

E-KİTAP ARŞİVİ

Dijital Bilgi Kaynağınız

www.e-kitaparsivi.com

Bu bilgiyi bize aktaran Scott Witt, Henry Ford'un beyin gücünün bir kuralının farkında olduğunu, bu yüzden diğer insanlardan ayrıldığını belirtir. O kural şudur: "Bilgiyi nereden alabileceğinizi hatırlayabilmek, bilginin kendisini hatırlamaktan çok daha kolaydır."

İnsan kaynakları üzerine yazılmış eserlerle yoğun olarak ilgileniyor ve bu konularda seminerler veriyorum. Seminerlerde karşılaştığım ülkemizin değişik bölgelerinden ve değişik meslek gruplarına mensup kişiler bizden kitap listeleri istediler. Herhangi bir konuya yoğunlaşmış kişiler, o konudaki başka kitapları da okumak istiyorlardı.

Kimilerine e-posta ile, kimilerine mektup yoluyla, kimilerine de telefon ve faksla istedikleri kitapların isimlerini verdim. Karşılıklı iletişim sonucunda, kişisel gelişim konusunda yer almış, gerek telif gerekse tercüme eserlerin topluca bir kitap içinde yer alması düşüncesi oluştu. Elinizdeki kitap, böyle bir eksiği gidermek için hazırlandı.

1990 yılından itibaren yayınlanmış, aşağı yukarı 60 bin kitap tarandı. Belli ölçüler içine giren kitaplar seçildi. Sonuçta 500'e yakın kitap ismi tespit edildi. Bunlardan bir kısmı, özellikle 1998-2000 yıllarında yayınlananlar, gazetede ki köşemizde tanıtılmıştı.

Tasnifler konularına göre yapılmıştır. Bir konuda yayınlanmış kitapların isimleri liste halinde verilmekle birlikte, bazıları önemine binaen detaylı olarak anlatılmıştır.

Bu çalışmayı hazırlamaktaki temel düşüncemiz; kişisel gelişim ile ilgilenen veya ilgilenecekler, yayınlanmış kitapların isimlerini vermek ve tercih hakkını okuyucuya bırakmaktır.

Ayrıca 20-30 yıl sonrası gelecek kuşaklar için geriye dönüp bakıldığında, yol gösterebilmek düşüncesiyle hazırlanmıştır. Bu çalışma bir bibliyografya değildir. Yine de konusunda seçme eserlere yer vermesi açısından öyle de değerlendirilebilir.

Bölümlerin giriş kısımlarında yer alan o konuya ait yazılar, kişisel görüşlerdir. O konudaki okumalarım ve araştırmalar sonucunda hasıl olan bilgilerdir. Konu hakkında yol gösterici olması düşüncesiyle kaleme alınmıştır.

Kişisel gelişim yolculuğunuzda şimdiden başarılar dilerim.

Nejat Sezik, Sultanahmet, 2001

Bölüm 1

KİŞİSEL GELİŞİM

Kişisel gelişim kavramını tanımlamak gerekirse, söylenebilecek çok şey vardır. Başta insanın içindeki sınırsız gücün farkına varılabilmesi, varolan potansiyelin neler olduğunun bilinmesi kişisel gelişimin içine girer. Daha sonra bu gücün bileşenlerini bulma ve kendi karakterinde nelerin yer aldığını tespit edip o yönde hareket etmek gerekir.

Hedeflerin belirlenmesi, duyguların kontrol edilmesi, davranışların yönetilmesi, olumlu olma ve olumlu davranma, düşünme, öğrenme, okuma, güzel konuşma, hafıza teknikleri vb. konuların hepsi kişisel gelişimin içine girer. Genel itibarıyla bütünü hakkında bilgi sahibi olmak, ama biri veya birkaçı üzerinde diğerlerine göre daha fazla odaklanmak, kişisel gelişimin ta kendisidir.

Kişi bunlardan kendisi için hangisi önemli ise onu seçer, onda yoğunlaşır. Bu tercih, herkes için farklıdır. Çünkü herkesin ihtiyaçları farklıdır. Zaten kişisel gelişim kulvarına giren birisi, bu konulara ihtiyaç duyuyor demektir. Kişisel gelişimin bir diğer yönü, kişinin hedeflerine ulaştıkça yenilerine yönelmesi, yeni hedefler aramasıdır. Diğer bir ifade ile hedef büyütmesidir. Böylece kişisel gelişim yolculuğunda basamaklar birer ikişer çıkılır.

İşin ilginç yanı, bu yolculukta/eğitimde kişinin tek eğitmeni ve tek sorgulayıcısının kendisi olmasıdır. Kendini aldatabilir ya da hesaba çekebilir. Aslında bu yolculuk, başka bir eğitime benzemez; bu yolculukta insan kendisi ile baş başadır.

Kişisel gelişimde başka bir yön de, düşüncelerin hayata geçirilmesidir. Öyle insanlar vardır, fevkalade düşüncelere sahiptirler. Ama icraatları, eylemleri yoktur.

Kişisel gelişim kulvarına girenler bir anlamda eylem insanı zorundadırlar. Çünkü eyleme dönüşmeyen fikirler, gün yüzü görmemiş hazinelere benzer. Doğal

olarak da o hazineden kimsenin haberi yoktur. Hem insanları haberdar etmek, hem de hedeflere ulaşmak için yapılacak, düşünceleri eyleme geçirmektir. Düşüncelerin eyleme geçmemesinin değişik sebepleri olabilir. Bunların en başlıcaları korku, hata yapma, küçük düşürülme, alaya alınma gibi zihinsel önyargılardır, sınırlardır.

Bunlardan kurtulmanın yolları zaten kişisel gelişimin konusudur.

Bir noktaya daha dikkati çekmek isterim. Kişisel gelişim konularının hepsinde uzmanlaşmak hem zaman alır, hem de böyle bir şeye gerek yoktur. ilgilenilen ya da ilgi alanına giren, hoşlanılan, yapıldığında haz duyulan konularda uzmanlaşmada fayda vardır.

Kişisel gelişim konularında yüzeysel bilgi sahibi olma ama bunların içerisinde bir ya da birkaçında derinlemesine hakimiyet genel prensip olmalıdır.

Seminerlerimde katılımcılara söylediğim şudur: 'Size herhangi bir konuyu öğretmek durumunda değilim. Sizlere kişisel gelişimin içine giren konuları tanıtıyorum. Seçme hakkı size aittir.' Burada da aynı durum geçerlidir. Çünkü kişi, tercihlerinin ürünüdür. Kendi tercihini seçme hakkı da sadece ve sadece kendine aittir.

Bu kitapta, kişisel gelişim alanında, olabildiğince seçici olmaya çalıştığım kitap isimleri yer alıyor. Bu kitapları okurken, ilk bakışta imkansız gibi görünen birçok düşünce ve olayla karşılaşacaksınız. Bunların hepsini alma yerine, ihtiyacınız olanları seçip, tercih etmeniz yararınıza olacaktır.

Ardından bunların uygulaması yapıldığında, imkansız gibi görünenlerin, olabilirlik dairesine girdiği bizzat yaşanılarak öğrenilecektir. Belki bu eserler hayatı değiştirmede, değişim yaşamada yardımcı olan kılavuzlar haline gelecektir.

KİŞİSEL GELİŞİM 15

Anlamlı ve Coşkulu Bir Yaşam İçin Savaşçı; Dopn Cüceloğlu, Sistem Yayıncılık. İstanbul, 1999.

KİŞİSEL GELİŞİM KİTAPLARI -

ANLAMLı BİR YAŞAM İÇİN

. Alaaddin Faktörü; Jack Canfield-M. Victor Hansen. Hyb Yayıncılık, Ankara, 2000.

. Başarı, Hayatta İlerleme Sanatında Ustalaşmak; Charles Templeton, Form Yayıncılık. İstanbul, ty.

. Başarı Haritası; İbrahim Refik. Albatros Kitapları, İstanbul, 2000.

. Başarı Korkusu; Martha Friedman, Kuraldışı Yayıncılık, İstanbul. 1997.

. Başarı ve Mutluluğun Sırları; Og Mandino, Epsilon Yayınları, İstanbul, 1999.

. Başarının Olmaya~ Rotası; Ulaş Bıçakçı, Rota Yayınları, İstanbul, 1996.

. Başarının Sırrı/300 Temel Kitabın Özeti; Şehnaz Tahir, Scala Yayınları. İstanbul, 1996.

. Başarıya Yatırım, Kendini Geliştir Çok Kazan; John Tsehal, Form Yayıncılık. İstanbul, 1997.

Doğan Cüceloğlu, ülkemizde 'kişisel gelişim çığrını açan önemli isimlerden biri. Uzun süre Amerika'da bulunması ve bu konulara ilk elden aşina olmasının, bunda önemli rol oynadığını düşünüyorum.

Onun son kitabı, 'Savaşçı' okurlarıyla buluştu. Sistem Yayıncılık kitabın birinci baskısını 50 bin adet gibi, yüksek bir rakamda tutmuş. Türkiye'de kişisel gelişim ve iletişim konularında en çok satan kitaplar kimin diye sorulsa, Doğan Cüceloğlu cevabı alınırdı. Herhalde bu düşüncenin etkisi baskı adedine de yansımış.

Peki 'Savaşçı' kim? Anlamsızlaşmış dünyasını, anlamlı ve coşkulu hale getirmenin yolculuğuna çıkmış kişi, savaşçıdır. Bu savaşı anlatan dizeler kitabın hem çıkış noktasını teşkil ediyor. hem de arka kapağı süslüyor. Amerikalı filozof ve şair e.e cummings'e ait dizeler:

"Seni diğerlerinden farksız yapmaya

Bütün gücüyle gece gündüz çalışan bir dünyada, Kendin olarak kalabilmek, Dünyanın en zor savaşını vermek demektir.

Bu savaş bir başladı mı,

Artık hiç bitmez!..." .

'Savaşçı', içinde böylesi bir savaşı başlatan Arif öğretmenin hikayesi. Doğan Cüceloğlu ile birlikte gerçekleştirdikleri ikili diyaloglar, kitabın çerçevesini çiziyor. Bir de Cüceloğlu'nun psikolog ve iletişim uzmanı gözüyle yaptığı çevre tasvirleri var ki, bunlardan hoşlananlar için bulunmaz niteliğinde.

'Savaşçı' belki sizi anlatıyordur.

17

İyimserliğin Gücü, Alan Loy McGinnis, Beyaz Yayınları, İstanbul, 1998.

BARDAĞA YARISI DOLU BAKANLAR;

Eskiden beri söylenen bir deyim vardır. Bir bardağın yarısına kadar su doldurulmuş durumu için 'iyimserler, yarısı dolu bir bardak; kötümserler ise yarısı boş bardak' derler. Bu ifade, aynı eşitliği anlatmakla birlikte, esasında iyimserlikle kötümserliğin taban tabana zıt olduğuna dair çarpıcı bir örnektir. Böyle bir deyim, bilimsel temelleri var mıdır diye düşünenler için, 'iyimserliğin Gücü' adlı kitabı takdim edeceğim.

Beyaz Yayınları tarafından yayınlanan eser, kendisinin ifadesi ile 'ruh sağlığı uzmanı' olan Alan Loy McGinnis imzasını taşıyor.

Kitabın yazılış serüveni bir hayli ilginç. McGinnis, araştırma sırasında ıaaa'e yakın biyografi taraması yapıyor. Sonuçta iyimserlerin bazı ortak özelliklerinin olduğunu keşfediyor: "Bu iyimserler tılsımlı bir hayat yaşamadıkları gibi, her zaman neşeli yaradılıştan doğmuyorlardı. Dahası var...çoğu olumsuz bir çevrede yetişiyordu ve biri olmazsa bir sonrakinde önlerine dikilen setlere çarpıyorlardı. Fakat yaşadıkça, depresyonların üstesinden gelmek için çeşitli teknikler keşfettiler ve morallerini hep yüksek tuttular. Bu psikolojik yetiler, çoğu için son derece doğaldı ve bunları hemen hemen bilinçsiz bir şekilde kullanıyorlardı."

Pozitif ya da olumlu düşüncenin insan üzerindeki etkileri, sağladığı başarılar ve kazançları üzerine yapılan araştırmalar hep umut vericidir. iyimserlik ise, kanaatimce bu düşünce şeklinin huy veya karakter haline gelmesini ifade ediyor. Bu durum, belki bazı insanlarda inanç seviyesine bile çıkabilir.

Genel anlamda, iyimser düşünce sahibi olanların hayatlarında yükselme şansları daha fazladır. Yapılan çalışmalar, iyimserlerin okullarında daha başarılı, sağlıklı, uzun ve mutlu evlilikler kuran kişiler olduklarını gösteriyor. Yine bu kişilerin güçlü dini inançları olduğu da tespit edilmiş: "Tuttuğunu koparan kişiler, yetenekli pazarlamacılar ve dünyadaki umutlu insanlar arasında ateistlerin azınlıkta olması dikkat çekicidir." diyor McGinnis.

İyimserlerin 12 özelliği, üzerinde duran eserde, iyimserlerin değişik tiplerine de değiniliyor. Aşırı iyimserler, kararlı iyimserler, pragmatik iyimserler bunlardan bazıları. Yazar pragmatik iyimserlere bir örnek veriyor:

"Pragmatik iyimserler genellikle en verimli çalışanlardır, çünkü her şeyi denerler. Üniversite mezunu olmayan Nancy Woodhull, başarısızlık riskirini dikkate almayan yeni projeleri üstlenerek haber odasından yönetim kurulu odasına yükseldi. USA Today'in ilk editörlerinden biriydi, şimdi kırk yaşında ve USA Today'den ayrı olarak, seksen tane günlük yerel gazete, on altı radyo ve on televizyon istasyonuna sahip bir medya devi olan Gannet Şirketi'nin iki önemli bölümünün başkanlığını yapıyor."

Bol miktarda yaşanmış örneklerle zenginleştirilmiş olan eser, iyimserlik konusuna bilimsel destek sağlıyor, iyimserliğin önemini bir kez daha vurguluyor. Yapılan çalışmalar, iyimserlerin okullarında daha başarılı, sağlıklı, uzun ve mutlu evlilikler kuran kişiler olduklarını gösteriyor. Yine bu kişilerin güçlü dini inançları olduğu tespit edilmiş.

19 hekimhan

Başarılı Olmak Bir Tercihtir; Rick Pitino, Beyaz Yayınları, İstanbul, 1998.

BAŞARIYI SEÇMEK

Okuduğum kitaplarda özellikle şuna çok dikkat ederim: Kitap teorisyen tarafından mı yoksa pratisyen tarafından mı yazılmış. Pratisyenlerin kitapları hayatın içinden yaşanmış örneklerle doludur ve bunlardan bir ya da birkaçı sizin hayatını

, za benzer yönler taşır. Teorisyenlerin eserlerinde ise, profesyonel düzeyde örnekler yer alır.

Bu bağlamda Rick Pitino tam anlamıyla bir pratisyen. O

bir basketbol antrenörü. 'Başarılı Olmak Bir Tercihtir' adlı ça

lışması, Beyaz Yayınları arasında yayınlandı.

Pitino'nun kitabı bir örnekler manzumesi. Kendisinin uzun yıllar basketbol antrenörlüğü yaptıktan sonra, iş dünyasında başarı ve motivasyon seminerleri verdiğini yine kitabın dan öğreniyoruz. Elimizdeki çalışması, başarıyı tercih edenlerle, '10 adım' olarak adlandırdığı bir çıkış yolu, bir merdiven ya da bir halat niteliğinde.

Hayatta herkes başarılı olmak ister. Ancak başarı, herkes için değişik anlamlar taşır: "Bazıları için bu, paradır. Bazıları için, güçtür. Diğerleri içinse, emsallerinin saygısını kazanmak veya kendini tatmin etmektir. Birçok kimse için bu, yaşamlarında insanlarla daha iyi ilişki kurma arzusudur." İnsanın yaradılışından gelen bazı hasletleri vardır. İnsanoğlu ne yaparsa yapsın bunları inkar edemez; sadece işlemez hale getirip, dumura uğratabilir. Pitino kitabında, bu hasletleri harekete geçirmeyi tavsiye ediyor. Azim, sebat, kararlılık, esneklik, iyimserlik bunlardan bazıları.

Kişisel Gelişim

21

20 Kişisel Gelişim El Kitabı

Azim, Pitino'nun 8. adımı. Seçtiği bölüm başlığı hoşuma gitti: 'Şiddetle Azmedin'. Azimli insanı şöyle tanımlıyor Pitino: "Azimli insan önce çıtayı ulaşılamayacak görünen bir yüksekliğe kaldırır ve sonra o yükseklik için gerekli yöntemleri geliştirir. Azimli insan bilinçli bir biçimde zor hedefler seçer, çünkü küçük hedeflerin boş ve tatmin edicilikten uzak olduğunu bilir. Azimli insan, vazgeçmenin onu yalnızca başlangıçnoktasına geri götüreceğini bilir." Bilgece Yaşamak; Tuncer Elmacıoğlu, Beyaz Yayınları, İstanbul, 1999.

BİLGELİK YOLCULUGU

Başarı ve motivasyon ki

i

taplarında karşıma hep

aynı örnek çıkıyor. Pitino da çok çarpıcı olduğunu düşünmüş olsa gerek, o da kitabına almış:

"Son derece üretken bir mucit olan Thomas Alfa Edison, fonografları, mikrofonları ve akkor elektrik ampulünü de kapsayan tam 1033 patent almıştır. 25.000 kadar deneme yaparak üzerinde çalıştığı akümülatör hakkında şöyle demektedir: Hayır, hata yapmadım. Yalnızca akümülatörü çalıştırmayan 24.999 yol keşfettim." Ne müthiş bir azim!

Başarı ile azim arasındaki bağlantıyı ise şöyle ortaya koyuyor: "Başka hiçbir şey değil, bizi büyük yapan azimimizdir. Tam potansiyelimizde bizi çalışmaya zorlayan azimdir. Her

kes bir gün, bir hafta ya da bir ay için büyük olabilir. Ama daima başarılı olanlar, başarının uzun süreli bir adanmışlık, bir 100 metre koşusu değil, bir maraton olduğunu anlayanlardır."

Başarıyı tercih edip azmedenlere ne mutlu.

Bilgelik herkese göre değişmekle birlikte, genel bir ifade ile hayatı dolu dolu yaşamak, farkında olarak anı değerlendirmektir. Doğu toplumlarında bilgelik, halklara yön veren kişilerce temsil edilmiştir. Kültürümüzde Dede Korkut, Mevlana, Yunus Emre gibi kişiler 'Bilge' olarak gösterilebilir. Bu kişilerin temel özelliği, kendilerini aşmış ve yüksek bilinç düzeyine erişmiş olmalarıdır. 'Bilgece Yaşamak' Tuncer Elmacıoğlu tarafından kaleme alınan ve Beyaz Yayınları arasında çıkan, bilgeliğin nasıl kazanılabileceğine dair yazılmış önemli bir eser.

Yazara göre, bilgelik 'her zaman iyi ve erdemli davranma durumudur.' Yine ona göre eyleme dönüşmeyen bilginin ve davranış ın bilgeliği yoktur. Şöyle devam ediyor: "Bilgisayarların çok bilgisi vardır; ama bilgeliği yoktur. Bu durum pek çok

insan için de geçerli. Eğer yalnızca bilgi birikimi, insanlara bilgelik sağlasaydı, bilgilerle dolu bir dünyada yaşıyor olurduk."

Bilgeliğe ulaşmak için öncelikle insanın kendini tanıması gerektiği herkesin malumu. Onun için yazar; beden sağlığımızın korunmasından, psikolojik ve psiko-sosyal sağlığımızın düzenlenmesine kadar geniş bir yelpazede insanı inceliyor. Düğünçelerin kontrolü, duyguların yerinde ve zamanında kullanılması, çevreyle ilişkilerimiz kitabın genel konuları arasında yer alıyor. Daha özel ve özele ait örnekler isteyenler kitaba müracaat etmelidir. Herkes bir gün, bir hafta ya da bir ay için büyük olabilir. Ama daima başarılı olanlar, başarının uzun süreli bir adanmışlık, bir i 00 metre koşusu değil, bir maraton olduğunu anlayanlardır.

...
KİŞİSEL GELİŞİM

23

Olumlu Devrimin EI Kitabı; Edward De Bono, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1999.

DE BONO'DAN 'OLUMLU DEVRİM'E DAVET

KİŞİSEL GELİŞİM KİTAPLARI - 2

Devrim deyince genellikle insanın aklına düşman, kan ve eskide ne varsa yer ile yeksan edilmesi gelir. Mutlaka belirli sınırlar söz konusudur. Yenilen ve kazanan taraf vardır. Bu kitapta ise, sayılan özellikler ile uzaktan yakından bağlantısı olmayan bir devrim anlatılıyor.

Edward de Bono, kişisel gelişim konularını izleyenlerin yabancı olmadığı bir isim. 'Altı Şapkalı Düşünme Tekniği',

"

'Altı Ayakkabılı Uygulama Tekniği' ve 'Rekabetüstü' onun dilimize çevrilmiş diğer kitapları. Adı geçen kitaplar gibi 'Olumlu Devrimin EI Kitabı' da, Remzi Kitabevi tarafından yayınlandı.

. Başarma Sanatı; Ahmet Rahmi Ercan, Alkım Yayınevi, İstanbul, ty.

. Bilgeliğe Yöneliş; Kişisel Gelişimin Dinamikleri, Zülfikar Özkan, Hayat Yayınları, 2000.

. Bilgi Çağında İnsan; Selim Aydın, TÜV Yayınları, İzmir, 1996.

. Bir Dosttan Pusulalar; Anthony Robbins, İkıl Kitabevi, İstanbul, 1996.

. Bireysel Gelişim, Kişisel Kalite; Emre Aydın, Hayat Yayınları, İstanbul, 2000.

. Büyük Düşünmenin Büyüsü; David J. Schwartz, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1996.

. Cesaretle Yaşamak; Jean-Louis Servan Schreiber, Altın Kitaplar, İstanbul, 1990.

. Doğru Düşünme ve Başarma Sanatı; Vehbi Vakkasoğlu, Türdav Yayınları, İstanbul, 1998.

Dünyanın gelişimine katkıda bulunan 25 kişi arasında sayılan de Bono'yu Türk okuyucuları ile buluşturduğu için yayınevinin kutlamak isterim. Çünkü de Bono, bu kitaplarının hepsinde aktarmaya çalıştığı 'yaratıcı düşünce', 'düşünme becerilerinin doğrudan öğretimi' ve 'yılmamasına düşünme' konularında dünyanın otorite saydığı kişidir.

Hemen belirtmek isterim. Kitabı okuduktan sonra bende oluşan kanaat şu oldu; de Bono'nun olgunluk meyveyi ve sisteminin doruk noktası. Kitabın birçok yerinde, basit ama

'Ben nasıl bunu düşünemedim!' dediğim ifadeler yer alıyor.

24 KİŞİSEL GELİŞİM E1 KİTABI

KİŞİSEL GELİŞİM

25

olmadan hiçbir şey olmaz. Dünyadaki en büyük hayaller, etkililik yoksa, hayalden ibaret kalır."

Bir devrim genellikle bazı sembollere ihtiyaç duyar. Bu açıdan olumlu devrimin rengi sarıdır. Selamlaşma ise 'Bugün dününden daha iyi bir gün.' biçimindedir. Olumlu devrim için tasarlanan bir bayrak da vardır: "Gönderine yakın üst köşesinde pembe bir kalp olan basit, sarı bir bayraktır. Sarı, devrimin olumlu rengidir. Pembe kalbi, insanlığı ve insani değerleri temsil eder." Yazarın dediği gibi, "Bu kitap, okunmaktan çok üzerinde çalışılacak bir kitaptır."

İnsanın içini bir hoş ediyor, kişiyi düşünmeye zorluyor. Çünkü olumlu devrimde duygular, algılar, bilgi, güç, mizah, eğitim ve düşünme hep birlikte ve içiçe geçmiş bir halde var.

Şimdi de Bono'dan dinleyelim olumlu devrimi: "Saldırı yerine yapıcılık vardır. Eleştiri yerine tasarım vardır. Şiddet yoluyla değişim yerine algıların değiştirilmesi yoluyla gerçekleştirilecek değişim vardır. Silahların gücü yerine bilginin gü

cü vardır. 'Kaya mantığı'nın sert kenarları yerine 'su mantığı'nın akışığı vardır. İdeolojinin giderek yönü tayin etmesi yerine, mizahın gidilecek yönün değiştirilmesine olanak sağlaması söz konusudur. Merkezi bir sistem yerine organize eden, yani özdüzenlemeli bir sistem vardır. Olumlu devrim şiddet yanlısı değildir ama pasif de değildir. Aksine eyleme ve etkili olmaya büyük önem verir."

Olumlu devrimin sembolü olan 'el' aynı zamanda beş temel ilkesini de oluşturuyor. Eli seçmesinin nedenini, hatırlaması kolay olduğu için diye açıklıyor, de Bono. Etkililik, yapıcılık, saygı, kendi kendini geliştirme ve katkı, olumlu devrimin temel ilkeleri. . Her bir ilkeyi bir parmak temsil ediyor. Örneğin, etkililiği başparmak, saygıyı orta parmak temsil ediyor. Neden başparmak etkililiği temsil ediyor? Çünkü "Başparmak olmadan el işlevsizdir. Bir aleti, bir kalemi veya diğer herhangi bir nesneyi tutarken başparmağımızı kullanmak zorundayız. Etkililik Olumlu devrimin sembolü olan 'el' aynı zamanda beş temel ilkesini de oluşturuyor. Eli seçmesinin nedenini, hatırlaması kolay olduğu için diye açıklıyor, de Bono. Etkililik, yapıcılık, saygı, kendi kendini geliştirme ve katkı, olumlu devrimin temel ilkeleri.

KIŞISEL GELİŞİM

27

Güven, Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması; Francis Fukuyama, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 1998.

KIŞISEL GELİŞİM KİTAPLARI - 3

FUKUYAMA'DAN GÜVEN ANALİZLERİ

. Doruk Performans, Başarının Zihinsel Dinamikleri (Yaşamda ve Sporda); Turgay Biçer, Beyaz Yayınları, İstanbul, 1998.

. Dost Kazanma ve İnsanları Etkileme Sanatı; Dale Carnegie, Epsilon Yayınları, İstanbul, 1997.

. Dünyanın En Büyük Mucizesi; Og Mandino, Epsilon Yayınları, İstanbul, 1999.

. Dünyanın En Büyük Sırrı; Og Mandino, Epsilon Yayınları, İstanbul, 1998.

. Erdem ve Mutluluk; Erich Fromm, T. İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, 1993. .

. Etkili İnsan Olmak; John C. Maxwell - Jim Dornan, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1998.

. Etkili İnsanların 7 Alışkanlığı; Stephen R. Covey, Varlık Yayınları, İstanbul, 1996. .

. Güçlü Kişilikler; Tim Kimmel, Beyaz Yayınları, İstanbul, 1998.

Geçtiğimiz yıllarda İstanbul'da yapılan Finans Fuarı'nın konuklarından biri de Francis Fukuyama idi. Kendisiyle röportaj yapan gazetecinin "Güven açısından Türkiye nasıl?" sorusunu şöyle cevaplandırdı: "Ciddi bir sorun. İnsanların hükümete, siyasi partilere, yarına güvendiğini zannetmiyorum. "

Ancak iş rakamlara döküldüğünde durum daha da korkunç. 1990'da yapılan Dünya Değerler Araştırması sonuçlarına göre, Türkiye'de 'çoğu insana güvenirim' diyenler yüzde 10 oranında. 1997'de tekrarlanan aynı araştırmada, güven düzeyi bu sefer yüzde 6.5'e düşmüş. Bu rakamı başka biçimde okursak, aradan geçen yedi yıl süresince insanımız güven duygusunu yüzde 35 oranında kaybetmiş. Daha da acısı, 40 ülke arasında yapılan araştırmada, Brezilya'dan sonra insanların birbirine en az güvendiği ülke Türkiye.

Fukuyama, İş Bankası Yayınları arasında çıkan 'Güven, Sosyal Erdemler ve Refahın Yarattılması' adlı çalışmasında, toplumlar düzeyinde güven duygusunu irdeliyor. Hangi toplumda olursa olsun (kitapta Çin'in yanısıra Japon, İtalyan, Kore ve Amerikan toplumları işleniyor) insanların birbirine duydukları güven düzeyi, toplumun ekonomik yapısına doğrudan yansıyor.

28 Kişisel Gelişim El Kitabı

Kişisel Gelişim

29

Öncelikle Fukuyama toplumları yüksek güvenli ve düşük güvenli olarak ikiye ayırıyor. Japonya, Almanya ve Amerika yüksek güvenli grupta yer alırken, Kore, Çin ve İtalya düşük güvenli toplumlar sınıflamasına dahil ediliyor. Bilgi toplumuna doğru gidilirken hiyerarşi ve otoritenin çöküşünü kutlayanlara, güven kelimesinin anlamı ve bunun altında yatan ahlaki normları hatırlatıyor:

"Topluluklar karşılıklı güvene daya

nır ve bu duygu olmadan kendiliğinden ortaya çıkmazlar. Hiyerarşiler, bir topluluktaki insanların hepsinin, yalnızca dile getirilmeyen ahlaki kurallara bağlı olarak yaşaması beklenemeyeceği için gereklidir."

Kitapta ileri sürdüğü gi

bi, düşük güven düzeyin

de olan ülkelerde aile bağları daha yüksek oluyor. Buna bağlı olarak devletten destek isteği beraberinde geliyor: "Çin veya İtalya gibi ailesel toplumlarda, devlet müdahalesi büyük çaplı endüstrilerin kurulabilmesinde çoğu kez tek yoldur."

"Eğer bir işletmede birlikte çalışmak zorunda olan insanlar, ortak ahlaki kurallara uygun hareket ettiklerinden dolayı birbirlerine güveniyorlarsa, o işi yürütmenin maliyeti daha az olmaktadır." tezi, kitabın temelini oluşturuyor. Çünkü birbirlerine güvenmeyen insanlardan meydana gelen işletme ya da toplumlarda, onların bir arada bulunmasını sağlayacak bir tutkula ihtiyaç vardır. Bu tutkalin güven olmadığı yerlerde, insanlar kendilerini kurallar ve düzenlemeler sistemi içinde bulacaklar ve bu da bir maliyet getirecektir.

Fukuyama toplumları yüksek güvenli ve düşük güvenli olarak ikiye ayırıyor.

Japonya, Almanya ve Amerika yüksek güvenli grupta yer alırken, Kore, Çin ve İtalya düşük güvenli toplumlar sınıflamasına dahil ediliyor.

Derinlemesine bilgilerin verildiği bölümler zannetmiyorum ilgisinin dikkatini çekecektir. Ancak kitapta kullanılan harflerin çok küçük punto ile verilmiş olması bir dezavantaj. Okuyacaklara Allah kolaylık versin!

KİŞİSEL GELİŞİM

31

Başarı İçin Kendi Önünüzden Çekilin; Mark Goulston, Kuraldışı Yayıncılık, İstanbul, 1999.

