David Joseph Schwartz - Büyük Düşünmenin Büyüsü
 Kitaplar, uygarlığa yol gösteren ışıklardır.
UYARI:

www.kitapsevenler.com

Kitap sevenlerin yeni buluşma noktasından herkese merhabalar...
Cehaletin yenildiği, sevginin, iyiliğin ve bilginin paylaşıldığı yer olarak gördüğümüz sitemizdeki
tüm e-kitaplar, 5846 Sayılı Kanun'un ilgili maddesine
istinaden, engellilerin faydalanabilmeleri amacıyla
ekran okuyucu, ses sentezleyici program, konuşan "Braille Not Speak", kabartma ekran
vebenzeri yardımcı araçlara, uyumluolacak şekilde, "TXT","DOC" ve "HTML" gibi formatlarda, tarayıcı ve OCR (optik
karakter tanıma) yazılımı kullanılarak, sadece görmeengelliler için,
hazırlanmaktadır. Tümüyle ücretsiz olan sitemizdeki
e-kitaplar, "Engelli-engelsiz elele"düşüncesiyle, hiçbir ticari amaç gözetilmeksizin, tamamen gönüllülük
esasına dayalı olarak, engelli-engelsiz Yardımsever arkadaşlarımızın yoğun emeği sayesinde, görme engelli kitap sevenlerin
istifadesine sunulmaktadır. Bu e-kitaplar hiçbirşekilde ticari amaçla veya kanuna aykırı olarak kullanılamaz, kullandırılamaz.
Aksi kullanımdan doğabilecek tümyasalsorumluluklar kullanana aittir. Sitemizin amacı asla eser sahiplerine zarar vermek değildir.
www.kitapsevenler.com
web sitesinin amacıgörme engellilerin kitap okuma hak ve özgürlüğünü yüceltmek ve kitap okuma alışkanlığını pekiştirmektir.
Ben de bir görme engelli olarak kitap okumayı seviyorum. Sevginin olduğu gibi, bilginin de paylaşıldıkça
pekişeceğine inanıyorum.Tüm kitap dostlarına, görme engellilerin kitap okuyabilmeleri için gösterdikleri çabalardan ve
yaptıkları katkılardan ötürü teşekkür ediyorum.
Bilgi paylaşmakla çoğalır.
Yaşar MUTLU

İLGİLİ KANUN:
5846 Sayılı Kanun'un "altıncı Bölüm-Çeşitli Hükümler" bölümünde yeralan "EK MADDE 11" : "ders

kitapları dahil, alenileşmiş veya yayımlanmış yazılı ilim ve edebiyat eserlerinin engelliler için üretilmiş bir nüshası yoksa
hiçbir ticarî amaçgüdülmeksizin bir engellinin kullanımı için kendisi veya üçüncü bir kişi tek nüsha olarak
ya da engellilere yönelik hizmet veren eğitim kurumu, vakıf veya dernek gibi kuruluşlar tarafından ihtiyaç kadar kaset, CD, braill alfabesi ve benzeri formatlarda çoğaltılması veya ödünç verilmesi
bu Kanunda öngörülen izinler alınmadan gerçekleştirilebilir."Bu nüshalar hiçbir şekilde satılamaz, ticarete konu edilemez ve amacı dışında kullanılamaz ve kullandırılamaz.
Ayrıca bu nüshalar üzerinde hak sahipleri ile ilgili bilgilerin bulundurulması ve çoğaltım amacının belirtilmesi zorunludur."

bu e-kitap Görme engelliler için düzenlenmiştir. Kitabı Tarayan ve Düzenleyen Arkadaşa
çok çok teşekkür ederiz. Kitap taramak gerçekten incelik ve beceri isteyen, zahmet verici bir iştir. Ne mutlu ki, bir görme
engellinin, düzgün taranmış ve hazırlanmış bir e-kitabı okuyabilmesinden duyduğu sevinci paylaşabilmek
tüm zahmete değer. Sizler de bu mutluluğu paylaşabilmek için bir kitabınızı tarayıp,

kitapsevenler@gmail.com
Adresine göndermeyi ve bu isimsiz kahramanlara katılmayı düşünebilirsiniz.
Bu Kitaplar size gelene kadar verilen emeğe ve kanunlara saygı göstererek lütfen bu açıklamaları silmeyiniz.
Siz de bir görme engelliye, okuyabileceği formatlarda, bir kitap armağan ediniz...
Teşekkürler.
Ne Mutlu Bilgi için, Bilgece yaşayanlara.
Not sitemizin birde haber gurubu vardır.

Bu Bir mail Haber Gurubudur. Grupta yayınlanmasını istediğiniz yazılarınızı
kitapsevenler@gmail.com
Adresine göndermeniz gerekmektedir.
Grubumuza üye olmak için
kitapsevenler-subscribe@googlegroups.com
adresine boş bir mail atın size geri gelen maili aynen yanıtlamanız yeterli olacaktır.
Grubumuzdan memnun kalmazsanız,
kitapsevenler-unsubscribe@googlegroups.com
adresine boş bir mail gönderip, gelen maili aynen yanıtlayarak üyeliğinizi sonlandırabilirsiniz.
Daha Fazla Seçenek İçin, grubumuzun ana sayfasını
http://groups.google.com.tr/group/kitapsevenler?hl=tr
Burada ziyaret edebilirsiniz.
saygılarımla.
David Joseph Schwartz - Büyük Düşünmenin Büyüsü
Sistem Yayıncılık: 066
Geliştiren Kitaplar Dizisi

Büyük Düşünmenin Büyüsü
David Joseph Schwartz

Kitabın Özgün Adı
The Magic ofttinking Big

Prentice Hail, 1959

İngilizce'den çeviren: Tanol Türkoğlu
Dizi Yönetmeni: Doğan Cüceloğlu

© Bu kitabın tüm yayın haklan Sistem Yayıncılık A.Ş.'ye aittir.

Yayınevimizden yazılı izin alınmadan kısmen veya tamamen alıntı yapılamaz,

hiçbir şekilde kopya edilemez, çoğaltılamaz ve yayınlanamaz.

Birinci Basım: Şubat 1996/İstanbul

Beşinci Basım: Ekim 1998

ISBN: 975-7397-71-7

Düzenleme: Osman Akınhay

Dizgi: Ebru Cağaloğlu-Zehra Yılmaz

Düzelti: Şermin Yenice-Erdoğan Yenice

Montaj: Belamir Grafik <
Kapak Tasarım: Grafitti Tanıtım Yayıncılık

Cilt: Güven Mücellithanesi
Basım: Kurtiş Matbaacılık.

Yayın ve Dağıtım:
SİSTEM YAYINCILIK VE MAT.SAN.TİC.A.Ş.

Tünel, Nergis Sokak, Sistem Apartmanı, No:4 80050 Beyoğlu/istanbul

Tel: (212) 293 83 72 - pbx Fax: (212) 245 66 14

e-mail: sistem@sistem.com.tr

http://www.sistem.com.tr

ANKARA BÖLGE TEMSİLCİLİĞİ İZMİR BÖLGE TEMSİLCİLİĞİ

Bilim Sanat 859 Sok. Saray İşhanı

Konur Sok. No: 17/6 C Blok No: 1/10 Konak/İZMİR

Tel/Fax: O 012) 418 75 22 Tel: O (232) 446 27 29 Fax: O (232) 441 97 24

.

.'. ,•:'.''.'' •-.'•',' .

^

'"'i ''' " ' '

GELİŞTİREN KİTAPLAR DİZİSİ

İyi DUşün Doğru Karar Ver (Doğan Cüceloğlu)

Yetişkin Çocuklar (Doğan Cüceloğlu)

İçimizdeki BİZ (Doğan Cüceloğlu)

İletişim Çatışmaları ve Empati (Üstün Dökmen)

Communication Conflicts and Empathy (Üstün Dökmen)

Basan İçin Stratejiler (John Maxwell)

Kendine GUven ve Güç (Leş Giblin)

Şefkatli Kapitalizm (Rich DeVos)

İçe Dönük Konuşmanın GücU (Shad Helmstetter)

Kişiliğinizi Tanıyın (Florence Littauer)

BüyUk Düşünmenin BUyüsü (David J. Schwartz)

Mesaj Sizsiniz (Roger Ailes)

Adım Adım Başanya Giden Yol (Shad Helmstetter)

Uyanın ve Hayal Kurun (Pat Mesiti)

Motivasyonun Mucizesi (George Shinn)

Sınırlar (Dr. Henri Cloud - Dr .John Townsand)

Kazanan Tutum (John C. Maxwell)

Kral, Savaşçı, Büyücü, Aşık (Robert Moore)

Bizi Biz Yapan Seçimlerimiz (Shad Helmstetter)

Beş Sevgi Dili (Gary Chapman)

Girişimcilik Tutkusu (Michael E.Gerber)

Hayat Boyu Flört (Zig Ziglar)

Bir Kapı Kapanır Bir Kapı Açılır (Arthur Pine)

Olumlu Düşünmenin Gücü (Norman V. Peale)

Max Stratejisi - Deneme Cesareti (P. Daude)

Hayalleri Olanlar Asla Uyumaz (Pat Mesiti)

Olumlu Yaşamanın Gücü (N. Vincent Peale)

Öğrenme Zenginliği (Roz Townsend)

Kişilik Bulmacası (Florence Littauer-Marita Littauer)

Her Konuyu Müzakere Edebilirsiniz! (Herb Cohen)

Depresyonu Yenmek (Florence Littauer)

On İkinci Melek (Og Mandino)

Okuma Zenginliği (Roz Tovvnsend)

Basan Yolculuğu (John C. Maxwell)

Hayatı ve Zamanı Yönetmenin 10 Doğal Yasası (Hyrum W. Smith)

Öğrenmeyi Öğrenmek (Ramazan Yıldırım)

Etkili İnsan Olmak (John C. Maxwell)

Mazeret Yok! (Jay Rifenbary)

Yaratıcılık ve Yenilik (Ramazan Yıldırım)

Gerçek Basan (Tom Morris)/

Stres Yönetimi (Arthur Rovvshan)

Yaşama Zenginliği (Roz Townsend)

-w.l

İÇİNDEKİLER

BU KİTAP SİZİN İÇİN NELER YAPABİLİR?.;,.,.

1 Başarabileceğine inanırsah BaşarırsıA,-,». M>.,>»,}<ı,,

2 Kendi Mazeret Hastalığını >-^§?'?SÎM-

VJÎ.^:* W jl.. , ıİ. l» \ •!. \ ^ '• •î'''vl' J'-"-''1-' " *V ' ' *!•>•*'•'

aviBt.....,.„.;,:.,.*.,...t:.....:.....::«..,
17
38

3 Güv^n' Sdğlayip Korkuyu? YeHW

':-;y-*;-.••;•; -4 * '.v * *' i'..vv!:i.O VV;.'\!5\ ••'^.v;-!

4 Büyük t^lünrae.....Ü.,.;,

6 Ne Olduğunuzu DtSîşünüyorsanız, Osunuz..'.....,

...111

''\^y't"'^f^''i^"'-:'^^İ^İ'''^

7 Çevreni Yönetr Birinci Slhtf

8 Tutumlarını?»Ş^den ,Taoa Ol^n,»».....,.....—• ••••149

^ ^ ;.'.' v. -f.'"''.' ''" •''-.-:"•"•.:';;r"'\':'^;^':
'.'•*>"'^:İ'.:^'?İ5^rs,-: T\îxi

9 İnsanlara Karşı Olumlu Düşün,,.û.*;,'.,.,.,;,.;,.....^..,.174

10 Aktif Olma Alışkanlığı Edinin.....,.....,...,....191

11 yenilgiyi Zafere Dönüştürme.....i.,.,.....,,,..212

12 Büyümenize'Yardırncı Olacak Hedefler Belirleme ..227
13' Bir Lider GibkDüŞÜhmö.....^...247

Davidra İçin

Altı yaşındaki oğlumuz David, anaokulunu bitirdiğinde kendini büyümüş hissediyordu. Ona büyümesini bitirince ne olmayı planladığını sordum. Davey bir an için bana dikkatle baktı ve cevapladı: Baba, ben profesör olmak istiyorum."

"Bir profesör? Ne profesörü?" diye sordum.

"Şey, baba," diye karşılık verdi, "sanırım Mutluluk Profesörü olmak istiyorum."

Mutluluk Profesörü/ Oldukça harika bir emel, siz de öyle düşünmüyor musunuz?

O halde bu kitap, David'e, büyük hedefi olan güzel çocuğa ve onun annesine adanmıştır.

$^-$rt$^

«ft?Jiş#l^

y^&^^^j^ğ^^j^ll^^^^^^^^^^^ '' •
I^^İŞ^^

fial||$l^||^^ '

:ti|B;!)^^

||^^
'!l!^

jjt^İJ^^^

^ff^l§

l «

.

l^ '{.

|ı?|^

vııı

"Peki arkadaşlar, Harry sizden beş kat daha mı fazla çalıştı? Hayır, raporlarımıza göre bu da değil. Aslında pek çoğunuzdan daha fazla izin kullanmış.

"Harry'nin bölgesi daha mı iyiydi? Yine, hayır demek zorundayım. Müşterilerin ortalaması hemen hemen aynı. Harry'nin eğitimi mi daha iyiydi? Sağlığı mı? Yine hayır. Harry herhangi bir kişinin olabileceği kadar ortalama birisidir. Bir şey hariç."

"Harry ile diğerleriniz arasındaki fark," dedi genel müdür yardımcısı, "beş kere daha büyük düşünmesi."

Daha sonra yönetici, başarının kişinin beyninin büyüklüğüyle değil, düşüncelerinin büyüklüğüyle belirlendiğini söyleyerek konuşmasını sürdürdü.

Bu ilgi uyandırıcı bir düşünceydi. Ve içimde yer etti. Gözlemlerimi sürdürdükçe, daha çok insanla konuştukça, gerçekte başarının gerisinde ne yattığı daha da netleşiyordu. Geçmişte yaşanmış olaylarla ispat ettik ki, banka hesaplarının büyüklüğü, mutluluk hesaplarının büyüklüğü, kişinin genel tatmin olma hesabının büyüklüğü, kişinin düşüncesinin büyüklüğüne bağlıdır. Büyük düşünmede bir büyü vardır. ;

"Eğer Büyük Düşünme bu kadar çok şeyi yapıyorsa, neden herkes büyük düşünmüyor?" Bu soru bana birçok kere soruldu. İnanıyorum ki cevap şu: Hepimiz, çevremizde farkında olduğumuz ve olmadığımız birçok düşüncenin ürünüyüz. Bu düşüncelerin çoğu da küçüktür, büyük değil. Çevreniz sizi İkinci Sınıf Sokağı'na sürüklemeye, çekmeye çalışmaktadır. Hemen her gün şu sözle karşılaşırsınız: "Ortalıkta çok fazla şef, çok az kızılderili var. Bir başka deyişle, lider olmanızı sağlayacak fırsatlar artık yok, şeflik konusunda fazlalık var, o nedenle küçük bir adam olmakla yetinmeye çalışın."

Fakat bu "çok fazla şef" fikri gerçekle bağdaşmamakta. Hangi meslekte olursa olsun önde gelen kişiler bana dedikleri şeyi size de söyleyeceklerdir: Sorun aslında gereğinden çok fazla kızılderili olması, ama buna karşılık neredeyse yeterli şefin olmamasıdır.

' •••'/ Bu Mç^k ve dair titifa 0Vre başka şeyler de söyle/, "Herşey olacağına4 varır" veya ^'K^d'eflnl^ âföin köntföjiirtı dışındadır" veya "Kaderinizin tamamiyle başka şeylerin kont-rolü s altındadır? der.iO nedenle o düşleri, daha gükel evi> ço-cukları »Özel kolejleri göndermeyi unutun. Kaderinize boyun ej^n. Yatın ve ölmeyi'bekleyin. " f ,v;»v, : ; ^,1 ;^

§v> öürnleyl dü^nâyan vaV mi? «B^fâtl/kar^lığîncUr Öde necek bedele 'değmez,'''Sariki zirtfeyfe tı)4makîll$n rtlhunÜ, ^lle iljay^tın.ij bilincini, değerlerini satmak ger^yçı-muş gibi. Ama erkte bari.krılık oja/ajt^ir bedel iste,tnez. Iferi

'

v Sur çevre yine-bizfc hayattaki zirve noktalara ulaşmak Içih çok fazla rdkabet olduğurtu Söyler. Peki», gejrçektşn rekabet var mı? Bif'lşV alma

yöneticisinin bana, dediğitte göre, yıld»! lÖtOÖO dolar ödedikleri nişler''içifi başvuranların» say&ı yılda 50.000 dolar ödedikleri ister için başvuranlardan 50 ile 250 kefe daha fazlaymış» Bu de'ntektif ki 4kin& Sınıf Sokağı'ndakt işler için olahsrekal>^c»Biriör0i .Sınıf Çâddesi'ndekine oranla enj az 50 mislidir. ;:'•'•::'•. f'j$*'fe K <^ '<$& ^ r^%*4î<^;i/'^f.-'H , Şüyük Düşünmenin Büyüsü'nü destekleyen temel kural ve kavramlar"en"yük&ek soy^ğaçlaffîiclln ge!lmâk*te/dir: Yeryü+ zünde yaşâmıl^n'^pkerv^efl ^ÖyÜ^^duiünön bilgelerden. "Kiş^i kalbinde âÜ^üiiâü'^^glbid/H sdiy^ yazaft Davud Pey-

rin, tyÖ^lp»ii görönl^lr^diy^h yfamorı', t$ıp Cennet kitabında "Afıl'kendirîe alt bir*yerdir ve orada cehennemi cen-J net jVeya cenneti cehennem yapabilir" diye yazan Milton, "iyi veyb kötü bir şey yçktur, Bidece ^düşünx;e onu öyle yapar" diyl gö2lem<|e, Bulunan Sh^espşare gfm şaşılacak ^ derecede zekf bilgelerden. "*' '' ", *1A 'u'•:'"" V;jv

î P^Jsl*b,Wfiun kanıtıvftedlr? UMa »düşünürlerin hak, lı oldu-ğunu tıeröden biUyoruz^Yejfind^ ^oâUlar. ÎCanıt, çevremiz-deki seçilmiş insanların yaşamlarında, bulunabilir, Bu kişiler' başarmayı, tüstesinden gelmeyi, mutlu olmayı elde ederek bü-yük düşürtmenin büyüsel bir anlamı olduğunu ispat etmiştir.

