm bulmamak değil, çözüm bulmak istiyorum. Şu an ben rahatsız hissettim, ne yapabiliriz?”

Bu da aslında “Gel bunu konuşalım,” diyerek yaklaşımdır. Bir yandan da tabii karşı tarafın sınırlarını da gözetmek gerekir. Biz sınırlarımızı çizdik, oluşturduk, katılık sağladık ama şurada esneklik payı bırakmamız gerekiyor: Ben iletişim kuruyorsam karşı tarafın da sınırları olduğunu bilmem gerekiyor. O noktada esneyebilmek, iletişim, müzakere noktasında esneklik sağlayabilmek için önemli. Dedığımız gibi kendi değerlerimizi, sınırlarımızı, ihtiyaçlarımızı tanımlayarak sınırlarımızı çizebilmek. Bir noktada da hayır demeyi öğrenmek. Ama bu, aykırı, savunmacı bir kişi yetiştirmek anlamına gelmiyor tabii. Aslında fikirlere ben diliyle yaklaşmak, “Burada bana uymayan bir şeyler var. Ben bunu o yüzden pek yapmak istemiyorum. Benim değerlerimle sanki uyuşmuyor,” dediğimiz noktada hayır diyebilmek. Ya da sınırlarınıza riayet edilmediğini hissettiğinizde hayır diyebilmeyi öğrenmek önemli.

Tabii medyada çok video dolanıyor. Gençlerle yetişkinlerin konuştukları, tartıştıkları çok videolar oluyor. “Sizin zamanında öyle, bizim zamanımızda böyle,” diye tartışıyorlar. Mesela o iletişimlere dikkat ettiğimizde fark ediyoruz ki iki taraf da birbirini dinlemiyor. İki taraf da kendi düşünce ve değerlerini karşı tarafa dayatmaya çalışıyor. Genelde herkes gençleri eleştiriyor. Ama yetişkinlere baktığımızda “Bizim zamanımızda şöyleydi,” diyerek dinlemiyor karşı tarafı. Ama karşı taraf da dinlemiyor. İletişim problemlerini inceleyebileceğimiz çok güzel örnekler aslında. Birbirimizi asla dinlemiyoruz. İki taraf da “ İste

senin telefonun böyle, sen kaç lira maaş alıyorsun,” diyor. Sonuçta hiçbir şey olmadan tartışma kapanıyor. Karşı tarafın sınırlarını, değerlerini, onun zamanında öyleyse onun değer yargılarını düşünmek gerekiyor. Ama karşı taraf da “Benim zamanımda böyleydi,” diye diretirken şu anki neslin değerlerini, fikirlerini gözetmeli.

Son olarak “Give” kavramındaki “E” de “easy manner,” rahat ve anlayışlı olmak anlamına geliyor. Özellikle iletişim kurarken espri ve şakalar yapmak, gündemi takip etmek, zorlayıcı değil de ikna edici ve politik davranmak, tatlı dille konuşmak önemli.

Geçen FBI’ın kullandığı iletişim teknikleriyle ilgili bir çalışma okuyorduk. Görevliler sorgu odasında araya masa koyup karşıya karşıya oturmak yerine bilgiyi iyi ve kolay şekilde almak istiyorsa kişinin genelde yanına oturuyor. Çünkü karşı tarafa oturduğunuzda bir hiyerarşi oluşmuş oluyor aranızda. Arada bir masa var. O masa bir sınır oluyor. Ama yanına oturduğunuzda kişiye, daha rahat, anlayışlı olduğunuzu gösteriyor, “Ben seninle iletişim kurmak istiyorum,” mesajını veriyorsunuz davranış olarak. O kişinin size açılması, daha rahat olması kolay oluyor. Tabii her ilişkide bu olmaz ama daha samimi bir ilişkinin olduğu bir ortamsa arada sınırların olmamasını tercih ediyorum. Seanslarımızda da genelde araya masa pek koymayız. Bu da tercihe bağlıdır ama önünüzün açık olması, daha rahat konuşulması, masanın hiyerarşisinin yarattığı katı sınırların ortadan kaldırılması, uzlaşma sağlamak için güzel taktikler. Örneğin yine aynı şekilde gençlerin gündemlerini takip etmek de önemli. Ortama hâkim olmaya çalıştığımız için biz de animedir, Kore müzikleri ve dizileridir, takip etmek zorunda kalıyoruz. Çünkü özellikle ortaokul grubu bunları çok takip edebiliyor. “Ben de takip ediyorum, dinliyorum,” deyince şaşırıyorlar, “Hocam, siz de mi dinliyorsunuz?”

Hocam o grubu biliyor musunuz?” diyorlar. Sürekli dinlemek, takip etmek zorunda değilim ama gençler konuşuyor, seviyorsa iletişim yolu açmak için bir şekilde takip etmem gerekiyor. Mesela ben bunları takip etmeyi önemsiyorum. Twitter kullanmak, gençlerin takip ettiği o şeyleri bilmek, en azından gündeme hâkim olmak bence kıymetli. İnstagram olabilir, sosyal medya olabilir. Bunların yararları, zararları ne kadar tartışılrsa da, bunların kontrolünün olması gerektiği ile ilgili sunumlar yapsak da şu an gündem buysa biz de bir şekilde uyum sağlayıp, orayı anlayıp iyi bir şekilde iletişim kurmamız gerektiğini düşünüyorum. Rahat, anlayışlı olarak, orta noktayı bularak, tatlı dille konuşarak iletişimi daha sağlıklı devam ettirebiliriz.

Birkaç kitap önerisi yapabilirim. İletişim kitapları genelde çift ilişkilerine yönelik oluyor ama çift ilişkisi olsa da oradan alabileceğimiz, iletişim hayatımızda kullanabileceğimiz şeyler bulabiliriz. Buluyoruz da. Birincisi Gary Chapman'ın *Beş Sevgi Dili* kitabı. Gerçekten çok kısa ve güzel bir kitap. Bir diğeri de Sue Johnson'ın *Bana Sıkıca Sarıl* isimli kitabı. Birey olarak neredeyiz, ne yapıyoruz, bu filtreleme nedir, bunları anlayabilmek için de Hakan Türkçapar'ın *Fark Et Düşün Hisset Yaşa* kitabını önerebilirim. Gerçekten faydalı bir kitap.

| **Katılımcı: Yabancı öğrencilerle iletişimde duygu aktarımı çok sağlıklı olmadığı için buna dair anlaşmazlıklar olabiliyor. Böyle bir durumda ne yapabiliriz?**

Duygu aktarımının sağlıklı olmaması öncelikle dil probleminden dolayı mı?

| **Genelde Türkçe bilmiyorlar. İngilizce anlaşıyorlar yurt idarecilerimizle. Bazen de biliyorsunuz, Türkçe**

**karşılığı olmuyor veya kültür farklılıklarımızdan dolayı problemler olabiliyor, anlaşılamaz oluyor. O yüzden sorunun temelinde dil söz konusu.**

Tabii dil burada önemli bir bariyer. İletişim kurmanın önünde öyle çok da engel olacak bir şey değil. Bir şekilde o iletişim sağlanabilir ama dediğiniz gibi duygu aktarımları bazen sıkıntı olabiliyor. Tabii ana dilde birinin olması o kontağı sağlamak için önemli. Öğrenciyle tıkanırdığınız noktaları hissettiğinizde bence onlarla bunları da açık bir şekilde konuşmak lazım. Öğrenci de tıkanıyor olabilir dediğiniz gibi. Kendini ifade edemediği için öfke veya başkaldırı şeklinde yansıyor olabilir. Bu noktada gerçekten anlamak ve çözüm bulmak istediğinizi ona net bir şekilde söylemelisiniz. “Bunu konuşalım, sen bunu nasıl ifade ediyorsun, anlayamadım,” gibi yine ben diliyle anlamadığımız noktaları ifade etmek gerekir.