HAY ATIMIZDAKİ ENGELLERİ AŞMAK

KİŞİSEL GELİŞİM KİTAPLARI - 4

İnsan bazen bir şey yapmaya niyetlenir, bir de bakar ki, ya bir engelle karşılaşmış ya da o işi gerçekleştiremeyeceğine dair kendinde bir düşünce oluşmuş. Ardından o işi yapamayacağı yönünde bir düşünce geliştirir ve erteler. 'Başarı İçin Kendi Önünüzden Çekilin' adıyla yayınlanan kitapta, yazar seminerlerine katılanlar üzerinde yaptığı bir denemesini anlatıyor: "Bir seminerde, beş yüz erkek ve kadından oluşan dinleyici kitlesine, erteleme, kendilerine zarar verdikleri davranışın içindeyse ellerini kaldırmalarını söyledim. Neredeyse yüzde doksanı elini kaldırdı." Erteleme, insana zarar veren alışkanlıklardan sadece biri. Yazarın kırk adetle sınırladığı, görünmeyen ama hayatımızı etkileyen engeller mevcut. Bunlar herkese göre değişebilir ve hepsinin de çeşitli sebepleri vardır. Değişmeyen bir şey varsa, o da bu engellerin tamamının, istedikten sonra aşılabileceği düşüncesidir.

Dr. Mark Goulston imzasını taşıyan ve Kuraldışı Yayıncılık tarafından yayınlanan çalışmanın farklı yanları var. Her engel anlatıldıktan sonra, metnin bitiminde 'pratik bakış' başlıklı bölümde alınması gereken ders, özlü bir biçimde veriliyor. 'Harekete geçmek' başlıklı bölümde de bu engeli aşmak için gerekli çözümler yer alıyor.

- . Güçlü ve Başarılı Bir İnsan Olmak; William Thourbly, Form Yayıncılık, İstanbul,
- . Hata Alanlarınız; Wayne W. Dyer, Arion Yayıncılık, İstanbul, 1995.
- . Hayatınızı Basitleştirin, Yeni Bir Yaşam Biçimi Oluşturmanın 100 Yolu; Elaine St. James, Oğlak Yayıncılık, İstanbul, 1999.
- . İçimizdeki Biz, Doğan Cüceloğlu, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1996.
- . İçindeki Devi Uyandır; Anthony Robbins, İnkilap Kitabevi, İstanbul, 1997.
- . İkna Etme Sanatı, Jesse S. Nirenberg, Say Yayıncılık, İstanbul, 1994.
- . İnsan İlişkilerinde Kendine Güven ve Güç Elde Etmenin Yolları, Les Giblin, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1995.

ce arasında esasta bir fark vardır. 'inandırma'da, karşı taraf size veya söylediğinize inanmıştır. 'ikna' ise her zaman inanmayı gerektirmez. İkna'da karşı taraf tam inanmasa da, şu veya bu sebepten, dediğinizi kabul eder. İstediklerinizi yapmaya razı olur."

Peki, uzlaşmayı nereye koyacağız? Cevabı şöyle; "Uzlaşma, İkna'dan farklı bir kavram gibi görünse de, aslında ikiye katlanmış İkna'dır."

İkna sanatının en nirengi noktası, karşınızdakinin yani alıcının özelliklerine göre kendinizi ayarlamaktır. Alıcının kimliği, sosyal eğilimleri ve görüşleri gibi özellikler bilinmiyorsa, etkili bir iletişim sağlanamaz ve hedeflere ulaşılamaz. Bu konuda çok çarpıcı bir örnek olarak Marlboro sigaralarını verebiliriz.

Marlboro sigaraları ilk çıktığında, paketinde yumuşak pastel renkler fazlaca kullanılmış. Erkek müşteriler, bu renklere bakarak, kadınlar için piyasaya sürülen yeni bir sigara sanıp satın almamışlar. Kısacası pek rağbet görmemiş. Firma nedenini anlayınca derhal paketlere ve ilanlara sert erkek kovboy tipi koymuş. Mesajı derhal anlaşılmuş. Bu yüzden Marlboro sigaraları neredeyse yarım yüzyıldır ayakta.

. İkna sanatı, günümüz iş dünyası liderlerini ilgilendirdiği gibi, bir öğretmene, bir esnafa, kısaca insanlarla haşır neşir olanlara hitap ediyor; özünde insanı inceleyip, insana dair ipuçları veriyor.

-r-

32 KİŞİSEL GELİŞİM EL KİTABI

İkna ve Uzlaşma Sanatı, Ord. Prof. Dr. Reha Oğuz Türkkan, Hayat Yayınları, İstanbul, 1998

HEDEFİNE ULAŞMAK İSTEYENLER İÇİN İKNA SANATI

Psikoloji bilimi gittikçe önem kazanıyor. Sebebi ise insanı ele alması ve insanları incelemiş olması. Herkesin düşünceleri ve bakışları başka taraflara yönelirken, psikoloji, bakışlarını insana çevirmiştir. Psikolog kimdir sorusuna ise, ikna ve Uzlaşma Sanatı'nın yazarı, esprili bir şekilde şöyle cevap veriyor: "Kalabalık bir odanın kapısı açılır, içeri güzel bir kız girer. Herkesin gözü kıza döner ama, sadece bir kişi, kıza değil, ona bakanlara bakar, göz ve yüz ifadelerini süzer. İşte o psikologdur."

"İkna ve Uzlaşma Sanatı" farkına varmadan veya bilerek uyguladığımız, psikolojinin bir konusu. Hayat Yayınları arasında çıkan kitap, Ord. Prof. Dr. Reha Oğuz Türkkan imzasını taşıyor.

'Beyin Geliştirme' adlı kitabının yazarı olan Marilyn Vos Savant'ın teknikleri arasında, kelime bilgisini geliştirmek de yer alır. Savant'ın iddiası, ne kadar çok kelimenin farklı anlamları bilinirse, bunlar yardımıyla zihnin gücünün daha da gelişeceği. O bakımdan Prof. Türkkan da önce kelimelerle başlıyor. İnsan kelimelerle konuşur, düşüncelerini kelimelerle ifade eder. Prof. Türkkan'ın kitabında da karşımıza önce kelimeler çıkıyor; ikna, inandırma, uzlaşma, anlaşım, anlaşma, iletişim, alıcı, verici...

'İkna' ile 'inandırma' arasında bir fark var mıdır sizce? Eser sahibine göre vardır: "İkna/persuasion ile inandırmal to convin

KİŞİSEL GELİŞİM

33

İkna sanatının en nirengi noktası. Karşınızdakinin yani alıcının özelliklerine göre kendinizi ayarlamaktır. Alıcının kimliği. Sosyal eğilimleri ve görüşleri gibi özellikler bilinmiyorsa. Etkili bir iletişim sağlanamaz ve hedeflere ulaşılamaz.

34 KİŞİSEL GELİŞİM EL KİTABI

KİŞİSEL GELİŞİM

35

Düşün ve Başar, Muhammed Bozdağ, Yeni Kuşak Yayınları, Ankara. 1999.

Kitabını okuduğumda, 'Acaba bizden de böyle sistem geliştirenler çıkacak mı?' diye sormuştum kendi kendime. Uzun bir süredir soruma cevap niteliğinde yerli bir esere rastlamadım; özellikle yerlilere ait çalışmalarını incelemeye özen göstersem de. Bozdağ'ın kitabını 'sistem geliştiricilerin fikirleri arasında sayıyorum.

Kitap hakkında bunları söyledikten sonra biraz da düşün

celerine değinmek isterim. Düşünme ile ilgili olarak yazarın

yaptığı temel tespit şudur: "Varoluş düşüncede başlar. Her şey

vilcut bulmadan önce Yararatıcı'nın ilminde yer almıştı. Her şey

önce düşüncede üretilir ve zaman içinde vilcut bulur. Bu yüzden geleceğimize

hakim olmanın yolu, ona ilişkin düşünceler üretmek ve bu düşünceleri

planlarnaktır. Eser düşünmeden sonra geliyorsa, büyük eser de büyük düşünmeden sonra gelecektir. "

Başka bir yerde de teyiden şöyle der: "Kaderimizin kanunu şudur: Düşünceler eylemlere yol açarlar. Eylemler alışkan

lıkların nedenidir. Alışkanlıklarımız bizim karakterimizi, kişili

ğimizi belirler. Karakterimiz ise kaderimizi örgüleyen en önemli nedendir. Yaratıcımız geleceğimizi belirleme gUcUnU bize vermiştir. Herkes yürüldüğü yolun sonunda var olana ulaşır. Tırmandığınız merdivene bakarak sonunda nereye yükseleceğinizi anlayabilirsiniz. Dolayısıyla büyük sonuca giden yol büyük düşünceden başlar."

Kendini 'küçük' gibi gören insan, büyük düşüncesinde büyük işler yapar. Öncelikli olarak bu görme biçimimizi değiştirmemiz gerekir. 'Büyük Düşünmenin Büyüsü' isimli kitabın da Dr. David J. Schwartz, Amerika'da büyük bir şirketin işe alma bölümüne başvuranların durumunu inceler. Şirketin yılda 10 bin dolar ödediği işlere başvuranların sayısı, yılda 50 bin dolar ödenen işlere başvuranların sayısından 50 ile 250

HEDEFLERE ULAŞMA DÜŞÜNCEDE BAŞLAR

Düşünme becerisi bize o güne kadar farkına varmadığımız bir dünyanın kapılarını açabilir. Çünkü her şey düşünce de başlar. İlk doğum orada gerçekleşir. Düşüncenizde neyi hedefliyorsanız, o orada şekillenir. Kağıda döktüğünüzde gerçekleştirme aşamasına gelmiş demektir. Bazı araştırmalarda başarının yüzde 50' sinin düşünmeden geçtiği sonucu alınmıştır.

'Düşün ve Başar' Muhammed Bozdağ'ın yukarıda ifade ettiğim süreci anlatan, gerçekten övgüye değer çalışması. Kitap, Yeni Kuşak Yayınları'ndan çıktı. Muhammed Bozdağ 'Hızlı ve Etkin Okuma', 'Güzel ve Etkili Konuşma' seminerleri veriyor. Başarı teknikleri ve zaman yönetimi konularında da uzman (İnternette bu bilgiler ulaşmak isteyenler için Bozdağ'ın web adresi: www.yetenek.com). Anthony Robbins'ın 'Sınırsız Güç' adlı

Düşünceler eylemlere yol açarlar. Eylemler alışkanlıkların nedenidir. Alışkanlıklarımız bizim karakterimizi, kişiliğimizi belirler. Karakterimiz ise kaderimizi örgüleyen en önemli nedendir.

36 KİŞİSEL GELİŞİM EL KİTABI

KİŞİSEL GELİŞİM

37

kat fazladır. Sonuç, insanların çoğu ucuz işlere başvuruyor; büyük düşünmüyorlar.

Doğal olarak insanın aklına 'Büyük düşünmeyi engellenen nelerdir?' sorusu gelebilir. Yazar bunlara 'düşünce düşmanları' diyor. Bunlardan biri olan sorunlara odaklanmayı şöyle açıklıyor: "Sorunları seyrettikçe çözümler üzerinde düşünmeye fırsatımız ve vaktimiz kalmıyor. Sorunlar o kadar büyüyor ki gözümüzde, onları çözmek haddimizin çok üzerinde görünüyor. Dolayısıyla düşünmeyi, çözüm aramayı başlıca olarak değerlendiriyoruz."

Kitap hakkında söyleyeceğim son söz: Hayat yolculuğunda, başarı limanına ulaşmak isteyenlere rota tayin eden bir el kitabı.

Etkili Dinleme; Arthur K. Robertson, Hayat Yayınları, İstanbul, 1999.

İLETİŞİM ÇAĞINDA DİNLEME BECERİSİ

"Brigham Young Üniversitesi'nden Dr. Harold Smith, dinlemenin bir yönetim aracı olarak önemini gösterdi. Smith, kabul görmüş 457 yöneticiye sordu; 'Başarı için en önemli

yönetme yeteneği hangisidir?' En çok söylenen yirmi yetenek belirlendi ve gelişigüzel düzenlendi. Sonra, 250 yöneticiden bunları önem sırasına göre yerleştirmeleri istendi. İlk başta yer alan tüm yetenekler iletişim yetenekleriydi. Dinleme ilk sıraya konulmuştu." Arthur K. Robertson'un aktardığı bu araştırmayı, yazarın Hayat Yayınları arasında çıkan 'Etkili Dinleme' adlı kitabından aldım.

Kimilerine göre iletişim çağında yaşıyoruz. Ancak bu çağın gereklerinden olan dinlemeyi ne oranda kullanabiliyoruz? Bunun için Robertson kitabında 'Etkili Dinleme Dili' olarak adlandırdığı yöntemin unsurlarını açıklıyor.

Kişinin çocukluğundan beri geliştirdiği dinleme alışkanlıkları vardır. Bunların bir kısmı kötü alışkanlıklar ki, çoğunluğu oluştururlar. Öncelikle bunlardan kurtulmak gereklidir. Nedir bu alışkanlıklar?

Konuyailgiden yoksun olma, içeriği kaçırma, konuşmacının sözünü kesme, ayrıntılara odaklanma, önyargı, etkin olmayan beden duruşu, şaşkınlık yaratma, zor malzemeleri atlamak, duyguların mesajı engellemesi ve hayal kurma. Saydıklarım insanla;ın zamanla geliştirdikleri kötü dinleme alışkanlıkları. Kitapta, bunlarla başa çıkma yolları, okunabilir bir dille ayrıntılı olarak aktarılıyor.

KİŞİSEL GELİŞİM. 39

İletişimsizlik Becerisi; A. Kadir Özer, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2000.

KİŞİSEL GELİŞİM KİTAPLARI - 5

İLETİŞİMSİZLİK BECERİSİ

- . İnsanın Anlam Arayışı; Victor E. Frankl. Öteki Yayınevi. İstanbul. 1995.
- . İşten ve Yaşamdan Zevk Almanın Yolları; Dale Carnegie. Epsilon Yayınları. İstanbul. 1997.
- . İçinizdeki Gücü Uyandırın; Rex Johnson: Alfa Basım Yayın. İstanbul. 200 i.
- . İyi Düşün Doğru Karar Ver; Doğan Cüceoğlu. Sistem Yayıncılık. İstanbul, 1993.
- . İyi Yaşamın Kuralları; Og Mandino. Eti Kitapları. 1992.
- . Kazanan Tutum; John C. Maxwell. Sistem Yayıncılık. İstanbul. 1996.
- . Kendi Gücünüzü Keşfedin; Gill Cox - Sheila Dainov. Rota Yayınları. İstanbul, 1997.
- . Kendini Tamma Rehberi; Jose Stevens. Simon Warwick-Smith, Akaşa Yayınevi, İstanbul, 1998.
- . Kendini Yönetme Kılavuzu; Kate Keenan, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1999.

"En yalın tanımıyla iletişim, kişiler arası bir düşünce ve duygu alışverişidir. Düşünce ve duyguların karşılıklı olarak anlaşılmasını içeren ve söz konusu olay veya sorunla ilgili karşılıklı tatmini hedefleyen bir süreçtir." A. Kadir Özer böyle tanımlıyor iletişimi.

Tanımlamanın yer aldığı 'iletişimsizlik Becerisi' onun, iletişimsizlik becerisini insanların nasıl olup da gerçekleştirebildiğinin derin yapısını araştırdığı ve Sistem Yayıncılık'tan yayınlanan bir çalışması.

Kitapta, iletişimsizliği ve nasıl oluştuğunu anlayabilmek, ve bunları iletişim becerisine dönüştürebilmenin yol ve yöntemleri üzerinde duruluyor. Duygular, duyguların oluşumu ve bunların davranışa dönüşümü de kitabın konuları arasında yer alıyor.

Eserin, daha önce yine aynı yayınevi tarafından yayınlanan 'Ben Değeri Tiryakiliği' çalışmasının bir nevi tamamlayıcısı olduğu düşüncesindeyim. Hatta önce bu kitabın, ardından 'İletişimsizlik Becerisi'nin okunması taraftarıyım.

İletişim, kişiler arası bir düşünce ve duygu alışverişidir.

Düşünce ve duyguların karşılıklı olarak anlaşılmasını içeren ve söz konusu olay veya sorunla ilgili karşılıklı tatmini

hedefleyen bir süreçtir
2 tarama hekimhan

KIŞİSEL GELİŞİM

41

İnsan Yetenekleri; Di Kamp, Hayat Yayınları, İstanbul, 1999.

KİŞİLER ARASI İLİŞKİLERDE BAŞARI

KİŞİSEL GELİŞİM KİTAPLARI - 6

Sosyal bir ortamda yaşıyoruz. İçinde bulunduğumuz toplumda, karşılıklı iletişim halinde olmak zorundayız. İster istemez, olumlu ya da olumsuz durumlarla, olaylarla karşılaşırız. Kişiler arası ilişkilerde başarılı olanlar; sevilen, uyumlu, kolayca anlaşılabilir, güvenilen sıfatlarıyla birlikte anılıyor.

Hayat Yayınları arasında çıkan 'İnsan Yetenekleri' adlı kitap, kişiler arası ilişkide başarılı olmanın bazı temel ilkelerini öğretiyor. Di Kamp tarafından kaleme alınan çalışma; insan ilişkileri becerisinin esaslarını inceledikten sonra, uygulamasına da yer ayırıyor.

Yazara göre, insan ilişkilerinin çıkış noktası, kendi kendini yönetmek.

Araştırmalar göstermiştir ki, insan nasıl bir ruhsal yapıda ise, konuştukları, davranışları, jest ve mimikleri de öyledir. Bunun tersi de doğrudur. Yazar açıklıyor: "Kendi kendimize söylediklerimiz, bulunduğumuz hali etkilemede çok güçlüdür. Sanırız ki bu söylediklerimiz en nihayet 'düşünceler'dir, halbuki o düşünceler ruhsal yapımızı anında değiştirebilirler. Düşüncelerimiz bu kadar güçlü olduğundan, böyle bir

durumda kullanmak üzere bazılarını planlamaya değer."

Düşüncemizin değişmesi, başkalarıyla ilişkilerimizin değişmesi sonucunu getirecektir. Onun için insan kendine bazı faydalı cümleler söylemelidir. 'Sakin ve kararlı olmak istiyorum.', 'Dikkatli dinleyeceğim.', 'Faydalı bir görüşme yapacağım'

- . Kişiliğinizi Tamyın; Florence Littauer, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1995.
- . Kişilik, Farklı Tipler, Farklı Yetenekler; B. Myers-P.B. Myers, Kuraldışı Yayıncılık, İstanbul, 1997.
- . Kişilik ve Özgüven; IIkay Kasatura, Evrim Yayınları, İstanbul, 1998.
- . Kişisel Kariyer Planlaması; Mehmet Öner, Kariyer Yayınları, İstanbul, 200-1.
- . Mutlu Olma Sanatı; Chartier Alain, Varlık Yayınevi, İstanbul, 1995
- . Mutluluk ve Başarı Yolları; Zülfikar Özkan, Hayat Yayınları, İstanbul, 1998
- . Mutluluk ve Zenginlik Yolları; M. R. Kopmeyer, İnkılap Kitabevi, İstanbul, 1994
- . Mücadeleyi Bırak, Yaşayın, Dans Et; Şusan Jeffers, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2000.

42 KİŞİSEL GELİŞİM E1 KİTABI

'Çım.', 'Kolayca anlaşacağız.' gibi olumlu cümleler faydalıdır ve insanın ruhsal yapısını değiştirir.

Kendiniz, bulunduğunuz işletme ve toplum için kişiler arası ilişkilerin gücünden yararlanmayı düşünüyorsanız, kitap sizi bekliyor.

KİŞİSEL GELİŞİM KİTAPLARI -7

- . Negatif Düşüncenin Gücü; Tony Humphreys, Epsilon Yayınları, İstanbul, 1998.
- . Olumlu Düşünme Vera Peiffer; Alfa Basın

- Yayım, İstanbul, 1997
- . Olumlu Düşünmenin Gücü; Norman Vincent Peale, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1997.
 - . Olumlu Yaşamın Gücü; Norman Vincent Peale, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1997.
 - . Önemli İşlere Öncelik (Yaşamak, Sevmek, Öğrenmek ve Ardında Bir Miras Bırakmak); Stephen R. Covey, Varlık Yayınları, İstanbul, 1998.
 - . Özbenliği Yaşamak; Fran Lotery, Sherry Melchiorre, Epsilon Yayınları, İstanbul, 1997.
 - . Özgüven Kazanma Kılavuzu; Kate Keenan, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1999.
 - . Özgüven Yaratılması ve Korunması; Matt hew McKay, Patrick Fanning, Epsilon Yayınları, İstanbul, 1998.

44 KİŞİSEL GELİŞİM EL KİTABI

KİŞİSEL GELİŞİM

45

sal kitap olarak kabul edenler bile çıkabilirdi. Tabii bu bir varsayım. Ne Rifenary bir peygamber, ne de 'Mazeret Yok!' kutsal bir kitap. Ancak verdiği örnekler, yaptığı tespitler yerli yerinde, ufuk açıcı ve insanın kendi nefsinin terbiyeye dönük. Her bölümün sonunda verilen 'Mazeret yok eylem planı' bir nevi kılavuz gibi. Diğerlerinde (S. Covey, A. Robbins vs.) olduğu gibi, Rifenary de, kader meselesinde bir türlü çıkış yolu bulamayıp, cüzi iradeyi külli iradenin önüne koyarak büyük hataya düşüyor.

Rifenary, işlediği konular itibarıyla mutluluğu yakalama, başarılı olma, kendine saygı gibi kavramlara dikkatimizi çekiyor. Kavramların altlarını yaşanmış hikayelerle dolduruyor. İşte bunlardan biri: 'Edinburgh Üniversitesi' de bir profesör, öğrencilerin okumalarını dinlemektedir. Bir öğrenci okumaya başlar. Profesör birden onu durdurur ve der: 'Kitabı yanlış elle tutuyorsun, sağ eline al ve otur'. Öğrenci alınarak sağ kolunu kaldırır, gösterir. Sağ eli yoktur. Profesör şaşkına döner. Öğrenciye yaklaşır ve gözü yaşlı bir şekilde konuşur: 'Söylediğime pişmanım. Lütfen beni başışla.'

Temel itibarıyla Rifenary'nin sistemi başışlama, kendine saygı duyma, dürüst olma, hayal kurup hedef belirleme; insanları anlama ve kararlılık üzerine kurulu.

Bütün bunları gerçekleştirmek için kısacık bir çözüm öneriyor: 'Mazeret Yok!' Mazeret Yok!; Jay Rifenary, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1998.

MUTLULUGA MAZERET YOK

Mazhar-Fuat-Özkan üçlünün 'mazeretim var' isimli parçası bir dönem oldukça popülerdi. Parçada, milletimizin çok sık başvurduğu kaçma psikolojisi anlatılıyordu. İnsanlar farkına varсын veya varmasın kaçtıkları, korktukları durumlar için mazeretler üretirler. Üçlünün bu eseri gerçeğin ta kendisiydi. Sistem Yayıncılık tarafından yayınlanan 'Mazeret Yok!' adı eser ise, mazeretlerin; insanların kendilerini kandırmaktan başka bir şey olmadığını söylüyor.

Eski bir asker olan Jay Rifenary'nin tecrübele rini topladığı eseri, bir nevi duygusal çiçek bahçesi gibi. Bu güne kadar okuduğum kitaplar arasında, içinde bu kadar duygusal kelime ve kavramı bir arada taşıyanını görmedim desem, yalan söylememiş olurum. Kitabı okurken ayrı bir yere not aldığım kelimeleri sayınca bu kanaate ulaştım.

Rifenary, eserinde yeni bir yaşam felsefesi ortaya koyuyor. Eğer 20. yüzyılda değil de, başka bir zamanda böyle bir çalışma yapılsaydı, belki insanoğlu içinde 'Mazeret Yok!' u kut

Rifenary, işlediği konular itibarıyla mutluluğu yakalama, başarılı olma, kendine saygı gibi kavramlara dikkatimizi çekiyor. Kavramların altlarını yaşanmış hikayelerle dolduruyor.

t1

46 KİŞİSEL GELİŞİM EL KİTABI

KİŞİSEL GELİŞİM

47

Mutlu Olma Sanatı; Louis Proto, Gün Yayıncılık, İstanbul, 1999.

çevrilen 'Düşünce Gücüyle Tedavi' adlı kitabında, kendisinin kanser hastalığından kurtulmasını sağlayan düşünce biçimini anlatır.

Proto, benzeri bir örneği veriyor. Teksas Kanser Araştırma Müdürü Carl Simonton tarafından tedavi amaçlı olarak, hastanın zihninde bazı şeyleri düşünmesi isteniyor. "Terapi sı

rasında hasta bütünüyle rahatlatıldıktan sonra, hastadan radyasyon terapisinin tüm kanserli hücrelerini yok ettiğini düşünmesi istenmiştir. Hasta zihninde, bütün kötü hücrelerin küçük mermilerle yok edilerek, vücudundan atıldığını hayal etmiştir.

Hasta terapiler süresince kendini daha güçlü hissetmeyi başarmış ve hastada iki ay kadar sonra hiçbir kanser belirtisine rastlanmamıştır. "

Kitabı bir cümle ile anlatacak olursak, kişinin mutlu olması için tek engel kendisidir, daha doğrusu düşünceleridir.

. MUTLULUK DÜŞÜNCEDE BAŞLAR

"Olaylara yüklediğimiz anlamlar, yaşadığımız süreçlerden çıkardığımız sonuçlar, kendimiz hakkında canlandırdığımız imge, yarattığımız geçmiş ve hedeflediğimiz gelecek; ya kendi gerçekliğimiz ya da dışardaki gerçekliğimizi yorumlamamızı sağlayan zihnimizdeki süzgeçtir." ifadesi, Louis Proto'nun 'Mutlu Olma Sanatı' adlı kitabından. Kitap, Gün Yayıncılık tarafından yayımlandı.

" .. i .~. . Olaylar hakkında vardı

Olaylara yüklediğimiz anlamlar, yarattığımız yorumlar, onların anlamlar, yaşadığımız zihnimiz tarafından yorumlanış biçiminden süreçlerden çıkardığımız sonuçlar, kendimiz hakkında başka bir şey değil. Ya canlandırdığımız imge, zara göre mutlu olma yarattığımız geçmiş ve da, mutsuz olma da kişi hedeflediğimiz gelecek; ya nin düşüncesine bağlı. kendi gerçekliğimiz ya da Olumlu tercih dışardaki gerçekliğimizi edildiğinde, mutluluktan yorumlamamızı sağlayan başka bir şey beklenmez zihnimizdeki süzgeçtir." melidir. Başka bir yerde

. de düşüncelerin, özellik

le olumlu düşüncenin fiziki iyileştirmesinden bahseder. Düşüncelerin bazı hastalıkları iyileştirmesinde etkili olduğuna dair en önemli örnek, Louisa Hay isimli bir yazardır. Dilimize de

48 KİŞİSEL GELİŞİM EL KİTABI

Türk Usulü Başarı; Mümin Sekman, Arıtan Yayınevi, İstanbul, 2000.

TÜRK USULÜ

İnsanımızı analiz eden, derinlemesine inceleyen, niçininden' çok nasılı ile ilgilenen çalışmalar maalesef çok az. Eldeki veriler genellikle yetersiz olduğundan, araştırmacılar da sağlıklı değerlendirmelerde bulunamazlar.

Arıtan Yayınevi tarafından yayınlanan 'Türk Usulü Başarı' anket çalışmalarıyla (450 kişiye uygulanan 53 soruluk), başarılı bulunan kişilerle ikili görüşmelerle, konu ile ilgili basında çıkan yayınlarla ve bahsi geçen kişilerin kaleme aldıkları kitaplardan istifade edilerek hazırlanmış önemli bir çalışma. Evrensel başarı ile yerel başarı kurallarının karşılaştırmalı olarak verilmesi, yerimizi belirlemesi açısından kayda değer. Yürürlükte olan ve artık usul haline gelen özellikleri, yolları, biçimleri, anlayışları derlemesibakımından da önemli bir çalışma.

Kitapta çarpıtılmamış, deformasyona uğramamış başarı kültürünün tarihi süreci de kendine yer buluyor. Çünkü kültürdeki yozlaşma, başarıda da belirgin bir

vaziyette kendi gösteriyor. Mümin Sekman'ın isabetli tespitiyle; mertlik yerini ma nüpülasyona, merhamet menfaatçiliğe, mütevazılık iddialı olmaya, kanaatkarlık talepkarîiğe bırakmıştır.

Hasan Cemal yazdığı kitaba 'Kimse Kızmasın Kendimi Yazdım' adını vermişti. 'Türk Usulü Başarı' için ise geçerli olan ifade şu olmalı: 'Kimse Kızmasın Bizi Yazmış!'

KİŞİSEL GELİŞİM

49

Başarı Üniversitesi; Adil Maviş-Oğuz Saygın-Mümin Sekman, Arıtan Yayınevi, İstanbul, 1999.

~\

ÜÇ UZMANDAN BAŞARI T AKTİKLERİ

~

Konunun uzmanı üç kişi bir araya gelirse ne olur? 'Başa-ı rı Üniversitesi' adlı kitapta da o olmuş. Oğuz Saygın, kişisel gelişim konularının vazgeçilmez isimlerinden birisi. Mümin Sekman öğrenme, öğrenmeyi öğrenme konularında seminerler veriyor. Adil Maviş hızlı okuma, hitabet sanatının hem seminerlerini veriyor, hem de bu konularda yetkin bir isim.

Bu üç isim Arıtan Yayınevi'nden çıkardıkları eserleriyle

bu alanda bir çığır açıyor, bir ilki gerçekleştiriyorlar.

Kitap özelde 'zorunlu okuyucular' için, genelde 'hayat bir okuldur ve daima yeni bir şeyler öğrenilebilir' diyenler için hazırlanmış.

Zorunlu okuyuculardan kasıt, orta öğretim ve üniversite öğrencileri. Şöyle diyor Mümin Sekman: "çocuğuna 'daha çok çalış' demekten daha iyi yollar göstermek isteyen rehberlik öğretmenleri bu kitabı okumalıdır. Kısaca bu kitap, öğrenmek ve öğretmek isteyen herkesin okuması gereken bir dokümandır. "

Kitapta; hedef belirlemenin öneminden iç disipline, konsantre olmaktan motivasyona, etkili ve hızlı okumadan beden sağlığına kadar geniş bir yelpazedeki konular okuyucuya sunuluyor.

a1

T L'I

KİŞİSEL GELİŞİM

51

Varolmak, Gelişmek, Uzlaşmak; Üstün Dökmen, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2000.

Y ARINA KALMAK

KİŞİSEL GELİŞİM KİT APLARI - 8

Üstün Dökmen, ülkemizin psikoloji alanında önemli isim

lerinden biri. 'İletişim Çatışmaları ve Empati' adlı biricik çalış

masının ardından yine, yeni bir eseri ile okurlarının karşısında: 'Varolmak, Gelişmek, Uzlaşmak'

Sistem Yayıncılık'ın her zaman yaptığı gibi, titiz bir çalışma, ile yayınlanan eser, 'İnsanın bu dünyadaki/evrendeki temel amacı nedir?' sorusuna cevap arıyor.

Yazarın bu derin an

lamalar yüklü soruya, bulduğu cevap kısacık; 'Yarına kalmak'. Ona göre, "Yarına

kalabilmek için insanın temelde üç şeye ihtiyacı vardır: Varolmak, gelişmek ye

uzlaşmak. Varolan, gelişen, uzlaşan insan, evrenle kucaklaşmaya hazır olur;

evrenle kucaklaşan insan evrenle uyumlaşabilir. Evrenle uyumlaşıldı

ğında ise hem kendisi yarına kalabilir, hem de evreni/dünyayı yarına

taşıyabilir."

Kitap, yarına kalabilmenin konularını birer birer ve ayrıntılı bir şekilde ele

alıyor. Varolma, gelişme, uzlaşma, evrenle kucaklaşma, uyurnlaşma kitabın

anahtar kavramları. Bunlar aynı zamanda bizlerin en çok ihtiyacı olan kavramlar.

