

Kurumunuz için

Transaksiyonel Analiz, İşlevsel Akıcılık ve TIFF Temelli Psiko-eğitimler



- **Bütünleştirici Liderlik:**
İlham Veren Şefkatli Liderler ile Güven İklimi Yaratmak
- **Etkili ve Akıcı Ekipler Yaratmak:**
İş Birlikçi Çalışanlarla Direnç Kültüründen Gelişim Kültürüne Geçmek
- **Çatışmaların ve Stresin Gizli Sebeplerini Öğrenmek ve Dönüşümü Gerçekleştirmek**
- **Davranış Örüntülerini Fark Etmek: Otomatikten Otantiğe**
- **Liderlikte ve Ekiplerde Zor Konuşmalar Yaparak Psikolojik Güvenliği Sağlamak**
- **Karar ve Davranışların Altındaki Enerji Kaynakları ve Nöroplastisite**
- **İşlevsel Akıcılık**
- **Duygusal Okuryazarlık**
- **Etkili Geribildirim Verme**

Bütünleştirici Liderlik: İlham Veren Şefkatli Liderler ile Güven İklimi Yaratmak



Direnç ve kaygı temelli güç kültüründen, sevgi, değer ve farkındalık temelli güven kültürüne geçiş liderin psikolojik becerilerine dokunmadan mümkün mü?
Bütünleştirici Liderlik yaklaşımı; farkındalık, duygusal okuryazarlık, otonomi, kırılabilirlik ve bütünlük gibi psikolojik becerilerle liderlerin ilişki ve kültür yaratma kapasitesini güçlendirmeyi amaçlar.

4 Günlük Program

[Detaylı broşür için lütfen tıklayınız](#)

Psikolojik güvenliği davranışta başlatmak için;

İşlevsel Akıcılık, TIFF, Duygusal Okuryazarlık ve Kavramlarda Netleşme modülünün birleştiği bütüncül bir yaklaşımla

- Güç, savunma, dirençten değil, psikolojik güven, farkındalık ve otantiklik zemininden beslenmek
- Emir komuta zincirinden birlikte yaratma kültürüne geçmek
- Öfke ve suçlama karşısında sessizliğe ve itaate bürünme yerine cesaret ve merakla kendini alana getirmek

- Yargı ve cezalandırma tutumundan anlayış ve cesaretlendirmeye geçmek
- Stres ve belirsizlik altında ortaya çıkan otomatik liderlik tepkilerini dönüştürmek
- Davranışların altındaki görünmez psikolojik ve nörobiyolojik dinamikleri anlamak ve bunları değerler ile becerilerle yönetebilmek

Tıkanıklıktan akışa,
Tükenmeden iyi oluş ve verime...

Etkili ve Akıcı Ekipler Yaratmak: İş Birlikçi Çalışanlarla Direnç Kültüründen Gelişim Kültürüne Geçmek



Ekiplerin hem liderlerinden hem de ekip arkadaşlarından ilham almaya açık olması birlikte ve birbirinden öğrenme kültürünü geliştirir. Kendine güvenen, samimi ve açık davranışlar ile ekip ihtiyaçlarını göz ardı eden ben merkezci ve pervasız davranışlar arasında fark vardır. Takımlar ekip içerisinde ne kadar gerçek ilişki kuruyor ve birlikte yaratıyor? Ne kadar güç savaşı içerisinde kendilerini dinlettirmeye çalışıp enerji kaybediyor? Hem otonom bireyler olup hem de birlikte yaratan ekipler olmayı nasıl başarabilirler?