Burada belirlediğimiz bas^t adımlar, denenmem^ teoriler değildir, Bunlar tahmin veya fikirler de değildir. Bunlar

hayatta kanıtlanmış yaklaşım ve evrensel olarak uygulanabilir adımlardır. Bu adımlar işe yarıyor, büyüsel olarak işe yarıyor.

Bu sayfayı okuyor olmanız da büyük başarılarla ilgilendiğinizi kanıtlamakta. Arzularınızı gerçekleştirmek istersiniz. Güzel bir hayat standardınız olsun istersiniz. Bu hayatın, hakkettiğinize inandığınız güzel şeyleri size sunmasını istersiniz. Başarıyla ilgileniyor olmak harika bir özelliktir.

Hayranlık verici bir başka özelliğiniz daha var. Şu an bu kitabı ellerinizin arasında tutuyor olmanız şu gerçeği gösteriyor ki, gitmek istediğiniz yere giderken size yardımcı olacak aletleri arayacak kadar zeki birisiniz. Bir şey inşa ederken -araba, köprü, evr aletlere gereksinim duyarız. Birçok insan başarılı bir hayat inşa etmeyi denerken, kendisine yardımcı olacak birçok aletin olduğunu unutur. Ama siz unutmadınız. O halde sizde bu kitaptan elde edilecek gerçek yararı elde etmek için gerekli iki ternel özellik var. Daha muhteşem bir başarıya istek .duymak, bu isteği gerçekleştirmede size yardımcı olacak bir aleti seçebilme zekâsı.

Büyük düşünürseniz büyük yaşarsınız.

Mutluluk içinde büyük yaşarsınız.

Başarmış olarak büyük yaşarsınız.

Gelirde büyük. Arkadaşlıkta büyük. Saygıda büyük.

Vaatler için bu kadarı yeter.

Düşünmenin sizi nasıl büyülediğini keşfetmek için

hemen başlayın.

Büyük filozof Disraeli'nin şu düşüncesiyle başlayın:
"Yaşam küçük olamayacak kadar kısa."

BU KİTAP StZİN İÇİN
NELER YAPABİLİR?

Bu kitabın her böiüm$n4s o^

ve^tatmlni «J4e ed^mekidfi b^^r^şRnmenin, ,., ,,T

gücünden yararlanmanızı sağlayacak 4ü2in^ierc^ Icen4inî

ama daha önemlisi, her ilkeyi pratik durum ^yâ problemlere nasıl uygulayabilmeğinizi de net olacak göreceksiniz. Q halde şurtlftrıl

';• inancın gücüyle, baharı yönün4e atılım yapmak! \:, ; .; ;
Başarabileceğine inanarak başarmayı başarmak - ?''|:
inançsızlığı ve onun yarattığı olumsH?*g^cü yenme k *
Büyük inanarak büyük sonuçlar ajmak , ^|j * •

Aklınızın olumlu düşünceler ».gretmesini^ sağlamak . < ;
inanç gücünü geliştirmek ; v .'.;-.•*• ' ^ ''•.-• ':\- ı ;;
Somut bir bas.ari*inşa programı planlamak. V :;;.•;,'•;;
Kendini başarısızlık hastalığı olan1 mazeret bulma alışkan-

lıklarına aşılamak ' ' «1 tf r';'-;, ., ,.{f^/ , î^';':/^:;

Tutumunuzda yatan gizi öğrenmek ' • ;vt-^^ v.; > ;

xü

Sağlık mazeretlerinin üstesinden gelmek için dört olumlu adımı atmak

Düşünme gücünün saf zekâdan daha önemli olduğunu keşfetmek

Sadece bilgi depolamak için değil, düşünmek için aklı kullanmak

Zeka mazeretlerini iyileştirmek için üç kolay yolda usta olmak

Yaş probleminin üstesinden gelmek -çok genç veya çok yaşlı olmamak

Şans mazeretlerini kuşatmak ve kendine iyi şansları çekmek
Korkuyu iyileştirmek ve güveni inşa etmek için aktif olma tekniğini kullanmak

Güven deponuzu arttırmak için belleğinizi yönetmek
Öteki-insanlar korkunuzu yenmek

Kendi vicdanınızı tatmin ederek kendine güveninizi arttırmak
Güvenle hareket ederek güvenle düşünmek
Güveni inşa etmek ve korkuyu yıkmak için beş olumlu adımı öğrenmek

Başarının düşünme kapasitenizle ölçüldüğünü keşfetmek
Gerçek ölçünüzü belirlemek ve sahip olduğunuz avantaj-ları öğrenmek

Gerçekte olduğunuz kadar büyük düşünmek
Dört belirgin adım ile büyük düşünürlerin kelime hazine-sini geliştirmek

Gelecekte ne yapılabileceğini göz önüne getirerek büyük düşünmek

Nesnelere, insanlara ve kendine değer katmak
"Büyük Düşün" bakışım elde etmek

Önemsiz ayrıntıları aşarak düşünmek ve önemli olana konsantre olmak

Kendini test etmek -kendi düşüncenizin ne kadar büyük olduğunu öğrenmek

İşleri yapmada yeni ve daha iyi yollar bulmak için yaratıcı düşünceyi kullanmak

vtftt

f; . Yapılgbiteeeğiae inanarak y&mt^$üs?ü ««U$rjo»& ı ;*•;'
f Geleneksel düşünceyle, mücadele etmek ' r s, %;-
%.;• Yaratıcı güeü «açarak ıdaha, çok ve daha iyi\yap^nak<- ' ; 3;

• Kulakları Ve zihni açarak yaratıcılığı güçlendirmek 'için üç

anahtarı kullanmak f uV* .' aw <, m • •> >s f •'»%;••' •.*;.'•

• .Düşünceyi genişletmek .tve* zihni g"ayrötef^tiirmök»«>/ ! •' *
« Fikirlerden ^atarlanmak/v© t>rilançg«ljiştiılrftek ^<i^^V ' r'

• önemli görünmek •.•;••;• ..->/•,.' '.»i'>-; ü'^ü <,§ > • . iiu >>;••'
l»1;. İşinizin ön.ertli*olîd«ğuiiu düşüftef«^. önemli olmak ^ •'.«
«Kendinize özgü "Kendini Kendine^atm^reklârrtiftî oluşr

turmak .._,•- .i "•'.. :' ' HI;,'.: "û4';;.:; ,' »'! ltf« » n* 'K-» >*;'•

• Düşüncenizi terfi. etÖrmeb*ön^mll inisanlor'gibit düşünmek

-*. A Küçük insanların sfei'gerl süfüklişnıdâyıdehfkorünmak

• İş ortamını yönetmek ^J"! 5li^' «A'., s

• '"Boğ "zarriânlârdrf böf

• Düşünce

;:»;:.:.' Yaptığınız

• Gerçek şevkin gücünü

« "önce HizrHer' iaVrthı ^Id^^er^dâHâ'ball ölrnak ')
.• , Diğer insanlara kar§rd6g%iaiş$ni6e!lel Beil^e^k'enlarfh

' ides^'ğMl'tözanmâM^ & $% W €| J ' ö ^.^^? "*'"
* Kendini kaldıracak kadar hafif W4röfge^e%k'!'4aha çok
rl'i>f'-vil t ^ ' •«" ' j '/f' > *!'" "

':* inöanlar hakkında sadece güzel şeyler
'W de \itiMrtlalMK-' rl'-! '• fl v^-ı^m > '>3 *
.* . Bol sohbet yapmada pratik yaparak" arfeadVş1 kaz'â'n'ftiâlc
• Kaybettiğini^ ve^ bir^gille1 ka^la'^miîlda Bile büs-

' * '

• Aktif olma ahşkanljğı elde etmek v ^ ' i! IM* y >f rilf

• Düşüncelerinizle ilgili olarak bir şeyler yapmak için aklınızı toparlamak

• Korkuyu tedavi etmek ve güven kazanmak için faaliyette bulunmak

• Zihin eyleminin gizini keşfetmek

• ŞlMDl'nin büyüsünden yararlanmak

'• Sesini yükseltme alışkanlığında güçlenmek

• Girişimciliği geliştirmek

• Kaybetmenin zihnin bir durumundan başka bir şey olmadığını keşfetmek

• Her engelden bir şey kazanmak

• Kendini yapıcı olarak eleştirme gücünü kullanmak

• Sebat ve denemeyle olumlu sonuçlar elde etmek

• Her durumla ilgili iyi bir yan bularak cesaretinizin kırılmasını mağlup etmek

• Hayatta nereye gideceğinizle ilgili net bir çözüm bulmak

• Bir plan kullanarak on yıllık amacınızı belirlemek

• Başarıyı öldüren beş silahtan kaçınmak

• Kesin hedefler belirleyerek enerjiyi katlamak

• İşleri yapmanızda size yardımcı olacak hedefler belirlemek ve daha uzun yaşamak

• Hedeflerinize otuz günlük geliştirme kılavuzu ile ulaşmak

• Gelecekteki kâr için kendine yatırım yapmak

• Liderliğin dört kuralını öğrenmek

• Etkilemek istediğiniz insanlarla fikir alış verişinde bulunma gücünü geliştirmek

• "însan-olmak" yaklaşımını kendi lehinizde kullanmak

• İlerlemeyi düşünmek, ilerlemeye inanmak, ilerlemek üzere öne atılmak

• İlerleyici bir düşünür olup olmadığınızı öğrenmek için kendinizi test etmek

• Yüce düşünme gücüne hafifçe dokunmak

• Büyük düşünmenin büyüsünü yaşamın en önemli zamanlarında kullanmak

BAŞARABİLECEĞİNE İNANIRSAN
BAŞARIRSIN

l'.i'.i''*''it'-'!' '"•'.? '•'!' .(•."'. :•! >-:•','. b* * JV** '* V* '
fVî I ,J"rİ ' "i*.*! j-1 »ı* < .••; ;"K-'"-';

İ-':' f -.

^-* >i.-
»•.<> t î , t

,..... ,...,.,.....w,^ „ _.....„,.„„ .,,^,-,^,,,i, ,...„-,..,..,,.

mad(di güvence, çocttKlara îier|e|rih:4terîHyisinli sağlamak gibi.
rır takdir edllfnek) liderlik, iş ve sosyal hayatınızdaki

sürekli olarak dana çok gerçek f^tjj^lJtuk ve doyum pulmak,
hayatı size bağlı olanlar için daha <k>k şey yakmak derriesktir/

; •>>«>

k^ndilerirte *v6rebji
leceğinîn en iyisini ister. Kimse^slttlrîntiföen ^k>^wm, sıradarı

bir hayftt^ürfür^|H ÎW^, ,|C^

hissetmek vfM sş^e^varn^rjft» ;Y^

'•' .•'''• '"•.. "•''".' .•'..' '-Vı ••/ '••• .'•-:'-. . '•''•:'.'.'')
.•'.', *-.,.'.'. -.'.''- •'":','.* '*ü'.

Büyük Düşünmenin Büyüsü

inanın, gerçekten inanın,

bir dağı yerinden oynatabilirsiniz, bunu yapabilirsiniz.

Pek çok insan bir dağı yerinden oynatabileceğine inanmaz.

Bu nedenle pek çok insan bunu denemez.

Çeşitli vesilelerle birilerinin şöyle dediğini duymuşsunuzdur: "Dağa sadece 'Dağ, yerinden oyna' demekle dağı yerinden oynatabileceğine inanmak çok saçma. Bu olanaksız bir şey."

Böyle düşünen insanlar inançla arzu etmeyi karıştırıyorlar. Evet doğru, arzu etmekle bir dağı oynatamazsınız. Veya kendinizi bir üst düzey yönetici ofisinde bulamazsınız. Arzu etmekle beş tane yatak odası, üç tane banyosu olan bir eve veya yüksek bir gelire sahip olamazsınız. Arzu etmekle kendinizi liderlik pozisyonunda da bulamazsınız.

inanmak ile bir dağı yerinden oynatabilirsiniz.
Başarabileceğinize inanarak başarıyı elde edebilirsiniz.

inanmanın gücünde büyüsel veya
. mistik bir anlam yoktur.

inanmak şu şekilde çalışır, inanmak, "Kesinlikle-Yapabi-leceğimden-Eminim" tavrı, yapmak için gerekli olan güç, beceri ve enerjiyi üretir. "Bunu-yapabilirim"e inandığınızda "bu-nasıl-yapılır" gelişmeye başlar.

Her gün tüm ülkede genç insanlar yeni işlerde çalışmaya başlıyorlar. Hepsi de tyr gün onları zirveye götürecek başanya ulaşmayı arzu ediyor. Ama bu genç insanların büyük çoğunluğu onları merdivenin üst basamaklarına ulaştıracak inanca sahip değil. Dolayısıyla zirveye ulaşamazlar. Yükseğe tırmanmanın imkânsız olduğuna inanarak, onları en yükseklere götürecek adımları keşfedemezler. Onların bu davranışları ortalama bir insanın davranışı halini almaktadır.

Fakat bu genç insanların küçük bir kısmı başaracaklarına gerçekten inanırlar, işlerine "Ben-zirveye-gidiyorum" tavrıyla

.•'•;..-•. •• . .;• .*•;•.'• '" it j':»!.'.'. •• .-"'..i-1 "_ ..:.•<• ,-• .V-i'' •••*'-' *3tj" •'•

yaklaşır ve bu inançla zirveyi'ulaşır-laf.ıBaşamcaklaı'ına inaı|a-fak *ki bu imkânsız 'değildir-*bu fdçuklaf ölguri yöneıMerin davranışlarını gözlemler*-vö1'incelerler. B$ş&r% - insanların problemlere nasjl yaklaştıkları ye1 nâ^ılf karar î aldıklarını';* nirler. Başarılı insanların tavırlarını gözlerler.

inanan ki§il&rtn mp®tm<$atar;

Tanıdı$trn gVnç |)irxbayanjkl Vnl ^n»ce raobji evj^sr satpjık üzere bir s^fış firması'kurniaya karlır Vermişti, oirçok kişi ona böyle bir- şey yapmamağına çünkü yapamayi'cağını > tavsiye etti. Birikmiş parası .0<000kd9la«rt Çındaydı ve^butip" bir'Vafi* nm^ için i gereken sşrrnayönln buttdan kat; kat» fa^lâ olduğu yolunda tavsiyeler âlmışjtı. Ayrıca, onaf "Bfek, 'ne k$dar röka+ betçî1 bir ortam"' diyeı tavsiyede bulunaanlar^dar^öldu, yanı sıra f tşi yönetmeyi bir, kenara bırak,' r^db^Hev 8atma nusunda^eıgibl bir 'pratik tejCrÜben.'varlki?'* diy«ısoftlular verenler, -Fakat genç ıbayamn içinde inariç ve başarma

rdı. Çabucak se,rmayesinr}n yefer$iz kaldjğını, ççk ,faz a

u l P%fenı ^a-

dedi 4opla'dtın\ lüm^er^/^gMeHyor'ki

mobil ev endüstrisi yakında ço'k genişleyecek. BUnyn da öiş-' sind®> rakiplerimi inceledim. Biliyorum ki treylör satişını bu şehi|-de^h0rk^tön \iaha ' iyi> syapabiIİMm, Bazf hatalar ıyababi-lîrihj, bekliyor ama hM^'^rv^dÖkiTerirtlhilacağım." Ve aldı da< Sermaye 'bvlmsida'M^Ök W* ^rbblörn^aşadı. Onun bu igte başarılı olabileceği yönündeki nroıtiafc ve^orgulanamaz inancı

bjr

la(

olara

den

dplarır» %tündf degej< sa sürdün !2jvOÖO.ÖOÖ

'

:,' İnanç,

yapıto'f bulmak Ü?ere manız 4?aşkalarmm si^e1 *güv«n dü

4 Büyük Düşünmenin Büyüsü

Pek çok insan inanmaya fazla önem vermez. Ama bazıları, Başaristan'da oturanlar, önem verir. Daha birkaç hafta önce orta-batıdaki bir eyaletin karayollarında resmi görevli olarak çalışan bir arkadaşım bana bir "dağı-oynatmak" deneyimini nakletti..

"Geçen ay," diyerek arkadaşım anlatmaya başladı, "bölümümüz bazı inşaat şirketlerine bir yazı göndererek otoyol inşa programı çerçevesinde sekiz yeni köprü tasarımı konusunda firma seçme yetkisine sahip olduğunu bildirdi. Köprüler 5.000.000 dolara inşa edilecekti. Seçilen inşaat firması da tasarım çalışmasının karşılığı olarak yüzde 4 yani 200.000 dolar komisyon alacaktı,

"Bununla ilgili olarak 21 inşaat firmasıyla konuştum. Eh büyük dört tanesi derhal teklif sunmaya karar verdi. Diğer 17 firma küçük şirketlerdi ve her birinde çalışan mühendis sayısı 3 ile 7 arasındaydı. Projenin büyüklüğü bu 17 şirketten 16'sının gözünü korkuttu. Projeyi incelediler, kafaları allak bullak bir halde, 'Bu iş bizim için çok büyük. Keşke yapabileceğimizi düşünebilseydik ama denemeye kalkışamayacağımız kadar büyük dediler.

"Fakat bünyesinde üç mühendis bulunan küçük şirketlerden biri planlan inceledi ve 'Yapabiliriz. Teklifimizi sunacağız' dedi. Nitekim işi aldı/lar."

Dağlan oynatabileceklerine inananlar bunu yapar.

inanmayanlar yapamaz,
tnanç, yapma gücünü harekete geçirir.