Katılımcımız kendi aralarında da sorun oluyor demiş.

| **Ben onu toparlamış olayım. Örnek vermek gerekirse Rus bir öğrencimiz var, Türkçeyi çok az biliyor. Bazen kültür farklılığından dolayı dilde nezaket biraz daha az olabiliyor. Sert bir üslup olabiliyor. Aslında öğrenci kendini Türkçe kelimelerle doğru ifade ediyor. Yapabildiği kadarıyla ifade etmeye çalışıyor. Bu noktada bazen yanlış anlaşılmalara olabiliyor veyahut tam tersi arkadaşları ile arasında problem çıkabiliyor. Bazı yurtlarımızda yabancı öğrenci gerçekten çok fazla. Yani yüzde atmış, yetmiş yabancı olabiliyor. Ondan dolayı da farklı kültürlerden öğrenciler bir araya geldiğinde çok ciddi sıkıntı yaşanabiliyor.**

Öğrencilerin arasındaki iletişimi artırmak ya da iki tarafı da bilgilendirmek için oryantasyon programları gibi

kaynaştırıcı programlar çoğaltılabilir belki. Öğrencinin yabancı olduğunu ve dilinin çok iyi olmadığını bilse de o kişinin de belki sıkıntılı bir anına gelmiştir. Sinirlenmiştir. Belki onun da o an yaşadığı başka bir durum vardır, onu da anlamak gerekir başka bir bakış açısıyla. Birden patlayabilir, sorunlar çıkabilir. Bu noktada belki ayrı ayrı bilgilendirme sağlanabilir. O kişiye bu şekildeki cümlelerin bazen yanlış anlaşılabileceğini, bunun da problem olabileceğini söylemek, alttan alınmasını hatırlatmak ya da diğer tarafla, Türk öğrencilerle ara ara konuşmak gerekebilir. Bunların yapıldığını az çok biliyoruz. Ama burada herhalde en önemli şeylerden biri oryantasyondur. Kaç farklı ülkeden, kaç yabancı öğrenci varsa o iki, üç ya da dört grubun orta noktayı bulmalarını sağlamak gerekir. Tabii yurtlarda da her dilde konuşan birini bulmak zor. Ama en azından bir merkezle veya Rusça bilen birileriyle iletişim kurulması, haftada ya da ayda bir o kişinin gelip bilgilendirme yapması, kurumla iletişim halinde olması bence güzel olabilir. Çünkü dil bir noktada bariyer. Biz bile ne kadar İngilizce veya başka bir dil konuşsak da bazen “Bazı şeyleri iyi aktaramıyorum galiba şu an,” dediğimiz noktalar illaki oluyor. O noktada işte bize o köprüyü sağlayabilecek kişilerle buluşmak kıymetli olabilir.

| **Değerli Dilruba Hanım, değerli vaktinizi ayırarak bizlerle paylaşmış olduğunuz bu değerli bilgiler için teşekkür ediyorum.**

Ben de teşekkür ediyorum herkese, iyi günler diliyorum.

—  
DİLRUBA SÖNMEZ NE DEMEK İSTEDİ?

#iletişim #beceri #iletişimöğeleri #iletişimengelleri #iletişimkazaları  
#öğrenci #kelimeseçimi #ebeveynyaklaşımı #etkindinleme #geribildirim



# İLETİŞİMDE ENNEAGRAM & 9 MİZAÇ MODELİNİN YERİ VE ÖNEMİ NEDİR?

\*\*\*

Uzman Aile Danışmanı ve Sosyolog Gülşen Ergani

**Gülşen Ergani**, Çukurova Üniversitesi Fizik Öğretmenliği'nden mezun oldu. Anadolu Üniversitesi Sosyoloji Lisans eğitiminin ardından Medeniyet Üniversitesi'nde Aile Danışmanlığı Sertifika Programı'nı ve Aile Danışmanlığı Yüksek Lisans eğitimini tamamladı. Mizaç tiplerinin eş ilişkilerine etkisi konusunda Gülşen Ergani tarafından "Eşler arası Mizaç Uyumu Ölçeği" geliştirilmiş ve Yalova Üniversitesi tarafından düzenlenen uluslararası UBAK Kongresi'nde sunulacak bilimsel çalışmalarda kullanılmak üzere literatüre girmiştir. Çukurova Üniversitesi Pedagojik Eğitim Formasyonu, psikoloji ve sosyoloji alanında beş yıl süren ihtisas çalışması, Kadından Toplum Eğitim Seminerleri Koordinatörlüğü, Hızlı Okuma ve Anlama, Etkili Sunum Teknikleri Eğitimi, Bilim Sanat Vakfı'nda Film Okumaları Programı, Gençlerde Bağımlılık ve Çözüm Önerileri, Çocuk İhmal ve İstismarı Atölye Çalışması, Eğitim Koçluğu Eğitimi, Gençlere Etkili Rehberlik ve Bağımlılıkla Mücadele Atölye Çalışması, Virginia Satir Aile Danışmanlığı ve Terapisi Eğitimi (5 Modül), Prof. Dr. Ebru Çakıcı Pozitif Psikoterapi Eğitimi (5 Modül), Psikoloji İstanbul Gottman Çift Terapisi Eğitimi (2 Modül), Sineterapi Çalışması, Enneagram Akademi Enneagram & 9 Mizaç Modeli Temel Eğitimi, Enneagram & 9 Mizaç Modeli İlişkiler Eğitimi, Enneagram & 9 Mizaç Modeli Alt Tipler Eğitimi, Enneagram & 9 Mizaç Modeli Gelişim Seviyeleri Eğitimi, Enneagram & 9 Mizaç Modeli Uzmanlık ve Eğitimci Eğitimi almıştır.

| **“Yönetici İletişim Becerisi” temalı seminerlerimizden “İletişimde Enneagram & 9 Mizaç Modelinin Yeri ve Önemi Nedir?” konulu seminerimizi**



**gerçekleştireceğiz. Uzman Aile Danışmanı ve Sosyolog Gülşen Ergani, bu oturumda mizaç modellerinin iletişimde yerini ve önemini bizlere aktaracak.**

Kendimizi tanımamız, anlamamız, muhatabımızla daha anlamlı ilişkiler kurmamız noktasında bu programın katkı sunmasını dileyerek bu eğitimde “Enneagram & 9 Mizaç Modeli Nedir ve İletişimde Bize Ne Tür Katkılar Sağlayabilir” konusunun üzerinde duracağız. Önceki oturumda eğitimci arkadaşlarımızı dinledim, çok kıymetli bilgileri ve tecrübeleri paylaştılar. Bu noktada Enneagram & 9 Mizaç Modeli nerede durur, biraz buna bakmak istersek: Aynı olaylar karşısında insanların farklı tepkiler verdiklerini görürüz. Aslında kişiler arası iletişimde mutlak, tek bir doğru da yoktur. Herkes kendi baktığı yerden kendine göre haklıdır. Bu konuda Nasrettin Hoca'nın hikayesini biliriz. Hayatımızda bazı kişilerin iyimser ve pozitif yaklaştığını, bazılarının ise daha kötümser, negatif yaklaştığını görürüz. Psikoloji bilimi çalışmalarında bebeklikte birbirine çok benzeyen insanların yetişkinliğe geçerken neden farklılaştığı ile ilgili farklı yönlerden insanı ele alan birçok kuramsal yaklaşım görüyoruz. Psikolojinin babası sayılan Freud'un psikanalitik yaklaşımına göre 0-6 yaş çocukluk yılları insanların hayatında çok önemlidir. Bazı kuramlarda da doğum sırasına göre ilk çocuk, ortanca ya da küçük çocuk olmanın insanın hayatında önemli olduğunu öne çıkaran ya da cinsiyeti belirleyici kabul eden, kadın ve erkek olmayı öne çıkaran bir yaklaşım var. Bazı kuramlar da genetik yapıya vurgu yapıyor. Ebeveyn tutumlarının bizi şekillendirdiğini öne süren kuramlar yanında insanın yaşadığı olaylar, içinde yetiştiği coğrafya ve kültür tarafından etkilenerek bugünkü haline evrildiğini öne süren ve çevreyi merkeze alan kuramlar var. Yetişirken

içinde bulunduğumuz şartlar, kültür ve coğrafya mesela İbn Haldun'un kuramında çok merkezi bir öneme sahiptir. Aslında bu kuramları ortaya koyan kişiler de bu kuramları kendi mizaçlarından, kendi yaşantılarından çok bağımsız geliştirmemiştir. Mesela Adler öne sürdüğü kuramda kültüre çok vurgu yapar. Kendisi çok farklı ortamlarda hayatını sürdürdüğü için kültür onun hayatında çok merkezi bir yerdedir ve kuramını ortaya koyarken de kültüre çok vurgu yapmıştır.

