

# yönderle akademi

*"Türkiye'nin Yeni Nesil İlham Kaynağı"*

## Öz Farkındalık ve Öz Liderlik

Furkan Enes Öztoprak & Kübra Özcan

yönderle



**Eğitimin Adı:** Öz Farkındalık ve Öz Liderlik Becerileri

**Sorumlu Eğitimcinin Adı:** Kübra Özcan & Furkan Enes Öztoprak

### **Yönderle Eğitimci Takımı İsimleri:**

Melih Taha Aytepe

Alaz Canbolat

Kaan Mert Güven

Ece Şiren

Begüm Koçpınar

Furkan Enes Öztoprak

### **İçindekiler:**

#### **Öz Farkındalık**

- Öz Farkındalık Nedir?
- Öz Farkındalık Neden Bu Kadar Önemli?
- Nasıl Gelişir Bu Öz Farkındalık?
- Değerler Matrisi

#### **Öz Liderlik**

- Liderlik Nedir? Öz Liderlik Nedir?
- Şampiyon ya da Şampuan
- Kendi Kendine Liderlik Stratejileri
- Yaşam Çarkı

## Öz Farkındalık Nedir?

Öz farkındalık en temel anlamda iç gözlem yapabilme yeteneğidir. Düşüncelerimiz, duygularımız, isteklerimiz, ihtiyaçlarımız, deneyimlerimiz, yetkinliklerimiz, yeteneklerimiz, güçlü yanlarımız, zayıf yanlarımız gibi bizi biz yapan bir çok özelliğimizi tanımak, farkına varmaktır. Öz farkındalık teorisi, bireyin kendi üzerinde odaklandığında davranışlarını kendi iç standartları ve değerleri ile kıyaslayıp değerlendirmesi olduğunu belirtir. Birey kendisini objektif olarak değerlendirebildiğinde kendi durumunu ölçebilir hâle gelir. Çeşitli duygusal durumlar öz farkındalık ile pekiştirilir. Genellikle insanlar öz farkındalıklarını geliştirdiklerinde davranışlarını kendi standartlarına uydurmaya çalışır. Kişi, kendi standartlarına uygun yaşamıyorsa bundan olumsuz olarak etkilenebilir.

## Öz Farkındalık Neden Önemlidir?

Daniel Goleman'a göre öz farkındalık duygusal zekanın temel taşıdır. Duygularımızı ve düşüncelerimizi an be an gözleme yeteneğine sahip olmamız; kim olduğumuzu daha iyi anlamamız, kendimizle barışık olmamız ve düşüncelerimizi, duygularımızı ve davranışlarımızı proaktif olarak yönetebilmemiz açısından da kritik bir önem taşır.

Dahası, öz farkındalığı gelişmiş insanlar bilinçli davranma (pasif tepki verme yerine), psikolojik açıdan sağlıklı olma ve hayata olumlu bakma eğilimindedirler. Ayrıca daha derinlemesine bir yaşam deneyimine sahip olup çok daha merhametli olmaları da yüksek ihtimaldir.

2016 yılında yapılan bir araştırmada öz farkındalığın bileşenleri ve bu bileşenlerin faydaları da incelenmiştir.

Bu çalışma öz farkındalığın beraberinde getireceği öz yansıtım becerisi, iç görü ve düşünceli davranma gibi özelliklerin insanlara kabul edilirliliği yüksek bir birey olma vb. avantajlar sunabileceğini, ancak aynı konular üzerinde düşünüp durma ve aşırı düşüncelilik gibi yönlerinin ise duygusal açıdan bir hayli ağır yükleri sırtlanmalarına sebep olabileceğini ortaya koymuştur.

Pek çok araştırma ise öz farkındalığın liderlik başarısı için de elzem bir özellik olduğunu göstermiştir.

Cornell Üniversitesi tarafından yapılan bir başka çalışmada her biri 50 milyon dolar ile 5 milyar dolar arasında değişen gelirlere sahip kamuya ya da özel şirkete bağlı olarak çalışmakta olan 72 yönetici ile çalışılmış, "öz farkındalık puanının, genel başarının en güçlü göstergesi olduğu sonucuna varılmıştır.