Eskilerin 'mütemmim cüz' dedikleri bir durum vardır. Birbirlerini tamamlayan

şeyler için söylenir. Doğan Cüceloğlu 'nun 'Savaşçı' adlı eseri ile Üstün

Dökmen'in bu çalışmasıbirbirlerinin tam bir mütemmim cüzleri olmuşlar. Eğer

'Savaşçı'yı okuduysanız, sıra 'Varolmak, Gelişmek, Uzlaşmak'ta.

- . Psiko-Sibernetik 'Mutluluğu Yakalama Sanatı'; Maxwell Maltz, Raymond Charles Barker, Altın Kitaplar, İstanbul, 1995.
- . Peter ilkesi, Laurence J. Peter- Raymond Hull, Bilgi Yayınevi, İstanbul, 1994.
- . Sahip Olmak ya da Olmak; Erich Fromm, Arıtan Yayınevi, İstanbul, 1997.
- . Sevginin Gücü; Alan Loy McGinnis, Beyaz Yayınları, İstanbul, 1999.
- . Siberbilinç Temeli- Tekniği-Uygulaması; Ercan Tuzcular, Altın Kitaplar, İstanbul, 1998. . Sınırsız Güç; Kişisel Başarıda Zirveye Ulaşmanın Yolu; Anthony Robbins, Inkılap Kitabevi, İstanbul, 1996 .
- . Söz Söyleme ve İş Başarma Sanatı; Dale Carnegie, Epsilon Yayınları, İstanbul, 1998.
- . Tartışma Sanatı; V. A. Howard, J. H. Barton, Beyaz Yayınları, İstanbul, 1998. .

KİŞİSEL GELİŞİM KİTAPLARI - 9

- . Üstün Başarı; Acar Baltaş, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1989.
- . Üzüntüyü Bırak Yaşamaya Bak; Dale Carnegie, Epsilon Yayınları, İstanbul, 1997.
- . Ya Bir Yol Bul, Ya Bir Yol Aç, Ya da Yoldan Çekil; Mümin Sekman, Timaş Yayınları. 1997. . Yaşamak Sanatı; Andre Maurois, Boğaziçi Yayınevi, İstanbul, 1997.
- . Yaşama Sanatı; Alfred Adler, Say Yayınevi, İstanbul,
- . Yaşama Sanatı; Erich Fromm, Arıtan Yayınevi, İstanbul, 1995.
- . Yeniden insan insana; Doğan Cüceloğlu, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1991.
- . Zirvenin Üzerinde; Zig Zıglar, Beyaz Yayınları, İstanbul, 1999.

D

cBölüm 2

q' {UHSAL GEİİŞİM

cf{

uhsal gelişim, kişisel gelişimin en zor bölümlerinden biridir. Zihin, dolayısıyla beyin üzerinde denetim kurmayı gerektirir. Bu da eylem ve çalışma ile elde edilebilir. Önsezi, duygular, bilinçaltı ve içsel diyaloglar ruhsal gelişmenin içine girer.

Zihinde canlandırma, meditasyon ve gevşeme egzersizleri de... kültürünüzdeki ifadesi ile 'nefis'le uğraşmayı gerektirir.

,.

Nefis içimizde olmakla birlikte, bedenimizin ve ruhumuzun derinliklerinde, en küçük parçamıza, atomumuza kadar nüfuz eden bir 'sanal varlık'tır. Sanal olmasına sanaldır ama çok rahat bir şekilde bizi evirip çevirebilir. Daima rahatı ister, risklere girmek onun harcı değildir. Eğlenmek, gülmek, vakit geçirmek, gününü gün etmek onun en çok talep ettiği eylemlerdir. Kendini gerçekleştirmek, topluma katkı, bilgelik gibi yüksek değerler hiç sevmediği işlerdir. Dost canlısı olmak, duyguları kontrol etmek, olgunluk, empati kavramları ise tercih etmedikleri arasındadır.

Kişisel gelişimin daha özel bir bölümü olan ruhsal gelişimde, içe dönük konuşmalar önemli yer tutar. İnsanın içinde var olan, ancak farkına varmadığı güçlerin farkına varılma aşamasıdır bu aynı zamanda.

RUHSAL GELİŞİM

57

56 KİŞİSEL GELİŞİM EL KİTABI

Önsezi bunların içerisinde önemlilerinden biridir. Bilinçaltı ile tanışma, oridan yararlanma ve içsel bir kaynak olan zihinde canlandırma ile gerçek hayatta olmayan ama zihnimizde başarabileceğimiz işleri yapabiliriz.

Yen, kabuktan ibaret olduğunu zanneder.' İnsanda da öz, ruh'tur; kabuk ise, bedendir. Vakti geldiğinde öz, ister istemez kabuğundan, bedeninden sıyrılıp çıkacaktır. Önemli o kadar özünü iyi koruyabilmek, k~buğu da incitmemektir.

Kabuktaki bozulmalar öze yansır. Aynı fizikteki bileşik kaplar sistemi gibi. Bu sistemde U şeklindeki bir kabın sağ tarafından bir miktar sıvı konduğunda, sol tarafta, konulan sıvı miktarınca yükselme meydana gelir.

Öz-kabuk ilişkisi bizim ruhsal gelişimimizle birebir bağlantılıdır. Birinde meydana gelebilecek değişiklik, diğerini aynı oranda etkiler. Ancak özde yapılanlar daha kalıcı ve etkilidir; hem de kısa bir sürede...

Ruhsal gelişim aşamalarında ilerleyen kişi, bir süre sonra, sık sık bilinçaltısının o muhteşem hazinesinden istifade etmeye başlar. Hiç beklenmedik bir zamanda ve anda mesajlar gelir.

Mesaj, bir problemin çözümüne dairdir. O çözüm k,i, imbiğin süzölmüşçesine saf, analiz edilmiş ve kullanıma açıktır.

Ruhsal gelişimden anladıklarım bunlar. Görüşüme göre; anlattıklarım, doğrularımdır. Size göre yanlış, eksik olabilir. Her türlü eleştiriye açıktır. Bu kitapların bir çoğu tarafımdan okunduğundan; ruhsal gelişimi batı kültürünün bilgileri artı kültürümüzün anlamlandırılması şeklinde değerlendiriyor'tm.

Kitaplardan aldığım batılı bilgileri, doğu bilgeliği ile anlamlandırmaya çalışıyorum. Böylelikle ortaya yeni bir dünya görüşü çıkıyor.

Kitapların Ruhunu

Kitapların ruhu olduğuna inanıyorum. İçinde yer alan kolları da bu ruhun kolları, ayakları, beyni vb. gibi organlar olarak değerlendiriyorum. O ruh, öz yakalandığında sanki ki tap bizden bir parça oluverir. Onu içimizde hazmetmiş gibi gelir,

Özellikle ruhsal gelişim kitaplarında bu yön biraz daha ağırlıklıdır. Diğer kitaplarda teknikler, alıştırmalar ve uygulamalar vardır. İlk başlangıçta sınırlar gibi görünse de, bir süre sonra herkes kendi anlayış ve idrakine göre duyularında bir açılma yaşayabilir. Önsezisi güçlenir. Dikkati keskinleşir. Kişilerle iletişimi artar, iyi iletişim kurar.

Her bir kitap, belli ruhsal gelişim aşamaları yaşamış kişilere aittir. Kimisi önseziyi, kimisi bilinçaltısını, birisi düşüncenin gücünü, öteki enerji düzeyini, şakraları incelemiştir. Bunlar birbirine eklenen bir halatın düğümleri gibidir. Yeni bir düğüm ekledikçe halat daha da güçlenecektir. Aynı zamanda da daha kullanışlı olacaktır.

Öz-Kabuk İlişkisi

Yap-boz'un Boşluklarını Doldürmek

Kişisel gelişim ile ruhsal gelişim 'yap-boz 'un parçaları gibi, içerisine giren konularla bir bütünlük arz eder. Yap-boz ise,

en genel anlamıyla insanın içindeki var olan potansiyel güç
Öz, kabuktan daha önemlidir. Kabuk özü korur. Ama öze
ulaşıldığında, kabuk çıkarılıp atılır. Ceviz, portakal, elma do
ğadan gösterebileceğim en nadide örneklerdir. Hz. Ali'ye ait
olduğun bildiğim bir söz vardır. Der ki; 'Cevizin içini yeme
~i

58 KIŞIsEL GELİŞİM EL KİTABI

ler ve kaynaklardır. Yaşamın anlamı da buradadır. Kişi kendi yap-boz'unu
tamamlamaya uğraşır. Ömür boyu devam edebilecek bir uğraş olan bu işlem,
bazılarında eksik parçalarla dolu bir biçimde sonlanır. Bazılarında ise parçalar
yerli yerine

oturmuş, konulmuştur. '

Yap-boz varolan potansiyelin bütünü ifade eder. Potansiyeli ortaya koymak,
çıkarmak metafizik ve fizik uyumu ile söz konusu olabilir. Metafizik olarak
orijinal düşüncelere sahip olabiliriz. Ancak onları fiziki boyuta
çeviremediğimizde, taşıyamadığımızda eksikiz demektir.

Fiziki boyuta, diğer bir ifade ile eyleme döktüğümüzde yap-boz'un bir parçası
daha yerine oturmuştur. Her fiziki boyuta çıkan içsel kaynak, yap-boz 'da bir
boşluk doldurur. Hayatımızın bütünü içerisinde, ölüm anı gelene kadar hep
yapboz'un parçalarındaki boşlukları doldurmak ile meşgulüz.

Herkesin yap-boz'u tek ve biriciktir. Kendine özgüdür. Bir diğerine benzemez.
Onun için kişinin yaşayacağı, tamamlayacağı yap-boz bütünü de farklıdır. Bunun
farklı olduğunu bilmek bile, kişileri anlamada bir ayrıcalık getirir
kanaatindeyim.

RUHSAL GELİŞİM KİT APLARI - i

- . Aura; Ted Andrews, Ruh Ve Madde Yayınları,
Istanbul, 200 i .
- . Altıncı Duyunuz; Psişik Potansiyeli Hare
kete Geçirmek; Belleruth Naparstek, Beyaz
Yayınları, Istanbul, 1998.
- . Ben Enerjiyim!; Chislaine D. Martel, Arion
Yayınevi, Istanbul, 1995.
- . Bilinçaltım Gücü; Joseph Murphy, Kuraldışı
Yayınevi, Istanbul, 1996. .
- . Bioenerji ve Uyuyan Dünya; İlyas Meme
dov, Alfa Yayınları, Istanbul, 1999.
- . Bioritimler; Peter West, Akaşa Yayınevi, Is
tanbul, 1993.
- . Bir Çift Yürek; Marlo Morgan, Dharma Yayın
ları, Istanbul, 1999.
- . Biyo-Enerjistik; Bedensel Tekniklerle Ruhsal
Sa~lı~a Kavuşmanın Yolları; Alexander Lowen,
Arıtan Yayınevi, Istanbul, 1996.

60 KIŞIsEL GELİŞİM EL KİTABI

RUHSAL GELİŞİM

61

Altıncı Duyunuz; Belleruth Naparstek. Beyaz Yayınları, Istanbul. 1998.

tap 'Altıncı Duyunuz' ismiyle dilimize kazandırılmış.

Önce şunu söylemem gerekir; sezgi, insanın doğuştan getirdiği ve yapısına
dercedilen özel yeteneklerin bir parçasıdır. Genetik yapımızda vardır ve her an
bizimledir. Yeter ki farkına varalım.

Kavanoz içindeki pire deneyini hatırlayın. Boylarına göre çok yüksek seviyelere
sıçrayabilen bu hayvanlar, kapalı bir kavanozda eğitime tabi tutulurlar. Birkaç
denemeden sonra,

kapağa çarpmamaları

için kapak seviyesinin altına kadar sıçradıkları görülür. Bir süre geçtikten sonra kavanoz kapağı açılır; Pireler hala kavanoz kapağının seviyesine kadar sıçramakta

dırlar. İnsanlar da yaradılışından getirdiği özelliklerini kullanmaya kullanmaya onları dumura uğratmış ve en sonunda o özellikler sıfırlanmıştır.

Kitapta; insanın kendisini yeniden keşfetme adına, daha doğrusu kendi içine yapabileceği seyahatlerin anahtarı sunuluyor. Birinci bölümde insanlardaki temel duygular olan acı, keder, haset ve utanç üzerinde durularak; bu gibi duyguların insandaki sezgilerin gelişmesindeki katkılarına yer veriliyor.

Kitabın ikinci bölümü bir harika; içinize yapacağınız astral seyahatin metinleri sizi başka bir dünyaya çekiyor.

İster Moller'in dediği gibi, sezgilerinizi işe eleman alırken, ister kendi içinizdeki duygularınızı kontrol edebilmek ve bunları insanlara yansıtabilmek için kullanın; mutlaka ama mutlaka size artı bir değer sağlayacaktır.

DUYGULARIN SİHİRLİ DÜNYASINDA SEZGİ YA DA AL TINCI DUYUNUZ

3 Kasım 1998 günü İstanbul'da duygusal zeka fırtınası estiren Claus Moller, katılımcılara seslenerek şu tavsiyede bulunuyordu: "Kalifiye ya da spesifikasyonları iyi olan birini işe alırken içinizden bir şey, sizi rahatsız ediyorsa, bu hissiyatınızdır. Beyinde amigdala . (badem şeklinde parçacıklar) vardır. Bunlar beynin limbik bölgesinde bulunurlar ve beynin içindeki duygusal hafıza merkezidir. Bu bize, içimizden birtakım hissiyatlar vermektedir. Amigdalanın itiraz ettiği birini işe almayın. Sezgiler itiraz eder. Amigdalanızı dinleyin."

Kitabın yazarı da, sezgileri güçlendirme ve bazı 'şeyler'e vakıf olmanın yollarından bahsediyor. Ama önce sezginin varlığına dair somut bir örnek veriyor: "Yıllar önce, görüşmekte olduğum bir müşteri, psikoterapi büromu geldi. Oturup konuşmaya başladığı zaman, boğazım ağrımaya başladı. Birkaç dakika sonra hafta sonu büyükannesinin öldüğünü ve ağlamak istiyor olmasına karşın bir türlü yapamamış olduğunu ifade etti. Sonuç olarak, birkaç gündür boğazında bir yumruyla dolaşmaktaydı. O ağlarken, benim boğazım da gevşedi ve normale döndü. Daha sonra merak ettim, onun yumrusu benim boğazıma nasıl girmişti?" Beyaz Yayınları tarafından yayınlanan ve aynı zamanda bir psikoterapist olan Belleruth Naparstek imzasını taşıyan ki

Kitapta; insanın kendisini yeniden keşfetme adına, daha doğrusu kendi içine yapabileceği seyahatlerin anahtarı sunuluyor.

RUHSAL GELİŞİM

63

RUHSAL GELİŞİM KİTAPLARI - 2

- . Chakra EI Kitabı; S. Sharamon, B. J. Baginski, Arltan Yayınevi, İstanbul, 1995.
- . Doğu Hikayeleriyle Psikoterapi; Nossrat Peseschkian, Beyaz Yayınları, İstanbul, 1998. . Düşünce Gücüyle Tedavi; Louise L. Hay, Altan Kitaplar, İstanbul, 1995.
- . Düşüncenin Enerjiye Dönüşümü, B. Altan Altanoğlu, İnkılap Kitabevi, İstanbul, 1999.
- . Fiziğin Tao'su; Fritjof Capra, Arltan Yayınevi, İstanbul, 1991.
- . Gizli Potansiyelinize Dokunun; Phillip Mountrose-Jane Mountrose, Kariyer Yayınları, İstanbul, 2000.

. Gündelik Gevşeme Egzersizleri; Matthew Mckay-Patrick Fanning, Mavi Okyanus Yayıncılık, İstanbul, 1998.

. Hayatınızın Amacı, Hayat Amacınızı Bulmak İçin Bir Rehber; Dan Miliman, Akaşa Yayınları, İstanbul, 1994.

. İçimizdeki Güç, İçgüdüsel Güçlerinizi Keşfetme ve Kullanma Yolları; Laura Day, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1998.

. Yaratıcı İmgeleme; Shakti Gawain, Akaşa Yayınevi, İstanbul, 1992.

Az Çabayla Çok Başarı; Chin-Ning Ch u, Varlık Yayınları, İstanbul, 2000.

TERS ORANTILIL BAŞARI

Dilimizde 'Hırs, sebebi' hasarettir' şeklinde bir atasözü vardır. Atasözleri tecrübelerin sonucunda oluşmuş ve anonim hale gelmişlerdir. Bu sözde de bir kişi ne kadar çabalarsa, hırs gösterirse, hüsrana uğrama ihtimalinin o kadar çok olduğu anlatılır.

'Az Çabayla Çok Başarı' adlı kitabın özü de bu atasözümüz. Chin-Ning Chu tarafından kaleme alınan kitap, Varlık Yayınları (arasında yayınlandı. İnsanlar günlük hengamenin içerisinde koşturup durmaktan artık yorgun ve bitap düştüklerini her fırsatta söylüyorlar. Kendilerine vakit ayırmamaktan dert yananlar ise bir hayli fazla. Yazar bu düşünceler çerçevesinde sistemini kuruyor. Ona göre faktörleri bulmak önemlidir: "Önümüzdeki engel, arzuladığımız sonuçları yaratan uygun faktörleri neyin oluşturduğunu keşfetmektir. Başka deyişle, eğer özel ve iş yaşamlarımızda yararlı sonuçlar elde etme olasılığımızı artırabilirsek, çaba göstermeden başarılı oluruz."

Kitapta yaşanmış örneklerle desteklenen görüşler sonucunda çıkan şu: Çok başarılı insanların, etrafındaki kişilerden daha çok ve sıkı çalışmadıkları ama onlardan daha huzurlu ve uyumlu bir hayat yaşadıklarıdır. Daha net bir ifade ile; çabalama ile huzur, uğraşma ile uzlaşma arasında denge kurabilenler daha başarılı oluyor.

64 Kişisel Gelişim El Kitabı

Yazarın Doğu kökenli (Çin'de Tienjin'de doğmuş ve Tayvan'da eğitim almış) olmasının, onu iç disiplin sahibi biri ve hırsı keşfetmiş olmasında önemli bir rol oynadığını düşünüyorum.

Özellikle zaman kavramında tereddütleri olanlar için, ufuk açıcı bir çalışma.

RUHSAL Gelişim

65

Önsezi, içimizdeki Rehber; Nancy Rosanoff, Ötesi Yayıncılık, İstanbul, 1999.

ÖNSEZİ

i i

n

İnsan beyninin içinde limbik bölgesi vardır. Bu bölgenin içinde de iki tane badem şeklinde parçacık bulunur. Bunlara amigdala denir. Amigdala bütün duygularımızın saklandığı müthiş bir hafızadır. İçimizden bize seslenir ve bizi yönlendirir.

~

~,

"Sezgiler bizimle üç ana yoldan iletişim kurar, yani konuşurlar:

İmge ve sembollerle,

duygularla ve fiziksel duyularla. Önsezinin sözselsel ve mantıksal olması gerekmediğinden onun bize söylediklerini işitebilmek

için farklı bir dile ihtiyacımız

vardır. "

TMI'in kurucusu olan Cia us Moller şöyle der: "Amigdalada bir kere tetik çekildiyse, öbür bütün işlevler devre dışı bırakılır"

Moller çok haklıdır. Çünkü sezgiler milyarlarca birikmiş duygunun sonucunda ortaya çıkıyor.

Kitabımız bu konuyla ilgili: 'Önsezi'. Nancy Rosanoff tarafından kaleme alınan eseri, Ötesi Yayıncılık dilimize kazandırmış.

Yazar sezgilerimizin bizimle iletişimi çeşitli yollarla kurduğunu anlatıyor: "Sezgiler bizimle üç ana yoldan iletişim kurar, yani konuşurlar: İmge ve sembollerle, duygularla ve fiziksel duyularla. Önsezinin sözselsel ve mantıksal olması gerekmediğinden onun bize söylediklerini işi te bilmek için farklı bir dile ihtiyacımız vardır."

66 KİŞİSEL GELİŞİM E1 KİTABI

Burada çok önemli bir sorun var, SezgiierimlZin do!!rU olduğunu ve bizi yanıunadığını nereden biiec;eğiz? V'iflA'f bunun cevabını şöyle veriyor: "'Tüm önsezi biçimlerinin güveni"r olabilmeleri için eğitilmeleri gerekir. Doğru ve geçerli bir öosezi ile bir korku ya da arZU arasındaki farkı biimek çok önemlidir."

Herkesin bir sezgisi vardır ve bu deĞİŞik sureilerde olabilir. K\mininki mantar, kiminin ki ses, kimininki yaşlı bir biige.

Sizinkini merak ediyorsanız kitaba müracaat.

\
cJ3Ö1am 3

\
\
i
\
L
yÖNETiM

",
J?

önetim kelimesinin üzerinde durulmasına ihtiyaç vardır. 'Yönetim'i bakkal dükkanından çok uluslu bir holdingin yönetilmesine, oradan kişinin bulunduğu ortamda, ortamı ve kendini yönetmesine kadar çok geniş bir yelpazede değerlendiriyorum.

Üzerinde hassasiyetle durduğum konu ise, kişinin kendini ve kendine bağlı kavramları yönetebilmesidir zaman yönetimi, duyguların kontrolü gibi.

Burada liderlik kavramı daha bir önem kazanmaktadır. Liderlik üzerine yayınlanmış kitaplar, otoriteler liderde olması gereken çeşitli kavramlar ve özellikler geliştirmişlerdir.

Geçmiş yıllara gidildikçe liderlik kavramının tanımının ve yüklendiği misyonun bugünkünden daha açık, anlaşılır ve ev

renin yasaları ile uyum içinde olduğunu düşünüyorum. Lao Tsu'nun 'Yol' adlı kitabında liderlik tanımı bu anlamda çok ilginçtir. Tam metninin

hatırlayamamakla birlikte, 'lider, arkadan gelenlere yol açar, ama arkadan gelenler işi kendilerinin yaptıklarını sanırlar' anlamında bir ifadeydi.

Yol açma, cesaretlendirme, destekleme, vizyon kazandırma bu tip liderin özellikleri arasındadır. Kullanılan biçimiyle işdünyasındaki 'liderlik' kavramının yanlış çağrışımlar yaptığı, hatta kavramın içinin boşaltıldığını düşünüyorum.

Seminerlerde bile 'lider yöneticiler', 'lider konuşmacılar' ifadeleri yer almaktadır. Burada lider kelimesiyle kavramı 'süslendirme' amacı güdüldüğü apaçık ortadadır.

..

~

(1'

70 KIŞIsEL GELİŞİM EL KİTABI

Kendini Yönetme ile Liderlik

Kendirii yönetme ile liderliğin birbirlerine tamamlayan devre olması muhtemeldir. Diyebiliriz ki, kendini yönetmesini becerebilen kişi doğal lider olmaya adaydır.

Daha iddialı bir ifade söyleyecek olursak, doğal liderler kendilerini yönetmede çok ustadırlar. Zaten bu ustalıkları sayesinde lider olarak kabul edilmişlerdir. Şartların ya da ortamın zorlamasıyla lider olmamışlardır.

İç disiplinleri çok yüksektir, dolayısıyla iş disiplinleri de...Yaptıkları sıradan değil, sıranın daima dışındadırlar. Ama yaptıklarını da sıra dışı olmak için yapmazlar.

Toplumların gelişmesine, uzun vadede dünyanın değişimine katkıda bulunmuşlardır. Örneklik etkisi bu kişilerde doruk noktaya ulaşmıştır. İnsanlara, yetenekleri doğrultusunda işverdiklerinden alan da veren de memnundur. Bu dünyadan ayrılmaları onlarla bağları koparmaz. Yığınlar düşüncelerinin ardından koşmaya devam ederler.

Buradaki yönetim ve liderlik konularındaki kitapların tamamı Batı düşüncesine ait bilgi ve deneyimleri içerir. Doğu kültürüne ait, insanımıza daha yakın ve sıcak gelecek kavramları içeren kitaplar maalesef yoktur. Diğerleri de günümüzün literatürü ve bilgisi ile yoğrulmamıştır.

Hele hele ülkemizde bu görevi üstlenmiş insan sayısı yok denecek kadar azdır. İktisat tarihçisi Mustafa Özel'in bu konuda kıyaslama seviyesinde çalışmaları bulunmaktadır. Akademik çevreler tarafından yapılan çalışmalar ve yayınlar ise donuk ve soğuk bir çehreye sahiptir. Kamuoyunu aydınlatıcı ve ufuk açıcı değildir.

YÖNETİM KİT APLARI - i

. Beşinci Disiplin; Peter M. Senge, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 1993

. Değişim Mühendisliği; Michael Hammer James Champy, Sabah Kitapları, İstanbul, 1994.

. Entelektüel Sermaye; MESS (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası) Yayınları, İstanbul, 1997.

. Etkin Yöneticilik; Peter F. Drucker, Eti Kitapları, İstanbul, 1994.

. Fırtınalı Dönemlerde Yönetim; Peter F. Drucker, Inkılap Kitabevi, İstanbul, 1998.

. Geleceği Kazanmak; Gary Hamel, C. K. Prahalad, Inkılap Kitabevi, İstanbul, 1996,

. Harvard'da Neler Öğretilmez?; Mark H. McCormack, Inkılap Kitabevi, İstanbul, 1994 . İçimizdeki Lideri Geliştirmek; John Maxwell, Beyaz Yayınları, İstanbul. 1998.

72 KIŞIsEL GELİŞİM EL KİTABI

YÖNETİM

73

İşletmede Bütünsel Kalite; Prof. Yoshio Kondo, MESS (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası) Yayınları, İstanbul, 1999.

"1- Ürünün birim fiyatı şikayetleri etkiler.

2- Sadece şikayetler değil, sözlü aktarılan her türlü enfor masyon kolayca çarpıtılır.

3- Müşteri tipi ve ekonomik iklim de şikayetleri etkiler.

4- Bazı şikayetler imalatçıya ulaşmadan kaybolur." Bütün bunlara rağmen şikayetler "müşteri memnuniyet sizliğini ifade ederler ve bunları ortadan kaldırmak için her şey yapılmalıdır." Burada sadece, ilgimi çeken şikayetler bölümünü ön plana çıkardım. Kitap, kalite kavramının içine girebilecek hemen hemen her konuyu kapsıyor.

BÜTÜNSEL KALİTE

"Müşteri memnuniyeti anlayışı İBK (İşletmede Bütünsel Kalite) açısından olağanüstü önem taşır ve bunun sağlanması sadece geriye dönük kalite sorunlarının çözümünde değil, aynı zamanda ileriye yönelik kalitenin aktif olarak sunulmasında gerektirir." Bu sözler ülkemizde de bir seminer veren Prof. Yoshio Kondo'ya ait.

Kondo'nun 'İşletmede Bütünsel Kalite' adlı çalışması MESS tarafından dilimize kazandırıldı.

Özellikle belirtmem gerekir ki, eseri tercüme eden Ayşe Bilge Dicleli, Toplam Kalite yerine Bütünsel Kalite; Kalite Çemberleri yerine de Katılım Çemberleri gibi yeni kavramlar üretmesiyle dilimize büyük katkıda bulunuyor.

Bilindiği gibi müşteri memnuniyeti, kalite kavramının en önemli ögesidir.

Müşterinin memnun edilebilmesi için, onun taleplerinin karşılanması önemlidir.

Müşteriden bir enformasyon gelmesi gerekir. Bu da şikayetlerdir. Kondo'ya göre

şikayetler 'müşteri memnuniyetsizliğinin bir göstergesidir.' Kalitenin dünya çapındaki tanınmış ismi Dr. Joseph Juran da şikayetleri 'kötü kalitenin göstergesi' olarak görür.

Yazara göre şikayetler bazı problemleri de beraberinde getirir.

ili

' "

ıllııı,

&1)

YÖNETİM

75

Değişim; MESS (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası)

Yayınları, İstanbul, 1999 .

YÖNETİM KİT APLARI - 2

DEĞİŞİM ADINA DÜNÜ BUGÜNDE YAŞAMAK

. İçten Liderlik; Peter Urs Bender, Hayat Yayın ları, İstanbul, 2000.

. İnsan Lider Doğmaz; Harward Haas-Bob Ta markin, Beyaz Yayınları, İstanbul, 2000.

. İnsan Yönetimi; MESS (Türkiye Metal Sanayi cileri Sendikası) Yayınları, İstanbul, 1998.

. İslam Geleneğinden Çağdaş Dünyaya Et kici Yönetici; Mustafa Özel, İz Yayıncılık, İstan bul, 1998.

. İş Hayatmda Oltadaki Köpekbalıkları; Harvey Mackay, Epsilon Yayınları, İstanbul, 1996.

. İş Hayatmda Yalan Söylemeden Aidan madan ve Çalmadan Başarılı Olmanm

Yolları, J.Nadel, Global Yayınevi, İstanbul,

. İş Yaşammda 100 Kangru, A. Şerif Izgören, Academyplus Yayınları, Ankara, 1999.

. Japon Gücünün ve Stratejisinin Sırları; Frederick J. Lovret, Dharma Yayınları, İstanbul, 1995:

Çok 'seçkin' bir kitap var elimde: 'Değişim'. Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS)'nın bir yayını. Harvard Business Review dergisinden seçmeler serisinin ilk kitabı. İçinde değişimle ve onun boyutlarıyla ilgili sekiz makale

var. Eserde 'Kalıcı Olmak' adlı kitabın yazarları, James Collins ve Jerry Porras'ın da ortak bir çici!ışması yer alıyor. Değişim çok bilinen ifadesiyle, değişmeyen tek şeydir. Değişimin olmadığı yeryüzündeki tek insan kuruluşu ise, mezariiktir. Bunlar halk arasında dolaşan değişimle ilgili ifadeler. Sizlere, çıtayı biraz daha yükseltip, değişimin; meçhulolan geleceğin belirli olan bugüne karşı mücadelesinden bahsetmek isterim. Tracy Goss, Richard Pascale, Anthony Athos tarafından yazılan 'Yeniden Yaratmak Adlı Korku Treni' başlıklı makale, tam bu noktaya parmak basıyor. Başlangıç sorusu şu: Güçlü bir gelecek uğruna, şimdiki zaman riske atılır mı?' Sir Colin Marshall, British Airways en kötü şirketler arasında yer alırken ve şirketini tamamen batıracak haldeyken, gelecek adına' dünyanın en gözde havayolu şirketi' olacağını açıkladı. Burada yazarlar konuyu biraz daha açıyorlar: "Açıklama, günün birinde dünyanın gözde havayolu şirketi olmak için değil, şimdi olmak için bir dizi adım adım atmanızı sağla

76 Kişisel GELİŞİM EL KIRABI

arak sizi yeni geleceğe yönelmeye zorlar. Sir Colin Marshall, müşterilerle yakın ilişkide bulunanlara gidip ne yapılması gerektiğini sorarak, British Airways'i bu yönde yönetmeye başladı. Yanıtlar, koridor ışıklarının her zaman yanık olmasından, kısa uçuşlarda yemekleri n kolay dağıtılabilir şekilde olmasına kadar her şeyi içeriyordu. Müşterinin gözünde iyi olmak, şirketin operasyonlarını pazarlama bölümünün üstlenmesi anlamına da geliyordu; böylece insanları paket gibi taşımak yerine, bütün işletme kararları yolcu odaklı olarak verilecekti. Bugün British Airways en iyi hizmet veren şirketler arasında yer almaktadır ve dünyanın en karlı havayolu şirketlerinden biri

d
, "

YÖNETİM KİTAPLARI - 3

- . Japon Savaşı Sanatı; Thomas eleary, Anahtar Kitaplar Yayınevi, İstanbul, 1994.
- . Kapitalist Ötesi Toplum; Peter F. Drucker, İnkılap Kitabevi, İstanbul, 1994.
- . Kuşku Çağı, Ekonomik Gelişmeler Tarihi; John Kenneth Galbraith, Altın Kitaplar, İstanbul, 1989.
- . Liderlik Sanatı; Mustafa Özel, İz Yayıncılık, İstanbul, 1998.
- . Liderlik Sanatı Zen Dersleri; Thomas eleary, Anahtar Kitaplar Yayınevi, İstanbul, 1993. . Liderlik ve Büyü, Marie Louise Neubeiser, Evrim Yayınevi, İstanbul, 1996.
- . Matsushita Liderliği, John P. Kotter, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1999.
- . Maverick, Dünyamn En Sıradışı İşyerinin Perde Arkasındaki Başarı Öyküsü; Ricardo Semler, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1997.