Sadece bir yöne vurgu yaparak insanı tanımaya ve anlamaya çalışmayı körün fil tarifine benzetebiliriz. Köre fili tarif et dediğimizde, eğer dişi eline gelmişse bu bir mızraktır veya kulağına dokunuyorsa bu bir yelpazedir der. Kuyruğu eline gelmişse bu bir halattır şeklinde değerlendirebilir. Evet, bunların hepsi filin bir parçasıdır ama bütünüyle fiili tanımlayamaz. Nitekim parçalanan hakikat, hakikat olmaktan çıkar. Hâlbuki insan tek bir kuramla ifade edilemeyecek kadar bütüncül ve kompleks bir varlıktır. Psikoloji biliminin insanı tanımlarken ruhsal boyutunu göz ardı ettiğini görüyoruz. Bu nedenle günümüzde yeni varoluşçu yaklaşımların ve insanın ruhsal yönüne de vurgu yapan kuramların artık daha çok dikkat çektiğini görüyoruz. İnsanın aslında üç varoluş düzeyi vardır: 1) Bedensel yanımızı temsil eden fiziki, biyolojik boyutumuz. 2) Nefis boyutumuz, yani psikolojinin de konusu olan psişe dediğimiz alan. Mizaç kavramını bu alanın içinde ele alabiliriz. 3) Ruhsal boyutumuz; bizi bütün canlılardan ayıran ve yaratıcının bize ruhundan üflediği, ebedi olmayı arzu eden yanımız.

Bugünkü sunumumuzda günlük hayatın içinde iletişimizde de çok etkili olan mizaç yapımızı açıklıyor olacağız. İnsanın üç varoluş düzeyine dikkat çeken ve insanın

her daim değişim ve gelişim potansiyelini vurgulayan Enneagram & 9 Mizaç Modeli aslında bizim biraz yitik malımız. Orta Doğu kökenli bir sistem ancak biz sistem geliştirmede ve bunu dünyayı sunmada maalesef Batı kadar yetenekli değiliz ve bu noktada Batı'dan tekrar dünyaya yayılıyor. Enneagram, Yunanca 9 şekil anlamına geliyor. Bu sistem 9 farklı kişilik tipini; bunların duygu, düşünce, algılama, motivasyon ve dünyayı idrak etme tarzını içeriyor. Mizaç tiplerini numaralarla tanımlıyoruz çünkü bu mizaç tiplerini nötr olarak algılıyoruz. Mizaç tipleri birbirinden üstün ya da aşağı, önemli ya da önemsiz değil, asıl olan bir mizacın sağlıklı seviyelerinde olabilmek. Bir mizaç tipine ait olan kişinin sağlıklı seviyelerde iken kendisiyle, yaratıcıyla, toplumla ve kainatla uyum içinde, bir denge halinde olmasından bahsediyoruz. Sağlıklı seviyelerden ortalama seviyelere düştükçe kişide savunmalar ortaya çıkıyor ve potansiyel riskler belirgin hale geliyor. Sağlıksız dediğimiz seviyelerde ise hangi mizaç yapısındaysak o mizacın yatkın olduğu psikolojik rahatsızlıkların açığa çıktığını, savunmaların daha yoğun hale geldiğini, gerçeklik algımızın bozulduğunu görüyoruz. İlişkilerimizde hem çok zorlandığımız hem de muhatabımızı çok zorladığımız bir kişilik örgütlenmesinden bahsediyoruz.

Enneagram & 9 Mizaç Modeli dediğimiz sistem en özet ifadeyle kendimizi keşfetme ve başkalarını tanıma sanatı. Bu sistemin iki boyutu var: Birinci olarak kendimizi tanımaya, anlamaya dönük boyutu, ikinci olarak da muhatabımızı ve ilişkide olduğumuz kişileri değerlendirme boyutu. Bu iki boyut bize, sistemin hem Doğu'dan hem Batı'dan hem de farklı medeniyetlerden beslenmesine işaret ediyor. Çünkü Batı kaynaklı bilimlere baktığımızda -psikoloji veya sosyoloji gibi- daha çok ötekini tanımlamaya yönelik

bir yaklaşım görüyoruz. Doğu kaynaklı insanı tanıma sistemleri ise biraz daha içimize dönmeyi ve kendimizi anlamayı esas alır. Mesela alim kavramı nedir? İlimle amel edendir, kendine dönüp bakandır. Bilim adamının odağında ise ötekini tanımak ve tanımlamak vardır. Enneagram & 9 Mizaç Modeli her iki yöne de dikkat çeken bir yaklaşım sergiliyor.

Mizaç, kişilik, karakter ve benlik kavramlarının günlük hayatta biraz birbiri yerine kullanıldığını görürüz. Hâlbuki bu kavramlar kişiliğin farklı katmanlarını işaret eder. Bizim doğuştan getirdiğimiz, kalıtımın ağır bastığı mizaç yapımız ebeveyn tutumları, eğitim, kültür, cinsiyet, deneyimlediğimiz olaylar gibi çevresel etmenlerle etkileşerek kişilik yapımızı oluşturur. Kişilik dediğimiz şey bizi biz yapan, bizi tanımlayan özelliklerdir: Benliğimiz, karakterimiz, mizacımız, huyumuz, zekâ yapımız, biyolojik yapımız; bütün hepsi. Bizi tanımlayan noktaları biz kişilik olarak ifade edebiliriz. Kişiliğimizin çekirdeği olarak tanımladığımız mizaç yapımız değişmezken kişiliğimiz yaşam boyu değişebilir, sağlıklı veya sağlıklı olmayan yönde şekillenebilir. Mizaç yapımızı, ilk tepki eğilimlerimiz, yatkınlıklarımız olarak da tanımlayabiliriz. Bu mizacın çekirdeğinde gelişen kişiliğimiz, yani şahsiyetimiz çevrenin etkisiyle ve ihtiyaçlarımızın karşılanma ya da karşılanmama durumuna göre değişebilir. Özetle mizaç ile çevresel etkenlerin birleşimi bizim kişiliğimizi oluşturur.

Kişilik yapımızın şekillenmesinde kalıtım ve çevre etkisini İmam Gazali'nin ağaç metaforu çok güzel açıklar. Biz bir elma çekirdeğini uygun bir toprağa ekip bakımını gerçekleştirdiğinizde bundan güzel bir elma ağacı ve elma meyvesi elde edebiliriz. Elma çekirdeğinden armut ağacı ve meyvesi elde edemeyiz. Buradaki elma ağacının çekirdeği,

tohumu bizim mizacımızı temsil eder. Bu ağacın şekillenmesi esnasında iklim, toprak, su, güneş, nem gibi çevresel şartlar ise insan yavrusunun bebeklikten yetişkinliğe kadar etkileşim içinde bulunduğu anne baba tutumunu, eğitimi, kültürü, çevresel faktörleri temsil eder. Karakter ise bu ağacın gövdesine yakın ve kolay kırılmayan, kalın dallarını oluşturur. Karakterimiz, hayatın içinde değişen şartlarda gösterdiğimiz sabit ve kararlı yapımızdır. Kişilik yapımız ise bu temsilde ağacın bütününe karşılık gelir. Burada dengeli ve bütüncül bir yaklaşımla baktığımızda, ne doğuştan getirdiğimiz özelliklere mahkumuz ne de tümüyle dış şartların çocuğuyuz. Dolayısıyla boş bir levha olarak dünyaya gelmiyoruz. Doğarken yaratıcının özümze yerleştirdiği, açığa çıkmayı bekleyen bir potansiyelden bahsediyoruz. İşte bu potansiyel, bu yazılım bizim mizacımıza karşılık geliyor. Mizaç çekirdeğinin uygun çevresel şartlarla buluşmasıyla bizim sağlıklı kişilik yapımız oluşuyor. Doğuştan gelen mizaç yapımız değişmiyor ama mizacın sağlıklı ya da sağlıklı görünümü dediğimiz ve mizacın çevre ile etkileşiminden oluşan kişiliğimiz ömür boyu değişebilir, gelişebilir. İnsan, yaşamı boyunca bulunduğu ortamı etkileyen ve ortamdaki dinamik bir yapıya sahiptir. Nitekim biz de şu anda sizinle bir etkileşim içerisindeyiz.

Mizaç yapısının temelde üç merkezde oturduğunu görüyoruz ve insanlarda çoğunlukla bu merkezlerden biri daha baskın oluyor. Enneagram & 9 Mizaç Modeli bu merkezlerin her birinin içerisinde üçer tane olmak üzere 9 farklı mizaç tipinden bahsediyor. Fiziksel merkez dediğimiz eylem merkezi daha çok insanların sorumlulukları, yapıp etmeleri, bir şeyleri ortaya koymaları noktasında, hayatı eylem yönüyle yaşayan mizaçları ifade ediyor. Duygusal Merkez ise ilişkilerin, ilginin, kimlik arayışının öne çıktığı,

duyguların ve hissetmenin yoğun olduğu mizaç yapılarını tanımlıyor. Zihin merkezi kavramsallaştırma ve analitik düşünmeyi, daha gelecek odaklı bir bakış açısını, günlük hayatta eylem ve duygudan ziyade kavramsallaştırma yönüyle hayata katılım göstermeyi ifade ediyor. Fizik merkezinde Tip 1, Tip 8 ve Tip 9; duyu merkezinde Tip 2, Tip 3 ve Tip 4; zihin merkezinde ise Tip 5, Tip 6 ve Tip 7 mizaçlarının yer aldığını görüyoruz.

