

iSiN
Psikolojisi



© 2025 Hayat Yayıncılık, İletişim, Yapım, Eğitim Hizmetleri ve Ticaret A.Ş.

Tüm yayın hakları anlaşmalı olarak Hayat Yayınları'na aittir.

Kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir; izinsiz çoğaltılamaz, basılamaz.

ISBN: 978-605-151-586-1

Sertifika No: 75092

<i>Hayat Yayınları</i>	: 804
<i>Başarı Dizisi</i>	: 166
<i>Kitabın Adı</i>	: İşin Psikolojisi
<i>Yazarı</i>	: Nil Madi
<i>Yayın Koordinatörü</i>	: Erol Şahnacı
<i>Editör</i>	: Sevgi Korkut
<i>Kapak</i>	: Yunus Karaaslan
<i>İç Tasarım</i>	: Zeynep Bayrak
<i>Baskı Yeri ve Tarihi</i>	: İstanbul, 2025
<i>Baskı ve Cilt</i>	: Alioğlu Matbaacılık

Sertifika No: 45121

Hayat Yayın Grubu

Molla Gürani Mahallesi, Oğuzhan Caddesi No: 15 Kat: 3

Fındıkzade - Fatih / İstanbul

Tel: 0212 613 11 00 Gsm: 0530 259 80 96

www.hayatyayinlari.com - e-posta: hayat@hayatyayinlari.com

✕ /hayatyayinlari  /hayatyayinlari

işİN Psikolojisi

İŞ VE ÖRGÜT PSİKOLOĞU

NİL MADİ



Hayat

NİL MADI

Robert Kolej'in ardından Koç Üniversitesi'nde Psikoloji ve İşletme alanlarında çift anadal yaparak mezun olmuştur. İş ve Örgüt Psikolojisi yüksek lisansını Beykoz Üniversitesi'nde tamamlamış, akademik yolculuğuna Doğuş Üniversitesi'nde İşletme doktorasıyla devam etmektedir.

Profesyonel hayatına 19 yaşında adım atmış, üniversite sonrası bankacılık ve danışmanlık sektörlerinde edindiği deneyimlerle kurumsal dünyayı yakından tanımıştır. Bankacılık sektöründe insan kaynakları alanında işe alım ve kariyer yönetimi süreçleri ile çeşitli projelerin geliştirilmesinden sorumlu olarak görev yapmıştır. Ardından danışmanlık sektörüne geçerek endüstriyel firmalara insan kaynakları ve işe alım alanlarında hizmet sunmuştur.

Kurumsal deneyimlerinin ardından, aile şirketinde proje yönetimi ve kurumsal ilişkilerden sorumlu yönetici olarak görev almış; bireylerin ve kurumların potansiyelini ortaya çıkarmaya yönelik eğitimler ve danışmanlık çalışmaları gerçekleştirmiştir. 2020 yılında kendi şirketini kurarak, bireylere ve kurumlara özel olarak tasarladığı danışmanlık ve eğitim modeliyle çalışmalarını sürdürmektedir. Türkiye'nin dört bir yanında, farklı sektörlerden onlarca kurumda binlerce çalışana verdiği eğitimler, seminerler ve atölyelerle iş hayatına dokunmaya devam etmektedir. Aynı zamanda üniversitelerin Psikoloji bölümlerinde yarı zamanlı öğretim görevlisi olarak ders vermektedir.

Orta Çağ tarihi, sanat tarihi, mitoloji ve gastronomi özel ilgi alanları arasında yer almaktadır. Kişisel markası "PsikoloGurme" çatısı altında, psikoloji ile gastronomiyi yaratıcı atölyelerde bir araya getirerek kurumlara alışılmışın dışında, etkileşimli bir öğrenme alanı sunmaktadır.

İÇERİKLER

Giriş	7
-------------	---

BİRİNCİ BÖLÜM: İŞE NEREDEN BAŞLAMALI?

