

21. YÜZYIL

BECERİLERİ

EL KİTABI

KAS.
2021

Avrupa Komisyonu'nun bu yayının hazırlanmasına verdiği destek, sadece yazarların görüşlerini yansıtan içeriğin onaylandığı anlamına gelmez ve Komisyon burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasından sorumlu tutulamaz.

Günümüzde kullanılan işyeri stratejileri, eski örgütlerin kültür ve yaklaşımları ile “yeni” çalışanlar arasında nasıl köprü kurabilir?

Cevap “kaordik” (chaordic) liderlik yaklaşımı olabilir; kaordik, kaos (chaos) ve düzen (order) kelimelerinin bir araya getirilmesiyle türetilmiştir:kaos ile düzen arasında kalan bir durum anlamına gelir ve bu yaklaşım hem kaosun hem de düzenin ilkelerini ve özelliklerini adapte eder.

01.	İletişim	3
02.	Takım çalışması	15
03.	ProblemÇözme	27
04.	Eleştirel Düşünme	39
05.	Esneklik	51
06.	Multidisipliner Düşünme	63
07.	Yaratıcılık	75
08.	İnovasyon	87
09.	Girişimci Olma	99
10.	Merak	115
11.	Özgüven	129
12.	Öz Disiplin	141
13.	Soru Sorma	155
14.	Coşku	167
15.	Aktif Dinleme	179

İletişim



1. İletişimin Tanımı

İletişim Nedir?

“İletişim” (communication) kelimesi, “iletmek”, “katılmak”, “paylaşmak” veya “ortakılmak” anlamlarına gelen, Latince “*communicare*” veya “*communis*” kelimelerinden türemiştir.

İletişim birçok şekilde tanımlanır. John Adair'egöre, "iletişim esasen bir kişinin başka biriyle temas kurma ve kendisini anlatabilmeyeteneğidir". William Newman ve Charles Summer'agöre iletişim “ikiveya daha fazla kişinin fikir, gerçek, görüş veya duygularının değiş tokuşudur”.

İletişim, bisiklete binmek veya yazı yazmak gibi öğrenebileceğiniz bir beceridir. Bu beceri üzerinde çalışmaya istekliyseniz, hayatınızın her alanında kaliteyi hızla artırabilirsiniz.

–BrianTracy

Ne hakkında?

İletişim, bilgi alışverişinden daha fazlasıdır. İletişim, bilginin ardındaki duygu ve niyetleri anlamakla ilgilidir. Mesajımızı iletebilmemiz ve aynı zamanda diğer kişiyi dinleyip ona anlaşıldığını hissettirebilmemiz gerekir.

Etkili iletişimciler, aşağıdakiler de dahil olmak üzere bir dizi beceriye hâkim olmalıdır:

- Topluluk önünde konuşma
- Hikâye anlatma
- Sözsüz iletişim
- Aktif dinleme
- Soru Sorma

Neden önemli?

İletişim, çalışma arkadaşları, ortaklar ve müşterilerle uzun vadeli ilişkiler kurmak ve sürdürmek için en önemli araçlardan biridir. İstenilen sonuçlara ulaşmak için ne zaman ve nasıl iletişim kurulacağını bilmek önemlidir.

Etkili iletişim, etkili liderlerin önemli bir özelliğidir. Liderler ilham ve güç verirler ve iletişim bunu başarmak için en iyi araçtır.

"Müthiş fikirleriniz olabilir, ancak bu fikirleri anlatamazsanız fikirleriniz sizi hiçbir yere götürmez."
-Leelacocca

Etkili bir iletişimci olmanın faydaları nelerdir?

Etkili iletişim kurabilmek hem kişisel hem de profesyonel yaşam üzerinde olumlu bir etki yaratır. Etkili iletişimin bazı faydaları şunlardır:

Güven

İyi bir iletişim olmadan güven inşa etmek zor olurdu. Tartışmayı teşvik etmek, içtenlikle, dürüstçe ve düzenli olarak iletişim kurmak, güvenilirlik oluşturmaya yardımcı olur. Güven, sadakati teşvik eder, ekip çalışmasını ve iş birliğini geliştirir, katılımı ve üretkenliği artırır.

Hafifletilmiş çatışma

Etkili iletişim, yanlış anlamaları ve gerilimi azaltmaya yardımcı olur. Çatışmalar neredeyse kaçınılmazdır ve hatta bazen sorunları gündeme getirmeye ve çözmeye yardımcı olduğu için sağlıklıdır fakat yine de çatışmaları yönetmek için etkili iletişime ihtiyacımız var.

Üretken takım çalışması

İş arkadaşları birbirlerini tanıma konusunda desteklendiklerinde ve kabul edilebilir bir ortamda fikirlerini ifade etme şansına sahip olduklarını hissettiklerinde, onların takım olarak daha iyi çalışmaları çok daha olasıdır.

Artmış iş tatmini

İyi iletişim, daha az kafa karışıklığı, daha az belirsizlik, daha yüksek moral ve genel olarak işyerinde daha iyi hissetmeye ve bunun sonucunda daha iyi performans ve daha güçlü çalışan bağlılığına yol açan daha iyi bir çalışma ortamı anlamına gelir.

2. Araç seti



Adım adım rehberi

1.

İletişimbecerilerinizi tanıyın ve değerlendirin.

Aşağıdaki listede bugünkü görevde size yardımcı olabilir. Bir takımın veya örgütün lideriyseniz, takımınıza ya da örgütünüzün iletişimini de değerlendirmeyi düşünün.

2.

Hangi iletişim becerilerinin geliştirilmesi gerektiğine karar verdikten sonra onlara öncelik verin.

Mevcut durumunuzda en az gelişmiş ve/veya en önemli olduğunu düşündüğünüz beceriyle başlayın.

3.

Geribildirim isteyin.

Öz değerlendirme harikadır ama bazı kör noktalarımız olabilir. Başkalarının bakış açısı için arkadaşlarınıza veya mentorlarınıza iletişiminizin güçlü ve zayıf yönlerini sorun.

4.

Harekete geçin!

İletişim becerilerinizi geliştirmenize yardımcı olabilecek birkaç fikir:

a. Hikâye anlatma.

İyi bir hikâye ilgi çekici ve akılda kalıcıdır ve mesajı her şeyden daha iyi iletmeye yardımcı olur. İyi

bir hikâye iş iletişiminde iş fikirleri sunmak, ürün ve hizmetler sunmak, çalışan katılımını artırmak vb. için kullanılır. Hikâye anlatırken, hikâyенizin işletmenizin değerlerine saygı duyduğundan, hedef kitlenizle bağlantı kuracak şekilde uyarlandığından ve giriş, öz ve sonuç içeren iyi bir yapıya sahip olduğundan emin olun.

b. Topluluk önünde konuşma.

Topluluk önünde konuşmaktan korkuyor musunuz? Çoğu insan korkar! Korkudan tamamen kurtulmak zor olsa da korkuyu azaltmak kesinlikle mümkündür. Hazırlıklı olun – malzemenizi çok iyi bilin. Gerçekçi olun – en kötü ne olabilir ki? Peki en iyi ne olabilir? Sahneye çıkmadan önce sakınleştirici teknikler deneyin (göbekten nefes alma, şarkı söyleme, ayağınızın altındaki zemini hissetme) veya korkunuzu heyecana dönüştürün!

c. Sözsüz iletişim.

Çoğu zaman sözlü olmayan iletişiminiz kelimelerden daha yüksek sesle konuşur! Göz teması, vücudun pozisyonu ve duruşu, jestler, ses tonu gibi sözel olmayan sinyallere dikkat edin. Açık vücut pozisyonu (kollar bağlanmamış halde) dinlemeye açık olduğunuzu ifade eder. Özgüven, tek bir yerde dümdüz durarak, omuzları geride tutarak ve ağırlığı her iki ayak üzerinde dengede tutarak iletilir. Karşınızdaki kişinin sözleri sözel olmayan ipuçlarıyla uyumuyorsa

5.

Sıklıkla iletişim kurun.

İletişim kas gibidir- ne kadar çok kullanırsanız o kadar güçlenir ve bunun tersi de geçerlidir. Doğal iletişim fırsatları yeterli değilse, onları özellikle arayın veya yaratın. Çocuklarınıza veya arkadaşlarınıza hikâyeler anlatın, etkinliklerde konuşma yapmaya gönüllü olun, çeşitli ortamlarda dinleme becerilerinizi kullanın.

6.

Teşvik ve motivasyon önemli!

Kendi becerileriniz üzerinde çalışıyorsanız, bunu neden yaptığınızı aklınızda tutun ve kendinizi ödüllendirmenin yollarını bulun. Takımınıza beceriler kazandırmak için insanların öğrenme motivasyon ve güdülerini olduğundan emin olun. Öğrenme kültürü oluşturun, özelleştirilmiş öğrenme yolları sunun, öğrenme çabalarını takdir edin ve ödüllendirin ve/veya eğitimi başlı başına bir ödül haline getirin- eğitim ve öğretim fırsatları teşvik olarak sunulabilir.

dikkatli olun, ancak bağlamı düşünün ve sinyallere bir bütün olarak bakın - tek bir hareket hiçbir şey ifade etmeyebilir. Diğer insanların sözlü olmayan iletişimlerine yakından dikkat ederek kendinizinkini geliştirebilirsiniz.

d. Aktif dinleme.

Genellikle en önemli ve en az gelişmiş iletişim becerisi olduğu ileri sürülen dikkatli dinleme, ihtiyacınız olan bilgileri toplamaya, güven oluşturmaya ve yanlış anlamaları azaltmaya yardımcı olur. Bir kişiyi dinlerken tam olarak o anda olmaya çalışın, onun sözünü kesmeyin, ona açıklayıcı sorular sorun ve dikkat ettiğinizi gösteren beden dili kullanın. Aktif dinleme hakkında daha fazla bilgi edinmek için bu beceriyle ilgili bölüme bakın.

e. Soru sorma.

Bir tartışmayı teşvik etmek ve “evet” ve “hayır” cevaplarının ötesine geçmek istiyorsanız, doğru türde sorular sormanız gerekir. Sorulara “kim”, “ne”, “nerede”, “ne zaman”, “nasıl” veya “neden” gibi soru kelimeleri ile başlamak insanların kafa yormasını gerektiren cevaplara götürür ve daha fazla bilgi sağlar. Bu beceriyle ilgili bölümde soru sormanın önemi, farklı soru türleri ve diğer ipuçları hakkında daha fazla bilgi edinin.

7.

Etkiyi ölçün.

İletişimi geliştirmeye yönelik çabalarınızın başarısını ölçmek için hangi aracı kullanacağınıza karar verin ve göstergelerinizi tanımlayın. Örneğin, amacınız ekip içi iletişimi, mesleki doyumu ve üretkenliği artırmak için iletişim becerilerinizi iyileştirmekse çalışan memnuniyeti anketlerini kullanabilir ve örneğin 6 ya da 12 aylık aralarla çalışanların memnuniyetini ölçebilirsiniz. Daha iyi bir dinleyici veya hikâye anlatıcısı olma çabalarınız istenen sonuçları verdi mi? Alternatif olarak, beceri geliştirme yolculuğunuza başlamadan önce yaptığınız öz değerlendirmeyi tekrar yapın ve sonuçları karşılaştırın.



Örnek olay incelemesi

Patagonia – iş değerlerinin başarılı iletişimi

Örnek olay

Bu örnek olay incelemesi bize iş başarısı için iletişimi nasıl kullanacağımızı öğretiyor.

Meydan okuma

Patagonia misyon beyanında, “En iyi ürünü yapın, gereksiz zarara neden olmayın ve çevre krizine yönelik çözümlere ilham vermek ve bunları uygulamak için iş imkanlarını kullanın” der. Sürdürülebilirlik, değerlerinizden ve iş uygulamalarınızdan biri olabilir, peki bunu nasıl iletebilir ve iş sonuçlarınızı iyileştirebilirsiniz? Patagonia'nın başarısının ana nedenlerinden biri, değerlerine uygun hareketmeleridir, örn., 2016 Kara Cuma'sında (Black Friday) mağaza ve çevrimiçi satışlarının %100'ünü (10 milyon USD) yerel çevre programlarına bağışlarlar.

Sonuç

Şirketin yaptığı bu bağış, birçok online makalenin yanısıra şirketin kendi kanalları aracılığıyla da iyi bir şekilde iletilir, böylece şirketin bilinirliği, müşteri sadakati ve çevreye duyarlı yeni müşterisi artar.

Walt Disney–özel müşteri ilişkileri oluşturmak için hikâye anlatımı

Örnek olay

Bu örnek olay incelemesi bize müşteri ilişkileri kurmak için hikâye anlatmanın ve bir şirketin güçlü yanlarından yararlanmanın gücünü öğretiyor.

Meydan okuma

Hikâye her zaman Disney'in yaptığı her şeyin merkezinde olmuştur. Müşterilerle iyi ilişkiler kurmanın başarıya giden bir yol olduğunu ve müşterilerde duygu uyandırmanın istenen ilişkiyi sağlayabileceğini farkederek. Diğer şirketlerin çoğundan farklı olarak, her zaman bir hikâye/film ile başlarlar ve ardından onun etrafında başka ürünler yaratırlar.

Sonuç

Walt Disney Şirketi şöyle der: “Disney'de bizler, belirli değerlerle yüksek kaliteli aile eğlencesi sunan güvenilir bir marka olarak konumumuzu sürdürebiliriz; esnek olduğumuz sürece, tüketicilerin sürekli değişen ihtiyaçlarını karşılamanın yeni yollarını düşünüyoruz ve en önemlisi, sihirli hikâye anlatımı sanatını yaptığımız her şeyin merkezine koyuyoruz”. Şirketiniz Disney'in yaptığına benzer bir şekilde hikâye anlatımını kullanabilir ve ilgili ürünler yaratabilir mi, ya da hikâye anlatımı mevcut ürünlerinizi/hizmetlerinizi geliştirebilir mi?



Uygulama

1. İşletmenizin hikâyesini yaratın

İşletmenizin hikâyesi nedir? Çalışanlarınıza, müşterilerinize, ortaklarınıza veya yatırımcılarınıza ne anlatıyorsunuz? Kısa ama akılda kalıcı bir hikâye oluşturmak için 5 parçalı yapıyı kullanmayı deneyin:

- Açılış(örn,“3yıl önce...”)
- Yükselen eylem (örn,“Ama bir gün...”)
- Doruk(örn,“Ta ki...”)
- Düşen eylem/dönüşüm(örn,“Bu yüzden...”)
- Son/sonuç(örn,“İşte bu yüzden...”)

2. Mesajınızı uyarlayın

Nasıl bir kitleye anlatacaksınız, bunu düşünün ve sunumunuzu ona göre uyarlayın. Hedef kitleniz ve sizin için neyin önemli olduğuna odaklanın. Dinlemek istemelerini sağlayın! Aşağıdaki sorular mesajınızı uyarlamanıza yardımcı olacaktır:

- Kitleniz kimlerden oluşuyor?
- Onlara anlatmak istediğiniz şeyi neden önemsesinler ki?
- Konu hakkında halihazırda ne biliyorlar?
- Nasıl bilgilenmek isterler?
- Umduğunuz sonuç nedir?

3. Takımınızın iletişim becerilerini geliştirmek için bazı oyunlar oynayın:

<https://futurumcareers.com/ten-simple-games-to-improve-your-communication-skills>

İpuçları ve püf noktaları

Bir takımın iletişimi nasıl geliştirilir

- Tonu lider belirler – nasıl iletişim kurdukları takım veya organizasyondaki herkesi etkiler. Takım üyelerinize görüş ve fikirlerini sorun, onları dikkatle dinleyin ve geri bildirim vermeye teşvik edin, onlara saygı gösterin, görünür ve ulaşılabilir olun. Şirketin vizyonunu ve değerlerini takım içinde ve dışında nasıl iletteceğinize dair bir örnek gösterin.
- Bağ kurma süresi planlayın- günlük 15 dakikalık check-in toplantılarından yıllık şirket gezilerine kadar bir dizi farklı buluşma etkinliği oluşturun.

Kendi iletişim becerilerinizi nasıl geliştirebilirsiniz

- İletişim kanalına ve mesaja karar verirken hedef kitlenizi düşünün. Onlarla ilişkiniz nedir? Nasıl iletişim kurmaktan hoşlanırlar? E-posta mı yoksa toplantı mı tercih ederler?
- İnsanlarla konuşma şeklinizi gözlemleyin. Açık, düşünceli ve saygılı iletişim, işinizde fark yaratabilir.
- Kendinizinki de dahil olmak üzere sözel olmayan işaretlere ve beden diline dikkat edin. İletişimimizin sadece çok küçük bir kısmı sözlü

Topluluk önünde konuşmaktan nasıl keyif alabilirsiniz

- Topluluk önünde konuşmayı sevmeye olasılığın açık olun! Topluluk önünde konuşmaktan nefret ettiğinize inanıyorsanız, kendinize bu fikirden şüphe etme olasılığınız olup olmadığını sorun.
- Bunu bir grup insana iyi bir hikâye anlatmak olarak düşünün. Hikâye anlatmak çoğumuzun keyif aldığı şeydir!
- Topluluk önünde konuşma fırsatı bulduğunuzda, bu fırsata şükran ruhuyla yaklaşın! Dinleyicilerinize yardım etme veya ilham verme fırsatından dolayı minnettar olun.
- Konuşmanıza nasıl başlayıp bitireceğinizi düşünün – dinleyicilerinizin ilgisini çekin.

Günlük toplantıları video görüşmesi şeklinde de yapabilirsiniz ancak mümkün olduğunda birbirinizi gerçekten tanımak ve daha derin bağlantılar geliştirmek için yüz yüze etkinlikler yapın.

- İletişim becerilerini geliştirmek ve uygulamak için öğrenme fırsatları sunun. Daha resmi öğrenme etkinliklerine ek olarak, toplantılar sırasında herkesi konuşmaya teşvik edin, kıdemli personelin deneyimlerini yeni üyelere aktarmaları için mentorluğu düşünün.

bilgi alışverişinden oluşur. Gerisi beden dili, ses tonu, enerji seviyesidir.

- Kendinize yatırım yapın - iletişim becerilerinizi (dinleme, hikâye anlatma, ses tonu ayarı) kullanmaya çaba gösterin ve ortaklarınızdan ve iş arkadaşlarınızdan geri bildirim isteyin.

İyi bir iletişimcinin özelliklerinesuradangöz atın.

- Beden diline dikkat edin – dik durun, göz teması kurun, gülümseyin.
- Anlaşılır bir şekilde ve orta hızda- ne çok hızlı ne çok yavaş- konuşma alıştırmaları yapın.
- Doğru nefes almayı öğrenin – diyaframdan/göbekten nefes almak sesin daha iyi çıkmasını sağlar ve kaygıyı azaltır.
- Gönülden konuşun! Anlattığınız konuda tutkuluysanız, bunu başkalarıyla paylaşmaktan da hoşlanacaksınız.
- Kırılganlığınızı kucaklayın ve gerçeğinizi söyleyin- buna değer! Savunmasız olmak cesaret ister ve insanların sizi dinlemesini sağlar.
- Kendiniz olun!





Başlamadan önce yapılacaklar listesi

Takımınızın iletişim boyutunu değerlendirmek için aşağıdaki listeyi kullanın.

Boyut	Değerlendirme		
	Güçlü	Yeterli	Geliştirilebilir
İletişim becerileri			
İletişim becerilerimi değerlendirdim, güçlü ve zayıf yönlerimi anlıyorum ve bunlar üzerinde nasıl çalışılacağını biliyorum.	☒	☐	☐
Sıklıkla topluluk önünde konuşma pratiği yaparım ve bundan zevk alırım.	☒	☐	☐
Hikâye anlatmanın gücünü anlıyorum ve hikâye anlatımını halka açık sunumlarda ve takımım ile iletişimimde kullanırım.	☒	☐	☐
Ne zaman ve nasıl soru sormam gerektiğini biliyorum.	☒	☐	☐
Aktif dinleme nedir biliyorum ve aktif dinlemeyi uygulayırım.	☒	☐	☐
Diğer insanların sözel olmayan sinyallerine dikkat ederim ve onları nasıl yorumlayacağımı biliyorum.	☒	☐	☐
Beden dilimin çok iyi farkındayım ve bunu mesajımı pekiştirmek için kullanırım.	☒	☐	☐
Takım ruhu ve iletişim			
Takım üyelerimi fikirlerini paylaşma ve geri bildirimde bulunma konusunda teşvik ederim.	☒	☐	☐
Takım üyelerim arasında açık bir iletişim vardır.	☒	☐	☐
Takım üyeleri başkalarını dinlemeye ve empati yapmaya zaman ayırır.	☒	☐	☐
Takım üyeleri birbirlerine güvenir ve saygı duyar.	☒	☐	☐
Düzenli ve yeterli toplantılarımız ve takım oluşturma faaliyetlerimiz olur.	☒	☐	☐
Geliştirmefırsatları			
Takımdaki iletişim becerilerini geliştirmeye yönelik öğrenme fırsatları belirledik ve aktif olarak uyguluyoruz.	☒	☐	☐
Takımımız, yeni üyelerin iletişim becerilerini geliştirmelerine yardımcı olacak mentorluk uygulamaları ve/veya başka yollar oluşturmuştur.	☒	☐	☐
İletişim becerilerindeki gelişim periyodik olarak değerlendirilip ödüllendirilir.	☒	☐	☐



Konu ile ilgili daha fazla kaynak

Online araçlar

- [İletişim becerileriniz ne kadariyi? Teste girin](#)
- [Sanal Konuşma - VR kursları](#)
- [Ücretsiz topluluk önünde konuşma uygulaması ile sunumlarınızı yapın](#)

Faydalı linkler

- [Harika bir konuşmacı olabileceğinizi gösteren 7 işaret](#)
- [İş Arkadaşlarınızla Daha İyi İletişim Kurmanın 7 Yolu](#)

Videolar

- [İletişim ve topluluk önünde konuşma daire 110 teknik. David JP Phillips, TEDx Zagreb, 1 Şubat 2019](#)
- [İnsanların dinlemek istemelerini sağlayacak şekilde nasıldır konuşmalı. Julian Treasure, TED, 2014](#)

Yazılar

- [İletişim Anahtardır](#)
- [İş Hikayesi Anlatımı İçin Temel İpuçları](#)
- [İyi Liderlik "Neden" i Anlatmakla İlgilidir](#)

Kitaplar

- [Crucial Conversations Tools for Talking When Stakes Are High - Kerry Patterson](#)
- [21 Days of Effective Communication: Everyday Habits and Exercises to Improve Your Communication Skills and Social Intelligence - Ian Tuhovsky](#)
- [Building a Story Brand: Clarify Your Message So Customers Will Listen - Donald Miller](#)

Takım Çalışması



02.

1. Takım Çalışmasının Tanımı

Takım Çalışması Nedir?

Takım, ortak bir amaç için birlikte çalışan insanlardan oluşan bir topluluktur. Başarılı takımların açık bir şekilde ifade edilmiş amaçları vardır ve genellikle etkili bir lider tarafından yönetilir. Lider, siz de olabilirsiniz, şirketiniz de liderlik kapasitesine sahip başka bir kişi de olabilir.

Takım çalışması, takımınızın birlikte etkili bir şekilde çalışmasını sağlama sanatıdır. Takımınızın tüm üyelerinin potansiyelini ancak onlar aynı yöne doğru hareket ettiğinde açığa çıkarabilirsiniz. İyi bir takım çalışması, görevin önemi herkes tarafından anlaşıldığında başlar.

İşte harika şeyler hiçbir zaman tek bir kişi tarafından yapılmaz. Bir takım tarafından yapılır.

- Steve Jobs

Bir araya gelmek başlangıçtır. Bir arada kalmak ilerlemedir. Birlikte çalışmak başarıdır.

- Henry Ford

Zorlu bir iş ortamı etkili bir takım çalışması gerektirir. Zorlu iş ortamları belirli hedeflerin gerçekleştirilmesi için bir araya gelme ve ortak bir zemin oluşturma fırsatı sağlar. Empati, takdir ve cesaretlendirme, etkili takım çalışmasının kritik bileşenlerinden bazılarıdır.

Bireysel düzeyde, takım çalışması becerileri; sohbet, proje, toplantı veya diğer iş birlikleri sırasında başkalarıyla iyi çalışmanıza olanak tanıyan nitelik ve yeteneklerdir. Takım çalışması becerilerine sahip olmak, iyi iletişim kurma, aktif dinleme, sorumlu ve dürüst olma yeteneğinize bağlıdır.

Neden önemli?

Bireysel düzeyde, kariyerinizin her seviyesinde, her sektörde başkalarıyla birlikte çalışmanız gerekecektir. Bunu empati kurarak, verimli ve sorumlu bir şekilde yapmak kariyer hedeflerinize ulaşmanıza, özgeçmişinizi geliştirmenize ve kuruluşunuza olumlu katkıda bulunmanıza yardımcı olabilir. Bu, başkalarıyla dostça ilişkiler kurmanıza da yardımcı olabilir.

Takım çalışması örgütler için operasyonel stratejileri yenilemede ve yükseltmede etkili bir yöntemdir. Takım, ortak bir hedefe ulaşmak için bir araya gelen insan grubu anlamına gelir. Tek başına bir insanın gücü azdır, ancak bir takıma entegre olursanız, kişisel değeri en üst düzeye çıkarabilir ve mükemmelliğe ulaşabilirsiniz. Şirketinizde takım çalışmasının değerini bilmek, öğrenme geliştirmeden işyeri kültürüne kadar çeşitli politika konularını etkin bir şekilde yönetmenize yardımcı olabilir.

Takım çalışmasının faydaları nelerdir?

Takım kurma, etkili takım çalışmasına doğru ilk adımdır.

Bu adım kendi içinde halihazırda şu gibi ilginç faydalar sağlar: güven inşa etmek ve çatışmaları azaltmak; stresi azaltmak; tutumları geliştirmek; iletişimi teşvik etmek ve iş birliğini artırmak. Bütün bunlar, etkili takım çalışmasının temelleridir.

Takım çalışması sinerji yaratır.

İyi bir takımın elde ettiği ortak sonuç, her bir bireyin elde ettiği sonucun toplamından daha büyüktür.

Takım çalışması, sahiplenme duygusunu teşvik ederek morali yükseltir.

Takım çalışması, çalışanların karar verirken daha fazla sorumluluk almalarına ve takım üyelerinin daha fazla iş sürecini kontrol etmelerine olanak tanır. Ekstra sorumluluk, daha ödüllendirici bir çalışma ortamına ve daha az işten ayrılmaya yol açabilir. Bir takım halinde çalışmak, çalışanlara daha fazla aidiyet ve fark edilme duygusu verir, bu da onların işleri ve şirketleri ile daha fazla gurur duymalarına yardımcı olur.

Takım çalışması güven tesis eder ve ilişkileri geliştirir.

İstikrarlı takım çalışmasının olmadığı iş yerlerinde gruplar kurmak, çalışanlar arasında daha güçlü ilişkiler kurulmasına yardımcı olur ve bireylerin anlaşmazlıklar yoluyla çalışmayı öğrenmelerini sağlar. Gerekli olmasa bile örgütte takımlar kurmak, çalışanların bağımsız başarılarından gurur duymaya devam ettikleri ve aynı zamanda iş arkadaşlarının katkılarını kutladıkları bir ortam yaratır.

Takım çalışması örgütün esnekliğini artırır.

Takım çalışması, şirketlerin daha esnek olmasına yardımcı olabilir. Bir projenin farklı bölümlerinden çalışanların tek bir takımda bir araya getirilmesiyle sorunlar veya tıkanıklıklar bazen daha kolay çözülebilir.

Takım çalışması yaratıcılığı ve yeniliği teşvik eder.

Bazı şirketler, yaratıcılıkta sıvırlan bir çalışma ortamı yaratmak için takımlardan ve takım çalışmasından faydalanır. Bu şirketler bazen kurumsal yapılarını neredeyse tamamen takım çalışmasına dayandırır: personelin işe alımı genel çalışma alanlarına yapılır ve ardından işe alınan personel becerilerine ve ilgi alanlarına en uygun projelerde çalışmak üzere seçilir. Liderler atanır ve komuta zinciri veya liderlik hiyerarşisi bulunmaz.

2. Araç seti



Adım adım rehberi

Yönetici veya takım lideri olarak aşağıdaki adımları atmanız önerilir:

1.

Doğru insanları takıma alın.

Öncelikle, ekibinizde ihtiyaç duyduğunuz beceri ve yeterliliklerin neler olduğunu düşünmelisiniz. Takım üyelerini doğru seçmek, otomatik olarak en nitelikli kişiyi seçmek anlamına gelmez, en iyi kişi (nitelik ve deneyime dayalı olarak) ile takım için en uygun kişi (tamamlayıcılık ve katma değer açısından) arasında en uygun karışımı seçmek anlamına gelir. Bireysel özellikler de dikkate alınmalıdır. Yukarıda da ifade edildiği gibi, bu, en nitelikli kişileri takıma almak değil, bireylerin toplamının düzgün çalışmasını sağlamakla ilgilidir.

Takımın farklı güçlü yönleri, farklı yetenekleri ve hatta farklı zayıf yönleri olan üyelere ihtiyacı vardır. Başarılı takımlar, üyelerinin farklı düşünme/hareket etme, ilişki ve eylem odaklı özelliklerinden ve tutumlarından yararlanır.

2.

Takım kurma.

Takım üyeleri belirlendikten sonra etkili takım çalışmasına yönelik bir sonraki adım takımı kurmaktır. Takım kurma, bir grubun üyelerinin örneğin etkinliklere veya oyunlara katılmalarını sağlayarak onları birlikte iyi çalışmaya teşvik etme sürecidir. Takım kurma birey odaklı değildir. Takım kurma, bireylerin yeteneklerini ve duygularını ortaya çıkarır ve bireylerin takım üretkenliğiyle olan ilgilerinin anlaşılmasını sağlar.

Takım kurmanın temel amacı,

Takım kurma programlarının faydaları o kadar önemlidir ki birçok örgüt takım kurma stratejilerini standart eğitim programlarına dahil etmiştir. Etkili takım kurma, daha ilgili çalışanlar anlamına gelir ve bu da şirket kültürü için iyidir ve kârlılığı artırır. Takımınız, hedeflerine ulaşmak için birlikte çalışmayı öğrenir.



3.

Hedefleri tanımlayın.

Takımın hedefleri belirlenmiş olsa bile, bu hedeflerin ne anlama geldiği ve genel hedeflerin nasıl daha spesifik hedeflere bölünebileceği konusunda herkesin fikrini dinlemelisiniz. Tüm üyelerin, takımın genel stratejik hedefinin ve operasyonel hedeflerin ne olduğu konusunda ortak bir anlayışa sahip olması gerekir. Hedeflerin Spesifik, Ölçülebilir, Ulaşılabilir, Amaca Uygun ve Zamana Dayalı olduğundan emin olun.

üretkenliği ve motivasyonu artırmaktır.

Bireysel düzeyde kendi takım çalışması yeteneklerinizi de geliştirebilirsiniz, bu gereklidir çünkü etkili bir takım lideri veya yöneticisi olmak için bir birey olarak takım çalışması becerilerine ihtiyaç duyarsınız. Aşağıdaki adımları uygulayabilirsiniz:

1.

Dürüst geri bildirim alın.

Kendinizde geliştirmeniz gereken alanları belirlemek zor olabilir. Takım çalışması ile ilgili güçlü ve zayıf yönleriniz hakkında size dürüst geri bildirimde bulunabilecek güvenilir bir arkadaş, meslektaş veya mentor bulmak, bu yönlerinizi geliştirmenize yardımcı olabilir.

4.

Rol ve sorumlulukları belirleyin.

Takım üyeleri seçildikten ve takım kurulduktan sonra, takımın hedeflerine yönelik çalışmaya başlama zamanı gelmiştir. Takım üyelerinin kişisel özelliklerini, becerilerini ve yeterliliklerini aklınızda bulundurun.

5.

İzleyin ve değerlendirin.

Örgütün hedeflerine dayalı olarak, bir ekip olarak, hedeflere yönelik ilerlemenizi ölçmenize olanak sağlayacak belirli hedefler (zaman, KPI'lar, vb.) belirlemiş olacaksınız. Süreçlerin, prosedürlerin ve araçların uygun şekilde tanımlandığından ve daha da önemlisi tüm takım üyelerinin bunları kullanmanın önemini anladığından emin olun.

2.

Kişisel hedefler koyun.

Ulaşılabilir, amaca uygun ve zaman kısıtlı hedefler oluşturmak için hem kendi gözlemlerinizi hem de başkalarının geri bildirimlerini kullanmak, her seferinde bir takım çalışması becerisini geliştirmenize yardımcı olabilir.

3.

Uygulayın.

Beceri setinizdeki gelişmeleri görmek zaman ve pratik gerektirir. Gün boyunca hem iş içinde hem de iş dışında takım çalışması etkileşimlerinize çok dikkat edin. İnşa etmeye çalıştığınız belirli nitelikleri uygularken dikkatli adımlar atın.

4.

Güçlü takım çalışması becerilerine sahip başkalarını örnek alın.

Takım çalışmasında harika örnekler gördüğünüzde, not alın ve etkileşimin nedensiziniçinön plana çıktığınısaptayın. Başkalarıyla çalışırken bir nitelik kendi etkileşimlerinizde uygulayın.



Örnek olay incelemesi

Go Ape Takım Kurma Oyununu Hızlandırıyor

Örnek olay

GoApe, Birleşik Krallık'ın en nefes kesici yerlerinden 31'inde bulunan, Birleşik Krallık'ın bir numaralı orman macerasıdır. GoApe'de hayatı daha maceralı yaşayarak, eğlenerek ve arkadaşlarla birlikte günlerinizi geçirebilirsiniz.

Meydan okuma

Şirketin, geçirdikleri kurumsal sorguların sayısındaki artışla daha etkin bir şekilde ilgilenmesi gerekiyordu.

Sonuç

Şirket, danışman şirketi BlueSky ile iş birliği içinde, 10 sahasında Takım Kurma günleri uygulamaya karar verir. Faaliyetler, işe alım sürecinin bir parçası olarak satış, pazarlama ve operasyon takımlarına dağıtılır. Bu takımlar takım kurma programında yer almaktan keyif alır ve operasyonel takımlar bunları müşterilerine sunmaktan eşit derecede keyif alır. Oyunlar basittir ama takımların gerçekten düşünmesini ve problem çözmek için anında birlikte çalışmasını sağlamada son derece etkilidir. GoApe, bu programı Birleşik Krallık'taki daha fazla sahasına yaymayı planlıyor ve yatırım getirisinin çok hızlı olduğunu belirtiyor.



DATEV eG, bireyleri yaklaşımının merkezine koyarak takım çalışmasını, iletişimi ve performansını iyileştirdi

Örnek olay

Vergi danışmanları, muhasebeciler ve avukatlar için bir yazılım şirketi ve BT hizmet sağlayıcısı olan DATEV 1966 yılında bir kooperatif olarak kurulur. Şirket şu anda 40.000'den fazla üyeye sahiptir. 2005 yılından bu yana giderek artan sayıda çalışan; İK ve yönetim tarafından takım çalışmasının, iletişimin ve performansın iyileştirilmesine yardımcı olan önemli bir araç olarak kabul edilen, Margerison-McCann Ekip Yönetim Profilini alır.

Meydan okuma

DATEV kültürü için bunun her zaman gönüllülük esasına dayalı olması hayati önem taşımaktadır. Fakat bazı çalışanlar Takım Yönetimi atölyesi ve kendi Takım Yönetimi Profillerini alma önerisi ile karşı karşıya kaldıklarında bazen şüpheli davranırlar. Psikolojik test beklentisi içinde olurlar.

Sonuç

İK takımı, kavramları ve teoriyi açıklayarak, iş tercihleriyle ilgili olumlu yaklaşım hakkında bilgi vererek ve soruları cevaplandırarak işe başlar. Takım ayrıca, Takım Yönetimi Profiline dostça bir ayna görevi gördüğünü de vurgular: aynaya bakarsınız ve şunu görürsünüz: siz olduğunuz gibi de iyisinizdir. Takımlardan daha sonra MarshmallowChallenge'ı çözmeleri istenir. MarshmallowChallenge'da yirmi şerit spagetti, ip ve yapışkan bant kullanarak bir kule inşa etme ve üstüne bir marshmallow yerleştirme istenir. Egzersizin sonunda takımlar genellikle bireysel tercihlerinin ne kadar açık bir şekilde ortaya çıktığını gördüklerinde şaşırırlar. Çalışanlar Profillerini okur okumaz iş tercihlerini ne kadar doğru tanımladıklarına şaşırırlar ve geçmişte takımda çatışmaların ortaya çıkmasının nasıl mümkün olduğunu anlarlar. Bu yaklaşım, yalnızca takım çalışmada bir gelişme sağlamakla kalmaz, aynı zamanda, çalışanlar profili günlük takım çalışmalarının bir parçası olarak kullanmaya açık olduklarından, onların profile karşı daha olumlu bir tutum takımlarını sağlar ve daha uzun vadeli bir etki yaratır.



Uygulam a

Takım rolleri

Belbin'in Takım Rollerindeki bu [video'yu](#) izleyin ve takımınızdaki rolleri belirlemeye çalışın. Aşağıdaki soruları cevaplayın:

- Takımınızda düşünür, ilişki/insan odaklı veya eylem odaklı üyeler var mı?
- Projeme başlarken hangi takım rolleri önemli?
- Projemin hedeflerine ulaşmaya ve hedefleri gerçekleştirmeye yaklaşırken hangi takım rolleri daha önemli hale geliyor?

Misyon

Bu aktivitede takım üyeleri, gizli servis için çalıştıklarını ve yapacakları çok önemli bir iş olduğunu hayal etmelidirler. Çok kırılabilir bir kaptaki bulunan çok önemli bazı bilgileri gizli tutmaktan sorumludurlar. Gizli bilgileri binadan dışarı, güvenli bir yere taşımak için bir yöntem tasarlamalıdır.

Bilgileri kurtarmanın tek yolu, bilgileri pencereden güvenli bir yere bırakmaktır. ANCAK, gizli bilgilerin çok kırılabilir bir kaptaki güvenli bir şekilde saklandığını ve bilgilerin sızması için bu kabın kırılması veya çatlamaması gerektiğini unutmayın.



Kap bir yumurtadır

Yumurta üst kattaki bir pencereden bırakılacak

Yumurta çatlayamaz veya kırılmaz, aksi takdirde gizli bilgiler dışarı sızar!

Katılımcıları üç ila beş kişilik küçük gruplara ayırın ve onlara malzemeleri verin. Malzemeleri kullanarak yumurtayı kırmadan pencereden yere bırakmalarını sağlayacak bir fikir geliştirmek için 15 dakikaları var. Bu süre dolduğunda, yumurtayı üst kattaki pencereden atarak ve kırılıp kırılmadığına bakarak fikirlerini test etmeleri gerekecek!

- Takımlar bazı yardımcı malzemelere sahiptir:
 - gazete
 - ip
 - plastik poşetler
 - selobant
 - ataç
 - kağıt

İpuçları ve püf noktaları

Takım kurma, öğrenme ve eğlenceyi birleştirir

En başarılı ve unutulmaz takım kurma etkinlikleri, işyerindeymişsiniz gibi hissettirmeyen etkinliklerdir. Birlikte vakit geçirmek, bir deneyimi paylaşmak veya ortak bir amaç doğrultusunda çalışmak, daha organik ve çok daha etkili bir şekilde bağ kurulmasını sağlar.

Meğerse mutluluk ve öğrenme birbirine çok sıkı bir şekilde bağlı imiş. Çalışanlarınızla yeni şeyler denemek, çalışanlarda olumlu hisler yaratabilir ve bu da şirkete fayda sağlar.

Benzersiz ve insanların konfor alanlarının biraz dışında bir şeyler seçmek, çalışanları yeni şekillerde bir araya gelmeye teşvik edebilir. Saunaya gitmek ya da 'ayak parmaklarını okumak' gibi 'olağanüstü' aktiviteler bulmayın çünkü insanlar bu tür aktiviteleri iş arkadaşlarıyla yapmak istemezler.

Takım çalışması teşvik edilir ve büyütülür

Takım çalışması, çalışanlarımıza zorla dayatabileceğimiz bir şey değildir. Bunun yerine, çalışanlara birey olarak davranıldığı ve açık iletişimin yüceltildiği sağlıklı bir işyeri kültüründe doğal olarak iyi takım çalışması ortaya çıkacaktır. Çevrenize uyum sağlayın, en son trendleri takip edin ve 100 yıl öncesinden kalma yönetim ilkelerinden vazgeçin. İş performansınızla ilgili en iyi sonuçları almanızı sağlayacak, iş birliği yapacağınız ve maksimum düzeyde çalışacak; en tatmin edici, etkili ve işlevsel takımı kurmak için personelinize yatırım yapmanız gerekir. İşyerinde bir takım çalışması ortamının nasıl sağlanacağına ilişkin birkaç ipucunu aşağıda bulabilirsiniz;

1. Gayri Resmi Sosyal Etkinlikleri Teşvik Edin
2. Takım İçi Roller Netleştirin
3. Hedefleri Belli Edin
4. Mükemmel Takım Çalışmasını Ödüllendirin
5. Mikro-yönetmeyin
6. Etkili İletişim Kurun
7. Orijinalliği Yüceltin
8. Herkesten Geri Bildirim Alın
9. İşe Alımları Akıllıca Yapın
10. Takım Kurma Etkinlikleri Düzenleyin





Başlamadan önce yapılacaklar listesi

Takım çalışması becerileri(bireysel)	Sıklıkla	Bazen	Nadiren
Söz verdiğim şeyi yaparak etrafımdaki insanların bana güvenmesini sağlarım			
Takımına yardımcı olacak bir fikrim olduğunda söylerim ve paylaşıyorum			
Takımımın diğer üyelerini yüreklendiririm ve onlara yardımcı olmanın yollarını bulurum			
Grubumun liderine veya koçuna saygı gösteririm			
Fikrim sorulduğunda dürüst ve düşünceli davranırım			
Hata yaptığımda iyimser kalırım ve hatamdan bir şeyler öğrenmeye çalışırım.			
Rakiplerime ve rakip takımlara karşı arkadaş canlısı ve saygılıyım			
Katılmasam bile başkalarının fikirlerini dikkatle dinlerim			
Olumlu bir tavırm var ve elimden gelenin en iyisini yapmaya odaklanırım			
Pratik yaparım, bu yüzden grubun hedeflerine katkıda bulunmaya hazırım			
Her zaman yıldız olmaya çalışmak yerine sahne işiğini paylaşıyorum			
Grup bir değişiklik yapmak isterse veya bir şeyleri yeni bir şekilde yapmayı denemek isterse esnek davranırım.			
Sıklıkla: 3 puan, Bazen: 2 puan, Nadiren: 1 puan			
36-28puan:Kesinlikle pozitif bir takım oyuncusunuz. Grubunuzu destekleyip teşvik ediyorsunuz!			
27-20puan:İşbirlikçi becerileriniz parlamaya başlıyor. Çalışmaya devam edin.			
19-12puan:Takım çalışması denemelerini başarıyla geçtiniz. Puanınızı yükseltmek için bazı beceriler ekleyin.			