Bu merkezlerin içinde bulunan mizaç tiplerinin ihtiyaçları karşılanmadığında öne çıkan duyguları, negatif duyguları da farklılık gösteriyor. Mesela fizik merkezde ihtiyaçlar karşılanmadığında öfkenin daha çok sergilendiğini, duyu merkezde ihtiyaçlar karşılanmadığında değersizlik ve utanç duygusunun daha çok açığa çıktığını, zihin merkezde ihtiyaçlar ve beklentiler karşılanmadığında korku ve kaygının daha çok öne çıktığını görüyoruz. Dolayısıyla mizaç tipleri, duygulanım noktasında da eşit şartlara sahip değil. Bu yönüyle Enneagram & 9 Mizaç Modeli; insanın biricikliğine ve hayattaki öncelikli arayışlarına da vurgu yapan, temel ihtiyaçlarının öncelik sıralamasının kişiden kişiye değiştiğini gösteren çok yönlü ve derinlikli bir kişilik tanıma sistemi. Şimdi bu mizaç tiplerine birlikte bakalım.

### **Tip 1 Mizaç (Mükemmeliyetçi)**

Fizik merkezi içerisinde bulunan, doğru eylem ve kuresuzluğu arayan mizaç tipi olarak tanımlanır. Canlılar aleminde kartalın keskin bakışlarıyla temsil edilir. Bu mizaç tipi, hayatta öncelikle mükemmeli arayan, mükemmeliyetçi yapı olarak da bilinir. Hani Pharmaton reklamı vardır, görmüşsünüzdür. Hayattaki en büyük eleştirmeni memnun edene kadar çalışırım der bir şef bu reklamda. Nedir bu en büyük eleştirmen? Kendi içsel sesidir. Tip 1

mizaç, yüksek adalet duygusuna sahiptir. Sadece kendi için değil, başkaları için de adil bir dünya ister. Bunun yanında idealist bir yapıdır, sorumluluk duygusu çok yüksektir. Hayatta keyif mi, sorumluluk mu, ilişki mi dersek önceliği sorumluluktur. İş yaptıkça kendini daha rahatlamış hisseder. Davranışlarında akılcı, tutarlı olan, duygulardan ziyade mantığın öne çıktığı, kendine ve dışarıya karşı eleştirel bir yapıdır. Kontrol eğilimi yüksek ve detaycıdır. Mesela mükemmellik detayda gizlidir der ve genelde düzenlerken görürüz bu yapıyı. İçsel veya dışsal davranışlarında bir düzen hâkimdir.

### **Tip 2 Mizaç (Yardımsever)**

Tip 2 mizaç canlılar aleminde muhabbet kuşuyla tanımlanır. Duygusal paylaşım, ilgi, sevgi arayan ve ihtiyaç duyulmayı isteyen bir kimlik arayışındaki bir yapıdır ve duygu merkezi mizaçları içerisinde tanımlanır. Tip 2 mizaç, yardımsever olarak da isimlendirilir. Tip 2 mizaç ilişki odaklı bir yapıdır ve kendinden ziyade hayatının odağında başkaları ve muhatabının ihtiyaçları var. Bunları karşıladığını gördükçe kendini sevgi dolu, yardımsever, şefkatli bir insan şeklinde tanımlar. Dolayısıyla yardımseverlik, sevgi dolu olma, empati kurabilme Tip 2 mizacın en belirgin özellikleridir. Hatta bu empati bazen sempatiye dönüşebilir ve başkalarının acısını derinden hissedebilme, ilişkiler konusunda uzman olma halini sergiler. Zekâsı, yetenekleri biraz ilişkilerde kendini gösterir. Bakım veren, başkalarının ihtiyaçlarını karşılayan, memnun eden, özel arkadaş olmak isteyen ve teklifsiz ilişki arayan biridir. Mesela Tip 2 mizaç biri ile tanıştığınızda sanki yıllardır tanıyormuşsunuz gibi bir etkileşim içinde bulursunuz kendinizi. Tip 2 mizaç yapısında ihtiyaçları karşılanmadığında, duygusal hassasiyet, kıskançlık, alınganlık ve sitemkarlık ortaya çıkabilir.

### **Tip 3 Mizaç (Başaran)**

Tip 3 mizaç canlılar aleminde tavus kuşu ile simgele-  
nir. Hayatın içerisinde kendini göstermeyi seven, enerjik,  
hayran olunan bir kimlik ve imaj arayan bir yapı olarak  
karşımıza çıkar. Tip 3 mizacın temel özelliklerine baktı-  
ğımızda başarılı olmak ve ürettikleri ile kendini hayatın  
içerisinde var etmek arayışında olduğunu görürüz. Hem  
kendini hem de sorumlu hissettiği kişileri motive edebi-  
len, hırslı ve rekabetçi, politik olmaya yatkın, bulunduğu  
ortamı şöyle bir gözlemleyip nasıl davranılması, nasıl ko-  
nuşulması gerekiyorsa bunu çok çabuk fark eden ve uygun  
davranışı sergileyen bir yapıdır. Yenilgi karşısında yılma-  
yan, kolay kolay pes etmeyen ve depresyona giremeyen bir  
yapıdır. Depresyona girecek vakti de genelde yoktur. Ken-  
dine sürekli yeni hedefler belirleyen ve bu hedeflere ulaş-  
mak için kendini motive ederek çalışan bir yapı görürüz.  
Bulduğu ortamda kendini çok güzel şekilde sunabilen,  
takter edilmeyi seven ve organizasyon yeteneği yüksek olan  
bir yapıdır. Şimdi bu mizaç yapılarını kurumlarda ve pro-  
jelerde nasıl istihdam edebiliriz? Bir projenin sunum kıs-  
mına Tip 3 mizaç kişileri yerleştirdiğimizde bunu o kadar  
güzel aktarır ki çok başarılı olur ve ses getirir. Tip 3 mi-  
zaç yapısı önde ve sahnede olmak isteyen bir yapıdır. Hani  
böyle arkada olayım, dikkat çekmeyeyim, insanlarla mu-  
hatap olmayayım diyen bir yapı değildir. Öne çıkmak is-  
tleyen, fark edilmek isteyen yapıdır.

### **Tip 4 Mizaç (Özgün/Sanatçı)**

Tip 4 mizaç da duygu merkezi mizaçlar arasında yer  
alır fakat Tip 2 mizacın aksine daha içe dönük, duygusal ve  
bireysel bir yapıdır. Tip 2 daha ilişki içerisinde var olmak  
isterken Tip 4 mizaç ilişkisel paylaşımdan ziyade duygusal



derinlik, özgünlük ve anlam arayışında olan bir yapı olarak karşımıza çıkar. Canlılar aleminde yunuslarla temsil edilir. Tip 4 mizacın özelliklerine bakarsak hassas ve içe dönük bir duygusallık, farklı ve özel kişi olma isteği, yoğun ve idealize edilmiş bir sevgi öne çıkar. Bireysel alana ihtiyaç duyan bir yapısı vardır. Dokuz mizaç tipi arasında özellikle iki yapının -Tip 4 mizaç ve bir sonraki anlatacağımız Tip 5 mizacın- daha bireysel, biraz kendi halinde, yalnız kalmaya ihtiyaç duyan yapılar olduğunu görürüz. İlişkilerde biz bunu fark ettiğimizde, özellikle yakın ilişkilerde sadece bu bilgiye sahip olmak bile bizim birçok problemi çözmemize yardımcı olur. Tip 4 mizaç olayları herkesten daha farklı şekilde ele almada ve kendi tarzını ortaya koymada daha yeteneklidir. Tip 4'ler sanatçı mizaç olarak da isimlendirilir. Tip 4 mizaçlar sanatsal açıdan potansiyel olarak daha yetenekli ve ortaya bir eser koyma noktasında yalnız kalabilen ve yoğunlaşabilen yapılar oldukları için avantajlıdır. Tip 4 mizaç kişilerin sanat dünyasında genelde kendi özgün tarzlarını ortaya koyduklarını görürüz. Mesela Sezen Aksu Tip 4 mizaçtır. Sezen Aksu dediğimizde aklımıza bir tarz gelir, kendi ekolünü oluşturmuştur. Tip 4 mizaç kişiler aynı zamanda çok nahif ve kırılğan olup duygu durumunda da çok iniş çıkış yaşarlar. Yaşadığımız bir olaydan etkilenme derecemiz de hepimiz için aynı derecede değildir ve duygu merkezindeki mizaçlar daha çok etkilenir. Duygu merkezinde olmayan bir yapıda olan kişi bir olaydan 2-3 derece etkileniyorsa duygu merkez mizaca sahip kişiler 7-8 derece etkilenir. Bazen deriz ya: "Sen bunu ne kadar büyütüyorsun, ne kadar abartıyorsun, bu kadar büyütecek bir şey yok." Hâlbuki o kendi yaşadığı, kendi hissettiği ve algıladığı şekilde bundan çok etkilenmişse bu onun gerçeği ve doğrusudur. Biz danışmanlık yaparken

danışanlarımıza “İşte bu yanlış,” veya “Bunun doğrusu bu, bu kadar etkilenmemelisin,” demeyiz. Böyle bir yerden bakmayız. O öyle hissediyor, öyle düşünüyor ve buna ihtiyaç duyuyorsa onun kendi açısından baktığı gerçekliğine saygı duyar ve ona eşlik etmeye çalışırız.