Yukarıda alıntıladığım durumla karşı karşıya kalan bir şirket, bir nevi geleceğine erişirse ne olur? Yine değişim gerçekleştiyse ve işler tamama erdiyse ne olacak?

Sonrası biraz 'büyü' işi. 'Büyü' görünüşte imkansız olan şeyleri gerçekleştirme anlamı taşıyor. ABD' nin her tarafına yayılmış perakende satış mağazası zincirleri olan Nordstorm, 'mantıksız müşteri isteklerini karşılama' ilkesini hayata geçirerek bunu ispatlıyor. "Aniden bir iş gezisine çıkmak zorunda kalan bir müşterinin telefonla sipariş ettiği bir malı, havaalanına götürüp kendine teslim etmek, bir müşterinin patlamışlastığını değiştirmek ya da mağaza içinde verilen hediye paketleme hizmeti normalden daha uzun bir zaman aldığında müşterinin otopark ücretini ödemek" gibi inanılmaz hizmetler veriyor. Sonuç; 64

mağaza, yıllık 2.89 milyar dolarlık bir ciro ve yıllık yüzde 20'lik bir büyüme oranı.

'Değişim'in iş dünyasına ya da değişimin lafını edip bir türlü gerçekleştiremeyenlere katkı sağlayacağını düşünüyorum.

YÖNETİM

79

78 KIŞIŞEL GELİŞİM EL KİTABI

Ortaklaşa Rekabet; Adam Brandenburger ve Barry Nalebuff, Scala Yayıncılık, İstanbul, 1998.

liştiricileri olan Adam Brandenburger ve Barry Nalebuff ikilisi, sistemlerini oyun teorisi olarak niteliyor ve iş hayatını bir oyundan ibaret olarak görüyorlar. Onlara göre "İş hayatında sizin başarınız, zorunlu olarak birilerinin başarısız olmasını gerektirmez; birden çok kişi de kazanabilir."

Oyun teorisi, her oyunda beş temel unsuru tanımlamaktadır: Oyuncular, katma değerler, kurallar, taktikler ve ölçek. Beş temel unsuru oluşturan kavramlar, sistemin parçaları ve aynı zamanda ruhu. Eğer bir iş oyunu oynanacaksa parçaların bulunması şart. Başarı ise doğru oyunu oylamakla eşdeğer.

Zikredilen kavramları tek tek izah etmeyeceğim. Ancak sistemde, bana en çarpıcı gelen parça olarak gördüğüm, katma değer üzerinde durmak istiyorum: "Katma değer, her oyuncunun, oyuna katkısını ölçer."

İkilinin, katma değere verdikleri örnek, sinema dünyasının küçük yıldızı ile ilgili. "Macaulay Culkin, Evde Tek Başına'yı çevirdiğinde, sadece umut vaadeden çocuk oyuncuların biriydi. Katma değeri düşüktü ve rolü için aldığı 100 bin dolar kendisini çok sevindirmişti. Film, 20th Century-Fox'a sadece iç pazarda 286

milyon dolar kazandırarak, o zamana kadar çekilmiş filmler arasında en yüksek hasılat getiren altıncı film oldu. Hemen devamına karar verildi. Ama bu kez Macaulay Culkin'in katma değeri yükselmişti."

'Ortaklaşa Rekabeti iş dünyasında, rekabet ve işbirliği meselesinde farklı düşünceler ya da alternatifler arayanların kucaklamaları gereken bir eser olarak görüyorum.

HEM REKABET HEM tŞBtRLtÖt

4 Haziran 1998 günü İstanbul'a seminer vermek üzere, dünyaca tanınmış bir isim geldi. Semineri veren, ağır başlı, konuşurken aldığı nefesleri bile kontroleder gibiydi. Seminerin ilerleyen vakitlerinde sıra, kazan-kazan alışkanlığınageldi. Önce bedence gelişkin, iri yapılı bir izleyiciyi kürsüye davet etti. Bilek güreşi yaparcasına elini tutmasını istedi. Bu hareketten sonra, karşılıklı olarak kazanma yönteminin uygulanmasına sıra gelmişti. Kürsüye davet ettiği kişiye, elini yenme anlamı taşıyan bir şekilde ters tarafa yatırmasını istedi ve bunu yaparken hiç direnç göstermedi.

Çok kolayca gerçekleştirilen bu eylemden sonra, karşı sındaki kişiye "Şimdi de ben, senin elini ters tarafa yatıracağım ve böylece her ikimizde kazanmış olacağız." dedi. Ardından bu işlemi, karşılıklı olarak defalarca tekrarladılar. Sonuçta, Stephen Covey, etkili insanların 7 alışkanlığından biri olan kazan-kazan yöntemini, katılımcılara görsel olarak izah etmiş oluyordu.

Kitabın özü, kazan-kazan yöntemine dayanmaktadır. 'Ortaklaşa Rekabet' adını taşıyan kitap, Scala Yayıncılık tarafından yayınlandı.

Yazının girişinde bahsettiğim seminerde Covey, katılımıyla nasıl bir nevi oyun oynuyor ise, ortaklaşa rekabetin ge "İş hayatında sizin başarınız, zorunlu olarak birilerinin başarısız olmasını gerektirmez; birden çok kişi de kazanabilir.

iii

i i i

YÖNETİM

81

YÖNETİM KİTAPLARI - 4

Jack Welch ve General Electric'in Yolu; Robert Slater, Literatür Yayıncılık, İstanbul 2000

. Megatrendler Asya, Dünyayı Değiştiren Asya'daki Sekiz Megatrend; John Naisbitt, Altın Kitaplar, İstanbul, 1997.

. Para Nereden Gelir Nereye Gider; John Kenneth Galbraith, Altın Kitaplar, İstanbul, 1990.

. Rekabette Üstünlüğün Sırrı: İnsan; Jefferey Pfeffer, Sabah Kitapları, İstanbul, 1995.

. Savaş Hileleri, "Hayatta Kalmak, Zafer Kazanmak için Taktikler"; Harro von Senger, Anahtar Kitaplar Yayınevi, İstanbul, 1996. . Savaş Sanatı; Sun Tzu, Anahtar Kitaplar Yayınevi, İstanbul, 1996.

. Savaşta ve Barışta Büyük Stratejiler; Paul Kennedy, Eti Kitapları, İstanbul, 1995.

. Sıfıra Sıfır Toplumu; Lester Thurow, Altın Kitaplar, İstanbul, 1989.

. Sonuç İçin Yönetim, Ekonomik Görevler ve Risk Taşıyan Kararlar; Peter F. Drucker, Inkılap Kitabevi, İstanbul, 1998.

. Şimdi'nin Gücü; Eckhart Tolle; Akaşa Yayınları, İstanbul, 2001.

JACK WELCH'DEN DERSLER

Jack Welch ismi birçok kişiye yabancı gelebilir. O, General Electric (GE) firmasının efsanevi başkanıdır. Fortune dergisi tarafından yüzyılın yöneticisi araştırmasında, ilk sırada seçildi. 1981 yılından beri GE'nin başında.

Günümüzde 'yeniden yapılandırma' denilen ve şirketi elden geçirme, eksiklikleri tamamlama, fazlalıkları atmayı göreve geldiğinden itibaren gerçekleştirmeye başlamış. 'Jack Welch ve General Electric'in Yolu', onun liderlik sırlarını ve başarılarını anlatıyor. Robert Slater tarafından kaleme alınan ve Literatür Yayıncılık tarafından dilimize kazandırılan eser, yayınevinin bu konulardaki ilk kitabı.

Değişim, Welch'in seçkin özelliklerinden birisi. Hatta Amerikan iş dünyasında yaptıkları, 'Welch Devrimi' olarak nitelendiriliyor. İş başına geldiğinde 410 bin olan çalışan sayısını yüzde 35 düşürerek değişimi gerçekleştiriyor. Çok fazla bürokrasi, yönetici ve unvan yerine, daha yalın ve çevik bir kurum oluşturuyor. Kitabın yazarı Slater ister istemez soruyor: "Sıradan bir yönetici olarak kalmaktan hoşnutsanız, Jack Welch'in taktiklerini çok acı verici bulacaksınız. Bir dostu, bir ortağı kim kovmak ister ki?" Welch'ten alınacak çok dersler var.

82 Kişisel Gelişim El Kitabı

YÖNETİM

83

Ruhun Arayışı; Charles Handy, Boyner Holding Yayınları, İstanbul 1999
Gelelim Handy'nin eserine. "Ruhun Arayışı", daha önce Peter Drucker'ın 'Kapitalist-ötesi'nde uğraştığına benzer bir arayış içerisinde. Kapitalizmin; insanlığın problemlerine çözümler getirememesi sonucu, yerine ikame edilecek

olanıaramaya dair bir çalışma. Drucker, 'bilgi toplumu'na ulaşırken, Handy 'nezih kapitalizm'de karar kılmaktadır.

Kitabın adında geçen ruh, kendi ifadesiyle "işyerine egemen olan hava ve ortamdır; yapının ve sistemlerin ve hatta finansal ödüllerin ötesinde olan birşeydir." Handy, bu ruhun aradığının da "Düzgün ya da nezih benlik" olduğunu söylüyor.

Kısaca; insanların, sistemlerin veya daha üst organizasyonların çok önemli bir şeye ihtiyacı vardır. O da; iyiliğin açığa vurulduğu ve kötülüğün bastırıldığı benlikler. Handy, Batı'nın refah içindeki toplumlarında gittikçe artan, özellikle de gençlerin bunun açlığını çektiğini söylüyor: "Paul Rayadında bir Amerikalı sosyolog bu aç insanları Transmodernler olarak adlandırıyor bunların bütün Amerikalıların dörtte birini oluşturduklarına inanıyor. Herhangi bir Amerikan kitabevine girdiğinizde, iş kitapları bölümünde bile adında 'ruh' sözcüğü geçen kitapların ne kadar çok olduğunu görerek hayrete düşer

. . ."
sınız.

KAPİTALİZM RUFFIJNU ARIYOR

Her dönemde meselelerin kısırıyla değil, özüyle uğraşan insanlar vardır. Bunlar; çözümler getirmeye, açılımlar sağlamaya ve yeni bakış açıları sunmaya çalışırlar. Söyledikleri farklıdır ve bu fark, eserlerinde kendini hemen gösterir. Geçmişte Aristo, Descartes, Smith ve Marx nasıl farklıysa, günümüzde de Drucker, Robbins, Covey ve Charles Handy öyledir.

TÜSİAD-Kalder ödülü için kıstas teşkil eden ve topluma katkı olarak nitelendirilen durum; Handy tarafından şirketi ölümsüzleştirmek olarak tanımlanıyor. Bu bağlamda ister topluma katkı, ister ölümsüzleştirme denilsin Boyner Holding Yayınları'nı böyle bir çalışmanın içerisinde görüyorum. Daha önce yayınladıkları "Ye ya da Yem Ol", "Dünyadaki En Büyük Satıcı", "Gelecek Zamanda Düşünmek" ve "Sözlü Dövüş Sanatı Tongue Fu" adlı kitaplar da bu çerçevede değerlendirilmelidir.

"Ruhun Arayışı", daha önce Peter Drucker'ın 'Kapitalistötesi'nde uğraştığına benzer bir arayış içerisinde. Kapitalizmin; insanlığın problemlerine çözümler getirememesi sonucu, yerine ikame edilecek olanı aramaya dair bir çalışma. Handy'nin çözüm olarak bulduğu 'nezih kapitalizm'e ise, 'düzgün bencillik' anlayışına sahip kişiler ve işletmeler ile ulaşılabilecektir: "Bunlar haklı olarak var kalma ve başarıya ulaşma hedefini gözetecek, ama aynı zamanda içe yönelik olmaya, yaptıkları işlerde kişiliklerini ve inançlarını ifade etmeye çalışacaklardır. Sırf kendi sahiplerinin amaçları olmayacaklardır. Ölümsüzlüğe varmayı amaçlayan ve bunu hak edecek duruma gelmeyi uman şirketler olacaklardır."

Şirketler için de yeni bir model gerekmektedir. Handy burada 'yurttaş şirketler' kavramını ortaya atmaktadır: "Fır

3 tarama hekimhan

82 Kişisel Gelişim El Kitabı

Ruhun Arayışı; Charles Handy, Boyner Holding Yayınları, İstanbul 1999

KAPİTALİZM RUHUNU ARIYOR

Her dönemde meselelerin kısırıyla değil, özüyle uğraşan insanlar vardır. Bunlar; çözümler getirmeye, açılımlar sağlamaya ve yeni bakış açıları sunmaya çalışırlar. Söyledikleri farklıdır ve bu fark, eserlerinde kendini hemen gösterir. Geçmişte Aristo, Descartes, Smith ve Marx nasıl farklıysa, günümüzde de Orueker, Robbins, Covey ve Charles Handy öyledir.

TÜSİAD-Kalder ödülü için kıstas teşkil eden ve topluma katkı olarak nitelendirilen durum; Handy tarafından şirketi ölümsüzleştirmek olarak tanımlanıyor. Bu bağlamda ister topluma katkı, ister ölümsüzleştirme denilsin Boyner Holding Yayınları'nı böyle bir çalışmanın içerisinde görüyorum. Daha önce yayınladıkları "Ye ya da Yem Ol",

"Dünyadaki En Büyük Satıcı", "Gelecek Zamanda Düşünmek" ve "Sözlü Dövüş Sanatı Tongue Fu" adlı kitaplar da bu çerçevede değerlendirilmelidir.

"Ruhun Arayışı", daha önce Peter Drucker'ın 'Kapitalistötesi'nde uğraştığına benzer bir arayış içerisinde. Kapitalizmin; insanlığın problemlerine çözümler getirememesi sonucu, yerine ikame edilecek olanı aramaya dair bir çalışma.

YÖNETİM

83

Gelelim Handy'nin eserine. "Ruhun Arayışı", daha önce Peter Orueker'ın 'Kapitalist-ötesi'nde uğraştığına benzer bir arayış içerisinde. Kapitalizmin; insanlığın problemlerine çözümler getirememesi sonucu, yerine ikame edilecek olanıaramaya dair bir çalışma. Orueker, 'bilgi toplumu'na ulaşırken, Handy 'nezih kapitalizm' de karar kılmaktadır.

Kitabın adında geçen ruh, kendi ifadesiyle "işyerine egemen olan hava ve ortamdır; yapının ve sistemlerin ve hatta finansal ödüllerin ötesinde olan birşeydir." Handy, bu ruhun aradığının da "Düzgün ya da nezih benlik" olduğunu söylüyor.

Kısaca; insanların, sistemlerin veya daha üst organizasyonların çok önemli bir şeye ihtiyacı vardır. O da; iyiliğin açığa vurulduğu ve kötülüğün bastırıldığı benlikler. Handy, Batı'nın refah içindeki toplumlarında gittikçe artan, özellikle de gençlerin bunun aç lığını çektiğini söylüyor: "Paul Rayadında bir Amerikalı sosyolog bu aç insanları Transmodernler olarak adlandırıyor bunların bütün Amerikalıların dörtte birini oluşturduklarına inanıyor. Herhangi bir Amerikan kitabevine girdiğinizde, iş kitapları bölümünde bile adında 'ruh' sözcüğü geçen kitapların ne kadar çok olduğunu görerek hayrete düşer

. . . "

sınız.

Handy'nin çözüm olarak bulduğu 'nezih kapitalizm' e ise, 'düzgün bencillik' anlayışına sahip kişiler ve işletmeler ile ulaşılabilecektir: "Bunlar haklı olarak var kalma ve başarıya ulaşma hedefini gözeterek, ama aynı zamanda içe yönelik olmaya, yaptıkları işlerde kişiliklerini ve inançlarını ifade etmeye çalışacaklardır. Sırf kendi sahiplerinin amaçları olmayacaklardır. Ölümsüzlüğe varmayı amaçlayan ve bunu hak edecek duruma gelmeyi uman şirketler olacaklardır."

Şirketler için de yeni bir model gerekmektedir. Handy burada 'yurttaş şirketler' kavramını ortaya atmaktadır: "Fır

84 Kişisel Gelişim El Kitabı

YÖNETİM

85

malar ve haliyle bütün kurumlar birer mülk değil, birer topluluk olmak durumundadır; içlerinde yer alanların da işgörenler ya da insan kaynakları yerine yurttaşlar olarak görülmesi daha doğru bir yaklaşım olacaktır." İşin özüyle uğraşanlar için harika bir çalışma.

Kriz ve Yenilenme; David K. Hurst, Alfa Yayınları, İstanbul, 2000.

KRİZLE ~ENME

Kriz kavramı son yıllarda birçok kurumu etkilemiş gözüküyor. Büyük işletmeler bu durumdan çıkmak için çare arayışları içinde. Bazıları şirket evliliklerine gidiyor, bazıları yeniden yapılanma veya küçülme yollarını seçiyorlar. Her halde çözüme ulaşmaya çalışıyorlar.

'Kriz ve Yenilenme' David K. Hurst'un kaleme aldığı ve Alfa Yayınları arasında çıkan bir çalışma. Kendisinin yer aldığı şirketlerde yaşadığı kriz ortamlarını ve değişik kurumlardaki krizleri, öyküler şeklinde ve bunları bir kavramsal modeli geliştirmek amacıyla anlatıyor.

Bir organizasyonda kriz varsa, orada yenilenme gerekir. Ona göre "Yenilenme, yani performans; organizasyonun tekrar öğrenen bir organizasyon haline dönüştürülmesi, genellikle büyük organizasyonlarda kaybolmuş olan heyecan, duygusal bağlılık ve değerlerin tekrar kurulmasını gerektiriyor."

Organizasyonların geçirdiği evrelere odaklanması, gelişimi ve değişimi tarihi bağlamda ele alması, gerektiğinde ilkel kabilelerden sistemler çıkarması kitabı farklılaştırıyor. Kriz ve yenilenmeyi yaşayan organizasyonlardaki yöneticilerin yapıları gerekenleri, radikal bir biçimde anlatılması da, kitabı güçlendiriyor.

86 Kişisel Gelişim El Kitabı

Bir Lider Olabilmek; Warren Bennis, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1999.

LİDER HER ZAMAN ÖĞRENİR

Duyular yoluyla alınan her şey bilgidir. Elde edilen bilgilerin beyne ulaşması ve orada değerlendirmeye tabi tutulması

sonucu, bunların dışarıya yansımaları anlamında davranışlar oluşur. Böyle bir işlemde önce alınacak bilginin öğrenilmesi gerekir.

Öğrenme sürekli. Ancak farkına varılarak gerçekleştirildiğinde, daha kalıcı ve etkilidir. Kalıcı

olan, insanın hayatına yön verir. Öğrenme lider

için de söz konusudur. Lider mutlaka öğrenmelidir; değişimi yakalamalıdır.

Warren Bennis, liderlik konusunda dünyaca tanınmış Amerikalı bir işletme profesörüdür. Sistem Yayıncılık onun

önemli bir çalışması olan 'Bir Lider Olabilmek' adlı kitabını

yayınladı. Amerika'da kültür hayatından, iş dünyasından,

medya ve sanat çevrelerinden değişik meslek gruplarına men

sup liderlerin fikirlerine başvurması, kitabın değerini bir kat

daha artırıyor. Onların pratikte yaşadıklarını ve fikirlerini oku yucuyla buluşturuyor.

Bennis konuştu-u liderlerin tamamının, kimsenin kendisi dışında kendisi olmayı,

idareyi ele almayı, kendisini ifade etmeyi öğretemeyece-i

konusunda ittifak etti-ini belirtiyor.

YÖNETİM

87

Girişte öğrenme ile açılış yaptım. Çünkü kitabı okuduğumda zihnimde şöyle bir denklem oluştu: Liderlik eşittir öğrenme. Bennis konuştuğu liderlerin tamamının, kimsenin kendisi dışında kendisi olmayı, idareyi ele almayı, kendisini ifade etmeyi öğretemeyeceği konusunda ittifak ettiğini belirtiyor. Yazar böylece kendini tanımanın dört dersinden birinin 'Öğrenmek istediğiniz her şeyi öğrenebilirsiniz.' olabileceği sınıflandırmasına gidiyor.

Burada bir paradoks, bir açmaz var. İnsanın doğumundan itibaren aldığı yanlış ya da doğru bilgiler ne olacak? Ailesinin öğrettiği, çevresinden gelen tepkiler, arkadaşlarıyla etki

leşiminden doğan şekillenmeler onu etkileyecektir. Bennis devam ediyor: "Başka bir deyişle, çoğumuz ya büyüklerimiz ya da çevremizdeki yaşlılarımız tarafından şekillendiriliriz. Ancak liderler kendilerini yönetirler. Şimdi bir durup düşünelim. Li

derler kendilerini yönetirler ama bunun anahtarı öğrenme ve anlamadır. Biz başkalarıyla olan ilişkilerimiz aracılığıyla kendimiz hakkında bir şeyler öğreniriz."

Ardından paradoksa çözüm olarak şunu söylüyor: "Liderler başkalarından bir şeyler öğrenirler ama onlar tarafından şekillendirilemezler. Bu liderleri diğerlerinden ayıran şeydir.

Paradoks burada bir diyalektiğe dönüşür. Kendi ve öteki kavramları kendini yeniden yaratma süreci içinde bir senteze ulaşırlar.

Burada hemen şöyle bir sonuç çıkıyor: Gerçek öğrenme çoğunlukla daha önceden bildiklerimizin unutulması/yok sayılması sonrasında gerçekleşir; çünkü bize ebeveynlerimiz, öğretmenlerimiz ve arkadaşlarımız tarafından kendimiz olmak yerine nasılonların standartlarına göre hareket edip yaşayabileceğimiz öğretilir."

YÖNETİM

89

88 Kişisel Gelişim El Kitabı "Bilgi İş Hayatında Liderlik ve Strateji; Mustafa Özel, Datateknik Yayınları, İstanbul, 1998.

Lider olma yoluna giren kişi öğrenmek için eğitime yönelmelidir; öğretim değil. Bennis'in eğitim-öğretim ayrımı aynı zamanda lider ve yönetici farklarını da doğuruyor. Eğitimde; anlamak, fikirler, sorular, strateji, değişim, sentez, hayal gücü vardır. Bu süreçten geçen kişi lider olur, insanları peşinden sürükler. Öğretimde ise; ezberlemek, gerçekler, cevaplar, taktikler, istikrar, tez, sağduyu söz konusudur. Sürecin sonunda kişi yönetici olur, işin gereğini yapar.

Son söz, "Yönetici işleri doğru yapar, liderse doğru işleri yapar."

LİDERLİK AMA NASIL.2

Soru şu: Her bir sırada üç nokta olan ve üç sırada yer alan toplam dokuz noktayı ekinizi kaldırmadan dört düz çizgi ile birleştiriniz. Yukarıya aldığım, liderlik seminerlerinde yöneticilere uygulanan testten basit bir soru. Ancak yöneticiler genellikle böyle bir soru karşısında başarısız olurlar. Mustafa Özel, 'İş Hayatında Liderlik ve Strateji' adlı kitabında, buna bilgece bir cevap verir! "Sınırları aşmak korkutur insanı. Sınırları aşmak Orkültüclüdür. Ne var ki, sınırları biraz olsun zorlamaları, ömür boyu olsa olsa yöneticilerle yetinir, liderliğe adım atamazlar." Satırların arasında gizli olan, sınırları aşmak fikri, aynı zamanda yukarıdaki sorunun cevabını zımnen vermektedir.

Kafalarında kendilerine gerçekte var olmayan kısıtlamalar, kurallar koyanlar için vaziyetleri de çok fazla bir şey ifade etmez. Çünkü vaziyet, lideri yöneticiden farklı kılan (diğerleri güçlü değerler ve cesaret) üç şeyden biridir.

Peki, iş hayatında lider ile yöneticiyi ayıran temel farklar var mıdır? Yoksa liderlik gereksiz yere abartılıyor mu? Mustafa Özel de kitabının başlangıcında bu sorulara yöneltiyor. Konu üzerine kalamaları değişik tanımlamalar getiriyorlar;

Özel bunları aktarıp değerlendirdikten sonra ekliyor; "Uzun sözün kısası, kamu bilincinde liderlik o kadar kanşık bir şey ki, Thomas Cronin hakiki liderliğin ne olduğunu tespit etmenin bile tam anlamıyla entelektüel bir liderlik olacağını söylüyor."

~

YÖNETİM

91

90 Kişisel Gelişim El Kitabı

Öz bilgi ve özgüven, vizyon, zeka-bilgi-muhakeme, risk alma-girişimcilik, iletişim kurma-ikna etme yeteneği dinleme Cronin'in tespit ettiği liderde bulunması gereken niteliklerden bazıları.

Liderliğin şartlarına gelince, işte onlardan birkaçı: 1- Teşekkür etmeyi bilin.

2- Farkları gözetin, gizli ve açık biçimde ödüllendirin. 3- Büyük düşünün.

4- Hatamz olduğunuz zaman bunu kabullenin.

5- Başarıyı kutlayın.

6- Sadakat, sadakat doğurur.

Yönetici mi yoksa lider mi? Özel, kendine has üslubuyla "Yöneticinin akıllı öndedir, liderlerin ruhu." dedikten sonra ekler: "Usta bir strateji st ve iyi bir karar verici olabilmek için sadece akılla hareket etmek yetmez. Akıl sayesinde zirvelere tırmanarak çıkabilirsiniz; ama ruhu olanlar daha yüksek zirvelere süzülerek ulaşabilir."

Kitapta sadece işin felsefesi yok. Hayatın içinden örnekler, birinci ağızdan aktarılan, herkese kılavuz olabilecek ilkeler var. Honda, Daewoo, Matsushita, Mitsui tipi liderlik ve ilke

merkezli liderlik; toplam kalite yönetimi, Kaizen, Değişim Mühendisliği gibi kavramlar da işleniyor. Kitabın en önemli özelliği, bu konularla ilgilenen kişilere derli toplu bilgiler sunması, yabancı kaynaklara işaret etmesi ve Özel'in bilgelik seviyesinde yaptığı tesbitleri. İnsan Lider Doğmaz; Howard Haas, Beyaz Yayınları, İstanbul, 2000.

ÖĞRENİLEBİLEN LİDERLİK

'Kahtı rica\' günümüz ifadesiyle adam kıtlığı anlamına geliyor. Kelimenin derin yapısından ise insanları yönetebilecek, yönlendirebilecek kısacası lider yokluğu anlaşılmaktadır.

Liderlik yapabilecek insanlar için çeşitli yanlış inanışlar vardır. Beyaz Yayınları arasında çıkan "İnsan Lider Doğmaz" adlı kitapta Howard Haas bunları sıralıyor: "Liderler özel becerileri dünyaya beraberinde getirirler. Liderlerin yaratıcı ruhları Tanrı vergisidir. Liderlik öğrenilmez."

Bu yanlış kanaatler geleceğin lideri olabilecek kişi ya da kişileri sınırlar altına aldığı gibi, toplumu da yanlış beklentiler içersine sokuyor.

Yazar, kitap boyunca liderliğin öğrenilebileceği, çocuk luktan gelen bir güç olmadığını inceliyor. Bununla birlikte girişimciliğin, yöneticilik ve takipçiliğin üzerinde duruyor.

Eğer Warren Bennis'in 'Bir Lider Olabilmek' adlı kitabı

m okuduysamz, Howard Haas'ın kitabı da onun tamamlayıcısı konumunda.

92 Kişisel Gelişim El Kitabı

Yönetim ve Örgüt Teorilerinde Metafor; Gareth Morgan, MESS (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası) Yayınları, İstanbul, 1998.

ÖRGÜTLERE DEĞİŞTİRİLMİŞ BİR BAKIŞ: METAFOR

Tom Peters ve Robert Waterman ikilisi 'Mükemmellik Peşinde' adlı çalışmalarında bir örnek verirler. Foxboro adlı bir şirketin ilk yıllarında, varlığını sürdürebilmesi için tek çare olarak teknik bir ilerlemeye ihtiyaç vardır. Bir akşam geç vakitte, bir araştırmacı geliştirdiği modelle başkanın bürosuna girer. Modelin mükemmelliği karşısında donakalmış ve buluşu nasıl ödüllendireceği konusunda şaşkına düşmüş olan başkan, masasının çekmecelerini karıştırır, birşey bulur ve araştırma cıya uzatır. Elinde o an ödül olarak verebileceği bir muz vardır. O günden bu yana bilimsel başarı için en yüksek takdir simgesi, küçük bir 'altın muz' broş olmuştur.

Dünyanın değişik ülkelerinde faaliyet gösteren örgütlerin her birinde yukarıdaki örnekte olduğu gibi, farklı yönetim anlayışlarının olabileceği herkesin bildiği bir gerçektir. Ancak uygulamalara yansıyan, bunun karşılığında ulaşılan verim ve çalışanların memnuniyeti, yönetimin asıl göstergesi olan kıstaslardır.

Yeryüzünde Platon'dan bu yana denenen bütün yönetim tarzları ve örgüt teorileri bir metafora dayanır. Metafor kısa

ca, örgütlerde olan biteni 'okuma' ve 'görme' sanatı olarak tanımlanabilir. Bu, tıp dünyasında, hastanın çekilen röntgen filmlerini doktorların okuyup, gereken tedaviyi uygulamasına benzer.

Metafor, işin içyüzünü görmemizi sağladığı gibi, mecazi anlamı gerçek olarak algıladığımızda bizleri yanılgılara sürükler. Metaforlar, yeni düşünme biçimleri sunar, bunun sonucu olarak yeni imkanların önünü açar.

MESS (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası) her yıl yönetim alanında kaliteli, dolgun ve uzmanı tarafından kaleme alınmış kitaplar yayınlanmakta. Bunlardan biri de yukarıda gi riş yapmaya çalıştığım konuyla ilgili: Yönetim ve Örgüt Teorilerinde Metafor. Gareth Morgan çalışmasında örgütler içindeki akla gelebilecek metaforları tek tek inceliyor. Her bölümün sonunda o metaforun güçlü ve zayıf yönlerini de sergiliyor. Bu açıdan çalışma, metaforların artı ve eksilerinin bir bütün içinde verilmesiyle anlamlanıyor, değer kazanıyor. Hatta metaforların başkalarının ca yapılmış antitezleri ve eleştirileri varsa onlara da yer veriliyor. Makineleşme örgütler içinde önemli metaforlardan biri. İnsanları mekanik düşünmeye ve sadece verileni yapmaya yönelten bir yönetim anlayışı. Peter Durucker'ın ifadesiyle "Makinenin temposuna uyan işlerde, işçiyi konsantre eden, makinedir. İşçi makinenin hizmetkarıdır." Morgan, makineleşme

1911 n,
01!1
YÖNETİM
93

Gareth Morgan çalışmasında örgütler içindeki akla gelebilecek metaforları tek tek inceliyor. Her bölümün sonunda o metaforun güçlü ve zayıf yönlerini de sergiliyor. Bu açıdan çalışma, metaforların artı ve eksilerinin bir bütün içinde verilmesiyle anlamlanıyor, değer kazanıyor.