## Öz Farkındalık Nasıl Gelişir?

Öz farkındalık “fark etmekle” gelişir. Peki yaşamımızı, kendimizi nasıl fark ederiz? Bildiğimizi bilmek anlamına gelen üst biliş kavramı burada devreye giriyor. Üstbiliş, bireyin kendi bilişsel süreçleri hakkındaki bilgisi ve bu bilginin bilişsel süreçleri kontrol etmesi olarak tanımlanmaktadır.

Üstbiliş, Flavell (1976) tarafından kişinin kendi bilişsel süreçleri ve ürünleri ya da bu süreçlerle ilgili herhangi bir şey hakkında sahip olduğu bilgiler olarak tanımlanmıştır. Örneğin; A'yı öğrenmede B'ye göre daha çok zorlandığımı fark edersem; C'yi doğru olarak kabul etmeden önce tekrar kontrol etmem gerektiğini düşünüyorsam; çok seçenekli bir işte hangisinin en iyisi olduğuna karar vermeden önce her birini dikkatle incelemem gerektiğini düşünüyorsam bu üstbiliş ile ilgili bir süreçtir (Flavell, 1976).

Üst biliş (metacognition), genel olarak düşünme hakkında düşünme faaliyetine veya biliş hakkındaki bilişlere işaret eden bir kavram olarak tanımlanabilir. Spinoza'nın “Kişi bir şeyi biliyorsa, o şeyi bildiğini bilir ve aynı zamanda o şeyi bildiğini bildiğini de bilir (1632-1677)” deyişi “bireyin kendi öğrenme ve bellek süreçleri üzerindeki kontrolüdür.”

Biliş ile üst biliş arasındaki fark; bilişin algılamayı, anlamayı, hatırlamayı ve buna benzer zihinsel süreçleri içermesi fakat üst bilişin insanın kendi algılaması, anlaması, hatırlaması ve bunun gibi zihinsel süreçleri hakkında düşünmesini içermesidir.

Üst-biliş işlemleri anlık işlemler değildir, yaşamalar, çalışmalar, okumalar ve öğrenmeler boyunca devam eden bir süreçtir. Bu yönüyle üst-biliş, ütünün, fırının ve otomobilin ısını sürekli olarak kontrol altında tutan ve onu kendi kendine ayarlayan termostat gibidir.

Bu nedenle de üst biliş gelişimi ve dolayısıyla öz farkındalık herkesin kendi zamanına göre işleyen bir süreçtir.

Bununla beraber bir takım ipuçları vermek de mümkün. Bunlar;

- Güçlü ve zayıf yönlerini keşfetmek
- Bedensel duyuları göz ardı etmemek
- Duygu-düşüncelerimizle ilgili yazılar yazmak
- Kendi benliğimize ve davranışlarımıza katı tutumlar sergilemek yerine merakla yaklaşmak
- Hedefleri, planları, öncelikleri not alıp somutlaştırmak
- Öz düzenleme, öz disiplin tekniklerini öğrenmek
- Doğa ve insanlarla teması arttırmak



# Değerler

Değerler genelde tek kelimelik ve hangi durumda olursak olalım her zaman takip edeceğimiz ilkelerdir. Bu ilkeleri önceden bilmek her türlü durum altında uygun şekilde karar almamızı sağlar. Bu durum ayrıca bir örnek olarak liderlik edebilmenin de önemli bir adımıdır.

Dürüstlük	Sağlık	Aile	Vizyonerlik	Cemiyet
Kişisel gelişim	Görünüm	Para	Huzur	Komşuluk
Yemek	Eş	Çocuk	Yenilikçilik	Öğretmek
Paylaşım	Romantizm	Sanat	Bütünlük	Hayvan sevgisi
Doğruluk	Gülmek	Canlılık	İnanç	Dobralık
Adalet	Kazanmak	Akrabalar	Bireysellik	Devamlılık
Eğlence	Açıklık	Ekip ruhu	Özgürlük	Denge
Aydınlatmak	İmaj	Ulaşmak	Saygı	Arkadaşlık
Fayda yaratmak	Boş Zaman	Sadelik	Ülke	Takdir görmek
Bağlılık	Serüven	Macera	Düzenli olmak	Çalışkanlık
Başarmak	Bağımsızlık	Emniyet	Disiplin	Haklı çıkmak
Onarmak	Mutluluk	Gizlilik	Muhafazakarlık	Duyarlılık
Çevre	Sevgi	Eşsizlik	Yaratıcılık	Yardımselverlik
Doğru olanı yapmak	Neşe	Sosyal Gelişim	Öğrenmek	Çağdaşlık
Doyum	Toplumsal kabul	Öz Güven	Duygusalılık	Kendini adamak
Spor	Liderlik	Güç	Katkıda bulunmak	Sevilmek
Güzel olmak	Eylem/söylem birliği	İyilik	Üretmek	Yeterlilik
Eşitlik	Sadakat	Kendini aşma	Kariyer	Ün
Eylemi ilerletmek	Ortaklık	Problem Çözme	Yönetmek	Sakinlik
Fedakarlık	Girişimcilik	Yeteneklerimi kullanma	Gezmek	Cesaret