### **Tip 5 Mizaç (Araştırmacı)**

Zihin merkezi mizaçlar içerisinde bulunan Tip 5 mizaç bireysel, içe dönük bir yapıdır. Canlılar aleminde baykuşla temsil edilir. Hayatta her şeyi tam olarak bilmek, derinlemesine anlamak isteyen ve herkesten bağımsız olarak tam bir yetkinlik arayan bir yapıya sahiptir. Hayatın içerisinde genelde bir konuda uzman, bilirkişi olarak görürüz onları. Gözlemci ve araştırmacı isimleri ile de adlandırılan Tip 5 mizaç hayatı insanlarla yakın ilişkiler kurarak değil de biraz dışarıdan, insanları, olayları gözlemleyerek, veriler elde edip bunu kendi içinde analiz ederek anlamaya çalışan bir yapıdır. Bilgi elde eden, soyut teoriler üreten, mahremiyet ve bağımsızlıklarını koruyan, fazlaca özel alan tanımı yapan, insanlarla yakın ilişkiler kurmak yerine mesafe koyan, başkalarını kendi alanına izinsiz sokmak istemeyen bir yapı olarak karşımıza çıkar. Hayatın içinde çokça bilgi edinmeye ve öğrendiklerini hazmetmek için de biraz yalnız kalmaya ihtiyacı vardır. İnsanlarla çok iç içe olmaktan yorulur ve rahatsızlık duyar. Mesela bu alanda baktığımızda, ilişkileri hayatının merkezine alan Tip 2 mizacın diğer kutbunda gibidir. Mizaç yapılarını bilmediğimizde, mesela Tip 2 mizaçla Tip 5 mizaç birinin evliliğini düşünün. Birisi yoğun duygu dünyasında yaşar ve bunu davranışlarında, ilişkilerinde görmek isterken diğeri ise duygusallıktan ziyade daha mantık odaklı, kavramlar dünyasında yaşamak isteyen, çok iç içe ilişkilerden rahatsız olan bir yapıya sahiptir.

Haliyle bu ilişkide ikisi de birbirini anlamakta ve ihtiyaçlarını karşılamakta çok zorlanır. Bu iki yapıya baktığımızda hayatı böyle yüz seksen derece farklı algılıyor gibidirler. Tip 2'ler yakın ilişki talep ederken Tip 5'ler bağlanmak ve duygusallaşmaktan kaçınma eğilimindedir. Tip 5'ler duygusallığı sanki biraz kontrolü kaybetme ve bazı yönlerden zayıflık gibi algılama eğilimindedir. Yetiştığı ailede de ebeveyni ve kardeşleriyle ilişkiyi ve duygusal paylaşımı tecrübe etmemişse yetişkin olduğunda yakınlık kurma ve duygusal paylaşım noktasında hem zorlanan hem de muhatabını zorlayan bir yapı olarak karşımıza çıkabilir.

### **Tip 6 Mizaç (Sadık/Sorgulayıcı)**

Tip 6 mizaç zihinsel netlik, kesinlik peşinde olan, hayata karşı güven ve desteğe ihtiyaç duyan, hayatta yeterlilik arayan bir yapıdır. Canlılar aleminde tavşanla simgenir. Tavşanın tedirgin, ürkek hali, Tip 6'nın sorgulayan, güven arayan bakışını temsil eder. Tip 6 mizaç sadık, sorgulayıcı mizaç olarak da bilinir. Hayatının ve ilişkilerinin merkezinde güven arayışı olan bir mizaçtır. Bu anlamda tedbirli, kontrollü, sevdiklerini koruma noktasında sorumluluk hisseden bir yapısı vardır. Yeni tanıştığı kişilere ve ortamlara biraz şüphe ile bakma eğilimindedir, hemen güvenemez, hayatına insanları alırken biraz zamana ihtiyaç duyar. Mesela Tip 2 mizaç insanlarla daha iç içe ve teklifsiz ilişki arzu eder, yeni tanıştığı birine güvenme eğilimindedir ve daha iyimser yaklaşır. “Ne kadar iyi, ne kadar hoş bir insan,” şeklinde algılamaya daha yatkındır. Tip 6 mizacın ise hemen güvenmeme eğilimi baskındır. Tip 6 mizaç “Bir dakika, henüz tam olarak tanımıyorum, zamanla göreceğiz. Şu anda güvenmek için çok erken, bakalım zaman neyi gösterecek,” der. Bu yönüyle ilişkilerinde biraz

test eden bir yapısı vardır. Sosyal organizasyonlarda, takım çalışmalarında, mesela bir projeye başlarken Tip 6 “Ya şöyle olursa?” diyerek olası bütün riskleri sıralar ve çok iyimser kişiler Tip 6’lardan rahatsız olurlar. “Yine şom ağzını açtın, bir kez de olumlu bak,” diye serzenişte bulunurlar. Hâlbuki Tip 6’ların radarları olası bir riski, bir problemi çok önceden fark eder. Tabii sağlıklı düzeyde bu durum kaygı düzeylerinin yüksek olmasına sebep olur ama Tip 6’ların uyarılarını dikkate aldığımızda birçok olası problemi çok önceden görüp tedbir alma imkânımız olabilir. Tip 6’ların tedbir üretme yanında gözlemleyen ve kıyaslayan bir bakış açıları da vardır. Sadece görünen kısmı değil, perde arkasını merak eden, bir şeyi değerlendirirken tüm ihtimalleri gözetten, olası tehlikeleri çok önceden fark eden, alanda uzman gördüğü kişilere danışan, istişareye açık bir yapıdır. Bulunduğu ortamda aidiyet hissettiği kuruma, gruba ve ailesine en sadık yapı olarak bilinirler. Bu anlamda hayatına hemen güvenerek insanları alamaz ama hayatına aldığı insanlarla çok uzun vadeli dostluklar kurar.

### **Tip 7 Mizaç (Maceracı/Kaşif)**

Hayatı daha çok keyif, eğlence, haz ve heyecan yönüyle ele alan, hayatta deneyim, yenilik ve heyecan arayan mizaç olarak bilinir. Canlılar aleminde ilgisi ve odağı çok çabuk değiştiği için maymunla temsil edilir. Bir şeye çok heyecanlı şekilde başlayıp eğer o iş sabır gerektiriyorsa süreci yürütmekte zorlanan bir yapı diyebiliriz. Tip 7’ler mizaçlarının özelliklerini sahiplendiğinde maceracı, ehli keyif, kâşif mizaç olarak da bilinir. Enneagram sisteminde en hevesli, en heyecanla başlayan ama sabır gerektiren durumlarda devam etmekte zorlanan, acı ve sıkıntıdan kaçan, kolayı seçen bir yapı olarak karşımıza çıkar. Genelde

ilgi alanları ve yetenekleri çok çeşitli olup on parmağında on marifete sahip, genel kültürü oldukça zengin kişilerdir. Mesela Tip 5 bir konu hakkında uzman olmak ve derinlemesine her şeyi bilmek isterken Tip 7'ler her şey hakkında malumat sahibi olmaya yatkın bir yapı olarak karşımıza çıkar. Heyecan arayan, sabırsız, çevresine pozitif enerji saçan, hayatta çabuk tüketen ve çabuk sıkılan, kısıtlanmak istemeyen, kurallardan ve kötümser insanlardan ve rutin ilişkilerden kaçınan bir yapıdır. Keyif ve eğlenceyi seven, biraz dağınık ve dürtüsel olma riski taşıyan, geçmişe ve olumsuzla takılmayan, herhangi bir problemde zorlanacağını öngördüğünde o duruma takılmayıp önüne bakmayı tercih eden, olaylara iyimser bakan bir yapıdır. İlişkilerde çok yakınlaşmaktan ve derinden bağlanmaktan kaçınan, birlikte hoş ve keyifli vakitleri geçirmeyi arzu eden bir yapısı vardır. Çocukluk hikayesinde hiperaktivite teşhisi konulan, dürtü kontrol bozukluğuna yatkın olanlar genelde Tip 7 mizaçlılardır. Çocuksu ve ergen olmaya yatkındır, iradesi biraz geç gelişen bir yapıdır. Hayata keyif boyutundan bakmaya yatkın olduğu için yetiştiği ailede sorumluluk verilmediyse, yaptığı hataların bedelini ödeme deneyimi yaşamadıysa yetişkin olduğunda aile olmanın sorumluluklarını almakta zorlanan, ihtiyaçlarını başkalarının karşılmasını talep eden bir kişiye dönüşebilir.