Takımliderliği	Kesinlikle Katılıyorum	Ne Katılıyorum ne Katılmıyorum	Somewhat Katılmıyorum	Strongly Katılmıyorum
Başkalarına iş dağıtmak bana kolay geliyorBaşkalarıyla net				
bir şekilde iletişim kurmak benim için kolay				
Diğer insanlarla kişilerarası düzeyde ilişki kurmaktan hoşlanırım				
Yapıcı eleştiri sunmada proaktifim				
Başkalarına adil davranmaya çok değer veririm				
Başkalarından tavsiye almak sık yaptığım bir şeydir				
Değişim bana enerji verir				
Problem çözmek güçlü taraflarımdan biridir.				
Rol model olmakla ilgili bir sorunum yok				
Bir takımın parçası olarak çalışmak bana enerji verir				
Başkalarına koçluk ve rehberlik etmekle ilgili bir sorunum yok				
Başkalarının işlerini yönetmek benim için kolay				
Hedefler belirleyip gerçekleştirebilirim				
Yeni yöntem ve stratejiler uygulamayı severim				



Teamleadership	Strongly Agree5	Somewhat Agree4	Neither AgreeorDisagree3	Somewhat Disagree2	Strongly Disagree1
Başkalarını övme konusunda proaktifim					
Kendi hatalarımı kabul etmek ve düzeltmekle ilgili bir sorunum yok					
Güçlü çatışma yönetimi becerilerine sahibim					
Çeşitlilik ve kapsayıcılık benim için önemli					
Başkalarını dinlemekten gerçekten keyif alıyorum					
Sorun gördüğümde, hemen olası çözümleri ararım.					

Lütfen bu anketin, bu ifadelerle ne kadar katıldığınıza dair kendi algınıza dayalı bir öz değerlendirme olduğunu unutmayın. Anket, gerçek bir uygunluk göstergesi olmadığı gibi başkalarının sizi nasıl gördüğünü de yansıtmaz.

Puanınız ne anlama geliyor?

50+: Genel toplam puanınız 50 veya üzerindeyse, bu, kendinizi liderlik rolünde başarılı olmak için gereken birçok beceri ve eğilime sahip olarak gördüğünüzü gösterir. Ayrıca liderlik rolünün (resmi veya gayri resmi) size hitap ettiğini de gösterebilir.

49-:Genel toplam puanınız 49 veya daha düşükse, şu anda kendinizi liderlik rolünde başarı ile ilişkili temel alanlarda beceri ve yeteneklere sahip olarak görmüyorsunuz. Bu, liderlik rolünün size pek de hitap etmediği veya liderlik pozisyonu aramadan önce geliştirilmesi gereken alanları belirlemenize yardımcı olabileceği anlamına gelebilir.

Liderlikle ilgili güçlü yönlerinizi (en yüksek puan aldığınız maddeler) ve gelişim fırsatlarınızı (en düşük puan aldığınız maddeler) belirlemenize yardımcı olması için bu değerlendirmeyi kullanın. Daha sonra bir eylem planı oluşturun. Aşağıdaki soruları cevaplayın:

1. Liderlikle ilgili en güçlü yönleriniz neler?
2. Bir lider olarak gelişim gösterebileceğiniz alanlar neler?
3. Güçlü taraflarınızdan nasıl yararlanabilirsiniz?
4. Gelişim gösterebileceğiniz alanlarda gelişmek için neler yapabilirsiniz?

Konu ile ilgili daha fazla kaynak

Takım kurma etkinlikleri

- <https://www.workamajig.com/blog/team-building-activities>
- <https://snacknation.com/blog/team-building-activities-for-work/>
- <https://www.projectmanager.com/training/team-building-activities>

Videolar

- [İyi takım çalışması & kötü takım çalışması](#)
- [Takım çalışması rüyaların gerçek olmasını sağlayabilir](#)
- [Etkili Takım Çalışması için 5 İpucu](#)
- [Bir grup yabancıyı nasıl bir takım haline getirebilirsiniz?](#)

Yazılar

- <http://www.forbes.com/sites/brianscudamore/2016/03/09/why-team-building-is-the-most-import-ant-investment-youll-make/#4f5f6d437f02>
- https://www.mnsu.edu/diversity/institute/35-36_why_teambuilding.pdf
- <http://www.innovativeteambuilding.co.uk/benefits-of-teambuilding/>
- <http://greatresultsteambuilding.net/why-teambuilding/>
- <https://www.wrike.com/blog/team-building-games/>
- <http://www.innovativeteambuilding.co.uk/free-team-building-activities/>

Kitaplar

- TheFiveDysfunctionsofaTeam:ALeadershipFable.Author:PatrickLencioni
- TheCultureCode:TheSecretsofHighlySuccessfulGroups.Author:DanielCoyle.
- RevolutionizeTeamwork:HowtoCreateandLeadAccountableTeams.Author:EricCoryell
- ReimaginingCollaboration:Slack,MicrosoftTeams,Zoom,andthePost-COVIDWorldofWork.Au-thor: Phil Simon
- YouAreTheTeam:6SimpleWaysTeammatesCanGoFromGoodToGreat.Author:MichaelG.Rogers

Problem Çözme





1. Problem Çözmenin Tanımı

Problem Çözme Nedir?

Problem çözme, bir problemin olası nedenlerini teşhis etmeyi ve bu problemi çözecek bir eylem planı geliştirmeyi içerir. İnsanlar problem çözme becerilerini hem kişisel hem de profesyonel yaşamlarında her zaman kullanırlar. İşyerinde etkili problem çözme, genellikle kademeli bir süreci takip etmeyi ve belli bir problem çözme çerçevesi kullanmayı gerektirir.

Sorunlarımızı, onları yaratırken kullandığımız aynı düşünceyle çözemeyiz.

Dünyayı kurtarmak için bir saatim olsaydı; elli beş dakikasını problemi tanımlamaya, kalan beş dakikayı da çözümü bulmaya

harcardım.

–AlbertEinstein

Ne hakkında?

Problem çözme, insan evriminin merkezinde yer alır. Problem çözme, çevremizde olup biteni anlamak, değiştirmek istediğimiz şeyleri belirlemek ve ardından istenen sonucu yaratmak için yapılması gerekenleri bulmak için kullandığımız yöntemlerdir. Problem çözme, tüm yeni icatların, sosyal ve kültürel evrimin kaynağı ve piyasaya dayalı ekonomilerin temelidir. Sürekli iyileştirme, iletişim ve öğrenmenin temelidir.

Neden önemli?

Problem çözme hem bireyler hem de örgütler için önemlidir çünkü çevremizi kontrol etmemizi sağlar:

1. Bozulan şeyleri onarma: Kişisel ortamlar ve iş ortamları, bozuk olan veya istenen şekilde çalışmayan şeyler, etkinlikler, etkileşimler ve süreçlerle doludur. Problem çözme bize bu şeyleri tanımlamamıza, onların neden bozulduklarını bulmamıza ve onları düzeltmek için bir eylem planı belirlememize yardımcı olacak bir mekanizma verir.
2. Riski ele alma: Problem çözme, gelecekte olması beklenen olaylara uygulanabilir ve olayın meydana gelme olasılığını etkilemek ve/veya olay meydana gelirse ortaya çıkacak etkiyi değiştirmek amacıyla şu anda eyleme geçmek için kullanılabilir.

3. Performans iyileştirme: Problem çözme, ilişkileri anlamamıza ve sürekli değişen bir ortamda rekabet etmek ve hayatta kalmak için gereken değişiklikleri ve iyileştirmeleri uygulamamıza yardımcı olur.

4. Fırsatları Yakalama: Problem çözme aynı zamanda yenilik yapmak, yeni şeyler yaratmak ve çevreyi daha arzu edilir hale getirmekle ilgilidir. Problem çözme, çevredeki fırsatları belirlememizi ve bunlardan yararlanmamızı ve geleceği (bir nebze) kontrol etmemizi sağlar.

Problem çözücü olmanın faydaları nelerdir?

Problemleri etkili bir şekilde çözme yeteneğiniz, engellerle yüzleşme ve onların üstesinden gelme konusundaki deneyiminizden gelir. Ne zaman bir problem çözerseniz, biraz daha iyi bir lider olursunuz:

Problemleri tahmin etmeyi öğrenirsiniz

Etkili takım liderleri, problemlerin kaçınılmaz olduğunu bilerek problemleri tahmin eder. Her zaman olumlu bir tutum sergilemek önemli olsa da en kötüsünü planlamak sizi karşılaştığınız problemleri çözecek bir konuma getirir.

Doğruları kabullenmeyi öğrenirsiniz

İnsanlar problemlere farklı yollarda yanıt verir. Bazıları problemi kabul etmeyi reddederken bazıları ise problemi kabul eder ama tek yaptıkları probleme katlanmaktır. Etkili liderler, problemleri kabul eden ve işleri daha iyi hale getirmeye çalışan kişilerdir. Etkili bir lider olmak için durumun gerçekliğiyle yüzleşmeniz gerekir.

Büyük resmi görürsünüz

Takım liderlerinin büyük resmi her zaman dikkate almaları önemlidir. Takım lideri olarak, duyguların altında ezilmeyi ya da neyin önemli olduğunu gözden kaçırarak kadar ayrıntılara takılıp kalmayı göze alamazsınız.

Tek bir seferde bir problemle uğraşırsınız

Problemlerinizi tek tek ele alın. Problemlerinizin çokluğu karşısında bunalmayın ve sonra problem çözme işine girin. Çok fazla problem ile karşı karşıyaysanız, bir sonrakine geçmeden önce üzerinde çalıştığınız problemi tamamen çözün.

Yere düştüğünüzde büyük hedeften vazgeçmezsiniz

Etkili liderler, karanlık zamanlarda değil, liderliklerinde olumlu bir değişim sırasında önemli kararlar alırlar. Asla dereyi geçerken pes etmeyin.

2. Araç seti



Adım adım rehberi

Problemlere çözüm bulmak, herhangi bir liderin rolünün temel unsurudur. Sonuç olarak, kendinden emin bir problem çözücü olmak başarınız için çok önemlidir. Bu, yüksek düzeyde duygusal zekanın yanı sıra olumsuz tepkilerle başa çıkma yeteneği gerektirir. Sorun çözme becerilerinizi geliştirmek için bazı ipuçları:

1.

Dikkat sürenizi geliştirin.

İnsanların dinleyememesi bir problemdir. Söylenenlere dikkat etmek hayati bilgiler sağlayabilir. Diğer kişinin sizin görmediğiniz bir şeyi görmesi veya bir şeye farklı değer vermesi mümkündür.



2.

Empati kurun.

Aktif dinleme, empati kurmanın ilk adımıdır. Birini gerçekten anlamak için kendinizi onun yerine koymalı ve onun durumunu anlamaya çalışmalısınız.

3.

Başka birisi gibi tavır takınmayın.

Anahtar bilgi veya düşünceleri unutmak çözüm değildir. Araştırmanız ve mantıklı analiziniz, hangi stratejinin tercih edilebilir olduğunu ve bunun nedenini açıklamanıza izin vermelidir.

4.

İletişim becerilerinizi geliştirin.

Daha önce de belirtildiği gibi, dürüst olmak, kötü veya başkalarının duygularına karşı düşüncesiz olmak anlamına gelmez. Başkalarıyla etkili bir şekilde etkileşimde bulunmak için iletişim yeteneklerinizi sürekli olarak düzeltmeli ve geliştirmelisiniz.

5.

Uyumlu ve meraklı olun.

Yeni durumlara uyum sağlama yeteneği, problem çözerken çok değerli bir şeydir. Bu beceriler diğer profesyonellerde nadir olduğundan, onları geliştirmek hayati önem taşır.

6.

En kötüsünü bekleyin.

Problemlerin sonuçları vardır ve her biri benzersiz bir sonuca sahip çeşitli çözümler vardır. Bu çözümleri reddetmeyin veya inkâr etmeyin. Senaryo ile en alakalı sonuçları olan seçimi yapın.

7.

Çözümler mi yoksa sorunlar mı bulmak istediğinizi seçin.

Bir olayın sona ermesi, o olay tarafından üretilen probleme çözüm olarak düşünülebilir. Bir problemi tedavi etseniz bile, o problem tekrar ortaya çıkabilir. Bir problemi çözmek, o problemin kaynağını düzeltmek veya ortadan kaldırmaya çalışmak anlamına gelir.

8.

Aracın içini inceleyin.

Başkalarını eleştirmek yerine, durumun içindeki kendi yerinizi inceleyin. Kendi duygu ve davranışlarınızı anlayarak ve kontrol ederek durumu kötüleştirmeyi bırakın.



Örnek olay incelemesi

Pan-Afrika Bankacılık Kurumu, 35 Afrika ülkesinde Liderlik Gelişimi ile Dijital Dönüşümü Destekliyor

Örnek olay

Afrika'daki en büyük bankacılık gruplarından biri, satın almalar yoluyla ayak izini genişletmişti. Değişen endüstri dinamikleri, bankacılık grubunun şirketleri entegre etmek, temel teknolojileri benimsemek ve dijital bankacılık hizmetlerine yönelik artan müşteri taleplerini karşılamak için hızla hareket etmesi gerektiği anlamına geliyordu. Büyümedeki hızlanma, Afrika'daki en iyi bankacılık platformunun oluşturulmasını gerektirecekti.

Meydan okuma

Bankanın yöneticilere gelişim sağlayan bir Liderlik Akademisi olsa da liderlik gelişimine yönelik geleneksel yaklaşımlar artık örgütün ihtiyaçlarını karşılamayacaktı. Liderlik Akademisi, yöneticilere çevik bir zihniyet ve yenilik ve dijital dönüşümü teşvik etme becerileri kazandıracak, iş odaklı güncel bir yaklaşıma ihtiyaç duyuyordu.

Sonuç

İzledikleri problem çözme süreci ile sıra dışı çözümler üretirler ve nihayetinde eğitim çalışmaları katılımcıların liderlik becerilerini geliştirir, onların bankanın stratejisini daha derinden anlamalarını sağlar ve şirketin dijital dönüşüm stratejisini hayata geçirmeleri için onları güçlendirir.

Latinlere Lider Olmaları İçin İlham Veriyor,MANAdeSanDiego

Örnek olay

Birkaç yıl önce MANA de San Diego, iş dünyasında, sivil hayatta ve hükümet katında yeterince temsil edilmeyen Latinlerin kariyerlerinde ilerlemelerine ve topluluklarına hizmet etmelerine yardımcı olmak için daha fazlasını yapmaya karar verir.

Meydan okuma

Bu kadınlar genellikle ailelerinde yukarı doğru hareketlilik kovalayan ilk kişilerdir. Kariyerlerine hazırlanmalarına ve kariyerlerinde ilerlemelerine yardımcı olacak rol modellerden ve danışmanlardan yoksun olabilirler. Genellikle aileyi ilk sıraya koyarlar ve arka planda destekleyici bir rol oynarlar. MANA, Latinleri iddialı hedefler belirleme, daha amaçlı iletişim kurma, daha profesyonelce kazanımlar elde etme ve iş ve topluluk liderleri olma konusunda güçlendirmek ister.

Sonuç

İzledikleri problem çözme süreci ile dönüşüm yaratan benzersiz bir liderlik programı tasarlarlar. Latinler, daha iddialı profesyonel hedeflere ulaşmak için gereken özgüven ve becerilere sahip olarak programı tamamlarlar. MANA, bireysel başarıların ötesinde, güçlü Latinler topluluk liderleri oldukça sosyal ve ekonomik refahı artırmaya odaklanıyor.



Uygulama

Problem çözme grup etkinlikleri ve oyunları

Problemçözmeetki nliği/oyunu	Ençokkimlarel	Nedir?	Dahafazlabilg i
SanalKod Kırma	Uzak takımlar	Sanal ekipler akıllı bir video konferans çözümü kullanarak zorlukları tamamlamak, önemsiz soruları yanıtlamak ve bulmacaları çözmek için birbirleriyle rekabet eder!	<u>Virtual CodeBreak</u>
Boşver Gitsin Oyunu	Küçük takımlar	Takım arkadaşlarının baskı altında kendilerini geliştirmelerine ve problem çözme sürecinde stresi azaltmalarına yardımcı olacak bir meditasyon ve farkındalık eğitimi oyunu.	<u>LettingGoGame</u>
Sıkışıp Kalmış	Yüz yüze takımlar	"Sıkışıp kalmış", senaryoya dayalı mükemmel bir problem çözme grubu etkinliğidir. Ofisin kapıları kilitli ve takımınız da kapıları veya camları kırıp dışarı çıkamıyor.	<u>Stranded</u>
Sen Ne Yapardın?	Dağılmış takımlar	Takımınızın çeşitli eğlenceli, merak uyandıran ve bazen de çılgın senaryolarda ne yapacakları hakkında konuşmasını ve beyin fırtınası yapmasını sağlayan varsayımsal soru oyunu.	<u>Whatwouldyou udo?</u>
Davayı Çöz	Uzak takımlar	Davayı Çöz, klasik bir "Katil Kim" oyunudur. Oyun, çalışanları ölümcül bir katili durdurmak için kolektif zekalarına güvenmeye zorluyor! Uzaktan çalışanlar ve ofis çalışanları, bu suç alemini sona erdirmek için güçlerini birleştirebilir.	<u>Crackthecas e</u>

İpuçları ve püf noktaları

Problem çözme becerilerinizi geliştirmek, daha stratejik düşünme yolları bulmak ve beyninizi daha fazlasını yapacak şekilde eğitmek için şu on yaratıcı ipucunu kullanın.

1. Dans edin: Neuron dergisinde yayınlanan bir araştırmaya göre, sinirsel işleme üzerinde olumlu bir etkiye sahip olan dans, dopamin miktarı azalmış beyinlerin yaşadığı tıkanıklıkları aşmak için yeni beyin yolları oluşturmaya yardımcı olabilir. Hiphop veya tap gibi doğaçlama danslar yapmak, iraksak düşünme (bir soruna çeşitli çözümler bulma yeteneği) geliştirmenize yardımcı olabilir.
2. Mantık oyunları oynayın: Rubik Küpü gibi mantık bulmacaları ve oyunlar beyninize egzersiz yaptırmada harikadır. Satranç oynarken ya da Sudoku veya diğer beyin güçlendirici aktiviteler yaparken, kazanma yöntemi problemi ileriye doğru değil geriye doğru incelemektir. Problem çözme becerilerinizi geliştirmek ve beyninizi güçlendirmek için mantık bulmacaları çözün ve benzeri oyunlar oynayın.
3. Müzik Eşliğinde Egzersiz: Kardiyak rehabilitasyondaki hastalar, müzikle veya müziksiz egzersizden sonra sözel akıcılıkları açısından incelenir. Elde edilen sonuçlara göre, müzik dinleyerek egzersiz yapanlar, sözel akıcılık testlerinde müziksiz egzersiz yapanlardan önemli ölçüde daha fazla gelişme gösterir.
4. Önemli düşünceleri not alabilmeniz, kişisel deneyimlerinizi yazabilmeniz, eskizler çizebilmeniz ve yeni fikirleri keşfedebilmeniz için her zaman yanınızda bir "Fikir Günlüğü" bulundurun.
5. Yoga Yapın: Çalışmalar, yoga sırasında bedensel farkındalık, nefes alma ve meditasyonun birleştirilmesinin bilişsel performansı geliştirdiğini gösteriyor.
6. Cheerios Etkisini Takip Edin: Bir kasedeki son birkaç kahvaltılık gevreğin sürekli olarak birbirine yapışmasıyla meydana gelen olaya fizikçiler tarafından verilen isimdir. Bu yüzey gerilimi nedeniyle gerçekleşir. Çıkarım: Bir sorunu çözmeye çalışırken stres yapıyorsanız, kendinize yakın hissettiğiniz kişilerden destek isteyin. Diğer insanlara, özellikle de çok farklı iş sektörlerinde çalışanlara güvenin. Bir bağlantı zinciri oluşturun.
7. Beyin fırtınası yapın: Projeleri tamamlamak için birbirinizle iş birliği yapın. Sorunu daha iyi görselleştirmek için, sorunun görsel bir resmini sunan Zihin Haritalarını ve alternatif çözümleri kullanın. Zihin Haritaları zihni odaklamaya, beyin aktivitelerini harekete geçirmeye ve yaratıcı düşüncüyü geliştirmeye yardımcı olur. Ayrıca çözümler için yeni fikirler de üretir. Zihin haritası yaparken, sorununuz ana kavram olmalıdır. Sorunun tüm olası nedenlerini içeren "ana dallar" ekleyin. Daha fazla bilgi edinmek için "alt dallardan" yararlanın.
8. "Psikolojik Mesafe" yaratın: Bu amaca ulaşmak için psikolojik mesafe yaratmak önemlidir. Konstrüel Düzey Teorisine (ConstrualLevelTheory(CLT)) göre, psikolojik mesafe "şu anda, burada ve bize olduğunu deneyimlemediğimiz her şey"dir.

Durumu başka bir kişinin bakış açısından değerlendirerek veya mantıksız diye reddederek bunu yapabilirsiniz. Araştırmalara göre, kendimizle sorununuz arasındaki zihinsel mesafeyi artırmak, yaratıcı çözümlerin sayısını artırır. Bilim insanları bunu kanıtladılar. Daha soyut düşündüğümüzde problem çözme kapasitemizi artırırız ve bu da görünürde alakasız olan konular arasında beklenmedik bağlantılar kurmamızı sağlar.

9. Futbol Oynayın: Beynimizin "yürütme fonksiyonları" ve spor başarısı arasında bir bağlantı olduğu kanıtlanmıştır. Bir faaliyetle meşgul olduğumuzda, beynimiz hareket etme, öngörme, plan yapma, tepki verme ve gerçekleştirme arasında hızla geçiş yapar.

Tüm bu görevleri bir kerede yerine getirmek için gereken zihinsel enerji miktarı çok büyüktür. İş hayatımızda aynı anda plan yapmayı, akıl yürütmeyi, eylemlerimizi izlemeyi ve sorunları çözmeyi buna benzetebiliriz. Sonuç olarak, futbol gibi hızlı hareket etmeyi gerektiren sporları oynuyorsanız, beyninizi düşünme, işleme ve durumlara daha hızlı tepki verme konusunda yeniden eğitirsiniz.



Başlamadan önce yapılacaklar listesi

Yapılandırılmış bir problem çözme süreci takibine aşağıdaki Liste (2) ile başlayın.

Yapılacaklar listesi

1.Problemi tanımlayın ve anlayın

Size bir problem bildirildiğinde, nelerin yanlış gittiğine bakın. Problemi tam olarak belirleyebilmek için rutin istatistik verilerini, ilerleme toplantılarını, öneri planlarını, raporları ve geri bildirimleri kullanın.



2.Problemin ölçeğini değerlendirin

Problemin aciliyetini belirleyin. Acil mi yoksa haftalar, aylar hatta yıllar boyunca bekleyebilir mi? Çabucak bir "düzeltme" mi yoksa "optimum bir çözüm" mü gerekli olduğuna karar verin. Bu, problemin kapsamını ve çözümünü belirleyecektir.



3.Gereken bilgileri toplayın

Doğru insanlara doğru soruları (yani ne, neden, nasıl, nerede, ne zaman ve kim) sorarak kritik bilgileri toplayın.

- Problem olan nedir?
- Problem olmayan nedir?
- Problem nerede?
- Problem nerede değil?
- Problem neden ortaya çıkıyor?
- Problem ne zaman fark edilir?
- Problem ne zaman fark edilmez?
- Problemden kimler etkilenir?
- Problemden kimler etkilenmez?
- Etkilenenler ne açıdan farklı?
- Hangi şeyler problemden etkilenir?
- Hangi şeyler etkilenmez? örneğin, makine kapasitesi.



4.Kök nedenleri tanımlayın

Doğru soruları sormak, nedeni belirlemenize yardımcı olacaktır:

- Problemlik olarak ne zaman ortaya çıktı?
- Neler değişti?
- Hangi değişiklikler alakalı olabilir?



5.Hipotezi test edin

Tam olarak ne aradığınızı ve haklı olup olmadığınızı nasıl bileceğinizi test edecek bir hipotez geliştirin. Nedenin; problemin kimi, ne zaman, nasıl ve nerede etkilediği ile iyi uyuşup uyuşmadığını anlamak için 1-4. adımlarda topladığınız verileri inceleyin.



6.Başkalarını dahil edin

Her sorunu kendinizin çözmek zorunda olduğunu düşünmeyin. Kimin sorumlu olduğunu belirleyin ve gerektiğinde diğer insanları dahil edin. Bu, işe alma uzmanlığını veya yardım almayı da gerektirebilir. Tüm seçenekleri keşfetmek için bir beyin fırtınası oturumu düzenleyin.



Yapılacaklarlistesi

7.Önerilen çözümü/çözümleri değerlendirin

Hızlı düzeltmelere aldanmayın. Problemin birkaç çözümü olabilir ve bu çözümlerin bazıları diğerlerinden daha uygun olabilir. Problem analizinden karar vermeye geçmenin zamanı gelmiştir. Problem çözme kararlarınızın sonuçlarını düşünün.

- Önerilen çözüm, sorunu daha da ileriye mi götürecek?
- Neler ters gidebilir?
- Önerilen çözümün diğer alanlar üzerinde ne gibi etkileri olacak?
- Ve sonuçları ne kadar ciddi olabilir?

'En iyi' sadece 'diğerlerinden daha iyi' anlamına gelse bile, en iyinin optimal bir seçenek olmayabileceğini aklınızda tutun.

Fikir test edilmeli.Bu zihinsel olarak da fiziksel olarak da yapılabilir.

- Çeşitli senaryolar oluşturarak ve sonuçları karşılaştırarak teoriyi zihinsel olarak test edin.
- Veya mümkünse çözümü gerçek yaşam senaryosu ile test edin.
- Çözümün performansından memnun olduğunuzda, kimin neyden ne zaman sorumlu olduğunu gösteren bir eylem takvimi içeren bir plan oluşturun.

9.Kararınızınarkasındadurun

Büyük olasılıkla önerdiğiniz çözümün şirket içinde uygulanması için kaynak gerekecek. Başkalarının anlayabileceği bir gerçek sunu biçimi seçin (örneğin, SWOT analizi). Gerçekleşmesi için konseptinizi güvenle tanıttın.

10.Sonuçlarıtakipedin

Bir problem ancak çözümü başarıyla uygulandığında çözülür. Bulgulara bir göz atın ve gelecekteki problemlerden kaçınmak için durumu yeniden değerlendirin. En iyi seçenek olarak kalmasını sağlamak için çözümün performansını test etmeye ve incelemeye devam edin.

Konu ile ilgili daha fazla kaynak

Online araçlar

- <https://snacknation.com/blog/problem-solving-activities-for-teams/>
- <https://the-happy-manager.com/article/problem-solving-activity/>

Faydalı linkler

- <https://asq.org/quality-resources/problem-solving>
- <https://instagantt.com/project-management/what-is-problem-solving-definition-and-examples>

Videolar

- [Bağlantıyı Kurmak, JackReVelle, ASQ Üyesi ve yazar](#)
- [Fikirleri Görünür Kılmak: 21. Yüzyılda Problem Çözmenin Anahtarı](#)

Yazılar

- [İyi Bir Fikir: Bazı Bilge Tavsiyeler](#)
- [Teşhis Amaçlı Kaliteli Problem Çözme: Kavramsal Bir Çerçeve ve Altı Strateji](#)
- [Fırtınayı Kurutmak](#)
- [Doğru Sorular](#)
- [Problemi Çözmek](#)

Kitaplar

- [RootCauseAnalysis:TheCoreofProblemSolvingandCorrectiveAction](#)
- [TheQualityToolbox](#)
- [IntroductionTo8DProblemSolving:IncludingPracticalApplicationsandExamples](#)

Eleştirel Düşünme



1. Eleştirel Düşünmenin Tanımı

Eleştirel düşünme nedir?

Eleştirel düşünme, düşüncelerin ve eyleme geçmenin gelişimine rehberlik edebilen, disipline edilmiş bir argüman veya önerme değerlendirme ve yargıda bulunma etkinliğidir¹.

Eleştirel düşünme, kaynakların güvenilirliğini yargılama, argümanları değerlendirme ve gerçekleri ve görüşleri ayırt etme yeteneğine dayanır. Eleştirel düşünme süreci, çeşitli kaynaklardan elde edilen bilgi ve veriler temelinde gerçekleşir. Daha sonra birey, bilinçli kararlar almak ve sonuçlar çıkarmak için bilgileri yorumlayabilir ve sentezleyebilir.

Ne karşılamak ne de çürütmek için okuyun; ne inanmak ya da sorgusuz sualsiz kabul etmek için, ne de konuşma ve söylem bulmak için okuyun; ölçüp tartmak ve düşünmek için okuyun.

-Francis Bacon

Ne hakkında?

Eleştirel düşünme süreci, kesinlik, açıklık, doğruluk, tutarlılık, uygunluk, hakkaniyet, derinlik, kapsam ve tarafsızlık gibi evrensel değerlerle karakterize edilir.

Fikir oluşumu, diğer insanların fikir ve görüşlerinin dikkatli ve sistematik analizine dayanır. Analiz sonucu, diğer insanların inançlarını ve yargılarını eleştirmeden kabul etmek yerine, kişinin kendi fikirlerini geliştirmesi için bir temel oluşturur.

Dünyanın karmaşıklığı hızla artıyor gibi görüldüğünden, insanların bilginin pasif alıcıları olmalarına doğru daha büyük bir eğilim söz konusu. Eleştirel düşünme, neyi kabul edip neyi reddedeceğiniz konusunda aktif olarak kişisel seçimler yapmanıza yardımcı olacak².

1 W.Huitt, "Eleştirel Düşünme: Genel Bir Bakış", Eleştirel Düşünme Konferansı'nda sunulan makalenin Revizyonu, Gordon College, Barnedville, GA, 1998.

2 M.N.Browne and S.Keeley, "Doğru soruları sormak: Eleştirel düşünme kılavuzu," Prentice Hall, Mahwah, NJ, 1997.



Neden önemli?

Eleştirel düşünme; mantıksal düşünme, aktif bilgi edinme, akıl yürütme ve yorumlama becerilerini geliştirir. Eleştirel düşünmenin bir diğer önemli yönü ise retorik, mantık ve dilbilim unsurlarının sağlam bir şekilde öğrenilmesidir.

Bireyler ve aynı zamanda kuruluşlar değişime iki şekilde tepki verebilirler. Verecekleri tepki reaktif (yani değişiklik gerçekleştikten sonra) ya da proaktif (yani değişiklik gerçekleşmeden önce) olabilir.

Çevreden gelen verileri kritik bir şekilde analiz eden örgütler proaktif yaklaşımı başarıyla uygulayabilir.

"Olayı, durumu tartışıyoruz ve sorunları formüle ediyoruz ve çok disiplinli bir ekip olarak birlikte karar veriyoruz."

-Danışman psikolog, mülteci ve göçmenlik STK'sı -Romania³

Eleştirel düşünmenin faydaları nelerdir?

Eleştirel düşünme becerilerinizi geliştirmek, herhangi bir çalışma alanı için oldukça faydalıdır. Ne de olsa, her alanda; konu hakkında sistematik olarak bilgi toplayarak, çeşitli bakış açılarını içeren daha fazla fikir üretmek ve bilgiyi mantık yoluyla değerlendirerek sorunları etkili bir şekilde çözebilecek insanlara ihtiyaç vardır. Eleştirel düşünme becerileri geliştirerek bu gibi avantajları yaşayabilirsiniz⁴.

Eleştirel Düşünme Liderlik Becerinizi Güçlendirir

- Eleştirel Düşünme, her düzeydeki liderlerin kararlarının etkisini anlamalarını sağlar.
- Eleştirel Düşünme, bir liderin doğru ve örnek bir şekilde liderlik etmesi için tam olarak ihtiyaç duyulan şeydir; kişisel değerler ve kurumsal hedefler arasında uyum ve örgüt genelinde hesap verebilirliğin artırılmasını sağlar.

Eleştirel Düşünme Sizi Değişime Açık Kılar

- Değişim, hayatımızın ve günümüz örgütlerinin ayrılmaz bir parçasıdır; kalıcıdır ve tüm konularda gereklidir.
- Eleştirel düşünme, sorunları analiz etmeyi ve fikir bulmayı içerir. Eleştirel düşünme, problemlerdeki olasılıkları görmenizi sağlar. Çevreden gelen verileri kritik bir şekilde analiz ederek proaktif yaklaşımı uygulayabilirsiniz.

Eleştirel Düşünme Analitik Becerilerinizi Artırır

- Analitik beceriler, bir kaynağın, seçimin veya tanınan yöntemlerin güvenilirliğinin değerlendirilmesi, riskin tahmin edilmesi ve önlem ihtiyaçlarının değerlendirilmesi süreçlerini geliştirir.
- Bu beceriler, problem çözme ve sonuç çıkarma, ayrıca tımdengelim, tümevarım ve doğruluğun değerlendirilmesi süreçlerini basitleştirir.

Eleştirel Düşünme Öğrenme Becerisini Geliştirir

- Eleştirel Düşünme, belirli bir konu hakkında çok çeşitli görüşlere aşina olmanızı teşvik eder. Böylece yeni bilgiler, yeni fikirler ve aynı hedefleri paylaştığınız kişiler hakkında bilgi edinebilirsiniz.

Eleştirel Düşünme Birlikte Yaratma Becerilerini Geliştirir

- Örgütler sayısız potansiyel tehdidin farkındadır; ekonomik ve sosyal nitelikteki en büyük zorlukları tanımlayabilirler. İç ve dış çevrenin sürekli eleştirel analizi, kavramsallaştırmaya ve mevcut durum değerlendirmesine olanak tanır.

3 S. G. o. T. a. I. (SoG-TIM), "Girişimcilik ve Birlikte yaratma becerileri el kitabı," Erasmus+program, 2016.

4 T.b.s. topluluğu, "Eleştirel Düşünmenin 9 Faydası", <https://www.theblacksheepcommunity/bene-fits-of-critical-thinking/>, 2021

2. Araç seti



Adım adım
rehberi⁵

1.

Bir konu tanımlayın.

Araştırmak istediğiniz bir konu. Anahtar sözcükleri bir kâğıda veya bilgisayarınızda bir belgeye yazın.

⁵ K.Thng, "Örnek Olayİncelemesi
İle EleştirelDüşünme," <https://www.slide-share.net/KarynThng/critical-think-ing-slides>.



2.

Kendinize NE? sorusunu sorun.

NE sorusunu sorarak başlamak, konuyu tanımanıza, kendi terimlerinize tanımlamanıza ve olası sorunları belirlemenize olanak tanır.

3.

KİM, NE ZAMAN ve NEREDE sorularını sorun.

Bunu yapmak size, giriş bölümü için de yararlı olan bir bağlam veya çerçeve sağlayacaktır.

4.

NASIL sorusunu sorun.

NASIL sorusunu sormak, bir şeyin (örneğin bir süreç veya bir prosedür) nasıl çalıştığının değerlendirilmesini gerektirir. Bu sizi tanımlayıcı düşünmeden daha analitik düşünmeye götürür.

5.

NEDEN sorusunu sorun.

NEDEN sorusunu yanıtlamaya çalışmak, analitik becerilerinizi daha da ileri götürür. Sebepleri, açıklamaları veya nedenleri bulmanızı sağlar. "Neden" ile bağlantılı tüm olası soruları düşünün.

6.

YA EĞER... sorusunu sorun.

"Ya eğer" soruları sizi topladığınız bilgilerin değerlendirilmesine ve belirli (hatta gelecekteki) bir eylemin olası sonuçlarını değerlendirmeye yönlendirir.

7.

EE, NE OLMUŞ... sorusunu sorun.

"Ee, ne olmuş" değerlendirme için anahtar sorudur. Değerler, anlam ve önem hakkında düşünmenizi sağlar. Derinlemesine düşünmenize, kendi fikirlerinizi savunmanıza ve sonuçlarını tartışmanıza yardımcı olur.

8.

PEKİ YA BUNDAN SONRA... sorusunu sorun.

"Peki ya bundan sonra..." sorusunu sormak, sizi gerekli olabilecek daha spesifik eylemleri düşünmeye ve planlamaya yönlendirir.



Örnek olay incelemesi⁶

Samsung: Yaratıcı Seçkinlerin Gücünden Yararlanmak

Örnek olay

Bu örnek olay incelemesi, bir holdingin en iyi uygulamaları bir araya getirmeye ve maksimum KPI'lar sağlamaya hazır olduklarından emin olmak için eleştirel düşünmeyi nasıl kullandığını göstermektedir.

Meydan okuma

Şirket, yeni bilimsel yaklaşımlara uzak kalmamak ve proje yatırım getirisini sürdürmek için temel yeteneklerini büyütmelidir.

Sonuç

Şirketin inovasyon yönetimi stratejisi, yeni projelerde liderliği üstlenecek deneyimli yaratıcı seçkinlerin görevlendirilmesini gerektirir. Bu grup, inovasyon çabalarının nereye odaklanması gerektiğine dair net bir resim oluşturmak için açık inovasyon ve kurumsal teknoloji keşif yaklaşımlarından yararlanır. Net bir resim elde edildiğinde, Samsung, bunun gerçekleşmesi için gereken uzmanlığı ve kaynakları sağlayabilecek ilgili bilimsel, teknolojik veya kurumsal kuruluşlara yaklaşır.

⁶ S.Medley, "Five Outstanding Examples of Innovation in Business," <https://www.qmar-kets.net/blog/titans-of-transformation-5-outstanding-examples-of-innovation-in-business/>, 2019.

Tiyatro salonları, farklılaştırılmış bilet fiyatlarıyla müşteri hedeflemek amacıyla Eleştirel Düşünme yaklaşımını kullanıyor

Örnek olay

Bu örnek olay incelemesinde, Amerika Birleşik Devletleri'nin dört bir yanından yedi tiyatro salonunun gelirlerini artırmak ve müşteriler için uygun fiyatları korumak amacıyla eleştirel düşünme yaklaşımını nasıl kullandıkları ele alınmaktadır. Bu tiyatrolar programlarını tüm izleyiciler için erişilebilir tutarken, yüksek talep gören gösterilerden de yararlanıyorlar. Tiyatrolar bu dengeyi sağlayabilmek için fiyatlarını çeşitli kriterlere göre değiştirmektedir.

Meydan okuma

Tiyatro salonları, müşterilerine bir sezonda birkaç gösteri için abonelik sunar. Ancak abonelik sistemi maliyetlerin sadece bir kısmını karşılar ve bu sistem, yüzyılın başından bu yana düşüştür.

Sonuç

Abone sayısındaki düşüş, tiyatroların artan gelir ve seyirci gereksinimlerini tek bilet satışıyla karşılaması gerektiği anlamına gelir. Gruplar, tek biletleri pazarlamaya yönelik çeşitli yöntemlerin kullanımını araştırır. Bazıları fiyatları koltuğun konumuna, gösterinin beklenen popülaritesine veya performansın gün ve saatine göre belirler. Bazıları, koltukları doldurmak, geliri en üst düzeye çıkarmak veya belirli demografik grupları çekmek için hedefli indirimler sunar. Fiyatlarda ayarlama yaparken tiyatro salonları aynı zamanda indirimli biletlerin marka algısını nasıl etkilediği konusunda da dikkatli olmalıdır.



Uygulam a

Eleştirel Düşünme Yaklaşımları⁷

Liderlik rolünüzün her düzeyinde yeni fikirler üretmenize ve zorluklara veya engellere çözümler bulmanıza yardımcı olabilecek çeşitli yaklaşımlara erişebilirsiniz. Size en çok yardımcı olacağına inandığımız yaklaşımlar, en yararlı olacağına inandığımız durumlarla birlikte vurgulanmıştır. Bu kesinlikle tamamen kapsamlı bir liste değildir; bir sürü alternatif daha bulunabilir. Seçiminiz, kendinizi hangi durumda bulduğunuza veya sahip olduğunuz soruna veya sorguya dayalı olmalıdır.

Eleştirel düşünme yaklaşımının amacı	
Analitik Düşünme	Bilgileri toplamak ve anlamlandırmaya yardımcı olacak şekilde küçük parçalara bölmek için en iyisi.
Temel Soruları Sorun	Önce basit çözümler arayın. Bazen bir açıklama o kadar karmaşık hale gelir ki asıl soru kaybolur. Bunu engellemek için, sorunu çözmeye başladığınızda sorduğunuz temel soruları sürekli olarak tekrar sorun. İşte herhangi bir soruna yaklaşırken sorabileceğiniz birkaç temel soru: Halihazırda ne biliyorsunuz? Bunu nerden biliyorsunuz? Neyi kanıtlamaya, çürütmeye, göstermeye, eleştirmeye vs. çalışıyorsunuz? Neyi gözden geçiriyorsunuz?
Temel varsayımları sorgulayın	Bir problem üzerinde düşünürken daima temel varsayımlarınızı sorgulayın ve inançlarınızı eleştirel olarak değerlendirin.
Zihinsel sürecinizin farkında olun	Bu süreç, zihinsel kısa yollardan kaçınmanıza ve bilişsel ve zihinsel önyargıları vurgulamanıza, kararlarınızın ve çözümlerinizin nesnellliğini geliştirmenize yardımcı olur.
Tersine çevirmeyi deneyin	Bu, bir problemin içinde sıkışıp kaldığınızı hissettiğinizde harika bir çözümdür. X açık bir şekilde Y'ye neden oluyormuş gibi görünebilir. Am ya Y, X'e neden oluyorsa?
Mevcut kanıtları değerlendirin	Bir problemi çözmeye çalışırken, aynı alanda yapılmış diğer çalışmalara bakmak her zaman yardımcı olur. Madem problemin temelleri birileri tarafından atılmış, neden problemi sıfırdan çözmeye başlayasınız ki?
Kendi kararınızı vermeyi unutmayın	Karmaşık sorunları çözmek için sadece kendi düşüncelerimizi dinlemek ve başkalarının görüşlerini görmezden gelmek fayda sağlar. Kendinize aşırı güvenmeyin, ama zor sorunları çözmek için kendi fikirlerinizi kendinizin oluşturmanızın gerekli olduğunu kabul edin.
Hiç kimse zamanın %100'ünde eleştirel düşünmez	Her zaman eleştirel düşünemezsiniz ve bu hiç de sorun değil. Eleştirel düşünme, önemli kararlar almanız veya zor sorunları çözmeniz gerektiğinde kullanmanız gereken bir araçtır, ancak her şey hakkında eleştirel düşünmeniz gerekmez.

1. Eleştirel düşünme becerilerinizi geliştirmenin 7 yolu

Eleştirel düşünme yaklaşımınızı geliştirmek için bu yedi egzersizi deneyin. Her zaman eleştirici olmanız ve doğru soruları sorabilmeniz gerekse de bilginizi sorgulamayı asla bırakmamalısınız.

2.

7 C.I.Geek,"Eleştirel Düşüncenizi Geliştirmenin 7 Yolu,"<https://collegeinfo geek.com/improve-critical-thinking-skills/>.

Problemin kökenine inmek

Bir probleme en iyi çözümü bulmak için ilk adım, konuyu her açıdan araştırmaktır. Bu tekniği derinlemesine keşfedin ve problemin kökenine inmek için bu tekniği hayatınıza (ve örgütünüzü) uygulayın.

3.

Rasyonel ara yüzü keşfedin

Bir argümanı anlamanız gerekiyorsa, artıları ve eksileri değerlendirin, farklı görüş ve bilgileri dikkate alın. Rasyonel ara yüz aracını kullanabilirsiniz.