Değerlerinizi tanımlarken şu adımları takip edebilirsiniz:

Önce listeden 10 tane, sonra 7, sonra 5, sonra 3, en son 1 tane kalacak şekilde değer seçerek ilerleyin.

1 tane değerınızı belirledikten sonra onu kendi kelimelerinizle o değeri tanımlayın. Değerin bir eylem içermesi değerınızı uygulama konusunda sizlere kolaylık sağlayacaktır.

Tanımladığınız değere bakın. Bu değere göre hareket etmek için neler yapabilirsiniz? Kısa bir liste oluşturun ve 1 ay boyunca her günün sonunda değeriniz doğrultusunda ne yaptığınızı düşünün. Yapılabilecekler listesi gün içinde değeriniz doğrultusunda hareket etme fırsatı önünüze geldiğinde işinizi kolaylaştıracaktır.

O değerınızı içselleştirdiğinizi, değeriniz doğrultusunda hareket ettiğinizi düşündüğünüz zaman listenizdeki başka bir değerle aynı süreci tekrarlayabilirsiniz.

## Öz Liderlik

### Çeşitli Liderlik Tanımları

Liderlik bir kişinin, ortak bir görev yerine getirilirken diğer kişilere yardımcı ve destek olduğu sosyal etki sürecidir. (Dr. Ben Johnston)

Liderin tek bir tanımı vardır. Lider, izleyicileri olan kişidir. (The Drucker Foundation, 1996)

Liderlik insanların vizyonunu genişletmek, performanslarını artırmak, kişiliklerini ve yeteneklerini normalin ötesine taşımak demektir. (Drucker, P. F., 1955)

Lider yolu bilen, o yolda ilerleyen ve o yolda ilerlemeleri için diğer insanlara yol gösteren kişidir. (John C. Maxwell)

Eğer yaptıklarınız başkalarına daha çok hayal etmeleri için, daha çok öğrenmeleri için ve daha iyi olmaları için ilham veriyorsa, siz bir lidersiniz. (John Quincy Adams 6th US President)

Lider, tek başına gitmeyeceğin yerlere giderken, yapmayacağın şeyleri yaparken takip edeceğin kişidir. (Liderlik Yaz Kampı 2008)

Lider sözleri ve davranışlarıyla etki eder; harekete geçirir.



## Öz Liderlik

### Çeşitli Liderlik Tanımları

Liderlik bir kişinin, ortak bir görev yerine getirilirken diğer kişilere yardımcı ve destek olduğu sosyal etki sürecidir. (Dr. Ben Johnston)

Liderin tek bir tanımı vardır. Lider, izleyicileri olan kişidir. (The Drucker Foundation, 1996)

Liderlik insanların vizyonunu genişletmek, performanslarını artırmak, kişiliklerini ve yeteneklerini normalin ötesine taşımak demektir. (Drucker, P. F., 1955)

Lider yolu bilen, o yolda ilerleyen ve o yolda ilerlemeleri için diğer insanlara yol gösteren kişidir. (John C. Maxwell)

Eğer yaptıklarınız başkalarına daha çok hayal etmeleri için, daha çok öğrenmeleri için ve daha iyi olmaları için ilham veriyorsa, siz bir lidersiniz. (John Quincy Adams 6th US President)

Lider, tek başına gitmeyeceğin yerlere giderken, yapmayacağın şeyleri yaparken takip edeceğin kişidir. (Liderlik Yaz Kampı 2008)

Lider sözleri ve davranışlarıyla etki eder; harekete geçirir.