### **Tip 8 Mizaç (Lider/Reis)**

Tip 8'ler mutlak güç ve hâkimiyet arayan, lider/reis mizaç olarak bilinir. Tip 8 mizaç canlılar aleminde aslanla temsil edilir. Dokuz mizaç içerisinde en baskın, en öne çıkan ve etkili olmak isteyen yapıdır. Lider, himaye eden, bulunduğu ortamda ihtiyaçları karşılayan, sevdiklerini ve ihtiyacı olanları koruyup kollayan, güçlü ve mücadeleci bir

yapıya sahiptir. İnsanlara direkt davranan, kendi varlığını net şekilde ortaya koyan bir yapıdır. Kendinden emin, biraz başına buyruk, biraz iddialı ve kararlı bir yapısı olduğu için çocuklukta ebeveynini genelde zorlar ve biraz isyankâr olmaya eğilimlidir. Her şart ve durumda öne çıkan, yöneten, emir almaktan ziyade emir veren bir yerde olmak isteyen, ilişkilerde biraz zorlayıcı olan, zor durumlarda kolayca inisiyatif alan bir yapısı vardır. Tip 8 mizaç sağlıklı seviyelerde şefkatli, merhametli, babacan bir lider olarak öne çıkarken sağlıksız seviyelerde acımasız bir mafya babası olmaya yatkındır. Ancak her durumda Tip 8'ler arka planda değil, ön saflarda olan, özellikle kriz anlarında kitleleri peşinden sürükleyen, inisiyatif alan bir yapıya sahiptir. Bu kişiler mizaç tipine uygun mesleki alanlarda istihdam edilirse mutlu, üretken, başarılı, verimli olurlar.

Eğitimlerimde mizaç yapılarını anlatırken her mizaç tipini bir oturum olarak katılımcılarımızla paylaşırım ve mizaç tiplerini örnekler, ünlüler, dizi, film karakterleriyle zenginleştirip bunları daha somut ve görünür hale getirmeye çalışırım. Mesela Tip 8 mizaç deyince aklınıza gelen kişiler var mı? Tarihten, İslam tarihinden bir isim? Hz. Ömer Tip 8'dir. Hz. Musa ve Hz. Hamza Tip 8'dir. Sağlıklı Tip 8'ler toplumda şefkat ve merhametin yerleşmesi, adaletsizliklerin ortadan kalkması noktasında insanlık için ümit kaynağı olarak karşımıza çıkar. Bunlar trenin vagonları değil, vagonları peşinden sürükleyen lokomotif gibidir. Mesela Hz. Ömer'in Müslüman olmasında Peygamberimiz'in (sav) şu duasını görürüz: Çok zorluk yaşadıkları Mekke döneminde Rabbine "Ey Rabbim, iki Ömer'den biriyle dinini kuvvetlendir," şeklinde yakarıшта bulunur. Bunlardan birisi Amr bin Hişam, yani Ebu Cehil, diğeri Amr bin Hattab'tır. Bu dua Hz. Ömer'de tecelli eder. İki isim de

lider olmaya yatkın Tip 8 mizaca sahiptir. Hz. Ömer, Hz. Hamza gibi lider isimler iman ettikten sonra Müslümanlar açıktan ibadet edebilecekleri bir rahatlığa kavuşmuştur.

### **Tip 9 Mizaç (Barışçı/Uyumlu)**

Tip 9 mizaç içsel huzur, denge, rahatlık arayan, uyumlu, çatışmadan kaçınan bir yapıdır. Canlılar aleminde kaplumbağa ile temsil edilir. Diğer mizaç yapılarına nazaran Tip 9'lar daha yavaştır ve daha uzun yaşam süresine sahiptir. Ortalama düzeyde mizacın özellikleriyle kendini tamamladığında barışçı, uyumlu olarak bilinirler. İyimser, rahatlatıcı halleriyle birlikte öfkelerini bastıran, kriz anlarında genelde sakin kalabilen, rutini seven, rahata odaklı kişilerdir. Bütün tiplerin zamanı aynı algılamadığını görürüz. Tip 8, Tip 1, Tip 3, Tip 7 çok enerjik ve hızlı hareket eden yapılarken Tip 9'lar biraz daha yavaş olup bir ortamdan diğerine geçişte zorlanır. Kendisine bazı şeyler dayatıldığı zaman pasif direnç gösterir, hayır demekte zorlanır, bu anlamda ilişkilerinde genelde sınır problemi yaşar. Baskın ve dayatmacı kişiler karşısında açıktan çatışmak yerine dolaylı bir tavır sergileyerek pasif direniş gösterir. Tip 9 çatışmadan en çok kaçınan, sabırlı ve inatçı, diğer mizaçlara nazaran daha esnek ve kabullenici bir yapıdır.

Bütün bu mizaçlara baktığımızda her birinin farklı olduğunu görüyoruz. Duygusallık, sosyallik, duygu ve düşünceleri ifade etme, yeni durumlara uyum gösterme, yeni bir ortama geçiş yapma, sabır ve tahammül, olaylara rasyonel ve akılcı ya da duygusal yaklaşma, hareketlilik ve heyecan arayışı, titizlik ve düzene ihtiyaç açısından birbirimizden farklıyız. Bu dokuz mizacın hiçbirisi diğerine benzemiyor.

Bu sistemi bilmek bizim nerede işimize yarar? En başta kişilerin hem muhababını hem de kendini doğru bir gözle

değerlendirebilmesine yardımcı olur. Kendimizi ve muhababımızı anlamak, muhababımıza yönelik beklentilerimizi kabiliyetleri ölçüsünde belirlemek sağlıklı ilişkiler kurmamız için çok elzemdir. Tip 7 mizacın hayatta birinci önceliği keyif almak, iyi vakit geçirmektir. Tip 7 mizaç ile Tip 1 mizaç birlikte yaşadığında Tip 1'in Tip 7'den kendisi kadar titiz olmasını istemesi biraz yüksek bir beklentidir. Çünkü onun önceliği temizlik, düzen değil, keyifli vakit geçirmektir. Muhababımızın mizaç yapısını analiz ederek beklentimizi gerçekçi düzeye çekmemiz hayatımızı kolaylaştırır. Mizaç yapılarını tanıdığımızda kendimizi ve muhababımızı geliştirme ve uyumu yakalama konusunda daha gerçekçi beklentilerimiz oluşabilir.

Enneagram & 9 Mizaç Modeli'ni bilmek kişinin hem kendisini hem de muhababını anlama, davranışlarını kontrol etme kapasitesini artırır, empati kurma yeteneğimizi, duygusal zekamızı geliştirir. Genelde muhababımızın bizimle aynı yetenek ve şartlara sahip olduğunu düşünerek beklentiye girer ve hayal kırıklıkları yaşarız. Hâlbuki muhababımız o davranışının arkasında bambaşka motivasyonlar ile hareket eder ve bizden daha başka ihtiyaçlara sahiptir. Bunu bilirsek beklentilerimiz de o yönde değişir ve muhababımızın kasıtlı olmadığını anlar, davranışlarının mizacının doğal yansıması olduğunu fark ederiz.