Kariyer Ne Anlama Gelir?	9
Keşfedelim Ama Neyi?	12

İKİNCİ BÖLÜM: İŞİMİZDE NEDEN ZORLANIYORUZ?

Kök Neden 1: Doğru Şeyleri Yapmıyoruz	30
Kök Neden 2: Odaklanamıyoruz	31
Neden Odaklanamıyoruz?	32
Kök Neden 3: Deneyimlerimizden ve Hatalardan Öğrenmiyoruz	32
Bir Numaralı Sorunumuz	35
Dinleme Becerilerimizi Geliştirmek İçin Yapabileceklerimiz	37
Ekranlar Hayatımızdayken Doğru bir Dinleme Mümkün mü?	38
İnsan Faktörünün Zorlayıcılığı	39
Mobbingle İlgili Doğru Bilinen Yanlışlar	44
Neden Mobbing Yapılır?	48

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: İŞ HAYATINDA FARKLI PROFİLLER VE DURUMLAR

Bukalemunlar	59
Bukalemunlarla ilgili nelere dikkat etmek lazım?	62
İşyerinizde bir bukalemun varsa ne yapmalısınız?	64
Rakunlar	66
Peki, bunu neden yapıyorlar?	69
Zihinleri nasıl çalışıyor?	69
Rakunlarla ilgili nelere dikkat etmek lazım?	69
İşyerinizde bir rakun varsa ne yapmalısınız?	72
Köstebekler	73
Köstebekler Nerede Yaşar?	75
Köstebekler Nasıl Fark Edilir?	77
Yarım Mosaiciler	79
Yarım Mosaicilerle Nasıl Mücadele Edilir?	80
Papatyalar	81

Problem Çözücüler	82
“Benden Sonra Tufan”lar	83
Benden Sonra Tufan’larla Nasıl Mücadele Edilir?	85
Uyku Modundakiler	86
Uyku Modundakiler Nasıl Fark Edilir?	89
Rigor Mortis misiniz?	89
Love Bombing, Gaslighting, Ghosting, Nihayetinde	
Kara Toprak Durumu	92
Love Bombing: Görkemli İlk Etki	92
Gaslighting: Gerçeklerle Oynama	93
Ghosting: İletişimin kopması	94
Kara Toprak: Tüm Olumsuzlukların Birleşimi	96
Nelere Dikkat Etmek Gerekir? Uyarı İşaretleri Nelerdir?	96
Sigara Molaları, Halı Saha ve Türk Kahvesi Etkisi	98

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: AMAN DİKKAT!

1. Oburluk	101
2. Açgözlülük	103
3. Tembellik	103
4. Kıskançlık (Haset)	103
5. Şehvet	104
6. Öfke	105
7. Kibir	106
Yanlış İşte Olduğunuzun 7 Göstergesi	106
1. Temel Uyum Değerlendirmesi	110
2. Bitmeyen Pazartesi Sendromu	110
3. İşten Eve Taşınan Stres ve Huzursuzluk	112
4. Gelişim ve Yaratıcılık İçin Kısıtlılıklar	112
5. PİL “Sürekli” Bitmek Üzere	113
6. Yatırım ve Getiri	113
7. Olumlu ve Olumsuz Oranı	114
Küf Kokusuna Dikkat!	115
Keskin Küf Kokusu:	116
İş Hayatının Kötü Kokuları Nelerdir?	118
Son Söz: İşyeriniz Sığınağınız Değildir	123