4 Günlük Program

Gelişim ve paylaşım kültürüne geçmek için;

- Hata yapma korkusuyla memnun eden ve aşırı taviz veren ekiplerden, hesap veren ve kendine güvenen ekip çalışmasına geçmek
- Suçlamak ve eleştirmek yerine kendi eylemlerinin sorumluluğunu almak ve içindeki çocuğu büyütme
- Ezbere görev anlayışından anlam yaratan ve yaratıcılığı besleyen sorumluluk anlayışına geçmek
- Ortak hedeflere ve değerlere yönelik alternatif yollar bulmayı sağlamak
- Çocuklukta geliştirilmiş otoriteyle başa çıkma stratejilerini fark edip liderlerden ilham alma tercihinde bulunmak ve ilhama izin vermek
- Kurban, suçlayıcı, kurtarıcı gibi etkisiz yaşam rollerinden özenle bakım veren, kırılabilirliğini gizlemeyen, özgüvenle ifade eden etkili yaşam rollerine geçmek
- OK-OK yaşam pozisyonunu benimsemek

Çatışmaların ve Stresin Gizli Sebeplerini Öğrenmek ve Dönüşümü Gerçekleştirmek



İnsan zihninin kavramları bir yere oturtma ihtiyacı vardır. Eğer kişinin karşılaştığı olay, geçmiş yaşam deneyimleri ile benzerlik gösteriyorsa zihin otomatik olarak elindeki veriyi kullanarak bir yanıt verecektir. Peki ya geçmiş deneyim ve öğrenmelerimiz bizlere kavramları yanlış algılattıysa? Doğru bildiklerimiz yanlışsa ve bizler yaşamı gerçekler üzerinden algılamıyorsak? O zaman derin bir yanılısma içerisinde olmaz mıyız?

1 Günlük Program

Öz farkındalık ile çatışma ve stresi etkili yönetmek için;

- “Kendisi ile ilişki kurma” olgusu ile tanışmak
- İleri bildirim aldığında duygu durumunu fark edip hata yapmakla ilgili algılarını ve bakış açılarını sorgulamak
- Ekipteki çatışmayı ve stresi tetikleyen durumları ve söylemleri fark etmek
- Stres ve çatışma anındaki tepkileri ve etkili olmayan davranış stratejilerini çözümlenmek
- Gerilim veya çatışma ortamına empati ile yaklaşmayı, anlamayı ve kabul etmeyi seçmek
- Kurum içi deneyimleri bir perspektife oturtmak
- Kurumda kritik öneme sahip olan ekip çalışması, iş birliği, liderlik, sorumluluk gibi kavramların davranışsal tanımlarında fikir birliğine varmak

Davranış Örüntülerini Fark Etmek: Otomatikten Otantiğe



“Neden böyle davranıyorum? Neden böyle hissediyorum? Bana bu kararı verdiren nedir?” Sorularını kendinize hiç yönelttiniz mi? Bu gibi sorulara cevap bulmadan değişim ve gelişim mümkün mü? Nörobilim araştırmaları davranışlarımızın büyük ölçüde bilinç dışı süreçlerden kaynaklandığını gösteriyor. Anda kalıp bilinçli tercihler yapmak ve somut davranış değişimi gerçekleştirmek için kendimize uzaktan bakıp davranışlarımızın altında yatan sebeplere büyüteç tutmamız gerekir.

1 Günlük Program

Otantik ve etkili davranış seçimleri yapabilmek için;

- Transaksiyonel Analiz kuramındaki sürücüler ve komutlar kavramları ile tanışmak
- Sürücü ve komutlardan beslenen davranışları fark etmek
- Bilinçli farkındalık ve otantik olmak arasındaki ilişkiyi keşfetmek
- Davranışlara ve kararlara uzaktan bakmayı öğrenmek
- Kaygının ne zaman ezberlenmiş bir tepki, ne zaman tehlikelerden koruyan bir enerji kaynağı olduğunun ayırdına varmak
- Kendine otomatik davranışlardan kurtulma iznini vermek
- Yaşam senaryosunu yeniden yazabilme yetkisini kullanmak
- Doğal çocuk enerjisinin ve yaratıcılığın ortaya çıkmasını engelleyen inançları fark etmek