İpuçları ve püf noktaları

Bir yönetici veya şirket sahibi olarak eleştirel düşünmeyi teşvik etmek için aşağıdakileri yapmanız gerekir. Egonuzu bir kenara bırakın Hemen sonuca varmayın

- Fikir sahibi olmak yanlış bir şey değildir. Önemli olan yeni bakış açlarına açık olmak ve fikir oluştururken acele etmemeye özen göstermektir. Konuyu farklı açılardan dinleyebilmeniz ve değerlendirebilmeniz sizi büyük bir lider yapan şeydir.
- Farklı bakış açılarını değerlendirmeye zaman ayırın. Her bir görüşü netleştirmek için birkaç kaynak kullanarak bilgileri doğrulamalı ve birçok soru sormalısınız. Unutmayın, eleştirel düşünen bir kişi için aptalca soru diye bir şey yoktur.
- En çılgın fikirler dahil olmak üzere, hiçbir fikri dışlamamak için düşüncenizde esnek olun. Her fikrin dikkate alınması gereken kendi artıları ve eksileri vardır.

Örgütünüzün eleştirel düşüncesini nasıl geliştirebilirsiniz? ⁸

- Ne düşündüğünüze ve neden öyle düşündüğünüze karar verin. Fikirlerinizi netleştirmek, yeni konulara ilgi uyandırmak ve ufkunuzu genişletmek için "Sanırım bu böyle... çünkü" cümleleri yazın.
- Soru sormaktan korkmayın, ilham verici sorular sorun ve bunları iş arkadaşlarınızdan arkadaşlarınıza, ailenize ve hatta çocuklara kadar herkese sorun. Cevapları size ilham verebilir ve yeni bilgilere erişim sağlayabilir.
- Öğrenmeyi asla bırakmayın. Kendinizi ilginç okumalarla kuşatın, boş zaman etkinliklerine ve eğlenceye zaman ayırın. Farklı bakış açılarını ve karmaşıklıkları görme fırsatına sahip olmak için zihninizi açın ve farklı şeyler yapın.
- Farklı bakış açılarını ayırt ederken acele etmeyin, her bir bakış açısı için artıların ve eksilerin, beğenilen/ beğenilmeyen tarafların listesini çıkarın. Çoğu durumda, her bir bakış açısı içinde hoşunuza gidebilecek ya da katılmayabileceğiniz argümanlar olabilir.
- Meraklı olun. Şeyleri ilk kez görüyormuş gibi onlara bakmaya çalışın. Çocukken bir şeyleri nasıl keşfettiğinizi tekrar düşünün.
- Başka görüşler ve daha fazla kanıt arayın. Bir konu hakkındaki fikriniz mi değişti? Bu konu hakkındaki geçmişte sahip olduğunuz fikirleriniz mi değişti? Neden? Aksini düşünmenize sebep olan şey neydi? Bu soruların amacı, bu konu hakkında başka düşünme yolları bulmaktır.

⁸ S. F. University, "Eleştirel düşünür olmak: Eleştirel düşünmeye temel yaklaşımlar," <https://www.lib.sfu.ca/about/branches-depts/stc/learning/thinking/critical-thinking>.





Başlamadan önce yapılacaklar listesi

Takım projenizin çalışma ortamının eleştirel düşünme boyutunu değerlendirmek için aşağıdaki listeyi kullanın

Boyut	Değerlendirme		
	Güçlü	Yeterli	Geliştirilebilir
Tarz Çeşitliliği			
Sunulan tüm önemli kanıtları her zaman titizlikle değerlendiririm			
Aktif olarak değerlendirilmek üzere yeni veriler veya bilgiler sağlarım			
Kanıtların ve soruların doğruluğunu ve alaka düzeyini incelerim			
Önyargıyı tanıyabilir ve tanımlayabilirim			
Bilgileri doğruluk, uygunluk ve geçerlilik açısından net bir şekilde analiz ederim.			
Farklı bakış açıları ve/veya alternatif sonuçları birbirinden ayırın veya karşılaştırın			
Kendi varsayımlarımı baştan sona (sistematik ve metodik olarak) analiz ederim			
Başkalarının varsayımlarını baştan sona (sistematik ve metodik olarak) analiz ederim			
Bir görüş sunarken bağlamların uygunluğunu dikkatlice değerlendiririm			
Analize yeterlik kazandırmak için çeşitli kaynaklardan farklı bakış açılarını ele alırım			
Herhangi bir benzetme veya metaforun etkili bir şekilde kullanılıp kullanılmadığını kontrolederim			
Diğer görüşlerin analizlerinin doğru ve saygılı olup olmadığını kontrolederim			
Karmaşık konular veya problemler hakkında kişisel düşüncelerinizi ifade edin			
Genellikle sonuçları tanımlar ve tartışırım			
Genellikle sonuçların etkilerini tanımlar ve tartışırım			
İtirazlara ve rakip görüşlere her zaman ikna edici cevaplar veririm			
Takımında Eleştirel Düşünme			
Çalışanlarım/işarkadaşlarımeleştireldüşünmeyeteneginesahiptir			
Örgütüm Eleştirel Düşünme Becerilerini geliştirme yollarını destekler			
Örgütün Eleştirel Düşünmenin eksik olduğu alanlarını keşfettim			
Örgütümün Birlikte-yaratma mekanizmaları Eleştirel Düşünme Yaklaşımını uyguladı			
Örgütüm açık inovasyonu ve kalıcı iç ve dış diyalogu teşvik eder			

9 O. M. University, "Critical Thinking @ UM Assessment Checklist," <https://irep.olemiss.edu/wp-content/uploads/sites/98/2020/08/Critical-Thinking-at-UM-Assessment-Checklist.pdf>.



Konu ile ilgili daha fazla kaynak

Online araçlar

- <https://www.mindmeister.com/blog/5-tech-tools-to-encourage-critical-thinking/>
- <https://blog.futurefocusedlearning.net/critical-thinking-tools-blooms-taxonomy>
- https://www.mindtools.com/pages/article/newTED_95.htm

Faydalı linkler

- <http://www.criticalthinking.org//>
- <https://tc2.ca/>
- <https://www.teachthought.com/critical-thinking/25-resources-for-teaching-critical-thinking/>

Videolar

- [Eleştireldüşünmebecerinizigeliştirmenizicin 5 ipucu](#)
- [Eleştireldüşünmeyenasılulaşılır](#)
- [MantıkveEleştireldüşünme](#)

Yazılar

- <https://www.gre.ac.uk/articles/ils/critical-thinking>
- https://www.peoplesmatters.in/site/interstitial?return_to=%2Farticle%2Fcampus-recruitment%2F-what-is-critical-thinking-its-importance-in-your-success-14793

Kitaplar

- [Calling Bullshit](#)
- [Factfulness: Ten Reasons We're Wrong about the World--And Why Things Are Better Than You Think](#)
- [The art of thinking clearly](#)

Esneklík



1. Esnekliğin Tanımı

What is Flexibility?

"Esneklik" teknik olarak kırılmadan bükülme yeteneği anlamına gelir. Esneklik, yeni sorumluluklar alma isteği ve becerisidir. Bu sadece "yapabilirim" zihniyeti değildir; aynı zamanda "yapacağım" tavrıdır. Gerçekten esnek olmak için önceliklerinizi örgütünüzün ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde belirlemelisiniz.

Çalışma açısından ise esneklik, değişen koşullara uyum sağlayabilmeyi ve hazır olmayı vurgulayan bir tekniktir. Yükseköğretimde esneklik hem eğitmenlere hem de öğrencilere yarar sağlar.

Kısaca Esneklik, insanların çeşitli engellerin üstesinden gelmek için yeni koşullara uyum sağlama, doğaçlama yapma ve teknikleri değiştirme kapasitesine odaklanan bir Düşünme Becerisidir.

Zekanın ölçüsü değişebilme yeteneğidir.

-Albert Einstein

Ne hakkında?

Esneklik, bir kişinin değişen koşullara uyum sağlama ve sorunlar ve görevler hakkında yenilikçi ve yaratıcı yollarla düşünme yeteneğini tanımlayan bir kişilik özelliğidir. Koşullar veya beklenmedik olaylar bir kişiyi duruşunu, bakış açısını veya yükümlülüklerini değiştirmeye zorladığında, bu özellik kullanılır.



Neden önemli?

Günümüzde bilim insanları, işverenler ve kamuya mal olmuş kişiler, özellikle "kişiden kişiye" iletişim alanında, çeşitli profesyonel görevlerin yerine getirilmesi için "esneklik yeteneğinin" gerekli olduğuna inanır.

İşte işyeri esnekliğinin önemli olmasının birkaç nedeni:

- Yükseköğretimde esneklik, güven ve daha yaratıcı bir çalışma ortamı yaratırken aynı zamanda öğrencilerin daha fazla takdir edildiğini hissetmelerine yardımcı olduğu için faydalıdır.
- Derslerde kendilerine değer verilmiş hissedilen öğrencilerin tam kapasite çalışma olasılıkları daha yüksektir.

- Esneklik, öğrencilerin kendi programlarını, projelerini ve çalışma yerlerini seçmelerine izin verdiği için öğrenci özerkliğini destekler.
- Esneklik sayesinde öğrenciler motive edilir ve onların moralleri artar çünkü esneklik onlara ilgi çekici teşvikler sağlar.
- Öğrencilere esnek bir program sunmak, öğrencilerin daha iyi bir iş-yaşam dengesi elde etmelerine yardımcı olur ve stresi azaltır.

Esnek olmanın faydaları nelerdir?

Esneklik çeşitli nedenlerle günlük yaşamınızda önemlidir. Uyum sağlayabilir olmak hem öğrencilerin hem de öğretmenlerin değişimden bunalmalarını engelleyebilir. Ek olarak, pasif bir katılımcı olmak yerine, kendi büyüme ve kişisel yaşamınızı etkilemek için daha büyük bir fırsatınız olacak.

Esnek olmanın faydalarından bazıları şunlardır:

Değişime uyum sağlama yeteneği

Yaşamda esnek olmak, olumsuz sonuçlara maruz kalmadan değişimle başa çıkmanıza yardımcı olur. Örneğin, firmanız 9-5 çalıştıktan sonra gece vardiyasında çalışmanızı isterse, esneklik bu geçişi zahmetsizce yapmanızı sağlar.

Beklenmedik şeylerle ilgilenmek

Beklenmeyen bir durum genellikle esneklik gerektirebilir. Örneğin, kendinizi iyi hissetmiyorsanız okuldan erken ayrılmanız gerekebilir. Bu durumda, konuya sakince yaklaşmalısınız. Örneğin, tüm işlerinizi tek seferde halledebilmek için evden çalışabilirsiniz.

İşini sürdürmek

Zamanla, öğretim tarzları ve şirketler değişir. Esneklik, öğretmenlerin ve öğrencilerin öğrenme deneyimiyle büyümesine yardımcı olabilir. Örneğin, basılı yayının dijitalleşmeye karar verirse, esneklik, yayıncı için çalışırken aynı zamanda gazetecilik tarzınızı uyarlamana izin verebilir.

Hayatta mutluluk

Esnekliğin bir diğer avantajı da daha keyifli bir yaşam sürmenizi sağlamasıdır. Esneklik, daha az stresli hissetmenize ve kendinizi yeni deneyimlere açmanıza yardımcı olabilir ve bu, mutlu bir yaşamın veya başarılı bir mesleğin sırlarından biri olabilir.

2. Araç seti



Adım adım rehberi

Belirsizlik ve değişimin yaygın olduğu günümüz ortamlarında, esneklik becerisi giderek daha fazla değer verilen bir nitelik haline gelmiştir.

Uyum sağlayabiliyorsanız, beklenmedik engellerle hızlı, sakın ve verimli bir şekilde başa çıkabilirsiniz. Öte yandan esneklik, yalnızca olaylara uyum sağlamakla ilgili değildir. Esneklik düşünme, çalışma ve hareket etme şeklimizde önemli değişiklikler gerektirir.

Şu yedi adımı izleyerek daha esnek olabilirsiniz:

1.

**Temeldeğerlerinizeo
dıklanın.**



2.

Açık fikirli olun.

3.

**Beceri setinizi
geliştirin.**

4.

İyimser olun.

5.

**Sakin
kalın.**

6.

**Önceden
planlayın.**

7.

**Güçlü bir destek ağına
sahip olun.**



Örnek olay incelemesi

	<u>Kraft Foods</u> Örnekolay Bir yiyecek ve içecek üretim şirketi olan Kraft ve yan kuruluşları 150'den fazla ülkede yaklaşık 109.000 kişiyi istihdam etmektedir. ABD'de Kraft, 100 fabrikada 62.000 kişiyi istihdam ediyor ve bu çalışanların %59'u saatlik işçi. Meydan okuma Özellikle üretim tesislerinde çalışan saatlik çalışanlar arasında memnuniyetsizlik. Sonuç 7/24 üretim tesislerinde çalışan saatlik çalışanlar ve üretim denetçileri için "Fast Adapts" adlı esnek bir çalışma seçeneği programı. 2003'te yapılan çalışan memnuniyeti anketi, çalışan memnuniyetinin ve iş-yaşam entegrasyonunun arttığını ortaya koyar.
--	--



	<u>Texas Instruments</u> Örnekolay Texas Instruments, Dallas merkezli bir teknoloji şirkettir. 19,400'ü Amerika'da olmak üzere yaklaşık 35.000 çalışandan oluşan küresel bir iş gücü ile 25'ten fazla ülkede üretim, tasarım veya satış operasyonları yürütür. Texas Instruments, 2004 mali yılı için 12.6 milyar dolarlık gelirle Fortune dergisinin 2005'teki enbüyük ABD şirketleri listesinde 166. Sırada yer alıyor. Meydan okuma İhtiyaç değerlendirmelerinde ortaya konan, çalışanların esneklik arzusu. Sonuç Çalışanlar için esnek çalışma programları, sıkıştırılmış çalışma haftaları ve ara sıra evden çalışma olanağı sağlayan, esnek çalışma politikası. Şirket, esnek çalışma politikasının bir sonucu olarak çalışanların elde tutulması, stresin azalması ve daha verimli çalışmanın yanı sıra daha fazla "bench kuvveti" konusunda iyileştirmele rgördüğünü bildirir. Takım üyeleri esneklik döneminde birbirlerini idare etmeye çalışırken, daha geniş ve daha çeşitli beceriler de geliştirirler. Esnek çalışm adüzenlemeleri, şirketin deniz aşırı operasyonlar ve işortaklarını daha iyikoordine etmesini de sağlar.
--	---



Uygulamalar

Esneklik Teknikleri

Esneklik, takım merkezli açık bir yaklaşım uygularken güçlü bir kimlik ve amaç duygusunu sürdürmeyi de gerektirir. İşte bunu başarmak için yedi yöntem:

EsneklikTekniği	Amaç
Y kuşağına problem çözmede yardımcı olun.	Y kuşağından bir kişi bir görevi veya bir isteği yerine getirmeyi reddettiğinde varsayımlardan uzak durun. Davranışının temel nedenini ortaya çıkarmak için onunla daha derine inin. Örneğin, bir yazma görevi yapmayı reddediyorsa, nasıl başlayacağını bilmiyor olabilir veya ince motor beceriler bakımından sorun yaşıyor olabilir. Y kuşağı ile birlikte çözüm bulmaya çalışarak esnekliğinizi gösterin.
Esnekliği açık bir şekilde öğretin.	Otizm spektrumundakiler de dahil olmak üzere Y kuşağından birçok kişi için esnekliğin faydaları hemen netlik kazanmaz. Esnekliği ve esnekliğin nasılını ve nedenini derslerinizde detaylıca anlatın. Esnekliği günlük sınıf rutinleri sırasında açık bir şekilde modellediğinizde, Y kuşağı esnekliğin gerçek hayatlarındaki karşılığını ve sorunların aşılmaz hale gelmesini nasıl engellediğini görecektir.
Kendi kendini savunma becerilerini öğretin.	Y kuşağına ihtiyaç duydukları şeyleri savunmanın sorun olmadığını gösterin. İhtiyaçlarını anlamalarına ve ifade etmelerine yardımcı olmak için onları biraz nazıkçe teşvik etmeyi deneyin.
Düzeltilmeleri bolca övün	Her bir düzeltmeyi dört defa övmeyi hedefleyin. Bu, esnek, destekleyici bir topluluk kültürünün önemli bir bileşenidir: olumlu sözler ve eylemlerle desteklenen Y kuşağı, sürekli bir sonuç ve düzeltme akışı yaşayanlardan daha iyi performans gösterir.
Rutinleri seven Y kuşağının endişelerini giderin.	Y kuşağından rutinlerini değiştirmelerini istemek yerine, onların rutinlerine saygı gösterin.
Değişikliklerden önce onları bilgilendirin.	Y kuşağından çoğu kişi, günlük rutinlerinde değişiklik sırasında yüksek düzeyde stres yaşar ve stresli Y kuşağı, esnek olmayı gerçekten zor bulur. Onları değişime önceden hazırlayarak onlara yardımcı olabilirsiniz. Onların tam olarak ne olacağını bilmelerini sağlayın ve bunu "esnekliğin nasıl çalıştığını göstermek" için harika bir fırsat olarak gösterin.
Y kuşağından kişilerle ve iş liderleriyle iş birliğine dayalı ortaklıklar kurun.	Y kuşağına liderlik yollarında aktif ortaklar gibi davranın ve söyleyeceklerini dinleyin. Bir göreve takılıp kalmış Y kuşağı bireyi için beyin fırtınası yoluyla seçenekler üretin. Y kuşağına liderlik maceralarında daha fazla kulak verin.
Kendinizi tanıyın.	Daha katı olma eğiliminde olduğunuz zamanları düşünün. Bazı davranışlar sizin için tetikleyici görevi görüyor mu? Kendi davranış kalıplarınızı anlayın ki onları geliştirebilesiniz.

İpuçları ve püf noktaları

Esnekliği teşvik etmek için bir yönetici veya şirket sahibi olarak şunları yapmanız gerekir:

Değişime Karşı Direncin Üstesinden Gelin

- Takım üyelerinizden değişen koşullara otomatik olarak uyum sağlamalarını beklemek “büyük bir istek” olabilir.
- Bu yüzden, ufukta büyük bir değişiklik görüldüğünde, değişikliğin neden gerekli olduğunu açık bir şekilde anlatarak çalışanlarınızı daha esnek olmaya teşvik edin. Değişikliğin onlara ve kuruma faydalarını anlatın ve hiçbir ayrıntıyı atlamamaya özen gösterin.

Çalışanların Kendilerini Güvende Hissetmelerini Destekleyin

- İnsanların esnek olmak için “ayaklarıüzerinde düşünebilmeleri” ve yeni ve alışılmadık şekillerde cesurca hareket edebilmeleri gerekir.
- Çalışanlarınıza, desteklendiklerini ve güvenildiklerini hissettikleri ve başarısızlık veya cezalandırılma korkusu olmadan yeni fikirleri test edebilecekleri bir ortam yaratarak onlara özgüven verin. Ve onları, bulgularını takımın geri kalanıyla paylaşmaya teşvik edin.

Amaçlı Liderlik Edin

- İnsanlar ulaşmaları gereken hedefler ve bu hedeflere ulaşmak için ne yapmaları gerektiği konusunda net olduklarında, kısa vadeli zorlukların daha az yıkıcı etkisi olacaktır. Bu nedenle, takımınızın amacını ve ortak hedeflerini açıkça anlattığınızdan emin olun ve herkesin doğru yolda kalması için bunları düzenli olarak tekrar edin.

Esnekliğinizi nasıl geliştirebilirsiniz

- Güçlü taraflarınıza odaklanın, fikirlerinizin iyi olmadığını düşünmeyin veya kendinizi sabote etmeyin.
- Öğrenmeyi asla bırakmayın, etrafınızı ilginç okumalarla kuşatın, hobilere ve boş zaman etkinliklerine vakit ayırın. Zihninizi farklı şeylere açmak, farklı bakış açılarını ve karmaşıklıkları görmenize yardımcı olacaktır.
- Meraklı olun, nesnelere, onları ilk defa görüyormuş gibi bakmaya çalışın. Çocukken nesneleri nasıl keşfettiğinizi tekrar düşünün.
- Çevrenizdeki diğer kişilerle paylaşın ve iş birliği yapın: bunu yapmak, daha önce düşünmediğiniz yeni bilgi, fikir ve çözümleri ortaya çıkaracaktır.

Yaratıcılığı Teşvik Edin

- İnsanlara yaratıcı olma özgürlüğü verildiğinde, yeni çalışma biçimlerine uyum sağlamayı, sorunlara çözüm bulmayı ve beklenmedik sorunlar karşısında daha iyi kararlar almayı muhtemelen daha kolay bulacaklardır.

- Takımınızda yaratıcılığı, onlara bu konuda örnek olarak teşvik edin. Kendiniz yeni fikirler sunun ve diğer insanları da geri bildirim ve öneriler sunmaya davet edin. Bu sadece macera duygusunu teşvik etmekle kalmayacak, aynı zamanda takım içindeki iş birliğini ve katılımı da teşvik edecektir.

Empati kurun

- Esneklik sadece olaylara hızlı yanıt vermekle ilgili değildir. Esneklik takım üyelerinin farklı ihtiyaçlarına cevap vermeyi de içerir. Hemen çözülmesi gereken bir sorun ortaya çıktığında bazı insanların zorluğa atladığını, bazılarının ise baskı altında pes ettiğini muhtemelen görürsünüz.
- Bu insanların “üstünüçüzmeyin”. Onlardan ne kadar çok şey istediğinizi unutmayın. Duygusal zekanızdan yararlanın ve karşılaştıkları zorlukları anladığınızı ve onların empati kurduğunuzu gösterin. Onlara herhangi bir konuda yardım edip edemeyeceğinizi sorun. Örneğin, onlara ek eğitim verebilir misiniz veya onları kendilerinden daha emin iş arkadaşlarıyla eşleştirebilir misiniz?

- Sormaktan çekinmeyin: Meslektaşlarınızdan arkadaşlarınıza, ailenize ve hatta çocuklara kadar herkese ilham verici sorular sorun. Verecekleri cevaplar size ilham verebilir ve yeni bilgilere erişim sağlayabilir.

- Biyoritminize saygı gösterin: günün veya haftanın hangi bölümünün sizin için en iyi olduğunu bulun, beyin fırtınası yapın ve yeni fikirler üzerinde düşünün. Bunun için ajandanızda bir yer ayırın ve rutininizin bir parçası haline getirin.



Başlamadan önce yapılacaklar listesi

Esneklik becerinizi geliştirmeye başlamadan önce, ilgili alanları ve hedefleri belirlemek için bu ön-değerlendirme sayfasını doldurabilirsiniz. Her bir ifadeyi okuyun.

Toplam puanı hesaplayın (Güçlü:5,Yeterli:3,Geliştirilebilir:1)

Boyut	Değerlendirme		
	Güçlü	Yeterli	Geliştirilebilir
Sorunları farkederek ve çözmek için değişiklikler yaparım.	☒	☐	☐
İşler beklenmedik bir şekilde değişirse sorun etmem.	☒	☐	☐
Görevler arasında geçiş yapmak benim için kolay.	☒	☐	☐
Kendiminkilerden farklı olsalar bile başkalarının fikirlerini kabul ederim.	☒	☐	☐
Farklı kurallara ve farklı beklentilere kolayca uyum sağlayabilirim.	☒	☐	☐
İşler ters giderse veya bir sorunu çözmek için farklı bir yol denemek zorunda kalırsam sorun etmem.	☒	☐	☐
Bir şeyleri kontrol edemiyorsam veya başkaları benim yerime seçimler yapıyorsa sorun etmem.	☒	☐	☐

Toplam Puan Açıklamaları

0-10 arası: Esnekliğim ve diğer yönetici işlev becerilerim muhtemelen hayatımın her alanında zorluklara neden oluyor. Yeni beceriler öğrenmek bana muhtemelen önemli faydalar sağlayacak.

11-20 arası: Esnekliğim ve diğer yönetici işlev becerilerim muhtemelen hayatımın en az bir alanında zorluklara neden oluyor. Yeni beceriler öğrenmek bana muhtemelen bazı faydalar sağlayacak.

21+: Gelişmiş esneklik becerilerine sahibim. Hâlâ bazı zorluklar yaşıyorsam, başka yönetici işlev becerilerime odaklanmam gerekiyor olabilir.



Konu ile ilgili daha fazla kaynak

Online araçlar

- [SaltoAraç seti:Yolculuğumu Anlamak](#)
- [Beyin eğitim programı ve web uygulaması:Lumosity](#)
- [Beyin eğitimi mobil uygulaması:Elevateapp](#)
- [Araç: Beyninizin Bilişsel Becerilerinizi, Ruh Halinizi ve Duygularınızı Yöneten Bölümlerine Meydan Okuyan ve Güçlendiren Sinirbilim Oyunları](#)

Faydalı linkler

- [Blog Gönderisi:Çalışanlar, Şirket ve Gezegen İçin Esnek Bir İşyerinin 13 Faydası](#)
- [Bilişsel esneklik için Bilim Doğrudan Arama Bölümü](#)
- [Blog Gönderisi:İş Yerinde Nasıl Esnek Olunur \(İpuçları ve Örneklerle\)](#)

Videolar

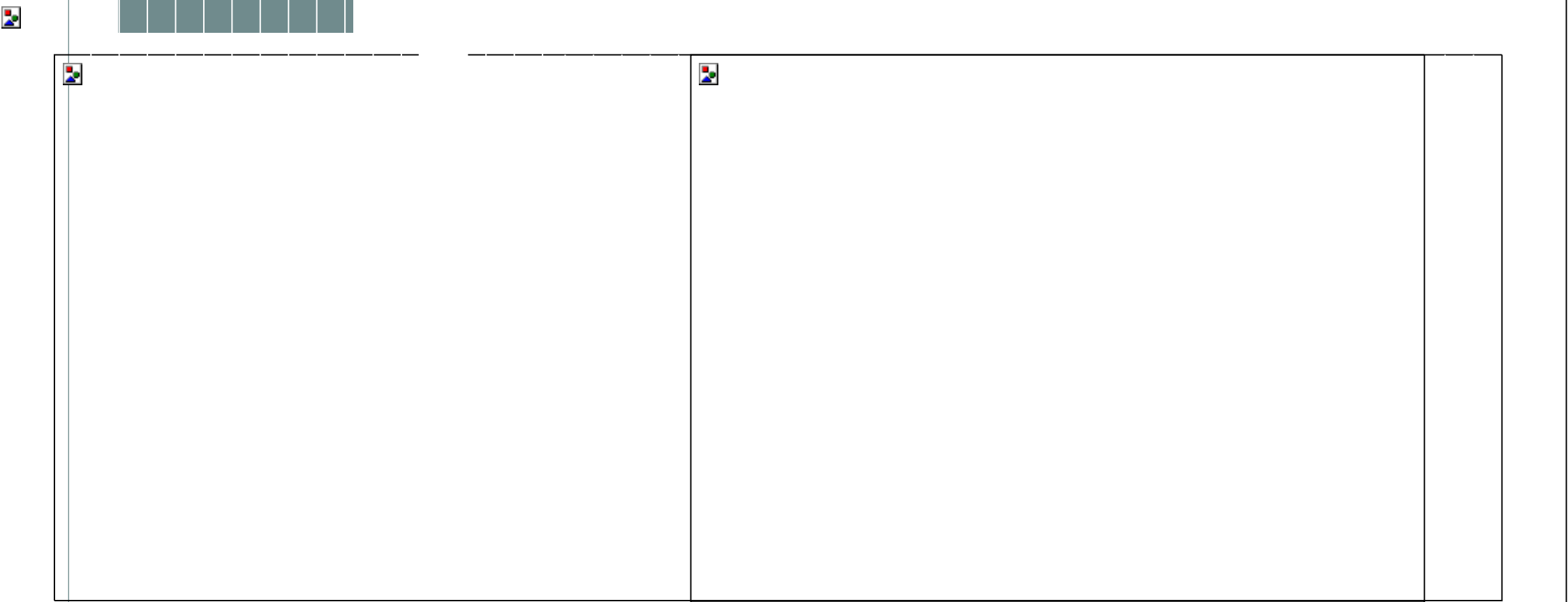
- [10 Yumuşak Beceri.7. Modül.Uyum sağlayabilirlik ve Esneklik](#)
- [Çalışma Esnekliği](#)
- [Oldukça etkili öğretmenlerin 5 ilkesi: Pierre PirardatTEDxGhent](#)
- [Farklı Zihin Türlerini Eğitmek, Temple Grandin, TEDxCSU](#)
- [Öğretmenler için Gerekli Yumuşak Beceriler](#)

Yazılar

- [SHSWeb of Conference Bildirisi: SHS Web of Conference Paper: Öğrencilerin esnek becerilerini geliştirmede üniversitenin fırsatları](#)
- [Uluslararası Bilimsel Konferans “Norm ve Patolojide Kişilik Konferans Bildirisi: Öğrencilerin Esnek Becerilerini Geliştirmek İçin Bir Mekanizma Olarak Sosyal Ortaklık”](#)
- [Journal of Education and Training Studies Bildirisi: Maddeden Beceriye: Bakım Vermeye Öğrenci Bakış Açısı](#)
- [Zihin Araçları Blog Gönderisi: Değişime Karşı Olan Direnci Yenmek](#)
- [AB Proje Çıktısı: Şirketlerin Orta/Yüksek Nitelikli Göçmenler için İhtiyaç Duyduğu Yumuşak Becerilere İlişkin Ülkeler Arası Araştırma: İşyerinde Yumuşak Becerilerin ortak bir çerçevesi için metodolojik yaklaşım raporu](#)

Kitaplar

- [Gigged: The End of the Job and the Future of Work by Sarah Kessler](#)
- [Reimagining Work: Strategies to Disrupt Talent, Lead Change, and Win with a Flexible Workforce by Rob Biederman, Pat Petitti, and Peter Maglathlin](#)
- [The Future is Freelance: Discovering the Power and Possibilities of Flexible Working by Kirsty Hulse](#)
- [The Gig Economy: The Complete Guide to Getting Better Work, Taking More Time Off, and Financing the Life You Want by Diane Mulcahy](#)
- [The Remote Revolution: How the Location-Independent Workforce Changes the Way We Hire, Connect, and Succeed by John Elston](#)
- [The Third Option: Why a Woman Doesn't Have to Choose between a Career and Family, but Can Actually Have Both and Succeed by Shannon Miles](#)
- [Virtual Culture: The Way We Work Doesn't Work Anymore. A Manifesto by Bryan Miles](#)



Multidisziplinäre Düşünme

1. Multidisipliner Düşünmenin Tanımı

Bu değişen küresel ortamda başarılı olabilenler, kendi disiplinlerinin dışında geniş bir ilgi ve bilgiye sahip olacaklardır.

-Nanyang Teknoloji Üniversitesi Rektörü,
SubraSuresh

Multidisipliner düşünme nedir?

Çok disiplinlilik, iki veya ikiden fazla akademik disiplinin belirli bir amaç için iş birliği yapmasıdır; örneğin, bilgisayar bilimcileri, psikologlar ve sosyologlar insan/bilgisayar arayüzlerinin tasarımında iş birliği yaptığından çok disiplinlilik söz konusudur. Multidisipliner yaklaşımda birden fazla akademik disipline ait bilgi ve beceriler kullanılır ve disiplinler arasındaki farklar oldukça belirsiz olsa da farklı disiplinlerden bilgilerin kullanıldığı bellidir.

İnsanlığın birincil dönüm noktası, özellikle olağandışı zamanlarda, her zaman multidisipliner holistik düşünme çözümleri olmuştur. Eğitim, sağlık, sosyal refah, güvenlik veya diğer alanlarda “yaşam kalitesi” olarak algıladığımız şeyle ilgili multidisipliner holistik düşünme yöntemleri kavramına dayanan çeşitli çözümler vardır.

Öte yandan insanlar, geride bıraktığımız elli yıl boyunca alt teknoloji alanları ve bilimle fazlasıyla meşgul oldular. Bu tür son derece profesyonel, temel amaçlı tutumlar, insanların yaratıcı çözümler bulmalarına yardımcı olabilecek şeylerden ziyade kendilerini daha rahat ettirebilecek şeylere odaklanmalarına neden oldu.

Multidisipliner düşünmenin tanımlarına bakacak olursak **UNESCO (2020b)** multidisipliner yaklaşımı (disiplinler arası yaklaşımla aynıdır) bir konuyu birden fazla disiplin bakış açısıyla incelemek ve bir problemi farklı disiplinler yaklaşımı kullanarak çözmek olarak tanımlar.

Ne hakkında?

Multidisipliner düşünme, 21. yüzyılda, özellikle çalışmanın tanımı ve beceri setlerine olan talebin değişmesiyle birlikte, eğitim ve iş sektörünün temel bir özelliği haline geldi. Gelecekteki iş güçleri, gerçek dünya senaryolarının karmaşıklığını anlayabilen ve yeni bilgileri sentezleyebilen, hızlı düşünme yeteneğine sahip bireyler talep edecek- işte Y kuşağını bu geleceğe hazırlamamız gerekecek.

Yükseköğretim, Y kuşağının bilgi ve becerilerini artırmak için sürekli değişmekte ve yenilikçi eğitim çözümleri aramaktadır. Bu politikalar dizisinin önemli bir parçası olarak, problemleri daha bütüncül görebilmek için gerekli olan bilgi, anlam öğrenme, beceri ve yetenekleri Y kuşağında geliştirmek amacıyla multidisipliner örnek olay incelemelerinin tasarlanması, planlanması ve uygulanması için yeni bir süreç ortaya çıkıyor.

Neden önemli?

Multidisipliner düşünme, Y kuşağını bir projede, fikirde, sınıfta veya şirkette sunulan çeşitli disiplinler veya konular arasında bağlantı kurmaya teşvik eder.

Farklı bilgi alanlarını bu şekilde entegre etmek öğrencilerin büyük soruları ele almalarına ve tek bir çalışma veya iş alanıyla incelenemeyecek gerçek dünya sorunlarını çözmelerine olanak tanır.

Multidisipliner öğrenme, alakasız gibi görünen alanlar arasında bağlantılar kurmaya çalışmak yerine, eğitiminizi kapsamlı bir birime tamamen entegre etmenin harika bir yoludur.

Multidisipliner öğrenme, konuları birbirinden izole görmek yerine, konular arasındaki somut ilişkileri görmenizi sağlar.

Multidisipliner düşünmenin faydaları nelerdir?

Multidisipliner düşünmenin eğitimdeki faydaları bellidir. Öğrenciler konuları bir araya getirerek en parlak zihinleri birbirine bağlar. Farklı disiplinlerden insanların birlikte çalışması, öğrenmeye uyumlu ve entegre bir yaklaşım yaratır.

Bütünsel anlayış

Eğitimde multidisipliner yaklaşımın faydalarından biri, dünyayı daha bütünsel olarak anlamamızı sağlar. Departmanlara ve konulara ayrı ayrı bakmak yerine, multidisipliner yaklaşım her bir departmanın parçalarını bir diğerinin çalışma programına entegre eder.

Farklı bakış açıları

Hiç kendi başınıza bir yap-bozu çözmeye çalışırken sizi tamamen aşan bir parça oldu mu? Saatlerce bakarsınız ama çok uğraşmanıza rağmen yerine yerleştiremezsiniz. Sonra, bir gün, bir arkadaşınız elleri cebinde gelir ve o önemli parçayı alıp mükemmel bir şekilde yerleştirir. İşte, farklı bakış açılarının büyüü! Multidisipliner yaklaşım böyle bir şeydir. Konuları entegre eden farklı profesörlerle, organik kimya üzerine bir gün Dr. X'in bakış açısını, ertesi gün ise Dr. Y'nin bakış açısını elde edersiniz. Multidisipliner yaklaşım farklı fikirlere ve anlama yollarına kapı açar.

Gerçek dünya yaklaşımı

Multidisipliner öğrenme sadece bir eğitim felsefesi değildir- dünyayı anlamanın somut bir yoludur. Mezun olduğunuzda farklı disiplinlerden insanlarla çalışıyor olacaksınız, o halde okulda neden farklı olsun ki? Geniş yelpazeden insanlarla üretme ve iş birliği yapabilme, iş dünyasında etkili olmanıza yardımcı olacaktır.

İş birliği becerileri

Umarız ki başladığınız her bir eğitim yolculuğu iş birliğinin önemini vurgular. Ancak multidisipliner bir eğitim programının en önemli avantajlarından biri, daha iyi bir bütün oluşturmak için bir araya gelme fikridir. Farklı disiplinlerden insanlarla etkili bir şekilde iletişim kurabilmek, multidisipliner öğrenmenin ayrılmaz bir parçasıdır. Aynı kelimeleri öğrenirsiniz, onların değerlerini anlarsınız ve onları neyin motive ettiğini bilirsiniz. Bu beceriler, bağlantılar kurmanıza, büyük sorunları çözmeye ve diğerleriyle sinerji içinde çalışmanıza yardımcı olacaktır.



2. Araç seti



Adım adım rehberi

Arlington Texas Üniversitesi Şehir ve Halkla İlişkiler Okulu Disiplinlerarası Çalışmalar Programı Direktörü AllenRepko (2009), disiplinler arası düşünmenin bazı faydalarını gösteren dört bilişsel yetenek belirlemiştir. Disiplinlerarası düşünme, multidisipliner düşünme olarak da bilinir. İşte multidisipliner düşünme için uyarlanmış adımlar.

1.

Bakış açısı edinme.

Bu, belirli bir konudaki birçok bakış açısını anlama yeteneğinin yanı sıra disiplinler arasındaki farklılıkları, özellikle de disiplinlerin problem çözme yaklaşımlarını ve kanıt standartlarını anlama yeteneği ile ilgilidir.

2.

Yapısal bilginin geliştirilmesi.

Deklaratif bilgi (yani olgusal bilgi) ve prosedürel bilgi (yani süreç temelli bilgi), karmaşık konuları ele almak için gerekli olan iki bilgi türüdür.

3.

Alternatif disiplinlerden çelişkili görüşlerin entegrasyonu.

Çeşitli disiplinlerden kavramlar bir problemi incelemek için birleştirildiğinde, sıklıkla yeni içgörüler ve tahminler ortaya çıkar. Zihinsel meydan okuma, tek bir disipliner açıklamaya bağlı kalmaktansa, eleştirel ve yenilikçi düşünmeyi gerektiren yollar bulmaktır.

4.

Multidisipliner Anlayış.

Bu, bir probleme çeşitli açılardan bakmayı ve bir potansiyel yöntemin diğerlerini nasıl etkilediğini görmeyi gerektirir.



Örnek Olay İncelemesi



Matematik, Fen ve Teknoloji Eğitimi Bütünleştirmeye Yönelik Multidisipliner Yaklaşımlara İlişkin Örnek Olaylar

Örnekolay

Oklahoma County Okul Bölgesi: Teknoloji Prensipleri (PT) müfredatı, Oklahoma CSD projesinin odak noktasıydı. Fakülte ekibi koordineli bir müfredat sunmak için birlikte çalışır ve müfredatta her öğretmen müfredatın kendi çalışma alanıyla uyumlu olan belirli bölümünden sorumludur.

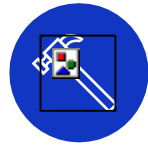
Meydan okuma

Öğrenme sürecine multidisipliner yaklaşıma direnen bazı öğrencilerin olması, öğretmen ekibi için biraz sürpriz oldu. Bazı öğrencilerin sadece bir öğretmene karşı sorumlu olmak istediği açıktır. Öğrencilerin isteksizliği, bazı öğrencilerin bilgiyi bir ders alanından diğerine aktarma konusundaki gönülsüzlükleriyle kendini gösterir. Personel, bu tereddütün, öğrencilerin özellikle okuma ve hesaplama becerileri ile ilgili olarak sınırlılıklarından kaynaklandığını tespit eder. Proje ekibi gelecekteki bütünleştirme faaliyetlerini planlarken, şu anda bu endişeleri gidermek için de çaba gösteriliyor.

Sonuç

En başarılı yön, öğretim personelinin yaratıcı kullanımı olur. Her bir öğretmenin bireysel sınıflarda ders yapmasına izin verilerek, öğrenciler, mevcut sınıf programları öğrencileri rahatsız edecek şekilde yeniden yapılandırılmadan koordineli bir bütünleştirici müfredatla tanıştırılır. Koordinasyon çalışmaları öğretim elemanları tarafından çok olumlu bir ürün olarak görülse de zaman zaman hem öğretmenler hem de öğrencilerde kafa karışıklığına neden olan önemli bir lojistik sorun olarak da algılanır. Öğretmen rotasyonuna ek olarak, öğrenci öğrenme ekiplerinin oluşturulması da bu projedeki çoğu öğrenci için çok olumlu bir deneyim haline gelir. Öğrenciler, ortak bir sorunu çözmek için birlikte çalışmanın önemini algıladıkça, modern şirketlerin ve endüstrilerin de mesleki stratejilerini deneyimlerler.





Uygulama

Multidisipliner DüşünmeTeknikleri

Multidisipliner öğrenciler, geliştirdikleri zengin dünya görüşü, eğitim hayatları boyunca karşılaşacakları geniş bakış açıları ve bölümlerinin daha esnek kariyer seçenekleri sunabilecek kombinasyonları sayesinde işverenlerin gözünde öne çıkarlar.

Multidisipliner düşünme tekniğinin amacı	
Eleştirel düşünme	Y kuşağı, diğer bakış açılarını dikkate almak için disiplinlerin sınırlarının ötesine baktıkça ve aynı zamanda farklı konu alanlarının farklı kavramlarını karşılaştırmaya başladıkça, eleştirel düşünme becerilerini kullanır ve geliştirirler.
Öz yönetim	Hangi konuların – neden – çalışılması gerektiğini belirlemek zor olabilir ve Y kuşağının önceliklerini nasıl belirleyeceklerini ve çalışma seçimlerini nasıl yöneteceklerini dikkatlice düşünmelerini gerektirir.
Uyum sağlayabilme	Farklı konulara farklı merceklerden bakılması gerekebilir, bu da kişinin baktığı konu için uygun zamanda uygun merceğe geçiş yapabilmesi gerektiği anlamına gelir. Bunu yapabilmek dikkatli öz yönetim gerektirir.
Analiz ve problemçözme	Y kuşağı, farklı konu alanlarını çalışarak ve daha geniş bir konu yelpazesini inceleyerek daha derin değerlendirme becerileri geliştirir, çünkü bir dizi farklı mantıksal ve metodik yaklaşım öğrenirler ve bu yaklaşımlardan belirli koşullar için en iyisini seçebilirler.
İletişim ve okuryazarlık	Y kuşağının yazılı ve sözlü iletişim becerileri iyi gelişmiştir çünkü belirli bir konu alanı için uygun iletişim stiline geri dönmeyi öğrenirler.
Bilgi teknolojisinin uygulanması	Teknolojiyi çeşitli konularda kullanmak, Y kuşağının bilgileri çeşitli şekillerde gösterme ve sunma konusunda daha pratik olabileceği anlamına gelir.
Esneklik	Farklı bağlamlara ve ortamlara uyum sağlama yeteneği, birden fazla konunun incelenmesinden kazanılan güçlü bir beceridir, çünkü bir konudan diğerine geçebilirsiniz.
Fikir sentezi	Y kuşağı, birçok bakış açısını birleştirerek öğrenmeyi pekiştirmeye başlar ve bilgi edinmenin alternatif yollarını düşünür.

İpuçları ve püf noktaları

Bir yönetici veya işletme sahibi olarak, multidisipliner düşünceyi teşvik etmek için şunları yapmanız gerekir:

Şirketler harika, kapsayıcı bir kültürü teşvik etmek istiyorsa çeşitli becerilere, deneyimlere ve geçmişlere sahip insanlardan oluşan bir takıma sahip olmak çok önemlidir. Sözde "multidisipliner takım", sadece kültürün ötesine geçen yetkilere sahiptir: onlar, işyerinde inovasyonu da büyütebilirler. Farklı profillere, bakış açılarına ve bilgilere sahip farklı insanlar, bir şirketi daha da ileriye taşıyabilecek yakıttır çünkü çeşitlilik her zaman zenginleştirir.