GİRİŞ

İş hayatı, benim için bir yolculuktan öte, aynı zamanda kimliğimizin önemli bir yansıması ve potansiyelimizi ortaya koyduğumuz bir sahne. Bu kitapta, iş dünyasının karmaşık ve çoğu zaman çelişkili doğasına gözlemlerimden ve deneyimlerimden yola çıkarak, bu sahnede hem başarılı hem de huzurlu olmanın yollarını aralamayı hedefliyorum. İş hayatı, bana göre modern insanın varoluş mücadelesinde hem bir arena hem de kişisel tatmin için bir cennet olabilir. Bu kitapta, bu iki uç arasında gidip gelen deneyimlerimizi anlamlandırmayı, iş yerinde karşılaştığımız zorlukları aşmamıza yardımcı olmayı ve kariyerimizi daha bilinçli bir şekilde inşa etmemizi amaçlıyorum. Gelin, işin hem psikolojisine hem de piskolojisine derin bir yolculuk yapalım ve bu yolculukta karşımıza çıkan kavramları, profilleri ve tuzakları birlikte keşfedelim.

Bu yolculukta, “kariyer” kelimesinin aslında statik bir rota değil, sürekli değişen ve gelişen bir süreç olduğunu kendi deneyimlerimle de gözlemledim. Değerlerimden hayallerime, stresle olan ilişkimden benliğime kadar kendimi tanımanın, bu dinamik süreçte bana nasıl rehberlik ettiğini bizzat yaşadım. İş hayatında karşımıza çıkan “bukalemler” gibi manipülatif bireylerden, “rakunlar” gibi etik dışı davranışlara eğilimli kişilere kadar farklı profilleri tanıyarak, iletişimimizi ve ilişkilerimizi nasıl düzenleyebileceğimizi zamanla keşfettim. Bu kitapta, bu deneyimlerimden ve araştırmalarımından süzdüğüm bilgileri sizlerle paylaşacağım.

Zaman yönetimi, mobbingin yıkıcı etkileri, iş hayatında karşılaşılabileceğimiz profiller ve iş yerindeki “küf kokusu” olarak adlandırdığım toksik durumlar, bu kitabın temelini oluşturuyor. Benim için önemli olan, okuyucuya sadece sorunları göstermek değil, aynı zamanda pratik ve uygulanabilir çözüm yolları sunarak, farkındalığımızı artırarak, iş hayatını daha sağlıklı, verimli ve tatmin edici bir deneyime dönüştürmesine yardımcı olmak. Çünkü inanıyorum ki, iş hayatı sadece bir zorunluluk değil, aynı zamanda kişisel tatmin ve gelişim için eşsiz bir fırsattır.

Bu kitap, benim gözümde, iş hayatında farkındalıkla ilerlememiz için bir rehber niteliği taşıyor. İster kariyerinin başında heyecanlı bir genç olun, ister deneyimli bir yönetici, bu sayfalarda kendinize ve iş hayatınıza dair pek çok şey bulacağınıza inanıyorum. Çünkü en nihayetinde hepimizin ortak bir hedefi var: İş hayatında başarılı olmak, üretebilmek ve geceleri yastığa başımızı huzurla koyabilmek. Bu kitap, işte bu huzura ulaşma yolculuğunuzda size eşlik etmek için yazıldı.

BİRİNCİ BÖLÜM:

İŞE NEREDEN BAŞLAMALI?

Kariyer Ne Anlama Gelir?

Kariyer... Bu kelime hayatımızı şekillendiren sözcüklerin başında geliyor değil mi? Türk Dil Kurumu'na göre kariyer; “bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” anlamı taşıyor. “Hayatımızı nasıl kazanacağız, nasıl başarıya ulaşacağız, nasıl daha iyi bir hayat kuracağız?” soruları hepimizin zihninde dönüp duruyor değil mi?