**ÖZ LİDERLİK:**

Kendi hayatımıza en çok etki eden kişi kendimiz olduğuna göre aslında hepimiz lideriz. Hepimiz kendi hayatımızın lideriyiz. Öz Liderlik aslında kendi hayatımıza lider olmaktır. Kendimizi daha iyi tanır, değerlerimizin farkında olur ve onlara göre hareket edersek hem kendi hayatımıza liderlik etmede hem de başkalarının hayatına liderlik etmek adına önemli bir adım atmış oluruz.

## Öz Liderliği Geliştirmek için Birkaç Öneri:

### "Şampiyon mu, Şampuan mı?" Etkinliği

Bu etkinlikte, kendi hafızanıza dalıyorsunuz. Kendinizi değerli, önemli hissettiğiniz, yani şampiyon olduğunuz anlara gidin. Performansınıza ve işinize bakış açınızı nasıl etkilemişti bu?

Bununla birlikte kendinizi ne zaman önemsiz, yere dökülmüş bir şampuan gibi hissettiğiniz anları da tutun çıkartın derinlerden. Sizin performansınıza, çalışma isteğinize etkisi nasıl olmuştu?

Bir kağıt kalem alıp ikiye bölün, bir tarafı şampuan bir tarafı şampiyon anların dolduracağı alana ayırın. Ne gibi davranışlar ve durumlar bu şekilde (şampuan veya şampiyon gibi) hissetmenize neden oldu?

Sizin önemizi gözler önüne seren veya da aksi gibi hissettiren spesifik davranışlara odaklanın.





### Şampiyon Anlarınız için

Böyle bir durumla karşılaştığınızda nasıl tepki verdiniz? Sizce neden kendinizi bir şampiyon gibi hissettiniz? Hangi ihtiyaçlarınız karşılanmış olabilir?

### Şampuan Anlarınız için

Böyle bir durum yaşadığınızda nasıl tepki verdiniz? Sizce neden kendinizi bir şampuan gibi hissettiniz? Hangi ihtiyacınızın karşılanmadığını düşünüyorsunuz? Sizce bu ihtiyaçları karşılamak için ne yapabilirsiniz?

### Son Soru

Daha çok şampiyon gibi hissetmeniz için ne yapabilirsiniz?

- Yetkin, üretici ve yaratıcı bireyler olmanın yolu yaptığımız işin öneminden ve buna olan inancımızdan geçer. Yaptığımız şeyin önemsiz olduğunu düşünürsek ona kendimizi vermek zorlaştıkça zorlaşır.
- En iyi sonuçları almak için yalnızca yaptığımız iş değil, kendimiz veya da bu işi yapan herhangi bir kişinin de değerli hissetmesi gerektiğini unutmamalıyız.



### **Kendi Kendine Liderlik Stratejileri**

Kendi kendine liderlik; kişinin bir şeyi gerçekleştirmesi için kendi kendini yönlendirmesini ve kendi kendini motive etmesini kapsayan bir bireysel etkileme sürecidir. Bu liderlik, özel davranış kalıpları ve bilişsel stratejiler kullanarak kendi davranışlarını kontrol etme, etkileme ve bu davranışlara yön vermeyi içeren bir süreç olarak da nitelendirilmektedir.

Kendi kendine liderlik, bireylerin kendi kendilerini etkilemede kullanabilecekleri davranış ve düşünceler üzerinde yoğunlaşan stratejiler bütünüdür. Bu liderlikte, bireylerin kendi davranışlarını kontrol etmesi esas olup, kendi kendilerini yönlendirmek için yaptıkları her şey bu liderlik kapsamına girer.

Kendi kendine yönetimin bir uzantısı olan kendi kendine liderlik, 1980'lerin başında ortaya çıkmıştır. Kökeni öz kontrol, öz düzenleme, öz etkileme ve öz yönetim teorilerine dayanır. Kendi kendine liderlik süreci davranış odaklı stratejiler, doğal ödül stratejileri ve yapıcı düşünce modeli stratejileri olmak üzere üç önemli stratejiyi kapsamaktadır.

## Davranış Odaklı Stratejiler

Bireyin kendi davranış yönetimini kolaylaştırmak için bireysel farkındalığını arttırma gayretidir. Davranış odaklı stratejiler; kendine hedef belirleme, kendini gözleme, kendini ödüllendirme ve hatırlatıcıları içerir.