Şirket sahipleri takımlarında multidisipliner düşünmeyi teşvik etmek istiyorlarsa şu ayrıntılara ihtiyaç duyacaklardır:

- Multidisipliner bir takım çalışmalarını ortak ilkeler temelinde yürütür.
- Takım üyeleri ortak paydalara ve bireysel becerilere sahip olacaktır.
- Birlikte çalışırken, hepsi gruba sunacak benzersiz becerilere sahip olan akranlarından öğrenme eğilimindedirler.
- Multidisipliner bir takımda birlikte yaratma ve iş birliği son derece önemlidir, böylece tüm farklı beceri setleri birbirini tamamlayıcı hale gelir.

Multidisipliner düşünme becerilerinizi nasıl geliştirebilirsiniz

Yüksek öğrenim ve çalışma sektörlerinin temel amacı, Y kuşağının bilgiyi analiz etme ve onu gerçek yaşam vakalarına uygulama kapasitesine sahip olabilmesi için belirli bir disiplin hakkında bilgi geliştirme becerisini sağlamaktır. Y kuşağının anlama becerilerini geliştirmek ve öğrenme ve geliştirme sürecini daha üretken ve eğlenceli hale getirmek için ilgili müfredatın farklı konuları arasındaki bağlantıyı deneyimlemelerini sağlamak gerekir.

- İnterdisipliner (disiplinlerarası) öğrenme, farklı disiplinlerin içeriklerini birleştirmek yerine, disiplinler arası kesişen ve süreci ve anlamı vurgulayan teorileri anlamaktır.
- Transdisipliner (disiplinlerötesi) öğrenme, temel disiplinler arasındaki sınırları ortadan kaldırarak, onları gerçek dünya temalarının yeni bağlamlarını oluşturmak için bütünleştirmek ve bir alt ana akım seyri sunmak anlamına gelir.

InternationalBureauofEducation(IBE-UN-ESCO) geliştirilmesi gereken üç ana çağdaş yaklaşım türünden bahseder: multidisipliner, interdisipliner ve transdisipliner.

- Multidisipliner (çok disiplinli) öğrenme, bir konunun birden fazla disiplinin bakış açısıyla incelenmesi ve bir problemin farklı bir disiplinler yaklaşım kullanarak çözülmesi anlamına gelir.



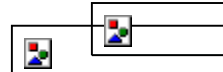


Başlamadan önce yapılacaklar listesi

Takım projenizin çalışma ortamının multidisipliner düşünme boyutunu değerlendirmek için aşağıdaki listeyi kullanın.

Yapılacaklar listesi

İnterdisipliner bir yaklaşımın neden gerekli olduğunu, hangi tür interdisipliner yaklaşımın öngörüldüğünü ve hangi disiplinlerin dahil edilmesi gerektiğini açıkça belirtin. (Bunun problem alanının formel analizine dayandığı durumlarda, süreci kısaca tanımlayın.)	☐
İlgili disiplinlerin nasıl entegre edileceğini ve bunun ilgili multidisipliner yaklaşım türüyle nasıl ilişkili olduğunu tanımlayın; entegrasyon kalitesinin nasıl sağlanacağını gösterin.	☐
İstenilen sonuçları elde etmek için liderlik rolünü ve yönetim stratejisini tanımlayın.	☐
İlgili araştırmacıların multidisipliner becerilerini özetleyin.	☐
Gerekirse, son kullanıcıların ve paydaşların projeye katılımı için, olası tuzaklar için acil durum planları da dahil olmak üzere, net bir plan geliştirin. Paydaşların elde edecekleri faydaları ve projedeki rollerini açıkça belirtin.	☐
Bir bütçe planlayın ve gerekirse ek kaynaklarla gerekçelendirin.	☐
Multidisipliner yaklaşımın proje çıktılarına ve sonuçlarına nasıl yansıtacağını açıklayın.	☐



Konu ile ilgili daha fazla kaynak

Online araçlar

- [QuizAracı:Gençler için Beceri BT](#)
- [Blog Gönderisi:Multidisipliner öğrenme için dört aşamalı bir model](#)
- [Makale:İnterdisipliner Öğrenme:Bilissel-epistemolojik bir temel](#)

Faydalı linkler

- [Makale: Multidisipliner Takımlarda İnovasyona Yönelik Tasarım Düşünme Yöntemleri ve Araçları](#)
- [Eleştirel Düşünme Kaynakları:Multidisipliner Kaynaklar](#)
- [Makale: Multidisipliner ve Multisektörel İşbirliği Yoluyla Yaratıcılık ve İnovasyon](#)
- [Blog Gönderisi:İnterdisipliner öğrenme nedir?](#)

Videolar

- [Multidisipliner Öğrenmenin Faydaları.SimonasBansevičius.TEDxYouth@VIS](#)
- [Disiplinler arası düşünmenin önemi nedir?BenMichaelis.Yazar](#)
- [Bilim ve teknolojiye yönelik multidisipliner bakış açısı.LauraMargheri.TEDxBolognaWomen](#)
- [Multidisipliner Yaratıcılık.ShamaRahman.TEDxCibeles](#)
- [Gelecek için Eğitme:İnterdisipliner Mekanların Gücü,TheresaLim.TEDxYouth@SHC](#)

Yazılar

- [AmericanJournal of Economics Makalesi: COVID-19 Pandemişinin Küresel Yoksulluk Üzerindeki Sosyo-Ekonomik Etkisinin Kapsamı. Küresel Bütünleştirici Multidisipliner Bir İnceleme](#)
- [Doktora Tezi: Mühendislikte Sürdürülebilirliği Artırmak İçin Multidisipliner Düşünme: Sanitasyonda Bir Örnek Olay İncelemesi](#)

Kitaplar

- [HowtheMindWorks](#)
- [ConceptualFoundationsforMultidisciplinaryThinking](#)
- [InterdisciplinaryResearch](#)
- [TheBlankSlate:TheModernDenialofHumanNature](#)
- [MultidisciplinaryApproachestoEducationalResearch](#)

Yaratıcılık



1. Yaratıcılığın Tanımı

Yaratıcılık Nedir?

“Yaratıcılık, bir şekilde yeni ve bir şekilde değerli bir şeyin oluştuğu bir olgudur. Yaratılan öge soyut (fikir, bilimsel teori, müzikal bir kompozisyon veya şaka gibi) veya fiziksel (buluş, basılı edebi eser veya resim gibi) bir nesne olabilir.”

-Wikipedia

Yeni ve yenilikçi fikirleri hayata geçirme eylemi, yaratıcılık dediğimiz şeydir. Olayları yeni perspektiflerden görme, kalıpları keşfetme ve görünürde ilgisiz olgular arasında bağlantılar kurma yeteneği, yaratıcılığın özellikleridir. Yaratıcı olmak için harekete geçmeden önce düşünmek gerekir. Eğer fikirleriniz var ama onları eyleme dökmüyorsanız, hayal gücünüz var ama yaratıcı değilsenizdir.

“Yaratıcılık, yeni bir şeyi var etme sürecidir. Yaratıcılık tutku ve bağlılık gerektirir. Daha önce gizlenmiş olanı fark etmemizi sağlar ve yeni bir hayata işaret eder. Deneyim, artırılmış bir bilinç deneyimi, yani coşkudur.”

-RolloMay,TheCouragetoCreate

Yaratıcılık farklı olmaktan fazlasıdır.

Garip olanı herkes planlayabilir, bunu yapmak kolaydır. Zor olanı ise Bach kadar basit olabilmektir. Basit olanı, müthiş basit olanı yapmak, işte bu yaratıcılıktır.

- Charles Mingus

Ne hakkında?

Birçok insan bazı insanların doğuştan yaratıcı olduğunu düşünse de bu tam olarak doğru değil. Bireyler yaratıcılık düzeyleri açısından birbirlerinden farklılık gösterir. Yaratıcılık bazı insanlara doğuştan gelebilse de herkes yaratıcılık becerilerini doğru kaynaklar ve yöntemlerle geliştirebilir. Yaratıcılık, hayal gücünüzü kullanmaktan daha fazlasıdır; yaratıcılık aslında bir şeyler yapmakla ilgilidir.

Sahip olduğunuz herhangi bir fikir veya teoriyi kapsamlı bir şekilde araştırmalısınız. Eğer yepyeni bir yaklaşıma sahipseniz, işe yarayıp yaramadığını görmek için test etmelisiniz. Eğer bir nesne varsa aklınızda, onu somutlaştırmanız gerekecektir. Yaratıcı düşünme yeteneği bir düşünme yöntemidir. Ayrıca, yaratıcılığın işyerinde etkin bir şekilde kullanılıp kullanılamayacağını sormak hayati önem taşımaktadır. Evet, ama oraya ulaşmak için birinin riskleri ve sıkıntıları göze almaya hazır olması gerekir.

Neden önemli?

İşyerinde yaratıcı olmak bir “mecburiyet” haline gelmiş durumdadır. Günümüzde dünya çapında yaşanan rekabet nedeniyle, inovasyon her zamankinden daha önemlidir. Apaçık bir şekilde önümüzde duran soru şudur: Yaratıcı olmanın şirketlere veya örgütlere ne faydası var? Şirketinizde yaratıcılık yoluyla yeni fikirler ve yenilikler canlı tutulur. Verimliliği ve üretkenliği kolaylaştırmak, yeni ürünler veya hizmetler yaratmaktan fazlasıdır.

Günlük işlerinizde yaratıcı düşünmeyi kullanırsanız daha önemli sonuçlar elde edebilirsiniz. Pozisyonu ne olursa olsun işyerindeki herkes yaratıcı olmaktan yararlanabilir.

Çalışanlar, daha büyük resme dikkatlerini verdiklerinde başarısızlıktan daha az korkarlar. CEO'lar, işe alım yaparken özgünlüğe her şeyden fazla değer verir. Yaratıcılık ile yatırım getirisi arasında güçlü bir ilişki vardır ve yaratıcı insanlar aynı zamanda kendi inisiyatifleriyle işlere başlayan ve problem çözen insanlardır.

“Yaratıcı olan şirketler daha başarılıdır”

TuckerMarion,Doçent, Northeastern Üniversitesi
D'Amore-McKim İşletme Fakültesi

Yaratıcı olmanın faydaları nelerdir?

Yaratıcı düşünme becerilerinizi geliştirmek, herhangi bir çalışma alanı için oldukça faydalıdır. Sonuçta, her alanın ortaya çıkan günlük sorunlara en iyi çözümleri bulabilecek insanlara ihtiyacı vardır ve bunu yapmada yaratıcılık çok önemlidir. Yaratıcı düşünme becerilerini geliştirerek aşağıdaki gibi avantajları deneyimleyebilirsiniz:

Yaratıcılık Daha İyi Takım Çalışması Sağlar

- Yaratıcılık, çalışanlara birlikte çalışma ilhamı verir. Yaratıcı süreç iş birliğini teşvik eder. Şirketler, çalışanlarda sürekli öğrenme zihniyetini desteklemeli ve çalışanları yeni bilgiler ve bir şeyler yapmanın yeni yollarını aramaya teşvik etmelidir.
- Pek çok benzersiz fikir tek bir kişiden gelir ama bu fikirler tam olarak oluşmaları için bir takım tarafından şekillendirilir.

Yaratıcılık, Çalışanları Çekme ve Tutma Yeteneğini İyileştirir

- Yaratıcılık teşvik edildiğinde, çalışanlar işlerinden daha memnun olurlar ve kendilerini şirkete bağlı kalmaya adanır.

Yaratıcılık Problem Çözmeyi Artırır

- Alışılmışın dışında ve yaratıcı düşünme yeteneğiyle, çalışanların karşılaştıkları engellere benzersiz ve yenilikçi çözümler bulma olasılıkları daha yüksektir. Sorunları çözme konusundaki bu isteklilik, görevleri yerine getirmenin yeni yollarına yol açabilir ve daha verimli çalışan bir şirkete katkıda bulunur.

Yaratıcılık, bir lider olarak etkinizi artırır

- İş arkadaşlarınızı yeni deneyimlere yönlendirin.
- Bağılantısız gibi görünen şeyler arasında bağlantı kurmalarına yardımcı olun.
- Günlük işlere ara vermenin önemini gösterin.
- İş arkadaşlarınızın yaratıcılıklarını kullanmalarını kolaylaştırın.

Yaratıcılık karmaşıklığa, kaosa ve asimetriye göz yumar.

- Çözüme ulaşmak için kaos içinde mücadele etmenin zorluğunun tadını çıkarın.

Yaratıcılık, risk almaya hazırlığımızı artırır.

- Başarısızlığın yaratıcı sürecin kaçınılmaz bir parçası olduğunu kabul edin. Kişinin hatalarından ders çıkarma yeteneği önemlidir. Yeteneklerinizin eşliğinde çalışın.

Yaratıcılık, kendi düşüncelerimizi eleştirel olarak incelememize ve değerlendirmemize yardımcı olur.

- Geri bildirim ve öneri arayışında olun. Egonuzu bir kenara bırakın. Fikirler test edilmelidir.

Yaratıcılık bizi not veya para için değil, kendi iyiliğimiz için bir şeyler yapmaya teşvik eder.

- Kataliz, yaratıcılığın kendisine zevk, tatmin ve başarı duygusu getirir.

2. Araçseti



Adım adım
rehberi

1.

Yeni materyaltoplayın.

İlk önce öğrenirsiniz. Bu aşamada aşağıdakilere odaklanıyoruz: 1) Görevinizle doğrudan bağlantılı özel materyali öğrenmek ve 2) geniş bir kavram yelpazesinde genel materyali öğrenmek.



2.

Aklınızdaki materyali dikkatlice inceleyin.

Bu aşamada, gerçeklere farklı açılardan bakarak ve çeşitli fikirleri bir araya getirmeyi deneyerek öğrendiklerinizi incellersiniz.

3.

Sıkılın.

Daha yaratıcı olmak istiyorsanız sıkılmanıza izin vermelisiniz! Canınız sıkılırsa, hayal kurarsınız ve bu da beynin hayal ağını harekete geçirir. Araştırmalar, hayal kurmanın yaratıcı düşünmeyi tetiklediğini ve bir dizi yeni, yaratıcı fikre (ve yeni, yaratıcı düşünme biçimlerine) yol açabileceğini gösteriyor.

4.

Problemten uzaklaşın.

Sonra, problemi tamamen aklınızdan atın ve sizi heyecanlandıran ve size enerji veren başka şeyler yapın. Öngörülemeyen bir anda bir şeyleri değiştirmek ve projeler üzerinde çalışmak farklı düşünmenize yardımcı olacaktır. Bu, beyninizin belirginlik ağını etkinleştirecek ve bilgi bankalarınız ve çevre arasında yeni, öngörülemeyen bağlantılar oluşturmanızı kolaylaştıracaktır.

5.

Yürüyüşe çıkın ve fikrinizin size geri dönmesine izin verin.

Yaratıcılığınızı geliştirmek ve yeni düşünme biçimlerine ilham vermek için yapabileceğiniz en iyi şeylerden biri yürüyüşe çıkmaktır (özellikle açık havada). Dışarıda vakit geçirmek beynin üç hayal gücü ağını da harekete geçireceği için bunun yaratıcı performansı %60'a kadar artırdığı bulundu. Fikriniz, bir noktada, ama ancak siz onu düşünmeyi bıraktıktan sonra, bir içgörü ve yenilenmiş enerjiyle size geri dönecektir.

6.

Yaratıcılığın konfor bölgesinin ötesinde bir şey deneyin.

Eğer bir tasarımcıysanız, şiir yazmayı deneyin. Eğer bir yazarıysanız, öğrenecek yeni bir enstrüman bulun. Yani yaratıcı olmanın birçok farklı yolu var ve bu, beyninizi yeni bağlantılar kurmaya teşvik edecek ve yeni bir şey yaptığınızda yeni bir tür yaratıcılığa ilham verecek. Daha sonra yeni yaratıcılık türü hayatınızın diğer alanlarında sizi daha yenilikçi yapacaktır. Görevler arasında geçiş yapmanın yaratıcılığı artırdığı kanıtlanmıştır ve doğal olarak yenilikçi olan görevler arasında geçiş yaptığınızda bu daha da büyük bir avantajdır.

7.

Fikirlerinizi geri bildirimle dayalı olarak şekillendirin ve geliştirin.

Herhangi bir fikrin başarılı olması için, o fikri dillendirmeli, eleştiriye açık hale getirmeli ve gerektiği gibi uyarlamalısınız.



Örnek olay incelemesi

Smurfit Kappa İrlandave 35 ülkede Sanal Liderlik Eğitimine Hızla Dönüyor ve Yeni Nesil Liderlerin Becerilerini Geliştiriyor

Örnekolay

Bu örnek olay incelemesi, küresel bir şirketin, örgüt içinde geleceğin liderlerini geliştirmek için Covid-19'un üstesinden gelmede yaratıcılığı nasıl kullandığını göstermektedir.

Meydan okuma

Şirket, yeni liderleri için 2020'nin sonunda yapılmak üzere bir yıllık zirve planlamıştı. Fakat COVID-19 pandemisi yüzyüze etkinliklerde radikal değişikliklerin başlangıcını işaret etmişti ve böylesi daha önce hiç görülmemişti. Dünya çapındaki örgütler etkinliklerini iptal ederken ve milyonlarca insan kendilerini izole etmeye hazırlanırken, Smurfit Kappa hızla kendi eksenini etrafında dönme ihtiyacının farkına varır.

Sonuç

Benimsenen yaratıcı çözümlerle, yüz yüze eğitimin bir seçenek olmadığı ama güçlü liderlik becerilerinin her zamankinden daha kritik olduğu bir belirsizlik döneminde, öğrenme fırsatlarını Smurfit Kappa'nın yükselen liderleri için maksimize ederler.



BeyondTrust/ Frontline Leader Impact ileri Oluşturma – Küresel şirket (dünya genelinde 9 ülkede)

Örnek olay

Bu örnek olay incelemesi, küresel bir örgütün, tüm yöneticilerinin nasıl liderlik edecekleri ve "sadece sanal değil aynı zamanda kapsayıcı ve kalıcı bir etki yaratacak" bir çözüm bulacakları konusunda seviye belirlemede ilk adım olacak, liderlik gelişiminde yaratıcılığı nasıl kullandığına odaklanıyor.

Meydan okuma

BeyondTrust bir dizi satın alma işleminden sonra örgütteki birçok kişinin yeterince deneyim olmaksızın liderlik pozisyonlarına getirildiğini fark eder- bu tür liderlere de "kazara liderler" denilir. Örgüt, bir öğrenme kültürü inşa etmek ve bu kültürü pekiştirmek ve liderlik için gereken temel yetkinlikleri öğretmek için fırsatlar yaratmak ister.

Sonuç

Benimsenen yaratıcı çözümler (mezunlar üst düzey yöneticilerle iş birliği yapar), küresel işlevler arası misyonlarını daha da ileriye taşır ve tüm deneyimi daha ilginç hale getirir. Bireyselleştirilmiş yaklaşım, liderlerinde fark yaratır ve hesap verebilirlik kültürünü büyütür.



Uygulam a

Yaratıcılık Teknikleri

Liderlik rolünüzün her düzeyinde yeni fikirler üretmenize ve zorluklara veya engellere çözümler bulmanıza yardımcı olabilecek çeşitli yenilikçi yaklaşımlara erişebilirsiniz. Size en çok yardımcı olacağına inandığımız yaklaşımlar, en yararlı olacağına inandığımız durumlarla birlikte vurgulanmıştır. Bu kesinlikle tamamen kapsamlı bir liste değildir; bir sürü alternatif daha bulunabilir. Seçiminiz, kendinizi hangi durumda bulduğunuza veya sahip olduğunuz soruna veya sorguya dayalı olmalıdır.

YaratıcılıkTekniği	Amaç
Yanal düşünme	Sorunları tanımlamak, çözmek ve bir şeyler yapmanın yeni yollarını bulmak için "talep üzerine" yaratıcılık için en iyisi.
Beyin fırtınası	Yeni fikirler veya sorunlara yeni çözümler üretmeniz gereken durumlar için en iyisi.
Yazılı beyin fırtınası	Beyin fırtınasına benzer ama daha kısa sürede daha fazla çözüm gerektiren durumlar için daha iyidir.
Altı Şapkalı Düşünme	Artıları ve eksileri değerlendirmeniz, ancak mümkün olduğunca objektif kalmanız gereken durumlar için idealdir.
5 N 1 K	Sorunu daha iyi tanımlayabilmek ve soruna bir çözüm bulabilmek için verilen sorunu daha net bir şekilde anlamanız gereken durumlar için en iyisi
İçgörü Oyunu	Büyük resmi görme, daha karmaşık sorunları işleme ve düşüncelerinize meydan okuma yeteneğinizi geliştirmek için en iyisi.
Rastgele kelimeler	Fikriniz veya karşılaştığınız sorunla ilgili farklı bakış açıları oluşturmak amacıyla hayal gücünüzü teşvik etmek için en iyisi.
Hikâye tahtası	İkna etmeye veya harekete geçirmeye yönelik reklam kampanyaları, teklif veya diğer iş sunumlarını planlamak için en iyisi.
Zihin Haritası	Bilgi yapılandırma ve not almanın en iyi ve etkili tekniği.
Beyin değiştirici	Beyin değiştirici zihin haritalamaya benzer ama başka biriymişsiniz gibi davranmalısınız. Daha önce hiç düşünmediğiniz yeni fikirler yaratmak için kullanılır.

Takımınıza Alçakgönüllülükleİlham Verin
IKEA'nın alçakgönüllü kurucusu IngvarKamprad'ın liderliğini örnek alın. Gidin ve şirketinizin her seviyesindeki, özellikle de genellikle etkileşimde bulunmayacağınız seviyelerdeki çalışanlarınızla sohbet edin. Hangi fikirlere sahip olabileceklerini asla bilemezsiniz.

Takım deneyimi kurun
İşyerinizde fikir yarışması başlatın. Pazarlama departmanı dışındaki çalışanlarınızdan yeni sloganlar bulmalarını isteyebilirsiniz ya da müşteri destek personeline ana sayfanın nasıl iyileştirilebileceği konusundaki fikirlerini sorabilirsiniz. Bir sonraki büyüme fırsatınız tam da kapınızın önünde duruyor olabilir.

Yaratıcı Parametreler Koyun
Karar verme yorgunluğunu önlemek ve yaratıcılığı teşvik etmek amacıyla şeffaf bir görev yönetimi aracı kullanabilirsiniz. Meister- Task ile mikro yönetimle yaratıcılığa zarar vermeden takım üyelerinin proje parametreleriyle döngünün içinde kalmalarını sağlayabilirsiniz.

İpuçları ve püf noktaları

Yönetici veya şirket sahibi olarak yaratıcılığı teşvik etmek için şunları yapmanız gerekir:

Asla Ama Asla “Hayır”Deme

- Beyin fırtınası oturumunda veya çalışanınız size bir fikirle geldiğinde “hayır” kelimesini kullanmak olumsuz bir mesaj iletir. Görüşünüzü "evet" olacak şekilde nasıl yeniden yönlendirebileceğinizi belirleyin. Bir fikri işe yaramayacağına inandığınız için reddetmek çok kolaydır; ama şirketinizdeki yaratıcı çalışanları susturmak yaratıcılığı kısıtlayacak ve çalışanlarınız yeni ve yenilikçi çözümler bulmaya daha az meyilli olacaklardır.

Takımınızın Daha Fazla Çeşit İçermesini Sağlayın

- Çeşitli bakış açıları, kavrayışlar ve öğrenme stilleri problem çözme sürecini hızlandırır.
- Takımınızın iş birliği yapma şekli, üretilen fikirlerden daha önemlidir. Pixar'ın kurucularından EdCatmull, doğru takımı bir araya getirmenin öneminin altınıçizer ve takım içindeki bireysel yeteneklerden ziyade tüm takımın birlikte nasıl çalıştığına odaklanmanın nasıl daha iyi olduğuna dikkat çeker. Catmull, "doğru insanlara ve uygun kimyaya sahip olmanın" "doğru fikri bulmak"tan daha önemli olduğunu vurgular.

Yaratıcılığınızı nasıl geliştirebilirsiniz

- Güçlü yönlerinize odaklanın, fikirlerinizin iyi olmadığını düşünmeyin veya kendinizi sabote etmeyin.
- Öğrenmeyi asla bırakmayın, etrafınızı ilginç okumalarla kuşatın, hobilere ve boş zamanlara vakit ayırın. Zihninizi farklı şeylere açmak, farklı bakış açılarını ve karmaşıklıkları görmenize yardımcı olacaktır.
- Meraklı olun, nesnelere, onları ilk defa görüyormuş gibi bakmaya çalışın. Çocukken nesneleri nasıl keşfettiğinizi tekrar düşünün.
- Çevrenizdeki diğer kişilerle paylaşın ve iş birliği yapın: bunu yapmak, daha önce düşünmediğiniz yeni bilgi, fikir ve çözümleri ortaya çıkaracaktır.

- Sormaktan çekinmeyin: Meslektaşlarınızdan arkadaşlarınıza, ailenize ve hatta çocuklara kadar herkese ilham verici sorular sorun. Verecekleri cevaplar size ilham verebilir ve yeni bilgilere erişim sağlayabilir.
- Biyoritminize saygı gösterin: günün veya haftanın hangi bölümünün sizin için en iyi olduğunu bulun, beyin fırtınası yapın ve yeni fikirler üzerinde düşünün. Bunun için ajandanızda bir yer ayırın ve rutininizin bir parçası haline getirin.



Boyut	Değerlendirme		
	Güçlü	Yeterli	Geliştirilebilir
TarzÇeşitliliği			
Farklı düşünme tarzlarının yaratıcı değerinin farkındayım ve bu çeşitliliği takıma dahil etmeye çalışırım.	☒	☐	☐
Farklı geçmişlere ve düşünce tarzlarına sahip insanları aktif olarak arar veya işe alırım.	☒	☐	☐
Grubumuz, yaratıcı aşınmanın neden olabileceği çatışmanın da yaratıcı aşınmanın değerinin de farkındadır.	☒	☐	☐
Çalışma Grubunuz			
Çalışma grubumda çoğunluk, azınlığın görüşlerini asla göz ardı etmez.	☒	☐	☐
Çalışma grubuma yeni birini, o kişi özellikle yeni bir bakış açısı getirdiği için dahil ettim.	☒	☐	☐
Çalışma ortamımız, çoğunluktan farklı düşünenleri destekler.	☒	☐	☐
Çalışma grubumun üyelerinin düşünme tarzları, becerileri ve deneyimleri çeşitli ve dengelidir.	☒	☐	☐
Düşünme tarzları benimkinden farklı olan grup üyelerini aktif olarak ararım.	☒	☐	☐
Psikolojik Çevre			
İnsanların risk içeren görevleri üstlenmeleri ve potansiyellerini genişletmeleri için fırsatlar vardır.	☒	☐	☐
Yaratıcı fikirler ödüllendirilir/takdir edilir.	☒	☐	☐
Grup üyeleri, deneyimlerinden öğrendiklerini gösterdikleri sürece, deneme ve risk alma nedeniyle cezalandırılmazlar.	☒	☐	☐
Fiziksel Alan			
Çalışma alanımızda doğrudan işimizle ilgili olmayan dergiler, sanat eserleri ve diğer öğeler gibi ilham veren nesneler vardır.	☒	☐	☐
İletişimi ve yaratıcı etkileşimi geliştirmek için fiziksel çalışma alanımızda değişiklikler yaptım.	☒	☐	☐



Boyut	Değerlendirme		
	Güçlü	Yeterli	Geliştirilebilir
Grup üyelerine çok çeşitli geleneksel ve geleneksel olmayan iletişim araçları sağlarım (e-posta, beyaz tahta, boya kalemleri, kâğıt vb.).	☒	☐	☐
Grup üyeleri, çalışma alanlarını bireyselliklerini yansıtacak şekilde tasarlamaya teşvik edilir.	☒	☐	☐
Yabancıları veya Alternatif Perspektifleri İçeri Almak			
Grubumuz, farklı bakış açıları ve fikirler bulmak için bölüm veya örgüt dışındaki kişileri ziyaret eder.	☒	☐	☐
Grubumla konuşmaları veya birlikte çalışmalarını için diğer sektörlerden temsilciler ayarladım.	☒	☐	☐
Grubumuz, ürünlerimizin, hizmetlerimizin veya dahili süreçlerimizin işlevlerini ve özelliklerini kendi sektörümüz dışındaki bir sektörle karşılaştırdı.	☒	☐	☐

Konu ile ilgili daha fazla kaynak

Online araçlar

- <http://www.urenio.org/tools/en/creativity.pdf>
- <https://daringtolivefully.com/creativity-tools>
- <https://www.sessionlab.com/blog/creative-games/>

Faydalı linkler

- <https://sumry.me/list/search/why%20is%20creative%20thinking%20important>
- <https://visitjeromeidaho.com/2019/03/why-is-creativity-important-in-the-workplace/>
- <https://www.creativityatwork.com/what-is-creativity/>
- <https://people.math.harvard.edu/~knill/creativity/snowflake.html>

Videolar

- [YaratıcıLiderlik: DeğişimZamanı](#)
- [İşyerindeyaratıcılığadair 6 örnek](#)
- [Yaratıcılıkaraçları](#)

Yazılar

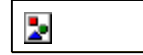
- <https://hbr.org/2021/10/4-ways-to-spark-creativity-when-youre-feeling-stressed>
- <https://www.forbes.com/sites/jasonwingard/2020/05/29/why-companies-need-creative-leaders-in-the-future-of-work/?sh=22eb9e3482ac>

Kitaplar

- [ThinkingFastSlow](#)
- [MakingIdeasHappen:OvercomingtheObstaclesBetweenVision&Reality–ScottBelsky](#)
- [HowWeGottoNow:SixInnovationsThatMadetheModernWorld–StevenJohnson](#)
- [StealLikeanArtist:10ThingsNobodyToldYouAboutBeingCreative–AustinKleon](#)

inovasyon





1. İnovasyonun Tanımı

Büyüdükçe her gün yeni bir şey öğreniriz.

Bu süre zarfında yeni yaklaşımlar, yeni zorluklar, yeni teknolojiler... ve yeni deneyimlerle karşı karşıya kalırız. Hayatımızı daha kolay ve daha rahat hale getirmeye meyilliyizdir; önceki yaklaşımların yavaş olduğunu hissederiz ve her şeyin hızlı gerçekleşmesini isteriz. İşte inovasyonun motoru budur.

İnovasyon, yeni mal veya hizmetsunumu ile veya mal veya hizmetlerin sunumunda iyileştirme ile sonuçlanan, fikirlerin pratik uygulamasıdır.

–Wikipedia

İnovasyonNedir?

İnovasyon (yenilik) istermevcutbirışletmede, isterbirkamuhizmetikurumunda, isterseaiilemutfağındayalnızbirkıştarafındanbaşlatılan yeni birgirişimdeolsun, girişimciliğinozelişlevidir. İnovasyon, girişimcininya yeni zenginliküretenkaynaklaryarattığıya da mevcutkaynaklarızenginlikyaratmapotansiyeliiledon attığıaraçtır.

–PeterDrucker(Wiki)

The words innovation and invention overlap semantically but are really quite distinct.

- Buluş, birtürmüzikbestesi, birgerçekdışılıkveyahayalgücününherhangibirürünüileilgiliolabilir. Genellikleinovasyonilekarıştırılanbuluş, "birçalışmavedeneydensonraortayaçıkanbircihaz, icatveyasüreçtir" vegenellikleadaönce var olmayanbirşeydir.

- İnovasyon yeni birşeyveyamevcutbirürün, fikirveyaalandayapılanbirdeğişiklikleilgiliolabilir. İlk telefonunbiricat, ilk cep telefonununbiricatya da birinovasyon, ve ilk akıllıtelefonunbirinovasyonolduğusöylenebilir. - Merriam Webster

İnovasyonbuluşlailgiliolsa da buluşlaaynışeydeğildir: inovasyonbirkazdaveyatoplumdaanlamlıbiretkiyar atmakiçinherhangibirbuluşun (yani yeni/gelişmişyetenek) pratikuyulamasınıuçermeyedahauygundurvetüminovasyonlar yeni birbuluşgerektirmez. Ama inovasyonun "akameteuğratma" adıverilendiğeryönünü de unutmamalıyız: "Akameteuğratma, dahaazkaynağasahipdahaküçükbirşirketinyerleşikışletmelerebaşarılıbirşekildemeydanokuyabildiğibirsür ecitanımlar " Harvard Business Review

Ne hakkında?

İnovasyon genellikle daha etkili ürünlerin, süreçlerin, hizmetlerin, teknolojilerin, sanat eserlerinin veya yenilikçilerin pazarlara, hükümetlere ve topluma sağladığı iş modellerinin geliştirilmesi yoluyla gerçekleşir.

“İnovasyon, kuruluşların kendi pazarlarında ilerlemek, rekabet etmek ve kendilerini başarılı bir şekilde farklılaştırmak için fikirleri yeni/iyileştirilmiş ürünlere, hizmetlere veya süreçlere dönüştürdüğü çok aşamalı bir süreçtir”

–Wikipedia

Neden önemli?

Girişimcilikte inovasyonun önemi, bir işletmenin uzun ömürlü olması için bir başka anahtar değerdir. Girişimciler ve işletmeler bir ihtiyaç üzerine ortaya çıkmıştır. Toplumdaki bir ihtiyacı görürler ve bu ihtiyaca yönelik bir çözüm bulurlar. Hayatları daha konforlu hale getirmek için yenilik yapma fırsatını yakalamak. Ve bu çözüm her hayatı daha iyi, daha kolay ve daha kullanışlı hale getirmek için gelişmeye devam etti.

Girişimciler, güncel trend ve talepleri yakından takip etmelidir. Küçük işletmeler girişimcilikte inovasyonun öneminin farkındadır. Büyük endüstrilerle rekabet edebildiler ve ekonomideki değerlerini gördüler. Küçük işletmeler önemlidir çünkü toplumla doğrudan ilişkilidirler ve

bu nedenle mali ve ekonomik kazanımlarına katkıda bulunurlar. Bu küçük işletmeler, topluluğun tam olarak neye ihtiyacı olduğunu bilir ve bunları yerine getirirler. Her şey küçükten başlar.

İnovasyon sadece girişimcilik için önemli değildir. Bireyler olarak ihtiyaçlarımıza uyum sağlayarak ve kendi çözümlerimizi yaratarak yenilikler yaparız. Girişimciler de aynıdır. Girişimcilikte inovasyon, ülkenin zamana uyum sağlamasına ve halihazırda var olanlardan yeni ürün ve hizmetler üretmesine yardımcı olmuştur. Ve yenilikçi olmak, tüm çabalarımızda başarılı olmamıza yardımcı olmuştur.

–İnovasyonun önemi

Faydaları neler?

İnovasyon, başta sürekli inovasyon olmak üzere çeşitli faydalar sağlar. İnovasyon olmadan ilerleme olmaz, ilerleme olmadan sürdürülebilirlik olmaz.

“İnovasyon, problem çözmeyi mümkün kılar ve ister yeni bir ürün geliştiriyor olun, ister yeni bir strateji geliştiriyor olun, ister rekabette önde olmak için orijinal bir yol bulun; inovasyon olaylara farklı bir perspektiften bakmanıza olanak tanıyan yaratıcı içgörüler sağlar.”

–İnovasyonun faydaları

İnovasyonun temel pratik faydalarından bazıları şunlardır:

- geliştirilmiş üretkenlik
- azaltılmış maliyetler
- rekabet gücünde artış
- geliştirilmiş marka bilinirliği ve değeri
- yeni ortaklık ve ilişkiler
- ciro ve karlılık artışı

2. Araç seti



Adım adım rehberi

Her türlü inovasyonda, yenilikçi sonuçlar elde etmek için izlenmesi gereken birkaç adım söz konusudur.

1.

Neyi yenileyeceğinizi ve bunu neden yapmak istediğinizi anlamalısınız.

Bu, hangi sorunları çözmeye çalıştığınızı tam olarak anlamak demektir. İnovasyon ile buluş arasındaki farkı anladığınızdan emin olun. (Tanımda açıklanmıştı ancak temelde inovasyon buluşlara uygulanabilir). Her türlü anlayış için, ister teknoloji araştırması, ister süreç araştırması, ister pazar araştırması olsun araştırmanızı yapmanız gerekir.



2.

Çözüme odaklanın ve etkisini mevcut yöntemlerden 10 kat daha büyük (çok daha büyük) düşünmeye çalışın.

Örneğin, bir şey önceden harcadığınız zamanın sadece %10'unu alacaktır. Veya aynı boyutta 10 kat daha büyük nesneleri kaldırmamıza izin verecek. Veya 10 kat daha fazla gelir üretebilecek. 10 katı kolayca görselleştirebiliyorsanız, 100 kat veya daha fazlasını deneyin. Amaç, kendinizi sabit fikirlerden kurtarmaktır.

3.

Planın üzerinde çalışın.

Önce tam bir resim çizin. Ayrıntılara odaklanmayın. Amaç kabataslak bir çözüm elde etmektir. Bu nedenle, engeller hariç diğer sorunları görmezden gelin. Bir engel varsa, kendinize burada yapılacak çılgınca şey ne olurdu, diye sorun. Tekrar söylemek gerekirse, bu, tek bir yolculuğa bağlı kalmamanıza yardımcı olmak içindir.

4.

Çevik yöntemler uygulayın.

Mümkün olduğu kadar çok kaynak biriktirmeye çalışın, ancak aynı zamanda çözümleri sık sık ve gerektiği kadar yineleyin. Beyin fırtınası yapın, çalıştırın ve tekrar edin.

İnovasyon yapmanın birçok yolu var. Ya buluşları uygulayarak yeni çözümler üretmeye çalışırsınız ya da sadece süreci değiştirirsiniz. Ayrıca, inovasyon çoğu zaman mevcut ürünlerin/hizmetlerin/yöntemlerin birleşiminden başka bir şey değildir.

Harvard Business Review makalesine göre: İnovasyon yeteneğinizi sabote etmeyi bırakın; şunları yapmalısınız:

Gelecekteki kendinize danışın.

İnsanlar, ortaya çıkabilecek olumsuz sonuçları büyütürken riskli seçimlerden otomatik olarak kaçınırlar. Gelecekte yaşanılacak pişmanlık, özellikle güçlü bir büyüteçtir: Girişimimiz kötü sonuçlanırsa hissedeceğimiz suçluluk duygusunu hayal ederiz. Bu duygudan kaçınma arzusu tutuculuğu teşvik eder- ama yine de buna karşı koyabilirsiniz. Başarısız bir çabaya eşlik edecek acıya odaklanmak yerine, riske girmeyip fikrinizi rafa kaldırırsanız yıllar sonra nasıl hissedeceğinizi hayal edin.

Başarısızlığınızı inceleyin.

Başarısızlıkla ilgili sorun, bariz olanın ötesinde, öğrenmeyi engelleyen inkâr, öfke, umutsuzluk ve kendini suçlama gibi olumsuz duygular üretmesidir. Yenilikçiler, projeleriyle çok yakından özdeşleştikleri için bu duygulara özellikle yatkındır. Bu tuzaktan kaçınmak için başarısızlığınızı inceleyerek işe başlayın. Tam olarak ne yanlış gitti ve neden yanlış gitti? Hangi öncüller yanlıştı? Hangileri doğru çıktı?



Örnek Olay İncelemesi

Cronut

Kruvasan ile donut karışımı

Tanımlanmış bir soruna çözüm üretmenin yollarından biri de birçok olası çözümle bir deney yapmaya çalışmaktır. Herkesçe bilindiği üzere bu teknik, Thomas Edison'un laboratuvarı tarafından, akkor ampulün ev kullanımı için ekonomik olarak uygun bir versiyonunu bulmak için kullanıldı. Teknik, binlerce olası filament tasarımını karbonize bambuya yerleştirilmeden önce araştırmayı içeriyordu. İlgili A/B testi tekniği, genellikle web sitelerinin ve mobil uygulamaların tasarımını optimize etmeye yardımcı olmak için kullanılır. Bu teknik Amazon, Facebook, Google ve Netflix gibi büyük siteler tarafından kullanılır. Procter &Gamble, tüketici ürünlerinin tasarımına, paketlenmesine ve raf yerleşimine rehberlik etmek için daha fazla sayıda deney yapmak amacıyla bilgisayar simülasyonlu ürünleri ve çevrimiçi kullanıcı panellerini kullanır ve CapitalOne bu tekniği kredi kartı pazarlama teklifleri için kullanır.

-Wikipedia

McKinseyyazısı:İnovasyonun sekiz esası:

“Başarılı yenilikçiler, başkalarının beceri ve yeteneklerine erişerek yeniliğe yatırılan her bir doları katlarlar. Bu şekilde inovasyonu hızlandırıp müşterileri ve ekosistem ortakları için değer yaratmanın yeni yollarını ortaya çıkarırlar.

Ancak harici ortaklarla akıllı iş birliği, yalnızca yeni fikirler ve içgörüler sağlamanın ötesine geçer; maliyetleri paylaşmayı ve pazara daha hızlı yollar bulmayı da içerebilir. Herkesin bildiği üzere Apple'ın ilk iPod'unun bileşenleri neredeyse tamamen şirket dışında geliştirildi; Apple, bu harici ortaklıkları verimli bir şekilde yöneterek, yalnızca dokuz ayda ilk konseptten pazarlanabilir bir ürüne geçiş yapabilişti.”



Uygulam a

Harvard Business Review'de yayınlanan Yalın start-up neden her şeyi değiştiriyor? yazısına göre yalın yöntem, bir startup'ı organize

etmenin yeni bir yoludur ve ayrıntılı planlama yerine deneyi, sezgi yerine müşteri geri bildirimini ve geleneksel "önden büyük tasarım" yerine yinelemeli tasarımı önceliklendirir. Yalın yöntem üç temel ilkeye dayanır: Birincisi, aylarca planlama ve araştırma yapmak yerine, girişimciler ilk gün sahip oldukları tek şeyin bir dizi test edilmemiş hipotez - temelde iyi tahminler - olduğunu kabul ederler. Dolayısıyla, kurucular karmaşık bir iş planı yazmak yerine, hipotezlerini iş modeli tuvali adı verilen bir çerçevede özetlerler. Esasen bu, bir şirketin kendisi ve müşterileri için nasıl değer yarattığını gösteren diyagramıdır. (Yazıdaki "Hipotezlerinizi Kabataslak Çizin" başlıklı eke bakın). İkincisi, yalın start-up'lar hipotezlerini test etmek için müşteri geliştirme adı verilen, "binadan çık" yaklaşımını kullanırlar. Ürün özellikleri, fiyatlandırma, dağıtım kanalları ve uygun fiyatlı müşteri edinme stratejileri de dahil olmak üzere iş modelinin tüm unsurları hakkında potansiyel kullanıcılardan, satın alıcılardan ve ortaklardan geri bildirim almak için dışarı çıkarlar. Burada vurgulanan çeviklik ve hızdır:

Yeni girişimler, minimum uygulanabilir ürünleri hızla bir araya getirir ve anında müşteri geri bildirimini alır. Ardından, varsayımlarını yenilemek için müşteri girdilerini kullanarak, döngüyü yeniden başlatır ve yeniden tasarlanmış teklifleri test eder ve işe yaramayan fikirler için daha küçük ayarlamalar (yinelemeler) veya daha önemli düzenlemeler (pivotlar) yaparlar. (Yazıdaki "Müşterileri Dinleyin" ekine bakın). Üçüncü olarak yalın start-up'lar, ilk olarak yazılım endüstrisinde ortaya çıkan, çevik geliştirme denen şeyi uygularlar. Çevik geliştirme, müşteri geliştirme ile birlikte çalışır. Müşterilerin sorunları ve ürün ihtiyaçları hakkında bilgi sahibi olmayı gerektiren tipik yıl boyu devam eden ürün geliştirme döngülerinin aksine, çevik geliştirme, ürünü yinelemeli ve aşamalı olarak geliştirerek boşa harcanan zaman ve kaynakları ortadan kaldırır. Bu, start-up'ların, test ettikleri minimum uygulanabilir ürünleri yaratma sürecidir. (Yazıdaki "Hızlı, Cevap Veren Geliştirme" sergisine bakın).