Aslında yaşadığımız bu modern zamanlarda inanç, dağlan oynatmaktan çok daha büyük şeyler yapıyor. Bugün uzay araştırmalarımızın en zorunlu etmeni -aslında tek zorunlu etmeni- uzayın incelenebileceğine olan inançtır, insanın uzayda seyahat edebileceğiyle ilgili kesin ve tereddütsüz inanç olmadan bilim adamlarımızın devam etme konusunda cesaret, ilgi ve hevesleri olmazdı. Kanserin tedavi edilebileceğine olan inanç sonuçta kansere karşı tedavileri üretecektir. Son zamanlarda, İngiltere ile Avrupa kıtasını birbirine bağlamak için

ingiltere Kanîalı'nın alımdan bir tünel t inşa etmekle»ilgll} ko nüşmalar vais Sonuçta böyle bir tünelin yapılıp yapılmayaöağı sorumlu insanların bunun yapılabileceğin^ inanıp inan'mama-larına bağlıdır •

'•-•^('^•'^'••'3^^^ -'"

Tüm önemli kitapların» oyunların, bilimsel keşiflerin <ar-djndaki harekefe geçirici g$ç ,ve enerji büyük sonuçlara i-r^nfnaktir,,şa§afiiı ta») ||^l p^şik or|atti^|$yonlann ardında da %anya ot^n. J^nÇjyajy^p jarda b'ulunaı* tejs; temel ve müt

,:tnamn,
başarabilirsiniz ve

^ hayatla V6 'Çspli w|s^Rlörde başarısı^ pl-muş birçok inşânla Kb^şt\m"m^^liMâ ilgili birçok söbep ve' bahane duydun.1 Ötşârı^râ ^î^rıjart* f^JStiğım konuşmalar ilerledikçe öfflllikl^ Ö^mlt bt^ey ı$g* çıkryördü, Başarısız olan kişi^iradari bŞpkJİ^ ^a âp'bir^ö^e başla1?: "Doğrus;u-nu söylemek gerekifse zaten bu fşirt "blacfâgını düşünmemişti^"» ll^^ha başlamadan $n,ce;'ba2ii ıın^şelferim vardı" veya

olmadığını gördüğümde ç^|,d9 şaşırmfdim," ;v

sanmtyomrıp'' tav n ba^atmzttğt getirin

su? bjr g'ö)Ç(üf|>.'^kll ,ijT«aWa4ı|inc|a ve ,rA.TJ^rr,.^ .^^»».p^,.,»,; bu iflH^çsjK^ğı Destekleyici §ebep"Jv,-'çekr$eye başlafA^rçök başar)[$ıİM|to, şcşrymlusu, tereddüt, ta^ûJ^anıak, btltyçfffhru fafârgta? ^^ıf[ge^ç^t0n başçınh olmayı istemeni® d^üı-tc.eî^i'idir,^ " '

Zaferi d$şürt$r&&n başnb olursun:

»•

6 Büyük Düşünmenin Büyüsü

Geçenlerde genç bir yazar ile yazma tutkusu üzerine konuşuyorduk. Bir ara söz bu alanda en başarılı isimlerden birine geldi.

"Oo," dedi genç bayan yazar " Bay X olağanüstü bir yazardır ama, tabii ki ben onun kadar başarılı biri olamam."

Onun bu yaklaşımı beni hayal kırıklığına uğrattı çünkü o ünlü yazarın daha önce bir şeyi belirtmiş olduğunu biliyordum. Süper-zeki veya süper-algı kabiliyeti olan birisi değildi. Kendine süper-güvenen birisi olmaktan başka süper-bir şey değildi. En iyilerden biri olduğuna inanıyordu ve bu nedenle hareketleri ve davranışları en iyisiydi.

Lidere saygı duymak iyidir. Ondan öğrenin.
Onu gözleyin. Onu inceleyin. Ama ona tapmayın.

Daha iyi olabileceğinize inanın.

Daha ileriye gidebileceğinize inanın.

İçinde en-iyi-ikinci tavn koruyanlar değişmez

olarak bir işi en-iyi-ikinci-yapan olarak kalır.

Şu şekilde bakın. İnanç hayatta yerine getirdiğimiz şeyleri düzenleyen bir termostattır. Orada, sıradanhkta, küçülüp gitmekte olan dostumuzu inceleyin. Değerinin çok az olduğuna inanır, bu nedenle çok az alır. Büyük şeyler yapamayacağına inanır ve yapmaz. Önemsiz biri olduğuna inanır, bu' nedenle yaptığı herşeyde bir önemsizlik damgası vardır. Zaman geçtikçe kendi içindeki inançsızlık bu dostumuzun konuşmasında, yürümesinde, hareketlerinde de kendini göstermeye başlar. Termostatını ileriye doğru ayarlamadığı sürece kendine olan saygısı gittikçe azalır. Böylece diğer insanlar bizi, biz kendimizi nasıl görüyorsak öyle gördükleri için, çevresindeki insanların da ona olan saygısı azalmaya başlar.

Şimdi diğer tarafa, ayarını ileriye doğru götüren kişiye bakalım. Çok fazla şeye değer olduğuna inanır ve çok fazla alır. Büyük, zor görevlerin üstesinden gelebileceğine inanır ve bunu yapar. Sanki yaptığı herşey, kendisini insanlarla olan ilişkilerinde ele alış biçimi, karakteri, düşünceleri, bakış açıları, herşeyi şöyle der: "İşte size bir profesyonel. Önemli bir kişi."

»7

Büyük dü§ünün. Termostatın^ ifaftye uyarlayın; '•'
Başannızif haşargçMmtâa çlpn a'ûrtyt^vç . >,
•••; v -saygılı inançla, atahbir biçimde başlatın
•tf&'K;.{ Büyük düşünün'ti® iyi~ettin, < /ı '^ğjjjf<

!i - •» }>$!'.;•'. .'•!./'• ,>'i?j"i'';/'.''•'; ••- ij-.,~ ^'•r'^r»;
'iiç.'rf-jli.' ;:«)>> v.';.-'.- .,..i İH

KJ. . „ Bifkaç yıl ö,nçeltCı©jtroit'tetbjr grup /şad^mın^ yaptığı^ pir ^^şıftadar^^o^nıai yan|n;|a gş}|f Çenoi^nj». tanktan, b,ir l&ey 'ile konuşmaya, .b^adım, Ba^a^Konu^ani!f}*gferçpkten,ço^.ff' ğşndinî^ B^rta'jsjr.kaç dakika\$y\mİÎjf misini^? Skinle ^ş}; birtecrübeml paylaşmayı*çok istiyorum," de,4i,*

B|rkşç
güzel, , bir kefeye yerleşmiş, t içecek,

'

. .. ,.,f . , ,,.,r r," diyerek'Söz* başladı,'''V

;'2;ın size Karşı ^âlişmas'ınü "izin 'tef-mök yerlndK^i2in i^in masını sağlama konusunda bu akgam Söylemiş' oldUkliıf

^plvgtıytmy^jdHtKfndjmjijşir^dşnlık dünya-

' •:i::- "Beil'de 'dirile1 rrifek' istedim, "»dediM/ "';^V-§ ;

' î- ?•''•.' Vı^M j *• s>f'ln; -' •* 4, ' s t i •''
';i'''-<..?'iHx'';-î.'';

: "Şey, d^ıha beş yıl önce, kendi başıma fıarçl yordum. Kalıpla* alet dökümti işinde çalışan sıradan^ birisi. QftâMmâ!%a#dar«lârdâ' örtülü1 WMı4yWıtt vardı, -Ama ideal hayattart cok'ü^a'kİı.'EvİmiSi ç^topktü^e istediğimin birçok ş"e^f|pİŞp| pİH'nW Vok^u^toftiîvfâMl^nu kîıtsasın,1 çok falla şijayeV'erm^di.^Ama Wrifö^ giziliydi vesmütlu> plfttâki-taft'lök kaderine 4>6yun^ eğmişti.- târminslzli^im içimde giderek ayüyördıî/ düzel kattWâ»ve"'lkt'ço%u|um

btşuâtûıŞaüı niha^fgöMüğühide içim

gûta hejf$ef^ök farklı," "diye deyâm 'etti, "Bugün k4'b>ir arâgi üzettn^*ur\ıia feü,2»el bif bvimiz ve bu-faya' birkaç yüz1 mil' kuzeyde îti'm yıl böyuft^a'lç'inde oturxıla|bi-lecek bir dd külÜberAtoHâlf; A^ffık ^çoolıklahmıii'lyi bir Mil*

da

8 Büyük Düşünmenin Büyüsü

hissetmiyor. Gelecek yaz tüm aile bir aylık tatil için Avrupa'ya gideceğiz. Gerçekten yaşıyoruz."

"Tüm bunlar nasıl oldu?" diye sordum.

"Bütün bunlar," diye devam etti, "bu gece kullandığınız 'İnanmanın gücünden yararlandım' deyimini kullanmaya başladığımda oldu. Beş yıl önce, burada Detroit'teki kalıpla alet dökümü şirketiyle ilgili bir işten bahsedildiğini duydum. O sırada Cleveland'de yaşıyorduk. Biraz daha fazla kazanırım ümidiyle işe bir göz atmaya karar verdim. Buraya pazar akşamının erken saatlerinde geldim. Ancak mülakat pazartesiden önce başlamayacaktı."

"Akşam yemeğinden sonra oteldeki odamda oturdum ve bir sebeple kendimden gerçekten tiksindiğimi hissettim. 'Neden?' diye sordum kendime. Neden başarısız bir orta sınıf örneğiyim? Neden ileriye doğru ufak bir adım olacak bir işi almaya çalışıyorum?"

"Bugüne kadar hâlâ beni neyin ittiğini bilmiyorum ama bir sayfa kâğıt aldım, yıllardır tanıdığım ve iş sorumluluğu ile güç konusunda beni geçmiş olan beş kişinin adını o kâğıda yazdım. İkisi daha iyi bir yere gitmiş olan eski komşularımdı. Diğer ikisi kendileri için çalıştığım arkadaşlarımdı. Sonuncusu da kayınbiraderim."

"Sonra -yine beni neyin bunu yapmaya ittiğini bilmiyorum- kendime bu beş arkadaşımın daha iyi bir işten başka, bende olmayan neye sahip olduklarını sordum. Zekâ konusunda kendimi onlarla karşılaştırdım ama dürüst olmak gerekirse beyin bölümünde benden daha üstün olduklarını göremedim. Aynı şekilde eğitim, namus veya kişisel alışkanlıklar konularında da beni yenemeyeceklerini söylersem yalan olmazdı."

"Son olarak, herkesin sıkça duyduğu bir başka başarı kriterine geçtim. Girişim. Burada kabul etmekten nefret ediyorum ama etmeliydim. Girişim konusundaki kayıtlarım başarılı arkadaşlarımın çok altında olduğumu

gösterdi."

"Saat sabahın üçü olmuştu ama zihnim şaşılacak derecede açıktı. İlk defa zayıf olduğum noktayı görüyordum. Şimdiye dek

iaşfe|te^^

İİk:;!^||fpp!!^

-*«««:;..iftAttfijt .^«».«.«mMjjl^.Mj..'»*),*:***»», •
^W»J^S4HV<'Ş:^«»'ı*w91* i»M**SilJ('*MS-'-':.S

Mğ^l^^S^Iİ^İİİmİ^nM^^^^

•"•''" ''';'''''W'';'1V''''''|$^İI^|^^

'''liffl^r^^fpi|p||^^||%;?;|^ ••;.''

'•^'":";iCB|:p4|!İ|^:^|ipp|^

!.^İ5^;^';!'^::.?*|:vAi;*Hi;lîj;^ŞİA;''«'Ş

„, ..M^Iİ^^I^î'i^^î''^!^!!!^:;^'

^|i||||İ|pl|||^p|^^

?İ!İşlö;îi&:''fi1;'sH?ifeığj|5t;^|if'5»|^ :'.

•l&tö||İ:||^^-:||^?||İ|^f|^M|^^ :•,.

İi:tt|^p|j^^p|:'|llİ|fj^^^^^^^K^^^^j^''j^jj&^:;:' ("

i ju^. .;iıi ^--^;;*-^H:J^||^

^|^|^^l||||i|||.jı^|^^

'"'v ''"''il^|||^te'||!p|«^iw^: ^5|0//;.,v:

.....!||||l^ •.:. •: • •

'İ^f^^^^^^^^j^l^^^f^xM>Siş^. '"••"..:

l^j^llOğÜ!^^ . :

|İ^ :

^|^p|||||J^||^^

tt.|OT w;^l@il --' •

i|

'*''•'. :';'$?^^
i.4^M::İ^ga^•A^:•;;î::i:f^^ifT.İİ:ı•i^]:F;^Ş••^^;;Mrl:VjJKks•;aia

10 Büyük Düşünmenin Büyüsü

Akimiz bir düşünce fabrikasıdır;
bir günde sayısız düşünce üreten verimli bir fabrika.

Düşünce fabrikanızdaki üretimin sorumluluğu iki ustaba-şındadır. Bunlardan birine Bay Zafer diğerine de Bay Yenilgi diyeceğiz. Bay Zafer olumlu düşünce üretmekten sorumludur. Kendisi, sizin neden yapabileceğiz, neden usta olduğunuz ve neden yapacağınız gibi sorulara cevap üretmede uzmanlaşmıştır.

Diğer ustabaşı, Bay Yenilgi ise olumsuz, küçümseyici düşünceler üretir. Neden yapamayacağınız, neden zayıf olduğunuz, neden yetersiz olduğunuz konusunda sebepler geliştirmede sizin uzmanınızdir. Uzmanlık alanı "neden-başarısız-olacaksınız" konusundaki düşünceler zinciridir.

Bay Zafer ile Bay Yenilgi'nin ikisi de söz dinler, itaatkârdır. Onlara ilgi gösterdiniz mi hemejı kaparlar. İkisinden birini harekete geçirmek için en küçük bir zihinsel koş-yakala işareti yeterlidir. Eğer işaret olumluysa Bay Zafer öne çıkacak ve işini yapacaktır. Benzer şekilde olumsuz bir s'inyal de Bay Yenilgi'yi harekete geçirecektir.

Bu iki ustabaşının sizin adınıza nasıl çalıştığını görmek i-çin şu örneği deneyin: Kendi kendinize "Bugün berbat bir gün" deyin. Bu işaret Bay Yenilgi'yi harekete geçirir ve haklı olduğunuzu size kanıtlamak için hemen bazı bilgiler üretir. Size havanın çok sıcak veya çok soğuk olduğunu, bugün işlerin kötü olacağını, satışların düşeceğini, öteki insanların bugün çok sinirli olacağım, hasta olabileceğinizi, eşinizin bugün mızmız bir gününde olacağını söyler. Bay Yenilgi oldukça etkilidir. Birkaç saniyede sizi satar. Gerçekten de kötü bir gündür. Daha siz bilmeden önce lanet, kötü bir gündür.

Ama kendinize "Bugün güzel bir gün" deyin; göreceksiniz, Bay Zafer harekete geçmek üzere işareti hemen alır. Size der ki: "Harika bir gün. Hava canlandırıcı, ferah! Hayatta olmak çok güzel. Bugün işlerinizin bazılarını tamamlayabilirsiniz." Zaten güzel bir gündü...

, •' Bay Yenilgice Say şrajthj^nede^atış nıty soylefkejı^B.ay, Zafer, yapabjjjiee^izi gö^e(rjıv/Bay Ye* nijgi basama plâc&gtm^ «kAnusujîdj^sizi ,^mir» j4£ıfekk<İn, Bay ,Zaier najstl b#şanü. olacağının,. yö^nü şt ^er, Bay

mükern-

çektir.

çok iş ^ri

(,, , ,

pratikte düşüncelerinizin- tümü olunıs,w^ bir^nltdtiğe sahip p|a* çaktır; v ' \ *•.•• ' ''••'.\:-.-;::\. "'..', -: ,•' . '; • ''•''• . ;

j 9na

pamayacağınızit uygun olmadığını, başarısız çiJacâgınızt, vb. söylemesine ihtiyacınız yçk. -Bay Yenilgi gitmek- istediğiniz yere ulamada ste« yardımcı bltmy«£sttjtaa gö^ sepetleyin

"'

' i Bay Zafert zari^n'y^z'd^^^Ûıide'lcullanm. Zihnitfize yen! 'bir Düşünce 'girdlğinâel&iy^afer'e" iş başı yapmasını söyleyin. Size nasıl başarılı olacağınızı gösterecektir. ;

•;:Y-eni endüstriler, yteni

\âf, "hepsi î d& fırsat denıektıı*. B^'iyt'hâb^r. Haya ttff1(cima için

enîmuhteşdm '
•/' ı.
'-- ' -

zeyde talep

etkile*

mede a
, kabiliyeti1

licterljk kapasitesinde ^lasmöî' yeren- toöarjdara, $te , iü©^i$yonlâJGtnı<dold.^fa<sak«J|i^irtlar s^

biri

de

'&& Ll&ç^jm^Mm W
Aip

'jfl

başarılı olamamaktadır. İnsanların büyük kısmı son yirmi yılın rekor imkânlarına karşı kendilerini sıradanlığın içinde bulmaktadır. Bundan sonraki patlama döneminde de pek çok insan endişe duymaya, korkmaya, yapmak istediklerini yapamadan, kendilerini önemsiz, saygıdeğer biri olmaktan uzak hissederek hayatlarında yavaş yavaş ilerlemeye devam edecektir. Sonuç olarak performansları onlara eften püften ödül ve mutluluklar kazandıracaktır.

Fırsatı ödüle dönüştüren kişiler (şunu söylemeliyim ki sizin bunlardan biri olduğunuza içtenlikle inanıyorum, aksi taktirde siz de şansa bel bağlar ve bu kitapla da ilgilenmezdiniz) başarılı olmak için nasıl düşünmeleri gerektiğini öğrenen akıllı kişiler olacaktır. v

İçeri girin. Başarıya açılan kapı her zamankinden daha açık. Adınızı hemen şimdi, hayattan istediğini alan seçilmiş insanlar grubuna dahil etmek üzere kayıt listesine yazın.

işte başarıya giden ilk adım. Çok temel bir adım

Birinci adım-. Kendinize inanın.