94 Kişisel Gelişim El Kitabı

nin getirdiği açmazları ve böyle bir örgüt metaforuyla başarılı olanları aktardıktan sonra, ciddi zayıflıklarını sıralıyor:

a) Değişen koşullara uyum sağlamada zorluk çeken örgütsel yapılar yaratabilir.

b) Düşünmeyen ve sorgulamayan bürokrasiye yol açar

PETER DRUCKER ÜZERİNE...

Üstün Sanver'in yazısını okuyunca (9 Haziran 1998, Yeni Düşünce) aklıma bir Peter Drucker derleme si yapmak geldi. Bu tip çalışmalar, derli toplu olduğundan yıllar sonra bile, ilginç örnekler için başvuru kaynağı niteliğini taşıyabiliyor. Sanver, yazısında ilk Peter Drucker biyografisinin yayınlandığı müjdesini veriyor. Drucker'in birçok makalesinin yayınlandığı The Atlantic Monthly dergisinin editörü Jack Beatty'nin kaleminde çıkan 'The World According to Peter Drucker' adlı kitapta, Drucker'in teşhisleri, yanılgıları, kendisiyle ve birlikte çalıştığı kişilerle yaptığı söyleşiler aktarılıyor. 1909 Viyana doğumlu olan Peter F. Drucker, Avusturya ve İngiltere' de eğitim gördü. Bir gazetede muhabirlik yaptı, uluslararası bir bankada ekonomist olarak çalıştı. 1937'te Amerika'ya yerleşti. Değişik üniversitelerde, siyaset, felsefe ve yönetim konularında dersler verdi. 1971 yılından beri California'daki Claremont Lisansüstü Okulu'nda Sosyal Bilimler profesörüdür.

Çağdaş yöneticiliğin babası olarak kabul edilen Drucker, 29 kitaba ve yüzlerce makaleye ulaşan serüvenine 'Ekonomik

İnsanın Sonu' (1939) kitabıyla başladı.
Bildiğim kadarıyla bugüne değin birkaç kitabı dilimize çevrildi. İnkılap Kitabevi, çeşitli dönemlerde Drucker'ın 'Yönetim Uygulaması', 'Sonuç İçin Yönetim' ve en son 'Kapitalizmde Örgütte Çalışanların Çıkarları Örgütün Belirlenen Hedefleri Karşısında Öncelik Kazandığında, Beklenmedik ve İstenmeyen Sonuçlar Doğurabilir.'
d) çalışanlar, özellikle örgütsel hiyerarşinin alt kademe sinekiler üzerinde insanlık dışı etkiler yaratabilir. Diğer metaforları okumayı ve değerlendirmeyi size bırakıyorum. Okurken mutlaka zevk alacaksınız.
~,

T

96 Kişisel Gelişim El Kitabı
Yönetim

97

'Kapitalizm-ötesi Toplum' kitaplarını yayınladı. İş Bankası da Drucker'ın 'Gelecek için Yönetim' ve 'Yeni Gerçekler' kitaplarını yayınlayarak katkıda bulundu. Okuyabildiğim kitapları içinde en mükemmeli 'Kapitalizm-ötesi Toplum'. Drucker, kitaplarının tarihi silsilesi içerisinde ortaya attığı fikirlerini bir diğerinde geliştiriyor, mükemmelleştiriyor. Daha önceki kitaplarında, zamanla ortaya çıkan yanlışlıklarını da düzeltmeyi ihmal etmiyor.
1989'da yayınladığı 'Yeni Gerçekler'de işlediği ticaret sonrası toplum tezini, 'Kapitalizm-ötesi Toplum'da daha netleştiriyor. 'Yeni Bilgi Toplumu' adını verdiği bölüm daha da geliştirilmiş haliyle ve kavramların altları doldurulmuş biçimiyle 'Kapitalizm-ötesi Toplum'a dönüşüp, kitap olarak karşımıza çıkıyor. Kitaplarında problemlere yeni tanımlar getirmesi, yeni açılımlar sağlaması Drucker'ın en belirgin özelliği. Gönüllü kuruluşlara, 'sosyal sektör' der, 'kuruluş', 'eleman', 'yönetici' ve 'bilgi' vs. gibi kavramlara yeni tanımlar getirir. Geleceğe ait varsayımlarda bulunması da kitaplarında önemli bir yer tutar. 'Yeni Gerçekler'de (kitap 1987 yılında yazıldı) Sovyetler Birliği'nin dağılacağı ya da kendi ifadesiyle "...en azından, Avrupalı olmaktan çıkarak Avrupalı dönemisonrasına geçecek ve esas itibarıyla Asyalı bir nitelik kazanacaktır. Bu değişiklik için gerekli olan her şey şimdiden gerçekleşmiş durumdadır." öngörüsünde bulunur.

Marksizmin hem ahlaken, hem de ekonomik olarak başarısız olacağı fikri de Drucker'a aittir. Sözün özü, Peter Drucker, elde ettiği çıkarımlarından istifade edilmesi ve yeni ufuklar açması bakımından önemli bir isim.
"

İş Hayatından Kesitler ve Gençlere Tavsiyeler;
Üzeyir Garih, Hayat Yayınları, İstanbul, 2000.

.. .. J
ÜZEYİR GARIH'TEN TA VSIYELER

Üzeyir Garih, ülkemizin uluslararası çapta yetiştirdiği ve temsil yeteneği olan bir isim. Aynı zamanda muntazam aralıklarla yazılar yazan, ender işadamı ve yöneticilerden biri.

Daha önce 'Deneyimlerim' adı altında topladığı yazıları, Hayat Yayınları tarafından konularına göre düzenlendikten sonra yeniden okuyucuya kazandırıldı.

'İş Hayatından Kesitler ve Gençlere Tavsiyeler' adıyla yayınlanan çalışmada Garih, yaşadığı olaylardan çıkardığı derslere yer veriyor, tecrübelerini aktarıyor. Özellikle iş hayatının ya da hayatın ilk basamaklarında olan gençler için tavsiyeler u. de bulunarak, onlara bir nevi yönlendiricilik görevi yapıyor.

Ülkemizde iş adamlarının, başarılı olmuş kişilerin çekindiği bir konu vardır; tecrübelerini yazmak veya nasıl başarılı olduklarını anlatmak. Hatıralar ve tecrübeler birinci dereceden kaynak kabul edilmelerine rağmen, bu zor işe pek az kimse talip olmaktadır. Bu anlamda Üzeyir Garip zoru seçmiş olan bir kişidir.

Yayınlanan eserleri, insanlığa yapılmış evrensel bir katkı olarak düşünüyorum.
R

. 98 KİŞİSEL GELİŞİM EL KİTABI

Kalıcı Olmak; James C. Collins . Jerry I. Porras, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1999.

vtZYONER ŞİRKETLER

Sony, 3M, Boing, Ford, IBM, Watt Disney, Motorola ülkemiz insanının ismine aşina oldukları toplam 18 şirketten bazıları. James C. Collins ve Jerry I. Porras ikilisinin 700 şirketin genel müdürleri arasında yaptıkları tarama anketi sonucunda elde edilen şirketlerden bahsediyorum. Kuruluş tarihi ortalaması 1897 olan (evet yanlış okumadınız 1897) ve tamamı sıradışı olan bir dizi şirket üzerinde altı yıl süren araştırma projesi, kitaplaşmış bir vaziyette karşımızda.

İstanbul Sanayi Odası'nın katkılarıyla yayınlanan 'Kalıcı Olmak' Sistem Yayıncılık tarafından dilimize kazandırıldı.

'Yaşayan Şirket' adlı kitabında Arie. de Geus, Fortune 500 içinde yer alan şirketlerin ortalama ömrünün 40-50 yıl olduğu sonucuna varır. Ayrıca yazar, bu şirketler arasında dört ortak ana etkenin bulunduğunu vurgular:

1 - Uzun ömürlü şirketler, yaşadıkları çevreye karşı duyarlıydılar.

2- Uzun ömürlü şirketlerin kendi içlerinde bir bağlılık, güçlü bir kimlik anlayışı vardı.

3- Uzun ömürlü şirketler hoşgörülüydüler.

4- Uzun ömürlü şirketler fonlamada tutucuydular.

En önemlisi yazar, şirketleri canlı bir varlık olarak görür.

Collins ve Porras, şirketlerin seçiminde temel kriter olarak 'vizyoner şirket' terimi içine 'başarılı' veya 'kalıcı' ifadelerini de katıp, öyle değerlendiriyorlar. Vizyoner şirketlerin durumunu daha iyi tesbit edebilmek ve yaptıklarını yerli yerine

YÖNETİM

99

oturtabilmek için aynı kıstasları taşıyan, ancak vizyoner şirket sınıflamasına giremeyen 'karşılaştırma şirketleri' de belirliyorlar. 3M vizyoner şirket kabul edildiğinde karşılaştırma şirketi Norton; Ford vizyoner ise General Motor karşılaştırma şirketi, Sony'nin Kenwood gibi.

Sonuçta öyle bir yere varılıyor ki, günümüze kadar işletme ve yönetim kitaplarında ya da teorilerinde ileri sürülen fikirlerin bir çoğu yerle bir ediliyor. Collins ve Porras bunları

'yıkılan 12 mit' olarak tanımlıyor. Bence kitabın en önemli farkı bl,1ras1. İşte birkaçı: "Mit: Büyük bir şirket kurmak için

büyük fikirler gereklidir. Gerçek: Bir şirkete 'büyük bfr fikir' ile başlamak kötü bir fikir olabilir. Vizyoner şirketlerin çok azıbüyük bir fikir ile hayata geçmiştir. Mit: Vizyoner şirketler; büyük ve karizmatik vizyoner liderlere ihtiyaç duyarlar. Gerçek:

Karizmatik, vizyoner bir lider vizyoner şirket için kesinlikle gerekli değildir ve hatta bir şirketin uzun dönem beklentilerine

zararlı olabilir. Mit: En başarılı şirketlerin ilk ve en önemli amacı maksimum kar etmektir. Gerçek: Vizyoner şirketler, paranın birincil öncelikli olmadığı, önceliklerden sadece biri olduğu bir dizi amacın peşindedirler. Evet karı

ararlar, fakat onun yanında, sadece para kazanmanın ötesinde öz değerler ve esas bir ideoloji duygusu ile de yönlendirilirler."

Yazarlarının da belirttiği gibi, her genel müdür, yönetici ve girişimcinin yanısıra; dünyanın en kalıcı ve başarılı şirketlerinin ayırt edici özelliklerini merak edenlerin bu kitabı okuması gerektiğine kesinlikle inanıyorum.

Mit: Büyük bir şirket kurmak için büyük fikirler gereklidir.

Gerçek: Bir şirkete 'büyük bir fikir' ile başlamak kötü bir fikir olabilir. Vizyoner şirketlerin çok azı büyük bir fikir ile hayata geçmiştir.

Dedikodu ve söylentiler, özellikle bizim milletimizin çok sevdiği ve iş hayatında da bol miktarda kullandığı bilgi alışveriştir. Bilgi alışverişi ifadesi sizi şaşırtmasın, Jandt da bu şekilde tanımlıyor: "Dedikodu kimi zaman gerçeğe dayanan, kimi zaman da gerçekle ilgisi olmayan sıradan bilgi alışveriştir."

Aynı zamanda belirsizliği ortadan kaldırmanın bir yoludur dedikodu. Çözümü de elbette var: "Yönetim kademesinin güvenilir bilgi kaynağı olarak kabul edilmesini sağlamak için çeşitli iletişim kanalları kullanın. Herhangi bir risk söz konusu olduğunda, çalışanlarınızı bilgilendirmek için özel çaba sarfedin. Ortaya herhangi bir söylenti çıktığında, asılsız olduğunu en kısa zamanda ispat edin."

Söylentiler ve dedikodu, bazen işletmeye çok pahalıya malolabilir. Olmasa bile, Jandt'ın dediği gibi, "En azından, çalışanların söylentiler üzerine konuşarak harcadıkları zaman bir iş gücü kaybıdır."

Dikkat edilirse çö

züm olarak verilen yolların hepsi çalışanları doğru bilgilendirmekten geçiyor. Bunun sağlanması için bir iletişimin olması gerekir. Jandt'ın bu durum için tespiti ise şu: "Yapılan araştırmalara göre, güven duygusunun yüksek olduğu durumlarda, çalışanların yöneticilerle iletişiminde doğruluk derecesi daha yüksektir. Bir kimsenin üstlerine karşı duyduğu güven duygusu yöneticilere yönelik dürüst iletişimde en önemli faktördür."

Burada dedikodu ve söylentileri ön plana çıkardım ama kitapta, kişisel verimlilik adı ile verilen bölüm, yöneticinin kendine dönük problemleri irdemesi açısından önemli. Dikkatinizi çekerim!

100 Kişisel Gelişim El Kitabı

Yönetim Sorunlarına Etkili Çözümler; Fred E. Jandt, Hayat Yayınları, İstanbul, 1998.

YÖNETİM SORUNLARIYLA CEBELLEŞENLERE PRA TİK ÇÖZÜMLER

Yönetici olup da her gün değişik bir problemle karşı karşıya kalınmasın, bu mümkün mü? Cevap net olarak 'Hayır' dır. Genelde yöneticilerin ömrü problemleri çözmekle geçer. Kimileri getirdikleri çözümlerle tarihe geçer, kimileri de çözümsüzlüklerin içinde bocalayıp dururlar.

Bu bağlamda 'Yönetim Sorunlarına Etkili Çözümler' adlı kitabın sorunlarla cebelleşenlere çözüm yollara getireceğini, diğer gruptakilere de yardımcı olacağını düşünüyorum. Hayat Yayınları arasında çıkan kitap, Fred E. Jandt imzasını taşıyor. Anlaşmazlıkların giderilmesi, müşteri hizmetleri ve iş ilişkileri konularında uzman olan Jandt, uzun, kapsamlı bilgiler yerine pratik tavsiyelerde bulunuyor. İş dünyasında en çok karşılaşılan 21 sorunu ele alarak inceliyor.

Kitapta yer alan ve ülkemizdeki işletmelerin yabancısı olduğunu düşündüğüm sorunların yanında, bize daha sıcak gelenler çoğunlukta. İşte birkaçı:

'İşyerindeki dedikodu ve söylentilerle ilgili ne yapabilirim?', 'Şirket içi toplantıları nasıl daha iyi yönetebilirim?', 'Zamanımın kontrolünü nasıl elime ala

bilirim?', 'Çalışanların moralini nasıl yüksek tutabilirim?'

i

Ülkemizde yöneticilerin çözmesi gereken sorunların başın

da insani olanlar geliyor. Güven, dinleme, dedikodu ve söylentiler, iletişim ve motivasyon insani sorunların başlıcaları.

ri
' "

YÖNETİM

101

Anlaşmazlıkların giderilmesi,
müşterihizmetleri ve iş
ilişkileri konularında uzman

olan Jandt, iş dünyasında pratik tavsiyelerden oluşan ve en çok
karşılaşılan 21 sorunu ele alarak inceliyor.

T

102 KİŞİSEL GELİŞİM EL KİTABI

YÖNETİM

103

Yönetimde Başarı İçin Altın Kurallar; Mustafa Gümüş, Alfa Basım Yayın Dağıtım, İstanbul, 1999.

Güç Merkezli Yönetim; Jeffrey Pfeffer, Boyner Holding Yayınları, İstanbul, 1999.

YÖNETİMİN KURALLARI

YÖNETİMDE İKTİDAR

'Yönetimde Başarı İçin Altın Kurallar' Alfa Basım Yayın Dağıtım kitapları arasında Mustafa Gümüş imzasıyla yayınlandı. 100 madde başlığında ve alfabetik sırayla konular inceleniyor. Kitabı okurken bir yönetim ansiklopedisi ile karşı karşıya olduğumu zannettim.

Cesaretlendirmeden girişimciliğe, güvenden imaja, kaliteden modellerneye, strateji geliştirmeden vizyona, zamanın yönetiminden toplantı sanatına kadar, yönetimle ilgili-nenler (kendini yönetme de dahil) için çok geniş yelpazedeki konular işleniyor.

Yazarın dikkat çektiği konulardan biri yeni fikirlere açık olma. Yönetici, bir anlamda 'yeni fikir avcılığı yapmalıdır. Çünkü insanlar fikirlerinin sorulmasını umutsuzca beklerler.

Yazar örneğini veriyor: "İngilizler tarafından işletilmekte olan bir fabrikayı Japonlar devraldıklarında, yeni yönetim çalışanlara hemen her konuda yeni fikirleri olup olmadığını sormuştur. Bir işçi, fabrikada bulunan lambalardan bir kısmının yakılmaması durumunda üretimde ve kalitede herhangi bir düşme olmayacağını ileri sürmüştür. Söz konusu öneri kabul edilerek bazı lambalar devreden çıkarılmış, sonunda şirket yılda bu uygulama neticesinde 100.000 sterlinlik bir tasarruf sağlamıştır.

İşçiye bu öneriyi neden daha önce yapmadığı sorulduğunda;

'Bunu yıllardır düşünmekteydim, ancak hiçbir yetkili bize fikrimiz olduğunu sormadı ki!' cevabını vermiştir."

Kitapta ilginizi çekecek konuların olduğunu düşünüyorum.

Jeffrey Pfeffer bir akademisyen. Ülkemizde Sabah Yayınları arasında çıkan 'Rekabette Üstünlüğün Sırrı: İnsan' adlı kitabıyla tanınıyor. 'Güç Merkezli Yönetim' onun dilimize çevrilen ikinci kitabı.

Boyner Holding Yayınları geçtiğimiz yılda yaptığı gibi, ünlü ve etkili akademisyenler tarafından kaleme alınan ve konuların derinlemesine incelendiği kitapları yayınlıyor. Pfeffer'ın kitabı da bu özellikleri taşıyor.

İktidar hemen hepimizin bir şekilde sahip olduğu, uyguladığı kavramlardan biri. Ona göre "İktidar değerli bir kaynaktır, bu yüzden de akla estiği gibi kullanılamaz. Tersine, iktidar sahibi kişilerin tipik tutumu, güçlerini önemli konular için saklamaktır."

İktidar dağılımının farkında olmak bile, başlı başına önemli bir iktidar kaynağıdır. Yazar bu görüşü teyid eder mahiyette araştırmalardan sonuçlar çıkarır: "Küçük bir firmada yapılan bir iktidar araştırması, firmada yürürlükte olan yönlendirme ve etkileme kalıplarına ilişkin bilgisi daha doğru olan bireylerin daha fazla güç sahibi olduğunu göstermiştir."

Ardından Illinois Üniversitesi'nde yapılan başka bir araştırma sonucunu değerlendirir: "Bölüm başkanlarının üniversitedeki iktidar dağılımına ilişkin algılaması gerçeğe ne kadar yakınsa, kendi bölümlerine kaynak aktarılmasını sağlama şansları o kadar artmaktaydı." Pfeffer'ın çalışması, yönetim iktidar ilişkisinin işlendiği ender kitaplardan birisi.

104 KİŞİSEL GELİŞİM EL KİTABI

Zirvedeki Profesyoneller; Şükrü' Dolu, TÜRD AV Elit Kitaplar. İstanbul, 1999.
çBölüm 4

ZİRVEDEKİ PROFESYONELLER

Kişilerin herhangi bir konuda geliştirdikleri düşünceler toplamına entelektüel sermaye deniyor. Bunun bir üst aşaması olarak kabul edebileceğimiz konum ise, sosyal sermaye olarak nitelendiriliyor.

Herhangi bir organizasyonda entelektüel sermayeye başvurulduğu oranda tasarruf, verim, yenilik, değişim ve ilerleme kaydedilir. Topluların sosyal sermayesi arttığında da refah, zenginlik ve dolayısıyla toplumsal mutluluk gelir.

Şükrü Dolu'nun kitabı "Türkiye'nin sahip olduğu beşeri sermayenin ülkemizi zenginleştirecek potansiyede sahip olup olmadığını konunun öncü kişileri" bazında inceliyor.

İşte bu kişilerden biri Tanju Argun. °, Toplam Kalite Yönetimi'nin Türk kültürü ile tam bir uyum içinde olduğunu belirtiyor. Söz Argun'da: "1- Sabırlıyız, 2- Alçakgönüllüyük, 3Öğrenmeye hevesliyük, 4- Katılımcıyük, 5- Çabuk ikna oluyoruz, 6- Empaticıyük, 7- Kaizencıyük: Kaizen, Japonca'dan yönetim literatürüne girmiş bir kelime olup, bir işin sürekli iyileştirilmesi ve iyiye götürülmesi anlamına geliyor. Aslında bunun kültürümüzde var olduğunu görüyo,rüz, çünkü Hz. Muhammed, 'İki günü müsavi (eşit) olan ziyadadır' diyor. Yani işini sürekli geliştirmeyen ve iki gün üst üste aynı seviyede çalışan insanın zararda olduğuna inanan bir milletiz."

Bir solukta okuyabileceğiniz çalışma, bol miktarda anı, tespit ve fikirleri içeriyor. 'Zirvedeki P~ofesyoneller' TÜRD AV'ın bir kuruluşu olan Elit Kitaplar arasında çıktı.

MOTİVASYON

,. " ,
l\l
iii'
..

M

otivasyon, genel itibariyle iki kısımdır; iç ve dış motivasyon. İç motivasyon kavrama; azim, cesaret, kararlılık gibi alt unsurlar girer. Dış motivasyonda ise, artık içten gelen ve kişiyi harekete geçirecek güçkalmamıştır. Burada dış motivasyon devreye girer. Dış motivasyonda en önemli unsur, paradır. Makam, statü, cesaretlendirme gibi maddi ya da sosyal ödüllendirmeler de dış motivasyon unsurları arasında sayılabilir.

Aslında motivasyonu tanımlamaya kalkarsak, iç motivasyonun kendisini bizatihi motivasyon olarak kabul etmemiz gerekir. Çünkü motivasyon, kişinin içindeki yapma, etme, eyleme gücünden başka bir şey değildir. Bu, olumlu ya da olumsuz olabilir. Ama önemli olan içinden gelen bir şekilde yapılmış olmasıdır.

Motivasyon kavramı her ne kadar yeni olsa da, daha doğrusu İngilizce'den aynen alsak da, kültürümüzde icra ettiği fonksiyon itibariyle eskidir. Örneklerine pek sık rastlanmaktadır. Selçuklularda, Osmanlılar da 'alperen' tabir edilen kişiler, bugünkü ifade ile motivasyonculuk görevi ifa etmekteydiler. Sarı Saltuk, Saçlı Hoca, Şeyh Edebalı, Mevlana, Yu

nus Emre gibi kişiler dönemlerinin en önemli motivasyoncu larıydı. .

Tarihten gelen ve hemen her toplumda rastlanan bir alışkanlıktır; kişiyi cesaretlendirmek ya da caydırmak için motivasyonun unsurları kullanılır. Bir kişinin düşünceleri, toplum

108 KİŞİSEL GELİŞİM EL KİTABI

ya da kurum için halihazırdaki yönetim tarafından sakıncalı olarak değerlendiriliyorsa, dış motivasyon unsurlarına müracaat edilir. Önce para, makam ve belli bir statü teklif edilir. Ardından bunlarla tatmin olmuyorsa, uzaklaştırma yolu uygulanır.

Dikkat edildiğinde iç motivasyon, metafizik boyutu ilgilendiren kavramlarla örgülenmiştir. Dolayısıyla bunlar metafizik bir gerilimi gerektirir. Metafizik gerilim de sürekli yenilenmeyi, değişimi, öğrenmeyi... Biri diğerini tamamlar, güçlendirir. Bunlar iç içe geçmiş kavramlardır ve insanı canlı tutar. Onun için başarılı olmuş kişilerin ortak özelliği metafizik gerilime ve iç motivasyona yüksek derecede sahip olmalarıdır. İç motivasyon kişinin içindeki sanal bir lokomotif gibidir; diğer kavramları sürükler götürür.

Başarılı olmuş kişilerin ortak özelliği metafizik gerilime ve iç motivasyona yüksek derecede sahip olmalarıdır. İç motivasyon kişinin içindeki sanal bir lokomotif gibidir; diğer kavramları sürükler götürür.

- . İnsanları Motive Etme Sanatı; Kurt Hanks, Alfa Basın Yayın, İstanbul, 1999.
- . Motivasyon Klavuzu; Kate Keenan, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1996.
- . Motivasyon EI Kitabı; Gisela Hagemann, Rota Yayınları, İstanbul, 1998.
- . Çahşanlarımızın Dinamizm Kazandırma Yolu; Bob Nelson, Rota Yayınları, İstanbul, 1999.
- . Motivasyonun Mucizesi; George Şhinn, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1996.
- . Kendinizi ve Başkalarını Motive Etmenin Yolu; Sang H. Kim, Timaş Yayınları, İstanbul, 1997.

110 KİŞİSEL GELİŞİM EL KİTABI

MOTİVASYON

111

İnsanları Motive Etme; Trevor Bentley, Hayat Yayınları, İstanbul, 1999.

tı. 'Takımınızın Yeteneklerini Geliştirmede...' dizisi içinde yer alan kitap; dizinin diğer kitapları gibi herhangi bir organizasyon çalışanlarına eğitim ve destek malzemesi sağlayarak, performans artırmayı hedefliyor.

Kitapta, verilen ya da kazandınlan becerilerin sağlanmasının yapılması için, 'Alıştırmalar' ve 'Deneme Sırası Sizde' gibi çalışmalar da yer alıyor. Böylece takım çalışması içinde bulunan kişiler, ne elde ettiklerini kolayca sorgulayabiliyorlar. Ayrıca takımına ya da çalışanlarına kitapta yer alan teknikleri aktaran yöneticinin kendisini de kontrol edebilme imkanı sağlanıyor. Herhangi bir kimseyi motive etmenin değişik yolları var. Bunlardan bir tanesi bizim yabancıları olduğumuz bir ifade. İngilizcesi 'facilitator' olan kavram, Türkçemize kolaylaştırıcı olarak tercüme edilebilir. Kolaylaştırma "İnsanların size hizmet etmelerinden çok sizin onlara hizmet etmenizi ve onların kendileri için bir şeyler yapabilmelerini sağlamanızı öngörür." Bir hayli zor değil mi? Bu düşünce bile bir çok insanda rahatsızlık uyandırır.

Kolaylaştırmanın amaçlarından biri de insanın kendi gelişiminin ve öğrendiklerinin sorumluluğunu kendisinin alabilmesidir. Burada kolaylaştırıcıya düşen, motive edeceği kişiyi cesaretlendirmekten ibarettir. Bentley, cesaretlendirmeye bir ilave daha yapıyor: "Cesaretlendirme ve azim bir arada buldukları zaman çok büyük şeyler başarabilirler. Cesaretlendirme olmadığı zamanlarda -özellikle de işler umduğumuz gibi gelişmiyorsa- azmimizi korumamız çok zordur. "

Yeni kavramlara, yeni düşüncelere açık olanların, mutlaka istifade edebileceği bir kitap.

CESARETLENDİRME, KOLAYLAŞTIRMA YA DA MOTİVE ETME

Yapılan araştırmalar, insanların öğrendiğinin yüzde 80'ini 24 saat içinde unuttuklarını ortaya koymuştur. Yine üniversite mezunu bir genç, 1 yıl içinde sahip olduğu mesleki bilgilerin yüzde 10 'unu kaybetmektedir.

. Bütün bu veriler tekrarlanan eğitimin ve öğrenmenin önemini vurgulamaktadır. Zaten Peter Senge'nin 'Öğrenen Organizasyonlar' fikrinin altında bu düşünce yatmaktadır.

Bu bilgiyi bir kenara koyalım. Şimdi insanda yaratılışın:lan gelen ve ölümüne kadar devam edebilecek olan bir durumdan söz edelim. İnsan hiç durmaksızın bir şeyler öğrenir: "Kesintisiz öğrenme, çevremizle etkileşmeye ve -beş duyumuz yoluyla- önemli miktarda bilgi almaya uygun yapıda olmamızın bir sonucudur. Başka bir deyişle görürken, duyarken, tadarken, dokunurken ve koklarken öğreniriz."

Trevor Bentley böyle bir durum tesbiti yaptıktan sonra, insanları motive etmenin yollarını gösteriyor. Çünkü bir insanın nasıl öğrendiğini, hangi yollarla öğrendiğini ve iyi bir öğrenme ortamı oluşturmadan öğrenmenin yetersiz kalacağını bilirsiniz ancak o zaman işlenen motiveyi sağlayabilirsiniz.

Bence bu nokta çok önemli.

Trevor Bentley'in bu düşünceler içinde giriş yaptığı 'İnsanları Motive Etme' adlı kitabı Hayat Yayınları arasında çık

112 Kişisel Gelişim El Kitabı

Motivasyon

113

Çalışanlarınızı Ödüllendirmenin 1,001 Yolu; Bob Nefson, Rota Yayınları, İstanbul, 1999.

araştırmanın sonuçlarını açıklıyor: "1010 çalışanın % 48'i haftada bir gün ekstra tatil yapabilmek için bir günlük ücretlerinin kesilmesine razı olduklarını söylemişlerdir. % 1 Tlik bir kısım ise eğer ödül iki gün tatil olursa bir günlük ücret indirimine razı olabileceklerini belirtmişlerdir." Kitapta o kadar çok (Başlık olarak 1 001 yol kelimesi boşuna seçilmemiş.) örnek var ki, seçmekte zorlandım. Ama buna rağmen birbirinden farklı ve ilginç olan bazı ödüllendirme yöntemlerini aktarıyorum:

* "Pewaukee, Wisconsin'deki Quad/Graphics matbaasında sigara içen elemanların bu alışkanlıktan kurtulmalarını sağlamak için şirket, kişi başına 30 dolar olan seminer ücretini ödeyerek bu elemanlarını 'Sigara Bırakma' seminerine göndermektedir. Seminere katılan ve bir yıl boyunca hiç sigara içmeyen elemanlara ödül olarak 200 dolar verilmektedir."

* "IBM, Coca Cola, Ford, Monsanto ve Nikon firmaları elemanlarına altın mühür taşıyan 'Yıldız tapuları' vermektedir. Tapu sertifikalarının ekinde, bir gökyüzü haritası ve yıldız hakkında bilgi veren bir broşür bulunmaktadır. Yıldız tapusu, o yıldızın bir şahıs adına kaydedildiğini bildirilmektedir."

* "California'da robotlar ve uzay araçları için ses kayıt cihazları üretmekte olan Odetics firmasında, sadece ayın elemanı seçilen kişinin arabasını park etmesi için ayrılan bir park yeri vardır."

Kitapta Amerikan kültürüne ait örneklerin yanı sıra evrensel bazda olanlar da var. Burada kitabı okuyacakları bir görev düşmektedir; örneklerin yerli versiyonlarını üretmek ve hayata yansıtmak.

DIŞ MOTİVASYON ÖRNEĞİ: ÖDÜLLENDİRME

İç motivasyonda güç insanın içinden gelir. Azim, kararlılık, sabır ve sebat bu cinstendir. Dış motivasyon, adından da anlaşılacağı üzere, kendi dışımızdaki unsurlardan kaynaklanır. Ödüllendirme, bir dış motivasyon örneğidir.