İpuçları ve püf noktaları

Verilecek tek bir iyi tavsiye var: GEREKTİĞİ KADAR

BAŞARISIZ OL!

Birçok insan başarısızlıktan korkar. Bunun hiç anlamı yok. Başarısız olmakta sorun yok. Mümkün olduğunca çevik olmak, birçok kez başarısız olmanızı sağlar. Masrafları düşük tutun ve başarısızlıklarla mutlu olun. Sonra biraz farklı bir şekilde tekrar deneyin.

Harvard Business Review'de yayınlanan yazıdan: Yenilik yapma yeteneğinizi sabote etmekten vazgeçin

"Yaratıcılık merak ve yeni deneyimlere açık olmaya dayanır. Merak, sorgulamanızı ve anlamlandırmanızı- kalıplar, nedensellik ve fırsat arayışı ve bildiklerinizle bilmedikleriniz arasındaki uçurumu kapatma çabalarını yönlendirir. Fakat sınır konulmamış merak sizi iki şekilde yoldan çıkarabilir. Bir tavşan deliğine düşebilir ve asıl amacınızı unutabilirsiniz. Ya da her ihtimal için plan yapmaya çalışırken, düşüncelere saplanıp kalabilirsiniz.

Yeni deneyimlere ve fikirlere açık olmak, "Peki ya...?" diye sormanız için size ilham verir ve ilgisiz kavramlar veya alanlar arasındaki noktaları birleştirmenize yardımcı olur. Ancak aşırı açık olmak, bir fikirden diğerine atlamanıza veya kendinizi alakasız ayrıntılarla sıkıştırmanıza neden olabilir. Ana çabanızda bataklığa saplandıysanız, yenilik siren sesiyle sizi cezbedebilir. Yaratıcılığınızın tehlikeli bir oyalanma yerine yararlı bir yakıt olarak kalmasını sağlamak için şunları yapabilirsiniz: Düşünmeden eyleme geçerken merakınızı kontrol etmenin çok önemli olduğunu anlayın; katılımınıza sınırlar koyun, yaratıcılığınızın dikkatinizi dağıtma olasılığını kabul etmek, onu kullanmanın ilk adımıdır; ya da yaratıcı coşkunuzu dengeleyebilecek bir ortak bularak bir denge ağırlığı oluşturabilirsiniz."





Başlamadan önce yapılacaklar listesi

Takım projenizin çalışma ortamının inovasyon boyutunu değerlendirmek için aşağıdaki listeyi kullanın.

Yapılacaklarlistesi

Bu alanda bu inovasyon gerekli mi?	☐
İnovasyon yapacağım alanda yapılan en son inovasyonu gerçekten biliyor muyum?	☐
İnovasyon masaya ne getirecek?	☐
İnovasyon kötüden daha çok iyi sonuçlara yol açıyor mu? (Örneğin, inovasyonun tüm süreci, üretimi ve kullanımı aynı zamanda bir tür sosyal ve/veya çevresel etki de getiriyor mu?)	☐



Konu ile ilgili daha fazla kaynak

Online araçlar

- [MindMeister:Herhangi Bir Cihazda Zihin Haritalarınızı Çevrimiçi Olarak Oluşturun](#)
- [Viima-Daha Fazla İnovasyonu Gerçekleştirin](#)
- [Fikir&İnovasyon yönetimi yazılımıAcceptMission](#)
- [IdeaScale:Fikir Yönetimi ve İnovasyon Yönetimi Yazılımı](#)

Faydalı linkler

- [Her inovasyon profesyonelinin bilmesi gereken 100+kaynak](#)
- [Takımınızla Denemeniz Gereken 5 İnovasyon Yöntemi](#)
- [10İnovasyon Türü:Çığır Açacak Bir Ürün Keşfetme Sanatı](#)
- [On İnovasyon Türü: 2019 için 30 yeni örnek olay incelemesi](#)

Videolar

- [CharlesLeadbeater:Açık inovasyon çağı](#)
- [Start-up'ların başarılı olmasının arkasında yatan en büyük tek neden](#)
- [Zihninizin hapishanesi|SeanStephenson|TEDxIronwoodStatePrison](#)

Yazılar

- [Daha İyi Karar Verme ile İnovasyonu Yönlendirin](#)
- [Şirketinizin İnovasyon Kapasitesini Geliştirmek için 5 Soru](#)
- [Yenilik Yeteneğinizi Sabote Etmeyi Bırakın](#)
- [YenilikçininDNA'sı](#)
- [İnovasyonun faydaları|nibusinessinfo.co.uk](#)

Kitaplar

- [TheInvincibleCompany:HowtoConstantlyReinventYourOrganizationwithInspirationFromtheWorld'sBest Business Models](#)
- [CompetingAgainstLuck:TheStoryofInnovationandCustomerChoice](#)
- [ExponentialOrganizations:NewOrganizationsAreTenTimesBetter,Faster,andCheaperThanYours\(andWhat to Do About It\)](#)
- [GoodtoGreat:WhySomeCompaniesMaketheLeadandOthersDon't](#)
- [TheLeanEnterprise:HowCorporationsCanInnovateLikeStartup](#)

İnisiyatif Almak





1. İnisiyatif Almanın Tanımı

İnisiyatif almak nedir?

İnisiyatif almak, becerikli olma ve yeni bir eylem planı sunma yeteneğidir. Azim, dayanıklılık ve kararlılık gerektirir. Kendiniz için düşünme ve gerektiğinde harekete geçme kapasitenizi gösterebilmelisiniz.

İnisiyatif, söylenmeden doğru şeyi yapmaktır.

–VictorHugo,Fransız yazar

Neden önemli?

Ne hakkında?

Araştırmacılar Michael Frese ve Doris Fay inisiyatifi şöyle tanımlar: “*bir şeyler yapmak için cesaretlendirilmeye ihtiyaç duymayan doğası, proaktif yaklaşımı ve bir hedefe ulaşmaya çalışırken ortaya çıkan zorlukların üstesinden gelmekte ısrarcı olmasıyla karakterize edilen çalışma davranışı.*”

İnisiyatif almak (ya da girişken olmak), genç profesyonel yeteneklerinizi geliştirmenin önemli bir yönüdür ve kendi kendini yönetme zihniyetinizin bir parçasıdır. İnisiyatif almak, büyük resme bakmayı ve işleri ilerletmek için tamamlanabilecek görevleri belirlemeyi içerir.

İnisiyatif aldığınızda, başkalarının söylemesine ihtiyaç duymadan işlerinizi yaparsınız, bilmeniz gerekenleri öğrenirsiniz, işler zorlaştığında devam edersiniz ve başkalarının fark edemediği fırsatları fark eder ve bunlardan yararlanırsınız. İş yerinde bir şeyler olduktan sonra tepki vermek yerine, bir şeyler olmadan harekete geçersiniz.

Becerikli olma ve ne yapılması gerektiği söylenmeden çalışma kapasitesi inisiyatif olarak bilinir. Sabır ve kararlılık gerektirir. İnisiyatif alan insanlar, kendileri için düşünebileceklerini ve gerektiğinde harekete geçebileceklerini gösterirler. İnisiyatif, aklınızı kullanmayı ve başarılı olmak için motive olmayı içerir.

İnisiyatif, bir öz-yönetim becerisidir ve öz-yönetim, genç profesyoneller için temel yaşam ve iş becerilerinden biridir. İnisiyatif aldığınızda, sizden istenmeden işleri başarır, başkalarının fark etmemiş olabileceği sorunları çözer ve öğrenmeye ve gelişmeye devam etmek için durmazsınız. Gerekirse daha fazla araştırma yapar, sorular sorar ve yardım istersiniz.

İnisiyatif almak sizi işler ve fırsatlar bakımından çekici bir aday yapar çünkü hem kendiniz için düşünme yeteneğinizi hem de mevcut konumunuzda öğrenme ve gelişme isteğinizi gösterir.

İnisiyatif almanın faydaları nelerdir?

Uygun ve doğru zamanda inisiyatif almak hem sizin hem de çalıştığınız kurum için eşit derecede faydalıdır. 'Fark edilmek' için inisiyatif alınması gerektiği bilinen bir gerçektir, ancak bu tam olarak ne anlama geliyor? İnisiyatif alarak elde edebileceğiniz bariz ve bariz olmayan avantajları şu şekilde sıralayabiliriz:

Görünürlük ve tanınırlık kazanırsınız.

Deneyimlerinizden de öğrenmiş olabileceğiniz gibi, en çalışkan kişi her zaman diğerlerinden daha hızlı terfi alan kişi olmayabilir. Bir kariyer inşa etmek için sıkı çalışma ve özveri yetmez- katkınızın fark edilmesini sağlamak ve şirket için gerçek değerınızı göstermek önemlidir. İnisiyatif alarak, şirketin ihtiyaçlarını giderme konusunda gerçek bir ilgi gösterirsiniz ve bu, gelecekte daha yüksek maaş veya terfilere yol açabilir (daha yüksek bir maaşa nasıl ulaşılacağına dair uygulamalı ipuçları arıyorsanız, buraya bakın).

Yeni beceriler öğrenirsiniz.

Sorumluluğunuz her zaman temelde aynı olduğunda, profesyonel olarak öğrenmeye ve gelişmeye devam etmek zordur. Dahası, mesleki gelişim vadetmeyen bir iş pozisyonuna takılıp kalmak, mesleki tükenmişliğe ve işyerinde sürekli strese yol açar. Daha fazla sorumluluk alma veya tamamen yeni bir proje üstlenme isteği, konfor alanınızı genişletir ve her gün yeni sert ve yumuşak beceriler öğrenmenize olanak tanır. İletişim ve problem çözme becerilerinizi geliştirmek, bağımsızlığınızı artırmak ve özgüveninizi yükseltmek istiyorsanız, bunu yapmanın doğru yolu inisiyatif almaktır.

Ekstra sorumluluk alırsınız

Yukarda değinilen noktaya devam etmek gerekirse, ekstra sorumluluk almak, terfi için değerlendirilmenizi de sağlar. Her zamanki görevlerinizi başarıyla yerine getiriyorsanız ve daha fazlasını yapmak istiyorsanız, bu, şirket yönetiminde bir role hazır olduğunuz ve bunu pratikte kanıtlayabileceğiniz anlamına gelir. Bu nedenle, eğer terfi almak istiyorsanız, alacak bir inisiyatif arayın veya fikirler üretin.

Artan şirket verimliliği.

İşverenin bakış açısından bakıldığında, süreç iyileştirme, maliyet azaltma ve müşteriye elde tutmayı sağlayan bireylerin inisiyatifidir. Herkes, iyileştirme fırsatlarını görebilen, sorunları standart olmayan bir şekilde çözebilen ve şirketin atılım yapmasını sağlayabilecek fikirler önerebilen insanlara ihtiyaç duyar. Bu nedenle, şirketlerin mezunları işe alırken aradıkları en önemli niteliklerden bazıları yaratıcı yaklaşım ve inisiyatiftir (mezun olduktan sonra ilk işinize başlama rehberini burada bulabilirsiniz).

Özgeçmişinizin değerini artırabilirsiniz.

İnisiyatif almayla ilgili hem etkili hem de etkisiz her türlü konu, özgeçmişinizde belirtilmeyi hak eder. Kendi inisiyatifinizle hareket etmek, liderlik becerilerine sahip olduğunuz, bağımsız çalışabileceğiniz ve fırsatları tanımlayabileceğiniz anlamına gelir. Dahası, şirketin hedeflerine ulaşması için yeterince ısrarcı olduğunuz anlamına gelir. Ve yönettiğiniz projeleri özgeçmişinizde yüksek etkili kelimelerle desteklerseniz, katkınız kâğıtüzzerinde daha da anlamlı görünecektir. Yönettiğiniz projeleri özgeçmişinize nasıl ekleyeceğinizi bilmiyorsanız veya özgeçmişinizin işe yaramadığını düşünüyorsanız, uzman yardımı almayı değerlendirin. Özgeçmiş yazarlarımız size modern bir özgeçmişoluşturabilir - hizmetlerimize ve fiyatlarımıza bakınız.

İster daha yüksek üretkenliğe yönelik yeni fikirler sunmak olsun ister bir proje yönetmek olsun, ister patronunuzun yokluğunda onun görevlerini yerine getirmek olsun, düşünceli inisiyatif her zaman işe yarar. Göreviniz ödevinizi yapmak, inisiyatif almak için doğru zamanı ve yeri bulmak ve gerçekleşmesi için ısrarcı olmaktır.

2. Araç seti



Adım adım rehberi

1.

Eğitim planınız elinizin altında olsun.

En iyi inisiyatif, inisiyatifin örgüte -ve eğitime- ve kariyerinize- nasıl fayda sağlayabileceğini anlamaktan gelir. Dahası, yapılan araştırmalar uzun vadeli kariyer planları olan kişilerin inisiyatif almaya daha istekli olduğunu gösterir. Profesyonel hedeflerinizi biliyorsanız, hangi becerileri öğrenmeniz gerektiğini ve yükselmek için hangi projeleri yapmanız gerektiğini bilirsiniz. Kariyer ihtiyaçlarınızı şirketin hedefleri ile birleştirmeyi öğrenirsiniz ve aklınızdan geçen bir şeyi sunmak yerine gerçekten yararlı fikirler üretirsiniz. Hala bir kariyer planınız yoksa, bir kariyer planı oluşturmanın artılarını ve eksilerini öğrenin.

2.

Özgüveninizi yükseltin.

Aslında, utangaç, tereddütlü bir insanda iyi bir inisiyatif hayal etmek imkânsızdır. Şirket yönetimine yepyeni bir çözüm sunarken, kelimelerinize ve fikirlerinize güvenmelisiniz. Özsaygınız yoksa, özsaygınızı yükseltmenin birçok hızlı yolu var. Önce, geçmişteki profesyonel başarılarınızın listesini yapın. Şimdiye kadar neler başardığınıza göz atmak sizi daha da büyük başarılar için motive edecektir. İkincisi, ölçülebilir hedefler belirleyin ve bu hedeflere ulaşın, böylece gerçekleştirdiğiniz ilerlemeyi görebilir ve kendinizi "tuttuğunu koparan" bir kişi olarak algılamaya başlayabilirsiniz. Üçüncüsü, kendinizi güven ve olumlu duygular yayan bir kişi olarak hayal edin.

4.

Meraklı olun.

Fırsatları görebilen insanlar ortak bir özelliğe sahiptir: meraklıdırlar. Şirketin nasıl çalıştığını her zaman bilmek isterler ve kendi sorumluluklarının ötesine geçerler. Örgütünüzün her departmanının nasıl

çalıştığını, ürün veya hizmetinizi neyin başarılı kıldığını ve diğer çalışanların en çok nelerden şikayet ettiğini öğrendiğinizde, kafanızda net bir resim olur ve nelerin nasıl geliştirilebileceğini görebilirsiniz.

5.

Soru sorun.

Gelişme potansiyelini görmeyi öğrenmek için kendinize doğru soruları sormanız gerekir. Bu soruları şirket veya departmanınızdaki mevcut duruma erişmek, sorunları erken bir aşamada belirlemek veya müşterilerinizin ihtiyaçlarını anlamak için kullanın. Her yerde fırsat arama alışkanlığını edindiğinizde, işverenler için değerli bir varlık haline gelirsiniz.



6.

Şirket sahibi gibi düşünün.

Kendinizi bir inisiyatife hazırlamak istiyorsanız, şirket sahiplerinin bakış açısına sahip olmak, yükselmenize yardımcı olacaktır. Çoğu çalışan, (hırslı değilse ve kurumsal merdivenin zirvesine ulaşmak istemiyorlarsa) sadece kendilerinden istenileni yapma eğilimindedir. Ancak, şirket için gerçekten faydalı olmak için şirket sahibinin zihniyetine sahip olmanız gerekir. Olağan görevlerinizi ve departmanınız için belirlenen görevleri, sonunda şirkete para kazandıran karmaşık bir iş sürecinin bir parçası olarak görmelisiniz. Genel şirket başarısına odaklandıkça, inisiyatif alırken daha sorumlu ve düşünceli olursunuz ve önerileriniz daha faydalı olur.

7.

Ayrıntılı fikirler üretin.

İyi ama henüz olgunlaşmamış fikirler dile getirirseniz, bu fikirleriniz onları geliştirebilecek ve tüm övgüyü alabilecek bir iş arkadaşınız tarafından alınabilir. İnisiyatif almayı öğrendiğinizde istediğiniz ödül bu değildi, değil mi? Dahası, yukarıda da bahsettiğimiz gibi, henüz olgunlaşmamış fikirlerin yatırım getirisi sağlamaları için daha fazla geliştirilmeleri gerekir, bu yüzden bu fikirler patronunuza pek fayda sağlamaz. Harika bir fikriniz olduğunu düşünüyorsanız, ödevinizi yapın. Fikrinizi daha da geliştirin, ne kadar çalışılması gerektiğini, maliyetleri ve riskleri düşünün. Örneğin, satış takımının modern satış uygulamalarını öğrenmek için eğitim alabileceğini önermek istiyorsanız, beklenen cironun eğitim giderlerini karşılayıp karşılamayacağını hesaplayın. Patronunuzun odasına kapsamlı bir iş taslağıyla girdiğinizde daha ciddiye alınırsınız.

8.

Başkalarına yardımcı olun.

Pek çok takımda, bir alanda başkalarından geride olan bir kişi veya uygun işe alım eğitiminden yoksun, yeni işe alınmış bir çalışan mutlaka vardır. Böyle bir durumda inisiyatif alabilir ve bilgi veya deneyime sahip olmadıkları konuları onlara açıklayabilir, böylece tüm takımın etkililiğini artırabilir ve uzman itibarı kazanabilirsiniz. Örneğin, şirketiniz yeni bir yazılım kullanıyorsa veya yeni kurumsal kurallar uyguluyorsa, diğer çalışanları eğiterek ve en karmaşık kavramları onlara açıklayarak bu değişimin temsilcisi olabilirsiniz.

9.

Kurumsal etkinliklere katılın.

Orta veya büyük ölçekli bir şirkette çalışıyorsanız, takım oluşturma etkinlikleri, konferanslar, eğitim oturumları vb. birçok etkinlik her zaman yapılır. Bu nedenle, bu etkinliklerde konuşma yapmaya aday olabilir veya hazırlıklara yardımcı olabilirsiniz. Bunu yapmak sadece diğer departmanların çalışmalarını anlamınıza ve yeni bilgiler edinmenize yardımcı olmakla kalmaz

aynı zamanda kendinizi, şirketin ömrüyle (ve aynı zamanda kariyerinizle) ilgilenen bir "tuttuğunu koparan" olarak göstermenizi sağlar. Örneğin, ofis kurumsal partisine hazırlığa yardımcı olabilirsiniz.

10.

Beyin fırtınası etkinliklerine katılın.

İşyeri etkinliklerine dahil olmak fark edilmek için gereklidir. Eğer beyin fırtınası oturumları yapılırsa, konuşmaktan ve fikirlerinizi paylaşmaktan korkmayın. Belki de bazı fikirleriniz desteklenir ve uygulamaya dökülür. Beyin fırtınası oturumları genellikle mevcut sorunlara yaratıcı çözümler bulmak için kullanılır, ama çözümü siz bulmasanız bile benzer etkinliklere aktif bir şekilde katılmak, patronunuzun nazarında güvenilir bir kişi itibarı oluşturmaya yardımcı olacaktır.

Fırsatları kelimenin tam anlamıyla her yerde görebilmek bir beceridir ve bunda ustalaşabilirsiniz. Gelişim ve büyüme potansiyelini görebilir ve kullanabilirseniz, şirketler tarafından fark edilirsiniz. Fırsatları kollamayı kendinize öğretmenin birkaç yolu var.



Örnek olay incelemesi

Mühendislik alanında inisiyatif alma kavramı

Örnek olay

İnisiyatif almak ve inisiyatif almanın mühendislik iş gücünde oynadığı rol.

Meydan okuma

İnisiyatif almanın “ortak değerlendirmeleri, başarı ihtiyacı, eylem odaklılık, problem odaklı ve pasif duygu odaklı başa çıkma, kariyer planlama ve planları gerçekleştirme” ile ilişkili olduğu hipotezinin test edilmesi

Sonuç

Örnek olay incelemesinden elde edilen sonuçlar, kişisel inisiyatifin ortakların değerlendirmeleri, başarı ihtiyacı, eylem odaklılık, problem odaklı ve pasif duygu odaklı başa çıkma, kariyer planlaması ve planları gerçekleştirme ile ilişkili olduğu hipotezini doğrular. Araştırmadan elde edilen diğer ilgili bulgular, girişimci bireylerin çok yüksek derecede kişisel inisiyatife sahip olma eğiliminde oldukları ve yüksek derecede kişisel inisiyatife sahip işsiz deneklerin, düşük derecede kişisel inisiyatife sahip olanlardan daha hızlı iş bulma eğiliminde olduklarıydı.



Uygulama

İnisiyatif alma tekniği amacı

Anlatım	Anlatım, ilk sırada gelen yöntemlerden biridir ve bu yöntemde Y kuşağının iş liderleri veya öğretmenleri merkezdedir. Anlatım, her ikisinin de konuları aktif olarak anlattığı ve Y kuşağının pasif dinleyici olduğu bir yöntemdir. Bu yöntemle dersler, çalıştaylar, seminerler vb.; raporlar, tanımlar ve açıklamalar şeklinde ilerler.
Münazara	Münazara, duruma bağlı olarak tüm Y kuşağının veya çalıştayların veya etkinliklerin belirli bir bölümünün katılmasına izin veren bir araçtır. Bu yöntemde grup üyeleri bir konuyu çeşitli bakış açılarına değinerek tartışır ve inisiyatif alma konusunda alternatif görüşleri tartışır.
Gösterme	Bu yöntemde, Y kuşağının iş liderleri veya öğretmenleri, öğrencilerin önünde bir deneyi gösterir ve test eder. Ve sonra Y kuşağının da bunu yapmasına yardımcı olurlar. Y kuşağı sadece bakarak ve izleyerek değil, aynı zamanda katılarak da öğrenir. Bu yöntem genellikle iletişim becerileri öğretilirken uygulanır.
Örnek Olay İncelemesi	Örnek olay incelemesi, gerçek ve sorun içeren olaylar hakkında düşünmek için analitik bir bakış açısı kullanırken Y kuşağının aktif katılımını gerektirir. Sorunlu olay gerçek olabilir veya gerçek hayata çok yakın olabilir.
Performans	Bu yöntemde Y kuşağının iş dünyası liderleri ya da öğretmenleri Y kuşağının önünde deney, gösteri gibi etkinlikler gerçekleştirir ve onlar da bakarak ve izleyerek öğrenmeye çalışır. Bu yöntem genellikle sınırlı olanakların olduğu yerlerde ve tehlikeli deneysel durumlarla uğraşırken uygulanır.
Soru-Cevap	Farklı soru türleri (ilişkisel, ayırıcı, değerlendirme, bilgi talep eden, motive edici ve beyin fırtınası) kullanılır. Y kuşağı bu süreçte daha aktif pozisyonlara girse de yöntem moderatör merkezlidir.
İşbirlikçi Öğrenme	İşbirlikçi öğrenme, ortak bir amaç için birlikte çalışan Y kuşağına dayanan bir tür öğrenmedir. Y kuşağı birlik olmanın farkına varma gibi deneyimler kazanır.
Beyin Fırtınası	Beyin fırtınası, sınırlama veya değerlendirme olmaksızın bir soruna olası çözümlere ulaşmak için düzenlenmiş bir grup çalışması sürecidir. Beyin fırtınasının amacı, Y kuşağının kendilerini ifade etmelerini ve fikir üretmelerini kolaylaştırmaktır.
STARRSYöntemi	STAR yöntemi (Situation, Task, Action, Result-Durum, Görev, Eylem, Sonuç), Y kuşağının iş liderlerine ve öğretmenlerine deneyimleri üzerinde "Düşünme (Reflect)" ve işleri nasıl daha iyi yapacaklarını tasarlayarak "Güçlendirme (Strenghten)" fırsatı sunar.



(çöp, siber zorbalık, akıl sağlığı) araştırın ve bu konuda bir kampanya yapın

- Bir topluluk projesini desteklemek için takımınızı gönüllü yapın, genç veya yaşlı insanlara öğretin.

İpuçları ve püf noktaları

Bir yönetici veya şirket sahibi olarak, inisiyatif almayı teşvik etmek için şunları yapmanız gerekir:

- Daha fazla sorumluluk aramak.
- Zorlukların üstesinden gelmek/sorunları çözmek.
- Başkalarını eğitmek/onlarla bilgiyi paylaşmak.
- İş arkadaşlarınıza yardım etmek.
- Düzenli durum güncellemeleri sağlamak.
- İş arkadaşlarıyla güçlü iş ilişkileri kurmak.
- Başkalarının kaçındığı işleri ve projeleri yapmak.
- Farklı ekipler ve departmanlarla çalışmaya gönüllü olmak.
- Birisi müsait değilse veya yoksa devreye girmek.
- Yenilikçi olmak/sistemleri, süreçleri ve prosedürleri geliştirmek.
- İşyerinde kişilerarası çatışmaları çözmek.
- Başkalarına yol gösterici olmayı teklif etmek.
- Liderlik rollerine gönüllü olmak.
- Potansiyeli olan çalışanlara başvurmak.
- Mülakat ve işe alım sürecinde yardımcı olmak.
- Şirketi geliştirmek için beyin fırtınası yapmak.
- İyi bir takım oyuncusu olmak.
- Amirinizi veya yöneticinizi verimli bir şekilde desteklemek.
- Başkalarına, güçlü yanlarını ve niteliklerini görmeleri konusunda yardımcı olmak.
- Sorunları öngörmek ve önlemek.
- Başarılı olmak için kuşanmak.
- Övgüyü paylaşmak.
- Yüksek kalite standartlarını korumak.
- İyi kararlar vermek ve kararlı olmak.
- Biten projelere yönelik kalite kontrol yapmak.

İnisiyatif alma özelliğinizi nasıl geliştirebilirsiniz?

İnisiyatif alma yeteneklerinizi kullanmak için biraz cesarete ve özgüvene ihtiyacınız olacak ve kendinizi biraz zorlamanız gerekecek. Sadece diğer insanların yapmadığı şeyleri yapmak, en iyi inisiyatif gösterme yöntemi değildir. Gerçekten inisiyatif sahibi olmak için tekrar tekrar gitmelisiniz. İşte inisiyatif yeteneklerinizi geliştirmeye ve güçlendirmeye başlamanızı sağlayacak dört strateji.

1. Soru sormaktan çekinmeyin.

İşlerin nasıl ve neden çalıştığını veya neden yapıldığını anlamak, bunların nasıl iyileştirilebileceğini düşünmenize yardımcı olur. Ayrıca, bir konu hakkında ne kadar çok şey bilerseniz, bir sonraki adımda ne olacağını o kadar iyi tahmin edebilirsiniz. İlgili olun ve prosedürler hakkında sorular sorun ve büyük resmi düşünün. Muhtemelen bir sürecin sadece bir parçasından sorumlu olacaksınız, ama işinizi yapmadan önce ve sonra ne olduğunu bilmek, bir sonraki kişinin işini biraz daha basit hale getirmek için yeni yöntemler bulmanıza yardımcı olabilir.

Alışılmışın dışında düşünceler geliştirmekten asla korkmayın; sizden farklı sorumlulukları ve ilgi alanları olan başkalarını bulun ve onlara sorunları nasıl ele aldıklarını sorun.

2. Düşüncelerinizi açıkça söylemekten çekinmeyin.

Yeni fikirler sunduğunuzdan emin olun. Uygun bir anda sağlanan iyi düşünülmüş fikirler inisiyatif gösterir. Takım yöneticilerinin sohbetini bölmek istemezsiniz, ancak spor takımınızın nasıl daha fazla gol atabileceği veya daha iyi savunma yapabileceği konusunda yeni bir öneriniz varsa, şüphesiz bunu paylaşmaya fırsat bulursunuz!

Üzerinde çalıştığınız konulara ilgi gösterin ve okuduğunuz yeni makalelerin yanı sıra enteresan, güncel olayları tartışın. Sosyal medya yoluyla bir projeye yardım ediyorsanız, iyi giden önceki kampanyalarınızdan bahsedin ve geliştirilmekte olan yeni uygulamalar ve kanallardan haberdar olun.

Bir meydan okumanız olduğunda düşüncelerinizi açıkça ifade edin ve başkalarına da aynı şeyi yapmaları konusunda ilham verin, inisiyatiflere ilgi gösterin ve insanları meydan okumaların nasıl ele alınabileceği hakkında konuşmaya teşvik edin.

3. Her zaman organize olmaya çalışın.

İnisiyatif almak, kendinizi işlerin nasıl yürüdüğü ve yapıldığı hakkında farklı düşünmeye zorlamakla ilgili olabilir. Kendinizi yeni görevler için ön plana çıkaracak ve işlerin nasıl yürüdüğü ve yapıldığı hakkında farklı düşünmeye zorlayacaksınız. Yeni projeler üstlenmek veya iş yükünüzü genişletmek için organize olmanız gerekecek. Görevlerinizi uygun şekilde yapıp yapmadığınızı ve biraz daha fazlasını başarmak veya farklı bir şekilde çalışmak için zamanınız ve yeteneğiniz olup olmadığını iki kez kontrol etmeniz gerekecek.

4. Harekete geçmeye hazır olun!

İnisiyatifin anahtarı eylemdir; sorular sormalı, düşündüklerinizi daha fazla ifade etmeli, organize ve hazırlıklı olmalısınız, ancak tüm bunları yapıp yine de harekete geçmezseniz, inisiyatifin son engelinde başarısız olmuş olursunuz. Yapılması gerekeni görüp insanları bundan haberdar etmek ama bizzat harekete geçmemek, sorunlar hakkında mızımızlanmaktan başka bir şey yapmayan biri gibi görünmenize neden olabilir! Takım çalışması yaparken çok mükemmel olduğunuz ve diğerlerinden daha hızlı öğrendiğiniz bir konu olacaktır; neden takımınıza bu yeteneğiniz hakkında bir eğitim oturumu düzenlemeyesiniz, bildiklerinizi paylaşmayasınız ve diğer takım üyelerini de en iyi yetenekleri konusunda eğitim vermeye teşvik etmeyesiniz ki? Henüz iş gücüne katılmadıysanız, kaleci veya defans oyuncularının yeteneklerini ve antrenmanlarını anlattıkları bir eğitim seansı düzenlemek, tüm takımın birlikte daha iyi çalışmasına yardımcı olabilir.



Başlamadan önce yapılacaklar listesi

Takım projenizin çalışma ortamının inisiyatif alma boyutunu değerlendirmek için aşağıdaki listeyi kullanın.

Yapılacaklar listesi

Statükoyu kabul etmek yerine “peki ya...” diye sormayı alışkanlık haline getirin	
Gruplar halinde yaratıcı beyin fırtınası oturumları planlayın	
Kendinizi bir hafta boyunca her gün yeni şeyler denemeye davet edin	
Bir sürü soru sorun	
Sıkıcı görevlere çok fazla zaman harcıyorsanız, bu görevlerin gerçekten yapılması gerekip gerekmediğini kendinize sorun. Eğer gerekiyorsa, bu görevleri daha verimli hale getirmenin yollarını bulun. Bu görevlerden bazılarını dışarıya yaptırmayı düşünün.	☐
Bir ay boyunca her gün farklı öz farkındalık egzersizleri yapın. Kendinize kişilik testleri uygulayın. Günlük tutun. Arkadaşlarınıza ve ailenize güçlü ve zayıf yönlerinizi sorun.	☐
Bir süredir yapmayı düşündüğünüz her şeyin - ister evi temizlemek gibi günlük bir şey, ister kitap yazmak kadar büyük bir şey olsun- listesini yapın ve o listeden en az bir şeyi hemen yapmaya başlayın.	☐
Kendinize bir akıl hocası bulun.	
Mastermind grubu kurun.	
Kariyerinizle hiçbir ilgisi olmasa bile yeni bir şeyler öğrenmek için bir sınıfa katılın.	
En büyük hatalarınızın listesini çıkarın. Bu hatalardan öğrendiğiniz dersleri günlüğünüze yazın.	
Sesinizi çıkarın. Bir dahaki sefere biri size fikrinizi sorduğunda veya bir toplantıdaysanız, çekinmeyin. Fikirlerinizi ifade edin veya tam olarak ne düşündüğünüzü söyleyin. İnisiyatif almaya alışmak için kendinizle ve inançlarınızla barışık olmalısınız. Yapılması gereken bir şey görürseniz- sizin sorumluluğunuz olmasa bile- gidin yapın.	
Hatalarınızı kabuledin.	
Kendinizi hedefler koyun.	
Katılım gösterin. Herhangi bir tartışmaya veya etkinliğe coşkuyla katılarak varlığınızı duyurun. Yeni fırsatlardan yararlanın.	
Değerlerinizi keşfedin. Neyi temsil ettiğinizi biliyor musunuz? Temel değerleriniz, yaratmak istediğiniz hayatın önemli bir parçasıdır, bu yüzden temel değerlerinizi düşünmeye biraz zaman ayırın.	
Etrafınızda yeterince iyi olmayan, daha iyi olabileceğini bildiğiniz şeylerin listesini çıkarın. Bu şeylerden birini seçin ve onu nasıl daha iyi hale getireceğiniz üzerine beyin fırtınası yapın. Ardından, fikri hemen uygulayın.	☐
Karar verin. Bir şeye karar verilmesi gerektiğinde, tek yaptığınız o şey hakkında endişelenmek, düşünüp durmak ya da durumu uzatmak olmasın. Ödevinizi yapın, durumu değerlendirin ve sonra bilinçli bir karar verin.	☐
80/20 kuralına uyun. Çabalarınızı yüksek etkili sonuçlar sağlayacak şeylere odaklayın.	
Her görevinizde elinizden gelenin en iyisini yapmak için bilinçli bir çaba gösterin.	
İnatçı olun. Bir şeyi istiyorsanız ve onu istemeye hakkınız olduğunu biliyorsanız, istemeye devam edin. Reddedilme korkusunun sizi alıkoymasına izin vermeyin.	
Etki güçtür. Etkileme becerilerinizi geliştirmek için farklı yollar deneyin.	
Size yardım eden birine elle yazılmış bir “Teşekkür” kartı gönderin.	



Yapılacaklar listesi

Geliştirmek istediğiniz bir konuda iyi olan bir kişiye yaklaşın ve ondan yardım isteyin. Ondan akıl hocanız olmasını isteyebilir veya size öğretecekleri karşılığında ihtiyaç duyduğu bir şeyi sağlama teklifinde bulunabilirsiniz.	☐
Birini iyi yaptığı bir şeyden dolayı herkesin önünde övün. Eşiniz sizin için güzel bir şey yaptıysa, başkalarının önünde ona teşekkür edin veya çabalarını övün. Çalışmanız bir inisiyatif aldıysa, bir şey yapmak için yola çıktıysa veya gerçekten harika bir iş çıkardıysa, diğer iş arkadaşlarının önünde bu konuda yorum yapmaya önem verin.	☐
Sizden daha yüksek bir konumda olan birini övün. Ebeveynleriniz iyi bir şey yaptıysa veya patronunuzun çok yardımı dokunduysa veya patronunuz size rehberlik ettiyse, onlara bunu söyleyin ve teşekkür edin.	☐
Diğer insanlara örnek olarak onlara liderlik edin. Bir şeyi başkasına yaptırmaya çalışıyorsanız, o şeyi önce kendiniz yapın. Başkalarına harekete geçmeleri için ilham verin. Onları zorlamayın.	☐
Herhangi bir ödül, hatta bir teşekkür için sıfır beklentisi olan birine yardım edin. Onlara yardım edin çünkü yapılacak doğru şey bu.	☐
Gayri resmi bir liderlik pozisyonu bulun. Yerel topluluğunuzda etkinlikler düzenleyin; okul projelerine yardım teklif edin; benzer düşünen insanları bir araya getiren bir grup kurun. Başka birinin size lider olduğunuzu söylemesini beklemenize gerek yok. Liderler liderlik eder – bunun için para alsalar da almasalar da.	☐
İletişim becerilerinizi geliştirmenin bir yolunu bulun ve bunu iki hafta boyunca her gün uygulayın.	☐
Diğer insanların nasıl iletişim kurmayı tercih ettiğini öğrenin. Mümkün olan her yerde, onların seçtikleri ortamı kullanın.	
Sorun değil çözüm getirin. Bunun klişe olmasının haklı bir sebebi var. Kimse “istemezükçü”leri de sürekli şikayet edenleri de sevmez. Bir sorun görürseniz, elbette onu gündeme getirin. Ama aynı zamanda söyleyecek yapıcı bir şeyleriniz de olsun.	
Yöneticinizin, eşinizin, çocuklarınızın, arkadaşlarınızın ihtiyaçlarını tahmin edin. Sizden istemelerine gerek kalmadan onların ihtiyaç duydukları bir şeyi yapın.	
Hayatınızdaki insanlardan güçlü ve zayıf yönleriniz hakkında düzenli olarak geri bildirim isteyin.	
Dürüst olun. Kendiniz olun. Özgünlük olmadan başarı anlamsızdır.	
Kendinizin en iyi destekçisi olun. Fikirlerinizi ve planlarınızı başkalarına olumlu ve etkili bir şekilde sunmayı öğrenin.	☐
Zorveya garip görevleri yapmayagönüllü olun.	
İnsanlara gülümseyin. Onları selamlayın. Arkadaş canlısı olmak, bağlantı kurmanın en etkili yoludur.	
Ağzınızdan çıkan olumsuz yorumları en aza indirin.	
Almak istediğinizi verin. Bir bakıma, “size yapılmasını istediğiniz şeyi başkalarına yapın”. Saygı görmek istiyorsanız başkalarına saygı gösterin. Fırsat bulmak istiyorsanız, sizin yetkiniz altındaki fırsatları, bu fırsatlardan yararlanacak insanlara verin.	
Özgünlüğünüzü destekleyecek bir çalışma ortamı bulun. Sizin için tamamen yanlış olan bir yere uyum sağlamaya çalışmayın.	☐
Beş yıl sonra olmak istediğiniz yere dair bir planınız olsun.	
Hayatınızdaki tüm olumsuz etkilerle ilişkinizi aktif olarak koparın. Etrafınızı sizi destekleyen, motive eden veya size ilham veren insanlarla doldurun.	☐
Hedeflerinizdeki ilerlemenizi düzenli olarak gözden geçirin ve seyrinizi gerektiği gibi ayarlayın.	
Sizin için önemli/gerekli olan ama pek iyi olmadığınız bir beceri seçin ve 4-6 ay içinde onu daha da iyileştirmeye odaklanın	☐
Hayatınızı basitleştirin.	



Konu ile ilgili daha fazla kaynak

Online araçlar

- [Kariyer rehberliği kavramı ve kariyer seçimlerini geliştirme hakkında belge](#)
- [Eğitmenler için Kapsayıcı Liderlik Kılavuzu](#)

Faydalı linkler

- [“Y Kuşağı Çağında Yetenek Nasıl Bulunur ve Elde Tutulur” hakkında bloggönderisi](#)
- [Kapsayıcı Liderlik El Kitabı – Teorik çerçeve](#)
- [AB Projesi “Üniversite öğretimine yaklaşımı değiştirmek için 21. Yüzyıl Becerilerini Yakala”](#)
- [Genç İşçiler İçin Yetkinlik Öz Değerlendirme Aracı](#)

Videolar

- [Y Kuşağının Zihinsel Refahını Ele Alalım](#)
- [İnisiyatif Alma ve Daha Proaktif Olmanın Gücü – İnisiyatif Nasıl Alınır](#)
- [İK Teknolojisi 2021: Pazar İçin Kapsamlı Bir Kılavuz](#)
- [Çağımızın Hikayesinde Y Kuşağının Rolü|Dr.SerenDalkıran|TEDxSquareMile](#)
- [Kariyer Hazırlığı - İşyerinde Başarı - İşyerinde inisiyatif almak](#)

Yazılar

- [Bildiri: Okul Yönetiminde Liderliğe İlk Adım: İnisiyatif Almak](#)
- [Doktora Tezi: Y Kuşağı Entegrasyonu: Y Kuşağının İşyerinde Karşılaştığı Zorluklar ve Bunlara Karşı Yapabilecekleri](#)
- [HBRBlog Gönderisi: Araştırmaya Göre Y Kuşağı Aslında İşkolik](#)
- [InsiderBlog Gönderisi: Bir CEO, 20'li yaşlarınızdayken hızla terfi almak için en iyi tavsiyesini paylaşıyor](#)
- [The Wall Street JourneyBlog Gönderisi: Herkes Aynı Fikirde: Y Kuşağının İş Yerinde Öğrenecek Çok Şeyi Var](#)
- [İletişim Çalışmaları Tezi: Paraları İçin Çok Çalışıyorlar: Y Kuşağı İşgücü Girişinin Anlatısal Bir Analizi](#)

Kitaplar

- [Initiative: A Proven Method to Bring Your Passion to Life \(and Work\)](#)
- [1001 Ways to Take Initiative at Work](#)
- [College Dropout: Why Millennials Are Taking the Initiative](#)



Merak





1. Merakın Tanımı

Merak Nedir?

Yeni bir fikre açılan zihin asla eski boyutlarına dönmez.

-AlbertEinstein

Bu doğaldır çünkü merak yeni, belirsiz ve caydırıcı karmaşık faaliyetler aramaya yol açabilir. Merak duygusu söz konusu olduğunda, ödüller, bu duygu ile ilişkili olumlu etkiden ziyade çeşitli ve karmaşık bilgi ve deneyimleri entegre etme sürecinden geliyor gibi görünüyor.

Neden önemli?

1. Yeni gerçekler ve olasılıklar ortaya çıkar. Meraklı olmak, normalde görünmeyen yeni gerçekleri ve olasılıkları görmenizi sağlar. Hepsi günlük hayatta var olan ama rutin perdesinin ardında saklı kalan unsurlardır. Bu nedenle, bu perdeyi açmak ve yeni olasılıklarıyla yeni dünyalar keşfetmek için sorular sormaya eğitilmiş meraklı bir zihin gerekir.

2. Zihni aktif hale getirir ve “solmasını” engeller. Meraklı insanlar hayatlarını sorular sorarak ve bu soruların cevaplarını zihinlerinde arayarak geçirirler. Zihinlerini hareketli ve aktif tutarlar. Beynimiz bir kas olmasa da sürekli egzersiz yaparak güçlenir; zihni zinde tutan, onu günden güne güçlendiren meraktır.

3. Zihninizi yeni fikirlere hazırlar

Kişi bir şeyi merak ettiğinde, zihin o şeyle ilgili yeni fikirleri bekler ve sezer. Merak yoksa fikirler zihin onları tanımaya hazır olmadığı için farkına bile varmadan kaçabilir. Bilgi arzusunun yardımı olmadan kaç büyük fikri kaybetmeye hazırsınız?