Başarabileceğine inanın.

İnancın Gücünü Geliştirmek

Aşağı'da inanç gücünü elde etme ve bunu geliştirmeyle ilgili olarak size kılavuzluk edecek üç madde yer almaktadır:

1. Başarıyı düşünün, başarısızlığı düşünmeyin. İş dünyasında, evinizde başarısızlık düşüncesini, başarı düşüncesiyle değiştirin. Zor bir durumla karşılaştığınızda 'Kazanacağım' diye düşünün 'Kaybedebilirim' diye değil.

Bir başkasıyla rekabet ederken 'Ben en iyisiyim' diye düşünün, 'Ben demodeyim' diye değil. Bir imkân doğduğunda 'Yapabilirim' diye düşünün, 'Yapamam' diye değil. Bırakın 'Başaracağım' adlı usta düşünce, düşünme sisteminizi kontrol altına alsın. Başarıyı düşünmek, başarı üretecek planlar yaratması için zihninizi koşullar. Başarısızlığı düşünmek de tam tersini. Başarısızlığı

inisin
13

dü'şünmek, zihni, 'başarısızlık üjetec<?kı,diğ<^ı düşünceleri ha-* rekete geçirmek üzer& koşullar, -••;, tkıı » •'•• : '</. S • ; .'- &&.!;;?;'

Baş^lvtn$a^üla» s%>errnftt 4e$l|er4ir

yardır. Ayfifia» basaüu^afe t^eli.ütöjjjne kî|f«'ltt»a)Miişti|>, nlj, insanlar kendilerine ve yapaklarına karşı bini^anç geliş

,

tirmlş olan alelade insanlardır, Asla -evet, asla- kendini?! za
salmayın?'^' ' / ' ;1 :^'

b,ü$ifc}ü§üîrte
çük başarılar ı
kü-

- §uınv d
^ftfütelflk
(daha zor olmadıkları keSindiıO-
' fikir' ve
dah», kolıydır

llE^çWi<ş şirketimin <b^fkaw Bay/ RaJphJ,

bis JicMik .konferansında şjSy4e

şirketi

için lidstolî»aya

ite ilgili $zfel bir^ ,

riz. .Hiçimse ^|l| başka^na $f|jâata$inj erarefmeyee^k.

alanda HirfenıftSj, v^ya< g0<te kalması o*

xamfttt» çalama, ve
kârl^k isteyen bir-şeydtr, Kims,e, Jj>w iW sizin için, yapamaz. " ş <

Bay
ve ,

şUkt^ dini işlerce,
sevjye,Ier§ gelmiş kisj^
büyüme 4>lb-

'

j ısanatî*/ ve
ler omya bilinçli ve^sürşkli, bk

-= Hejrh%|i 'bi ,

böyle bir:t$fögr»i^dır- üç şey yaJJr^alıdfelçörlk svnşalı (yani1, ne
Vapttalf), Âebt su;nrlftah?l('na'sü* yitpıfralı) ^ve üçüngü'sû sn-naVı
geçmelidir (yani ^onuç vermelidir). : ' '

arı'^fl kişimi e

başarılı ınsanlarili2 tutum *,v% t

gelirler? Diğer insanların saygısını nasıl kazanırlar? Onları sıradanlıktan uzaklaştıran nedir? Nasıl düşünürler?

Gelişim ve büyüme programının 'nasıl yapmak' kısmı, harekete geçmek için bir dizi kılavuz bilgilerden oluşur. Bunları kitabın her bölümününde bulabilirsiniz. Bu bilgiler çalışmayı yönlendirir. Bunları uygulayın ve sonucu kendi gözlerinizle görün.

Ya eğitimin en temel kısmı; sonuçlar? Özetlemek gerekirse, burada sunulan program bilinçli olarak uygulanırsa şu an imkânsız gibi görünen sonuçlan getirecektir. Parçalarına bölündüğünde başarı için kişisel eğitim programı size bir dizi ödüller kazandıracaktır: ailenizden daha derin bir saygı ödülü, arkadaş ve yakınlarınızdan takdir ödülü, yararlı biri olma hissi, statü sahibi olma ödülü, yüksek bir gelir ve yüksek hayat standartları ödülü.

Eğitimin denetimi kendinizdedir. Arkanızdan kafasını u-zatıp size neyi nasıl yapacağınızı söyleyen biri olmayacak. Bu kitap sizin kılavuzunuz olacak; ama sadece siz kendinizi anlayabilirsiniz. Sadece siz bu eğitimi uygulamak için kendinize emir verebilirsiniz. Gelişmenizi sadece kendiniz değerlendirebilirsiniz. Biraz sapma gösterirseniz, ancak kendiniz durumu düzeltebilirsiniz. Kısacası, daha büyük, daha da büyük başarılar elde etmek için kendi kendinizi eğiteceksiniz.

Halihazırda içinde yaşayabileceğiniz, egzersiz yapabileceğiniz, gerekli malzeme ile tamamen donatılmış bir laboratu-vara sahipsiniz. Bu laboratuvar çevrenizdeki herşeydir. Laboratu-varınız insanlardan meydana gelmiştir. Bu laboratuvar size tüm olası insan davranışlarını sunar. Kendinizi laboratuvarı-nızın bilim adamı olarak görmeye başladığınızda öğreneceğiniz şeylerin sınırı yoktur. Ödeyeceğiniz kira da, ücret de yoktur. Bu laboratuvarı bedava ve dilediğiniz sürece kullanabilirsiniz.

Kendi laboratuvarının yöneticisi olarak her bilim adamının yaptığı şeyi yapmak isteyeceksiniz: Gözlem ve deney.

Birçok kişinin, insanların neden öyle davrandıkları konusunda çok az şey anlıyor olmaları şaşırtıcı değil mi? Tüm

imsin

bazı insanların birçok arkadaşı var da v bazılarının birkaç -var? İnsanlar neden bir kişinin söylediklerini memnuniyetle kabul ediyor da, aynı şeyi söyleyen bir başkasını dikkate almıyor? C'l?:" '-•/•:•' ?'??&&;&

Eğitimden geçtikten sonra çok basit gözlem yapına aractltğtyla çok değerli dersler almış olacaksınız.

;:;«•: işte kendinizi eğitim görmüş iyi bir gözlemci yapmak içirt yardımcı olacak iki özel öneri: üzerinde ,Özel olarak 'çalışmak üzere bildiğiniz,

tanıdığınız'en başarılı ve en başarısız iki inşân seçin, Sonra kitabı okudukça başarılı arkadaşlarınızın başarı kurallarına nasıt bağlı olduklarını gözlemleyin. Ayrıca bu iki aşırı uç örnekler üzerinde çalışmak, bu kitapta ana hatty-rıyla belirtilen gerçekleri izlemenin bilgeliğini görmenizde size yardımcı olacaktır. ; ^ ; J : • ; ||- = :-;.A^

^ Bir başka kişiyle kuracağınız her iletişim size çalışmakta olan başarı geliştirme kurallarını görme fırsatı verecektir. Hedefiniz başarılı davranış ve tutumu alışkanlık haline getir-rpenizdîr. Ne kadar $o,k pratik yaparsanız açzu duyduğunyz şekilde davranm'anm doğal hale gelmesi o kadar çabuklaşır. / ^

Çoğumuzun hobi >olarak bazı şeyler yetiştiren arkadaşları vardır. Ve hepimiz şöyle dediklerini duymuşuzdur; "Bu* bitkilerin büyümesini izlemek heyecan verici, Şu gübreye ve suya nasıl cevap verdiklerine baksana. Bir hafta öncesine göre ne kadar büyümüşlef, değil mi?"-. ^ftŞ^^S.;'^ "V V:f:

: •,: İnsan doğa ile dikkatli bir işbirliği içine girdiğinde olacakları izlemek gerçekten hayranlık vefjcidir. Ancak bu heyecan, dikkatle idare etmeniz gereken kendi dtjgünce yönetim programınıza karşılık vermenizi izlemenin getirceği heyecanın

onda biri bile değildir. Gün geçtikçe kendinizi daha güvenli, daha verimli, daha başarılı olarak büyürken izlemek oldukça, eğlencelidir. Bu hayatta hiçbir şey -kesinlikle hiçbir şey- başarı ve kazanma yolunda ilerlediğinizi bilmenin vereceği tatminden daha fazlasını veremez size. Ve hiçbir şey olabildiğince kendiniz gibi olmaktan daha büyük bir meydan okuma olamaz.

KENDİ MAZERET HASTALIĞINI KENDİN TEDAVİ ET(*)

insanlar! Başarıya ulaşmay^ düşündüğünüzde, üzerinde çalışacağınız tek şey insanlardır. Başarı getiren ilkeleri keşfetmek ve bunları hayatınıza uygulamak için insanlar üzerinde çok dikkatle çalışacaksınız ve hemen başlamayı istiyorsunuz.

İnsanlar üzerinde çalışmayı derinleştirdiğinizde, başarısız insanların "zihin-öldürücü" düşünce hastalığından çektiklerini keşfedeceksiniz. Bu hastalığa excusitis diyoruz. Her başarısızlığın temelinde bu hastalık vardır. En sıradan insanlarda bile hafif dozda bulunmaktadır.

Mazeret bulma hastalığının, gittikçe bir yerlere yükselen insanla kendini ayakta zor tutan insan arasındaki farkı açıklayabildiğim keşfedeceksiniz. Kişi daha başarılı oldukça bahane bulma eğiliminin azaldığını da

göreceksiniz.

Ancak hiçbir yere gitmemiş ve herhangi bir yere gitme planı olmayan birisinin bunun nedenini açıklayacak sayfalar

'*' Yazar, "mazeret" anlamına gelen ingilizce "excuse" kelimesinden, "mazeret bulma hastalığı" anlamında "EXCUSITIS" kelimesini türetmiş, (ç.n.)

dolusu mazareti vardır. Sıradan başarıları olan kişiler neden yapmadıkları, yapamadıkları, olamadıklarını açıklamak konusunda çok hızlıdır.

Başarılı insanların hayatını incelediğinizde

şunu keşfedersiniz:--Sıradan bir insanın

öne sürdüğü tüm bahaneler, başarılı insanlar

tarafından da ileri sürülebilecekken, sürülmemiştir.

Şimdiye dek hiçbir başarılı iş adamı, asker, satıcı, uzman bir kişi veya herhangi bir alanda lider olmuş kişinin, arkasına sığınmak için bir veya daha fazla mazeret bulamadıklarını ne duydum ne de böyle biriyle tanıştım. Roosevelt tutmayan bacaklarının arkasına saklanabilirdi, Truman "kolej eğitiminin olmadığı" gerekçesini kullanabilirdi; Kennedy "Başkan olmak için çok gencim" diyebilirdi; Johnson ve Eisenhower kalp krizlerinin ardına saklanabilirdi.

Her hastalık gibi, mazeret bulma hastalığı da uygun teşhis konmazsa daha ağırlaşır. Bu düşünce hastalığının kurbanı o-lan bir kişi şöyle bir zihinsel süreç yaşar: "Yapmam gerektiği kadar iyi yapmıyorum. Kendimi korumak için olay esnasında başka yerde olduğumu ispatlamada neyi kullanabilirim? Görelim bakalım şunları: Kötü sağlık? Eğitim yetersizliği? Yaşlılık? Gençlik? Kör talih? Kişisel felaket? Eş? Ailemin beni yetiştirme biçimi?"

Bu başarısızlık hastalığının kurbanı kendine bir mazeret seçtikten sonra ona yapışıp kalır. Sonra da neden ilerleyeme-diğini kendisine ve başkalarına açıklamaya çalışırken bu bahaneye bel bağlar.

Kurban her mazeret buluşunda, bu mazeret bilinçaltında kök salar. Düşünceler, olumlu olsun olumsuz olsun, sürekli tekrarla beslenirse daha da güçlenir. Mazeret bulma hastası, başlangıçta mazeretinin aşağı yukarı yalan olduğunu bilir. Fakat bunu tekrar ettikçe, tamamen doğru olduğuna inanır. Olması gerektiği kadar başarılı olamamasının gerçek nedeni bu mazerettir.

O halde kendinizi başarıya götürecek kişisel düşünme programının birinci yöntemi, kendinizi başarısızlık hastalığı olan mazeret bulma hastalığına karşı aşılamak olmalıdır.

Mazeret bulma hastalığı, çok çeşitli biçimlerde ortaya çıkar, ama bu hastalığın en kötü türleri sağlık, zekâ, yaş ve şansla ilgili olanlardır. Şimdi.kendimizi bu dört yaygın rahatsızlıktan nasıl koruyabileceğimizi görelim.

Mazeret Bulma Hastahğmm En Yaygın Dört Türü

L "Ama benim saflığım bozuk." Sağlık mazereti kronik "Kendimi iyi hissetmiyorum" türünden, daha özel "Benim susu hastalıklarım var" türüne kadar çeşitlilik gösterir.

Binlerce farklı biçimde de olsa, "kötü sağlık", bir kişinin yapmak istediği bir şeyde başarısız olmasında, daha büyük sorumluluklar alamamasında, daha fazla para kazanamamasında, genelde başarılı olamamada bir mazeret olarak kullanılır.

Milyonlarca, milyonlarca insan sağlık mazeretinden yakınmaktadır. Ama, pek çok durumda, bu yerinde bir bahane midir? Bir an için bildiğiniz, tanıdığınız oldukça başarılı olmuş insanları düşünün; .sağlığı bir mazeret olarak kullanabileceği halde kullanmayan kişileri.

Doktor ve cerrah arkadaşlarım örnek bir yetişkin insan yaşamının var olmadığını söylerler. Tıbbi açıdan herkeste mutlaka bir sorun vardır. Birçok insan kısmen veya tamamen sağlık mazeretiyle teslim olur, "başarıyı-düşünen" insanlar hariç.

Bir öğleden sonra sağlığa karşı doğru ve hatalı tutumu gösteren iki deneyim yaşadım. Cleveland'deki bir konuşmamı henüz bitirmiştim. Çıkışta 30 yaşlarında bir adam benimle birkaç dakika özel olarak konuşmak istediğini söyledi. Önce toplantıyla ilgili olarak beni övdü, ancak sonra "Korkarım fikirleriniz kendimi daha iyi'hissetmemi sağlayamayacak" dedi.

"Biliyor musunuz," diye devam etti, "kalbimden rahatsızım ve kendimi sürekli kontrol altında tutmak zorundayım." Daha sonra konuşmasını dört doktora gittiğini ancak hiçbirisinin sorunu çözemediğini anlatarak sürdürdü ve ne yapmasını önereceğimi sordu.

20 Büyük Düşünmenin Büyüsü

"Doğrusu," dedim, kalp hakkında hiçbir şey bilmiyorum ama farklı mesleklerden kişiler de olsak üç şey yapardım. İlk önce bulabileceğim en iyi kalp doktoruna gider ve onun koyacağı teşhisi kabul ederdim. Şimdiye dek dört doktora gitmişsiniz ve hiçbiri de kalbinizde anormal bir şey bulamamış. O halde beşinci doktor son kontrolünüz olsun. Belki de mükemmel işleyen bir kalbiniz vardır. Ama kalbiniz hakkında endişe etmeye devam ederseniz sonuçta çok ciddi bir kalp rahatsızlığına sahip olabilirsiniz. Bir hastalık aramak, çoğu zaman hasta olmanıza neden olur.

"Size önerebileceğim ikinci şey Dr. Schindler'in Yılda 365 Gün Yaşamak adlı harika kitabını okumanızdır. Dr. Schindler bu kitabında hastane yataklarını işgal eden her dört hastanın üçünde aslında DSOH (Duygularının Sebep Olduğu Hastalık) olduğunu gösterir. Düşünsenize, şu an hasta olan

her dört kişiden üçü, eğer duygularıyla nasıl baş edebileceğini öğrenmiş olsaydı şimdi sağlıklı olacaktı. Dr. Schinder'in kitabını okuyun ve kendi 'duygu yönetimi' programınızı geliştirin.

"Üçüncü olarak da ölene kadar yaşamaya azmederdim." Bu dertli adama, yıllar önce vereme yakalanmış olan avukat bir arkadaşımın bana verdiği öğütü anlatarak konuşmama devam ettim. Bu arkadaşım denetim altında bir hayat yaşaması gerektiğini biliyordu ama bu durum onu hukuk alanında çalışmaktan, iyi bir aile yetiştirmekten ve hayattan gerçekten zevk almaktan alıkoymadı. Şimdi 78 yaşında olan arkadaşım felsefesini şu kelimelerle açıklardı: "Ölene dek yaşayacağım ve yaşamla ölümü birbirine karıştırmayacağım. Bu dünyada olduğum sürece yaşayacağım. Neden sadece yarı canlı olayım? Kişinin ölmek konusunda endişelenerek geçireceği her dakika aslında o kişinin ölü olarak geçirdiği bir dakikadır."

Bu noktada ayrılmam gerekiyordu; çünkü Detroit'e kalkan uçağa yetişmek zorundaydım. Uçakta ikinci fakat çok daha hoş bir deneyim yaşadım. Kalkışın gürültüsünden sonra, bir tik-tak sesi duydum. Şaşkın bir şekilde yanımda oturan adama dönüp baktım. Ses o taraftan geliyor gibiydi.

Koca bir gülümsemeyle bana baktı ve "Bomba değil, sadece benim kalbim," dedi.

Kendi Mazeret Hastalığını Kendin Tedavi Et 21

Elbette şaşırmıştım, o nedenle yaşamış olduğu şeyi anlatmaya başladı. Henüz üç hafta önce ameliyat olmuş ve ameliyatta kalbine plastik bir sübap konmuş. Bu tik-tak sesinin yeni doku yapay sübapı sarana dek birkaç ay devam edeceğini söyledi. Ona ne yapacağını sordum.

"Oo," dedi "büyük planlarım var. Minnesota'ya döndüğümde hukuk okuyacağım. Bir gün kamu sektöründe çalışmayı ümit ediyorum. Doktorlar birkaç ay hiçbir şeye aldırmamam gerektiğini ama daha sonra yeni bir insan gibi olacağımı söylediler."