### Kendine hedef belirleme

Bireyin hedef belirlemesi ve bu hedefi kabul etmesi bireyin motivasyonu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bireyin kendisine hedef belirlemesi kendini düzenleme (öz-düzenleme) süreci üzerinde olumlu etkiye sahiptir. Kendinizi gözlemlerken bir yandan da daha iyi oto kontrol sağlamak için bu süreçte hedef belirlemelisiniz. Hedef belirlerken hemen ulaşılabilir veya asla ulaşamayacak hedefler koymamalı, hedeflerinizi net bir şekilde ortaya koymalısınız. Ayrıca bu hedeflerinizden çevrenizde bulunan size destek ve motivasyon sağlayacak kişilere de bahsetmeniz süreç için faydalı olabilir.

### Kendini gözleme

Bireyin ne zaman ve niçin hareket etmesi gerektiğinin farkındalığını arttırmasını amaçlayan bir davranışsal stratejidir. Kişinin kendi kendini dışarıdan biri olarak görüp kendini eleştirmesi yeteneği olarak tanımlanan bir kişilik özelliğidir. Bireyin kendini gözlememesi kısa sürede değil daha çok uzun süreçte gerçekleşir. Bu süreçte kendinizdeki zayıf ve güçlü yönlerini keşfedip bu yönlerin zamana ve mekana göre değişimini gözlemler. Bu sayede kendiniz için faydasız olan davranışların farkına varır ve bu yönlerinizi kontrol altında tutmanız kolaylaşır.



### **Kendini ödüllendirme**

Bireyin kendini ödüllendirmesi motive olmasını sağlayan araçlardan biridir. Kendini ödüllendirme bireyin istediği davranışları yapması ve bireysel hedeflerine ulaşmasını kolaylaştırır. İşle ilgili bir projeyi veya bir görevi tamamladıktan sonra güzel bir lokantada akşam yemeği yeme veya hafta sonu tatili gibi hoş giden bir şey birey için güzel bir ödül olabilir Kendinizi gözlemleyip hedeflerinize ulaştınca sürecin sonunda kendinizi ödüllendirmeniz de çok önemli bir faktördür. Bu ödül sevdiğiniz bir şeyi satın almak, tatile gitmek gibi maddi bir ödül olabileceği gibi, kendinize övgü dolu sözler söyleyerek verebileceğiniz manevi bir ödül de olabilir. Bu ödüllendirme sürecinde kendinizi motive eden şeyin ne olduğu konusunda da farkındalık kazanacaksınız.

### **Hatırlatıcılar**

Hatırlatıcılar, bir bakıma somut ipuçları olarak da ele alınabilir. İstenilen davranışı teşvik edici, istenmeyen davranışları ise azaltan etkili araçlar olarak kullanılabilir. Listeler, notlar, bilgisayar ekran koruyucuları, motive edici posterler gibi şeyler dikkat ve çabanın istenilen amaçlara odaklanmasına yardım eder. Yapacaklarınıza dair küçük ipuçları, yapılacaklar listesi vb. türden hatırlatıcılar kullanmak, arzu edilen davranışı gerçekleştirmeden önce prova etmek, rol yapmak, zihninizde amaca odaklanmanızı kolaylaştıracaktır.

## Doğal Ödül Stratejileri

Bireyin bir işin ya da etkinliğin hoşça giden yanlarına odaklanmasını ve bireyin iş ya da etkinliğin kendisi tarafından motive edildiği ve ödüllendirildiği koşulları yaratmaya çabalamasıdır. İki temel ödül stratejisi bulunmaktadır. Birincisi, işin kendisinin doğal bir ödül olarak görülebilmesi için, işin içine hoşça giden ve keyif veren etkinlikler dahil etmektir. İkincisi ise işin hoşça gitmeyen yanlarını bir kenara bırakıp doğal ödül olarak görülen olumlu ya da hoşça giden özelliklerine dikkati vermeyi kapsamaktadır. Doğal ödül stratejileri bireyin yeterlik hissini ve özerkliğini arttırır, işin hoşça giden yanlarına odaklanmayı sağlar.

Örneğin, bir kişi, hafif müzik çalarak, bulunduğu ortamın duvarlarına hoşuna giden resimler asarak veya diğer kişisel eşyalarını çalışma ortamında bulundurarak kendisi için zevk verici bir çalışma ortamı oluşturabilir. Kişi, işin hoşça giden yanlarına dikkatini vererek, bireysel performansını arttırabilir.