İşim gereği, yüzlerce hatta binlerce üniversite öğrencisine ve yeni mezuna seminerler verdim. İş hayatı, kariyer, iş hayatı öncesi gerekli beceriler, profesyonellik gibi konularda eğitim ve atölyeler yapmaktayım. İlk zamanlarımda, hazırladığım slaytlarım arasında “kariyer evreleri” başlığında bir grafik bulunuyordu. Araştırma, deneme, işe ilk giriş, performans-tilerleme, durgunluk, sürdürme, azalma kelimelerini içeren “keşif, kariyer başlangıcı, kariyer ortası ve sonu” olmak üzere dört kariyer evresini anlatıyordu. En sonda da “emeklilik” yer alıyordu. Bu grafik beni çok rahatsız ettiği için sonraki seminerlerimde bu slayta yer vermedim. Çünkü kariyerin grafiklerle, çizgilerle anlatılabileceğine, keskin evrelerden oluştuğuna inanmıyorum. Hatta kariyer kelimesinden de epey rahatsız oluyorum. Grafikte yer alan “keşif” evresinin sürekliliğine ve kariyer denen “kavramın” bu süreklilikle etkilenen

bir yolculuk olduğuna inanıyorum. Keşif devam ettikçe ve derinleştikçe yolculuk da derinleşebilir, devam ettirilebilir veya rota değiştirilebilir. Duraklar olabilir, zigzaglar olabilir, hepsinin normalleştirilmesi ve kabul edilmesi gereken durumlar olduğu kanısındayım.

Erken yaşlarda karar verip iş hayatını verdiği karara göre şekillendiren çok kişi var. Ailesini mutlu etmek için tıp okuyan, aile mesleği olduğu için daha doğuştan avukat olacağı belli olanlar da buna dahil. Kimi çok mutlu, kimi çok pişman. Otuzlu yaşlarına gelince “Ben NE yapıyorum?”, “Gerçekten istediğim BU mu?” sorusunu soranlardan biri de siz olabilir misiniz? Araştırmalar da gösteriyor ki; erken yaşlarda kariyer planı konusunda kararlı veya ısrarcı olanlar büyük pişmanlıklar yaşayabiliyorlar.

Kariyerin kesin, net bir plan olmadığını, kazançların ve gelişimin her zaman lineer ilerlemediğini, sürekli keşifle birlikte öğrenme süreci ve yolculuk olduğunu tekrar belirtmek isterim. Ailede ve okullarda bunu öğretmeliyiz, iş hayatında da aklımızdan çıkarmamalıyız. İşle beraber artık çalıştığımız ülke, şehir hatta çalışma ortamı da değişebiliyor, inişlerin, çıkışların, arayış için durakların olabileceğini öğrenmeli ve öğretmeliyiz.

Tek bir işi onlarca yıl sürdürenlere yine rastlayacağız ama çok ender olacak. Yıllar önce rahmetli dedemin mezarını ziyaret ettiğimde, bazı mezar taşlarının üzerinde “... Bankası Emeklisi” yazdığını görmüştüm. İşe başladığı şirketin iş hayatında ilk ve tek olan şirket veya iş olduğu durumlar artık geride kalacak gibi görünüyor. Şikâyet etmek, mutlu olmadığı işi yıllarca sürdürmek, katlanmak yerine; farklı sektörlerde veya farklı işlerle yolculuğunu zenginleştirmek, yeri geldiğinde rotayı başka yönlere çevirmek ve

deneyimlere deneyim katmak daha kıymetli. Nitekim iş hayatına dair birçok podcast dinliyoruz, influencerları takip ediyoruz, ünlü iş insanlarının biyografilerini okuyoruz. Bu kişilerin büyük bir kısmı üniversitede okuduğundan çok farklı işler yapıyor.