İşte size kalp problemine karşı alınacak iki tutum. Birinci kişi, organik olarak bir problemi olup olmadığından dahi e-min değil, endişeli, canı sıkkın, yenilgi yolundaki duygularına destek verecek birilerini arıyor. İkinci şahıs, en zor ameliyatlardan birini geçirdikten sonra, iyimser ve bir şeyler yapmaya hazır. Fark, sağlığa yaklaşımda yatıyor.

Sağlık mazeretiyle ilgili doğrudan tecrübe sahibi olduğum bir çok deneyimim var. Ben bir şeker hastasıyım. Böyle bir rahatsızlığım olduğunu öğrendiğimde (yaklaşık 5000 enjektör önce) beni şu şekilde uyardılar: "Şeker hastalığı fiziksel bir durumdur; ama en büyük zarara yol açan şey ona karşı olumsuz tutum takınmaktır. Onun hakkında endişelenirsen gerçekten büyük sorunlarla karşılaşırsın."

Doğal olarak şeker hastası olduğumu öğrendiğimden beri, birçok şeker hastasıyla tanışma imkânım oldu. Size iki aşırı uçtan bahsedeyim. Durumu oldukça hafif birisi, yaşayan ölüler cemiyetinin bir üyesi oldu. Hava korkusu hiç aklından çıkmadığı için kendisini çoğunlukla komik bir şekilde kalın giysilerle sarıp sarmalar. Hastalık bulaşmasından korktuğu için burnunu çeken herkesten uzak durur. Aşırı hareketten korktuğu için neredeyse hiçbir şey yapmaz. Zihinsel enerjisinin çoğunu ne olabileceği konusunda endişelenerek harcar. Probleminin gerçekten "ne kadar berbat" olduğunu söyleyerek diğer insanların canını sıkar. Gerçek rahatsızlığı

şeker hastalığı değildir. Daha ziyade o bir hastalık hastalığı kurbanıdır. İşe yaramaz biri olarak kendine acımaktadır.

Diğer uç örnek, büyük bir yayın şirketinin bölüm yöneti-cisidir. Onun durumu gerçekten çok ciddidir; yukarıda bahsettiğim kişinin aldığından otuz kat daha fazla insülin almak zorundadır. Ama hasta olarak yaşamak istememektedir, işinden zevk almak ve eğlenmek için yaşamaktadır. Bir gün bana şöyle demişti: "Sakıncalı tabii, ama traş olmak da öyle. Kendimi yatakta düşünemiyorum. Bu iğneleri olurken, insülini keşfeden adamlara dualar ediyorum."

Oldukça tanınmış bir kolejde öğretmen olan bir arkadaşım 1945'te Avrupa'dan bir kolu eksik dönmüştü. Bu engeline rağmen John her zaman gülüyor, başkalarına yardım ediyordu. Neredeyse tanıdığım herkes kadar iyimser birisiydi. Bir gün o engeliyle ilgili olarak uzun uzun konuştuk.

"Sadece bir kol," dedi "Elbette iki tane olması bir tane olmasından daha iyidir. Ama sadece bjr kolumu kestiler. Ruhum yüzde 100 sapsağlam. Bu nedenle gerçekten çok müteşekkirim."

Bir organı kesilen başka bir arkadaşım da golf oyuncusuydu. Bir gün ona tek kolla neredeyse mükemmele yakın bir stili nasıl geliştirmiş olduğunu sordum, tki kolu olan pek çok golf oyuncusunun bu denli iyi oynayamadıklarını belirttim. Cevabı pek çok şey içeriyordu, "Deneyimim şu ki" dedi, "Tek kol ve doğru tutum, her zaman iki kol ve yanlış tutumu yener." Tek kol ve doğru tutum her. zaman iki kol ve yanlış tutumu yener. Bir an için bunu düşünün. Bu sadece golfte değil, yaşamın her alanında doğrudur.

Sağlık Mazeretinin Üstesinden Gelmek İçin Kullanabileceğiniz Dört Şey

Sağlık mazeretine karşı en iyi aşı şu dört dozdan meydana gelir:

1. Sağlığınız hakkında konuşmayı reddedin. Bir rahatsızlık hakkında, nezle dahi olsa, ne kadar çok konuşursanız, rahatsızlığınız o kadar kötüleşir gibi gelir. Kötü sağlık hakkında konuşmak tohumu gübrelemek gibidir. Bunun yanı sıra, sağlığınız hakkında konuşmak kötü bir alışkanlıktır, insanların canını sıkar. Kişinin ben-mefkezci ve yaşlı kız kurusu gibi

görünmesine neden olur. "Başarıyı-düşünen insanlar" kötü sağlıkları hakkında konuşma yönündeki doğal eğilimi yenen kişilerdir. Kişi sürekli şikâyet ederek biraz (bu birazın altını çiziyorum) sempati toplayabilir ama saygı ve bağlılık elde edemez.

2. Sağlığınız hakkında endişelenmeyi reddedin. Dünyaca ünlü Mayo Clinic danışmanı Dr. Walter Alvarez yakın bir zamanda şöyle yazmıştır: "Endişe duyan kişilerden her zaman biraz 'kişisel-kontrol' egzersizi yapmalarını isterim. Örneğin sekiz farklı röntgen tedavisinin mükemmel sonuçlar

vermesine rağmen safra kesesinde problem olduğundan emin olan bir kişiden röntgen çektirmeyi kesmesini istedim. Kalp derdi olan yüzlerce kişiden kardiyo çektirmelerine son vermelerini rica ettim."

3- Sağlığınızın şu anki durumuna samimi olarak müteşekkir olun. Eski bir deyişi burada tekrar etmek yerinde olacak: "Eski püskü ayakkabılarım olduğu için kendimi mutsuz hissediyordum; ta ki ayakları olmayan bir adamla tanışana dek." "Kendini iyi hissetmemek" konusunda şikâyet etmek yerine, şu anki kadar sağlıklı olduğunuz için mutlu olmak çok daha iyidir. Şu anki kadar sağlıklı olduğunuz için mutlu olmak bile yeni ağrı, sızı ve gerçek hastalıkların oluşmasına karşı sizi aşılamada yeterli güce sahiptir.

4. Kendinize daima şunu anımsatın: "Yorulmak hamlaşmaktan daha iyidir." Yaşamdan zevk alın. Onu harcamayın. Kendinizi bir hastane yatağında düşünerek yaşamayı reddedin.

II. "Ama Başarılı Olmak İçin İnsanın Zekâsı Olmalı." Zekâ mazereti ya da "Yeterince zeki değilim" lafı oldukça yaygındır. Aslında o kadar yaygındır ki, çevremizdeki insanların yüzde 95'inde değişen miktarda da olsa vardır. Diğer pek çok mazeretten farklı olarak, bu tür sorundan çekmekte olan insanlar bunu sessizce yapar. Yeterince zekâya sahip olmadıklarını açık olarak kabul edecek kişi sayısı fazla değildir. Daha ziyade bunu kendi içlerinde hissederler.

Çoğumuz zekâyla ilgili olarak iki temel hata yaparız:

1. Kendi zekâ gücümüzü küçümseriz.

2. Diğer insanların zekâ gücünü abartırız.

Bu hatalardan dolayı birçok insan kendisini ucuza satar. Zor durumların üstesinden gelmede başarısız olurlar, çünkü bu "zekâ ister." Ama zekâyı dert etmeyen bir başka kişi çıkagelir ve işi alır götürür.

Önemli olan ne kadar zekâya sahip olduğunuz değil, sahip olduğunuz zekâyı nasıl kullandığınızdır. Zekânızı yönlendiren düşünce, zekâ gücünüzün miktarından daha önemlidir.

Zekânızı yönlendiren düşünce,
zekâ gücünüzün miktarından daha önemlidir.

"Çocuğunuz bilim adamı olacak mı?" sorusunu cevaplarken, ülkenin önde gelen doktorlarından Edward Teller şöyle demiştir: "Bir çocuğun bilim adamı olması için parlak ve hızlı bir zekâsı olması gerekmez. Ne mucizevi bir belleğe gereksinimi vardır, ne de okulda yüksek notlar almaya. Önemli olan tek şey çocuğun bilime karşı büyük bir ilgisinin olmasıdır."

ilgi, heves, bilimde bile kritik olan f aktördür!

IQ'su 100 olan olumlu, iyimser ve işbirliği yapan kişi, IQ'su 120 olan

olumsuz, karamsar ve işbirliği yapmayan kişiden daha çok saygı görür ve daha büyük başarılar elde eder.

Bitene dek bir şeye -ufak bir iş, bir görev veya proje-bağlı kalmak, hiçbir şey yapmayan zekâdan daha çok ödül kazanır -bu hiçbir şey yapmayan zekâ deha seviyesinde de olsa.

Vazgeçmemek, yapabilmenin yüzde 95'idir.

Geçen yıl bir memlekete dönüş kutlamasında on yıldır görmediğim bir üniversite arkadaşımla karşılaştım. Chuck çok parlak bir öğrenciydi ve takdirnameyle mezun olmuştu. Son gördüğümde amacı Batı Nebraska'da kendi işini kurmaktı. Chuck'a sonuçta nasıl bir iş kurmuş olduğunu sordum.

Kendi Mazeret Hastalığını Kendin Tedavi Et 25

"Aslında," diye itirafta bulundu, ykendi işimi kurmadım. Beş yıl önce, hatta bir yıl önce bile, bunu kimseye söyleyemezdim, ama şimdi bununla ilgili konuşmaya hazırım."

"Şimdi dönüp de üniversite eğitimime baktığımda, bir -iş fikrinin neden yürümeyeceği konusunda uzman olduğumu görüyorum. Akla gelebilecek her türlü gizli tehlikeyi öğrendim, küçük bir işletmenin- neden başarısız olacağı hakkında tüm nedenleri: "Yeterli sermayen olmalı", "İbrenin doğru zamanda olduğundan emin ol", "Sunacağın ürün için yeterince büyük talep var mı?", "Bölge endüstrisi rayına oturmuş mü?" gibi kontrol edilmesi gereken bin bir türlü şey.

"Bana en çok acı veren şey ise bir işin üstesinden gelebilecek gibi görünmeyen ve üniversite eğitimi almamış pek çok lise arkadaşımın kendi işlerinde çok başarılı olmalarıydı. Ama ben, ancak ağır ağır yürüyebiliyorum, nakledilecek siparişleri kontrol ediyorum. Küçük bir işletmenin neden başarılı olabileceği konusunda biraz daha eğitim almış olsaydım bugünkü hayatımdan çok daha iyi bir durumda olurdum."

Chuck'ın zekâsını yönlendiren düşünce, Chuck'ın zekâsının miktarından çok daha önemliydi.

Bazı zeki insanlar neden başarısız olurlar? Yıllarca dahi denilebilecek bir kişinin yakınında bulundum. Soyut zekâsı çok gelişmiş olan Phi Beta Kappa, doğuştan çok zeki olmasına rağmen, tanıdığım en başarısız kişilerden birisidir. Çok sıradan bir işi vardı (sorumluluk almaktan korkardı). Hiç evlenmedi (birçok evlilik boşanma ile sonuçlanır). Pek az arkadaşı vardı (insanlardan sıkılırdı). Mal, mülk gibi şeylere yatırım yapmazdı (parasını kaybedebilir). Bu adam o muhteşem beyin gücünü başarıya ulaşmak üzere araştırmalara yönlendirmek yerine işlerin neden yolunda gitmeyeceğini ispatlamakta kullanırdı.

Beynindeki muhteşem kaynağı olumsuz düşüncelerin yönlendirmesinden dolayı bu adam kendinden çok az şey verir ve hiçbir işe yaramazdı. Oysa tutumunu değiştirse büyük şeyler yapabilirdi. Olağanüstü başarılar elde edebilecek beyni vardı ama yeterli düşünce gücü yoktu.

İyi tanıdığım bir başka kişi de, New York'un önde gelen üniversitelerinden birinde doktorasını tamamladıktan kısa bir süre sonra askere çağrılmıştı. Üç yılını orduda nasıl geçirdi? Subay olarak değil. Personel uzmanı olarak da değil. Bunların yerine üç yıl boyunca kamyon şoförlüğü yaptı. Neden? Çünkü herşeye karşı olumsuz tutumla doluydu içi. Askerlere karşı ("Ben onlardan üstünüm"), ordunun metotları ve prosedürlerine karşı ("Aptalca şeyler"), disipline karşı ("Disiplin benim için değil, diğerleri için"), herşeye karşı, kendisine karşı bile ("Bu cezadan kurtulacak bir yol bulamadığım için aptalın tekiyim") olumsuzdu. Bu adam hiç kimseden saygı görmedi. O engin bilgi hazinesi toprağa gömüldü gitti. Olumsuz tutumu onu sonuçta bir uşak haline getirdi.

Unutmayın, zekânıza yol gösteren düşünceler

sahip olduğunuz zekâdan çok daha önemlidir.

Bu temel basan prensibini doktora derecesi

bile değiştiremez.

Birkaç yıl önce Önemli bir reklam ajansının kıdemli yöneticilerinden Phil F. ile yakın arkadaş olmuştum. Phil, ajansın pazar araştırma bölümünün yöneticisiydi ve çok gösterişli bir işi vardı.

Phil'de zekâ var mıydı? Şüpheli. Phil araştırma tekniği konusunda neredeyse hiçbir şey bilmiyordu. İstatistik konusunda da. Üniversite mezunu değildi (yanında çalışanların hepsi üniversite mezunuydu). Phil araştırma işinin teknik tarafını biliyor numarası da yapmıyordu. Peki, o halde yanındakiler yılda 10.000 dolar kazanırken, onun 30.000 dolara layık görülmesinin sebebi neydi?

Phil "insan" sarrafıydı. Phil yüzde 100 olumluydu. Phil, insanlar kendilerini işe yaramaz hissettiklerinde onları teşvik ediyordu. Phil coşkuluydu. Coşku yaratırdı; insanları anlar ve onları neyin mutlu ettiğini gerçekten görebildiğinden dolayı onları severdi. Phil'in beyni değil ama bu beyni yönetme biçimi, şirkette IQ testinde onun üstünde olan insanlardan üç kere daha değerli kılmıştı onu.

Üniversiteye kayıt olan 100 kişiden ancak 50'den azı mezun oluyor. Bu konu çok ilgimi çekmişti ve bu nedenle büyük bir üniversitenin Kayıt Kabul Yöneticisi'ne bunun açıklamasının ne olduğunu sordum.

"Sorun yeterli zekâya sahip olmama değil," dedi. "Yeterli kabiliyetleri yoksa onları alamayız. Sorun para da değil. Bugün üniversitede kendisine mali destek arayan herkes bunu bulabilir. Gerçek sebep tutumlarda yatıyor. Profesörlerini, aldıkları dersleri veya sınıf arkadaşlarını sevmedikleri için kaç tane genç insanın üniversiteyi bıraktığını öğrendiğinizde şaşırırsınız."

Aynı sebep, olumsuz düşünme, en üst seviyedeki yönetici pozisyonlarının kapısının birçok genç yöneticiye neden kapalı olduğunu da açıklamakta. Yeterli zekâya sahip olamama değil; tatsız, olumsuz, kötümser, küçümseyici tutumlar binlerce genç yöneticiyi geri bırakmakta. Bir yöneticinin bana dediği gibi, "Yeterince zekâsı olmadığı için genç bir arkadaştan vazgeçmemiz oldukça az rastlanır bir durumdur. Neredeyse her zaman, asıl neden onun tutumudur." ,'

Bir keresinde bir sigorta şirketi, neden en iyi 25 acentanın toplam iş hacminin yüzde 75'inden fazlasını yaptığını, en kötü 25 acentanın da ancak yüzde 5'ini gerçekleştirdiğini bulmam için beni tutmuştu.

Binlerce personel dosyası dikkatle incelendi. Araştırma su götürmez olarak şunu kanıtladı ki, zekâ açısından kayda değer bir fark yoktu. Bundan başka, eğitimdeki farklılık satış başarısındaki farklılığı açıklayamadı. Çok başarılı ile çok başarısız arasında fark sonuçta tutıımlardaki farklılığa indirgendi, yani "düşünce-yönetimindeki" farklılığa. En üstteki grup az endişe duyan, daha coşkulu ve insanları gerçekten seven kişilerdi.

Doğuştan varolan kabiliyetlerin miktarını artırmak

konusunda çok f azla şey yapamayız,

ancak sahip olduğumuz şeyleri kullanma

biçimini elbette değiştirebiliriz.

28 Büyük Düşünmenin Büyüsü

Bilgi güçtür -yapıcı olarak kullanıldığında. Zekâ mazeretinin getirdiği bazı yanlış düşünceler de bilgiyle ilgilidir. Sık sık, bilginin güç olduğu biçiminde sözler duyarız. Ama bu cümlenin ancak yarısı doğrudur. Bilgi sadece potansiyel güçtür. Bilgi sadece kullanıldığı -ve sadece yapıcı olarak kullanıldığı- zaman güçtür.

Büyük bilimadamı Einstein'la ilgili bir hikâye vardır. Bir keresinde ona bir mil kaç feettir diye sormuşlar. Einstein'ın cevabı şu olmuş: "Bilmiyorum. Herhangi bir referans kitabından iki dakikada bulabileceğim gerçeklerle beynimi neden doldurayım ki?"

Einstein bize büyük bir ders vermekte. Einstein beyninizi
gerçekleri saklamak üzere bir depo olarak

kullanmak yerine onu düşünmek için
kullanmanın daha önemli olduğunu anlamıştır.

Bir keresinde Henry Ford, Chicago Tribüne gazetesini, o-nur kırıcı bir yayından dolayı mahkemeye vermişti. Tribüne Ford'u kara cahil olarak adlandırmış, gerçekten saygı duyulacak biç kişi olan Ford da, buna karşılık "İspat edin," demişti.