Kendini tanıyan bir birey olarak, yaptığınız işte zevk alacağınız yönleri öne çıkararak çalışmaya dayalı bir stratejidir. Ödül stratejisi ile karıştırılmamalıdır. Ödüllendirme stratejisi bir tanesinin sonunda bireyin kendini ödüllendirmesi iken bu strateji faaliyet süreci boyunca bireyin yaptığı işten zevk almasına ve bu doğal bir ödül olarak görmesini ele alır. Bu strateji sizi, amaçlarınızı gerçekleştirirken kontrol ve sorumluluğun sizde olduğu ve yaptığınız işte yeterli olduğunuz düşüncesine teşvik eder.

## Yapıcı Düşünme Modeli Stratejileri

Performansı olumlu yönde etkileyebilecek olan istendik düşünce modellerinin oluşturulması ve sürdürülmesi olarak nitelendirilmektedir. Bu strateji, bir yandan başarılı performans hayal etme, kendi kendine konuşma, düşünce ve fikirlerini değerlendirmeyi, diğer yandan gelecekte başarılı bir performans zihinsel olarak hayal etmek için gerçek dışı düşünce ve inanışları değerlendirme ve değiştirmeyi içermektedir.

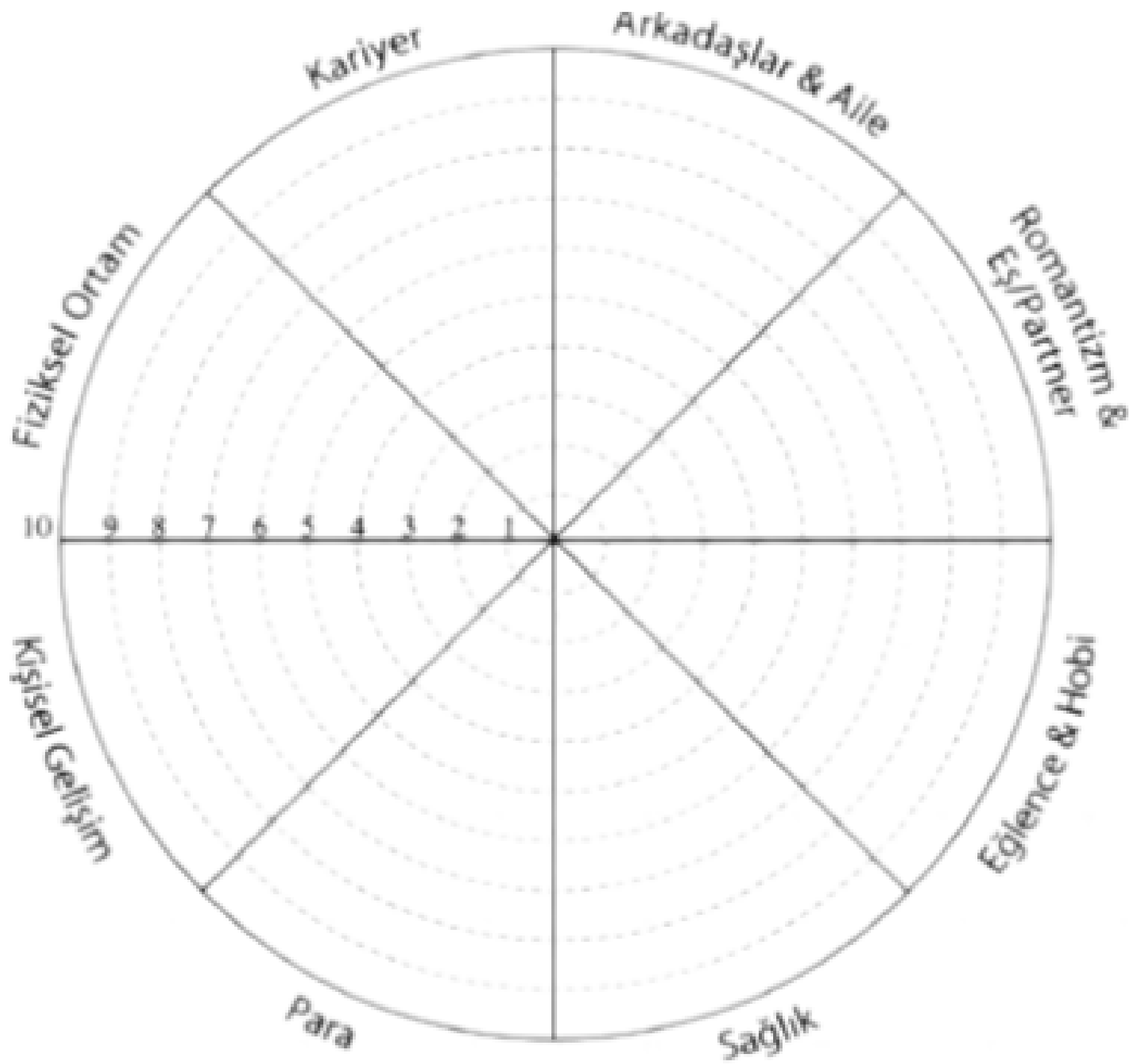
Yapıcı düşünce modeli stratejilerini kullanarak birey negatif ve rahatsız edici içsel konuşmayı, pozitif ve yapıcı içsel konuşmaya dönüştürebilir. İçsel konuşma, bireyin kendisiyle konuşması ve kendisini zihinsel olarak değerlendirmesini ifade eder. Yapıcı düşünce modeli bireyin işiyle ilgili doğal ödülleri bulmasını, karşılaştığı problemleri çözmesini ve kendi liderliğini değerlendirmesini öngörür. Bir işe ya da göreve başlamadan önce bu işi ya da görevi zihinsel olarak başarılı bir şekilde gerçekleştirmeyi hayal etmeyi kapsar. Bütün bu stratejilerin bireysel performans üzerinde olumlu etkileri olduğu kabul edilmektedir.