“Reskilling” kavramını konuştuğumuz bir dünyadayız. Reskilling kavramını, yeniden beceri edinme olarak tanımlayabiliriz, iş piyasasındaki değişikliklere uyum sağlamak veya yeni bir kariyer alanına geçiş yapmak için yeni beceriler öğrenme veya ek eğitim alma sürecini ifade etmekte. Teknolojik gelişmeler, sektördeki değişiklikler, mevcut becerilerin geçersiz veya yetersiz hale gelmesi gibi durumlarda sıklıkla gereklidir. Bir süreçtir, eğitim programlarına kaydolmayı, farklı atölyelerine katılmayı, sertifikasyon sürecine girmeyi içerebilir. 40lı yaşlarında girişimini kuran, diplomasını katlayıp uçak yapıp uçurup sabun üreticisi olan, mobil uygulama çıkaran, 15 yıl mühendis olarak çalışmış sonrasında dijital pazarlamaya merak salıp takı satan, 50 yaşında ikinci üniversiteyi okuyan, kendi girişiminde başarısız olduğunu düşünüp kurumsala dönen, yapay zekâyla tasarım yapan, 43 yaşında bankadan emekli olup network marketing yapan, aynı anda 3 iş birden yapan, 5 yılda bir meslek değiştiren... Daha birçok örnek var ve olacak.

Günümüzde ise Z kuşağında yapay zekânın da etkisiyle bu örnekler çeşitlenecek. Buradaki kritik noktanın keşfin sürekliliğini sağlamak ve denemekten çekinmemek olduğunu düşünüyorum. Artık “CV’izde 1 senelik boşluk görünüyor. Bu bir senelik boşluğu açıklar mısınız?” gibi sorular da geride kaldı. Biliyorum hâlâ soranlar var maalesef. Ama artık çok gereksiz ve yersiz bir soru hâline geldi.

KEŞFEDELİM AMA NEYİ?

Son yıllarda hepimiz sıkça duyuyoruz değil mi? “Kendini keşfet, potansiyelini fark et.” Keşif derken, kendini keşfetmekten bahsediyorum. Keşif, zor antrenmanlar, saatlerce yapılan meditasyon, sessizlik orucu gibi yorucu süreçleri içermek zorunda değil. Günümüzde kişisel gelişim kavramının altının boşalması ile kendini keşfetme pahalandı ve karmaşılaştırıldı. Benim keşiften kastım ise şunlar:

Değerlerinizle Uyumlu Yaşamak

İnsanlar kim oldukları ve kendileri için neyin önemli olduğu hakkında düşünmeye çok az zaman ayırır. Bizim için neyin önemli olduğunu ortaya çıkarmak yani değerlerimizi ortaya çıkarmak bir fenerin parlamasına benzetilir. Çünkü değerlerimiz hayatımızda bize doğru yolu gösterir, rehberlik yapar. İşe değerlerden başlamanın en etkili adımlardan biri olduğunu düşünüyorum.

Değerlerimiz, bizi biz yapan, sabah kalktığımızda aynada görmek istediğimiz kişinin sahip olduğu özelliklerdir. Şu an yaşamımızda önemli olan şeylerdir. Olmazsa olmazlarımızdır. Değerler yaşam dönemlerine göre değişkenlik gösterebilir. Örneğin, değerleri arasında aile mutluluğu yokken eş veya ebeveyn rolünün hayatına eklenmesi sonrasında aile mutluluğu bir kişinin değerlerinden biri hâline gelebilir. Ergenken önem verdiğimiz şeylerle, yetişkin olarak önem verdiğimiz şeyler arasında farklar olması gayet doğaldır. Değerler, yaşanan büyük yaşam olayları veya travmalardan etkilenebilir ama yetişkinlik ile birlikte genel olarak istikrar ve süreklilik gösterir.

Üniversitede bölüm seçimi, eş seçimi, yaptığımız yatırımlar, kısaca büyük kararlarımız, seçimlerimiz ve hedeflerimiz;

kendimize göre doğruyu ve iyiyi tanımlamamızı sağlayan bu değerlerimizden temel alırlar. Değerlerimizin farkında olmadan belirlediğimiz hedeflerin temelleri zayıf olacaktır. Bu da zaman yönetiminde problem yaşamamıza, hem iş hem özel hayatımızda stres ve baskı hissetmemize neden olur. Amaç ve hedeflerden önce değerlerin farkına varmak ve üzerinde düşünmek çok daha kıymetlidir.