Liderlikte ve Ekiplerde Zor Konuşmalar Yaparak Psikolojik Güvenliği Sağlamak



İş arkadaşlarınız ile ilişkinizde zaman zaman zorlandığınız; duygu, düşünce ve ihtiyaçlarınızı kararlılıkla ifade edemediğiniz zamanlar oluyor mu? Veya sırf sorun çıkmasın ve ilişki bozulmasın diye sustuğunuz, yargılanmaktan, yanlış anlaşılmaktan korktuğunuz ve problemleri halı altına süpürdüğünüz... Bu durum zamanla birliğin bozulmasına veya kendini suçlayarak özgüven eksikliğine sebep olabilir.

1 Günlük Program

--- Anlamlı ilişkiler kurmak, iş doyumunu ve verimliliği arttırmak için; ---

- Zor konuşmaların olmadığı ortamda etkisiz oyunların ve dramaların filizlendiğini algılamak
- Olumsuz diye algılanan duyguların olumlu işlevlerini fark etmek ve duyguları veri olarak kullanmak
- Ekip bilincini yerleştirmek ve problemlere çözüm odaklı yaklaşmak
- Çatışmaların ve iletişim tikanıklıklarının yaşamın doğal bir parçası olduğunu idrak ve kabul ederek fırsata dönüştürmek
- Gerginlik, tutarsızlık, uyumsuzluk gibi konuşulmakta zorlanılabilen duygu ve deneyimleri ifade etmek
- Doğru ve yanlış yargılarından, hata yapma korkusundan uzaklaşmak

Mevlana'nın dediği gibi:

"Doğrunun ve yanlışın ötesinde bir bahçe var; seninle orada buluşacağız."

Karar ve Davranışların Altındaki Enerji Kaynakları ve Nöroplastisite



Uzun yıllar boyunca insan beyninin gelişimini tamamladıktan sonra "sabit" olduğu ve değiştirilemeyeceği varsayıldı. Ancak, son yıllarda bilim insanları gelişmiş beyin tarama teknolojileri kullanarak oldukça farklı sonuçlara ulaştı. İnsanlar inançları, söylemleri ve yaptıklarını değiştirerek beyinlerini yeniden şekillendirebiliyorlar. Peki bunu nasıl yapacağınızı biliyor musunuz?

1 Günlük Program

Esnek beynin gücü ile tutum ve davranışları değiştirmek için:

- Beynin, kişiliğin, düşüncelerin ve davranışların katı ve değiştirilemez bir yapı olduğu anlayışının geçersizliğini nörobilim ile anlamak
- Etkili tutum ve davranışların bir tercih olduğunu kabul etmek
- Beyni yakından tanımak
- Tepki vermekten yanıt vermeye geçmek
- Beyni davranış değişimi için yeniden kodlamak
- İçgüdü, ihtiyaç, duygu, inanç ve değerler gibi enerji kaynaklarının davranışlardaki etkisini fark etmek
- Sevgi, cesaret, merak gibi kavramlar birer duygu mudur, değer midir?

İşlevsel Akıcılık



Kurumsal hayatta uzun yıllar kişilik etiketleriyle çalıştık. Bireyleri “dışadönük”, “analitik” ya da “zor karakter” gibi tanımlarla kategorize ettik; “ben böyleyim” diyerek davranışlarımızı değişmez kabul ettik. Çağdaş bakış açısı, kişiliğin çocukluktan öğrendiğimiz etkili ve etkisiz davranış stratejilerinin bir bütünü olduğunu söylüyor. Etkisiz davranışları benliğin bir parçası olarak kabul edip dönüşümün önünü kapatıyor olabilir miyiz?