Bu stratejiyle kendinizi analiz ederek ve işlevsel olmayan inanışlarınızı belirleyerek bunları işlevsel olanlarla değiştirebilirsiniz. Bunun için zihninizde adeta hayali provalar yaparak, zihinsel betimlemeler ve kendi kendinize konuşarak (yapıcı yönde diyaloglar kurarak) fikirlerinizin artılarını ve eksileri tartabilirsiniz.. Bu şekilde davranarak oto kontrolünü sağlarken daha temkinli olursunuz ve bu süreç hedeflerinize varma yolunda size büyük katkı sağlar. Burada önemli olan noktalardan biri, başarısızlığı hayal etme eğiliminizin olup olmadığını belirlemektir. Bu eğilim varsa, yapıcı yönde başarı hayalleri kurarak bu eğilimi azaltmaya çalışabilirsiniz. Yapılan araştırmalar, bir iş veya faaliyetten önce başarılı olduğuna dair hayaller kuran kişilerin, gerçekte o durumla karşılaştıklarında başarılı performans sergilediklerini gösteriyor.

Yukarıdaki stratejiler ile beraber uygulanabilen öz liderlik, kişinin işinde bulunduğu tatmini,verimi ve bütün olarak performansının yükseltmektedir. Dolayısıyla da bireyin başarı yolunda attığı en önemli adımlardan birisidir. Yapılan araştırmalar, yüksek öz liderlik yeteneklerine sahip olanların, işlerinden daha fazla tatmin oldukları sonuçlarına ulaşılmıştır. Günümüzde hızla değişim gösteren ve rekabetin hat safhada olduğu iş dünyasında birey grup içerisinde veya bireysel olarak faaliyette bulunurken yetenek ve becerilerini ulaşabilmek için kendi kendini yönetmeli ve kendine liderlik etmelidir.

## Yaşam Çarkı



Gideceğimiz yere varabilmek, nasıl gidebileceğimizi bulabilmek için, nerede olduğumuzu bilmemiz gerekir. Bunun için kullanabileceğimiz araçlardan biri Yaşam Çarkıdır.

Yaşam Çarkı, bir öz değerlendirme aracı olup, statükonuzu (bulduğunuz durumu) tanımlamanıza yardımcı olur.

Hayatın 8 alanından bahseder ve 1'den 10'a kadar onları değerlendirmenizi ister, her bir alan için aşağıdaki soruları cevaplayın ve kendinize göre puanlandırın.