'Çalışanlarınızı Ödüllendirmenin 1001 Yolu', TÜGİAD (Türkiye Genç İşadamları Derneği)\ 'kitaplarının ilki. Bob Nelson tarafından kaleme alınan eseri, Rota Yayınları hazırlamış. Hemen girişte, önsözde, yazar birçok araştırmada çalışanların kişisel olarak takdir görmeye paradan daha fazla değer verdiğini belirtiyor. Ardından ekliyor: "Yine de bu sonuç, bir yöneticinin elemanlarının başarısını her zaman sadece bir teşekkürle geçiştirebileceği anlamını taşımaz.

Bu çelişki üzerinde düşünürken, birçok yöneticinin elemanlarını daha sık takdir edip onaylamaktan kaçınmasındaki esas nedeninin buna ayıracak vakitleri olmadığı ve uygun yöntem bulmak için de gereken yaratıcılığa sahip olmadıkları sonucuna vardım." Yönetici açısından bakıldığında bu şekilde olan manzara, çalışanlar için biraz farklıdır. Hilton Hotels Corporation tarafından yapılan araştırmaya göre, çalışanlar bazı motivasyon sağlayıcı konularda maddi kesinti/erebi/erazıdır. Yazar

'!1
rı! '!!i
~
J:J:J~
en ~ gi,
~ ~ ş
~
o:
~
~:
3
<:rı

SAGLIKLI YAŞAMA VE STRES

117

Sağlıklı Yaşama ve Başarı; H. Hüseyin Korkmaz, Nesil Basım Yayın, İstanbul, 1998.

BAŞARNA GİDEN YOLDA, SAGLIKLI YAŞAMA

İşte size bazı sorular: En dar anlamda eşine ve çocuklarınızdan oluşan bir sosyal çevreniz var mı? Tedbirli, vicdanlı, doğru sözlü ve kibirlenmeyen birisi misiniz? Sağ elinizi mi kullanıyorsunuz? Az yemek yiyip, günlük ya da haftalık spor yapıyor musunuz?

Sorulara 'Evet' diyenlerin daha uzun ömürlü olma ihtimali, bu sorulara 'Hayır' cevabı verenlerden daha fazla olduğu anlamına geliyor. Cevapları bir daha kontrol edin, hala tereddüt ediyorsanız, Nesil Basım Yayın (0212-551 32 25) tarafından yayınlanan 'Sağlıklı Yaşama ve Başarı' adlı kitap, bunun nedenlerini açıklıyor. Bu eserde size 'Evet' dedirtecek birçok gerekçe bulacaksınız. Peki ya yalana ne demeli. Kontrol edilemeyen vejetatif sinir sisteminin, küçük ya da büyük yalanı etkilediği, oranına göre de bunun strese yol açtığı tespiti 'Beyaz yalanlar faydalıdır' diyenlerin kulaklarını çınlatıyor.

Anthony Robbins, 'Sınırsız Güç' adlı eserinde, mükemmelliğin modellenmesinin yakıtı olarak enerjiyi görür. Mükemmelleşebilmek için önce insanın güçlü bir fizyolojiye sahip olması gerektiği fikri de Robbins'e aittir. Robbins, yapılmaz.

118 KİŞİSEL GELİŞİM EL KİTABI

ması gerekenleri nefesin kontrol edilmesi, su yönünden zengin ve uygun gıdaların yenmesi, yiyeceklerin kontrollü bir şekilde tüketilmesi, meyvelerin doğru yenmesi ve az protein alınması gibi bizim alışık olmadığımız metotlarla açıklar. 'Sağlıklı Yaşama ve Başarı' adlı kitapta yer alanlar, Robbins'in teklifleriyle yan yana getirildiğinde birbirinin tamamlıyor, 'yapboz'un parçaları yerli yerine oturuyor. Yeni veriler elde edilebiliyor.

H. Hüseyin Korkmaz, uzun yıllar gazetecilik yapan, bu mesleğe emek veren bir insan. Yıllarca büyük bir titizlikle yaptığı tercümelerini, bilimsel gerçeklerle yoğurdu, insanımıza ait değerlerle zenginleştirdi.

Kitapta sağlıklı yaşamının sırları veriliyor. Her bilimsel araştırmada bir hikmet aranmasına pek sıcak bakmasam da (yapılan araştırma sonuçlarının 10 yıl sonra daha teknolojik deneylerle değişmesi durumunda düşülecek hal beni endişelendirdiği için), Korkmaz'ın çalışması oldukça ilginç noktalara değinmekte.

"

ır

SAGLIKLI YAŞAMA VE STRES KİTAPLARI - i

111

. Alexander Tekniği; Beden Kullanımında Devrim Yapın ve Stresten Kurtulun; John Gray, Imge Kitabevi Yayınları, İstanbul, 1999. .

. Deepak Chopra; Inkılap Kitabevi, İstanbul, 1990.

. Dengeli Beslenme Sağlıklı Zayıflama; Sefa Saygılı-İbrahim Baleioğlu, Timaş Yayınları, İstanbul 1996.

. İş Hayatında Stres; Donald Norfolk, Form Yayıncılık, İstanbul, 1989.

. Depresyon; Ivy M. Blackburn, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1992.

. Kan Grubunuza Göre Diyet; Peter J. D'Adarno, Beyaz Yayınları, İstanbul, 1999.

. Mükemmel Sağlık; Deepak Chopra, Inkılap Kitabevi, İstanbul, 1998.

. ' Pozitif Stres Yönetimi; Peter Makin, Rota Yayınları, İstanbul, 1998.

. Sağlıklı ve Mutlu Yaşamın Yolları; Arthur Ulene, Say Yayınları, İstanbul, 1993.

. Sağlıklı ve Mutlu Yaşamın; Donald Norfolk, Form Yayınları, İstanbul, 1991.

tl!

4 tarama hekimhan

120 KİŞİSEL GELİŞİM EL KİTABI

SAGLIKLI YAŞAMA VE STRES

121

Stres Yönetimi, Ateş Altında Sakin Kalabilmek; Barbara J. Braham, Hayat Yayınları, İstanbul, 1998

ması kişiden kişiye değiştiği için, herkes bu şekilde düşünmeyebilir; kendine göre kaynaklar üretebilir.

Kaynak tespitinden sonraki aşama, çözüm getirmektir.

Yazar burada bir ayrım yapıyor: " 'Stres yönetimi' ile 'stresle mücadele' arasında çok büyük fark vardır. Stresinizi yönetebilirsiniz, kendi faydanız için kullanabilirsiniz; buna olumlu stres adı verilir. Bunun tersine 'stresle mücadele etmek' stresten kurtulmak için kısa vadeli çözümler uygulamak anlamı taşır. Maalesef, bu kısa vadeli çözümlerin büyük çoğunluğu uzun vadede yeni stres kaynaklarına dönüşür."

Braham, stres yönetimini tavsiye ederken, kendi sistemi

ni de ortaya koyuyor ve buna DKBY harf/eriyle simgeleştiri yor. Açılımı ise şu şekilde: D: Değiştir, K: Kabul et, B: Boş ver, Y: Yaşam tarzını yönet.

Değerlendirmesini ise şöyle yapıyor: "DKBY yaklaşımı bir dizi teknikten öte bir şeydir: Hayatınızı nasıl yaşayacağını zı belirlemeye yardım edecek bir felsefedir."

Bu tip kitaplarda genellikle emir kipinde ifadeler ve bol miktarda nasihatler yer alır. Braham'ın kitabının hoşuma gi den yanı da belki bu oldu. Kitabın önsözünde çalışmasını şöy le tanımlıyor: "Bu kitap size adım adım sakinleşmeyi öğrete cek. Sizi yargılamayacak, yapılması 'şart' olan bir dizi şey sı ralamayacak. Size, hayatınızı denge ve huzur içinde yaşama nızı sağlayacak bir bakış açısı sunacak. Ne yapmanız gerekti ğini söylemeyecek; bunun yerine size, ne yapacağınıza karar verme konusunda yardımcı olacak. "

Stresi alt etmek isteyenlere...

STRESİ DKBY İLE YÖNETMEK

Dünyanın yaşı ilerledikçe, insanlara musallat olan hastalıklar da çağa göre değişiyor. Veba bir zamanlar insanları kırıp geçirirken, günümüze yaklaştıkça, AIDS, Parkinson gibi hastalıklar insanlar üzerinde etkili olmaya başladı. 1 980'li yıllardan itibaren de stres...

Bazılarınca hastalık kabul edilmese de literatürümüzde yer aldı. Hatta hastalıkların yaklaşık yüzde 75'inin, yönetilmeyen stres nedeniyle meydana geldiği veya kötüleştiği düşünülmektedir.

Stresi hastalıkların çıkış kaynağı olarak kabul edebileceklere, elimde bir kitap var: Stres Yönetimi. Barbara J. Braham tarafından kaleme alınan çalışmayı, Hayat Yayınları dilimize çevirmiş.

Şimdi aktaracağım fiziksel, duygusal ve zihinsel durumlardan hangisinin size daha uygun geldiğini tespit ederseniz, stres içindesiniz demektir: Baş ağrısı, düzensiz uyku, sırt ağrıları, yorgunluk ve enerji kaybı, kaygı veya endişe, asabilik, gerginlik, aşırı hassasiyet, konsantrasyon güçlüğü, unutkanlık, hatalarda artış, mizah anlayışı kaybı.

Kitaptaki liste uzayıp gitse de belli başlı stres belirtileri bunlar. Strese neler yol açmaktadır diye soracak olursak, karşımıza dört önemli stres kaynağı çıkar: Değişim, gizli gerilim, karakter özellikleri ve çevresel stres faktörleri. Stresin algılan

SAGLIKLI YAŞAMA VE STRES KİT APLARI - 2

- . Sağlıklı Yaşama İçin Doğru Beslenme;
Aysel Kavas, Literatür Yayıncılık, İstanbul 2000.
- . Stres, Depresyon ve Anksiyete; Rebecca
Papaz, Diana L. Ajjan, Epsilon Yayınları, İstanbul,
1997
- . Stres Altında Başarılı Olmak; James E.
Loehr, Beyaz Yayınları, İstanbul" 1999.
- . Stres ve Başa Çıkma Yolları; Acar-Zuhal
Baltaş, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1995.
- . Stres Yönetimi; Arthur Rowshan, Sistem
Yayıncılık, İstanbul, 1998.
- . Stresi Atma Yolları; Tim Newton, Jocelyn
Handy, Stephen Fineman, Doruk Yayıncılık,
1997.
- . Stresle Başa Çıkma Kılavuzu; Kate Keenan,
Remzi Kitabevi, İstanbul, 1999.

cBölüm 6

~EDEN

DİLİ

BEDEN DİLİ

125

BEDEN DİLİ Ktr APLARI - i

Kişisel İmaj; Müjde Ker Dincer, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 1998

- . Beden Dili; Allan Pease, Rota Yayınları, İstanbul, 1997.
- . Beden Dili (Davramş Anahtarı); Otto Schober, Arion Yayınevi, İstanbul, 1996.
- . Beden Dili Olumlu İmaj Oluşturma; judi james, Alfa Basım Yayım Dağıtım; İstanbul, 1999.
 - . Beden Dilil Siz Sussamz da Bedeniniz Konuşuyor, julius Fast, Kuraldışı Yayınları, İstanbul, 1999.
 - . Bedenin Dili, İletişim Becerinizin Anahtarı, Sessiz Diliniz; Acar Baltaş - Zuhul Baltaş, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1997.
- . Bedeniniz Yalan Söylemez; john Diamond, Dharma Yayınları, İstanbul, 1995.
- . Dikkat Bedeniniz Konuşuyor, Ahmet Şerif İzgören, Academyplus Yayınları, Ankara, 1999.
- . İmaj Faktörü; Eleri Sampson, Rota Yayınları, İstanbul,
 - . Konuşmak ve Anlaşılma (Sözlü İletişim ve Beden Dili); O. Suat Özçelebi, Site Yayınları, 1998.
 - . Sözsüz İletişim, İnsan Yönetiminde Vücut Dilini Nasıl Kullanırız?; Ken Cooper, İlgı Yayınları, İstanbul, 1989.

FARKEDİLEN stz OLMAK İSTEMEZ MİSİNİZ?

Girişlerde genellikle sorularla başlıyorum. Nedeni ilginizi birazcık daha çekebilmek, yazıyı okunur kılabilirnek. İşte yine sorular. Barış Manço ismi size neyi çağırıyor? Minik Serçe kelimeleri beyninizde hangi ünlüyü canlandırıyor? Claus Moller dünyanın değişik ülkelerinde verdiği seminerlerine neden takım elbise yerine, hırka giymiş vaziyete çıkıyor? Rahmi Koç katıldığı bütün davetlerde niçin lacivert çizgili takım elbise giymeyi tercih ediyor? Soruları ve örnekleri uzatmak mümkün. Yukarıda sıraladıklarımı ortak özelliklerini ifade tek bir tek kelime var: İmaj. Bir diğer anlatımla "Rakipleriniz konumundaki kişilerin arasından sıyrılıp, sizi ön plana geçirebilecek önemli bir yardımcı gerekir. Bu doğrultuda yapılan önemli yatırımlardan ve şirketlerin/kişilerin başarılarında birebir etki eden unsurlardan birisi imaj faktörüdür."

Alfa Basım Yayım Dağıtım tarafından yayınlanan 'Kişisel İmaj' adlı kitap, 'Parlayan Siz Olun' sloganıyla, imaj tazelernesi yapacak olanlara ipuçları sunuyor. Müjde Ker Dincer imzasıyla yayınlanan kitap, hayatın her alanında gerekli olabilecek ve kullanıldığında farkedilenin siz olmasını amaçlayan teknikleri aktarmayı da ihmal etmiyor.

Karşınızdaki kişide uyaracağınız ve kalıcı olan imajınız o kişi Üzerinde bıraktığınız ilk izlenimdir. Daha da önemlisi, ilk

126 Kişisel Gelişim El Kitabı

izlenimi oluşturmak için ikinci bir şansınız yoktur. Dolayısıyla böyle bir avantajı insan ister istemez kullanmak zorundadır. Ancak ilk izlenimin oluşmasında etkili olan faktörler vardır ve bunların oranları bile tespit edilmiş durumdadır: Yüzde 58 görünüş, yüzde 35 ses tonu ve yüzde 7 söz. .

'Ne giydiğinizle ölçülürsünüz' William Thourlby' e ait giyim tarzı ve görünüşün önemi ifade eden güçlü bir söz. Yazar, Thourlby' den bir alıntı yapıyor: "Daha önce sizi hiç görmemiş ve tanımayan kişilerin bulunduğu bir odaya girdiğinizde, bu kişiler sizin hakkınızda sadece kıyafetinize bakarak 10 çıkarımda bulunabilirler. Ekonomik durumunuz, eğitim düzeyiniz, güvenilirliğiniz, sosyal konumunuz, sofistikelik düzeyiniz, ekonomik geçmişiniz, kültürel temeliniz, başarınız ve ahlaki değerler açısından karakteriniz."

İmajınızı oluşturmak için, ilk izlenim ve bunu sağlamak yolunda harcadığınız çabanın içinde, kullandığınız giysinin rengi de ayrı bir öneme sahiptir. Yazarın bu konuda tespiti şu: "Mesleğiniz yaratıcılıkla doğrudan ilgili değilse, sizden beklenen işin kalıplarına uyan bir giyim tarzını benimsemenizdir. Bu sizin özgürlüğünüzü kısıtlamaz, tam tersi bu kadar birbirine benzer arasından seçtiğiniz uyumlu renkler, uygun aksesuarlar ve bakımlı saç stiliniz ile 'parlamaya' yardımcı olur."

Olumlu imaja sahip ve başarılı insanlarda başka bir özellik daha ön plana çıkmaktadır. Yazarın "İmaj oluşturmanın kilit noktası olarak tanımladığı, iletişim: "Diğer insanların arasından sıyrılmak, etkili ve başarılı olabilmek için atılabilecek ilk adım, iletişim tarzında yapılacak değişiklikler ile iletişim becerilerinin geliştirilmesidir."

Kitapta verilen teknikleri uygulamanın kişiye fark getireceğine inanıyorum. Sizi de buna inanmaya ve bunu uygulamaya davet ediyorum.

cJJölüm 7

m

ÖĞRENME mzu OKUMA

ii! v:

ol

If

ÖĞRENME-111ZLI OKUMA Ktr APLARI - i

. Anlayarak Çok Hızlı Okuma; Photo Reading; Reha Oğuz Türkkkan, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 1998

. Çok Hızlı Okuma Teknikleri; François Richaude-Michel Gauquelin-François Gauquelin, Nil Yayıncılık, Ankara, 1990.

. Etkili ve Hızlı Okuma Sanatı; Meriç Kaya lan, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 1997.

. Etkin Öğrenme Yöntemleri; Nursel Telman, Epsilon Yayınları, İstanbul, 1995.

. Hızlı Okuma, Mustafa Ruşen, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 1995.

. Hızlı ve Etkin Okuma; Nursel Telman, Epsilon Yayınları, İstanbul, 1995.

. İyi Anlama Yöntemleri; Muhsin Kadioğlu, İm Yayın Tasarım, İstanbul.

. Kolay ve İyi Öğrenme Teknikleri; Reha Oğuz Türkkkan, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 1997.

i'

~r;

ÖĞRENME - Hızlı OKUMA

129

Öğrenme Sanatı; Katherine Ramsland, Beyaz Yayınları, İstanbul, 1998.

Hiç BİTMEYEN HAYAT OKULUNDA ÖĞRENME SANATI

ii

Diyelim ki üniversitenin herhangi bir bölümünde eğitim

görüyorsunuz. Dersinize giren öğretim üyesi bir gün şöyle diyor: "Arkadaşlar anlatılan dersten not tutmayı kaldırdım. Bundan sonra benim dersimde not tutulmayacak. Herkes anlattı

ğımı kendi çabalarıyla aklında tutmaya ve öğrenmeye çalışsın." Eminim ki herkes çok şaşırır ve ilk tepki olarak "Hayır böyle bir şeyolamaz." der.

Bu manzarayı herhalde Türkiye'de hiçbir öğretim kuru munda kimse yaşamamıştır. Ancak bu durumun gerçekleşmesi ve öğrenmenin önem kazanması için çalışanlar da yok değil. Tınaz Titiz'in kurucuları arasında olduğu Beyaz Nokta Vakfı böyle bir uğraş içinde. 'Öğrenme Sanatı' isimli kitap da Vakıf tarafından Beyaz Yayınları'na tavsiye edilmiş ve Türkçemize kazandırılmış.

Katherine Ramsland imzası ile çıkan kitap, dıştan çeşitli biçimlerde verilen yerine, kişinin kendisinin istemesi yani 'içsel öğrenme' ile olması gerektiği üzerinde yoğunlaşıyor. Ramsland'ın amacı "öğrenmeyi neşeli hale getirmenin. bir yolunu tanımlamak ve tek başına kişisel özgürlüğün bir kaynağı olabilecek nasıl öğrenileceğini keşfetmektir." Dolayısıyla öğrenme konusunda yeni bir anlayışa sahip olmak için fi

130 Kişisel Gelişim El Kitabı

Öğrenme . Hızlı Okuma

131

yapılacak bazı şeyler vardır: "İlk iş, eski alışkanlıkları kırmaya çalışarak öğrenme konusunda yeni bir bakış açısına sahip olmaktır."

Mutlaka sizin dışınızdan baskılar olacaktır. Öğretmenler, anne babalar ve diğer öğrenciler, notlar, testler ve not ortala

maları bunların başlıcaları. Ama her ne olursa olsun, öğrenmeye odaklanmış kişiler için bunlar bir engel değildir. Çünküipler hala sizin elinizdedir.

Öğrenme alışkanlıklarını değiştiren, iç ve dış engelleri ve baskıları başarı ile atlatan birisi artık öğrenme sanatının tekniklerine gelmiş demektir. İki yönlü yansıtma bu tekniklerden birisi, zihinde canlandırma bir diğeri. Bunun haricindekileri kitapta bulabilirsiniz.

Zihinde canlandırma sadece öğrenme için değil, kişinin hayattaki hedeflerine ulaşması açısından da önemli. Bu arada

NLP tekniklerinden birinin de zihinde canlandırma olduğunu hatırlatmalıyım.

Çünkü "kişinin zihninde kendini bir şeyler yaparken canlandırması durumunda, zihin bunu sanki gerçek bir deneyimmiş gibi algılar." Yine 1988 yılında yapılan bir

araştırma raporu, tekrar edilen zihinde canlandırmanın öğrenme performansı için gerçek bir kazanç olduğunu ortaya koymuş.

Ayrıca beynin sağ ya da sol tarafını çalıştırmak da öğrenme üzerinde etkili.

Ramsland'ın bu konudaki tespiti şu: "Bunların her birini kendi zihinsel esnekliğinizi ve kıvraklığınızı

güçlendirmek için kullanmanız durumunda, olumu yönde öğrenme yetenekleri edinebilirsiniz."

Kitabın büyük bir bölümünde üniversite öğrencilerine hitap edildiği belirtilse de, hayat üniversitesinde hiç bitmeyen bir öğretim görenlerin okuması gereken bir kitap.

Anlayarak Hızlı Okuma ve Öğrenme Teknikleri; Adil Maviş, Hayat Yayınları, İstanbul, 1999.

OKUMA SIKINTILARINI AŞMA

Günümüzde iletişim araçlarının sayısının artmasına rağmen, kitap tartışılmaz yerini koruyor. Ancak okunacak kitap sayısı bir hayli fazla. İnsan bazen

şaşıyor; hangi kitabı okusam, hangilerini alsam diye. Kitabı edindikten sonra ise yeni bir macera başlıyor; okumak. Böyle bir ortamda hızlı okuma artık

olmazsa olmaz durumuna gelmiştir.

Uzmanlar 10 yaşında okumaya başlayan birinin 60 yaşına kadar ortalama 2.600 kitap okuyabileceği sonucuna varmışlar. Kaba bir hesaplama haftada bir kitap demektir. Günlük gazete, haftalık ve aylık dergileri de bunun içine katarsak listemiz kabarmaz. Belki bir çoğumuz için bu hayal edilemeyecek bir hedef olabilir. Ama korkulacak, çekinilecek bir durum yoktur. Hızlı okuma ile bu rakamdan daha fazlasını okuyabilir ve anlayabiliriz. Hızlı okuma seminerlerinin tanınan isimlerinden Adil Maviş, bu konuda sıkıntıları olanlara yardımcı oluyor, yol gösteriyor. Onun 'Anlayarak Hızlı Okuma ve Öğrenme Teknikleri' kitabı, Hayat Yayınları arasında yayınlandı. Hızlı okumayı engelleyen frenleri teker teker ele almış olması, bu konuda mazeret üretebilecekleri köşeye sıkıştırıyor. Engellerden biri olan 'Hızlı okursam anlayamam' düşüncesi için şöyle diyor: "Akılda gelişen beklentiler zamanla inanca dönüşür. İncanın da kendini gerçekleştirme kehaneti var.

132 KİŞİSEL GELİŞİM EL KİTABI

Eğer sabahları zor kalktığınızı düşünüyorsanız, bir süre sonra erken kalkamayacağınıza inanmaya başlarsınız." Ardından şunu tavsiye ediyor: "Gelişiminizi sürdürmek istiyorsanız şu sloganı benimseyin: Daha hızlı anlamak için daha hızlı okumalıyım. "

Görselliği, karikatürleri, alıştırılmaları ve şekilleri ile, sayıları fazla olmayan hızlı okuma kitapları arasına bir yenisi daha eklendi.

ii

ÖĞRENME-HIZLI OKUMA KİTAPLARI - 2

- . Not Alma Teknikleri; Renee & Jean Simonet, Arion Yayınevi, İstanbul, 1995.
- . Okuma Zenginliği; Roz Townsend, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1991;
- . Öğrenmeyi Öğrenmek; Ramazan Yıldırım, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1998.
 - . Süper Öğrenme, Kolay ve Hızlı Öğrenme Yöntemi; Sheila Ostrander, Lynn Schroeder, Altın Kitaplar, İstanbul, 1995.
- . Yeni Okuma Teknikleri; Barbara Blaha, Rota Yayınları, İstanbul, 1998.

134 KİŞİSEL GELİŞİM EL KİTABI

Kesintisiz Öğrenme; Mümin Sekman, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 1998.

ÖĞRENMEYİ ÖĞRENMEK

İnsanın hayatında fiziken varolmayan bir üçgen söz konusudur. Bu üçgen in bir köşesinde bilgi, diğerinde öğrenme ve ötekinde başarı yer alır. Üç kavram birbirine sıkı sıkıya bağlıdır. Eğer iyi bir öğrenme varsa, ardından kullanılabilir bilgi gelecek, o da başarıyı getirecektir.

Sizlere, nasıl başarılı bir biçimde öğrenebileceğimizi ve öğrenme gücümüzü kullanarak nasıl başarılı olabileceğimizi anlatan bir kitap takdim edeceğim.

. Mümin Sekman imzasını taşıyan 'Kesintisiz Öğrenme' adlı kitap, Alfa Basım Yayım Dağıtım tarafından yayınlandı. Genç yaşta olmasına rağmen, çok iyi bir performans sergileyen Mümin Sekman'ın, ikinci kitabı.

Peter Orueker'ın 'Kapitalist-ötesi toplum'unda belirttiği gibi, bilgi toplumunda; geleneksel üretim araçları olarak belirtilen sermaye, doğal kaynaklar ve emeğin yerini bilgi alacaktır. İçinde yaşadığımız toplum, insanı makinenin emrine verirken, bilgi toplumunda hakim güç, bilgi olacaktır. Böylece bilgi kavramını yerli yerine oturtunca, öğrenmenin önemi kat kat artıyor.

Yazar, öğrenmeye şöyle bakıyor: "Okuyarak veya yaşaya

rak, bilinçli veya bilinçsizce kendi kendinden veya başkalarından alınan bilgi ve duygunun, davranış veya düşünce düzeyinde meydana getirdiği değişikliktir." Dolayısıyla öğrenilen her şey insanda bir değişiklik meydana getirir.

ÖĞRENME - HIZLI OKUMA

135

Başka bir konu da öğrenme biçimleri. İnsanların yapılarına göre görsel, işitsel, dokunsal öğrenme biçimleri vardır. Görseller, gözleriyle gördüklerini daha çabuk öğrenirler. Bu bilgileri hafızalarında daha uzun bir süre saklayabilirler. Bilgiyi hafızaya kaydetmenin de çeşitli yolları var. Bundan biri tekrar. ABD' de yapılan bir araştırmada hiç ara vermeden, ilk defa öğrendikleri yabancı kelimeleri tekrarlayanlar 68 tekrarda öğrenirlerken, belli aralar vererek tekrarlayanla

rın 38 tekrarda öğren

dikleri tespit edilmiştir. Yazar bu konuda başka bir ayrıntı daha veriyor:

"İmam Hatip Liselerinde okuyanların da Kur'an Kerim' i ezberlerken tesbihin 33 boncuğunu kul

lanarak, yani 33 defa ay

nı kelimeleri tekrar ederek ezberlediklerini ilginçtir."

Dedim ya, insanların öğrenme biçimleri vardır diye. Dolayısıyla duyu

organlarıyla öğrenme arasında da bir bağ vardır. Yazar bu konuda şunları

aktarıyor: "Göz ile beyin arasındaki sinir hatları, kulak ile beyin arasındakine göre 20-25 kat daha güçlü olduğu için şu söz hep geçerli olacaktır: Görmek inanmaktır." Onun için Montaigne, eserlerini duvarlarında 57 tane özdeyişin yazılı olduğu bir odada yazıyordu.

Öğrenmede beynin fonksiyonları ise, bir ömre bedel. Hele bilinçaltı öğrenme var

ki, bu konulara vakıf olmayanların çok ilgisini çekeceğini zannediyorum.

Burada temas edemediğim öğrenme ile ilgili o kadar konu var ki, kitapta fazlasıyla bulacaksınız.

Göz ile beyin arasındaki sinir

hatları, kulak ile beyin

arasındakine göre 20-25 kat

daha güçlü olduğu için şu söz hep geçerli olacaktır: Görmek

inanmaktır.

:;!

~ o

~

~.en Q

~ ~ e:

tr:ı < ~

~ trj t'""'i

~

c:

~

~:

3

Q)

GÜZEL KONUŞMA VE HITABET

139

Etkili Konuşma; Cristina Stuart, Alfa Basım Yayım. İstanbul, 1999.

GÜZEL KONUŞMA VE HİT ABET KİT APLARI - i

. Bütün Yönleri ile Hitabet; Nejat Muallimoğ

lu, Avcıol Basım Yayın, İstanbul, 1998.

. Etkileyici Konuşma Sanatı; B. Kirchner, Al

- tın Kitaplar, İstanbul, 1995.
- . Etkili ve Güzel Konuşma Sanatı; George Kops, Gün Yayıncılık, İstanbul, 1999.
 - . Etkili ve Güzel Konuşma Tekniği; Dale Carnegie, Deniz Kitaplar Yayınevi, 1994.
 - . Güzel Konuşma Pratiği EI Kitabı; Cevdet Tellioğlu, Timaş Yayınları, İstanbul, 1996.
 - . Güzel ve Etkili Konuşma Sanatı; Emin Özdemir, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1996
 - . Hatiplik Sanatı; J. Brun Ros, Remzi Yayınevi, İstanbul.
 - . İknâ Eden Konuşma Teknikleri; Alfred Tack, Açılım Yayıncılık, 1997.
 - . Kiminle, Ne Zaman, Nerede, Nasıl Konuşmalı; Larry King. İnkılap Kitabevi, İstanbul, 1998.
 - . Konuşma ve Sunuş Teknikleri; Donald Weiss, Rota Yayınları. İstanbul, 1998.

ETKİLİ KONUŞMA TEKNİKLERİ

"İletişim araştırmacısı Profesör Albert Mehrebian tarafından kanıtlanmıştır ki, konuşmacının yaptığı etkinin ancak yüzde yedisi sözcüklerden kaynaklanmaktadır. Konuşmacının etkisinin yüzde 55 gibi önemli bir kısmı, görsellikten kaynaklanmaktadır: Nasıl görüldüğü, yüz ifadesi, işaretler, beden dili ve duruş vs.. Etkinin yüzde otuz sekizi sestene kaynaklanır: Kulağa güvenilir mi geliyor, sesi değişik ve dinlemeye değer mi?"

Alıntıladığım bu bölüm 'Etkili Konuşma' adlı kitabın hemen girişinde yer alıyor. Alfa Basım Yayım tarafından yayınlanan kitap, Cristina Stuart imzasını taşıyor. Yazar; Britanya'daki birçok büyük şirket yöneticilerine, satış işiyle uğraşanlara ve politikacılara etkili konuşma sanatını öğretmiş birisi. Kitapta aktardığı tekniklerin yanı sıra, yaşanmış örnekleri vermesinin altında sanırım böyle bir kariyeri yatıyor.

NLP' de (Neuro Linguistic Programming) temsil sistemleri denilen bir kavram var. Bu temsil sistemlerinden biri, işitsellik. İşitsel olan bir kişi, kelimelere daha fazla önem verir. Şiir gibi konuşur. Kullandığı ifadelerde, işitme ile ilgili kelimeler daha fazla yer alır. Kanaatirnce işitsel olan kişiler, etkili konuşma sanatını diğerlerine göre kolay öğrenebilirler.