1 Günlük Program

Otomatik tepkilerden bilinçli davranışlara geçebilmek için;

- İşlevsel Akıcılık modelindeki davranış modlarını tanımak ve etkili-etkisiz davranış kalıplarını ayırt etmek
- Davranışların arkasındaki enerji ve niyeti fark ederek otomatik tepkileri görünür kılmak
- Davranış dönüşümünü soyut konuşmak yerine nokta atışı panzehirler öğrenmek
- Kurumsal ilişki dinamiklerimizi 3 ve 5 yaşındaki hallerimiz mi yönetiyor?” sorusuyla rasyonelliğe alan açmak

Duygusal Okuryazarlık



Kurumsal yaşamda birçok çatışma, ifade edilmeyen ya da yargıyla yaklaşılan duygulardan beslenir. Öfke, kaygı, kıskançlık veya yetersizlik duyguları fark edilmediğinde; kontrol, sessizlik, direnç ya da güç mücadelesi gibi davranışlara dönüşebilir. Kurumda “duygulara yer yok” algısı ne kadar ayağımıza dolanıyor? Duyguları anlamadan ve anlamlandırmadan güven ikliminden söz edebilir miyiz?

1 Günlük Program

Duygusal farkındalık ve öz-regülasyon geliştirmek için

- Kurum içinde duyguların varlığına ve ifade edilmesine izin vermek
- Otantik duygular ile raket/sahte duygular arasındaki farkı ayırt ederek otantik, açık ve dürüst iletişim kurmak
- Yoğun duygular karşısında içsel dengeyi koruyabilmek ve duyguları düzenleyebilme becerileri geliştirmek
- Zorlayıcı duyguları kabul ederek değerlerle uyumlu ve yapıcı biçimde ifade etmek
- Beynin, evrimsel olarak hızlı çalışan duygu sistemini nasıl işlediğini, nasıl yeniden kodlanabileceğini öğrenmek (nöroplastisite)

Etkili Geribildirim Verme



Kurumlarda geri bildirim en çok konuşulan konulardan biridir. Her gün onlarca geri bildirim verir ve alır, bu konuda sayısız teknik ve eğitimle karşılaşırız. Ancak doğru cümleleri kurmak ya da “ben dili” kullanmak yeterli olmaz; geri bildirim kültürü yine de tıkanır. Çünkü geri bildirim almaya veya vermeye dair psikolojik izinlerimiz, çoğu zaman çocukluk yıllarından itibaren geliştirdiğimiz ilişki kalıplarına dayanır. Peki geri bildirim verdiğimiz psikolojik izinleri ve saboteleri görmeden etkili geri bildirim mümkün mü?

1 Günlük Program

Etkili ve besleyici geribildirim kültürü yaratmak için;

Geribildirimini kişisel eleştiri olarak algılamamak

Hataya bakış açısını değiştirmek

Çatışmadan kaçma ve memnun etme motivasyonu ile verilen plastik övgüleri ayırt etmek ve samimi olanlarla değiştirmek

Takdir, teşekkür ve tanınmayı bilinçli şekilde ifade etmek

Geribildirimlerdeki psikolojik oyunları temizlemek

İletişim sırasında ortaya çıkan savunma, geri çekilme veya karşı saldırı tepkilerini fark etmek

Güç ve savunmayı birlikte yaratma ve öğrenmeyi besleyen iletişim pratiğine dönüştürmek

Geri bildirimini biriktirmek yerine zamanında ve doğrudan ifade edebilmek

İşlevsel Akıcılık Takım Taraması

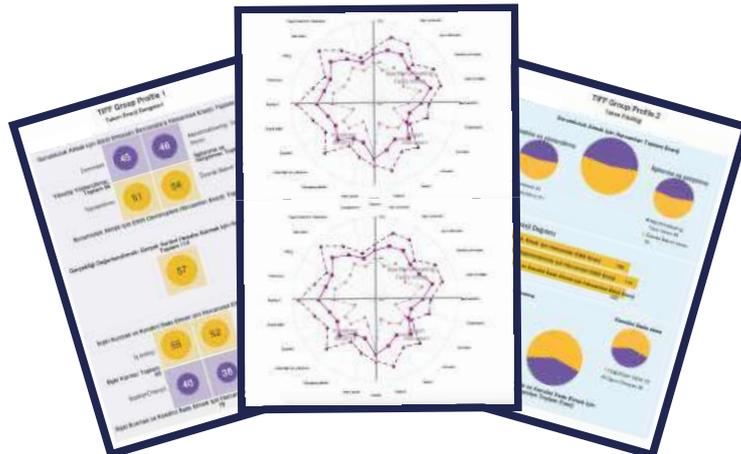


İşlevsel Akıcılık Takım Taraması (FFTS), TIFF envanterinden geliştirilmiştir. Takımların davranış profilini çıkarır.