Değerlerimizle ters düşen bir durumla, sıkıntı veya tehditle karşılayınca kadar değerlerimiz üzerlerinde pek düşünmemiş olabiliriz. Hiç problem değil, şu an bu satırları okumanız bir fırsat. Değerleri doğrultusunda şekillendirilmiş bir hayat ve iş, kendimizi gerçekleştirmemize olanak sağlar.

Değerlerini bilmek önemli ama en kritik nokta değerlerimizle uyumlu yaşayıp yaşamadığımızı sorgulamak. Sonraki adımda sorulması gereken ise “Değerlerimle nasıl uyumlu veya daha uyumlu yaşayabilirim?” sorusudur.

Çalışanın kendi değerleri ile uyumlu olmayan bir değerler sistemine sahip olan bir kurumda çalışması, hayal kırıklığına, tatminsizliğe, düşük performansa ve mutsuzluğa yol açabilir. Buna en anlaşılır örnek olarak, değerlerinden biri sağlık olan birinin sigara üreticisi bir firmada çalışmasını verebiliriz. Araştırmalar gösteriyor ki, kişisel değerleri kurumun değerleri ile uyumlu olanlar, daha çok iş tatmini duymakta, daha fazla çalışmakta ve işten ayrılmayı düşünmemektedirler. Dolayısıyla, değerlerinizin iş hayatınızdaki önemini es geçmeyin!

Değerlerinizle uyumlu yaşamak tutarlılık da getiriyor. Şu sıralar söz ve davranışlarda tutarsızlık konusunda çokça örnek görüyoruz. Sağlıklı yaşam, minimalizm, detoks gibi konularda influencer hanımların çektikleri makyaj ve cilt

bakımı rutini videolarıyla ciltlerine bir sürü kimyasal sürmesi; verdiği röportajlarda, sosyal medyasında adalet, takım çalışması, motivasyon konularında paylaşım yapıp işyerinde terör estiren yöneticiler tutarsızlığa birer örnektir. Verilen mesajlar tutarsız veya çelişkilidir.

Değerlerinizle uyumlu şekilde yaşadığınızda, sözleriniz ve davranışlarınız da uyumlu olduğunda tutarsızlıklar ve tutarsızlıkların verdiği iç çatışmalar azalır. Bu da işinizde ve iş dışında özel yaşamınızda üretkenliğinize ve ruh hâlinize olumlu yansiyacaktır.

Hayalleriniz Neler?

Güzel bir söz var. “*En fakir insan bir kuruşu olmayan değil, bir hayali olmayandır.*” Ünlü girişimciler ve mucitler hakkında okuduğumuzda hayallerinden bahsettiklerini görüyoruz. Ancak iş görüşmelerinde veya arkadaş ortamındaki sohbetlerde genellikle birbirimize hedeflerimizi sorarız, hayallerimize pek odaklanmayız. Çünkü onlar “hayaller”dir. Halbuki hayallerimiz motivasyon kaynağımız veya rotamız olabiliyor. Başkalarının sormasına gerek kalmadan kendinize “Çocukluğumdan beri ne hayal ediyorum? Sıklıkla hayal ettiğim, beni dalıp götüren şeyler neler? Beni en çok etkileyen, ilham veren filmler hangileri?” soruları ile başlayabilirsiniz.

Unutmayın! Kendinize sorduğunuz sorulara dürüstçe verdiğiniz cevaplar iş hayatınızdaki rotaları belirlemenizde yardımcı olabilir.

Kişiliğiniz Size Ne Söylüyor?

İş hayatındaki başarının anahtarı insanın kişiliğinin farkında olmasından geçiyor. Kişilik hakkında psikologların el sıkıştığı tek bir tanım yok maalesef. Üniversitede bir dönem boyunca sadece kişilik teorileri ile ilgili bir dersimiz vardı, o nedenle kişilik hakkında tanım bolluğu olduğunu ifade edebilirim.