Tribüne Ford'a "Benedict Arnold kimdi?", "İç Savaş ne zaman yapıldı?" gibisinden birçok basit soru sordu. Çok az eğitim almış olan Ford bunların çoğunu cevaplayamadı. Sonuçta Ford iyice kızdı ve şunu söyledi: "Bu

soruların cevaplarını bilmiyorum, ama beş dakika içinde bilen birisini bulabilirim."

Henry Ford hiçbir zaman çeşitli konulardaki bilgileri öğrenmeye ilgi duymadı. Her büyük yönetici ne biliyorsa o da onu biliyordu: Bilgiye nasıl ulaşabileceğini bilme yeteneği, aklı gerçekleri depolamak için kullanmaktan çok daha Önemlidir.

Bir 'bilgi-deposunun değeri nedir? Kısa bir süre önce genç fakat hızla büyümekte olan bir imalat şirketinin başında olan bir arkadaşımla ilginç bir akşam geçirdim. Televizyon nasıl olduysa popüler bir bilgi yarışmasının yapılmakta olduğu kanaldaydı. Yarışmacı haftalardır elenmemişti. Her konudaki

sorulan cevaplayabiliyordu. Sorulardan çoğu anlamsız, abuk sabuk sorulardı. Yarışmacı, Arjantin'deki bir dağ ile ilgili zor bir soruyu da cevaplamıştı ki, arkadaşım bana baktı ve "Sence bu adama benimle çalışması için kaç para öderim?" diye sordu.

"Kaç para?" dedim.

"300 doların bir kuruş üstünde vermem -haftalık veya aylık değil, hayat boyu. Bu adamın numarasını verdim. Bu 'uzman' düşünemez. Sadece ezberleyebilir. Bu adam bir 'insan-ansiklopedi' ve 300 dolara oldukça iyi bir ansiklopedi satın alabilirim. Aslında belki bu bile çok fazla. Bu adamın bildiği şeylerin yüzde 90'ını 2 dolarlık yıllıklarda bile bulabilirim."

"Ben çevremde" diye devam etti, "problem çözebilecek, yeni fikirler üretebilecek insanlar isterim. Düş kurabilen, sonra da düşüyle pratik bir uygulama geliştiren insanlar; benimle birlikte para yapabilecek 'fikirlere sahip bir kişi. Bir 'bilgi-deposu bunu yapamaz."

Zekâ Mazeretini Tedavi Etmenin Üç Yolu

Zekâ mazeretini tedavi edecek üç kolay yol şunlardır:

1. Kendi zekânızı asla hafife almayın ve başkalarının zekâlarını gereğinden fazla büyütmeyin. Kendinizi ucuza satmayın. Sahip olduğunuz özelikler üzerine konsantre olun. Müthiş kabiliyetlerinizi keşfedin.- Unutmayın, önemli olan ne kadar beyniniz olduğu değildir. Önemli olan beyninizi nasıl kullandığınızda. IQ seviyeniz konusunda endişeleneceğinize, beyninizi kullanın.

2. Kendinize her gün sürekli şunu anımsatın: "Tutumum zekâmdan daha önemlidir." Evde olsun işte olsun olumlu tutumların pratiğini yapın. Neden yapamayacağınızı değil. Neden yapabileceğinizi araştırın. "Ben kazanıyorum" tutumu geliştirin. Zekânızı olumlu şeyler yaratmak için kullanın. Onu size kazanma yollarını bulması için kullanın, kaybedeceğinizi size ispat etmesi için değil.

3. Unutmayın, bilgileri ezberlemek yerine düşünebilme yeteneği çok daha değerlidir. Aklınızı yeni fikirler yaratmak

ve geliştirmek için, yapılacak şeyleri yapmada yeni ve daha iyi yollar bulmak için kullanın. Kendinize sorun: "Zihinsel yeteneğimi tarih yazmak için mi kullanıyorum, yoksa sırf başkalarının yazdığı tarihleri ezberlemek için mi?"

III. "Faydası yok. Çok yaşlıyım (veya çok gencim). Yaş mazereti, yani hiçbir zaman doğru yaşta olamama şeklindeki başarısızlık hastalığı, iki biçimde ortaya çıkar: "Çok yaşlıyım" ve "Çok gencim."

Her yaştan yüzlece insan hayattaki sıradan performanslarını şöyle açıklarlar: "Şimdi girişmek için çok yaşlıyım (veya çok gencim). Yapmak istediğim şeyi yapamam ya da yaş özürümden dolayı yapabilecek durumda değilim."

Aslında, sadece pek az insanın yaş bakımından problemlerinin olmaması çok şaşırtıcı. Ne yazık. Bu mazeret binlerce kişiye gerçek fırsat kapılarını kapatmakta. Doğru yaşta olmadıklarını düşünüyorlar ve bu nedenle denemiyorlar bile.

"Çok yaşlıyım" türü, yaş mazeretinin en yaygın olanıdır. Bu hastalık ustaca yollarla yayılır. Büyük bir yönetici hakkında bir TV filminde, şirket birleşmesinden dolayı işini kaybetmiş ve yaşlı olduğu için de başka iş bulamayan bir adamın hikâyesi anlatılır. Bay Yönetici aylarca iş arar, bulamaz ve sonuçta bir an intiharı bile düşündükten sonra olaylara mantıklı bakmaya karar verip hâlâ ayakta olmanın iyi olduğunu görür.

"Neden 40yaşında işiniz bitiyor?" konusuyla

ilgili oyun ve haberlerin popüler olmasının

nedeni, bir mazeret arayan endişeli zihinleri cez-

betmeleridir, yoksa gerçekleri temsil etmeleri değil.

Yaş Mazeretini Aşmak

Yaş mazereti tedavi edilebilir. Birkaç yıl önce bir satış eğitim programını yönetirken hem bu hastalığı tedavi edecek hem de insana bir daha bulaşmasını engelleyecek bir serum keşfettim.

Bu eğitim programında Cecil adında bir katılımcı vardı. 40 yaşındaki Cecil bir imalat, şirketinin temsilcisi olmak istiyor arna çok yaşlı olduğuna inanıyordu. "Aslında," diye açıkladı, "Ta en baştan başlamalıyım. Ama bunun için de çok yaşlıyım. Yaşım 40."

Cecil ile "yaşlılığı" konusunda birçok kere konuştum. "Kendini hangi yaşta hissediyorsan o yaştasın" şeklindeki eski ilacı kullandım ama hiçbir yere ulaşamadığımı gördüm (çoğu zaman insanlar "Zaten kendimi yaşlı hissediyorum" diye cevap verirler).

Sonunda işe yarayan bir metot keşfettim. Bir gün eğitim toplantısından sonra Cecil üzerinde bunu denedim. Dedim ki: "Cecil, bir erkeğin üretken yaşamı ne zaman başlar?".

Birkaç saniye düşünüp cevapladı: "Ee, sanırım 20 yaşlarında."

"Peki," dedim, "ne zaman biter?"

Cecil cevapladı: "Şey, kendine iyi bakarsa ve yaptığı işten hoşlanıyorsa, sanırım bir erkek 70 yaşlarında bile hâlâ oldukça üretkendir."

"Tamam," dedim, "bir sürü erkek 70'i geçtikten sonra bile hâlâ üretkendir, ama söylediğin şeye sadık kalalım, bir erkeğin üretken yılları 20 ile 70 yaşı arasındadır diyelim, Arada 50 yıl var, bir başka deyişle yarım yüzyıl. Cecil, sen 40 yaşındasın. Üretken zamanının ne kadarını yaşamış oluyorsun?"

"Yirmi," diye cevapladı.
"Peki daha kaç yılıri var?"
"Otuz," diye yanıt verdi.

"Bir başka deyişle,,Cecil, sen henüz üretken zamanının orta noktasına bile ulaşmış değilsin; şimdiye dek üretken zamanının ancak yüzde 40'ını bitirmiş durumdasın."

Cecil'e baktım ve demek istediğimi anlamış olduğunu fark ettim. Böylece yaş mazereti konusunda tedavi edilmiş oldu. Cecil fırsatlarla dolu daha pek çok yılının olduğunu gördü. "Ben çoktan, yaşlandım" düşüncesinden "Ben hâlâ gencim" düşüncesine döndü. Cecil kaç yaşında olduğumuzun

önemli olmadığının farkına varmıştı. Yaşın bir nimet veya engel olarak algılanması tamamiyle kişinin yaş kavramına yaklaşım biçiminde yatmaktadır.

Yaş mazeretine karşı kendinizi tedavi etmeniz, çoğu zaman sıkı sıkıya kapalı olduğunu sandığınız bazı fırsat kapılarını açar. Bir akrabam yıllarını çeşitli işler yaparak geçirdi -satış yaptı, kendine bir iş kurdu, bir bankada çalıştı- ama hiçbir zaman en çok neyi yapmak istediğini tam olarak bulamadı. Sonuçta hayatta herşeyden çok istediği tek şeyin vaiz veren din adamı olmak olduğuna karar verdi. Ama üzerinde düşündüğünde bunun için çok yaşlı olduğunu gördü. Aslında sadece 45 yaşındaydı, üç tane küçük çocuğu ve çok az parası vardı. Bereket versin tüm gücünü toparladı ve kendi kendine şöyle dedi: "Kırk beş veya değil, ben din adamı olacağım."

İçinde inançtan başka hiçbir şey olmadan Wisconcin'de beş yıllık bir din adamı eğitim programına yazıldı. Beş yıl sonra papaz olarak atandı ve Illinois'de güzel bir cemaate katıldı.

Yaşlı mı? Elbette ki değil. Daha önünde üretken olarak geçirebileceği 20

yılı var. Kısa bir süre önce onunla konuştum. Bana dedi ki, "Biliyor musun, 45 yaşındayken o muhteşem kararı vermemiş olsaydım, yaşamımın geri kalan kısmını yaşlanarak geçirip ölecektim. Şimdi her parçamı 25 sene önceki gibi gencecik hissediyorum." Neredeyse 25 yaş genç göstermiyor da değildi hani!

Yaş mazeretinin üstesinden geldiğinizde,

bunun doğal sonucu, gençlik iyimserliğini ve gençlik

duygusunu elde etmektir. Yaş mazereti korkularını

yere serdiğinizde, yaşamınıza yıllar katmanın

yanı sıra başarılar da katmış olursunuz.

Eski bir üniversite arkadaşım yaş mazeretini nasıl yenebileceğimiz konusunda ilginç bir bakış açısı getirmekte. Bili, Harvard'dan yirmili yaşlarında mezun olmuştu. Borsada broker göreviyle geçirdiği 24 yıl sonra, ki bu dönemde mütevazi bir servet de yapmıştı, üniversitede profesör olmak

istediğine karar verdi. Bill'in arkadaşları onu bekleyen engebeli öğrenim programından dolayı kendisini ağır bir yükün altına sokmuş olacağı, konusunda uyardılar. Ama Bili amacına ulaşma konusunda kararlıydı ve 51 yaşında Illinois Üniversi-tesi'ne kayıt oldu. 55 yaşında mezun oldu. Bugün Bili liberal bir güzel sanatlar akademisinde Ekonomi Bölümü başkanı. Aynı zamanda mutlu. "Önümde otuz güzel yılım daha var" derken daima gülümsüyor.

Yaşlılık bir başarısızlık hastalığıdır.
Sizi geri çekmesine karşı çıkarak onu yenin.

Bir kişi ne zaman çok gençtir? "Çok gencim" biçimindeki yaş mazereti de çok zararlıdır. Bir yıl kadar önce, Jerry adlı 23 yaşındaki bir adam bir problem ile karşıma çıktı. Jerry hoş bir genç erkekti. Askerde paraşütçü olmuş, daha sonra da üniversiteye gitmiş. Üniversiteye devam ederken eşinin ve oğlunun geçimini büyük bir nakliye ve depolama firması için satış yaparak sağlamış. Hem üniversitede hem de çalıştığı şirkette görevini çok iyi bir şekilde yerine getirmiş.

Ama o sırada Jerry tedirgindi.' "Dr: Schwartz," dedi, "Bir problemim var. Çalıştığım şirket bana satış müdürlüğü teklif etti. Bu beni sekiz satış temsilcisinin yöneticisi yapacak."

"Tebrikler, bu çok müthiş bir haber," dedim, "Ama tedirgin görünüyorsun."

"Şey," diye devam etti, "yöneteceğim sekiz kişinin hepsi de benden sekiz ile yirmi bir yaş büyük. Sizce ne yapmam gerek? Bunun üstesinden gelebilir miyim?"

"Jerry," dedim, "şirketinin genel müdürü belli ki senin yeterince büyük olduğunu düşünüyor; aksi takdirde sana böyle bir iş önermezdi. Sadece üç

şeyi unutmazsan herşey çok iyi işler: İlki, yaşı sorun etme. Köy yaşantısını anımsarsan, bir çocuk bir erkeğin yaptığı, işi yapmaya başladığı zaman ona erkek derler. Doğum günü sayısının bununla hiçbir ilgisi yoktur. Bu senin için de geçerli. Satış müdürü olma işini yapabileceğini ispat ettiğinde sen de bu iş için yeterli yaştasın demektir.

34 Büyük Düşünmenin Büyüsü

"ikinci olarak, yeni mevkini kötüye kullanma. Satış temsilcilerine saygı göster. Onlara kendi önerilerinin olup olmadığını sor. Bir takım kaptanı için çalışıyor oldukları duygusunu uyandır içlerinde, bir yönetici için çalışıyor olduklarının değil. Bunu yap ve göreceksin ki kişiler sana karşı değil, senin için çalışıyor olacaklar.

"Üçüncüsü, senden daha yaşlı kişilerle birlikte çalışıyor olmaya alış. Hangi alanda olursa olsun, liderler yönettikleri insanların birçoğundan daha genç olduklarını kısa sürede fark ederler. Bu nedenle senden daha büyük insanların seninle çalışıyor olmalarına alış. Gelecek yıHarda daha büyük fırsatlar ortaya çıktığında bunun sana büyük yardımı dokunacak.

"Ve unutma Jerry, sen yaratmadığın sürece hiçbir zaman yaşın senin bir özürün olmaz."

Bugün Jerry'nin işi oldukça iyi. Nakliye işini çok sevmekte ve birkaç yıl içinde kendi şirketini kurmanın planlarını yapmakta.

Gençlik ancak yanlış düşünülürse bir engel, bir dezavantajdır. Çoğu zaman belli işlerin "dikkate değer" bir fizik istediğini duymuşunuzdur. Sigortacılık sektöründeki satış temsilciliği gibi işler. Ya da bir yatırımcının güvenini kazanmak için ya saçlarına ak düşmüş olması gerekir ya da hiç saçının kalmamış olması laflan da tamamen saçmalıktır. Önemli olan işinizi ne kadar iyi biliyor olmanızdır. İşinizi iyi biliyor ve insanları anlayabiliyorsanız, işi götürebilecek kadar gelişmişsiniz demektir. Yaşın yapabilme gücüyle doğrudan ilişkisi yoktur; gerekli tecrübeye sahip olana dek yılların geçmesi gerektiğine inanmıyorsanız tabii.

Birçok genç insan genç olmalarından dolayı geri planda tutulduklarını düşünmekte. Aslında doğru olan bir şey var ki, şirket içinde kendine güveni olmayan ve işten korkan bir başkası yaş veya başka sebeplere sığınarak yükselmenizi engellemeye çalışıyor olabilir.

Ama şirkette gerçekten değerli olan kimseler böyle yapmaz. Size üstesinden gelebileceğinize inandıkları kadar çok sorumluluk vereceklerdir. Kabiliyetli olduğunuzu ve olumlu tutum sergilediğinizi onlara gösterirseniz, gençliğiniz bir avantaj olarak değerlendirilecektir.

Kendi Mazeret Hastalığını Kendin Tedavi Et 35

Kısaca özetlersek, yaş mazereti şöyle giderilebilir:

1. Şu anki yaşınıza olumlu bakın. "Hâlâ gencim" diye

düşünün, "Yaşlandım" diye değil. Yeni ufuklara doğru bakmayı öğrenin, coşku sahibi olun ve gençlik duygusunu hissedin.

2. Ne kadar üretken zamanınız kaldığını hesaplayın. Unutmayın, 30 yaşındaki bir kişinin önünde hâlâ üretken olarak geçirebileceği yüzde 80'lik bir aktif yaşantı süresi vardır. 50 yaşındaki birinin önünde de fırsatlarla dolu yıllarının yüzde 40'ı - üstelik en iyi yüzde 40'ı. Aslında yaşam pek çok insanın düşündüğünden daha uzundur.

3. Gerçekten ne yapmak istiyorsanız onu yaparak gelecek zamana yatırım yapın. Aklınızın olumsuz düşünmesine izin verir ve çok geç kaldığınızı düşünürseniz, işte ancak o zaman çok geç olur. "Yıllar önce başlamış olmalıydım" biçiminde düşünmeyi bırakın. Bu, başarısızlık düşüncesidir. Bunun yerine "Şimdi başlayacağım, en iyi yıllarım önümdeki yıllar" diye düşünün. Bu, başarılı insanların düşünme biçimidir.

IV. "Ama benim durumum farklı; kötü talih yakamı bırakmaz." Geçenlerde bir trafik uzmanının otoyolların güvenliği konusundaki konuşmasını dinledim. Yılda 40.000'in üstünde insanın sözde-trafik kazalarından öldüğünü vurguladı. Konuşmasında temel nokta, gerçek kaza diye bir şeyin olmadığıydı. Kaza dediğimiz şey insan veya makine hatasının sonucudur, ya da her ikisinin.

Bu trafik uzmanının söylediği şey, çağlar boyunca bütün a-kıllı kişilerin söylediği şeyi doğrulamaktadır: Herşeyin bir nedeni vardır. Hiçbir şey sebepsiz yere meydana gelmez. Bugün dışarıdaki havayla ilgili tesadüfi bir durum söz konusu değildir. Belli sebeplerin sonucunda hava bugün böyledir, insan işlerinin de bu konuda bir istisna oluşturduğuna inanmak için neden yoktur.

Bir kişinin problemleriyle ilgili olarak "kötü" talihini suçladığını duymadığımız bir gün geçirmeyiz. Benzer şekilde bir kişinin bir başkasının başarısını "iyi" talihe bağladığını duymadan geçirdiğimiz gün sayısı da oldukça azdır.