- **Aile ve Arkadaşlar:** Ailen ve arkadaşlarıyla ilişkilerin, paylaşımın nasıl?
- **Kariyer & Akademik:** Kariyer ve akademik anlamda kendini nitelikli görüyor musun?
- **Kişisel Gelişim:** Alanın dışındaki mecralardan haberdar mısın, okuyor, bilgi dağarcığını geliştiriyor musun?
- **Romantizm:** Hayatını paylaştığın biri mevcut mu, uzun bir ilişkide misin, sağlıklı mı?
- **Sağlık:** Beslenmen, uyku dinamikliğinin ne durumda?
- **Para & Finans:** Gelir ve giderlerini ne denli yönetebiliyorsun?
- **Hobi & Eğlence:** Kendine yeterince zaman ayırıyor, dinlenmeye vakit veriyor musun?
- **Çevre & Atmosfer:** İçinde bulunduğun ortam yapmak istediğin şeylere seni motive ediyor mu?

Bu çarkın en önemli özelliği ise hayatınızda bulunan bu sekiz alanın sekizinin de eşit derecede öneme sahip olduğunu ve birbiriyle etkileşim halinde olduklarını hatırlatmaktır. Bunu bir teker olarak düşünebilirsiniz. Ağırlık merkezini ayarlayamaz, belli kısımlarını diğerlerinden daha az dolu bırakırsak, bir dengeye oturtamayız değil mi?

**Yaşam Çarkı'nı doldurduktan sonra kendinize şu soruları sorabilirsiniz:**

- Hangi alana neden diğerlerinden yüksek puan verdiniz? O alanda yüksek puan almak için ne yaptınız? Bu puanı istediğiniz seviyede tutmak veya yükseltmek için neler yapabilirsiniz?
- Hangi alana neden diğerlerinden düşük puan verdiniz? O alandan neden puan kırdınız? Bu alanın puanını istediğiniz seviyeye getirmek için neler yapabilirsiniz?





**Herhangi soru/sorununuzda bizlere  
her zaman ulaşabilirsiniz!**



**Furkan Enes Öztoprak**  
**Psikolog | Eđitmen**



[furkanoztoprak@yonderle.com](mailto:furkanoztoprak@yonderle.com)



<https://www.linkedin.com/in/feoztoprak/>



<https://www.instagram.com/feoztoprak/>



**Kübra Özcan**  
**Psikolog | Eđitmen**



[kubraozcaan97@gmail.com](mailto:kubraozcaan97@gmail.com)



<https://www.linkedin.com/in/kubraozcann/>



<https://www.instagram.com/ozcannnkubraa/>

## Kaynakça

Yönderle Akademi Öz Liderlik Becerileri ve Takım Dinamikleri Eğitimi

Yönderle Akademi Master Eğitimci Eğitimi Programı Profesyonel Koçluk Becerileri ve Araçları Eğitimi

[https://www.researchgate.net/publication/289290005\\_Kendi\\_Kendine\\_Oz\\_Liderlik\\_Olceginin\\_Egitim\\_Orgutleri\\_Icin\\_Turkceye\\_Uyarlanmasi\\_Gecerlik\\_Ve\\_Guvenirlik\\_Calismasi](https://www.researchgate.net/publication/289290005_Kendi_Kendine_Oz_Liderlik_Olceginin_Egitim_Orgutleri_Icin_Turkceye_Uyarlanmasi_Gecerlik_Ve_Guvenirlik_Calismasi)  
Turkish\_Adaptation\_of\_Self-Leadership\_Scale\_for\_Educational\_Organizations\_Validity\_and\_Reliability\_of\_Self-Leadership\_Strategies

Karakelle, S., & Saraç, S. (2010). Üst biliş hakkında bir gözden geçirme: Üstbiliş çalışmaları mı yoksa üst bilişsel yaklaşım mı. Türk Psikoloji Yazıları, 13(26), 45-60.

CEMİLOĞLU, M., & OGUR, E., (2016). Okuma öğretiminde biliş ve üst-biliş stratejileri. Uluslararası İnsan ve Sanat Araştırmaları Dergisi, 1(1), 46-53.

Ugar, S. (2021). Gençlik ve Spor Bakanlığı kamp uygulamalarının kampçılarının öz-farkındalık ve sosyal becerilerine yönelik etkisini inceleme: doğa kampları örneği (Doctoral dissertation, Kastamonu üniversitesi).