Genel olarak, kişiliği bireyin süreklilik gösteren davranış özellikleri ve yaşama biçimi olarak tanımlayabiliriz. Bazı teorilere göre kişilik değişmez, bazı teorilere göre değişebilir. Kişinin kişiliğine uygun işlerde yer almasının gerektiğine inanmanın yanı sıra, kişiliği ile uyumlu doğrultuda olmayan işler yapmasında fazla ısrarcı olunmaması gerektiğinin altını çiziyorum. Bunu hem çalışanlar hem yöneticiler için söylüyorum. En basit örneği, içedönük bir çalışanı yoğun iletişim ve sosyal ortamın olduğu sahada satışta görevlendirmektir. Evet, bir meydan okumadır, başarılı da olabilir. Fakat istenen sonuçlar alınmadığında bu rolde ısrarcı olmanın bir anlamı yoktur. Bunun tam tersi de geçerlidir.

Sırf bir işi iyi yaptığınız için onu devam ettirmek iyi bir fikir olmayabilir. İş iyi yapıyor olmanız, bunun bedeninize, zihninize, ruhunuza da iyi geleceği anlamını taşıyor. Bu da sizi yanıltmamalı.

Çocukluğumdan beri kişilik envanterlerine merakım vardı ki sonrasında bu bir dönem işim oldu. Ülkemizde işe alım süreçlerinde kullanılan kişilik envanterlerinin bir kısmının geçerliliği ve güvenilirliği maalesef düşük. Piyasada da birçok test var ve maalesef yanıltıcı sonuçlar verebiliyor. Geçerliliği ve güvenilirliği olan kişilik envanterlerinden yararlanabilir, kişilik özellikleriniz hakkında detaylar edinebilirsiniz.

Benliğiniz Size Ne Söylüyor?

“Başkalarını tanımak akıllılıktır; kendini tanımak bilgeliktir. Başkalarını yönetmek güçtür; kendini yönetmek gerçek kudrettir.” der Lao Tzu. Bu söze bayılıyorum. Kişilik kavramının da bir adım ötesinde olan benliği anlatmış Lao Tzu bu sözünde. Benlik, kişinin kendi kişiliğine ilişkin kanılarının bütünüdür. Kişinin “bu benim, şu ben değilim, bunu tercih ederim, bunu hiç tercih etmem” demesine dayanan bir farklılık duygusudur. Diğer kişilerle karşılaştırmalar yapılarak hissedilir.

Antik Yunan'dan Yunus Emre'ye “Kendini bil” sözü önemli bir rol almıştır. Oldukça derin bir mesaj içeriyor, değil mi? Şimdilik çok derin anlamlarına inmeden iş hayatında kendini bilmenin, tanımanın ve kendine uygun olanı tercih etmenin önemine odaklanalım.

Keşfin sürekliliğinden bahsetmiştim. Sürekliliği nedeniyle kişinin kendini tam olarak tanımmasının da zor olduğuna ancak imkansız olmadığına inanıyorum. Bu durum, yöneticilere verdiğim eğitimlerde de sorduğum **“İnsan kendisini bütün yönleriyle anlayabilir mi ki başkalarını da anlayabilsin?”** sorusunu getiriyor yanında. Amacımızın; olabildiğince fazla yönümüzü tanımak, anlamak ve bu doğrultuda seçimler yaparak iş hayatımızı şekillendirmek olduğunu düşünüyorum.

**Kendini gerçekten bilmek,
benliğini anlamak, hem işte hem özel hayatta
mutluluğun ve özgüveninin anahtarıdır.**

Bizler benliğimizin kapılarını açacak anahtarlarla gün boyu karşılaşıyoruz. Birçok kişisel gelişim kitabında, podcastlerde veya sosyal medya paylaşımlarında “her gün 1 saat