36 Büyük Düşünmenin Büyüsü

İnsanların şans mazeretine karşı nasıl dayanamadıklarım şöyle izah edeyim. Kısa bir süre önce üç genç yöneticiyle bir öğle yemeği yedim. Günün konusu, grubun dördüncü üyesi olan George C.'nin yakın bir süre önce terfi etmesiydi.

Bu göreve neden George C. getirilmişti? Bu üç adam tüm sebepleri bulup çıkardılar: Şans, iltimas, dalkavukluk, George'un eşi ve patrona nasıl yaltaklandığı, gerçek sebepten başka herşey yani. Gerçekler aslında şunlardı: George daha vasıflıydı, işini daha iyi yapıyordu. Daha çok çalışıyordu. Daha etkili bir kişiliği vardı. Ayrıca şirketin üst düzey yöneticilerinin bu dört kişi içinden hangisini yükseltme konusunda oldukça zaman harcadıklarını da biliyordum. Yanlış kanılara kapılmış bu üç kişi, üst düzey yöneticilerin, önemli yönetim kademelerine getirecekleri kişileri şapkadan çektikleri isimlere göre belirlemediklerini anlamaları gerekirdi.

Kısa süre önce şans mazeretinin ciddiliği konusunda, makine aletleri

üreten bir şirketin satış yöneticisiyle konuşuyordum. Bu problemle ilgili olarak çok heyecanlandı ve benimle şu tecrübesini paylaştı.

"Daha önce buna bu ismin verilmiş olduğunu bilmiyordum," dedi, "ama bu, her satış yöneticisinin boğuşmak zorunda olduğu en zor problemlerden birisidir. Daha dün sözünü ettiğiniz şeyin mükemmel bir örneği benim şirketimde yaşandı.

"Satış temsilcilerinden birisi, saat dört civarında elinde 112.000 dolarlık bir makine parçası siparişiyle içeri girdi. Satış hacmi problem yaratacak kadar düşük olan bir başka satış temsilcisi de o sırada ofisimdeydi. John'un verdiği iyi haber üzerine, kıskanç bir tavırla onu kutladı ve "John, şanslısın yine," dedi.

"Bu zayıf satış temsilcisinin kabul edemeyeceği şey, şansın John'un siparişiyle hiçbir ilgisinin olmamasıdır. John o müşteri üzerinde aylardır çalışıyordu. Orada sürekli olarak en az beş-altı insanla konuşmaktaydı. Birçok gecesini onlar için en iyisinin hangisi olabileceğini belirlemek üzere uykusuz geçirmişti. Daha sonra mühendislerimize onlar için gerekli olan cihazın ön tasarımını yaptırdı. John şanslıydı, eğer dikkatlice planlanmış bir çalışma ve sabırla yürütülmüş planlara şans deniyorsa."

Kendi Mazeret Hastalığını Kendin Tedavi Et 37

Kimin ne yapacağını, kimin nereye gideceğini şans belirleseydi ülkedeki tüm işler batardı. Bir an için General Motors firmasında yaşanan yeniden yapılanma çalışmasının şans üzerine kurulu olduğunu farz edelim. Yeniden yapılanmayı gerçekleştirmek için tüm çalışanların isimleri bir kutunun içine konmuş olsun, ilk çekilen isim genel müdür, ikincisi genel müdür yardımcısı ve benzer şekilde hiyerarşik olarak yapı belirlensin.

Çok aptalca geliyor değil mi? Doğrusu şans ancak böyle işleyebilir.

Hangi meslekte olursa olsun -iş yönetimi, satış,

hukuk, mühendislik, sanat veya
her ne ise- en üst seviyelere çıkan insanlar,

oraya üstün tutumlarından ve

uygulamalı ağır çalışmaya karşı yaklaşımlarının

olumlu olmasından dolayı ulaşırlar.

Şans Mazeretini İki Yolla Alt Edin

1. Sebep-sonuç kanununu kabul edin. Bir başka kişinin "şansı" olarak görünen şeye ikinci kere bakın. Onun geleceğini yönlendiren şeyin şans değil, hazırlık, planlama, başarı üreten düşünme süreci olduğunu bulacaksınız. Bir başkasının "kötü şansı" olarak görünen şeye de ikinci kere bakın. O zaman bazı sebeplerin varlığını keşfedeceksiniz. Bay Başarı bir engelle karşılaşır; öğrenir ve bundan kârlı çıkar. Bay Sıradan ise kaybettiği zaman öğrenmeyi beceremez.

2. Hüsnü kuruntuya kapılmayın. Zihinsel enerjinizi hiçbir efor sarfetmeden başarı elde edecek yolların hayalini kurmakla harcamayın. Sadece şans ile başarılı olamayız. Ba-

.şarı, onu üreten şeyleri yapmakla, onu üreten prensipler konusunda uzman olmakla elde edilir, iş hayatında yükselmeyi, zaferleri, yaşamdaki güzel şeyleri şansa bağlamayın. Şansın işlevi bu güzel şeyleri size ulaştırmak değildir. Bunun yerine, sizi başarılı bir insan yapacak kaliteyi kendinizde geliştirmeye konsantre olun.

3
GÜVEN SAĞLAYIP KORKUYU YENİN

Dostlar "Bu sadece senin hayalgücün. Merak etme. Korkacak bir şey yok" derken doğru söylüyorlar.

Ama siz de ben de biliyoruz ki, bu türden bir korku ilacı aslında hiç etkili olmaz. Bu gibi sözler korkuyu birkaç dakikalığına veya saatliğine giderir. Ama "o-sadece-senin-hayal-gücünde" telkini gerçekte güven sağlamaz ve korkuyu tedavi etmez.

Evet, korku gerçektir.
Ve onu yenmeden önce varhğını kabul etmeliyiz.

Bugün artık korkunun çoğu psikolojiktir. Endişe, gerginlik, sıkıntı, panik, tümü de yanlış idare edilen olumsuz düşüncelerden kaynaklanmaktadır. Ama korkunun kaynağını bilmek tedavi için yeterli değildir. Bir doktorun vücudunuzun bir yerinin mikrop kaptığı teşhisini koyması, işinin bitmiş olduğu anlamına gelmez. Bunu çözmek için bir de tedavi uygulamalıdır.

Eski "o-sadece-senin-aklında" yaklaşımı, korkunun aslında varolmadığını varsayar. Ama korku vardır. Korku gerçektir. Korku başarının bir numaralı düşmanıdır. Korku insanların fırsatların üzerine gitmelerini engeller, korku fizyolojik canlılığı söndürür, korku sonunda insanları hasta yapar, fizyolojik zorluklara neden olur, ömrü kısaltır; korku konuşmak istediğinizde ağzınızı kapatır.

Korku -belirsizlik, güven eksikliği- neden hâlâ ekonomik krizleri yaşadığımızı açıklar. Korku milyonlarca insanın neden az şey başarıp azla yetindiklerini izah eder.

Doğrusu, korku güçlü bir silahtır, öyle ya da böyle korku, insanların hayattan elde etmek istedikleri şeylere sahip olmalarını engeller.

Korkunun her türlüsü veya büyüklüğü bir 'psikolojik hastalık türüdür. Zihinsel bir hastalığı da bedensel bir hastalığı tedavi ettiğimiz gibi belirli ve kendini kanıtlamış yöntemlerle tedavi ederiz.

Ama önce, ön-tedavi hazırlığınızın bir parçası olarak, kendinizi şu gerçekle koşullayın: Güven duygusu tamamen sonradan elde edilir veya geliştirilir. Hiç kimse içinde güvenle doğmaz. Etrafına güven saçan, korkuyu yenmiş, her zaman ve her yerde kendini rahat hisseden bu insanlar güvenlerinin bir parçasını sonradan elde etmişlerdir. Siz de bunu yapabilirsiniz. Bu bölümde nasıl olacağını göreceksiniz.

ikinci Dünya Savaşı sırasında Deniz Kuvvetleri yeni alınan askerlerin tamamının yüzme bildiğinden ya da öğrenmiş olduğundan emin olmak istiyordu. Temel düşünce, tabii ki, yüzme yeteneğinin olmasının bir gün denizcinin hayatını kurtarabileceğiydi.

Yüzme bilmeyen askerler yüzme sınıflarına gönderildi. Bu eğitim deneyimlerinden birkaç tanesini izlemiştim. İnanılmaz biçimde, genç ve sağlıklı adamların birkaç karış suyun içinde dehşete düşmüş olmalarını izlemek oldukça eğlenceliydi. Bu deneyimlerden anımsadığım bir tanesinde yeni denizcinin iki metre yükseklikten iki buçuk metre derinliğindeki suya

atlaması (dalması değil) gerekiyordu. O sırada atlama noktasında yarım düzine uzman yüzücü onun yanında duruyordu.

Daha derinde böyle bir şeyi izlemek oldukça üzücü bir şeydi. Genç adamların göstermiş oldukları korku gerçekti. Ancak kendileriyle o korkuyu yenme arasında duran tek şey, aşağıdaki suya bir kere atlamaktı. Birçok defa bu genç a-damların "kazara" suya doğru itildiklerini gördüm. Sonuç: Korku yenilmiştir. Binlerce denizcinin aşina olduğu bu olay, tek bir şeyi gösterir: Eylem korkuyu tedavi eder. Öte yandan kararsızlık, erteleme korkuyu besler, büyütür.

Bunu hemen şimdi başarılı olma kuralları

defterinize not edin.
Eylem korkuyu tedavi eder.

Eylem gerçekten de korkuyu tedavi eder. Birkaç ay kadar önce kırk yaşlarının başında olan bir yönetici dertli(bir şekilde beni görmeye geldi. Yaptığı iş, büyük bir perakende şirketi için büyük sorumluluk isteyen satın alma işiydi.

Endişeli bir şekilde açıkladı: "İşimi kaybetmekten korkuyorum. Günlerimin sayılı olduğuna dair bir duygu var içimde."

"Neden?" diye sordum.

"Doğrusu, herşey bana karşı da ondan. Böiümümdeki satış rakamları geçen yıla oranla yüzde 7 düşmüş durumda. Oldukça kötü, hele şirketin toplam satışı yüzde 6 artmışken. Yakın zamanda pek de akıllıca olmayan birkaç karar aldım ve şirketin gelişmesine paralellik sağlayamadığım için malzeme n»üdürü tarafından sürekli uyarılıyorum.

"Şimdiye dek kendimi hiç böyle hissetmemiştim," diye devam etti. "Soğukkanlılığımı yitiriyorum. Yardımcım durumun farkında. Satış

temsilcileri de tabii. Doğal olarak diğer yöneticiler de batmakta olduğumun bilincinde. Birkaç gün önceki büyük toplantıda aynı işi yaptığımız yöneticilerden bir

tanesi grubumun bir kolunun kendi bölümüne geçirilmesini önerdi ve dedi ki 'Böylece şirkete kazanç getirebilir.' Sanki batıyorum ve çevremdeki bir yığın izleyici orada durmuş boğulup gitmemi bekliyor."

Yönetici durumunu daha da abartarak konuşmasını sürdürdü. Sonunda sözünü kestim ve "Peki sen ne yapıyorsun? Bu durumu düzeltmek için sen ne yapmayı deniyorsun?" diye sordum.

/'Şey," diye cevapladı, "yapacağım fazla bir şey yok, sanırım, en iyisinin olmasını dilemekten başka."

Bu yoruma karşılık, "Şimdi dürüst olursak, ümit etmek yeterli mi?" diye sordum. Bir an için sustum ama onun cevap vermesine olanak tanımadan ona bir soru daha yönelttim: "Bu ümidini destekleyici şeyler yapmaya ne dersin?"

"Devam edin," dedi.

"Doğrusu, senin durumuna uygun iki şey var. Birincisi, hemen bu öğleden sonra satış^ grafiklerini yükseltmek üzere çalışmaya başla. Bunu göze almalıyız. Grafiklerinin böyle a-şağı doğru gitmesinin bir sebebi var. Bul onu. Belki de yavaş işleyen mal satışını artırmak için özel bir satışa gereksinimin var. Bu durumda yeni malzeme almak durumunda olacaksın. Belki vitrinlerini yeniden düzenlemen gerekebilir. Belki satış temsilcilerinin daha çok coşkuya gereksinimleri var. Satış rakamlarını yukarıya çekecek şeyin ne olduğunu bilemem, ama bu şey bulunacak. Ayrıca malzeme müdürüyle özel bir görüşme yapmak da akıllıca olur. Seni işten çıkarmanın eşiğinde olabilir ama onunla konuşup ona ne yapman konusunda akıl sorarsan elbette sana işleri yerine koymak için daha fazla zaman tanıyacaktır. Üst yönetim, soruna çözüm bulacağın konusunda sende bir umut olduğuna inandığı sürece seni değiştirmek şirket için oldukça pahalıya gelir."

Konuşmaya devam ettim. "Sonra da yardımcılarınla tekrar düzgün bir şekilde çalışmaya başla. Batmakta olan biri gibi davranmayı bir kenara bırak. Çevrendeki insanlar senin hâlâ ayakta olduğunu görsünler, bilsinler.".

Gözlerine tekrar cesaret gelmişti. Sonra sordu: "Yapabileceğim iki şey olduğunu söylemiştiniz. İkincisi nedir?"

"Yapabileceğin ikinci şey, ki buna kendini sağlama alma politikası de diyebilirsin, iş hayatındaki en yakın bir-iki arkadaşına başka bir firmadan iş teklifi almaya açık olduğunu söyle-mendir; tabii şimdikinden çok daha iyi koşullarla.

"Satış figürlerini arttırıcı bu kadar harika işler yaptıktan sonra işinin

garantisi olmayan bir iş olduğuna inanmıyorum. Ama yine de her ihtimale karşı bir-iki teklif almakta yarar var. Unutma ki işi olan bir insanın iş teklifi alması, işsiz birinin bağlantılar kurmasından on defa daha kolaydır."

iki gün önce bu "bir-zamanlar-dertli-olan"-yönetici beni aradı.

"Konuşmamızdan sonra olaya yeniden baktım, Bir grup değişiklik yaptım ama en temel olanı satış temsilcilerimle ilgiliydi. Hartada bir gün satış toplantısı yapıyordum, şimdi her sabah yapıyorum. Bu insanları gerçekten coşkuya kaptırdım. Sanırım bende hayat olduğunu gördükleri an daha sıkı çalışmaya hazırlardı. Sadece işleri başlatmam için benden ilk hareketi bekliyorlardı.

"İşler elbette yoluna girdi. Geçen hafta satış rakamlarım bir yıl öncekine göre çok daha ilerlemişti ve şirketin ortalamasının oldukça üstündeydi.

"Bu arada" diye devam etti, "Size vermek istediğim başka iyi haberler de var. Konuştuğumuzdan beri iki iş teklifi aldım. Doğal olarak çok memnumum ama burada herşey iyi göründüğü için ikisini de geri çevirdim."

Zor problemlerle karşılaştığımızda, harekete geçene dek korku içinde bekleriz. Umut başlangıçtır. Ama zafer kazanmak için umudun harekete gereksinimi vardır.

Harekete geçme ilkesini devreye sokun. Bundan sonraki ilk büyük veya küçük korkunuzda kendizi sakinleştirin. Sonra şu soruya cevap arayın: Korkumu zaptetmek için ne tür bir harekette bulunmalıyım?

Korkunuzu izole edin.
Sonra doğru adımı atın.

Qüven Sağlayıp Koıfcuyu Yenin
43

Aşağıda bazı korku türlerini ve bunlar için olası tedavi niteliğindeki eylemleri bulacaksınız.

Korku Türü
Eylem

1. Kişisel görünümden dolayı sıkıntı
Görünüşünüzü düzeltin. Berbere veya güzelik salonuna gidin. Ayakkabılarınızı parlatın. Giysilerinizi temizletip ütületin. Genel olarak bu konularda bilginizi artırın. Her zaman yeni giysilere gerek duyulmaz.

Daha iyi hizmet vermek için iki misli çalışın. Müşterilerinizin size duydukları güveni zedeleyici her şeyi düzeltin.

Endişeyle geçen zamanı çalışmayla geçen zaman haline getirin.

Dikkatinizi tamamen başka bir

şeye verin. Bahçenize gidin
ve çiçeklerle meşgul olun.
• Çocuklarınızla oynayın. Si-
nemaya gidin.

Dikkatinizi başkalarının korkusunu yatıştırmak için yardım etmeye verin.

2. önemli bir müşteriyi
kaybetme korkusu

3. Bir sınavda başarısız

olma korkusu

4. Bütünüyle kontrolünüz

dışında olan şeylerden
korkma

5. Tornado veya kontrol-

den çıkmış uçak gibi
denetleyemeyeceğiniz
şeylerden fiziksel ola-
rak yara alma korkusu

6. Diğer insanların ne

düşüneceği veya kor-
kusu

Yapmayı planladığınız şeyin doğru olduğundan emin o-lun. Sonra onu yapın. Şimdiye dek yaptığı bir şeyden dolayı eleştiriye uğramayan hiç kimse yoktur.

Korku Türü Eylem

7. Bir yatırımda bulunmak Tüm unsurları analiz edin. Son-

veya ra karar verin. Bir karar ve-

bir ev satın alma kor- rip ona bağlı kalın. Kendi
kuşu değerlendirmenize güvenin.

8. insanlardan korkmak Onları doğru perspektife ko-

yun. Unutmayın ki başka bir insan size çok benzeyen bir başka insanoğludur.

Aşağıdaki iki adımlık prosedürü kullanarak korkunuzu yenebilir ve güven kazanabilirsiniz.

1. Korkunuzu izole edin. Gerçekte tam olarak neden
korktuğunuzu belirleyin.

2. Sonra harekete geçin. Her korku için bir eylem biçimi vardır.

Unutmayın, tereddüt sadece korkuyu büyütür.
Hemen harekete geçin. Kararlı olun.

Kendine güvensizlik çoksa,
bu bizi doğrudan hatalı yönetilen belleğe götürür.