Bir kişiyi güçlü ve zayıf yönleri, potansiyel riskleriyle tanırsak onunla daha yakın bir ilişkiye, iletişime geçebiliriz. Ama tanımadığımızda, tepkilerini anlamlandıramadığımızda biraz mesafe koymayı tercih edebiliriz. Özellikle yakın ilişkilerde mizaç yapılarını bilmek çatışmaların çözümlenmesini, hatta oluşmadan engellenmesini sağlar. Çatışma biçimleri de farklıdır mizaçların. Bazıları doğrudan yüzleşme eğilimindeyken bazıları geri çekilme ve pasif



agresif tutum sergileme eğilimindedir. Mizaç tiplerinin öfkeden önceki stres tepkilerini bildiğimizde tansiyonun çok yükseldiği bir taşma durumuna gelmeden, farklı bakış açılarına sahip olduğumuz muhatabımızla daha sağlıklı bir şekilde sorunlarımızı konuşabilme zemini oluşturabiliriz.

Bu sistemi bilmek, organizasyonlarda, grup çalışmalarında iş birliği ve verimi artırır. Mizaç tiplerine göre iş bölümünü yaparsak hassas kritik pozisyonlara Tip 1'i ve Tip 6'yı koyduğumuzda her ikisi de güven odaklı, detaycı, sorumluluk sahibi olduğu için gözümüz arkada kalmaz. Tip 7 mizaç kişileri çok hassas kritik pozisyonlara koyamazsınız. Çünkü onun birinci önceliği keyif arayışıdır, detayları göz ardı edebilir. Yine halkla ilişkiler, iletişim alanında Tip 2'leri istihdam edebilirsiniz. Bir organizasyon yapmada, bunun sunumunu gerçekleştirmede, toplumda insanlarla bağlantılar kurmada Tip 2 ve Tip 3'leri istihdam ettiğinizde güzel sonuçlar elde edersiniz. Sabırla çalışılması gereken rutin işlerde veya mantık, rasyonellik gerektiren işlerde Tip 9 ve Tip 5'leri, cesaret ve fiziksel enerji gerektiren pozisyonlarda Tip 8'i istihdam ettiğinizde sistemin çok daha verimli işlediğini görürüz.

Doğduğumuz andan itibaren dünya ile kendimiz arasında ilişki kurma ve anlamlandırma sürecine gireriz. Ben kimim? Ne yapıyorum? Dışarıdan neler bekliyorum? Hayatım nereye doğru gidiyor? Bu ve benzeri sorularla kendimizi bir anlamlandırma sürecinde buluruz. Hayatta karşılaştığımız olayları mizacımızın penceresinden bakarak değerlendirir, temel inanç kalıplarımızı ve ilişkilere dair şemalarımızı oluştururuz. Hayata dair deneyimlerimizde mizacımız biraz çekirdekte yer alır. Potansiyellerimizin farkına varamadığımızda, mizacımızla uyumlu bir uğraş alanı içerisinde değilsek bu bize sıkıntı olarak geri döner.

Yaşadığımız olaylar üzerinden edindiğimiz yanlış duygu, düşünce ve davranış kalıplarına sahip olmamız da bizi zorlar. Bu konuda önceki eğitimcileriniz sizlere gerekli paylaşımları yaptılar. Bazen temel iletişim becerilerini bilmemiz işimizi çok kolaylaştırır. En temelde muhabibi kendimiz gibi zannetmemiz beklentilerimizin karşılanmamasına ve hayal kırıklığına sebep olur. Empatiyi gerçek anlamda kurmak, muhabibimizi detaylıca tanıyabilmek için Enneagram & Dokuz Mizaç sistemi elimizi gerçekten çok güçlendirir. Yine hayatın içerisinde yanlış kişiye yanlış görev ve sorumlulukların verilmesi hayatımızı zorlaştıran bir süreç olarak karşımıza çıkar. Sevdiğimiz işi yaparken zamanın nasıl aktığını anlamayız, kendimizi yaptığımız işten tatmin olmuş hisseder, daha çok motive olabiliriz.

İlişkilerimizde mizaç yapıları olarak birbirimize nasıl bir çekim duyarız? Birbirine benzeyen mizaçlar mı yoksa farklı mizaç yapıları mı daha iyi anlaşır? Aile danışmanlığının kurucusu Virginia Satir der ki: “İlişkilerimizde biz, benzerliklerimizle bağlantı kurarız, farklılıklarımızla gelişiriz.” Dolayısıyla muhabibimiz bizden farklı bakıyor, farklı düşünüyorsa bu her ikimiz için geliştirici bir süreçtir. İlişkilerimizde muhabibimizin yapısını iyi gözlemler, neye ihtiyaç duyduğunu, hayata nasıl baktığını anlar, onun öncelikli ihtiyacını karşılamaya gayret edersek muhabibimiz da bizi görmeye başlar ve ihtiyaçlarımıza yönelir. Dervişlerin birbirini uzun kaşıkla dourma hikayesini hatırlayalım. Birbirimizin öncelikli ihtiyaçlarını görüp karşılayabiliriz. Günlük hayatta sorunların daha çok şuradan çıktığını görüyoruz: “O önce beni görsün, beni fark etsin, benim ihtiyacımı karşılasın.” Herkes biraz ben odaklı baktığında iki taraf da kendisini ihtiyacı karşılanmamış bir yerde bulur. Muhabibimizin neye ihtiyacı olduğunu fark edip onun

ihtiyacını karşıladığımızda o da bizim ihtiyacımıza yönelmeye başlar. Bu nokta çok önemlidir; özellikle yakın ilişkilerde tatmin olmamızın odak noktasını oluşturur.

Yıllardır bu alanda hem Doğu hem Batı'yı iyi okuyan İsmail Acarkan ile Enneagram & 9 Mizaç Modeli üzerine çalıştım, hala da çalışmaya devam ediyorum. Bu konuda daha detaylı bilgiye sahip olmak isterseniz İsmail Acarkan'ın kitaplarını, özellikle *Kişiliğin DNA'sı* kitabını okumanızı tavsiye ederim. Bu sistemi detaylıca anlamaya, özellikle yakın ilişkiler, eş ilişkilerinde birbirini daha iyi anlamaya vurgu yapan *İlişkilerin 9 Rengi* kitabı çok güzel bir kitaptır. Yine İsmail Acarkan'ın çocuklarda mizaçların eğilimlerini anlama noktasında *Çocuklar Neden Farklı* kitabını tavsiye ederim. Bu sistemin daha özet ve daha hızlı okunabilmesi açısından *Enneagram ile Kendini Keşfet* kitabını sizlere tavsiye edebilirim.

Yurt ortamlarında kalırken bu mizaç yapılarına göre zorlanmalar yaşanabilir. Mesela Tip 1 mizaç dediğimiz temizlik, düzeni önceleyen yapılar yurt ortamlarında stres yaşar ve zorlanırlar. Bunu gerek yurt çalışanlarımızın gerek yurt yöneticilerimizin bilmesi çok önemlidir. Yine Tip 2 mizaç için ailesinden ayrılıp orada kalabilmek, sevdiği kişilere duyduğu özlem zorlandığı bir alandır.

Özellikle Tip 2 mizaç ve Tip 6 mizaç yeni bir ortama girdiğinde alışmak, güvenebilmek ve kendini güvende hissetmek için biraz zamana ihtiyaç duyar. Bunu ebeveynlerin de bilmesi çok önemli. Yine yöneticilerinin, çalışanlarının bilmesi çok önemli. Bunu bildiklerinde bu öğrencilere zaman tanıyabilir, tolerans gösterebilirler. Mesela ilk günlerde Tip 7, Tip 3 çok hızlı geçiş yapabildiği için uyum sağlayabilir, sanki yıllardır hep orada yaşıyormuş gibi yurt ortamına çok rahat adapte olabilir. Çünkü onlar için temizlik, hijyen çok öncelikli değildir. Yeni insanlarla

tanışacak, yepyeni bir ortam, yeni keşifler... Ancak Tip 1 temizlik, hijyen noktasında zorlanabilir. Tip 2'ler sevdiği ailesinden ayrılıyor, yeni bir ortama gidiyor. Sevdiği ortamdan ayrılmak zorlandığı bir şeydir. Oradaki dünya ile yeni bir bağ kuruncaya kadar ailesinin desteğine ihtiyacı vardır. Tip 6'ya da bu yeni ortamı tanıtmak gerekir. "Evet, burada güvendesin, burası senin yeni ortamın, burası yeni bir aile," gibi ifadeler kullanmak gerekebilir. Kurumdaki çalışanlar aracılığıyla "Bir şeye ihtiyacın olduğunda sana burada destek olunacak," veya "İhtiyacın olduğunda bize ulaşabilirsin," şeklinde bir rahatlatma sunmak önemli. Gerek okula başlarken gerek ailesinden ilk defa ayrıldığında Tip 6 bir boşluğa düşmüş gibi, bir yere atılmış gibi hissedebilir. Bunu bilmediğimizde bazen ebeveynler mesela şu kaygıyı hissedebilir: "Ben acaba bu çocuğu yeterince özgüvenli yetiştiremedim mi? Başka çocuklar rahatça gidiyorlar da benim çocuğum benden ayrılmak istemiyor." Hâlbuki biraz geçiş için zamana ihtiyacı var. Bunları bilmek çok önemli. Mesela Tip 8 mizaç daha isyankâr, daha baskın bir yapıdır. Tip 8 mizaca biraz saygı duyarak ve onu muhatap alarak yaklaştığımızda Tip 8'ler bizimle bağ kurar, işbirliği yapar, kitleleri peşinden sürükler. Ben seni muhatap alıyorum mesajını vermemiz önemli!