Merak bilginizin temel bir unsurudur, ancak biyolojik işlevi ve mekanizmaları hala tam olarak anlamamıştır. Merakı bilimsel olarak analiz etmek için psikoloji ve sinirbilim birlikte çalışmalıdır.

4. Hayatlarımızı heyecanlı kılar

Meraklı insanların hayatı hiçbir şekilde sıkıcı değildir. Rutin tarafından kör edilen ve lekelenen bir hayatları yoktur. Zihinlerini çocukları gibi tutarlar, yeni şeyler dikkatlerini çeker, eğlenmek için her zaman yeni oyuncaklara sahiptirler. Meraklı kişi can sıkıntısını maceralı bir hayatla dağıtır.

Meraklı olmanın gücünü anladığımıza göre, merakı geliştirmek için bazı küçük ipuçlarını uygulamamız yeterli.

Ne hakkında?

İngilizce'deki *curiosity* (merak) kelimesi, ilgilenmek anlamına gelen Latince kelime *cura*'dan türemiştir: kelime tam anlamıyla "bilinmeyen bir şeyle ilgilenmek" anlamına gelir.

Merak, bir dehayı karakterize eden özelliktir. Meraklı olmayan entelektüel dev olamaz. Leonardo da Vinci, Nikola Tesla, Guglielmo Marconi veya Rita Levi Montalcini gibi insanları düşünürsek, hepsinin hayatları boyunca meraklı olduğunu görebiliriz.

Eleanor Roosevelt, meraklı olmayı “en faydalı Tanrı vergisi” olarak görüyordu.

Bilim insanları 1800'lerde merakı sorgulamaya başladılar. Başlangıçta, psikologlar çocukların yeniliğe nasıl ilgi duyduklarını ve aile geçmişinin bu tutumu nasıl etkilediğini incelediler.

Pavlov'un hayvanların bilinmeyen nesneler karşısındaki davranışları üzerine yaptığı çalışmalar da bu araştırma dizisinin bir parçası olarak kabul edilebilir([kaynak](#)).

Bilimsel açıdan merak, “sizi yeni ve uyarıcı bilgi ve deneyimler aramaya iten bir zihin durumudur”.

İnsanlar ne kadar meraklı olursa, o kadar çok şunları yapabilirler:

- önceki deneyimler ve beklentilerle ilgili yenilikleri tanırlar;
- bilinmeyen durumların karmaşıklığıyla net bir şekilde yüzleşebilirler;
- bir eylemin veya durumun sonuçlarının belirsizliğini veya tahmin edilemezliğini yönetebilirler;
- çatışmaları veya kendilerinininkinden farklı tutum veya yorumların varlığını yönetebilirler.

Merakın 5 boyutu

ABD'li psikolog ToddKashdan, ulusal popülasyonun özelliklerini yansıtan 508 yetişkin, ardından çevrimiçi görüştüğü 403 yetişkin ve ardından yine ulusal popülasyonun özelliklerini yansıtan 3.000 yetişkinden oluşan bir örneklemden veri topladıktan sonra, diğer psikologların çalışmalarını ve önceki araştırmalarını da analiz eder ve 5 merak boyutunu keşfeder.

1. Yoksunluğa karşı duyarlılık

Berlyne ve Loewenstein'in çalışmalarından türetilen bu ilk boyut, yani yoksunluğa duyarlılık, giderilmesi rahatlama sağlayan bilgi eksikliğinin tanınmasıdır. Bu tür merak iyi olmak zorunda değil, ancak bu tür meraka sahip insanlar, sorunları çözmek için yorulmadan çalışırlar.

2. Neşeli keşif

Deci'nin araştırmasından etkilenen bu ikinci boyut, dünyanın büyüleyici özelliklerini merak ederek tüketilen neşeli keşiftir. Bu hoş bir durumdur; bu boyut içindeki insanlar yaşamdan tat alıyormuş gibi görünüyor.

3. Sosyal merak

Renner'ın araştırmasından türetilen üçüncü boyut, sosyal meraktır: başkalarının ne düşündüklerini ve yaptıklarını öğrenmek için başkalarıyla konuşma, onları dinleme ve gözlemleme. İnsanlar doğası gereği sosyal hayvanlardır ve birinin dost mu düşman mı olduğunu belirlemenin en etkili ve verimli yolu onun hakkında bilgi edinmektir. Hatta bazıları bilgi edinmek için meraklı gözlemler yapabilir, kulak misafiri olabilir veya dedikodu yapabilir.

4. Stres toleransı

Greensboro'daki Kuzey Carolina Üniversitesi'nde çalışan psikolog Paul Silvia'nın yakın tarihli çalışmasına dayanan dördüncü boyut, stres toleransıdır: yenilikle ilişkili kaygıyı kabul etme ve hatta kullanma istekliliği. Bu yeteneğe sahip olmayan insanlar bilgi boşluklarını görürler, merak ederler ve başkalarıyla ilgilenirler, ancak adım atıp keşfetmeleri pek olası değildir.

5. Heyecan arayışı

Zuckerman'dan ilham alan beşinci boyut, heyecan arayışıdır: çeşitli, karmaşık ve yoğun deneyimler elde etmek için fiziksel, sosyal ve finansal riskler almaya istekli olmak. Yenilikle uğraşma kaygısı bu yeteneğe sahip insanlar için azaltılacak değil büyütülecek bir şeydir.



Meraklı olmanın faydaları nelerdir?

"Merak bilgiye yol açar" sözü genellikle söylenir. Doğrudur da ama bundan fazlası da söylenebilir.

Aslında, meraklı insanlar sadece muazzam bir bilgi serveti biriktirmekle kalmaz, aynı zamanda onunla doğru zamanda ne yapacaklarını da bilirler. Yani bir sorunla karşılaştıklarında, zaman içinde en farklı kaynaklardan topladıkları "parçaları" özgün bir şekilde birleştirerek çözüm bulurlar.

Etrafımıza bakmak ve bizi çevreleyen şeyler hakkında sorular sormak, yaratıcılığın temel bileşenlerinden biridir. Bir şeye o şeyin ayrıntılarını kavrayarak odaklanabilme yeteneği, fikrimizi veya işimizi benzersiz kılan şeydir. Bu, her şeyden önce, pasifliği reddeden ve her şeyi sorgulayan zihinsel bir tutumdur.

Merak, kendimize ve dünyaya karşı bir meydan okumadır. Merak, dalıp gittiğimiz karmaşıklığı kucaklamamıza izin verir. Merak zihinsel iyi oluşa iyi gelir ve can sıkıntısına karşı en iyi panzehirlerden biridir.

1. Merak öğrenmeye yardım eder

Bilinmeyene duyulan tutkulu ilgi, öğrenmenin motorudur. Bu bağlamda California Üniversitesi tarafından yapılan bir araştırma, merakın yeni bilgilerin edinilmesini ve ezberlenmesini nasıl kolaylaştırdığını göstermektedir. Aslında aldığı bilgiyle ödüllendirilen beyin, bilgi susuzluğunu giderir.

1. Motivasyon önemli bir rol oynar. Öğrenme süreci aslında bize bilgi toplamada rehberlik eden gerçek nedenden etkilenir. Örneğin, yüksek bir not için çalışmak veya öğretmenler tarafından tanınmak, konuların derinlemesine anlaşılmasını sınırlar. Bu, vasat karnelere sahip bazı büyük dâhilerin, okulu bitirdikten sonra isimsiz kalan sınıfın en başarılı öğrencilerini neden geride bıraktığını açıklar.

2. Merak, dayanıklılığı ve zihinsel iyi oluşu besler

Birçok araştırma aktif bir zihnin; kalıcı sağlığın, zihinsel yetilerde daha az azalmanın ve iyi bir yaşam kalitesinin (yani iyimserlik ve mutluluk gibi olumlu duygulara sahip olmak) göstergeleri arasında olduğunu defalarca göstermiştir. Konuyla ilgili bilimsel literatür çok geniştir ve psikologlar ile sinirbilimciler arasında yakın bir iş birliği vardır. Aşağıda, can sıkıntısıyla sıklıkla mücadele eden iki kategori ile ilgili yapılmış iki araştırmayı bulabilirsiniz.

İlk araştırma, bir grup ABD'li öğrenciye yöneliktir. Buna göre meraklı kategorisine girenler çok daha memnundu ve seçtikleri bölüme daha fazla ilgi gösteriyordu. Bu öğrenciler bu nedenle günlerini anlamlandırabiliyordu ve çalışmalarına devam etme konusunda sürekli motiveydiler.

Çinli araştırmacılar tarafından yürütülen ikinci araştırma, şirketlerde çalışanların davranışlarını araştırır. Meraklı insanların şöyle bir portresi ortaya çıkar: proaktif, ortalamadan daha sağlıklı, strese ve zihinsel yorgunluğa daha dayanıklı.

3. Merak, yeni fikirlere açık olmayı besler

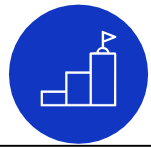
Yeni fikirlere daha açık nasıl olunabilir? Cevap oldukça basittir: merakla.

Meraklı olmak için, bir şeylere samimi bir ilgi duymanız ve ardından kendinize ve başkalarına sorular sormanız gerekir. Doğru ve mutlak olarak kabul edileni reddeden eleştirel bir düşünce biçimi beslemelisiniz.

Meraklı olmak aynı zamanda cesaret ister, çünkü kendimizi açığa vurmamak ve zorluk yaşamadan yaşamak için şüphelerimizi sık sık sustururuz. Aksine, meraklı insanlar her zaman cevap ararlar. Hayır cevabı karşısında durmazlar ve fikirlerini gözden geçirmeye, düşünmedikleri bakış açılarıyla genişletmeye hazırdırlar.



2.Araçseti



Adım adım rehberi

Albert Einstein kendisinin özel bir insan olduğunu düşünmüyordu, sadece merak eden bir meraklıydı. Cevaplara ve bilgiye aç olmayan harika bir bilim insanı, sanatçı, yaratıcı, yenilikçi girişimci bulamazsınız. Başarılarının arkasındaki itici güç, onları sıradanlıktan uzaklaştıran meraktır.

Yaratıcı düşünme merak gerektirir. İşte merakı geliştirmek için bazı ipuçları.

1.

(Çok) Okuyun.

Kitap ve dergi okumak ve onlardaki derin anlamları kavramaya çalışmak, olasılıklar dünyasının kapılarını açar. Okumak, tanımadığımız insanlar, yerler ve fikirlerle tanışmak için çok ucuz ama etkili bir yoldur. Okumanın önemli olduğu doğru olmakla birlikte, merak duygusunu uyandırmak için okumalarınızı çeşitlendirmeniz gerektiği de (edebi tür, gazete, konu vb. değiştirerek) doğrudur. Bunun için bir kütüphaneyi ziyaret etmenizi, tüm bölümlerin raflarını keşfetmenizi ve ilham almanızı öneririm.

"70 yaşına kadar kitap okumamış olanlar tek bir hayat, yani yalnızca kendi hayatlarını yaşamış olacaklar. Kitap okuyan ise 5.000 yıl yaşamış olacaktır: Cain'inAbel'ı öldürdüğü, Renzo'nun Lucia ile evlendiği, Leopardi'nin sonsuzluğa hayran olduğu zamanlar vardı... çünkü okumak geriye doğru bir ölümsüzlük kazandırır."

-UmbertoEco

2.

Gözlem yapın ve sorular sorun.

Daha önce de bahsedildi ama tekrar etmekte fayda var. Sorular merakın ruhudur. Beynimizi aydınlatırlar ve düşüncelerimizi yeniden yapılandırma gücüne sahiptirler. Ancak iyi sorular sormak için dikkatli ve iyi bir gözlemci olmak gerekir. Ancak bu şekilde değerlendirdiğimiz problemin veya durumun kalbine gidebiliriz.

"Akıllı bir adam aptal bir sorudan, bir aptalın akıllı bir cevaptan öğrenebileceğinden daha fazlasını öğrenir."

-BruceLee

4.

Alışkanlıklarınızı değiştirin.

Rutin, merakın katillerinden biridir. Alışkanlıklar, zamanla kendini tekrar eden sabit kalıptır, özel önem vermediğimiz bir tür otomatik pilottur. Aynı şeyleri tekrar yaparak, onları kanıksarız ve şaşırmanın ne demek olduğunu unuturuz. Rutinimizi biraz sarsmak genellikle çok az şey gerektirir: takıldığınız mekanları değiştirin, bir hobi edinin, yeni bir radyo istasyonu dinleyin, işe farklı yollardan gidin vb.

"Alışkanlık ve rutin, inanılmaz bir tüketme ve yok etme gücüne sahiptir."

- Henri-Marie de Lubac

3.

Seyahat edin.

Yolculuğa çıkarak, daha önce hiç görmediğiniz şehirleri ve manzaraları görme, günlük rutininizi bozan deneyimler yaşama fırsatına sahip olursunuz. Hatta daha iyisi kendinizi oldukça uzun bir süre (en az birkaç gün) yeni bir ortama sokabilmektir. Aynı şekilde, yeni ortamdaki yerel halkla tanışmak ve onlarla sohbet etmek de önemlidir. Ne mi hakkında? Her şey ve herhangi bir şey. Genellikle yurtdışında insanlar çok açıktırlar ve bir gezginle her zaman memnuniyetle sohbet ederler.

"Seyahat etmenin tek kuralı: Gittiğin yoldan dönme. Farklı rotalar kullan."

- Anne Carson

5.

Eğlenin.

Merak, can sıkıntısına karşı etkili bir ilaçtır, ancak can sıkıntısının da var olma hakkı vardır. Can sıkıntısı, düşünmek için bir alan olabilir, ama aynı zamanda yaptığımız şeyin bize göre olmadığına dair bir ipucu da verebilir. Artık soruların önemini bildiğinize göre, kendinize çok basit bir soru sorun: "Yaptığım şeyi seviyor muyum?". Merak, bir şeye yönelik samimi bir arzuyu beraberinde getiriyorsa, hayatınızı zenginleştirir. Aksi takdirde, yapılacaklar listesinde başka bir görev haline gelir. Hoşunuza giden, yapmaktan keyif aldığınız bir şey arayın, bu şeyin ne olduğu önemli değil.

"Boşa harcarken keyif aldığınız zaman, boşa harcanmış zaman değildir ve gerekli olmayan bazı şeyler gerekli olabilir."

-AbrahamMaslow



Örnek olay incelemesi



Yeni şeyler keşfetmeyi hiçe sayarak verimlilik arayışına girerler.

1900'lerin başında, Henry Ford tüm çabalarını tek bir hedefe odaklar: kitleler için bir araba yaratmak için üretim maliyetlerini azaltmak. 1908 yılı itibarıyla, Model T'nin piyasaya sürülmesiyle bu vizyonunu gerçekleştirir. Araca olan talep o kadar artar ki, 1921'de şirket Amerika Birleşik Devletleri'ndeki tüm binek otomobillerin %56'sını üretmiştir – bu, öncelikle firmanın verimlilik merkezli çalışma modeli sayesinde mümkün olan kayda değer bir başarıdır. Ancak ABD ekonomisi 1920'lerin sonlarında yeni zirvelere yükseldikçe, tüketiciler arabalarında daha fazla çeşitlilik istemeye başlar. Ford, Model T'yi geliştirmeyi kafayı takarken, General Motors gibi rakipleri bir dizi model üretmeye başlar ve kısa sürede pazarın ana payını ele geçirir. Ford, verimlilikten başka bir şeye odaklanmayan bakış açısı nedeniyle yeni şeyler denemeyi ve yenilik yapmayı bırakır ve rakiplerinin gerisine düşer.





Uygulamalar

Merak Teknikleri

Araştırmalar, yeniliği deneyimlemenin hem sağlık hem de mutluluk için önemli bir faktör olduğunu gösterir. Yenilik fırsatları hemen hemen her yerde mevcuttur, ancak onları keşfetmek ve bunlardan en iyi şekilde yararlanmak için “merak kaslarımızı” daha düzenli ve yoğun bir kullanım yoluyla geliştirmemiz gerekir.

Merak kapasitenizi genişletmeye başlamanın bazı basit yolları şöyledir:

Ne zaman	Yönergeler
Uyanırken	"Yeni gözlerle" bakın. Evinizde, eşinizde veya ailenizde daha önce gözden kaçırmış olabileceğiniz bazı şeyleri görmeyi tercih edin.
Konuşurken	Kanıksamadan, kategorize etmeden, yargılamadan veya tepki vermeden olmakta olan her şeye açık kalmaya çalışın. Daha fazla soru sorun ve dikkatlice dinleyin.
Araba sürerken	Ev ile iş arasında gidip gelirken sıkılmak yerine, etrafınızdaki sürücülerin ne yapacaklarını aktif olarak tahmin etmeye çalışın. Sizi neyin beklediğine ve ufukta nelerin olduğuna dikkat edin.
Çalışırken	İlgi uyandıracak ve harika sonuçlar üretecek şekillerde kendinize meydan okuyacağınız ve daha sıkı çalışacağınız fırsatlar arayın. Kendinize şöyle sorular sorun: Burada ilginç olan nedir? Onu nasıl daha eğlenceli hale getirebilirim?
Antrenman yaparken	Hareketlerinizi izlemek yerine, dikkatinizi hareketlerinizin karmaşıklığına ve duyularına ve hareket alanınızdaki herhangi bir görüntü, ses ve kokuya odaklayın.

Her gün beş dakikanızı merak pratiğine ayırarak başlayın. Bir hafta sonra antrenmanınızı biraz daha uzatın: yemek pişirirken, yerken, temizlik yaparken, banyo yaparken, faturalarınızıöderken, verandada otururken vb.

İpuçları ve püf noktaları

Bir yönetici veya şirket sahibi olarak merakı teşvik etmek için şunları yapmanız gerekir:

Her düzeydeki çalışanları sahiplik yoluyla güçlendirin

Ofis içindeki fiziksel bariyerleri kaldırın

- Olgun sektörlerdeki büyük şirketlerin merakın değerini anlamalarına rağmen çalışanlarında merak duygusunu beslemek için yoğun mücadele ettikleri gösterilmiştir. Böyle bir duruma karşı koymanın bir yolu da her seviyedeki işçiyi güçlendirmeye odaklanan, geleneksel olmayan bir işyeri yapısı oluşturmaktır. Genel olarak, tüm çalışanlarınızın kendilerini "küçük CEO'lar" gibi hissetmelerini istersiniz. Bu tür bir güçlendirme, çalışanların projeleri tam olarak sahiplenmesini sağlar ve çalışanları fikirleri için mücadele etmeye teşvik eder. Fikirlerini ifade edenleri ödüllendirerek ve her seviyedeki liderleri överek, merak yoluyla kişisel gelişim elde etmek çok daha ulaşılabilir bir fikir haline gelir. Bu aynı zamanda şirkette yeni fikirlerin ortaya çıkmasını sağlayacak yeni seslerin önünü açar.

- Merak ortamı yaratmak için yapılması gerekenlerden biri de çalışanların, takımlar arası iletişim yoluyla mümkün olduğu kadar çok farklı fikre maruz kalmalarını sağlamaktır. Şirket genelinde bu tür bir iletişim ortamı kurmanın en popüler yollarından birisi, ofisi fiziksel olarak açarak, insanların normalde doğrudan temas kuramayacakları departmanlarla etkileşime girmesine izin vermektir. İşyerinde fiziksel alan sağlamak mümkün değilse, şirketler, yalnızca işyeri sınırları içinde değil aynı zamanda fiziksel mesafelerde de çalışanların bağ kurmalarına ve konuşmalarına izin veren ve ülkenin (ve dünyanın) dört bir yanından işyerlerini daha önce hiç olmadığı kadar bir araya getiren, Slack gibi yeni iletişim kanalları kullanabilir. Birkaç farklı ofisi olan şirketlerde, "herkes görev başına" toplantılarını sürdürmek ve hatta çalışanlar arasındaki bağlantıya katkıda bulunmak amacıyla her bir ofise görsel canlı akışlar kurmak yardımcı olur.

Dış mekanlarda yapılacak hobileri teşvik edin

- Her gün aynı fikirlere ve etkinliklere maruz kaldığımızda, zihniyetimizin yaratıcı kalmasını sağlamak zor olur. İşte burada, iş dışındaki hobiler çalışanların performansında önemli bir rol oynar. San Francisco Eyalet Üniversitesi'nde işçiler ile yakın zamanda yapılan bir araştırmaya göre, “yaratıcı uğraşlarla” (video oyunları oynamaktan kısa öyküler yazmaya kadar her şey) meşgul olanlar özellikle hobisi olmayan iş arkadaşlarından daha yüksek iş performansı ve yaratıcı problem çözme konusunda daha iyi performans göstermiştir.
- Bununla birlikte, birçok işin geleneksel "9-5" mesaisinden uzaklaşması ve "iş hayatı" ile "ev hayatı" arasındaki çizginin her zamankinden daha bulanık bir hal alması nedeniyle, şirketlerin çalışanlarının yan tutkularını teşvik etmede aktif rol almaları önemli bir hal almıştır. İster şirket toplantılarında yapacağınız paylaşım etkinliğinde, ister takımınızı tüm izinlerini kullanmaya teşvik ederek olsun, iş dışındaki yaşamla ilgili sürekli olarak sohbet etmek ve bu tür çabalara destek vermek, çalışanlarınızın işlerinde daha meraklı olmalarını sağlayacaktır. Birçok şirket, bir dizi bilgilendirici "göster ve anlat" etkinliği ile çalışanlarını kişisel tutkularını ofise getirmeye teşvik ederek bir denge bulmuş durumda: örneğin, yakın zamanda İrlanda'ya yapılan bir gezide çeşitli viski varyasyonlarına nasıl denizci düğümü atılacağına dair (biraz bulanık) hatıraların sunumu.





Başlamadan önce yapılacaklar listesi

Tutumlarınızı sorgulayabilmeniz ve merakınızı keskinleştirebilmeniz için merak boyutunu değerlendirmek amacıyla aşağıdaki listeyi kullanın.

Boyut	Değerlendirme		
	Güçlü	Yeterli	Geliştirilebilir
Tarz Çeşitliliği			
Önemli bir şeyi merak etmediğinizi fark ettiğinizde meraklanmak için belirli alışkanlıklara sahip misiniz?	☒	☐	☐
Her durumda, bölgenin doğru bir haritasına sahip olmaya çalışır mısınız?	☒	☐	☐
Olası dünyaların/gerçeklerin/olasılıkların var olabileceğini düzenli olarak kabul eder misiniz?	☒	☐	☐
Düzenli olarak kendinize "İnançlarımın nedenleri neler? Neden böyle düşünüyorum? Bu düşüncemin kaynağı ne?" diye sorar mısınız?	☒	☐	☐
Kendinize düzenli olarak "X olsaydı ya da olmasaydı neyi farklı görmeyi umardım?" diye sorar mısınız?	☒	☐	☐
Beklenmedik şeyler olduğunda kendinize düzenli olarak "X'in olmasını neden beklemiyordum?" diye sorar mısınız?	☒	☐	☐
Bir şeyleri düşünmeye veya araştırmaya başladığınızda, kendinize düzenli olarak "Neyin peşindeyim? Bunu neden yapıyorum? Kendime bununla ilgili sorular mı soruyorum?" diye sorar mısınız?	☒	☐	☐
Hedeflerinize ulaşmak için hangi bilgilerin en değerli olacağını sık sık düşünür müsünüz?	☒	☐	☐
Kendinize sık sık "En çok neyi başarmak istiyorum?" diye sorar mısınız?	☐	☐	☐
Merakınızı, hedeflerinize ulaşmak için ihtiyaç duyduğunuz bilgilere odaklıyor musunuz? Örneğin: "Bu şeyi başarmak için ne bilmem gerekiyor? Bunu öğrenmeme ve çözmeme en çok ne yardımcı olabilir?"	☒	☐	☐
Bir kaynak alakasız hale geldiğinde onu okumayı bırakırmısınız?	☐	☐	☐
Aktif olarak daha faydalı bilgiler arar mısınız? Örneğin: "En iyi kaynaklar neler? En iyi bilgi nerede?"	☒	☐	☐
İnanıldığınız şeylerde değişimler yaratma konusunda en umut verici görünen araştırmalara ilgi duyar mısınız?	☒	☐	☐
Daha önce denediklerinize en az benzeyen araştırmalara ilgi duyar mısınız?	☒	☐	☐
Konulara veya fikirlere hiç sıkıcı, sığ, çılgın, seviyenizin altında, kafa karıştırıcı, vb. dediğiniz oldu mu?	☒	☐	☐



Boyut	Değerlendirme		
	Güçlü	Yeterli	Geliştirilebilir
Birbiriyle çelişen duyguların merakınızı yok ettiğini fark edermisiniz?	☐	☐	☐
Her sosyal etkileşimde, etkileşimde bulunduğunuz kişinin size ne öğretebileceğini kendinize sorar mısınız?	☒	☐	☐
Geri bildirim aldığınız her durumda, geri bildirimi potansiyel olarak değerli olarak görür müsünüz?	☒	☐	☐

Konuileilgilidahafazlakaynak

Online araçlar

- <https://eyes.nasa.gov/curiosity/>
- <https://curious.com/>

Videolar

- [MERAK](#)
- [Merak Bir Süper Güçtür - Kullanma Cesaretiniz Varsa|BigThink](#)
- [Merak Sizin Süper Gücünüzdür |SpencerHarrison&JonCohen|TEDxLosGatos](#)
- [Merak Kediye Kurtardı|TaraConnor|TEDxKids@SMU](#)
- [Merakın Gücü](#)
- [Bilimsel olarak, kendinizde nasıl merak uyandırabilirsiniz?|NadyaMason](#)

Yazılar

- <https://psychology.iresearchnet.com/social-psychology/personality/curiosity/>
- <https://hbr.org/2018/09/the-business-case-for-curiosity>
- <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2020/04/03/how-to-instill-curiosity-in-the-workplace/?sh=28a8e65642e2>
- <https://www.buildinganddecor.co.za/the-business-case-for-curiosity/>
- <https://www.psychologytoday.com/ie/blog/going-beyond-intelligence/201606/bedtime-check-list-creative-curious-imaginative-kids>

Kitaplar

- [ToolsforIgnitingCuriosity](#)
- [Curious:TheDesiretoKnowandWhyYourFutureDependsOnIt](#)
- [TheNewScienceofCuriosity](#)
- [CuriousAdvantage](#)
- [TheDesignandEngineeringofCuriosity](#)

Özgüven

1. Özgüvenin Tanımı

Özgüven nedir?

Özgüven, “bir şeyleri iyi yapabileceğinize ve diğer insanların size saygı duyduğuna olan inançtır” - Cambridge Dictionary-ve aynı zamanda “kişinin kendine ve kendi gücüne ve yeteneğine olan güvenidir” - Merriam-Webster

Güven bir oluş halidir; birey, bir hipotezin veya tahminin doğru olduğundan veya seçilen bir davranış biçiminin daha etkili olduğundan emindir. İngilizce'deki "confidence" (güven) kelimesi, "güvenmek" anlamına gelen Latince "fidere" kelimesinden türemiştir; bu nedenle özgüven sahibi olmak, kendine güvenmek anlamına gelir¹.

Kişi kendine inandığı için başkalarını ikna etmeye çalışmaz. Kişi kendinden memnun olduğu için başkalarının onayına ihtiyaç duymaz. Kişi kendini kabul ettiğinde tüm dünya onu kabul eder.

-LaoTzu

Ne hakkında?

Özgüven kavramı, yaygın olarak kişinin kişisel yargılarında, yeteneğinde, gücünde vb. kendine güvenmesi anlamında kullanılır. Özgüven, belirli faaliyetleri tatmin edici bir şekilde tamamlama deneyimleri ile artar. Özgüven, kişinin kendi değerinin değerlendirmesi olan özsaygı ile bağlantılıdır, ancak ondan farklıdır: özgüven, daha spesifik olarak kişinin bir hedefe ulaşma yeteneğine olan güvenidir. Öte yandan kendini beğenme ya da kibir, biri yeterli ya da bir şey doğru olmamasına rağmen sebepsiz bir güvene sahip olma durumudur¹.

İşyerinde özgüven, proaktif, iddialı ve odaklanmış olmanızı sağlar. Bu, sunduğunuz değeri anlamak ve etkili bir şekilde iletişim kurmak ve kendinizi tanıtmak anlamına gelir, bu da haklı olarak fark edilmenizi ve gelirinizi artırmanızı sağlar. İşinizde ve hayatınızda daha iyi sonuçlar elde etmek için özgüvene sahip olmayı öğrenebilirsiniz.².

¹ Wikipedia, “Özgüven”.

² YounggoesSENDProgram, “Session6GrowingSelf-confidence”.



Neden önemli?

Kendinize güvenmeden pek uzağa gidemezsiniz. Dünyayla paylaşacak harika bir fikriniz, harika bir ürününüz veya bilginiz olsa bile, özgüven sahibi olmadan değerinizi bilinmez ve potansiyelinizin farkına varılmaz. Özgüven hayatın her alanında başarılı olmak için çok önemlidir; özgüven, başarı araç kutunuzda bulunması gereken en önemli araçlardan biri olabilir.

Başarınızın büyük bir kısmı başarı algınızdan gelir. Özgüven, kendiniz ve başardığınız şeyler hakkında iyi hissetmenize yardımcı olacaktır. Kendinize güvenmek, başarısızlıktan ders çıkarmanızı ve başarının yolunuza çıktığını hissetmenizi sağlayacaktır³.

“Hayat hiçbirimiz için kolay değil. E ne olmuş? Sabırlı olmalıyız ve her şeyden önce kendimize güvenmeliyiz. Bir şey için yetenekli olduğumuza ve ne pahasına olursa olsun bu şeye ulaşılması gerektiğine inanmalıyız.”

- Marie Curie, Nobel Fizik Ödülü 1903

Özgüvenli olmanın faydaları neler?

Özgüven hayatın her alanında önemlidir. İş söz konusu olduğunda şirketler, hedeflerine ulaşmak ve işi bitirmek için yeteneklerine güvenen insanlar arar. Kendi işini yapmak da yüksek düzeyde özgüven gerektirir. Özgüveninizi geliştirerek şu gibi avantajlar elde edebilirsiniz³:

Özgüven, güçlü kararlar vermenizi sağlar.

- Zor görevler veya işiniz hakkında karar verirken ya da sadece konfor alanınızdan çıkarken, doğru seçimi yaptığınızdan emin olmanız gerekir.
- Özgüvene sahip olmak, doğru kararlar aldığınızı bilmenize yardımcı eder; içgüdülerinize güvenmenizi sağlar, kendinizden kuşku duymanızı engeller ve korkudan kaçınmanıza yardımcı eder.

Özgüven size kendinizi daha başarılı hissettirir.

- Başarı bir tavidir. Olumlu bir bakış açısına sahip olma ve başarıyı görme becerisini geliştirmek, engellerin üstesinden gelmenize ve kendiniz ve başaracağınız şeyler hakkında daha iyi hissetmenize yardımcı olacaktır.

Özgüven, başarısızlığı kucaklamanıza yardımcı eder.

- Eski bir Çin atasözü der ki “Başarısızlık başarının anasıdır”. Hayatınızın farklı yönlerinde başarısızlıklarla karşılaşacaksınız, her hedefe ulaşamayacak ve verdiğiniz her karar iyi olmayacaktır. Özgüvene sahip olmak, başarıya giden yolun bir parçası olarak bu başarısızlıkları benimsemenize yardımcı olacaktır.

Özgüven, başkaları üzerindeki etkinizi artıracaktır.

- İnsanlar kendinize güvenip güvenmediğinizi anlarlar. Belki de başkalarına bir ürün, hizmet veya bir fikir satmanız gerekecek. Siz kendinize inanmıyorsanız, bir başkası neden size inansın ki?
- İş yapacak en iyi kişi olduğunuzu düşündüğünüzde ve bunu yapabileceğinize inandığınızda, başkaları da size inanacaktır.

³ L.Jeffs, Girişimciler Neden Güvene İhtiyaç Duyarlar?, 2021.

2. Araçseti



Adım adım rehberi⁴

1.

Şu ana kadar başardığınız şeylere bakın.

Hayatınızda gurur duyduğunuz her şeyi listeleyin. Bu listeyi güncel tutun ve gurur duyduğunuz bir şey yaptığınızda listeye ekleyin. Kendinize güveninizi yitirdiğinizde o listeye bakın ve yaptığınız tüm harika işleri kendinize hatırlatın.

⁴ Mindtools,Özgüveninizinasıl Yükseltebilirsiniz?



2.

İyi olduğunuz şeyleri düşün.

Özgüveninizi yükseltmenin ilk adımı, hangi konularda iyi olduğunuzu fark etmek ve bunları geliştirmeye çalışmaktır. Sizin iyi olduğunuz konular ne?

3.

Hedef koyun.

Hedef listenizi yazarken, bu hedeflere ulaşmak için atmanız gereken adımları da belirleyin. Sadece büyük hedefler seçmemelisiniz. Yürüyüşe çıkmayı planlamak gibi çok basit hedefleri bile listenize ekleyin. Küçük, başarması kolay bir şeyi hedeflemek ve bu hedefe ulaştıktan sonra onu listeden çıkarmak, işleri halletme yeteneğinize güvenmenize yardımcı olacaktır.

4.

Kendinizi övün.

Kendinize bir şeyde iyi olmadığınızı söylemek, özgüveninize yardımcı olmaz. Kendinize en iyi arkadaşınıza davrandığınız gibi davranın.

5.

Bir hobi edinin.

İster spor ister fotoğrafçılık ister örgü örmek olsun, tutkulu olduğunuz bir şey bulmak önemlidir. Bir şeyle ilgilendiğinizde veya bir şeye tutkulu olduğunuzda, motive olmanız ve becerilerinizi hızlı bir şekilde geliştirmeniz daha olasıdır. Kendinizi buna adayın ve tadını çıkarın.

6.

İnat anahtardır.

İnatçı olmak her şeyi değiştirir. Yalnızca birkaç insan yeni bir şey öğrenirken gerçekten inat eder ve artarda başarısızlıklardan sonra da devam eder. Özgüvenli insanlar geriye dönüp bunları birer öğrenme deneyimi olarak görürler.

7.

Çıkmaza girmiş hissediyorsanız, yardım arayın.

Olumsuzluk ön plana çıkıyorsa, yakınınızdaki biriyle konuşmayı deneyin. Bunu yapmak, sorunlarınızı başka bir açıdan görmenize ve kendinizi neşelendirmenize yardımcı olabilir.



Örnek olay incelemesi

Toplumda eşitlik ve adalet sağlamak ve genç kadınlara ilham vermek için genç kadınlarda özgüveninin kilidini açmak⁵

Örnek olay

Genç kadınlarda özgüvenin kilidini açmak eşitlik ve adaleti sağlamak için son derece önemlidir. Bazı durumlarda, ülkenin kültürü ve toplumsal örgütlenmesi nedeniyle bunu yapmak zor olabilir, ancak yine de birçok olumlu sonuç doğurur.

Meydan okuma

23 yaşındaki Emilienne, Kuzey Ruanda Eyaleti'nden genç bir üniversite öğrencisidir. Özgüvensizdi ve okulu bırakmak istiyordu.

Sonuç

2 günlük yoğun bir eğitim sırasında değerlerini ve güçlü yanlarını keşfetti ve kendini lider olarak görmek için bazı hedefler belirledi. Ayrıca, sınıfından diğer kız arkadaşlarıyla bir toplantı organize etti ve onları derse daha fazla katılmaları konusunda başarılı bir şekilde teşvik etti. Aile kararlarında daha büyük bir rol üstlendi. Emilienne, özgüvenini yükselterek aldığı eğitimin kalitesini, ailesinin karar alma süreçlerine katılımını ve toplumla olan ilişkisini geliştirdi. Emilienne gelecekte birçok kadına ilham verecek.

⁵ M.Madeira,«GüvenKonusundaÖrnek Olay: KadınlarınÖzgüvenKilitleriniAçmak NedenBüyükBir KalkınmaÖnceliğiOlmalıdır?»,2018.

Özgüvenin üniversite öğrencileri üzerindeki etkisi⁶

Örnekolay

Öğrencilerin kendialanlarında başarılı olabilmeleri için çalışılan konuda özgüvenli hissetmek çok önemlidir. Özgüven ile öğrenci başarısı arasında bir ilişki söz konusudur.

Meydan okuma

Malezya Malacca Üniversitesi'nde (UTeM) yapılan bir araştırmada, öğrencilerin Mühendislik Teknolojisi Fakültesi'ndeki derslerinde matematikte özgüven ve öz-yeterlik düzeylerine yönelik tutumları araştırılır(FTK).

Sonuç

FTK'da çeşitli çalışma alanlarında 332 ikinci sınıf öğrencisini inceledikten sonra, ikinci yarıyılta öğrencilere matematikte özgüvene yönelik tutumlarına dair ifadelerinden oluşan bir anket verilir. Çalışmada, çoğu öğrencinin matematikte olumlu bir özgüvene sahip olduğu ve bunun çalışmaların sonuçlarını kısmen etkilediği vurgulanır.

⁶ K.Hamzah,I.Wain,R.Said,N.Miswan,N.ZainaleA.Ahmad,«MatematikteÖzgüven: FTK, UTeM'dekiMühendislikTeknolojisiÖğrencileriüzerinebirörnekolayincelemesi,»Uluslararası EğitimveAraştırma,cilt.2,n.11,ss.10-13,2014.



Uygulamalar

Özgüven Tavsiyeleri

Hayatınızın her anında özgüveninizin sizden uzaklaştığını hissedebilirsiniz. Aşağıdaki teknik listesi, özgüveninizi tekrar kazanmanıza yardımcı olacaktır. Size en çok yardımcı dokunacağına inandığımız teknikler, en yararlı olacağına inandığımız durumlarla birlikte vurgulanmıştır.

Bu listede tekniklerin tamamını bulabilirsiniz diyemeyiz; bir sürü alternatif teknik daha var. Teknik seçimini içinde bulunduğunuz duruma veya sahip olduğunuz soruna veya soru işaretine dayalı olarak yapmalısınız⁷.

Tavsiye	Amaç
Olumsuz düşünceleri yok edin	İç konuşmanızın, kendiniz hakkında sahip olduğunuz düşüncelerin ve ne yaptığınızın farkında olmayı öğrenin.Olumsuz düşünceler böceklere benzer; onları tanımayı ve olumlu olanlarla değiştirmeyi öğrenmelisiniz.
Kendinizi tanıyın	Savaşa girerken, en bilge general düşmanı çok iyi tanımayı öğrenir. Aynı şekilde, çok derinden bilmiyorsak olumsuz bir öz-imajla savaşmak ve onun üstesinden gelmek imkansızdır. Kendi içinde kazıya başlayın: kazı sonunda daha büyük bir güvenle ortaya çıkacaksınız.
Olumlu davranın	Sadece olumlu düşünmekten çok, kendinizi harekete geçirmelisiniz. Bu özgüven geliştirmenin anahtarıdır. Olumlu davranmaya başladığınızda, her seferinde bir hareketle kendinizi değiştirirsiniz.
Hazırlıklı olun	Bir şeyde başarılı olacağınızı düşünmüyorsanız, kendinize güvenmeniz zordur. Kendinizi mümkün olduğunca hazırlayarak bu duyguyu yenin.
İlkelerinizi bilin ve yaşayın	Hayatınızın üzerine inşa edildiği ilkeler nelerdir? Onları bilmezseniz hayatınızın yönü olmadığını hissedersiniz. İlkelerinizi bulmaya çalışın ve onları her gün yaşayın.
Küçük bir alışkanlığınızı değiştirin	Sigarayı bırakmak gibi büyük bir alışkanlık değil. Bir şeyler yazmak veya 10 dakika önce uyanmak gibi küçük bir şey. Yapabileceğinizi bildiğiniz küçük bir şey. Bunu bir ay boyunca yapın. Bunu başardığınızda, kendinizi harika hissedeceksiniz.
Çözümlere odaklanın	Çözümlere odaklanın. Sürekli şikâyet edenlerdenseniz veya sorunlara odaklanıyorsanız, hemen odağınızı değiştirin. Sorun yerine çözümlere odaklanmak, özgüveniniz ve kariyeriniz için yapabileceğiniz en iyi şeylerden biridir.
Ertelediğiniz bir şeyi yapın	Yapılacaklar listenizde yıllardır öylece yapılmayı bekleyen ne var? Sabah ilk iş o işi yapın da aradan çıksın. Kendinizi harika hissedeceksiniz.

Çalışma masanızı düzenleyin Bu küçük, basit bir şey gibi görünebilir. Masanız dağınık olmaya başlarsa ve etrafınızdaki dünya kaos içindeyse, masanızı düzenlemek hayatınızın küçük bir parçasını kontrol altına almanın bir yoludur.

1. Özgüveninizi geliştirecek 3 tavsiye

AmyAdkins, kendinize ilişkin vizyonunuzu etkileyen çeşitli faktörleri açıklıyor ve özgüveninizi yükseltmeniz için birkaç pratik tavsiyede bulunuyor.

2.

Hayatınızı değiştirmek için hayata bakış açınızı değiştirin

CurvyCon'un (büyük beden kıyafetler satan bir şirket) kurucu ortağı CeCeOlisa, algılanan engellere bakış açınızı değiştirerek hayatınızı değiştirmenin mümkün olduğunu söyler. Bunu yapmayı hiç denediniz mi?

3. Bedeninize güvenmeyi öğrenin

Başkalarının gözünde nasıl görünmek istersiniz? Kendinizi özgüvenli ama kibirli olmayan bir şekilde nasıl sunabilirsiniz? Stefan Verra'ya göre, herkes vücut dilini, diğerleri üzerinde muazzam bir etki yaratacak üç basit adımda değiştirebilir.

⁷ L.Babauta,«Özgüveninizi Yükseltecek 25 Muthiş Eylem,»ZenHabits.

İpuçları ve püf noktaları

Bir yönetici veya şirket sahibi olarak, özgüveninizi yükseltmek için şunları yapmanız gerekir:

Bazen susup dinlemek daha iyidir

Kendinizi başkalarıyla kıyaslamaktan vazgeçin

Bilin bakalım ne? İyi bir yönetici olmak, her gün gün boyu sahnede olmanızı gerektirmez ve tüm cevaplara sahip olmanız gerekmez. Harika bir dinleyici olabilirsiniz, bu yüzden bu gücünüzü geliştirin. En iyi yöneticiler açık uçlu sorular sorarlar, dikkatlice dinlerler ve herkesin başarılı olmasını sağlayacak çözümleri belirleyip uygulamak için takımlarını görevlendirirler⁸.

İster sosyal medyada arkadaşlarınıza nasıl görüldüğünüzü kıyaslayın, ister maaşınızı emsalinizin geliriyle kıyaslayın, kıyas sağlıklı bir şey değildir. Kıyaslama yaptığınızı fark ettiğinizde, kendinize bunun faydasının olmadığını hatırlatın. Herkes kendi yarışını koşuyor ve ayrıca hayat da bir rekabet değildir⁹.

Özgüveninizi nasıl yükseltebilirsiniz¹⁰

- Mesleki gelişim eğitimlerine katılın. Beceri seviyenizi artırdığınızda veya BT'de çalışıyorsanız yeni bir kodlama dili öğrenmek gibi güvendiğiniz belirli bir beceriyi daha da geliştirdiğinizde, işinizde performans gösterme şeklinizi iyileştirebilirsiniz. Bu, kendinize olan güveninizin artmasını sağlayabilir.

büyük bir izleyici önünde sunum yapmaktan hep çekinmiş olabilirsiniz. Bir sonraki sunumu tek başınıza veya bir takım arkadaşınızla birlikte yapmaya gönüllü olarak konfor alanınızın dışına çıkabilirsiniz.