Her ne olursa olsun, yazarında belirtildiği gibi, etkili konuşma yapmak öğrenilebilir. Yazar bunun yol ve yöntemleri

JVLP

140 KİŞİSEL GELİŞİM E1 KİTABI

ni fazlasıyla kitabında veriyor. Benim dikkat çekmek istediğim konu ise, beden dili. Yazar bu konuya şöyle bir giriş yapıyor: "Henüz siz ağızınızı bile açmadan dinleyicileriniz hakkınızda

birtakım tahminler yapmış olacak ve kendi kişisel deneyimleriniz ve önyargılarınız ışığında çoktan artı veya eksi puan vermiş olacaklardır." Dolayısıyla yaptığınız her davranış, duygularınızla ilişkili sinyalleri farkında olmadan verecektir.

Yapmacık hareketler, sinirliliğiniz ve el kol hareketleri beden dilinizin önemli sinyallerini oluşturur. Yazar! böyle bir durumun sonuçlarını veriyor: "Eğer içinizdeki panik duygusu kendisini ayaklarınızda ve kıpır kıpır ellerinizde gösteriyorsa, dinleyicileriniz bu durumdan rahatsızlık duyar, çünkü onlar sizin kontrollü olmanızı ister ve beklerler. Buna ek olarak, o andan itibaren size, görüşlerinize, ürününüze veya hizmetinize güvenleri kalmaz. Size inanmazlar, iyi dinlemezler ve söylediklerinizi kolayca unuturlar." Sanırım hiç kimse böyle bir duruma düşmek istemez.

Amerika'da yapılan bir araştırmada 3.000 insandan en kötü on korkularını sıralamaları istenmiş. 'Toplulukta konuşmak', ölüm, mali iflas, örümcekler ve

yılanların önünde birinci sırada yer almış. Sonuç bana çok çarpıcı geldi. Geçici olan 'Toplulukta konuşmak' gibi bir eylemin, kalıcı olan ölüm korkusundan öne geçmesi bir hayli şaşırtıcı:

Bir topluluğun önünde konuşma korkusu, beden dilini etkili bir şekilde kullanarak alt edilebilir. Yazar başlangıçta avantaj yakalamak için şunlara dikkat çekiyor: "Eğer kendinizden emin görünür ve kendinize inanırsanız, güven uyandırabilirsiniz ve dinleyicileriniz ne söyleyeceğinizi merakla beklerler."

Emerson'a ait bir sözle bitiriyorum: "Bütün hatipler bir zamanlar kötü konuşmacıydı."

çBölüm 9

NLP

143

İçerik Sizi Düşünmek; Cengiz Eren, Beyaz Yayınları, İstanbul, 1999.

içERİKSİZ DÜŞÜNMEK

"Dış dünyadan aldığımız bilgi ve enerji negatitse DNA'mız gelişmemekte, dış dünyadan aldığımız bilgi ve enerji pozitifse DNA yapımız büyümekte ve gelişmektedir; çınar ağaçlarının kökleri gibi. Biz dış dünyadan aldığımız bilgi ve enerji ile fizyolojimizibu şekilde değiştirmekteyiz aslında."

Yukarıdaki alıntı, kitabımızın nirengi noktasını oluşturuyor. 'İçerik Sizi Düşünmek' Cengiz Eren'in Beyaz Yayınlarıarasında çıkan kitabı. Yazara göre, duyu organlarımız ile aldığımız bü~n bilgiler farkına varılma ile doğ(U orantılı olarak hafızamızda yer alır, bizim olur.

Gelen bir bilgi farkına varılmazsa 10 ile 30 saniye arasında çok kısa süreli hafızamızda kalır ve sonra kaybolur yani unutulur. Farkına varıldığında ise "Çok kısa süreli hafızamızdan kısa süreli hafızamıza geçen elektrik akımı bu hücrelerin yapısını değiştirerek bu hücrede ribonükleik asit (RNA) oluşumunu sağlar."

Alınan bu bilgi de ilgi alanımıza girmiyorsa 10 ile 30 dakika arasında hafızamızda kalır sonra o da kaybolur. Gelelim şimdi en önemli aşamaya. "Uzun süreli hafızamıza geçen RNA doğrudan uzun süreli hafıza içinde var olan DNA'mıza bağlanır. DNA, RNA'nın bağlanmasıyla şekil değiştirirken RNA'nın taşıdığı bilgiler amino asitler olarak bu hücreye kaydolur ve bu bilgiler artık sonsuza kadar bizimle beraber kala

144 KIŞIsEL GELİŞİM EL KİTABI

caktır, hiç unutulmadan sonsuza kadar, biz unuttuğumuzu zannetsek bile." Bilimselolan bu açıklamayı, biraz açalım. Aldığımız bilgi, beynimize gelirken maddi bir varlığı yoktur. Ama o bilginin farkında olmamız ve ilgi alanımıza girmesi sonucu RNA oluşumuna sebep oluyor ve maddi varlığa dönüşüyor. Adeta bilgi canlanıyor.

Kitap benim ilgimi fazlasıyla çekti. NLP ile ilgilenenler, duyuların ve duyguların insan üzerindeki etkilerini merak edenlerin de ilgisini çekeceğini düşünüyorum.

NLP

145

9'

NLP ve Karşı Cinsle İlişkiler; Robin Prior - Joseph O'connor, Beyaz Yayınları, İstanbul, 2000.

~'

..

. KARŞI CINSLE İLİŞKİLERDE NLP

ılı

Yapılan incelemelerde eşler arasındaki geçimsizliğin ve anlaşmazlığın altında, eşlerin birbirlerinin ana temsil sistemlerini bilmemenin yattığı tespit edilmiştir.

Temsil sistemleri görsel, işitsel ve dokunsal şekilde sıralanır. Eşlerden birinin görsel, diğerinin işitsel olması ve bunların alt sistemleri ile konuşması, davranması, hareket etmesi diğeri tarafından anlaşılmayı zorlaştırır. Aynı temsil sistemine ait olan eşlerin ise daha iyi anlaşmaları muhtemeldir. 'NLP ve Karşı Cinsle İlişkiler' adlı çalışma, yukarıdaki temel düşünceyi biraz daha mercek altına alıyor. Görsel, işitsel ve dokunsal çatışmaların nasıl giderilebileceği ve uyumlu hale getirilebileceğini inceliyor. Kitabın yazarları Robin Prior ve Joseph Q'connor NLP üzerinde çalışmaları ile tanınıyor. Bu kitaplarında kişilerin NLP bilgisine vakıf olmaları gerekenden NLP'nin tekniklerini, uygulamalar halinde okuyucuya sunuyorlar; Kitap aynı zaman da Beyaz Yayınları'nın özel serisinin ilk kitabı.
ii<

i

i ID

NLP KİT APLARI - i

- . NLP Kişisel Liderlik; Turgay Biçer, Beyaz Yayınları, İstanbul, 1999.
- . NLP Sinir Dili Programlaması; Harry Alder, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1998.
- . NLP'nin İlkeleri; Joseph Q'Connor, Ian McDermott; Sistem Yayıncılık, İstanbul, 200 i.
- . Prensiere Dönüşen Kurbağalar; Richard Bandler - John Grinder, Alfa Basım Yayım, İstanbul, 1999.
- . Sihirli Anahtar; Anne Linden, Boyner Holding Yayınları, İstanbul, 1999.
- . Trans ve Değişim; Richard Bandler, Alfa Basım Yayım, İstanbul, 1999.
- . Uygulamalarla NLP; Sue Knight, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 19~9.

NLP

147

Negatif Limanlardan Pozitif Sulara; Oğuz Saygın, Hayat Yayınları, İstanbul, 1998.

NEGA TİF LİMANLARDAN POZİTİF SULARA

'Doğum: İstanbul, 1 952

İkinci Doğum: 1 996 yazı Anthony Robbins'in 'Sınırsız

Güç' adlı kitabını okumaya başladığı gün."

Bu satırlar Oğuz Saygın'ın biyografisinden aktardığı ifa

deler. Saygın'ın ideal motivasyon kitabı olarak nitelendirdiği Sınırsız Güç'ü okuduğunda hayatı değişir. İşte bu kitap, değişen hayatından bizlere aktardığı tecrübeleridir.

NLP, sinir dili prog

ramlaması olarak Türkçeye tercüme edilen, başarının biliminin kısaltılmışı. Son yıllarda dilimize bu alanda pek çok kitap çevrildi. Özellikle iş dünyasında ilgi çeken bu bilimi, Oğuz Saygın yaşadığı tecrübeleriyle renklendiriyor. Daha da önemlisi toplumun değişik katmanlarındaki insanlara bu bilimi yaymak için seminerler veriyor, toplantılar düzenliyor, müthiş bir efor sadediyor. Saygın, kitabında, yaptığı seminerler netice

Saygın, kitabında, yaptığı

seminerler neticesinde

insanlarda meydana gelen

değişimi, başarmayı anlatırken

kendi hayatındaki başarıları

okuyucusuyla paylaşıyor.

148 Kişisel GELİŞİM EL KİTABI

sinde insanlarda meydana gelen değişimi, başarmayı anlatırken kendi hayatındaki başarıları okuyucusuyla paylaşıyor.

Kitap beş bölümden oluşuyor. 'Beynini~deki zincirleri kırın' ana başlığını taşıyan birinci bölümde, verdiği seminerlerde etkilenen insanlardan çarpıcı örnekler ve onların kitaba alınan mektuplarının yanı sıra, NLP ile tanışma serüveni yer alıyor.

İkinci bölümde 'NLP'nin varsayımları' başlığı altında iletişimin, başarının, öğrenmenin ve düşüncenin sırları verilirken, NLP'nin en etkili kuralları örneklerle işleniyor.

Üçüncü bölümde, kitabı okuyan hedefe gitmeye hazır olduğunu ve eylem zamanının geldiğini hissediyor. Hedefe odaklanmak, inancın gücünü kullanmak, öğrenmeyi öğrenmek bu bölümden bazı alt başlıklar.

Dördüncü bölüm soruların aslında cevaplar olduğundan hareketle elli soruya cevap gibi cevaplar veriliyor. İşte bazıları;

Soru: Hangi mazeretler başarısızlık için geçerlidir? Cevap: Hiçbir mazeret;

Soru: Her şeyi başarmayı isteyen bir insan neyi başarır?

Cevap: Hiçbir şeyi;

Soru: Kişisel gelişim için ilk şart nedir? Cevap: Değişim.

Beşinci bölüm kitaba adını veren ifadelerden oluşuyor ve yolculuğun başladığını okuyucularına müjdeliyor.

İster NLP ile ilgilenin, ister hiç adını duymamış olun, bu kitabı okuduğunuzda kendinizden bir şeyler bulacağınıza eminim.

ol

G1

NLP

149

Değişim İçin Beyninizi Kullanın; Richard Bandler John Grinder, Alfa Basım Yayım, İstanbul, 1999.

NLP KİTAPLARINDA DÖNÜM NOKTASI

g

NLP ile ilgili belki dönüm noktası denilebilecek kitaplar dilimizi tercüme Mildi. Kitaplar diyorum; çünkü Üç kitap birden yayınlandı. Hem de NLP'nin kurucuları olan Richard Bandler ve John Grinder'in imzalarını taşıyan.

Alfa Basım Yayım takdire değer bir çalışma ile NLP konusundaki ilk eserler olan 'Prensİere Dönüşen Kurbağalar', 'Trans ve Değişim' ve 'Değişim İçin Beyninizi Kullanın' adlı kitapları yayınladı.

İkili, dünyanın en ünlü terapisti Milton Erickson ve yine ünlü aile terapisti Virginia Satir'in hastalarına uyguladığı teknikleri inceleyerek, onları modellediler. Daha sonra, aralarında iletişim kurdukları kelimelerin insanlar üzerindeki değişim gücünü keşfederek, düşüncelerin, değerlerin ve inançların değiştirilebileceği sonucuna vardılar.

Dilimize sinir dili programlaması olarak çevirebileceğimiz NLP, böylece 1970'lerden beri yaygınlaşmaya başladı. Türkiye'deki süreci ise, bir elin parmaklarını geçmeyen kişilerce gerek uygulama gerekse kitap çalışmalarıyla devam' ediyor. Akademik çalışma yapan kişilerin bulunması ise ayrı bir sevinç kaynağı.

Kitaplar, NLP'nin çıkış noktasını merak edenler için önemli.

l1!

iii

150 KİŞİSEL GELİŞİM EL KİTABI

NLP

151

Türkiye'den NLP ve Siberetik Uygulamaları-I; Tamer Dövücü, Beyaz Yayınları, İstanbul, 1999.

sistem birleşip daha büyük bir sistemi oluşturabilir.
7 - Sistemlerin büyüme sınırları ve optimal büyüklükleri vardır.

8- Sistemi oluşturan parçalar harekete geçtiğinde parçaların toplamından fazla şeyler oluşur. 9- Sistemde dinamik karmaşıklık vardır. 10- Sistem bir ağ olabilir. Karmaşık bir sistemde parçalar arası ilişkiler birden fazla olabilir. 11- Sistemin istikrarı ilişkilerin karmaşıklığına bağlıdır. 12- Sistemlerin olduğu her yerde 'yan etki' vardır. Siz de sistem kabul ettiğiniz bir konuyu bu özellikler çerçevesinde bir değerlendirin, ilginç sonuçlara ulaşacağınızdan eminim.

NLP VE SIBERNETİK

İster tercüme isterse yerliler tarafından yazılan ve yayınlanan NLP kitaplarında bir nokta dikkatimi çekti: Her yazar NLP'nin içinde yer alan farklı bir konuya eğiliyordu. Bununla birlikte, NLP'nin içine başka alanlardaki uygulamaları da dahil ediyorlardı. Tamer Dövcü tarafından kaleme alınan Türkiye'den NLP ve Siberetik Uygulamaları' adlı kitap bunun son örneği. Beyaz Yayınları arasında çıkan eser, adından da anlaşılacağı üzere NLP ile sistem düşüncesini birleştiriyor.

Sistem düşüncesinin evrenden başlayarak insana kadar her şeyi içine alması, onun uygulanmasını kolay kılıyor. Yazara göre sistemin özellikleri şunlar:

- 1- Sistemler bir bütün olarak fonksiyon gösterirler. Sistemin bir parçasını çıkarır ya da eklerseniz sistem değişebilir veya bozulabilir.
- 2- Sistemi ikiye bölerseniz iki küçük sistem oluşmaz. Sistem bozulur.
- 3- Sistemdeki parçaların yerleri veya diziliş sıraları çok önemlidir. 4- Sistemdeki parçalar bağlantılıdır ve birlikte iş görür. 5- Davranış bütün yapıya bağlıdır. Yapı değişirse davranış değişir.
- 6- Sistemler basit veya 'karmaşık olabilir. Ya da pek çok

152 KİŞİSEL GELİŞİM E1 KİTABI

NLP

153

ii!

Yöneticiler İçin NLP; Dr. Harry Alder. Sistem

Yayıncılık, İstanbul. 1998. ..

verici şeyler yapmaya başlayabilirsiniz; olumsuz inançlarınız yerine, sizi güçlendirecek inançlar koyabilirsiniz; önemli zamanlarda ruh halinizi kontrol etmeye başlayabilirsiniz; bir başka kişide hayranlık duyup, aynısının sizde olmasını isteyeceğiniz davranış ve becerileri alıp kullanabilirsiniz." NLP, sihirli bir değnek değil elbette. Ama belli bir sıra takip edilerek sonuçlara ulaşılabilir. Öncelikle ne istediğinize karar vermeniz lazım. Kararı pratiğe geçirmek için 'bir şey yapmak' gerekiyor. Daha sonra kenara çekilip 'olan bitenlerin farkına varmak' geliyor. Eğer kararlara istenilen şekilde gidilemiyorsa, 'esneklik' gösterilmeli. NLP'nin esnekliğe bakışı ise şu: "Standart bilgelik, 'Dene, dene ve bir daha dene'dir. NLP'nin yaklaşımı ise 'Başlangıçta başaramıyorsan, farklı bir şey dene'dir. Zaten NLP'nin varsayımlarından biri şu değil mi: "Başarısızlık yoktur, sadece sonuçlar vardır."

Buraya kadar söylediklerimiz, işin bilgi kısmıydı. Michael O'Brien, NLP süreçlerini kullanmanın ardından 1500 metre serbest stil yüzmede, olimpiyat altın madalyasını kazandı. Anthony Robbins ve Stephen Covey başta olmak üzere, dünyanın sayılı insanları NLP tekniklerini kullanıyor. Türkiye'de ise Oğuz Saygın ve Turgay Biçer gibi isimler var.

Yöneticiler için denmesine rağmen, bir önceki kitaptan daha anlaşılır (belki bana öyle geldi) ve daha mükemmel bilgiler içeriyor. O bakımdan NLP ile ilgilenen ya da hedeflerine ulaşmada problemler yaşayanların incelemesi gereken bir kitap.

yÖNETtCİLERE NLP

NLP, bir dünya güzelliğinin ve bir dünya başarı tekniklerinin bir arada toplanmış halini gösteren üç harf. Neoro Linguistic Programming ya da dilimizdeki şekliyle Sinir Dili Programlaması. Ancak bu kadar basit değil. Dedim ya, bir dünya başarı teknikleri. Hangisini seçersen seç.

Nöroj görme, işitme, hissetme, tatma ve koku alma gibi duyularla ilgili süreçleri ifade eder. Linguistik, anlayışımızı etkileyen ve karşılıklı iletişimin dayalı olduğu dille ilgili kısmıkasteder. Programlama sözcüğü ise, davranışlarımızda ve sonuçta elde edilecek değişimleri gerçekleştirmek için duygular, inançlar ve düşüncelerimizi düzenlemeyi anlatır.

Bu bilgileri 'Yöneticiler için NLP' adlı ve Sistem Yayıncılık tarafından yayınlanan kitaba atıfta bulunmak için anlattım. Kitap, konunun uzmanı olan ve daha önce adı geçen yayınevi tarafından 'NLP:Sinir Dili Programlaması' adıyla bir kitabıdaha yayınlanan, Dr. Harry Alder'a ait.

NLP'nin kendine göre uzun yıllar boyunca gözlemlenen varsayımları; ve ilkeleri mevcut. Bunları kendi kişiliğinde ya da işletmelerinde uygulayanlara büyük ayrıcalıklar sağlıyor. NLP ilkelerini uygulamak ne fayda sağlar sorusuna, Alder şöyle cevap veriyor: "Daha ikna edici olabilirsiniz; iletişimden zevk almaya ve iletişim konusunda gelişmeye başlayabilirsiniz; gün lük dille hedefleri~ize ulaşmanıza yardımcı olacak, hayranlık.

~

o:

~

~:

3

~ o

i W1

ii

HAFIZA . DÜŞÜNCE' ZEKA

157

Leonardo Da Vinci Gibi Düşünmek İçin Çalışma Kitabı; Michael Geib, Beyaz Yayınları, İstanbul, 2000.

DA vtNct TARZ! BİR UYGULAMA KİTABI

Daha önce yayınlanan . 'Leonardo Da Vinci Gibi Düşünmek' kitabından sonra 'Leonardo Da Vinci Gibi Düşünmek İçin Çalışma Kitabı', binyılın dahisinin düşüncelerini uygulama imkanı sağlıyor.

Michael Geib, havada üç veya daha fazla cisim çevirme şeklinde isimlendirilen 'Janglörlük Sanatı'nın kurucusu olarak tanınıyor. Onun Dünya Beyin Kurulu Başkanı Tony Buzan ile birlikte janglörlük üzerine yazdığı kitabı, geçtiğimiz yıllarda diimize kazandırılmıştı.

Geib, çalışma kitabında Da Vinci'nin 7 prensibini günümüzün şartlarına uyarlamaya çalışıyor. Büyük ustanın 'Sensazione' olarak isimlendirdiği ve duyguların deneyimleri daha canlı hale getirilmesi dikkat çekici bir bölüm. Önce kendini değerlendirme ile başlanıyor. Sonuçta duyuların çaprazlama olarak kullanılması anlamına gelen 'Sinestezi' eşiğine ulaşıyor. Orada bir duyuyu diğer duyu ya da duyulara dayanarak tanımlama yapılabiliyor. Renklerin 'sıcak' ya da 'soğuk' olup olmadığı anlaşılabilir. Ya da renklerin 'tiz' veya 'bas' sesleri işitilebiliyor.

Çalışma kitabı, Da Vinci'nin hayata veda ettiğinin üzerinden yıllar sonra bile insanlara, insanlığa ışık tutabiliyor. Tabii ki uygulayanlara.

HAFİZA-DÜŞÜNCE-ZEKA KİT APLARI - i

- . % i 00 Düşünce Gücü; Jack Ensing Addington, Akasha Yayınevi, İstanbul, 1996.
- . i O Günde Kusursuz Bellek; Joyce Brothers, Edward P. F. Eagan, Varlık Yayınevi, 1996.
- . Akhm En İyi Şekilde Kullan; Tony Buzan, Arion Yayınevi, İstanbul, 1995.
- . Altı Ayakkabılı Uygulama Tekniği; Edward De Bono, Remzi Kitabevi, 1st. 1998.
- . Altı Şapkah Düşünme Tekn.iği; Edward De Bono, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1997.
- . Bellek Eğitimiyle Ammsama Yöntemleri; Tony Buzan, Epsilon Yayınları, İstanbul,1996.
- . Bellek Güçlendirme Teknikleri; Donald H.Weiss, Rota Yayınları, İstanbul, 1993.
- . Beyin Gücünü % i 00 Kullanma Tekniği; Scott Witt, Gün Yayıncılık, İstanbul, 1999.

HAFİZA - DÜŞÜNCE - ZEKA

159

'ş Yaşamında Duygusal Zeka; Hendrie Weisinger, MNS Yayıncılık, İstanbul, 1998.

DUYGULARI ZEKAYLA YÖNETMEK

Günlük hayatınızda pek çok kez yaşamışsınızdır ya da en azından şahit olmuşsunuzdur. Öfkesinden yüzü kıpkırmızı kesilmiş, sinirinden oturduğu koltuğun kenarını sıkı sıkıya tutan, endişeli bir durum sonucunda elindeki kalemi masanın üstünde tıklatan, gülümsediğinde ise mutlu olduğunu belirten kişilerle...

Yukarıda saydığım durumlar, insanın iç dünyasında oluşan duyguların dışa yansımalarından başka bir şey değil. Eğer bunlar gerektiği zamanda ve uygun bir şekilde ortaya çıkmazlarsa insanı zor durumda bırakabilir. Dolayısıyla duyguların kontrol edilmesi, daha doğrusu akıllıca kullanılması gerekir.

Böyle bir tanım, aynı zamanda 'duygusal zeka' için de geçerli. Kısaca duygusal zeka, "duygularınızdan kendi davranışlarınızı yönlendirmek için yararlanarak olumlu sonuçlar elde etme" sanatıdır.

'İş Yaşamında Duygusal Zeka'; 'İş Yaşamında Öfke'nin de yazarı olan Hendrie Weisinger'in kitabı. Aynı zamanda bu konularda yayın yapmaya başlayan MNS Yayıncılık'ın da ilk kitabı. Hatırlanacağı gibi, Daniel Goleman 'Duygusal Zeka' kitabıyla dünyada bir çığır açmıştı. Weisinger'in kitabı, duygusal zeka teorilerinden elde ettiği sonuçları herkesin anlayabileceği biçimde kaleme alması ve uygulamalara yer vermesi yönünden bence önemli.

Tekrar duyguların kontrol edilebilmesine dönelim. Bu açıdan müjde li bir haber aktarabilirim: "Duygusal zeka yüksel

HAFİZA - DÜŞÜNCE. ZEKA

160 KİŞİSEL GELİŞİM EL KİTABI

tilebilir, geliştirilebilir, arttırılabilir; doğuştan var ya da yok olan bir özellik değildir. Duygusal zekanızı, yeteneklerinizi ve becerilerinizi öğrenerek ve bu alanlarda alıştırmalar yaparak geliştirebilirsiniz. Benlik bilinci, duygu yönetimi, kendi kendini motive etme yetenekleri de bunların arasındadır."

Weisinger'in saydığı duygusal yetenekleri geliştirme arasında, duygu yönetimini diğerlerine göre biraz daha önemsiyorum. Yazarın da belirttiği gibi, duyguları kontrol etmek ya da yönetmek, onları bastırmakla aynı

anlama gelmiyor. Duyguları anlamak ve bundan yararlanarak karşılaştığımız durumları lehimize çevirmek demektir.

. Burada yazar bir örnek veriyor: Bir toplantıda şefiniz, ortalığı çınlatarak yapmış olduğunuz bir öneriyi aşağılıyor. Bir an siz de 'Düşüncesiz geri zekalı, asıl sen işini bilseydin, bunun ne kadar parlak bir fikir olduğunu görebilirdin!' şeklinde cevaplar veriyorsunuz.

Weisinger, böyle bir durumun duygusal zeka kullanılarak nasıl çözüleceğini açıklıyor: "Önce kızgınlığınızın bilincine varırsınız. Sonra düşüncelerinizi düzene sokarsınız. Ardından da kendinizi yapıcı bir iç diyoloğa yönlendirirsiniz: 'Mantıksız davranıyor. Ben onun seviyesine inmeyeceğim. Kızgınlığımı belli etmeyeceğim. Önerinin iyi olduğunu biliyorum.' Sonra da hızlı nefes alma, kalp çarpıntısı gibi bütün fizyolojik değişiklikleri dengeleyebilirsiniz."

İş yaşamında duygusal yönde başarılı olmak isteyenler için bir el kitabı. Duyguları kontrol etmek ya da yönetmek, onları bastırmakla aynı anlama gelmiyor. Duyguları anlamak ve bundan yararlanarak karşılaştığımız durumları lehimize çevirmek demektir.

161

Duygusal Zekanızı Değerlendirin; Siegfried Brockert-Gabriele Braun, MNS Yayıncılık, İstanbul, 2000

DUYGUSAL ZEKA TESTLERİ

Duygusal Zeka (EQ) Daniel Goleman'ın tüm dünyaya du yurduğu bir kavram. Yaklaşık 90 yıl boyunca insanlar hep IQ'larına (zeka bölümlemesine) göre değerlendirildi. Goleman'ın araştırmasıyla IQ'dan daha önemli ve yaşam da ondan daha etkili olan EQ kamuoyunun gündemine geldi. Ardından birçok çalışma yapıldı, kitaplar yazıldı. Bunların bir kısmı dilimize de kazandırıldı.

'Duygusal Zekanızı Değerlendirin' adlı kitap, bu tip çalışmaların yeni bir halkası. Siegfried Brockert-Gabriele Braun ikilisinin kaleme aldığı çalışma MNS Yayıncılık (021634532 05)'tan çıktı. Kitapta 52 adet EQ testi bulunuyor. Do:ayısıyla her haftaya bir test düşüyor. Testler bir oturuşta doldurulacak cinsten değil. Biraz emek harcamak gerekiyor. Ayrıca EQ hakkında genel bilgilendirmeler de yer alıyor.

Duygusal Zeka kaynak kitapları arasına ikilinin çalışması nı da not etmekte fayda var. .

HAFİZA - DÜŞÜNCE - ZEKA

163

Liderlikte Duygusal Zeka, Robert Cooper - Ayman Sawaf, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1999.

EQMODEI1

HAFİZA-DÜŞÜNCE-ZEKA KİT APLARI - 2

Geçtiğimiz yüzyılın başlarından itibaren duygular bilim dışı kabul edilmiştir. Dolayısıyla duyguların bilimde yeri olmadığı gibi, iş dünyasında da eğitimde de yeri yoktur düşüncesi hakim olmuştur. Ancak Duygusal Zeka (EQ) kavramının ortaya atılması ile birlikte duygular, zekanın ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Hatta bilim adamları 21. yüzyılda pratik ve yaratıcı zeka ile birlikte EQ'nun gittikçe önem kazanacağı öngörü rüsünde bulunmaktadır. .

Sistem Yayıncılık'tan çıkan 'Liderlikte Duygusal Zeka' adlı kitabın yazarları olan Robert Cooper ile Ayman Sawaf da IQ'nun geçmişte her dönem tek başına egemen olduğunu belirtirler. Onlar EQ'ya dayalı modelin daha tutarlı ve daha insana

dayalı olduğu görüşündedirler: "Bu model, insanları canlı, üretici, etkileşimli varlıklar; değişim, öğrenme, büyüme, esin verme, yaratma, sinerji ortaya koyma ve dönüştürmeye ilişkin doğal yeteneklere sahip varlıklar olarak görmektedir."

Duygusal zeka üzerinde yoğunlaşma ve onu geliştirmek için ise bir başlangıç çalışma planı öneriyor: "Bu plan, duygusal zekayı psikolojik çözümleme ve felsefe alanından çıkararak ve doğrudan bilime, keşfe ve uygulamaya sokan Dört Köşe Taşlı Model'dir." Dört Köşe Taşlı Model; duyguları öğrenmek, duygusal zindelik, duygusal derinlik ve duygusal simya bölümlerinden oluşuyor. Bilgi çağında, yönetimde ve organizasyonlarda EQ'nun yerine merak edenler için akademik bir çalışma.

- . Beyin Gücünün Sırları; Harry Lorayne, Cep Kitapları, İstanbul, 1997.
- . Beyinle Satış; Tony Buzan-Richard Israel Unifree Kültür Yayını, İstanbul, 1997.
- . Beynin Kimliği ve Becerileri; Mehmet Sallam, Denge Yayınları, 1997.
- . Beynin ve Yaşamın Gizleri; Korkut Yalıtıkaya, Altın Kitaplar, İstanbul, 1995.
- . Çocuklar Sorun Çözüyor; Edward De Bono, İnkılap Kitabevi, İstanbul, 1995.
- . Dehamn EI Kitabı; Tony Buzan/Raymond Kenne, Sabah Kitapları, İstanbul, 1996.
- . Duygusal Zeka Neden IQ'dan Daha Önemlidir?; Daniel Goleman, Varlık Yayınları, İstanbul, 1998.
- . Düşünce Gücü, Yaratıcı Düşüncenin Sırları; Edward De Bono, ABC Kitabevi, İstanbul, 1997.

ii

164 KİŞİSEL GELİŞİM EL KİTABI

HAFİZA - DÜŞÜNCE - ZEKA

165

Beyin Geliştirme- Kendinizi Akıllandırma Egzersizleri; Marilyn vos Savant, İm Yayın Tasarım, İstanbul, 1998

TEKİNTE DÖNÜN, ZEKANIZI GELİŞTİRİN

HAFİZA-DÜŞÜNCE-ZEKA KİTAPLARI - 3

insan beyni belli sınırlar içinde kaldığında gelişmez. O zaman insan, başının içinde yer alan beyne, sadece ev sahipliği yapmış olur. Ancak onu yönetemez. "Eğer bir insan kendi yaşamında zihinsel çaba sarf etmek için herhangi bir ihtiyaç duymuyorsa, büyük olasılıkla haklıdır. Yaşadığı hayat böyle bir şeyi gerektirmiyordur." Beynini çalıştırmayanları bu şekilde tanımlayan sözler, Marilyn vos Savant'a ait.

Savant, im Yayınları tarafından dilimize tercüme edilen "Beyin Geliştirme - Kendinizi Akıllandırma Egzersizleri" kitabının yazarı. Aynı zamanda Stanford-Binet zeka ölçüm testinde ölçülmüş en yüksek IQ değerine sahip. Normal derece 100 iken o, 230 gibi inanılmaz bir rakam yakalamış.

Savant, kitabında 12 haftalık bir program çiziyor. Kitaba 'balıklarna' dalmadan önce okuyucularına bir uyarısı var: "Mükemmel bir vücudu yalnızca birkaç saatte geliştiremeye

.. ceğinizi unutmayın. Aynı durum zihniniz için de geçerlidir."