Mesela motivasyon filmlerini izlersiniz, okul ve başarı hikayeleri gibi. Göreve yeni başlayan öğretmen sınıfla hoş olmayan durumlar yaşamışsa, bağ kuramamışsa, böyle sınıfı da arkasına alarak hocaya meydan okuyan tipler vardır. Bunlar Tip 8'lerdir. Bununla ilgili *Her Çocuk Özeldir* ve *Ekim Düşü* filmlerini önerebilirim. Ya da *Ölü Ozanlar Derneği* mesela. Öğretmen sınıfta öne çıkan, sınıfı örgütleyen öğrenci ile temasa geçip onunla bağ kurduğunda sınıfta da her şey düzene girer.

Bu çalışmayı bazı İlçe Milli Eğitim hizmet içi öğretmen eğitimlerinde paylaştığımda Tip 8 mizaç öğrencilerin lokomotif gibi olduğunu, bu mizaçlarda kale alınmak, saygı duyulmak ihtiyacının yoğun olduğunu özellikle vurgularım. Bu öğrencilere bir kuralı baskın bir şekilde anlattığınızda, “Buna uyuyacaksın,” dediğinizde, “Hayır, uymuyorum, sana meydan okuyorum,” diyebilirler. Burada öncelikle “Seni muhatap alıyorum, seni insan olarak kale alıyorum,” mesajını vermeniz gerekir. Bu şekilde iletişime geçtiğinizde o kişi orada sorun çıkartan, arkadaşlarını size karşı örgütleyen değil, sizinle işbirliğine giren, sizi muhatap alan bir ilişki içerisinde olur. Bu nokta çok çok önemli. Eğitimciler, yöneticiler bunu gözden kaçırırsa işler çok zorlaşır.

Nitekim benim fizik öğretmeni olarak çalıştığım yıllarda okulda öğretmenlerin çok zorlandığı bir öğrenci vardı. Bir genç kız ama Tip 8 olduğu için erkeksi tavırlar sergileyen, her öğretmene kök söktüren, her öğretmenin öğretmenler odasına geldiğinde şikâyet ettiği bir kişi. Ben bu öğrenci ile bire bir iletişim kurup “Seni çok önemsiyorum, senin iyi yerlerde olmanı istiyorum,” gibi bir yerden iletişime geçince sınıfa girdiğimde bu öğrencim şöyle diyordu: “Hey, arkadaşlar herkes sussun, kimse ses çıkartmasın!” Artık bana ve arkadaşlarına karşı bu şekilde davranıyordu.

Yurt ortamında Tip 8 mizaçlar, kuralları sert bir şekilde dikte ederseniz meydan okumayla, isyankâr bir tutumla karşılık verme eğilimindedir. Tip 7’ler de böyle kuralları delme, daha çok keyif alma, özgürlüklerini sınırsızca yaşama eğiliminde olan gençlerdir. Bu noktada özellikle sizi zorlayan öğrencilerle bire bir iletişime geçmenizi tavsiye ederim. Bire bir onları gördüğünüzde, onları anladığınızı hissettirmeniz çok çok önemli. Varlıklarının onaylandığını, anlaşıldığını, muhatap alındığını hissettiklerinde

daha farklı yaklaşımlardır. Hani can cana bir ilişkiden bahseder ya Doğan Cüceloğlu; öğrenciler o yakınlığı hissedersen daha rahat uyum gösterirler. Burada şunu ifade edebilirsiniz: “Sizlerin sorumluluğumu üzerimde hissediyorum.” John Gottman bir meseleyi ele alırken şöyle der: “Benim ihtiyacım ne, muhatabımın neye ihtiyacı var ve bulunduğumuz bu ortamda bunu nasıl ele alabiliriz?” “Ben tek bir çocukla ilgilenirken ona daha çok esneklik alanı tanıyabilirim. Ama burada hepimizden sorumlu kişi olarak sizlerin güvenliğini sağlamak, her birinizin ihtiyacının karşılandığı bir orta noktada buluşmak için bu kurallara uymamız gerekiyor.” Tabii muhatabı sakın, dingin bir şekilde dinlemek, gerçekten neye ihtiyaç duyduğunu anlamaya çalışmak gerekir. O kuralın ne için konduğunu, arka planda neyin hedeflendiğini paylaşabilirsiniz.

Mesela gençler şunu söyleyebilir: “Benim yurda neden saat onda veya sekizde giriş yapmam gerekiyor? Ben saat on ikiye kadar dolaşmak istiyorum. Sinemaya gitmek istiyorum.” Bu noktada başlarına herhangi bir sıkıntı geldiğinde ailelerinin onları size emanet ettiğinden, bu konuda sorumluluk hissettiğinizden bahsedebilirsiniz. Kendisiyle ilgili sorununu açıkladığında öğrencilerle bire bir etkileşimle bunu çözebiliriz. Özellikle Tip 7 ve Tip 8 mizaç öğrenciler kurallara uyum konusunda zorlayıcı olabilir, diğer öğrencileri de peşinden sürükleyebilir. Bazen Tip 4’ler muhatap alınmadıklarını hissedip bireysel takılabilir, kuralları delebilir. Bunlarla tek tek konuşmanız, bire bir iletişime geçmeniz faydalı olabilir. Tip 4’ler için kurallara uymak biraz zorlayıcıdır. Onlara karşı empatik bir dille, nazik, şefkatli bir yaklaşım gösterirseniz sizi daha iyi duyabilirler. Mesela “Çocuklar, gençler; ben de isterim böyle rahatça, kafama göre takılmayı ama burada birlikte yaşıyoruz. Bu kurallara ben de dahil olduğumuzda, hepimiz

uyum içinde burada yaşayabiliriz,” gibi bir yerden anlatmak gerekir. Ve arka planını açıklamak, bu kuralların niçin konduğuna dair örnekler vermek iyi olabilir. Bazen “Ben buna niçin uymak zorundayım, neden bu kadar kural konmuş?” diye söylenebilirler. “Belki sen suiistimal etmeyebilirsin ama bazen suiistimal edildiği olabiliyor, o yüzden böyle önlemler alabiliyoruz. Sizler bizlere emanet edildiniz. Bizler de bir nevi sizlerin burada ebeveyniniz yerine sizin sorumluluğunuzu aldık. Bu sorumluluğu da ben çok yoğun olarak hissediyorum,” diyerek aktarırsanız daha duyulur ve anlaşılırsınız diye düşünüyorum.

Bu noktada özellikle ebeveynlerin, eğitimcilerin, STK yöneticileriyle çalışanlarının, idarecilerin bu sistemi bilmesi muhatabı ile ortak bir dil geliştirmesine yardımcı olur. Karşımızdaki neye ihtiyaç duyuyor, ne hissediyor, hangi motivasyon ile o davranışta bulunuyor gibi birçok noktayı anlamaları konusunda Enneagram & 9 Mizaç Modeli’ni detaylıca bilmek eğitimcilerin ve idarecilerin oldukça işine yarayacaktır. Sunumumda paylaştığım bilgiler yanında tavsiye ettiğim kaynaklar okunursa yurt idarecilerinin ve çalışanlarının işleri kolaylaşacak ve elleri güçlenecektir. Bu eğitimimiz katılımcıların hayatlarında bir yerlere dokunmuşsa, öğrencilerle daha etkili bir iletişim diline ve problemlerinin çözümüne dair bir kapı aralamışsa bu benim için en büyük mutluluk kaynağıdır.

Beni davet ettiğiniz ve bu bilgileri paylaşma fırsatı sunduğunuz için çok teşekkür ederim.

—

GÜLŞEN ERGANİ NE DEMEK İSTEDİ?

#9mizaçmodeli #ilişkiler #ilişkideeşlerin ihtiyaçları #ilişkiuyumu  
#mizaçların sorun çözmebecerileri #enneagram #mutludemutsuz evlilikler