- Yeni beceriler öğrenin. Mevcut becerilerinizi geliştirmeye benzer şekilde, tamamen yeni beceriler öğrenmek veya eğitiminize devam etmek, genel güveniniz üzerinde kalıcı bir etkiye sahip olabilir. Yeni bir beceri öğrendiğinizde, bu beceriyi işinize uygulayabilirsiniz ve bu, üretkenliğinizi ve organize kalma yeteneğinizi artırmanıza ve yeni görevleri daha güvenle üstlenmenize yardımcı olabilir.

- Kendinden emin akranlarınıza özenin. Tanıdığınız başarılı insanları düşünün veya kendinden emin görünen birini bulun ve onun davranışlarını gözlemleyin. Özgüveninizi geliştirmek için bu insanlarda fark ettiğiniz bazı stratejileri kullanabilirsiniz.

- Başarı için giyinin. Çalışma görünümünüzü iş yerinde gerekli olanla eşleştirecek şekilde iyileştirin. Örneğin, "gündelik iş" kıyafet zorunluluğunuz olabilir, ancak kot pantolon giymek yerine bir çift günlük pantolon giymeyi deneyebilirsiniz.

- Kendinize hedefler koyun. Kısa vadeli ve uzun vadeli kariyer hedefleri belirlemek, güçlü yönlerinizi ve başarılarınızı algılama şeklinizi etkileyebilir. Genel bir yetenek veya yeni bir beceri geliştirmek için kendinize bir hedef koymayı düşünün. Ayrıca, sonuca ulaşmanıza yardımcı olacak küçük hedefler koyarak başarılarınızı ölçün.

- Konfor alanınızın dışına çıkın. Bu güven artırıcı stratejiyi uygulamak zor olabilir, ancak daha fazla güven kazanmanın en etkili yollarından biri olabilir. Örneğin,

⁸ E.P.o.Forbes,«İçer Dönük Yeni Bir Yönetici Olarak Güven Oluşturmak İçin 15 İpucu,»Forbes,2021.

⁹ A. Morin, «Özgüveninizi Geliştirmenin 6 Yolu,»VeryWellMind,pp.,2021.

¹⁰ I.E.Team,«İşyerinde Güveninizi Arttırmanın 10 Yolu»Indeed,pp.,2021.





Başlamadan önce yapılacaklar listesi

Takım projenizin çalışma ortamının özgüven boyutunu değerlendirmek için aşağıdaki listeyi^{11,12}kullanın.

Boyut	Değerlendirme		
	Güçlü	Yeterli	Geliştirilebilir
Bilgi ve beceriler			
Gerektiğinde yeni beceriler öğrenmeye hazırım.			
Sahip olduğum becerilerimin farkındayım ve bunları kullanırken kendime oldukça güveniyorum.			
Yetkinliklerimi artırmak için her gün elimden gelenin eniyisini yapıyorum.			
Hedefler ve Kayıt			
Takımım ulaşabileceğimiz hedeflerbelirliyor.			
Takımın her galibiyetini, enküçüğünü bile kaydediyoruz.			
Çalışmaortamımızinsanları yeni şeylerdenemeyeteşvikeder.			
Takımımız kimseyi başarısızlık nedeniyle yargılamaz.			
Çalışma ortamımızda başarısızlığımızı analiz eder ve başarısızlıktan dersler çıkarırız.			
Takımın değerleri			
Takımımızın herbir üyesi takımın değerini bilir.			
Takımımız bu değerleri her gün savunur ve sürdürür.			
Takımın değerleri, bu değerleri daha da geliştirmek amacıyla tartışılır ve sorgulanır.			
Olumlu düşünme			
Çalışma ortamımız olumlu düşünmeyi teşvik eder.			
Takımımız olumsuz düşünmekten kaçınmaya ve problemler yerine çözümlere odaklanmaya çalışır.			
Takımımız olumlu düşünme (yapabilirim, başaracağım, vs.) söylemlerini sürdürür.			
Çalışma ortamımız iyimserdir.			
Takım üyeleri içindeki ortam			
Çalışma grubumuz yeni kişilere açıktır ve bunları rahatlıkla paylaşıyoruz.			
Farklı bakış açılarını karşılaştırmak için üyeler arasında diyalogu teşvik ederiz.			
Takımımız, üyeleri arasında karşılaştırma yapmaktan kaçınır, bunun yerine üyelerin güçlü yönlerini öne çıkarır.			
Takımımız, bireyleri korkularıyla savaşmaya teşvikeder.			

11 YounggoesSENDProgram,«6. Oturum Kendine Güveni Arttırmak».

12 W.James,Psikolojinin İlkeleri,UnitedStates,1890.



Konu ile ilgili daha fazla kaynak

Online araçlar

- <https://www.mindtools.com/selfconf.html>
- <https://play.google.com/store/apps/details?id=com.excelatlife.cbtdiary&hl=en>
- <https://apps.apple.com/gb/app/build-confidence-andrew-johnson/id307751682>
- <https://mindfitapp.com/>

Faydalı linkler

- <https://en.wikipedia.org/wiki/Self-confidence>
- <https://www.life-with-confidence.com/>
- <https://www.mind.org.uk/information-support/types-of-mental-health-problems/self-esteem/about-self-esteem/#.WcPala2ZOGg>

Videolar

- [Herkesiçingüven](#)
- [Özgüveninizi yükseltmek](#)
- [Özgüvendersi](#)

Yazılar

- <https://zenhabits.net/25-killer-actions-to-boost-your-self-confidence/>
- <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2021/06/08/15-tips-to-build-confidence-as-an-introverted-new-manager/>

Kitaplar

- [Confidence:BuildUnbreakable.Unstoppable.PowerfulConfidence:BoostYourSelf-Confidence](#)
- [SelfConfidence:HowToOvercomeShyness,WorryAnd BoostYourSelfEsteem\(MotivationalSelfEsteem& Family Relationships Self Help Guide](#)
- [Self-Confidence:HowtoDevelopSelfConfidenceandOvercomeAnxiety,Fear,&Self-Doubt](#)
- [SelfConfidence:20PowerfulWaystoIncreaseSelf-Confidence,BoostSelf-Esteem,andFeelUn-stoppable!](#)

ÖzDisiplin





1. Öz Disiplinin Tanımı

Öz Disiplin Nedir?

“Özdisiplin, kendinigiştirmekvekurumsal hedeflere ulaşmak için yeni düşünce, eylemve konuşma alışkanlıkları yaratma aklailgilidir. Bu, disiplinidaha fazla bilgiedinmenin biryolu olarak görmenin alternatifidir.”

-Wikipedia

O halde özdisiplinin anlamı şudur:

- kendiniz bir şeyi yapmayave yapmaktan kaçınmayazorlamak
- özdenetim: randevulara uymak konusundakendini ize itaat etmek
- kendiniz bir şey yapmayateşvik veya motive etme (bir görevin veya eylemin disiplinli performansı) veya bir şeyden kaçınabilme

Kilit nokta sorumluluk ve inisiyatif almak, hayatınızın neyle ilgili olduğuna karar vermek ve hayatınızı en önemli şeyler etrafında önceliklendirmektir.

-Stephen Covey

Ne hakkında?

Öz disiplin doğuştan gelen bir kişilik özelliği değildir. Olsa olsa güçlü bir irade gibi bir kişilik özelliği öz disiplin oluşturmaya yardımcı olabilir. Bununla birlikte öz disiplin öğretilir ama kişinin öz disiplinin üzerinde kendisinin çalışması gerekir. İnsanlar genellikle işleri kendileri için kolaylaştırmaya meyillidir, ancak çok sık pes ederseniz, genellikle başınız belaya girer. Çeşitli ayartmalara karşı koyamamak ve bunların sonuçlarına katlanmak her zaman eğlendirmez. Sebat da bir öz disiplin biçimidir. Örneğin, çok sebatlı değilseniz, ders çalışmakta sorun yaşayabilirsiniz. Ancak, tüm bunlar öz disiplin sahibi olarak önlenir.

Öz disiplinin özellikleri nelerdir?

Öz disiplin, aşağıdakilerle karakterize edilen titiz bir yöntemdir:

- kişinin hedeflerinin sağlayacağı faydalara odaklanan pozitif düşünme;
- ilerledikçe artacak erişilebilir hedefler yoluyla adım adım ilerleme;
- yapılacak işleri listelemek;
- bir hedefe ulaşıldığında kendinizi ödüllendirmek;

Neden önemli?

Öz disiplin faydalıdır. Bir şeyi başarmak istiyorsanız, belirli eylemleri gerçekleştirmek için belirli bir disipline sahip olmanız gerekir. Diyelim ki üniversiteye gideceksiniz veya herhangi bir spor dalında bir şeyler başarmak istiyorsunuz. O zaman çalışmanız, pratik veya antrenman yapmanız gerekir.

Disiplin, şirketler ve örgütler için de önemlidir. Düzen ve yapı olmalıdır. Süreçler izlenmelidir. Hatta bazı mesleklerde disiplin hayati önem taşır. Ameliyathanelerde hijyen kurallarını düşünün. Bu kuralları göz ardı edemezsiniz, değil mi? Kurallar anlaşmaya uygun olarak uygulanmalıdır.

Disiplin özelliğine sahip kişiler bunun için çok uygundur. Bir yandan belirli kurallara kolayca boyun eğmeler, diğer yandan düzeni devam ettirme ve işlerin kararlaştırıldığı gibi yürümesini sağlama konusunda oldukça yeteneklidirler.

Başarılı olmak istiyorsanız, disipline de sahip olmalısınız. Üst düzey sporcular antrenmanlarını tamamlamak için her gün disiplin göstermek zorundadır. Girişimcilerin de başarılı olmaları için belli bir disiplin ve sebat göstermeleri gerekir.

Kısacası: belirli bir miktarda disiplin olmadan olmaz.

Öz disiplinin faydaları

neler?

Öz disiplinin birçok faydası vardır:

- Proje ve Hedeflere Ulaşmada Daha Yüksek Verimlilik Sağlar
- Zaman Yönetiminizi İyileştirir
- Hayal Kırıklıklarını ve Başarısızlık Duygularını Azaltır
- Özgüven Sağlar

2. Araç seti



Adım adım rehberi



1.

Nedendahafazladisi plinistediğinizidüşünün

Her şey sırayla. Önce kendinizi neden özdisiplinesahip olmak istediğiniz sorun. Örneğin, ulaşmak istediğiniz belirli bir hedef mi var ve bu hedefe ulaşmanın önünde engeller olduğunu mu düşünüyorsunuz?



2.

Hedefinizi görselleştirin.

Kafanızda, başarmak istediğiniz hedeflerle ilgili net bir resim oluşturun. Basit bir örnek: sabah 8:00'de uyanamıyorsanız, bir an için gözlerinizi kapatın ve o saatte güne nasıl başlayacağınızı gözünüzde canlandırın. Bunu mümkün olduğunca gerçekçi yapın. Ayaklarınızı yataktan çıkarıp yere bastığınızı hissedin, temiz bir gömlek bulmak için dolabı nasıl aradığınızı gözünüzde canlandırın ve kahvenin tadını hissedin. Sadece sonuca odaklanmak yerine, hedefinize ulaşmak için hangi adımların gerekli olduğunu düşünmek de önemlidir. Görselleştirme neden etkilidir? Kafanızda bir şeyi prova ettiğinizde, onu gerçek hayatta yapmaya karşı direnç azalır.

3.

Bir eylem planı yapın.

Tamam, yeterince düşündünüz ve bir eylem planı hazırlamanın zamanı geldi. Bir tablo oluşturmak faydalı olabilir. Tablo kâğıt üzerinde yapılabileceği gibi dizüstü bilgisayarınızda da yapılabilir. En soldaki sütuna şunları yazın: eylem, başlangıç zamanı, olası sorunlar, olası sorunların üstesinden gelmek için gereken strateji ve ilerleme. Bu kutuların altına da ilgili bilgileri doldurun.

4.

Eyleme geçmeye hazırlanın.

Gerçekten harekete geçmeden önce, bazı ön çalışmalar yapabilirsiniz. Ne zaman başlamak istediğinize karar verin. Yarın tekrar spor salonuna gitmek istiyor musunuz? Öyleyse spor kıyafetlerinizi hazırlayın ve zamanında yatın.

5.

Olası sorunları tahmin edin.

Bir hedefe ulaşmak genellikle deneme-yanılma içerir. Bu bazen işe yarar, bazen yaramaz. Yapabileceğiniz şey, bununla başa çıkmak için bir strateji bulmaktır. Önce size neyin zor geleceğini düşünün. Belki işyerinde haftalık tükettiğiniz içki belki de çalar saatinizdeki erteleme düğmesi zor gelecektir.

6.

Gelişiminizi takip edin.

Daha önce oluşturduğunuz tabloya bakarak işlerin nasıl gittiğini takip edebilirsiniz. Geçen hafta nelerin iyi gittiğini, nelerin iyi gitmediğini yazın. Ayrıca kendinize geçmiş deneyimlerinizden hangi dersleri çıkarabileceğinizi sorun.



Örnek olay incelemesi

Marshmallow Testi

Bu test 1960'larda okul çocuklarının öz-denetimlerini test etmek amacıyla psikolog ve araştırmacı Walter Mischel tarafından yapıldı. Testin nasıl yapıldığı aşağıda açıklanmıştır:

Bir grup ana okulu öğrencisi bir odaya oturtulur. Araştırmacı her birine birer marshmallow ikram eder. Ama çocuklar marshmallowu yemeden önce araştırmacılar çocuklara iki basit seçenek sunar:

1. Çocuk hemen bir adet marshmallow yiyebilir.
2. Veya araştırmacının yirmi dakika sonra geri gelmesini bekleyip bir yerine iki marshmallow yiyebilir.

Sadece yirmi dakika bekleyip bir yerine iki marshmallow almak mantıklı bir seçim gibi görünüyor. Basit matematik, değil mi?

Araştırmacı çocuklara bu seçenekleri verdikten sonra çocukları marshmallowlarıyla baş başa bırakarak odadan çıkar ama çocukların bu duruma nasıl tepki vereceğini görmek için tek yönlü cam pencereden çocukları izlemeye başlar.

Şimdiye kadar sizin de tahmin edeceğiniz gibi, çocuk cocuktur. Bazıları araştırmacıyı bekleyemez ve marshmallowlarını anında yiyip çok mutlu olurlar. Ama birkaç çocuk daha mantıklı davranır. Bu çocuklar şunu hesaplamıştı: sadece yirmi dakikalık bir bekleyiş karşılığında iki marshmallow. Canlarının çekmesine karşı koyabilmek için dikkatlerini önlerinde duran marshmallowdan başka yöne çekmek için başka şeylere odaklanmaya başvururlar.

Ama araştırma burada bitmez.

Araştırmacılar bu çocukları yıllar değil on yıllar boyunca takip etmeye devam eder. 2011 yılında yapılan bir araştırmada, çocukken marshmallow testine katılan ve şimdi kırk yaşlarında olan 59 deneği izlerler.

Araştırmacılar, yetişkinlerde öz-denetimi gösterdiği bilinen bir laboratuvar göreviyle deneklerin irade gücünü test eder. Araştırmada, canlarının çekmesine karşı koyabilen ve anlık tatmin ihtiyacını erteleyen çocukların, marshmallow testinde başarısız olanlara kıyasla daha yüksek SAT puanları elde edebildikleri, daha iyi puanlar alabildikleri, daha iyi odaklanabildikleri ve çok daha başarılı oldukları tespit edilir.

Bu örnekten, çocuklara erken yaşlardan itibaren öz disiplin aşılamanın onların yetişkin hayatlarının neredeyse her alanında daha iyi bir gelecek yaratmaya nasıl yardımcı olduğunu görebilirsiniz.

Ek olarak, araştırmacılar, fonksiyonel manyetik rezonans görüntüleme (fMRI) tekniğini kullanarak deneklerdeki beyin aktivitesini test ederler. Cazip uyaranlar sunulduğunda, düşük öz-denetime sahip bireyler, yüksek öz-denetime sahip olanlardan farklı beyin kalıpları gösterirler.

Araştırmacılar, seçim yapmak gibi yürütücü işlevleri kontrol eden bir bölge olan prefrontal korteksin, daha yüksek öz-denetimli deneklerde daha aktif olduğunu bulgularlar. Öte yandan arzuları ve ödülleri işleyen bir bölge olan ventralstriatumun, daha düşük öz-denetime sahip olanlarda artan aktivite gösterdiği tespit edilir.

Ya Hemen Bir Dolar Al Ya da Haftaya İki Dolar Al

Bu araştırma, Pennsylvania Üniversitesi'nde psikologlar Angela Duckworth ve Martin Seligmen tarafından birkaç sekizinci sınıf öğrencisi üzerinde yapıldı. Testte öğrencilere hemen bir dolar alma veya bir sonraki hafta iki dolar almak üzere bir hafta boyunca bekleme seçeneği verilir.

Bu test de öğrencilerin anlık hazlarını nasıl erteleyebileceklerini ve gelecekte daha büyük bir ödül elde edebilmek için iradelerini nasıl kontrol edebileceklerini gösteren bir testti. Araştırmacılar, daha fazla öz disiplin sergileyen öğrencilerin, daha az öz-denetime sahip arkadaşlarına kıyasla, çalışmalarında çok daha iyi performans gösterdiklerini, daha iyi notlar aldıklarını ve daha iyi üniversitelere kabul edildiklerini bildirir.

Bu çalışmada, araştırmacılar iyi okulları kazanmada veya daha iyi işler bulmada öğrencilerin öz-denetimlerinin IQ'larından daha fazla önemli olduğu sonucuna varırlar.



Uygulama

Öz Disiplin Tavsiyeleri

Öz disiplin becerilerini öğrenmek, kötü alışkanlıkları bırakmanıza, uzun ve kısa vadeli hedeflere ulaşmanıza ve hayatınızı tamamen değiştirmenize imkân verebilir.

Bunu kendinize yatırım yapmak olarak düşünün. Aşağıda, öz disiplin kazanıp hak ettiğiniz daha iyi bir yaşama yönelik çalışmak (yani eğer daha iyi bir yaşam için çalışıyorsanız) için gereken yedi adımı özetledik:

Teknik	Amaç
Geriye sayın, sonra harekete geçin	Kendinizi özellikle motivasyonsuz hissettiğinizde, ondan geriye sayın ve sonra yapmanız gereken her neyse kendinizi onu yapmaya zorlayın. Hızlı bir geri sayım, motive olmak için doğru zihinsel alana geçmenize yardımcı olabilir. Bazen tek ihtiyacımız olan, bir sonraki adımı atmak için kendimizi biraz zorlamaktır - öz disiplin böyle başlar.
Hedeflerinizi her gün görebileceğiniz yerlerde sergileyin	Bir hedefi yazıya dökmek, onu daha da gerçekçi kılar. Hedefinizi sık sık görebileceğiniz bir yere - çalışma masanıza, yatak odanıza, arabanıza, vb.- asın ve kendinize ilham verin. Hedefinizi yıllık ajandanıza veya mutfak takviminize yazın. Ayrıca, telefonunuzda haftada bir kez uyaracak şekilde hatırlatıcı ayarlayabilirsiniz. Ama kendinize iyi davranın. Hedeflerle kendinizi korkutmayın veya yapamadığınızda kendinizi ayıplamayın; bunun yerine mutlu, pozitif ve cesaretlendirici olun. Hayran olduğunuz insanlardan motive edici sözler ekleyerek öz disiplininizi geliştirin. Doğru hedeflere sahip olduğunuzdan emin değil misiniz? Kendiniz için gerçekten istediğiniz şeylerle uyumlu olduklarından emin olmak için hedeflerinizi gözden geçirin.
Kendinize neden başladığınızı hatırlatın	Nihai hedefinizi aklınızda tutun ve başladığınız yeri unutmayın. Kendinize - özellikle işler zorlaştığında - bu hedefi nasıl ve neden belirlediğinizi ve işiniz bittiğinde neyi başarmış olacağınızı sürekli olarak hatırlatın. Hayatınızın kontrolünü tamamen ele aldığınızı ve koyduğunuz hedefi başardığınızı hayal edin. Ne kadar ilerlediğinizi ve ne kadar gurur duyduğunuzu kendinize söylemek için telefonunuza hatırlatıcılar kurun. Onaylamalar da nedeninize odaklanmanın harika bir yoludur.
Önce küçük hedefler koyun	Çıtayı çok yükseğe koyarak kendinizi bunaltmamaya çalışın. Büyük bir hedefe gitmeden önce küçük bir hedef belirleyip ona ulaşarak özgüveninizi geliştirin. Örneğin, nihai hedefiniz durmadan beş kilometre koşmaksa, ilk hedefinizi, durmadan çeyrek kilometre koşmak olarak belirleyin. Kendinize karşı sabırlı olun ve süreçten sıkılmamaya çalışın. Önce bu küçük hedeflere ulaşmak, size devam etmek için ihtiyaç duyduğunuz motivasyonu verebilir.
Öncelik vermeye çalışın	Hangi görevlerde en fazla çaba göstermeye değer olduğuna karar verin, sonra gününüzü onları tamamen bitirecek şekilde düzenleyin. Bir çalışma planı yaparsanız, hoş olmayan görevleri erteleme olasılığınız azalır. Pek de sevmediğiniz görevleri önceliklerinizin en üstüne koyun: onları başka bir güne erteleme yerine yaptığınızda rahatladığınızı göreceksiniz.
Zaafarınızı bilin	Sonra da onlarla proaktif olarak savaşın. Nasıl hata yapabileceğinizi ve bunun olmasını nasıl önleyebileceğinizi belirleyin. Bu cumartesi 5 km koşmanız gerektiğini biliyorsanız ve arkadaşınız cuma gecesi mangal partisi veriyorsa, partiye gitmemek en iyisi olabilir. Sabah bir saat erken işe gitmeniz gerektiğini biliyorsunuz ama biraz gece kuşusanız, Melatonin'e biraz yatırım yapabilirsiniz. Kendi şeytanlarınıza karşı savaşacak araçlara sahipsiniz. Sadece onları avlamanız gerekiyor.
Arkadaşlarınızın sizi sorumlu tutmasını sağlayın	Eğer sevdiğiniz biri sizi izliyorsa, hedeflerinizden cayma olasılığınız daha düşüktür. Kahramanınızın (veya en yakın arkadaşınızın) yanınızda bir hedef belirlemesini sağlayın. Birbirinizi cesaretlendirebilirsiniz. Ve işler zorlaştığında da birbirinize ekstra güç verebilirsiniz.



Motive kalmanızı sağlayacak öz disiplin sözleri

Öz disiplinimiz üzerinde çalışırken ve hedeflerimize ulaşırken hepimizin moral verici bir şeylere ihtiyacı olur. İşte motive kalmanıza yardımcı olacak, öz disiplin üzerine söylenmiş harika sözler.

“Öz disiplinle mücadele ediyor olmanız, yenilgiyi kabul etmeniz ve kişisel gelişim çabalarınızın tam bir başarısızlık olduğunu kabul etmeniz gerektiği anlamına gelmez. Bunun yerine, istemediğiniz zamanlarda bile daha sağlıklı alışkanlıklarınıza bağlı kalma şansınızı artırmaya çalışın.”

- AmyMorin

“Uzun vadede daha büyük ödüllerin tadını çıkarmak amacıyla kısa vadedeki hazı ertelemek için kendinizi disipline edebilme yeteneği, başarı için vazgeçilmez ön koşuldur.”

- BrianTracy

“Çamurdan değerli taşlar çıkabilir. Mücadele size öz disiplini ve esnekliği öğretebilir.”

-DipaSanatani

“Öz disiplinin acısı asla pişmanlığın acısı kadar büyük olmayacaktır.”

- Anonymous

“Öz disiplin, sizi neredeyse durdurulamaz yapan sihirli güçtür.”

- Anonymous

“Hiç fedakârlık olmadan, nasıl başarı olabilir ki?”

- LailahGiftyAkita

“Tüm başarılar öz disiplinle başlar. Öz disiplin de seninle başlar.”

- DwayneJohnson

“Öz disiplin, en zorlu koşullarda bile sizi enerjik tutabilecek tek güçtür.”

- SukantRatnakar

“Başarı öylece gelmez. Başarıyı istemelisiniz ve bu da disiplin gerektirir.”

-JohnC.Maxwell

“Bugün onların yapmayacaklarını yapıyoruz ki böylece yarın onların yapamayacaklarını başarabilelim.”

- DwayneJohnson

“Kendi kişisel dönüşümünüze inanmaktan asla vazgeçmeyin. Farkına varmadığınız veya öyle hissetmediğiniz günlerde bile devam eder.”

- LalahDelia

“Öz disiplin, öz bilinçten başka bir şey değildir.”

-PearlZhu

“Başarı öz disiplinle başlar.”

- SundayAdelaja



İpuçları ve püf noktaları

İş lideri olarak, muhtemelen bir disiplin ortamı yaratmanın ne kadar zor olabileceğini anlıyorsunuzdur. Bir yandan çalışanlarınızı disiplinli olmaya ve görevlerini her zaman hak ettikleri özenle yapmaya teşvik etmek istersiniz. Ama diğer yandan da nefes aldırmayacak kadar bile katı, acımasız ve talepkâr bir işveren olarak görünmek istemezsiniz.

Önden gidin

- Şirket sahibi olarak, işyerinin başı sizsiniz ve bu nedenle, yalnızca iş gücünüzün yapmasını istediğiniz her şeye liderlik etmeniz uygundur. Pek çok insan, işyerinde işlerin bir şekilde doğal olarak kendi kendine düzeleceğini düşündükleri için kendi işyerlerinde lider olmaktan çekinirler. Ama çalışanlar her şeyi kendi başlarına çözmek zorunda bırakılmak istemezler. İster profesyonel makale yazarlarından ister yazılım mühendislerinden oluşan bir takım olsun, çalışanlar bir tür liderliğe ihtiyaç duyar ve bu liderliğin de güçlü olması gerekir.
- Lider olmak, insanlara her zaman ne yapmaları gerektiğini söylemeniz veya onlara bağırmanız gerektiği anlamına gelmez. Bunun yerine, onları çalışmaya ve tam potansiyellerine ulaşmaya teşvik etmelisiniz. Liderlik, bir engelle karşılaştıklarında ve ileride kendilerini neyin beklediğinden tam olarak emin olamadıklarında onlara rehberlik etmekle ilgilidir. Liderleri olarak çalışanlarınızı aynı hedefe doğru çekerken, onların arasındaki anlaşmazlıkları da nazikçe çözmeniz gerekiyor.

Dikkat dağıtıcışeylerden kurtulun

- Bazen işyerindeki disiplinsizliğin nedeni sadece odaklanma eksikliğidir. İnsanların dikkati dağılır ve bu durum onların önemli şeylere odaklanmalarını engeller. Bir lider olarak, işyerinde çalışanların dikkatini dağıtabilecek her şeyi ortadan kaldırmaya çalışmalısınız.
- Dikkat dağıtıcı şeyler gerçekten de herhangi bir şey olabilir. Teknoloji de olabilir (çalışanlar cep telefonlarına bağımlı olabilir) ya da ofisin düzeniyle ilgili de olabilir.
- Örneğin sosyal medyayı ele alalım. Ciddi bir dikkat emici olabilir, insanların dikkatlerini dağıtarak aslında yapmaları gereken işlerin hiçbirini yapmamalarına neden olabilir.

- Tekrar söylemek gerekirse, burada bir dengeleme eylemi var. Bazı aşırı durumlarda sosyal medya sitelerini tamamen yasaklamak iyi bir fikir olabilir, ancak bu tek geçerli çözüm değildir. Çalışanlarınızla konuşup dikkat dağınıklığını azaltmak için hangi politikaların en çok işe yarayacağını öğrenin. Sosyal medya sitelerini engellemek yardımcı olacaksa ve çalışanlarınız da bu fikir konusunda hevesli görünüyorsa, bunu kesinlikle deneyebilirsiniz. Aksi durumda diğer seçenekleri çalışanlarınızla birlikte keşfedebilirsiniz.

Keyifli bir çalışma ortamı yaratın

- Çalışma ortamındaki dikkat dağıtıcı unsurları ortadan kaldırdıktan sonraki adım, çalışma ortamını; insanların çalışmaktan nefret etmektense her gün severek çalıştıkları bir yer haline gelecek şekilde iyileştirmektir. Çalışanlarınızın her gün işe gelmeyi dört gözle beklemelerini ve işyerine geldiklerinde kendilerini enerjik hissetmelerini istersiniz.
- Çalışanlarınız ofise her girdiğinde başka bir yerde olmayı tercih ettiklerini hissediyorlarsa, üretkenlik düzeylerinin son derece düşük olacağına bahse girebilirsiniz. Böyle bir ortamda disiplini sağlamak çok zor olacaktır. Bunu değiştirmek için ofis ortamını daha aydınlık olacak şekilde değiştirmeyi düşünün.
- Örneğin, insanların çalışırken daha fazla eğlenmelerini sağlamak için ofiste daha fazla takım çalışması ve iş birliğini teşvik edebilirsiniz. Bu küçük bir şey gibi görünebilir ama ofisinizin çalışma şekli üzerinde önemli bir olumlu etkisi olabilir. Yaptığınız değişiklik ne olursa olsun, neyin işe yarayıp neyin yaramadığı konusunda doğru geri bildirim alabilmeniz için çalışanları sürece dahil ettiğinizden emin olun.

Çalışanlarınızın yaş demografisini göz önünde bulundurun

- Çoğu iş lideri, işgücünü düşünürken bunu nadiren dikkate alır. Genç bir işgücünde öz disiplini teşvik etmek için kullanacağınız yaklaşım, daha yaşlı bir işgücünde kullanabileceğiniz yaklaşımdan çok farklıdır. İş gücünüzün belirli demografik özelliklerine göre uyarlanmış özel bir yaklaşıma ihtiyacınız var.
- Disiplini teşvik edici politikalar tasarlarırken işgücünüzün yaşını ve genel kişilik özelliklerini göz önünde bulundurmalısınız. Bazı çalışanlar, nazık teşviklerle dolu daha rahat bir yaklaşıma daha iyi yanıt verir. Diğerlerinde daha katı bir yaklaşıma ihtiyacınız olabilir. Yapmaktan kaçınmanız gereken tek şey, herkese tek tip bir yaklaşım uygulamaktır.

Kurallarınız net olsun

- İş gücünüzün kurallarınıza uymasını istiyorsanız, kuralları çok net hale getirin. Önce çalışanlarınızın tam olarak hangi kurallara uymasını istediğinizi tespit edin. Ne kadar az kural o kadar iyi. Net olan birkaç kural, belirsiz olan milyonlarca kuraldan her zaman daha fazla işe yarar.
- En iyisi, kurallarınızı tek bir sayfaya sığdırabilmektir. Daha sonra bunları yazdırabilir, sayfaya dökülebilir ve herkesin görebileceği açık bir yerde sergileyebilirsiniz.

Herkese üçşans verin

- Kurallara uygun oynamayanlar için kurallara uymamanın sonuçlarını ortaya koymanız gerekir. Herhangi bir yaptırım olmayacaksa kimse kuralları ciddiye almaz. “Üç şans” kuralını uygulayın ve disiplin cezası uygulanmadan önce çalışana belirli

sayıda uyarı verin. Bu, çalışanlarınıza sınırlarını açıkça gösterir ve onlar da kuralları saygısızca çiğnemediği önce iki kez düşünürler.

Çalışanlarınızı rahat bırakın

- Bu, şu ana kadar konuştuklarımıza ters gelebilir ama iyi yapılırsa işe yarar. Çalışanlarınızın isteyeceği son şey, işte oldukları süre boyunca birinin nefesini enselerinde hissetmektir. Baskı altında hissedip anlamlı bir iş yapmayacaklardır. Herkese verimli çalışmaları için ihtiyaç duydukları alanı ve özgürlüğü verin; neler başarabildiklerine şaşıracaksınız.

Çalışanlarınızla iletişim kurun

- Son olarak, çalışanlarınızla olan ilişkinizin en önemli yönünün açık iletişim olduğunu unutmayın. Çalışanlar size her şeyi söyleyebileceklerini ve endişelerinin dinleneceğini bilmelidir.
- Şirketlerde iletişim çok sağlıklıdır ve hafife alınmamalıdır. Aslında, iletişim nihai kar-zarar hanesinde bir fark yaratabilir. Çalışanlarınızın sizi dinlemeye istekli olduğundan ve sizin de onları dinlemeye istekli olduğunuzdan emin olun.



Başlamadan önce yapılacaklar listesi

Öz disiplininizi değerlendirmek ve gününüzü güzelleştirmek için aşağıdaki listeyi kullanın!

Boyut	Değerlendirme		
	Güçlü	Orta	Düşük
Hazırlanmak			
İhtiyaçlarımın farkında mıyım?	☒	☐	☐
Hedeflerim ve amaçlarım net mi?	☒	☐	☐
Tüm etkinliklerim takvimime kayıtlı mı?	☒	☐	☐
Tüm çalışanları birlikte yapacağımız işlerin amacı, hedefleri ve beklenen sonuçları hakkında bilgilendirdim mi?	☒	☐	☐
Yapabileceğime inanıyor muyum?	☒	☐	☐
Neler ters gidebilir?	☒	☐	☐
Eğer gerekirse planımı nasıl değiştirebilirim?	☒	☐	☐
Bir şeylerin değişmesi durumunda, kime güvenebilirim?	☒	☐	☐
Molaları ve sosyalleşme zamanlarını dahil ettim mi?	☒	☐	☐
Süreç boyunca başkalarını güçlendirmeye hazır mıyım?	☒	☐	☐
Dikkat dağınıcı şeylerden kurtuldum mu?	☒	☐	☐



Konu ile ilgili daha fazla kaynak

Online araçlar

- [TopTracker](#)
- [Wunderlist](#)

Videolar

- [MarcusAurelius-ÖzDisiplinNasılGeliştirilir\(Stoacılık\)](#)
- [ÖZDİSİPLİN-En İyi Motive EdiciKonuşmaVideosu\(FeaturingWillSmith\)](#)
- [DisiplinNasılMutluluğaGötürür](#)
- [Öz-denetiminsırrı|JonathanBricker|TEDxRainier](#)
- [NasıldahaDİSİPLİNLİolunur- Öz-denetimdeUstalaşmanın 6 Yolu](#)
- [JordanPeterson'unÖzDisiplinTekniği](#)

Yazılar

- <https://www.hrfuture.net/talent-management/culture/8-ways-to-create-an-environment-of-self-discipline-at-the-workplace/>
- <https://www.mindtools.com/pages/article/self-discipline.htm>
- <https://medium.com/@sombathla/3-case-studies-that-shows-how-self-discipline-is-the-engine-for-success-ad088d7944bd>
- <https://www.forbes.com/sites/brentgleeson/2020/08/25/8-powerful-ways-to-cultivate-ex-treme-self-discipline/>
- <https://www.nirandfar.com/self-discipline-articles/>
- <https://www.entrepreneur.com/article/305350>
- <https://marliescohen.com/16-tips-to-use-self-discipline-to-be-more-productive/>

Kitaplar

- [NoExcuses!:ThePowerOfSelfDisciplinebyBrianTracy](#)



Sorru Sorma





1. Soru Sormanın Tanımı

Soru sorma nedir?

“Soru sormanın” basit tanımı “sorular sorma eylemi”dir. Aynı zamanda, bilgiyi geliştirmek için bilinen ve bilinmeyi ilişkilendirmeyi amaçlayan, yaratıcı ve eleştirel düşünme süreçlerini içeren bir yeterlilik olarak tanımlanabilir.

Soru sorma, – amacımız ister öğrenmek olsun, ister bir sorunu çözmek olsun, ister bir karar vermek olsun, ister birbirimizi anlamak olsun – daha fazla bilgi toplamaya yardım eden bir süreçtir.

Bir problemi çözmek için bir saatim olsaydı ve hayatım problemin çözümüne bağlı olsaydı, ilk 55 dakikayı uygun soruyu bulmakla geçirirdim, çünkü doğru soruyu bildiğimde sorunu beş dakikadan daha kısa sürede çözebilirim.

–AlbertEinstein

Ne hakkında?

Soru sorma farklı ortamlarda kullanılabilir ve şunları yapmanıza yardımcı olabilir:

- Bir şeyi açıklığa kavuşturmak ve böylece yanlış anlama olasılığını azaltmak,
- Başka bir kişiye duyulan ilgiyi göstermek – onu daha iyi tanımak, empati göstermek, samimiyet kurmak, onun fikirlerini, duygularını, inançlarını keşfetmek,
- Bir problemin daha iyi anlaşılmasını sağlamak, kök nedenini keşfetmek ve daha iyi bir çözüm sunmak,
- Bilgiyi, örn. bir sınavda test etmek,
- Düşünmeyi teşvik etmek, diğer bakış açılarını keşfetmek.

İyi bir soru, bilgi toplamaya yardımcı olmanın yanı sıra merak uyandırma, sohbeti canlandırma, yaratıcılığı teşvik etme ve dönüşüme sebep olma gücüne de sahip olabilir.

Amaca yönelik, etkili, zorlayıcı ve hassas sorular sorabilmek öğrenilen bir beceridir.

Neden önemli?

Soru sorma, iletişim ve liderlik süreçlerinin önemli bir parçasıdır. Sorular sorarak savunmasızlık gösterebilir, güveni yükseltebilir ve başkalarını gerektiğinde yardım istemeye teşvik edebilirsiniz.

En iyi liderler, tüm cevaplara sahip olduklarını düşünenler değil, gerçek cevaplar ve yenilikçi çözümler bulmak için soru sormanın gücünü anlayanlardır.

“Güzel bir soru, bir şeyi algılama veya bir şey hakkında düşünme şeklimizi değiştirmeye başlayabilen ve bu değişimi meydana getirmek için bir katalizör görevi görebilecek, iddialı ancak eyleme geçirebilir bir sorudur.”

- WarrenBerger

Soru sormanın faydaları nelerdir?

Soru sormanın bazı faydaları vardır:

- Sohbeti teşvik eder ve bilgi toplamaya yardımcı olur;
- Öğrenmeyi ve fikir üretimini destekler;
- Başkalarının görüş ve fikirlerini aldığımız için onlara saygı duyulduğunu gösterir. Karşılığında da bize saygı duyulmasını sağlar;
- Zorlukları ortaya çıkarmaya ve çözmeye yardımcı olur;
- Katılımı artırır – iyi sorular takım üyelerine enerji verir ve kendi fikir ve çözümlerini üretmelerine yardımcı olur – bu da takım üyelerini bu çözümleri uygulama konusunda motive eder;
- Doğru sorular ilham verebilir ve “aha” anlarına yol açabilir;

- Takım çalışmasını geliştirir çünkü insanlar kolektif bilgilerini fark eder ve güven ve hesap verebilirlik oluşturur.

İyi soru sorma becerileriniz varsa, ne tür sorular soracağınızı ve bunları farklı durumlarda nasıl soracağınızı bilirsiniz. Daha iyi sorular sorarak daha iyi çözümlere ulaşırsınız ve bu da şirketiniz için daha iyi sonuçlara yol açar.



2.

1.

Hazırlık yapın

Bir toplantıya gitmeden ya da bir sohbete başlamadan önce, sormak isteyebileceğiniz bir takım soruları düşünün. Daha sonra bu soruları, hedeflerinize ulaşmanıza yardım edebilmeleri için iyi bir şekilde nasıl formüle edeceğinizi düşünün.

**Adım adım rehberi**

2.

Farklı soru türlerini öğrenin ve kullanın.

Alacağınız cevaplar soracağınız sorulara göre değişir:

- “Evet”, “hayır” veya “belki” ile yanıtlanabilen kapalı uçlu sorular, hızlı bir yanıt alma, bir tartışmayı sonuçlandırma veya anladığınızı test etmede işe yarayabilir. “Yani, xxx yaparsam, zzz mi olur?” Yanlış zamanda sorulmuş bir kapalı uçlu soru konuşmayı sonlandırabilir.
- Açık uçlu sorular, insanların konuşmaya devam etmesini sağlayan sorulardır. Bu tür sorular genellikle 5N1K veya RudyardKipling'in "altı dürüst hizmetkarım" dediği, "Ne", "Nerede", "Ne zaman", "Neden", "Nasıl" ve "Kim" soru kelimeleri ile başlar. İş arkadaşınıza “Bu projeyle neden ilgilisin” diye sorarsanız, size “evet” veya “hayır” diyerek cevap veremez. Sohbeti, yaratıcı tartışmayı teşvik eden,

daha fazla bilgi toplamayı sağlayan her türlü açık soru sorulabilir, ör. “Bana X'e dair bir örnek verebilir misin?”, “Bize yolculuğundan bahseder misin?”

- Olgusal sorular, kısa bir cümle ile cevaplanabildikleri ve daha uzun bir sohbete yol açmadıkları için kapalı uçlu sorulara benzer. Örneğin, “Onun adı ne?” veya “Toplantı ne zaman başlıyor?” Adından da anlaşılacağı gibi, bu tür sorular olgularla ilgili bilgi toplamayı sağlar.
- Yönlendirici sorular – “Siz de aynı fikirde değil misiniz?”, “Bu kadar yatırım yaptığınız bu proje üzerinde çalışmaya devam etmek istemiyor musunuz?” – pek de yararlı değildir (birine bir suçu itiraf ettirmeye çalışmadığınız sürece). Bu tür sorular istediğiniz cevabı almanıza yardımcı olur ama diğer kişiye

başka seçeneği olmadığını hissettirir.Yönlendirici bir soru sorarsanız, ikinci veya zıt bir seçenek ekleyerek soruyu düzeltmeye çalışın.

- Huni sorular, genellikle kapalı olan genel sorularla başlayıp daha fazla açık uçlu soru sorma yoluyla giderek daha fazla ayrıntı aramayı içerir. Huni tekniği genellikle dedektifler tarafından kullanılsa da konuşma basit sorularla başlayıp yavaş yavaş ayrıntılara doğru ilerlediği için kişinin daha rahat hissetmesine yardımcı olmak için de kullanılabilir.
- Retorik sorular dinleyicinin ilgisini çekmek veya insanların sizinle aynı fikirde olmalarını sağlamak için sorulur. “Bu harika bir ofis alanı değil mi? Bu manzaraya sahip olmak istemez miydin?”

3.

İyi soru sormayı aktif dinleme takip etmelidir

–cevapları anladığınızdan emin olmak ve sohbeti teşvik etmek için.

4.

“Neden” diye sorarken dikkatli ol.

“Neden” diye sormak karşımızdaki kişinin kendisini garip, tehdit altında ve kıskartılmış hissetmesine, eylemlerini gerekçelendirmesini istediğinin düşünmesine ve savunmaya geçmesine neden olabilir. Soruyu diğer kişinin daha rahat hissedecek şekilde yeniden ifade etmeye çalışın. Örneğin, “Bana daha fazlasını anlatır mısın?”

5.

Soru sorma becerilerinizi geliştirmeye zaman ayırın.

Sorularınızı bilinçli formüle edin. Daha açık uçlu sorular kullanmaya başlayın ve bunun konuşmayı nasıl etkilediğini görün. Meslektaşınızın soru sorma becerilerine dikkat edin. Sadece dikkat ederek ve biraz çaba sarf ederek farkı göreceksiniz.



Örnek olay incelemesi



Soru kaydetmek

Örnek olay

Bu örnek olay incelemesi, iş dünyasında kaydedilen/sorulmadan bırakılan soruların sorunlara ve hatta büyük kayıplara yol açabileceğini göstermektedir.