Katma Değeri

- ✓ **Somut çıktı üretir:**
Takımın şu anki durumunu, güçlü alanları, gelişim fırsatlarını ve ihtiyaçlarını netleştirir.
- ✓ **Tıkanıklıkları görünür kılar:**
Asıl odak noktasını doğrudan bulmaya yardımcı olur, “kaçışsız” bir şekilde problemin konuşulmasını sağlar.
- ✓ **Soyuttan somuta geçiş sağlar:**
Takım dinamikleri, davranış ve iletişim örüntüleri gibi soyut kavramları görselleştirerek herkes için anlaşılır hale getirir.
- ✓ **Ne yapılacağı ile birlikte nasıl yapılacağını gösterir:**
Etkisiz davranışları belirginleştirir ve bunları dönüştürmek için hangi etkili davranışların devreye sokulabileceğini gösterir.
- ✓ **Aksiyon odaklıdır:**
Çözüm için somut stratejiler üretmeye ve uygulanabilir aksiyonlar almaya zemin hazırlar.
- ✓ **Ortak iletişim dili oluşturur:**
Kavramlarda netleşerek tıkanıklıkları akıcılığa dönüştürmek için ortak dil sağlar.

Takım sayısına ve ihtiyaca göre fiyatlandırılacaktır.



Referans

Sanovel İlaç Akademi bünyesinde Eğitim ve Gelişim Müdürü olarak görev yapmakta olduğum 2023 yılında, şirketimizin Liderlik Akademisi programı kapsamında merkez ofis müdürlerimizin liderlik yetkinliklerinin geliştirilmesi amacıyla Functional Fluency Turkey ile gerçekleştirdiğimiz iş birliğine dair memnuniyetimizi bildirmek isterim.

Söz konusu projede, Püren Hanım ve Bilgesu Hanım tarafından tasarlanan ve uygulanan **“İlham Veren Şefkatli Liderler ve Güven İklimi Yaratmak” başlıklı eğitim programı, katılımcılarımız üzerinde ölçülebilir pozitif etkiler yaratmıştır.** Eğitimin içeriği ve sunum şekli, şirket kültürümüzle uyumlu olmakla birlikte, aşağıdaki başlıklarda değer katmıştır:

1. İhtiyaç Analizi ve Özelleştirilmiş Yaklaşım

Püren Hanım, eğitim öncesinde gerçekleştirdiği kapsamlı ihtiyaç analizi ile şirketimizin hedeflerini ve katılımcı profillerini detaylı şekilde anlamıştır. Eğitimi Sanovel'in liderlik modeli ve sektörel dinamiklerimize uygun şekilde adapte ederek, %100 özelleştirilmiş bir deneyim sunmuştur.

2. Eğitimin Uygulanması ve Metodoloji

Şefkat odaklı liderlik prensipleri, teorik anlatımdan ziyade **vaka çalışmaları, interaktif tartışmalar ve gerçek iş senaryoları** üzerinden aktarılmıştır. Katılımcıların güven inşasına yönelik **davranışsal becerileri, rol canlandırmalar ve geri bildirim oturumlarıyla pekiştirilmiştir.**

3. Somut Çıktılar ve Geri Dönüşler

Eğitim sonrası anketlerde, katılımcıların %90'ı **“bu eğitimi günlük liderlik pratiklerine entegre edebileceklerini”** belirtmiş, **Eğitim memnuniyet oranı 5 üzerinden 4,3 olarak değerlendirilmiştir.**

4. Eğitmenlerin Profesyonel Katkıları

Püren Hanım, sunduğu akademik derinlik ve deneyimiyle liderlerimizin farkındalığını artırırken, Bilgesu Hanım, katılımcıların bireysel ihtiyaçlarına odaklanan koçluk yaklaşımıyla sürece değer katmıştır.