Eserde toplam 155 adet beyin geliştirici teknik tavsiye ediliyor. İlk başta verilen teknikleri incelediğinizde, bunlar bizim bildiğimiz şeyler diyebilirsiniz ama bir bütün olarak baktığınızda, resmin tamamını görebiliyorsunuz ve Savant'a hak veriyorsunuz.

- . Düşünmek, Öğrenmek, Unutmak; Fredric Vester, Arltan Yayınevi, İstanbul, 1997
- . Hızlı Düşünme ve Cevap Verme Yöntemleri; Patrick Quinn, Rota Yayınları, İstanbul,

1995

- . İş Hayatında Yaratıcılık; Paul Birch-Brian elegg, Rota Yayınları, İstanbul, 1997
- . Problem çözümünde Yaratıcılık; Donald Weiss, Rota Yayınları, İstanbul, 1998
- . Yaratıcı Düşünce; Nuray Sungur, Evrim Yayınevi, İstanbul, 1997
- . Yaratıcı Düşünme ve Beyin Fırtınası; Geoffrey Rawlinson, Rota Yayınları, İstanbul, 1995
- . Yaratıcılık (Creativity); Trevor Bentley, Hayat Yayınları, İstanbul, 1999

166 KİŞİSEL GELİŞİM EL KİTABI

HAFIZA - DÜŞÜNCE - ZEKA

167

Birinci beyin geliştirici olarak verilen teknik şu: Zihinsel katılığı yenin ve okuduğunuz kitabı karalayın. Gerekçesini ise şu şekilde izah ediyor:

"Bilgilendirici bir kitabı okumak, yazarın bilgi verdiği, okuyucunun ise uysalca bilgilendiği edilgen bir eylem olmamalı. Kendi düşünceleriniz son derece önemlidir, bu nedenle onları kaydedin." Bunu yapmaktan hedeflenen ise, zihnin bir bölümünün işleyişini engelleyen tıkanıklığı açmak.

Kitapta, verilen beyin geliştirici tekniklerde, şu zamana kadar bildiklerinizi yeniden sorgulayın hatta bu dininiz bile olsa fikri, sistemin çıkış noktası. Savant'a göre, "Herhangi bir konuda yılmadan çocukluk inançlarına bağlı kalmak; zihninizi yeni düşüncelere, hatta diğer eski düşüncelere kapamak ve zekanızı öldürmektir." Bu, itikadımıza göre, sakat bir düşüncedir. Tahkiki iman meselesi yüzyıllardır İslam'ın gündemindedir.

Kelime bilgisini geliştirmek, anlayış ve sezgiyi ilerletmek, matematik ve mantığı yeniden kullanıma sokmak, duyguları dikkate almak Savant'ın tekniklerinin ana başlıkları.

Kısacası insanın içine dönüp kendini keşfetmesiyle, zekanın ilerlemesi doğru orantılı.

Kelime bilgisini geliştirmek, anlayış ve sezgiyi ilerletmek. matematik ve mantığı yeniden kullanıma sokmak, duyguları dikkate almak Savant'ın tekniklerinin ana başlıkları.

Janglörülük Sanatı Üzerine Dersler; Tony Buzan Michael J. Geib, Arion Yayınevi, İstanbul. 1998.

POTANSİYEL DAHİYE DERSLER

Sizlere şimdiye kadar ismini bilmediğinizi 'ama mutlaka gördüğünüzü tahmin ettiğim bir' sanat' dalından bahsedeceğim: Janglörülük. Buna kısaca, el çabukluğu ile top ya da benzeri şeyleri havaya atıp tutma diyebiliriz.

Böyle bir tanımlamayı duyduğunuzda ne hissedersiniz? Hoş gelebilir, hatta eğlenceli de olabilir. Ancak altında yatanın öğrenme biçimleri, beynimizi kullanma ve gerçek potansiyelimize erişebilme gibi kavramlar olduğunu söylersem şaşırmayın. Hele bu düşüncelerin ardındaki isimlerden biri Tony Buzan olursa... Daha önce Buzan'ın 'Aklını En İyi Şekilde Kullan' kitabını dilimize kazandıran Arion Yayınevi 'Janglörülük Sanatı Üzerine Dersler' kitabıyla da yayınlarını sürdürüyor.

Kitapta Buzan imzasıyla birlikte Michael J. Geib ismini de görüyoruz. Geib, zihin ile beden uyumu üzerine Janglörülük Metaforu Metodu'nun yaratıcısı ve bu işin dünya çapındaki öncüsüdür.

Hep söylenir 'Beynimizin tüm fonksiyonlarını kullanamıyoruz.' diye. Geib ve Buzan ikilisi çerçeveyi daha net ortaya koyuyorlar: "Beynin sahip olduğu neredeyse sınırsız öğrenme kapasitesi sayesinde her insan potansiyel bir dahidir. Öğrenmeyi öğrenerek bu dehayı ortaya çıkarabilirsiniz."

Janğlrlkle dahilik arasında nasıl bir bağlantı var? Bazı insanlar bedenen çok gelişmiş olmalarına rağmen, beyin aynı oranda fonksiyonunu icra edemez. Bunun tersi de doğrudur.

İşte janğlrlk "Her iki elinizi aynı biçimde rahatlıkla kullanabilme yeteneğinizi geliştirir. Beden ve beyin iki kısımlararasındaki ritmik koordinasyonun gelişmesine yardımcı olur." Bununla da kalmaz, "Düzenli olarak yapılan janğlrlk egzersizleri beyin ve bedenin iki kısmının da eşit çalışmasını sağ

lar." Muhammed Ali'den Michael Jordan'a kadar birçok kişi, iki elini veya ayağını kullanabilme yeteneğine sahipler.

Her sistemde olduğu gibi burada da bazı teknikler söz konusudur. nceliikle janğlrlk yapacak kişi, ulaşmak istediği noktayı zihinde canlandırmalı ve işin mkemmeline erişmiş olanları modellemeli. 'Mükemmellik videoları' vasıtasıyla da modellenen kişinin görüntüleri beyinde netleştirilmelidir.

Kitaptan çok çarpıcı bir örnek aktarmak istiyorum. Zihinde canlandırmanın etkilerini ölçmek için Avustralyalı bir psikolog,  ayrı grupta basketbol çalışması "yürütüyor. Birinci

gruba devamlı olarak her gün yirmi dakika idman yaptırılıyor. İkinci gruba, basketbola dair her şeyi unutmaları telkin ediliyor. nc gruptan sakın bir şekilde yere oturmaları, başarılı atışlar yaptıklarını düşünmeleri ve topun potadan geçişini hissetmeleri isteniyor. Sonuç; birinci grubun atışlarında yüzde 24 gelişme, ikinci grupta gelişme yok ve üçüncü grupta yüz 'de 23 oranında gelişme kaydediliyor.

Kitapta ayrıca beyninizin okipital kısmını yani sonsuz sayıda görüntünün saklandığı arşivi harekete geçirmeyi, korkuları yenmeyi, alışkanlıkları değiştirmeyi de bulabilirsiniz.

HAFIZA - DüşüNCE - ZEKA

169

Sağ Beyin Yöneticisi; Harry Alder, Kariyer Yayınları, İstanbul, 2000.

SAG BEYNI KULLANMA

İş dünyasında yöneticilerin genellikle işletme benzeri okullardan mezun olmaları tercih edilir. Hiç olmazsa iktisat ya da mühendislik eğitimi veren okullardan olmalarına dikkat edilir. Bu eğitimleri alan kişiler daha ziyade beyinlerinin sol yanlarını kullanırlar. İşletme, iktisat ve mühendislik eğitimleri beyin sol yanına hitap eder.

Dr. Harry Alder, NLP konusunda yayınladığı kitaplarıyla

tanınıyor. Bazıları dilimize de çevrilen kitaplarının sonuncusu; 'Sağ Beyin Yöneticisi'. Yöneticiler tarafından pek kullanılmayan, hatta küçümsenen sağ beyin fonksiyonlarının bilinçli bir şekilde kullanılması üzerine incelemelerde bulunuyor.

Sezgi, hayal etme, ~atırlama, rüya gibi konular sağ beyin kullanım sahasına giriyor. Kitapta beyin bu işleyiş biçimi teknikleri ve uygulamalarıyla okuyucuya veriliyor.

İş dünyasında beyin her iki yarıkresini de çalıştırarak, kişisel ve mesleki başarılarla ulaşmayı hedefleyenler için farklı bir yönetim kitabı.

Kitap, Kariyer Yayınları arasında yayımlandı.

HAFIZA - DüşüNCE - ZEKA

171

Bellek Geliştirme, Unutmayı Unutun; Roland. Geisselhart-Marion Zerbst, Evrim Yayınevi, İstanbul, 1998.

UNUTMAYI UNUTMAK İSTER MİSİNİZ?

HAFIZA-DüşüNCE-ZEKA KİTAPLARI - 4

Gazetelerde sık sık rastlıyorsunuz. Çeşitli alıştırmalar verilir ve sonuçta ne kadar zeki olduğunuz değerlendirilir. Burada yapılması istenen alıştırmalar

incelendiğinde, kişinin IQ'sunun yüksek olması veya düşük çıkmasının kişinin zekiliği ile ilgisi olmadığı görülür. Çünkü burada yüksek puan almak için bilinmesi gereken beş altı teknik vardır. Bunlar bilindiğinde kişinin IQ'su yüksek çıkar.

Geisselhart Yöntemi'nin geliştiricisi olan Roland Geisselhart'ın Evrim Yayınevi tarafından yayınlanan 'Bellek Geliştirme-Unutmayı Unutun' adlı kitabında, karşılaşılabileceğiniz bu tip testler ve bunlarla başa çıkma teknikleri yer alıyor.

Zeka testleri; temelde altı noktadan hareket eder. Kavramlar, alışveriş listeleri, uzun cümleler, yabancı sözcükler, kişilerin isimleri ve yüzleri, sayıları hatırlama.

Şimdi bunları örnekledirelim. Yazarın verdiği uzun listeden birkaçını alacağım. Timsah-Postacı, Yılan-Kol saati, Parfüm-Domates, Sandviç-Posta kutusu. Herbiri, çok farklı olan kavramları birbiri ile bağlantılayarak nasıl hatırlayabiliriz?

Kitapta yer alan tekniklerden ilki kavramları hatırlayabilen geliştirilen ilişkilendirme yöntemi. Geisselhart anlatıyor: "Bir 'timsah' ile 'postacı'yı nasıl ilişkilendirebilirsiniz? Bu hiç

. Yaratıcılık ve Yenilik; Ramazan Yıldırım, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1998.

. Zen Ve Yaratıcı Yöneticilik; Albert Low, Etiler Yayınevi, 1994.

. Zihinsel Becerileri Geliştirmek; Madelyn Burley-Allen, Rota Yayınları, İstanbul, 1997.

172 KİŞİSEL GELİŞİM E1 KİTABI

de zor olmayacaktır. Düşünün ki bahçenizde bir timsah var ve postacı geldiğinde onun bacağını ısıyor. Postacı da timsahı ısıyor, bu kavga sırasında bütün mektuplar yere dökülüyor."

İlişkilerdirme yönteminin özelliği, beynin sağ yarısına hitap etmesidir. Böylece hatırlanmak istenen kavramlar beyinde komik bir şekilde canlandırılır. Canlandırılan sahne ne kadar canlı olursa, hatırlamanız o kadar kolay olur. Kavramları hatırlamada başka bir yöntem, daha doğrusu ilişkilendirmenin bir alt kategorisi: ise yerine koyma. Yukarıya aldığımız iki kavramı (yılan-kol saati) bu yöntem ışığında hatırlayalım: "Bileğinizde kol saati yerine bir yılan sarıllı olduğunu düşünün ve saate her bakmak istediğinizde bileğinizdeki yılanın size tıslamasını duyun. Yılan, kol saatinin yerine geçmekte, bir anlamda onun yerini doldurmaktadır."

Şimdi de başka bir tekniği aktarmak isterim. Evden çıkmadan kafanızda bir alışveriş listesi yapıyorsanız. Ancak akşam eve geldiğinizde bunlardan en az biri eksik çıkıyor. Bu gibi bir durumu herhalde yaşamışsınızdır. İşte bir alışveriş listemiz ve hatırlanması: "İşten çıkınca önce gözlükçüden camlarını değiştirmesi için bıraktığınızı gözlüğünüzü alacağınızı, sonra da eşinizin kardeşine doğum günü armağanı olarak bir kravat ve onun eşine de çiçek almanız gerektiğini varsayalım. Bunları olabildiğince gülünç ve özgün bir biçimde birbiriyle nasıl ilişkilendireceksiniz? Çok kolay, canlandıracağınız görüntüde, gözlüğünüzü, kravatınıza düğümlersiniz, ceketinizin üst cebine de bir buket çiçek takarsınız olur biter."

Bu aktardığımız yöntemlerde canlandırma meselesi size

garip veya biraz uçuk gelebilir. Ancak şurası unutulmamalıdır;

. sağ beyin hayal kurar, duygular, sezgi ve yaratıcılık orada toplanmıştır. Dolayısıyla canlandırma bunları harekete geçirir. Hatırlamak istediğiniz bilgiyi çok kolay bir şekilde hafızaya alır.

HAFİLA . DÜŞÜNCE' ZEKA

173

Oretken Düşünme; Geoffrey Petty, Timaş Yayınları, İstanbul. 1999.

YARATICI DÜŞÜNME SÜRECİ

İnsan düşünceleriyle vardır. Düşünme yeteneğiyle diğer canlılardan ayrılır. Ancak düşüncenin de bir sistematiği vardır. Bu konularda çeşitli çalışmalar

yapılmıştır. Timaş Yayınları'nın 'Daha iyi nasıl: serisinden çıkan 'Üretken Düşünme' ad

lı kitap, yaratıcı düşünce

nin ortaya çıkma safhalarını inceliyor.

Yaratıcı düşünce farklıdır. Sıradan ortamlarda ortaya çıkmaması da normaldir.

Onun için kimilerin göre sıcak bir banyoda, kimilerine göre de kitap okurken ortaya çıkar. Hangi ortamda or

taya çıkarsa çıksın, onun da bir süreci vardır..

Yazar Geoffrey Petty, yaratıcı sürecin altı safhadan oluştuğu görüşünde:

"Bunlar; ilham, netleştirme, damıtma, gayret, değerlendirme ve kuluçka dönemidir. Herhangi bir yaratıcı iş gerektiren eylemde, her safha belirli bir sırayı takip etmeden, birçok defa ve kısa periyodlarla tekrarlanır."

Yaratıcı düşünce farklıdır.

Sıradan ortamlarda ortaya

çıkması da normaldir. Onun

için kimilerin göre sıcak bir

banyoda, kimilerine göre de.

kitap okurken ortaya çıkar.

Hangi ortamda ortaya çıkarsa

çıksın, onun da bir süreci

vardır.

174 KİŞİSEL GELİŞİM EL KİTABI

HAFİZA - DÜŞÜNCE - LEKA

175

İlham safhası, fikirlerin ister bilinçli ister bilinçsizce olsun sürekli olarak geldiği bir dönemdir. Yazar şöyle tarif ediyor bu süreci "İlham safhası, eleştirel davranılmayan fikir arama sürecidir. Süreç kendiliğinden gelişir ve risk almaya açıktır. Denemeye ve araştırmaya açık olan bu süreçte, en mükemmel fikirlerin. bulunmasından ziyade, mümkün olduğu kadar çok fikir üretilmesine odaklanılır."

Yaratıcı düşünce ile ilgili kitapların çok az olduğu ülkemizde, bu tip tercüme sayısının artması, düşünme adına atılmış iyi adımlardır.

Leonardo da Vinci Gibi Düşünmek; Michael J.Gelb, Beyaz Yayınları, İstanbul. 1999.

YEDİ PRENSİP

Çoklu zeka tabirini literatüre hediye eden Howard Gardner, zekayı yedi temel birime ayırır. Mantık- matematik, sözeledebi, mekanik, müzik, beden-kinestetik, insanl~r arası-sosyal ve iç dünya. Pek çok kişi bu zeka tiplerinden birinde başarılı

olmuştur. Ancak tama

mında başarılı olmuş insanlar var mı diye sorulsa, sayabileceğimiz çok fazla insan yoktur. Kitabımıza konu olan kişi bunlardan biri.

'Dehanın El Kitabı' adlı kitabın yazarları olan olan Tony Buzan ve Raymond Keene tarihin en büyük dahilerini tespit etmek için, belli kıstaslara girenlerden bir liste oluşturdu. O, listenin ilk sırasında yer aldı.

Beyaz Yayınları arasında çıkan 'Leonardo da Vinci Gibi Düşünmek' adlı kitap onu anlatıyor. Kitabın yazarı ise, on elinde on marifeti olan birisi, Michael J.Gelb. Daha önce Tony Buzan'la birlikte yazdıkları 'Janglörülük Sanatı Üzerine . Dersler' kitabı dilimize çevrilmişti.

Kitabın en önemli özelliği Da Vinci'yi dahi yapan prensipleri sistematize edip tartışmaya açması.

Kitabın en önemli özelliği Da Vinci'yi dahi yapan prensipleri sistematize edip tartışmaya

açması.

Kitabın üçüncü bölümünde Da Vinci'yi modellerneyi düşünenler için bir çizim kursu var. Çalışma araçlarının cinslerinden hazırlık aşamasına, görme egzersizlerinden gölgelere egzersizlerine kadar Da Vinci'nin çizimleri yer alıyor.

Leonardo da Vinci tartışmasız bir deha. Düşüncelerini yedi prensibe uygun olarak şekillendirmiş ve bir kısmını hayata geçirememiş bile, bizlere muhteşem eserler bırakmış. Ayrıntısını kitaba havale edip, kısaca aktarıyorum.

Curiosita: Hayata tatmin olmayan meraklı bir yaklaşım ve devamlı öğrenme için bitmeyen bir araştırma.

Freud onun merakını tarif ederken şöyle der: "O ihtirasını merakla dönüştürmüştü." Da Vinci'nin merak anlayışı günlük hayatta olan biten hakkında sorular sormakla başlıyor. Bu

sebeple bir not defteri tutma alışkanlığı geliştirmiş. Notlar; gözlemleri, fıkralar, hayranlık duyduğu kişilerin düşünceleri, icatlarının planları, anatomi, botanik gibi pek çok farklı konudan oluşur.

Dimostrazione: Deneyim, sebat ve hatalardan ders alma arzusuyla bilgiyi test etme taahhüdü.

"Deneyasla yanılmaz; yandan, sonuçların deneylerinizden kaynaklanmadığı konusunda kendi kendini kandıran muhakemenizdir." sözü ona aittir. Bu sözün gereğini birçok bü

yük hatalar ve şaşırtıcı gaflar yaparak yerine getirmiştir. Başka bir ifadesinde de son noktayı koyar: "Engeller beni bükemez. Her engel sabırla aşılar."

Sensazione: Duyguları, özellikle deneyimi daha canlı hale getirmenin aracı olarak görüşün devamlı olarak rafine edilmesi.

Ona göre duyular, tecrübenin kapılarını açan anahtarlar dır, ruhun penceresidir. Şöyle der: "Görüşünü kaybeden evreni de göremez ve canlı olarak gömülüp mezarda hareket eden ve nefes alan biri gibidir. Gözün bütün dünyanın güzelliklerini kavradığını görmüyor musunuz: O astronominin efendisidir, o insanoğlunun bütün sanatlarını yönlendirir ve yardımcı olur."

Sfumato: Belirsizliği, paradoksu ve kararsızlığı kucaklama arzusu.

Üç kavramın bulunduğu ortamlarda kararlı davranmanın ne kadar güç olduğu bellidir. Var olduğunu kabul etme ve onlardan yararlanma ancak Da Vinci düşüncesindeki kişilerin

yapabileceği bir davranış şeklidir. Kitabın yazarı şöyle der: "Paradoksla karşı karşıya kalındığında sükunetini korumak sadece etkili olmanın değil, süratle değişen dünyada sağlıklı bir zihnin de anahtarıdır."

Arte/Scienza: Bilim ve sanat, mantık ve hayal arasındaki dengenin gelişmesi, 'Bütün beyin' ile düşünme.

Yaratıcı düşünce ifadesi bugüne ait bir kavram. Beynin her iki yarıküresinin uyumlu olarak kullanılması anlamına geliyor. Gizli kalmış kapasiteyi uyandırıyor. Mantık ile hayal arasındaki dengeyi bulmak için zihinsel bilgileri notlar halinde yazmak gerekiyor.

Corporalita: Zarafetin, her iki eli aynı şekilde kullanabilmenin ve dengenin sağlanması.

Bir önceki prensipte zihinsel denge söz konusu idi. Bun

da ise zihin ile beden arasındaki dengeden bahsedilebilir. Vücut ile zihin arasında bir denge kurulması için sağlığa dikkat edilmesi düşüncesi ona aittir. Hatta sıhhati korumak için önerdiği kuralları, bugün dahi geçerliliğini koruyor.

Connessione: Bütün olanların ve her şeyin ilişkisini anlamak ve değerlendirmek. Sistemli düşünme.

178 Kişisel GELİŞİM EL KİTABI

Günümüze ait sistem düşüncesi ve hologram (bütünün özelliklerini parçaların taşıması) teorisine benzer fikirler ileri sürmesi hayret vericidir. "Evrenin bütün şekilleri, bütün renkleri, bütün görüntüleri ve bütün parçaları tek bir noktaya konsantre olmuştur." ve "Her parça bütünle birleşmeye çalışır ve böylece kendi noksanlığından, tamam olmayışından kaçmaya çalışır." ifadeleri bu düşüncesinin ürünüdür.

Yedi prensip birçok kişiye ufuk açacaktır.

çBölüm 11
hlUırrrELİF

KONULAR
VE
DİZİLERİ

TOPLANTI SANATI

Toplantılardan Zaferle Çıkmanın Yolları; Henry Calero, Bob Oskam, Alkım Yayınevi.

- . Toplantı Sanatı; Michael C. Thomsett, Epsilon Yayınları, Kasım 1997.
- . Toplantı Yönetimi Kılavuzu; Kate Keenan, Remzi Kitapevi, İstanbul.
- . Toplantı Düzenleme; Alan Barker, Timaş Yayınları, İstanbul, 1999.
- . Verimli Bir Toplantı Nasıl Yapılır?; Michael Doy le, David Straus, Nesil Basım Yayın, 1999, \'

ZAMAN YÖNETİMİ

- . Kişisel Zaman Yönetimi; Marion E. Haynes, Alfa Basım Yayın Dağıtım, İstanbul 1999.
- . Zamanı Kullanma Sanatı; Jean-Louis Servan Schreiber, Altın Kitaplar, İstanbul 1997.
- . Zaman Yönetimi; Ray Josephs, Epsilon Yayınları, İstanbul 1996.
- . Zaman Yönetimi; Jane Allan, Hayat Yayınları, İstanbul, 1999.
- . Zamanı Doğru Kullanma Kılavuzu; Kate Keenan, Remzi Kitapevi, İstanbul.
- . Hayatı ve Zamanı Yönetmenin On Doğal Yasası; Hyrum W. Smith, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1998.
- . Zaman Yönetimi; Martin Scoot, Rota Yayınları, İstanbul, 1998.

: ., i

!

'11

tt

- . Daha İyi Nasıl H. Zaman Yönetim; Jane Smith, Timaş Yayınları, İstanbul, 1998.
- . Zamanı Yönetme Sanatı; Jacqueline Atkinson, Nehir Yayınevi, İstanbul, 1997.

DİZİLER

11

'Josef Kirschner Bütün Eserleri Dizisi'

. Dikkati Çek, Öne Çık Gölgeden Sıyrılmanızı Sağlayacak Onbeş Uyarı; Josef Kirschner, Antan Yayınevi, İstanbul, 1998.

. Egoist Olma Sanatı; Josef Kirschner, Arıtan Yayınevi, İstanbul, 1996.

. Kendin Yardım Et Kendine, Bunu Başkasından Bekleme; Josef Kirschner, Arıtan Yayınevi, İstanbul, 1996.

- . Kirschner Hayat Okulu Cinsellikten Haz Almak ve Mutlu Olmak; Josef Kirschner, Arıtan Yayınevi, İstanbul, 1994.
- . Kirschner Hayat Okulu Güçlerinizi Kullanmayı Öğrenin; Josef Kirschner, Arıtan Yayınevi, 1997
- . Kirschner Hayat Okulu Hayatınızı Planlayın, Hayalleriniz Gerçek Olsun; Josef Kirschner, Arıtan Yayınevi, İstanbul, 1993.
- . Kirschner Hayat Okulu Kendinizi Yönetmeyi Öğrenin; Josef Kirschner, Arıtan Yayınevi, İstanbul, 1994.
- . Kirschner Hayat Okulu Manipulasyondan Korunmanın Yolları; Josef Kirschner, Arıtan Yayınevi, İstanbul, 1994.

J/,

i

- . Korkusuz Yaşama Sanatı Her Türlü Özgürlüğünüz için Mücadele Etmeyi Öğrenin!; Josef Kirschner, Arıtan Yayınevi, İstanbul, 1995.
- . Manipulasyon. Ama Nasıl? insanları Etkilemenin ve Kullanmanın 8 Ana Kuralı; Josef Kirschner, Arıtan Yayınevi, İstanbul, 1994.
- . Mutlu Yaşama Sanatı; Josef Kirschner, Arıtan Yayınevi, İstanbul, 1996.
- . Ne Aşın Üretim, Ne Aşın Tüketim Dengeli Yaşama Sanatı; Josef Kirschner, Arıtan Yayınevi, İstanbul, 1995.
- . Önce Kendinizi Sevmeyi Öğrenin; Kirschner Hayat Okulu; Josef Kirschner, Arıtan Yayınevi, İstanbul, 1997.
- . Özgürce Yaşama Kılavuzu Özgür ve Mutlu Olarak Yaşamak istiyorsanız, Tek Bir Seçeneğiniz Var: "Kendini Keşfetme Macerasına Atılmak!"; Josef Kirschner, Arıtan Yayınevi, İstanbul, 1997.
- . Savaşmadan Kazanmak En Büyük Zafer Kendini Yenmektir; Josef Kirschner, Arıtan Yayınevi, İstanbul, 1995.

L i

~

:~

~ i

i .

,!

.~

ii

t]

!, ii ~

Epsilon Yayınevi

Yöneticinin Kitaplığı Dizisi

- . Çalışma Yaşamında Kariyer; Doç. Dr.Serpil Aytaç . Değerlerle Yönetim; K. Blanchard - M. O'Connor . insanları Etkileme Gücü; P. Whitlam.- R. Hale
- . Takımların Bilgeliği;D. K. Smith - Jon R. Katzenbach

~ 1

~ 1

- . Vizyon - Oluşturulması Geliştirilmesi ve Korunması; Joseph V. Quigley
- . Yetki Devri; K. Blanchard - A. Randolph - J. P. Carlos

Rota Yayınları Siyah Beyaz Serisi

- . Kişiliğinizi Tanımamanın Yolları

- . Pozitif Yaşama On Adım
- . Hedeflere Ulaşmanın Yolları
- . Özgüven
- . İnsanlarla iyi Geçinmenin Yöntemleri
- . Rahatlık Tuzağını Aşmak
- . Kendi Gücünüzü Keşfedin
- . Nasıl Kendinizin En İyi Arkadaşı Olabilirsiniz? . Beden Dili
- . Yaşamın Zorluklarına Göğüs Germek
- . Kişisel' Etkinizi Geliştirin
- . Kişisel Başarı İçin 100 ipucu

DERGİLER

- . Kişisel Gelişim ve Değişim Dergisi; Beyaz Yayınları ilk sayı Şubat 2000)
- . Personel Excellence; Rota Yayınları (İlk Sayı Kasım 1999)

Kişisel Gelişim Yönetim

Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma / Dr.Ebru Karpuzoğlu

Beyaz Zambaklar Ülkesinde / Gri{Jory Petrov..

Türkiye Geleceğini Anyor Adı: İnsan / Yaprak Ozer

Cesaret ve Fazilet Mücadelesi / John F. Kennedy

En Büyük Benim / Yaprak Özer

Hayatta İlede ve İlerlet / Prof. Herbert N. Casson

İçten Liderlik / Peter Urs Bender

İnsan Kaynakları Uzmanının EI Kitabı / Mehmet Öner

İnsan Kaynaklarında Yeni Açılımlar / Yaprak Özer

İnsan Yönetme Sanan / Prof. Herbert N. Casson

İş Yaşamında Bütünsel Beyin / Ned Herrmann

Kriz ve Stres Ortamında Yönetim / Dr. Hasan Tutar

Küreselleşme Sürecinde İşletme Yön. / Dr. Hasan Tutar

Liderlik, Yönetim, Türkiye / Yaprak Özer

Para Kazanma ve Kullanma Sanan / Prof. Herbert N. Casson

Satış Sanatı ve Pazarlama / Prof. Herbert N. Casson

TKY'de Performans Ölçümü / Prof. Dr. Muhitdn Şimşek

TKY ve Tarihteki Bir Uygulaması: Ahilik / Prof. Dr. Muhittin Şimşek

Ticaretin Sırları / Prof. Herbert N. Casson

Yönetici Asistanlığı ve Sekreterliği / Birol Vural

Zirvedeki Şahin / Kemal Şahin

Zorluklarla Mücadele / Prof. Heroert N. Casson

a

Kişisel Gelişim Başarı

Anlayarak Hızlı Okuma ve Öğrenme / Adil Maviş

Başarıda Aile Faktörü / Tuncer Elmacıoğlu

Başarının Sırları / Dr. Alexis Carrel

Başarı Rehberi / Oğuz Saygın - Adil Maviş

Beyin Gücünü Geliştirme / Oğuz Saygın

Bilimsel Çalışma ve Başarı Teknikleri / Ali Ozergin

Bilgeliğe Yöneliş / Dr. Zülfikar Ozkan

. Değişim Kuşağındakiler / Nejat Sezik

Değişim Rüzgarları / Oğuz Saygın

Doğrucu Beden Dili / Ercan Kaşıkçı

Duygularla Güçlenmek / Stefan Konrad

Fırsatı Yakalayın / Orison Swetr Marden

Geleceğin Meslekleri / Doç. Dr. Osman Özsoy

Görevimiz Başarmak / Samuel Smiles

Hayatın Bütününde Başarı / Tuncer Elmacıoğlu

Her İnsan Hükümdardır / Orison Swetr Marden

Kendine Yardım / Samuel Smiles

Kişisel Gelişim Stratejileri / Oğuz Saygın

Kişisel Gelişim El Kitabı / Nejat Sezik

Kişisel Gelişimin Sosyolojisi / Dr. Ergün Yıldırım

Kocanızın Başarısı Sizin Elinizde / Mrs. D. Carneige

LGS'ye Hazırlık Rehberi / Niyazi Sanb

Mutluluk ve Başarı Yolları / Dr. Zülfikar Özkan
Negatif Limanlardan Pozitif Sulara / Oğuz Saygın
Öğretmen Ajandası ve EI Kitabı / Ali Karaçam
Öğrenci Ajandası ve EI Kitabı / Ali Karaçam
OSS Benim Neyim / Hamza Aydoğdu
ÖSS Çalışma Kılavuzu / Adil Maviş
Sınırsız Beyin Gücü i Nejat Sezik
Telkin ve Hipnozla Öğrenme Teknikleri i Adil Maviş
Yarınlara Doğru i Dr. Alexis Carrel
Bilincin Gücü i Dr. Zülfikar Özkan

E-KİTAP ARŞİVİ

Dijital Bilgi Kaynağınız

www.e-kitaparsivi.com