Meydan okuma

Doğru zamanda doğru soruları sormak. Üst düzey bir yönetici, riskli bir yatırım hakkında anlamlı sorular sormak yerine, genç bir iş arkadaşına öfkeyle “Sen ne tür bir salaksın?” diye sorar.

Sonuç

Cevaplar, sorduğunuz sorulara bağlıdır! Yukarıdaki sorunun cevabı “Gayet iyi maaş alan bir salak” olur ve proje beklenen sonuçlar olmadan devam eder. İyi sorular sorulsaydı farklı cevaplar alınırdı ve bu da şirketin para kaybetmesini engellerdi.





Uygulam a

Takımınızın performansı ile ilgili her türden birer adet soru yazın. Soru tipinin cevabı nasıl etkilediğine dikkat edin.

1. Kapalı uçlu soru	
2. Açık uçlu soru	
3. Yönlendirici soru	
4. Retorik soru	

Şirketinizde yakın zamanda gerçekleşen bir olay hakkında kısa bir yazı yazmanıza yardımcı olacak sorular tasarlamak için 5N1K tekniğini kullanın. Bu soruları sormak bir hikâye biçimlendirmenize yardımcı oldu mu?

Ne...	
Nerede ...	
Ne zaman...	
Nasıl...	
Neden...	
Kim...	

İpuçları ve püf noktaları

Soru sormada nasıl daha iyi olunabilir

- Meraklı kalın – meraklı kalmak diğer insanların ne düşündüklerini, hangi fikirlere sahip olabileceklerini öğrenmek için sorular sormanızı sağlayacaktır.
- Sohbeti açık tutun – açık uçlu sorular sorun, diyalogu teşvik edin, varsayımlara dayalı sonuçlar çıkarmaktan kaçının.
- Acele etmeyin – konuşma esnasında sessizlik olduğunda rahat olun, onu bir duraklama ve düşüncelerinizi formüle etme fırsatı olarak görün.
- Tamamlayıcı sorular sorun – her fikrin, çözümün veya kararın arkasındaki nedenleri ve varsayımları netleştirin ve anlamaya çalışın.
- Bir soru sorduktan sonra dinleyin. İlgilendiğinizi gösterin ve diğer kişiyi bilgisini paylaşmaya teşvik etmek için dikkatle dinleyin.
- Yargılamak yerine öğrenmeye odaklanın. Bir konuşmada ortaya çıkabilecek sorunların ayrıntılarını ve temel nedenlerini öğrenmek için sorular sorun.

Soru sorma kültürü nasıl geliştirilir

- Örnek olarak liderlik edin – birçok soru sorun, dikkatle dinleyin ve saygılı bir şekilde yanıt verin.
- Açıkça belirtin- takım üyelerinizin “soru sormanın iyi bir şey olduğunu” bilmesini sağlayın. Tekrar edin ve mesajı gerektiği kadar pekiştirin.
- Beyin fırtınası yerine veya beyin fırtınasına ek olarak, “soru fırtınası” oturumları düzenleyin: takımınızın karşılaştığınız sorunla ilgili birçok soru üretmesini sağlayın. Bu süreç sizi doğru sorulara götürür ve bu da sizi doğru çözümlere yöneltir.





Başlamadan önce yapılacaklar listesi

Takımınızın soru sorma boyutunu değerlendirmek için aşağıdaki listeyi kullanın.

Boyut	Değerlendirme		
	Güçlü	Yeterli	Geliştirilebilir
Soru sorma becerileri			
Takım üyelerimden düzenli olarak görüşlerini, fikirlerini ve geri bildirimlerini isterim.	☒	☐	☐
Bir toplantıya gitmeden önce soruları hazırlamaya zaman ayırıyorum.	☒	☐	☐
Farklı türde sorular sorarım ve farklı durumlarda hangi tür soruların en uygun olduğunu bilirim.	☒	☐	☐
Sorularıma cevap aldıktan sonra, duyduğum yeni fikirler, öğrendiklerim ve daha açıklayıcı hangi soruları sorabileceğim üzerine düşünürüm.			
Sıklıkla katılımı güçlendiren ve artıran sorular sorarım.	☒	☐	☐
Ne zaman “neden” sorusunu sormamın uygun olduğunu ve gerektiğinde sorumu nasıl yeniden ifade edeceğimi biliyorum.			
Sorusormakültürü			
Soru sormanın öğrenmek için önemini farkındayım ve soru sormayı teşvik ederim.	☒	☐	☐
Takımüyelerimbilmediklerinikabuletmeyeisteklidir.			
Sorusormayaizinvermeklekalımayız, sorusormayıteşvikederiz.			
“Doğru” yanıtları bulmaktan çok soru sorma ve yanıt arama sürecinin üzerinde dururuz.			
Açık iletişim kültürümüz ve her şeye meydan okuyabileceğiniz bir ortamımız var.			
Soru sorma kültürü örgütümüzün en güçlü yönlerinden birisidir.	☒	☐	☐
Gelişme fırsatları			
Sorduğum soruların kalitesine ve ürettiği sonuçlara dikkat ederim ve soru sorma becerilerimi geliştirmeye çalışmaya devam ederim.			
Takım üyelerinin iyi sorular sormak için ihtiyaç duydukları becerileri geliştirmelerine yardımcı olurum.	☒	☐	☐
Takım üyelerim, soru sorma becerilerini geliştirmek için fırsatlar aramaya teşvik edilir.			
Merakı, risk almayı, statükoya meydan okumayı kabul eder ve ödüllendiririz.			





1. Coşkunun Tanımı

CoşkuNedir?

Coşku, "belirli bir konuya veya etkinliğe karşı enerjik bir ilgi hissi ve bu konu veya etkinliğe katılmaya isteklilik" olarak tanımlanabilir.

-CambridgeEnglishDictionary

İngilizce'deki "enthusiasm" (coşku) kelimesi, "tanrı'nınözünden ilham alan" anlamına gelen Yunancaένθουσιασμός kelimesinden türemiştir.

-Wikipedia

Sokrates, şairlerin ilhamının bir tür coşku olduğunu düşünürdü.

Coşkuda gerçek bir sihir vardır. Sıradanlık ve başarı arasındaki farkı anlatır.

-NormanVincentPeale

Ne hakkında?

"Coşku, kişiye eyleme geçmesi için ilham veren ve kişiyi harekete geçiren bir zihin halidir. Coşku ile insan arasındaki ilişki, buhar ile lokomotif arasındaki ilişkiye benzer- coşku; eyleme yönelten, hayati itici güçtür."

- NapoleonHill

Coşku, istenen sonuçları elde etmemize yardımcı olan enerjidir, yakıttır.

Coşkuya beceri denilebilir mi? Evet! Heyecan ve coşkunun, bir şeyler yapmanın bir sonucu olduğunu, dış bir uyaran nedeniyle ortaya çıktığını düşünmeye meyilliyizdir. Ancak, coşku kişinin içinden de kaynaklanabilir. Heyecanlı, pozitif, coşkulu olmak bilinçli bir seçim olabilir. Coşkulu olmak geliştirilebilen bir yetenektir. Bazı insanlar doğuştan diğerlerinden daha coşkuludur, ancak coşku bir insan olmak için ne kadar çok çalışırsak, o kadar olumlu ve neşeli oluruz.

Neden önemli?

Coşkulu olmak sağlığımız, ilişkilerimiz, işimiz ve genel iyi oluşumuz üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabilir. Coşkulu olduğumuzda, daha özgüvenliyizdir, daha iyi odaklanırsınız, engeller ve zorluklarla başa çıkmak daha kolaydır, yaptığımız şeylerden daha çok zevk alırız, arkadaşlarımız, iş arkadaşlarımız ve üstlerimiz tarafından daha çok sevilir ve takdir ediliriz.

Hayattaki hedeflerimiz veya hayallerimiz ne olursa olsun, coşku onlara ulaşma ihtimalimizi artırır.

Coşkulu olmanın faydaları neler?

Coşkulu olmak bir dizi fayda sağlar:

Harika bir içsel motivasyon kaynağıdır.

Coşku; para, tanınma ve diğer dış motivasyon kaynaklarının aksine, yaptığımız şeyi sevdiğimiz, anlamlı bulduğumuz veya daha iyi olmak istediğimiz için eylemlerimizi yönlendirir.

Dikkat çeker.

Coşkulu olduğunuzda insanlar sizinle birlikte olmak, sizi dinlemek, sizden bir şeyler öğrenmek veya satmaya çalıştığınız şeyi satın almak isterler.

Bulaşıcıdır.

İnsanlar, öykünmeye meyillidir. Coşkulu olduğunuzda, çevrenizdekilere ilham verirsiniz!

Kariyerinizde ilerlemenize yardımcı olabilir.

Bir işe veya takıma girmeye çalışırken coşkulu olmak önemlidir- coşkulu olmak, ilgilendiğinizi ve muhtemelen motive, üretken ve ilham verici bir takım üyesi olacağınızı gösterir.

Hayatı ve çalışmayı daha eğlenceli kılar!

"Coşku gözlerinizin ışıltısı, yürüyüşünüzdeki salınımdır. Elinizin tutuşu, fikirlerinizi uygulamak için karşı konulmaz irade ve enerji dalgasıdır."

-HenryFord

2. Araçseti



Adım adım rehberi

1.

Bir amaç bulun.

Neden daha coşkulu olmak istiyorsunuz? Hangi konuda daha coşkulu olmak istiyorsunuz?

2.

Kendinizle bağlantı kurun.

Siz kimsiniz? Nelerden hoşlanırsınız? Nelere değer verirsiniz? Gerçekten ne istiyorsunuz? Sadece başkalarının beklentilerini karşılamaya çalışıyorsanız nasıl coşkulu olabilirsiniz? İç sesinizi bularak başlayın ve iç sesinizin size rehberlik etmesine izin

3.

Sorumluluk kabuledin.

İç durumunuz ve tavırınız size kalmış! Coşkulu olmak isteyip istemediğiniz size karam verirsiniz ve bunu gerçekleştirirsiniz.



4.

Coşkuyla hareket ettiğinizi gözünüzde canlandırın.

Çaba sarf edin ve sarfettiğiniz çabanın mümkün olduğunca gerçek olduğunu hayal edin. Enerjiyi ve heyecanı hissedin. Her gün birkaç dakika deneyin.

5.

Coşkunuzu nasıl kontrol edeceğinize dair bir plan yapın ve uygulamaya başlayın.

İlk adımınız ne olursa olsun – ister işinizin amacını keşfetmek ister tutkularınızı yeniden keşfetmek ister olumlu şeyleri fark etmeyi

öğrenmek olsun – karar verin ve başlayın! Harekete geçerseniz daha fazla güç, ilham ve motivasyon elde edersiniz.

6.

Akıntıya kapılın.

Akıntı, becerilerimiz bir görevin zorluğuyla eşleştğinde gerçekleşir. Akıntıdayken, bir aktiviteye o kadar kapılırsınız ki zamanı, mekânı ve diğer her şeyi unutursunuz. Bu, katılımı artıran ve yüksek üretkenlikle sonuçlanan harika bir duygudur. Gerçekçi hedefler belirleyin ve heyecanı sürdürmek için bu hedefleri kademeli olarak daha iddialı hale getirin.

7.

Mola verin.

Bir şeyi yapmayı gerçekten seviyorsanız ve o şey sizi heyecanlandırıyorsa bile kendinizi yıpratmayın! Eylem ve mola arasında bir denge bulun. Moladan sonra devam etmek için daha fazla enerji ve ilhama sahip olacaksınız.

8.

Dikkatinizi bilinçli bir şekilde şimdiye verin.

Gelecek hakkında çok fazla endişelenmek veya geçmişte nelerin yanlış gittiğini düşünmek, şu anda nelerin meydana geldiğini görmeyi zorlaştırır. Dikkatinizi şimdiye odaklayın – birkaç derin nefes alın veya size yakın olan bir sese odaklanın ve değer vereceğiniz bir şey bulun.

9.

Olumlu yönlere odaklanın.

Olaylara her zaman farklı açılardan bakabilirsiniz. Sorunları görmezden gelmenize gerek yok, sadece olumlu yönlere odaklanmayı unutmayın.

10.

Coşkulu olma alıştırmaları yapın.

Basit şeyler fark yaratabilir – arkadaşlarınızı daha heyecanla selamlayın, gün doğumunun güzelliğini fark edin, sabahlarınıza gülümseyerek ve kendinize “Güzel

bir gün daha!” diyerek başlayın. Alıştırma yapmak alışkanlığı beraberinde getirir ve coşkulu olmak da iyi bir alışkanlıktır!



Örnek olay incelemesi

Şirketin ürünlerine duyulan coşku başarıya dönüşüyor

Örnek olay

Bu örnek olay incelemesi, şirketinizin bir ürünü hakkında coşkulu olduğunuzda ve bu coşkunuzu müşterilerinizle paylaştığınızda, bu durumun ürünün başarısını olumlu yönde etkileyebileceğini göstermektedir.

Meydan okuma

Herhangi bir araba satıcısının sunumu ile Steve Jobs'un sunumu arasındaki fark nedir? Ürününüzün ne kadar harika olduğunu söylemek satışları artırmaya mı yardımcı oluyor yoksa kulağa sadece beyin yıkama gibi mi geliyor?

Sonuç

Apple ve diğer şirketlerin örneklerinde olduğu gibi, samimi olduğunuzda ve ürününüzün harika olduğuna gerçekten inandığınızda insanlar coşkunuzdan etkilenecektir.

İşyerinde mutluluk

Örnek olay

Bu örnek olay incelemesi, işyerinde mutluluğun gerçekten önemli olduğunu gösteriyor. Yetenekli çalışanlar kendilerini mutlu etmeyen işlerden ayrılırlar. Yüksek maaş yeterli değildir, insanlar her gün yaptıkları işte kendilerini mutlu ve coşkulu hissetmek isterler. Öte yandan, en başarılı şirketler genellikle mutlu çalışanlara sahip olmakla gururlanabilirler.

Meydan okuma

2011 yılında EricYuan, kendini mutlu hissetmediği ve müşterilerin de şirketin ürünlerinden memnun olduğunu görmediği için yüksek maaşlı işini bırakır. Gurur duyacağı kendi ürününü yaratmaya karar verir ve Zoom'u kurar. Bir şirket mutlu çalışanlara sahip olmayı nasıl başarır? Bu nasıl ölçülebilir?

Sonuç

Zoom, çalışan anketlerine göre 2020'de üst üste ikinci kez en mutlu çalışanlara sahip şirket oldu. Sıralama, çalışanların işyerindeki günlük mutlulukları hakkındaki sorulara verdiği yanıtlara dayanıyordu. Sorulardan bazıları şu şekildeydi:

- Çalışma ortamınız olumlu mu olumsuz mu?
- Genelde her gün işe gideceğiniz için heyecanlı mısınız?
- İş arkadaşlarınızla etkileşim kurmayı dört gözle bekliyor musunuz?

Zoom çalışanları yorumlarında şöyle diyordu: “Liderlerimiz örnek oluyor”, “Liderlerimiz şirketteki çeşitli rollerine tutkuyla bağlılar, bu da liderlik ettikleri çalışanları daha fazlasını yapmaya motive ediyor”.



Uygulamaya

Sevdiğiniz işi yapmaya zaman ayırın.

Yapmayı sevdiğiniz her şeyin listesini yapın ve içinden bir aktivite seçin. Bu aktiviteyi her gün veya haftada birkaç kez yapmaya 15-30 dakika ayırabilir misiniz? Bunu yapmak sizi mutlu ediyorsa ve düzenli olarak yaparsanız, heyecan hayatınızın diğer alanlarına da akacaktır.

Olumlu bir tutum geliştirin.

Gelecek hafta bir günlük tutun ve her gün başınıza gelen 20 güzel şeyi bu günlüğe yazın. Ne için minnettar olabilirsiniz? Hafta boyunca ve sonunda nasıl hissettiğinizi ve başkalarıyla nasıl etkileşim kurduğunuzu düşünün.

İpuçları ve püf noktaları

Nasıl daha coşkulu olunur

- Yaptığınız işte bir amaç bulun – işiniz başkalarına nasıl yardımcı oluyor, onları veya dünyayı nasıl daha iyi, daha güvenli veya daha mutlu bir hale getiriyor?
- Yeteneklerinizi kullanın – hangi konuda iyi olduğunuzu ve bunu işte nasıl kullanabileceğinizi bulun veya yeteneklerinize uygun bir iş bulun. Yapmaktan keyif duyduğumuz şeyleri yapmak bizi mutlu eder ve mutluluğumuz da görülür.
- Kendinizi geliştirmeye devam edin – ve her günün ve her zorluğun nasıl yeni bir fırsat olduğunu görün.
- Yavaşlayın ve mevcut durumunuza veya deneyiminize gelmek için olması gerekmiş olan ayrıntıları veya eşzamanlılıkları fark edin.
- Varsayımlardan kaçının, açık fikirli olun, bilinçli olarak sorgulayın ve dikkatle dinleyin. Her şey görüldüğü gibi değildir ve bu durum büyüleyicidir!
- Zihinsel tutumunuzu destekleyin – yeterince uyuyarak, egzersiz yaparak ve sağlıklı beslenerek yorgun olmadığınızdan emin olun.
- Olumlu tutum ve enerjinin sizi etkilemesi için kendinizi coşkulu insanlarla kuşatın ve enerji emenlerden kaçının.

Takımda coşku nasıl geliştirilir ve desteklenir

- Gurur duyun – yaptığınız veya başardığınız bir şeyden gurur duymak ve bunu başkalarıyla paylaşmak kalıcı bir coşku yaratır ve insanları sizi örnek almaya teşvik eder.
- İş/yaşam dengesine odaklanın – esnek çalışma saatleri, sağlık veya çocuk bakımı seçenekleri ya da genel yaşam kalitelerini iyileştirebilecek diğer teşvikler sunarak takım üyelerinize onların iyi oluşlarını önemsedığınızı hissettirin.
- Sürpriz yapın – çalışanınıza bir öğleden sonra izin verin, sürpriz bir ikramiye veya küçük bir hediye verin – güzel jestler olumlu bir atmosfer yaratmaya yardımcı olur.
- Yeni bir projeye başlayın ya da iş arkadaşınıza projesinde yardım etmeyi teklif edin-proaktif olmak enerjinizi ve bağlılığınızı gösterir.
- Üstleriniz, iş arkadaşlarınız ve müşterilerinizle iletişimde olumlu dil kullanın.
- Başarıları kutlayın – başarıyı fark etmek, kutlamak, ödüllendirmek önemlidir – heyecan yaratır ve bağlılığı artırır.



Başlamadan önce yapılacaklar listesi

Takımınızın coşku boyutunu değerlendirmek için aşağıdaki listeyi kullanın.

Boyut	Değerlendirme		
	Güçlü	Yeterli	Geliştirilebilir
Coşkulu olmak			
İşimi seviyorum ve heyecanla yapıyorum.	☒	☐	☐
Her durumun olumlu yanlarına odaklanmaya meyilliyimdir.	☒	☐	☐
Düzenli olarak meşgul olduğum tutkularım ve hobilerim var.	☒	☒	☒
Mükemmellik için çabalarım ve elimden gelenin en iyisini yaparak beklentileri aşmayı hedeflerim.	☒	☐	☐
Yeterince uyuyarak, egzersiz yaparak ve sağlıklı beslenerek kendime bakarım.	☒	☐	☐
Kendimi coşkulu bir insan olarak görüyorum.	☒	☐	☐
Takım kültürü			
Takım üyelerim işleri konusunda kendilerini enerjik, ilham verici ve tutkulu hisseder.	☒	☐	☐
Takımımızla ve şirketimizin misyon ve vizyonu gurur duyuyoruz.	☒	☐	☐
Olumlu bir çalışma ortamına sahibiz.	☒	☐	☐
Takım üyelerimin çoğu pozitif, mutlu insanlardır.	☒	☐	☐
İş-yaşam dengesini teşvik eder, yaşam kalitesini artırmak için çabalarız.	☒	☐	☐
Başarılarımızı fark eder ve kutlarız.	☒	☐	☐
Gelişim fırsatları			
Takım üyelerinin coşkusunu düzenli olarak ölçmek için coşku anketleri veya diğer araçlar kullanırız.	☒	☐	☐
Takımın coşku seviyesini artıracak aksiyonlar alırız.	☒	☐	☐
Şirket, kişisel ve profesyonel gelişim fırsatları sunar.	☒	☐	☐
Coşkuyu, proaktif olmayı ve adanmışlığı teşvik eder ve ödüllendiririz.	☒	☐	☐



Konu ile ilgili daha fazla kaynak

Online araçlar

- [Öz-motivasyon testi](#)

Faydalı linkler

- [Hayata Coşkulu Yaklaşım İşinizde ve İlişkilerinizde Nasıl Başarı Sağlayabilir?](#)
- [Hayatınızda ve Kariyerinizde Peşinden Gidebileceğiniz 70 Tutku Örneği](#)

Videolar

- [Nasıl Büyülenme Üretilir ve Coşku İnşa Edilir. JasonGoldberg.TEDxRaleigh.2016](#)
- [Kasıtlı Coşku: Kişisel yücelik nasıl hızlandırılır.SonnyMelendrez.TEDxSanAntonio.2018](#)

Yazılar

- [Coşku - Başarılı Bir Geleceğin Altıncı Anahtarı](#)
- ["Büyüme zihniyeti" başarıya nasıl yol açabilir](#)

Kitaplar

- RowtheBoat:ANever-Give-UpApproachtoLeadwithEnthusiasmandOptimismandImproveYourTeamand Culture -Jon Gordon
- EnthusiasmMakestheDifference-NormanVincentPeale



AktifDinleme



1. Aktif Dinlemenin Tanımı

“

En büyük iletişim problemimiz: Anlamak için dinlemiyoruz, cevap vermek için dinliyoruz.

-Anonim

Dinlemekten çok konuşacak olsaydık, iki dilimiz bir kulağımız olurdu.

-MarkTwain

Aktif Dinleme Nedir?

Duyma (tatma, dokunma, görme gibi) doğal duyularımızdan biridir. Her zaman bir şeyler duyarız; duymak özel dikkat gerektirmez. Fakat dinleme, odaklanma ve dikkat gerektirir. Dinleme kasıtlıdır (aslında anlatmak gibi) ve tek bir 'mesaj'a (örneğin bir hikâye, müzik) yöneliktir.

Doğduğumuz andan itibaren duyduğumuzu ama dinlemeyi (toplumsal) bağlamlarda öğrenerek geliştirdiğimizi de söyleyebiliriz. Dinleme becerilerimiz ve yeterliliklerimiz (veya eksikliklerimiz) ilk yıllarımızda (örneğin aile içinde) halihazırda gelişmiştir. Bazı insanlar dinlemenin hayatta kalma değeri bile olabileceğini iddia eder: başkalarının deneyimlerini dinleyerek biz de öğreniriz. Dinlemenin karşılığını alırız.

Bazen dinleme, empati (yani duygusal özdeşleşme, şefkat, duygu, içgörü) göstererek başka bir kişiyle ilgilenmek anlamına gelen "empatik dinleme" ile karıştırılır. Gerçekten de bazen aktif ve empatik dinleme arasındaki çizgi çok incedir ve gerçek hayattaki konuşmalarda her ikisi de olabilir.

Empatikdinleme, hem entelektüel hem de duygusal olarak aktarılanın daha güçlü bir şekilde anlaşılması yoluyla ilişkileri geliştirmenize ve güçlendirmenize olanak tanır; aktif dinlemeden bir adım daha ileridir, çünkü amaç kendinizi başkasının yerine koymaktır.



Neden önemli?

Aktif dinleme, etkili iletişimin temelidir ve söylenenleri gerçekten duymanızı ve anlamanızı sağlar. Çatışmaları çözer.

Size ne dendiğini zar zor hatırlayabildiğiniz biriyle yaptığınız bir konuşmayı hatırlayabilir misiniz? Peki nasıl oldu da hatırlayamıyorsunuz? Belki de

karşınızdaki kişiyi gerçekten dinlemek yerine söyleyeceğiniz şeyi düşünmekle çok meşguldünüz?

- İyi bir iletişimci olmak sadece ne söylediğiniz ve nasıl söylediğiniz ile ilgili değildir. Aynı zamanda iyi bir dinleyici olmayı da gerektirir. Karşınızdaki kişinin sizi gerçekten dinlediğini bildiğinizde, dikkat düzeyi kendinizi değerli, güvende, anlaşılmış

ve önemli hissetmenizi sağlar. Öte yandan karşınızdaki kişi sizi gerçekten dinlemiyorsa, görmezden geldiğinizi ve önemsenmediğinizi hissedersiniz.

- Dinleme, iş iletişimi için de eşit derecede önemlidir. Etkili bir şekilde dinleyerek daha fazla bilgi edirsiniz, başkalarının size olan güvenini

artırırsınız, çatışmaları azaltabilirsiniz, başkalarını nasıl motive edeceğinizi daha iyi anlayabilir ve yönettiğiniz insanlarda daha yüksek bir bağlılık düzeyi sağlayabilirsiniz. Aktif dinleme görüşme yaparken de çok önemlidir çünkü karşınızdaki kişinin duruşunu keşfedip anlamanız gerekir.

Aktif dinlemenin faydaları neler?

Bağlantılar kurmanızı sağlar.

Aktif dinleme, başkalarının sizinle bilgi paylaşırken kendilerini rahat hissetmelerine yardımcı olur. Başkalarının söyleyeceklerini içtenlikle dinleme yeteneğinizi gösterdiğinizde, insanlar sizinle düzenli olarak iletişim kurmaya daha fazla ilgi gösterirler. Bu, iş ortamında başkalarıyla iş birliği yapmaya, işleri hızlı bir şekilde tamamlamaya veya yeni proje fırsatları yaratmaya yardımcı olabilir.

Güven tesis etmenize yardımcı olur.

Aktif dinleme; arkadaşlarınız, aileniz, iş arkadaşlarınız, çalışanlarınız, müşterileriniz veya tedarikçilerinizde güven tesis etmenize yardımcı olabilir. İnsanlar sizinle sözleri kesilmeden, yargılanmadan veya müdahale edilmeden konuşabileceklerini bilirlerse, büyük olasılıkla size güvenirler. Bu şekilde başkaları sizinle bilgi paylaşırken kendilerini rahat hissederek ve bu da uzun vadeli güvenilir ilişkiler ve tavizler geliştirmeye yardımcı olur.

Sorunları veya anlaşmazlıklarıçözmenize yardım eder.

Başkalarını aktif olarak dinlemek, insanların karşılaştığı zorlukları tespit etmenize veya takım ve örgüt içindeki sorunları belirlemenize yardımcı olacaktır. Karşınızdaki kişinin söylediklerini dinlemek ve tekrar etmek, yalnızca sorunu daha iyi formüle etmenize yardımcı olmakla kalmaz aynı zamanda bir anlaşmazlık veya ihtilaf durumunda karşı savlar geliştirmenize ve karşı tarafın öne sürdüğü savlarda veya mantıktaki boşlukları bulmanıza yardımcı olabilir. Bu, uzlaşma için daha fazla alan yaratabilir.

Daha iyi pazarlık etmenizi sağlar.

Pazarlık yaparken karşı tarafı aktif dinlemek, size karşı tarafın söylediklerini tam olarak analiz etme şansı verir, böylece onları dikkatlice değerlendirir ve muhakeme edersiniz. Bu, onları daha iyi anlamınıza ve daha iyi bir anlaşmaya varmanıza yardımcı olacaktır. Taraflardan hiçbirini gerçekten dinlemiyorsa, yapılan konuşmalar aynı soruların tekrar tekrar sorulduğu basmakalıp bir hal alabilir. Ama aktif olarak dinleyerek ve açık uçlu sorular sorarak tartışmanın ilerlemesini sağlayabilirsiniz.

Bilgi edinme fırsatını kaçırmaktan kaçınmanızı sağlar.

Aktif bir dinleyici, iletişim kurduğu kişiyle daha çok ilgilenir ve bu nedenle, normalde belirli ayrıntıları veya bilgi parçalarını daha fazla hatırlayabilir. Aktif dinleme, önemli bilgileri yakalayamama ihtimalini sınırlar. Örneğin aktif dinleme işyerinde hataları azaltabilir çünkü talimatlar daha iyi akılda tutulur ve anlaşılır.

Üretkenliği/rekabet gücünü artırır.

Aktif dinleme iş ortamında çalışanları, müşterileri ve tedarikçileri elde tutmaya yardımcı olabilir. Duyulduğunu ve dinlenildiğini hisseden bir kişi muhtemelen daha memnun olacak ve o kişinin başka yerlerde fırsatlar arama ihtimali daha düşük olacaktır. Örneğin, çalışanlar söz konusu olduğunda, önemli olduklarını ve endişelerinin ve fikirlerin dinlenildiğini hissederlerse, üretkenlik artma eğilimindedir.

2. Araç seti



Adım adım rehberi

1.

Odaklanın. Doğal göz teması kurun, yargılamayın ve sabırlı olun.

İletişim kurduğunuz kişiyle düzenli göz teması kurun, bu şekilde karşınızdaki kişiye dikkat göstermek zorunda kalırsınız. Sadece sözel olmayan ipuçlarını daha iyi yakalamakla kalmazsınız aynı zamanda dikkatinizin dağılması riskini de azaltmış olursunuz.



2.

Gerçekten de dinleyin.

Karşınızdaki kişi konuşmasını bitirdikten sonra anlatmanız gerektiğini düşündüğünüz benzer deneyimleri düşünmeyin ve sohbete kendi renginizi katmaktan kaçının.

3.

Konuşma esnasında duraksamaya izin verin,

ve söylenenleri düşünmek ve sessizlik anlarındaki sözsüz iletişime odaklanmak için bu anlardan yararlanın. Bu anlar sadece size söylenenler üzerinde düşünmenize izin vermekle kalmaz, aynı zamanda konuşan kişinin söylemek üzere olduğu şey üzerinde düşünmesine de izin verir.

4.

Karşınızdaki kişinin söylediklerini ara ara tekrar edin ya da başka kelimelerle ifade edin.

“Şu anda duyduğum şey...” gibi şeyler söylemek, karşınızdaki kişiye, size ihtiyacı olan her şeyi söylediğinden emin olma fırsatı verir. Ayrıca, o kişiye, anladığınızdan emin olmak için soru soracak kadar önem verdiğinizi gösterir. Belirli bir nokta ile ilgili açıklamaya ihtiyacınız olmadıkça karşınızdaki kişinin sözünü kesmeyin ama keserseniz de sorunuzu kibarca sorun.

5.

Cesaretlendirin ama yalnızca gerekli olduğunda.

Bazen konuştuğunuz kişi size anlatmak istediğini söylemekte zorlanır, bu durumda onu biraz cesaretlendirebilirsiniz. O kişiyi acele ettirmemeye dikkat edin. “Ya sonra?” veya “Eee, sonra ne oldu” veya “Peki John buna nasıl tepki verdi” gibi kısa cümleler kullanabilirsiniz.

6.

Karşınızdaki kişi konuşmasını bitirdiğinde, ihtiyaç duyduğunuz konularda daha fazla bilgi edinmek için derine ineabilirsiniz.

Durumu daha iyi anlamak için açık uçlu sorular kullanın; örneğin onlara belirli bir durumun kendilerini nasıl hissettirdiğini ya da o durumu ele alırken neler hissettiklerini sorabilirsiniz.



Örnek olay incelemesi

Kişilik özelliklerinin yolunuza çıkmasına izin vermeyin

Örnek olay

1989 yılında kurulan 1-800-GOT-JUNK? şirketinin 60 milyon dolar geliri vardı ve merkez ofisinde 200'den fazla kişi çalışıyordu. Bu, girişimin daha da büyümesi için umut verici bir durumdu, ancak kısa süre sonra liderlik takımında şirketin nasıl büyüyeceği konusunda anlaşmazlık çıkar. Finanstan Sorumlu Başkan Yardımcısı, birkaç önemli şekilde harcama yapılması konusunda uyarıda bulunur. Yönetim takımını büyüme konusunda uyarır ama kimse onu gerçekten dinlemez.

Meydan okuma

Başkan Yardımcısı itaatkâr bir konuşma tarzına sahip sessiz, içine kapanık birisidir. Buna karşılık, CEO ve COO (Baş Operasyon Sorumlusu) düşündüklerini rahatlıkla ifade edebilen, baskın karakterdedir. Geriye dönüp baktıklarında şöyle derler: "Bu konudaki fikirlerini şiddetle savunmayı bize kabul ettirmeye çalışmadığı için sözleri bir kulağımızdan girip diğerinden çıktı". Sonuç olarak, Başkan Yardımcısı'nın uyarıları dikkate alınmaz: şirket çok hızlı büyür ve şirketin kasasındaki nakit para tükenir. Önemli mali sıkıntılarla karşı karşıya kalırlar ve bu yüzden 2009 ekonomik krizini zorlukla atlatabilirler.

Sonuç

Neyse ki şirket hayatta kalır ve COO yolunu değiştirmeyi başarır. Bu deneyim ona, konuşurken duyulduğunu hissetmeyen insanların yüzündeki hayal kırıklığını fark etmesini öğretir. COO daha sonra şöyle der: "Onları gerçekten dinliyor muyum yoksa sadece yatıştırıyor muyum, bunu bilmek önemli. Ve liderlik takımı olarak, iletişim tarzı ne olursa olsun herkesi dinlememiz ve herkese önem vermemiz gerektiğini öğrendik."

Aktif Dinleme ve Geribildirim Becerileri Geliştirerek Liderlerin Daha Derin Bağlantılar Kurmalarına Yardımcı Olmak

Örnek olay

Operasyonel performans ve finansal sonuçlara bakılırsa Copa Airlines, dünyanın en iyi performans gösteren havayollarından biridir. Ama Copa liderleri kazanımlarıyla yetinmezler. Copa, hava yolculuğunun küresel ortalamadan daha hızlı büyüyeceğinin tahmin edildiği büyük bir pazar olan Amerika kıtasına hizmet eder.

Meydan okuma

Şirket sadece yaklaşık 20 yıldır hızla büyümekle kalmaz aynı zamanda son yıllarda iş gücünü de gençleştirir. Copa'da çalışan bağlılığı genellikle yüksektir. Ancak, kültüre dayalı 2 KPI'sındanbiri —Copa'nın Liderlik Endeksi— ideal seviyelerde değildir. Geçmişten bugüne Copa'nın liderleri iş hedeflerine odaklanmıştır. Artık havayolu şirketinin liderlerinden, şirketin güçlü performansını sürdürmesine yardımcı olmak için, liderlik ettikleri insanlarla daha iyi bağlantı kurmaları istenir.

Sonuç

Danışmanlık firması ile yapılan iş birliği ile iki hayati becerinin (aktif dinleme ve geri bildirim sağlama) geliştirilmesine odaklanılarak eğitim süresinden yüksek geri dönüş fırsatı yakalanır. Bu iki beceri, istenen yeni liderlik davranışlarının yaklaşık %80'ini kapsayacaktır. Liderleri Durum - Davranış - Etki (SBI)[™] geri bildirim yöntemi konusunda eğiten ve insanların olumlu ve olumsuz davranışlar hakkında faydalı geri bildirim sağlamasına yardımcı olan yarım günlük bir atölye çalışmasından oluşan ölçeklenebilir bir çözüm geliştirilir. Liderler de aktif dinleme, söylenenlere konsantre olmayı öğrenme, söylenenleri tam olarak anlama, yanıt verme ve hatırlama konularında eğitim alır. Bu daha derin dinleme, gerçeklerin yanı sıra duyguları ve değerleri de anlamayı içerir ve liderlerin kritik konuşmaları daha iyi yönetmelerine yardımcı olur.



Uygulamalar

İyi bir dinleyici olup olmadığınızı nasıl anlarsınız?

Kendinize birkaç soru sorun (ve dürüst bir şekilde yanıt verin):

- Güçlü bir empati yeteneğine sahip misiniz ve farklı bir bakış açısını gerçekten anlamaya çalışır mısınız?
- Tamamlayıcı sorular sorar mısınız?
- Eleştiriye nasıl tepki verirsiniz?
- Konuşmacıyı desteklemek için beden dili kullanır mısınız?
- Mesajlarını gerçekten almak için konuşmacının beden dilini izler misiniz?
- Bir dinleyici olarak hangi özelliklerinizi geliştirmeniz gerektiğini biliyor musunuz?

Aktif dinlemeyi tek başına uygulamak zor olduğu için, küçük gruplar halinde yapılabilecek bazı alıştırmalar aşağıda bulunabilir.

Hadiegzersizyapalım!

Egzersiz1 2 veya 3 kişiden oluşan bir grupta, her üye 5 dakika boyunca kesintisiz konuşur ve diğer üyeler de onu 5 dakika boyunca dinler. Bu süre zarfında konuşmacıdan başka kimse konuşamaz.

Dinleme süresinin sonunda, dinleyen üyeler 5 dakika boyunca dinlediklerini farklı kelimelerle tekrar etmek zorundadırlar. Dinleyici dinlediğini özetlemeyi bitirdikten sonra, konuşan kişi, dinleyicinin söylediklerinin doğru olup olmadığını söyler, yanlışları düzeltir, ya da söylediklerini teyit eder.

Bu egzersiz ile dinleyicilerin yansıtıcı düşünme ve duyduklarını başka kelimelerle ifade etme becerileri geliştirilir.

Egzersiz2 Bu egzersiz, dinlemenizi geliştirmenin yanı sıra, anladıklarınızı netleştirmek amacıyla soru sorma ve bilgi isteme becerilerini de geliştirmenize yardımcı olur.

- Bir gönüllü seçin ve kalem ve kâğıt alın.
- Partnerinizden birkaç resimden birini seçmesini, ama seçtiği resmi size göstermemesini isteyin.
- Beş dakika boyunca resim hakkında istediğiniz kadar soru sorun. Partneriniz sorularınıza cevap verebilir ve resmi betimleyebilir.
- Partnerinizden duyduklarınıza dayanarak resmi çizin.
- Beş dakika sonra durun ve çizdiğiniz şeyi gerçek resimle karşılaştırın. Neresini doğru, neresini yanlış çizdiniz?

İpuçları ve püf noktaları

- Bir konuşmanın olmasını bekliyorsanız, DİKKAT DAĞITICILARI AZALTIN – sessiz bir alan seçin, cep telefonunuzun veya diğer cihazların sesini kapatın.
- Aktif dinleme, TAMAMEN O ANDA OLMAK anlamına gelir. Sizinle iletişim kuran kişiye tam ve bölünmemiş dikkatinizi sunmak anlamına gelir.
- Konuşan kişiyle GÖZ TEMASI kurarak onu aktif olarak dinlediğinizi gösterin.
- BEDEN DİLİ ile (örneğin, ağzınızı nazıkçe kapatarak, gülümseyerek, dikkat ettiğinizi göstermek için başınızı sallayarak) dinleme modunuzu ve empati yaptığınızı gösterin. İletişim kuran kişinin beden dilini ve sesini takip edin – sesi, yorgun mu, coşkulu mu yoksa kafası karışık mı gibi mi geliyor?
- Konuşan kişinin SÖZÜNÜ KESMEYİN veya söylediklerini yanıtlamadan veya ekleme yapmadan konuyu değiştirmeyin.
- Duyduklarınızı TEKRARLAMAK genellikle işe yarar; böylece siz de konuşan kişi de dikkatinizi verdiğinizi bilirsiniz.
- Daha fazla bilgi edinmek ve gerçekten dinlediğinizi göstermek için AÇIK UÇLU SORULAR sorun.

Kötü ve iyi dinlemenin ne olduğunu daha iyi anlamak için arkadaşlarınızla veya iş arkadaşlarınızla bazı dinleme egzersizleri yapmayı deneyin.

Dinleme becerilerinizin farkında olmak, bu becerileri daha iyi hale getirmenin ilk adımıdır. Başlangıçta biraz yapay gelse bile, egzersiz yoluyla iyi dinleme doğal bir hal alır. İyi bir dinleyici gibi davranmaya başladığınızda, iyi bir dinleyici olduğunuza inanır ve sonunda da iyi bir dinleyici olursunuz.

UNUTMAYIN: Aktif dinleme becerileri ancak deneyerek öğretilir ve edinilebilir, bu nedenle tavsiye ettiğiniz şeyi uygulayın ve başkalarıyla olan tüm etkileşimlerinizde onları aktif olarak dinleyin.



Başlamadan önce yapılacaklar listesi

Bizleri bu anlamda daha iyi (veya aktif) dinleyiciler yapmak amacıyla, Senova (2017), aktif/empatik dinlemeye uyum sağlama konusunda çok faydalı bir 'kanallı' liste sunar:

Kanal	Kontrol et&kendinesor	
Kanal 0Kapalı (Orada değilsiniz)	"Gerçekten dinliyor muyum? Bana şu anda bir soru sorulsa, cevaplayabilir miyim?"	☐
Kanal 1Kendi(yar gılayıcı, kendini dinleme)	"Kendim konuşabileyim diye onun konuşmasını bitirmesini mi bekliyorum? Şimdi söylenenleri dikkatle dinlemek yerine söyleyeceğim şeyi nasıl söyleyeceğimi mi düşünüyorum?"	☐
Kanal 2Uyum (tanıdık, benzerlik için dinleme)	"Zaten bildiklerime benzer şeyleri mi dinliyorum, yoksa az önce söylediklerime katılıp katılmadıklarına mı odaklanıyorum? Bu durumda müttefik mi arıyorum?"	☐
Kanal 3Eleştirel (gerçeklere dayalı, kanıt için dinleme)	"Söylediklerinin doğru olduğuna dair kanıt bulmak için mi dinliyorum? Hikâyelerini/çalışmalarını desteklemek için kanıt mı arıyorum?"	☐
Kanal 4Empati gösteren (bağlı, konuşmacının / anlatanın bakış açısından dinleme)	"Onların bakış açısıyla bağlantı kurmaktan başka bir güdüsü olmayan bir yerden mi dinliyorum? Bu bakış açısına sahip olmanın nasıl bir his olduğunu anlıyor muyum?"	☐
Kanal 5Üretken (içgörü, olasılıktan dinleme)	"En iyi sonuca ulaşmaya yardımcı olmak için empati ve içgörülerimi bağlamları ve motivasyonlarına ilişkin kullanıyor muyum? Anlamalı bir alternatif oluşturabilmemizi sağlamak için bir olasılık durumu mu üstlendim?"	☐



Konu ile ilgili daha fazla kaynak

Videolar

- [Başkalarını aktif olarak nasıl dinleriz](#)
- [Daha iyi dinlemenin 5 yolu](#)
- [İletişim Becerileri:Empati Yaparak Dinleme](#)
- [Dinleme Becerilerinizi Nasıl Geliştirirsiniz](#)

Yazılar

- [Bir hayatboyu öğrenme becerisi olarak dinleme-ne, neden, nasıl](#)
- <https://www.edutopia.org/article/value-active-listening>
- <https://hbr.org/2016/07/what-great-listeners-actually-do>
- <https://positivepsychology.com/active-listening/>
- <https://fs.blog/2017/07/active-listening/>

Kitaplar

- I HearYou:TheSurprisinglySimpleSkillBehindExtraordinaryRelationships,Author:MichaelS.So-rensens.
- ActiveListeningTechniques:30PracticalToolstoHoneYourCommunicationSkills.Author:NixalyLeonardo
- TheLostArtofListening.Author:MichaelP.Nichols(availablealsoasaudiobook).
- ThisHuman.Author:MelisSenova.



2020-1-SK01-KA204-078340