Erhan Makas

Sonuç ve Tavsiye

Functional Fluency'nin uzman kadrosu, bilimsel temelli metodolojisi ve sonuç odaklı yaklaşımı, bu iş birliğinin başarısında belirleyici olmuştur.

- Şefkatli liderlik ve psikolojik güven konularında dünya standartlarında içerik sunmaları,
- Kurum kültürüne uyum sağlama konusundaki esneklikleri,
- Eğitim sonrası takip ve destek mekanizmaları nedeniyle kendilerini gönül rahatlığıyla tavsiye ederiz.

Benzer ihtiyaçları olan kurumlara Functional Fluency Turkey ile çalışmalarını önemle öneririm. Saygılarımla,

Eđitmenler



Püren Savaş Gedikoğlu
Eđitmen

*İşlevsel Akıcılık Türkiye Network Kurucusu,
Eđitimsel Transaksiyonel Analiz Uzmanı,
Psikoeđitmen, Koç ve TIFF Uygulayıcısı;
"Ben Tamamım - Sen Tamamsın,
(I am OK-You are OK)' duruşuna samimiyetle sahip olma yolculuđunda;
Değişim ve dönüşümden korkmayan;
Merakının ve umudunun peşinden cesaretle koşan;
"İnsan"ın potansiyeline tüm kalbiyle inanan;
Herkesten ve her şeyden, ille de doğadan ilham almayı tercih eden;
Öğrenciliğe ve öğrenmeye tutkun;
İnsanların yetkilendirilmesi ve güçlendirilmesine gönül veren;
Ezberin tutsaklığına isyan eden;
Gerçek özgürlüğe, biricikliğe, otonomiye ve bütünlüğe ulaşma misyonu olan Püren ben...
Mevlana'nın sözündeki gibi
Doğru ve yanlışın ötesinde bir bahçe var, sizinle orada buluşmayı bekliyorum...*

[LinkedIn](#)

[Instagram](#)



Bilgesu Başkurt
Yardımcı Eđitmen

*Uzman psikolojik danışman;
Nörokoç;
TIFF Uygulayıcısı;
İşlevsel Akıcılık Matına Çık Uygulayıcısı;
Düşünce ve inanç kalitesinin yaşam kalitesini ve içsel huzuru belirlediğine inanan;
Davranışlar ile inançlar arasında köprü kurarak iyi oluşu destekleyen;
İşlevsel Akıcılık'la bireyin yetkilendirilmesi ve güçlendirilmesine gönül ve emek veren;
İnsanın kendisiyle dost olmasını misyon edinen;
Kendini tasarlama öğrencisi;
Akıcılığa ve bütünlüğe sahip olmanın yolcusu;
Butto'nun insanı, sorumluluğu ondan öğrenen;
Bilgesu ben...*

[LinkedIn](#)

Kurumsal yetkinlikler bireylerin psikolojik ve varoluşsal gerçekliğine dokunduğunda kökten dönüşüm başlar...

Püren Savaş Gedikoğlu



Varyap Meridian A Blok
D:11 Batı Ataşehir, İstanbul
+90 216 514 98 07

functionalfluency.com/tr
bilgesu@functionalfluency.com

EDUCATION
PSG
CAREER



11A Beechwood Crescent, Chandlers
Ford SO53 5PE, England
+44 7986 297775

[@functionalfluencyturkey](https://www.facebook.com/functionalfluencyturkey)
[Functional Fluency Turkey](https://www.linkedin.com/company/functional-fluency-turkey)