Beyniniz tıpkı bir banka gibidir. "Akıl bankanıza" her gün düşüncelerinizi yatırırsınız. Bu düşünce birikimleri büyür ve sizin belleğiniz olur. Düşünmeye başladığınızda veya bir problemle karşılaştığınızda, aslında bellek bankanıza şunu söylersiniz: "Bunun hakkında ne biliyorum?"

Bellek bankanız otomatik olarak sizi cevaplar ve daha önceki benzer durumlarda yatırmış olduğunuz bilgi parçalarını sunar. O halde belleğiniz yeni düşünceleriniz için işlenmemiş malzeme sağlayan temel kaynağınızdır.

Bellek bankanızdaki memur oldukça güvenilir birisidir. Sizi hiçbir zaman şaşırtmaz. Ona yaklaşıp "Memur bey, daha

önce yatırmış olduğum bazı düşüncelerimi çekmek istiyorum, böylece herkesten küçük olduğumu kendime ispatlayacağım" derseniz, size "Elbette efendim. Daha önce bunu denediğinizde iki kere başarısızlığa uğradığınızı anımsıyor musunuz? Orta birinci sınıftayken bir öğretmeninizin hiçbir şeyi yapmayı beceremediğinizi söylediğini anımsayın.... Sizin hakkınızda diğer iş arkadaşlarınızın ne söylediklerini anımsayın... Anımsayın..."

Memur bey, düşüncelerinizi dese dese, yetersiz olduğunuzu ispatlayacak şeyleri bulup çıkarır.

Ama bellek memurunuza şöyle bir istekle gittiğinizi varsayalım: "Memur bey, zor bir kararla karşı karşıyayım. Kendime olan güvenimi yeniden sağlayacak düşünceler verebilir misin?"

Memur Bey yine size "Elbette efendim" diyecektir. Ama bu kez daha önce yatırmış olduğunuz ve başarabileceğinizi söyleyen düşüncelerinizi getirir size. "Daha önce benzer du-rumdaykşn yaptığınız o zekice işi anımsayın... Bay Smith'in size ne kadar güvendiğini anımsayın... Yakın arkadaşlarınızın ne dediğini anımsayın... Anımsayın..."

Cevaplandırma konusunda mükemmel olan Memur bey hangi düşünceyi çekmek istiyorsanız onu çekmenizi sağlar. Herşeyin ötesinde bu sizin bankanızdır.

Bellek bankanızı etkin biçimde yöneterek güven sağlamak için yapmanız gereken iki önemli şey şudur:

1.Bellek bankanıza sadece olumlu düşünceleri yatırın. Dürüst olmak gerekirse, herkes hoş olmayan can sıkıcı, cesaret kırıcı pek çok durumla karşı karşıya kalır. Ama başarısız insanlarla başarılı insanlar bu durumları tamamiyle farklı biçimlerde ele alır. Başarısız insanlar bunları, deyiş yerindeyse, kalben alırlar. Bu hoş olmayan durumlar

üzerinde gereğinden fazla durarak bunların belleklerinde iyi bir yer edinmelerine neden olurlar. Bunları akıllarından çıkaramazlar. Geceleri, üzerinde düşündükleri en son şeyler bu hoş olmayan durumlardır.

Öte yandan kendine güvenen, başarılı insanlar bunlar ü-zerinde "bir daha düşünmezler bile." Başarılı insanlar bellek bankalarına olumlu düşünceler yatırmada uzmanlaşmışlardır.

Her sabah işe gitmeden önce arabanızın motoruna iki a-vuç dolusu pislik dökseniz arabanın perfonmansı nasıl olur? Çalışan motor kısa süre içinde berbat ve işlevlerini yapamaz hale gelir. Olumsuz, hoş olmayan düşünceler de aklımızda kaldığı sürece aynı etkiyi yapar. Olumsuz düşünceler zihinsel motorumuz üzerinde gereksiz bir pislik ve ter oluşturur. Endişe, gerilim ve aşağılık duygusu yaratırlar. Diğerleri yoluna devam ederken sizi yol kenarına koyarlar.

Şunu yapın: Düşüncelerinizle yanlız kaldığınız anlarda -araba sürerken veya tek başınıza yemek yerken- hoş ve olumlu deneyimlerinizi anımsayın. Bellek bankanıza güzel düşünceler yatırın. Bu, güveninizin artmasını sağlar. Size "Elbette-ki-kendimi-iyi-hissediyorum" duygusu verir. Vücudunuzun doğru çalışmasına da yardımcı olur.

tşte size mükemmel bir plan: Yatmadan hemen önce, bellek bankanıza olumlu düşünceler yatırın. Mutlu olduğunuz zamanları sayın. Minnettar olmanız gereken güzel şeyleri a-nımsayın; eşinizi, çocuklarınızı, arkadaşlarınızı, sağlığınızı. Bugün gördüğünüz insanların yaptığı iyi şeyleri anımsayın. Küçük zafer ve başarılarınızı anımsayın. Hayatta olduğunuz için mutlu olmanızı gerektiren sebepleri düşünün.

2. Bellek Bankanızdan Sadece Olumlu Düşünceler Çekin: Birkaç yıl önce Chicago'da bir psikolog-danışmanlar firmasıyla çok yakın ilişki içindeydim. Birçok durumla karşılaşmışlardı. Ama bunların çoğu evlilik problemleri ve psikolojik uyum sorunlarıydı. Tümü de akılla ilgiliydi.

Bir öğleden sonra şirketin başındaki kişiyle mesleği ve u-yum sağlamada ciddi problemi olan insanlara yardım etme konularını konuşurken şu saptamada bulundu: "Siz de biliyorsunuz ki insanlar sadece tek bir şey yapıyor olsalar benim gibilerinin hizmetlerine gereksinim duyulmazdı."

/

"Nedir bu?" diye sordum sabırsızlıkla.

"Basitçe şu: Olumsuz düşünceleri zihinsel canavarlar
halini almadan önce yok etmek."

"Yardım etmeye çalıştığım bireylerin çoğu" diye devam etti, "kendilerine

has zihinsel korku müzelerinin bekçiliğini yapıyorlar. Birçok evlenme zorluğu, örneğin, 'balayı canavarı' ile ilgili. Balayı, evli çiftlerden biri veya her ikisi için de bekledikleri kadar tatminkâr geçmeyebilir ama bunu bilinçaltları-na gömecekleri yerde binlerce kez anımsamayı tercih ederler. Ta ki evlilikte yaşanan başarılı ilişkilerin karşısına dev bir engel olarak çıkana dek. Bana beş on yıl sonra gelirler.

"Çoğu zaman müşterilerim sorunun nerede yattığını görmezler. Problemlerinin kaynağının ne olduğunu ortaya çıkarıp onlara göstermek ve aslında bunun ne kadar sıradan olduğunu görmelerine yardım etmek benim isimdir.

"Bir kişi neredeyse her türlü hoş olmayan durumdan zihinsel bir canavar yaratabilir," diye psikolog arkadaşım devam etti. "İşteki başarısızlık, biten bir duygusallık, kötü bir yatırım, yetişmekte olan çocukların davranışlarının yarattığı düş kırıklığı -işte bunlar dertli insanların, yok etmeleri için yardımcı-olduğum ortak canavarlarıdır."

Herhangi bir olumsuz düşüncenin, sürekli anımsanmakla gerçek bir zihinsel canavar haline geleceği, kişinin kendine olan güvenini yıkacağı ve ciddi psikolojik zorluklara neden olacağı açıktır.

Kosmopolitan Magaziride yakın zamanlarda yayınlanan "Kişisel Yıkıma Gidiş" adlı makalesinde Alice Mulcahey, her yıl 30,000'in üstünde Amerikalı'nın intihar ettiğini ve bunun yanı sıra 100,000 kişinin de canına kıymaya teşebbüs ettiğini belirtmiştir. Mulcahey yazısını şöyle sürdürür: "İnsanı şok e-dici deliller öteki milyonlarca insanın kendilerini daha yavaş ve belirsiz metotlarla öldürmekte olduklarını ispat ediyor. Ve daha başkaları da sürekli kendilerini küçük görüp cezalandırarak, fiziksel olmasa da ruhsal olarak intihar etmektedirler."

Daha önce bahsettiğim psikolog arkadaşım, hastalarından birinin kendisini "fiziksel ve zihinsel" olarak öldürmesini engellemede nasıl yardımcı olduğunu anlattı. "Bu hasta," diye açıkladı,

"otuz yaşlarının sonundaydı ve iki çocuk annesiydi. Genel terminolojiyi kullanırsak, ciddi bir depresyon içindeydi. Hayatında yaşamış olduğu her olaya, mutsuz bir deneyim olarak bakıyordu. Okul günleri, evliliği, çocuklarını doğurması, yaşadığı yerler, hepsi de olumsuz düşüncelerdi. Gerçekten mutlu olduğunu anımsadığı hiçbir anısının olmadığını söylüyordu. Tabii insan eski zamanlan nasıl anımsarsa şimdiki zamanını da öyle gördüğü için, gördüğü şey kötümserlik ve karanlıktı."

"Ona gösterdiğim bir resimde ne gördüğünü sorduğumda, 'Bu gece hunharca bir fırtına çıkacağa benziyor' dedi. Bu şimdiye dek resmin yorumuyla ilgili olarak duyduğum en kasvetli yorumdu (resim büyük yağlı boya bir tabloydu ve görünen şey gökyüzünün yüksek olmayan bir yerinde duran güneş ile girintili-çıkıntılı ve kayalıklı bir sahil şeridiydi. Boyama o kadar zekice yapılmıştı ki tablo gündoğumu olarak da günbatımı olarak da yorumlanabilirdi. Psikolog bana kişinin resimde ne gördüğünün kişiliği hakkında bir ipucu oluşturduğunu söyledi. Pek çok insan bunun bir gündoğumu olduğunu söylermiş. Ama depresyon içindeki, zihinsel olarak problemli insanlar neredeyse daima bunun bir günbatımı olduğunu söylerlermiş).

"Bir psikolog olarak, bir kişinin belleğinde bulunan şeyleri değiştiremem. Ama hastanın da işbirliğiyle kişinin geçmişini farklı bir ışık altında görmesine yardımcı olabilirim. Bu bayan üzerinde uyguladığım genel tedavi buydu. Geçmişinde bütünüyle hayal kırıklığı yerine eğlence ve zevk görmesine yardımcı olmak için onunla birlikte çalıştım. Altı ay sonra gelişme göstermeye başladı. O noktada, ona özel bir görev verdim. Her gün mutlu olmasını gerektiren üç farklı sebebi düşünüp yazmasını söyledim. Perşembe günü olan bir sonraki randevusunda, onunla birlikte listesinin üstünden geçerdim. Üç ay boyunca bu tür tedaviyi sürdürdüm. Gelişimi çok tatmin ediciydi. Bugün bu bayan içinde bulunduğu duruma-çok iyi adapte olmuştur. Olumlu ve pek çok insan gibi elbette o da mutludur."

Bu bayan bellek bankasından olumsuzlukları çekmeyi bıraktıktan sonra, kurtuluşa doğru ilerlemeye başlamış oldu.

Çüven Sağlayıp Koıhıyu Yenin 49

Psikolojik açıdan problem küçük de büyük de olsa, tedavi ancak kişi bellek bankasından olumsuzlukları çekmeyi bırakıp olumlu şeyleri çekmeyi öğrendiğinde etkisini göstermeye başlar.

Zihinsel canavarlar yaratmayın. Bellek bankasından hoş olmayan şeyler çekmeyi reddedin. Hangi türden olursa olsun bir şeyi anımsadığınız zaman deneyiriimizin olu,mlu kısmı ü-zerine konsantre olun; kötü tarafını unutun. Onu toprağa gömün. Kendinizi olumsuzca düşünürken yakalarsanız, zihninizi tamamiyle kapatın.

işte size çok önemli ve cesaret verici bir şey: Aklınız siz^ den olumsuzlukları unutmanızı istemektedir. Sadece işbirliği içine girerseniz, hoş olmayan anılar düzenli bir biçimde küçülecek ve bellek bankasındaki görevli onları sonunda iptal e-decektir.

Ünlü ve saygın reklam psikologu Dr. Melvin S. Hattwich anımsama kabiliyetimiz konusundaki yorumunda şöyle der: "Harekete geçen duygu hoş bir duygu ise, reklamın anımsanması bakımından daha yüksek bir şansı vardır. Harekete geçen duygu hoş değil ise okur veya izleyici reklamdaki mesajı unutma eğiliminde olur. Hoş olmayan şeyler, istediğimizin tersi yönde etki yapar, biz de bu durumda anımsamak istemeyiz." • . .

Kısacası, eğer anımsamayı reddedersek hoş olmayan şeyleri unutmak çok kolaydır. Bellek bankanızdan sadece o-lumlu düşünceler çekin. Bırakın ötekiler kaybolup gitsin. Böylece dünyanın tepesinde olma duygusu yükselmeye başlar. Olumsuz, depresyona sürükleyici düşünceleri anımsamayı reddettiğinizde korkuyu yenme yolunda çok büyük bir adım atmış olursunuz.

insan diğer insanlardan neden korkar?

Neden birçok kişi başkalarına göre daha fazla sıkılgandır?

Çekingenliğin temelinde ne yatar? Çekingenliği aşmak için ne yapılabilir?

Başka insanlardan korkmak, büyük bir korkudur. Fakat bunu azaltmanın bir yolu vardır. Eğer insanları "uygun perspektife" koymayı öğrenirseniz başka insanlardan duyduğunuz korkuyu azaltabilirsiniz.

, Sahip olduğu ahşap süs eşyası imalathanesini mükemmel bir şekilde yöneten bir iş arkadaşım insanlar hakkında "uygun perspektife" nasıl sahip olduğunu bana şöyle açıkladı. Örneği oldukça ilginç:

"ikinci Dünya Savaşı'nda orduya girmeden önce herkesten korkardım. Ne kadar çekingen ve sıkılgan olduğumu tahmin edemezsin. Herkesin benden çok daha zeki olduğunu sanırdım. Fiziksel ve zihinsel yetersizliklerimle ilgili olarak endişe duyardım. Kaybetmek üzere doğmuş biri gibi hissederdim kendimi.

"İlginçtir, orduda tuhaf bir kader sonucu insanlara karşı olan korkumu yitirdim. 1942'nin bir kısmında ve 1943 boyunca ordu korkunç bir süratle askere adam alırken, büyük bir asker alım merkezinde doktor olarak görevlendirilmiştim. Her gün bu adamların kontrolden geçirilmesine yardım ediyordum. Bu kişilere baktıkça insanlardan daha az korkar oldum.

"Tüm bu adamlar yanyana dizilmişlerdi, kargalar gibi çıplak ve neredeyse hepsi birbirine benziyordu. Tabii şişman olanı da vardı, zayıf olanı da; uzun olanı da vardı, kısa olanı da. Ama hepsi de utanmış bir haldeydi ve hepsi yalnızdı. Bazıları belki birkaç gün önce gelecek vaad eden genç yöneticilerdi. Bazıları çiftçi, bazıları pazarlamacı, amacı olan fabrika işçileriydi. Birkaç gün önce hepsi bir şeyken, ama asker alım merkezinde hepsi aynıydı.

"O zaman çok basit bir şey fark ettim, insanların birbirine benzer olan taraflarının, farklı olan taraflarından çok daha fazla olduğunu keşfettim, öteki kişinin benim gibi birisi olduğunu keşfettim, iyi yemeklerden hoşlanır, ailesini ve arkadaşlarını özler, ilerlemek ister, problemleri vardır, dinlenmeyi sever. Peki, öteki kişi temelde benim gibi birisiyse, ondan korkmak için hiçbir sebep yok ki."

Bu bir anlam ifade etmiyor mu?

Öteki kişi temelde benim gibi biriyse,

ondan korkmak için hiçbir sebep yoktur.

İşte size insanları uygun perspektife koymak için iki yol:

l-. Öteki Kişiye Dengeli Bir Şekilde Bakın. İnsanları ele Bilirken şu iki noktayı aklınızdan çıkarmayın. Bir kere, öteki kişi önemlidir. Kesinlikle önemlidir. Her insan önemlidir. Ama şunu da unutmayın: "Siz de önemlisiniz." O nedenle birisiyle tanıştığınızda şöyle düşünmeyi kural haline getirin: "Biz oturmuş, karşılıklı ilgimizi çeken ve bize fayda sağlayacak konuda konuşmakta olan iki önemli insanız."

Birkaç ay önce, iş dünyasından bir yönetici beni telefonla arayarak kısa süre önce ona önermiş olduğum genç bir kişiyi işe aldığını söyledi. "Bu

kişiyi almama neden olan gerçek şe-, yin ne olduğunu biliyor musun?" dedi. '"Nedir?" diye sordum,. "Doğrusu, kendisini ele alış biçimiydi. İş için başvuranların çoğu içeri girerken yarı korkar bir haldedir. Bana duymak istediğimi düşündükleri cevaplan verirler. Bir açıdan bakıldığında iş için başvuranların pek çoğu dilenci gibidir, verilecek herşeyi kabul eder ve belirgin bir özellik göstermezler.

"Ama G. kendini farklı bir şekilde sundu. Bana saygı gösterdi, ama bunun kadar önemli olan bir şey daha yaptı; kendisine de saygı gösterdi. Bundan başka bana, benim ona sorduğum kadar soru sordu. Bu adam bir fare değil. Gerçek bir^ insan ve işini çok iyi yapacak."

Karşılıklı olarak önemli olma tutumu durumu dengelemenize yardımcı olur. Öteki kişi aklınızda size göre çok ö-nemli görünebilir. Ama unutmayın, o da zorunlu olarak aynı sizin gibi ilgi alanları, arzuları ve problemleri olan bir insandı.

2. Bir Anlama Tutumu Geliştirin. Mecazi olarak sizi ısırmak isteyen, size hırlamak isteyen, sizi sürekli azarlamak isteyip de bunu yapamazsa küçük düşürmek isteyen insanların sayısı az değildir. Kendizi bu tip insanlara karşı hazırlamazsanız, kendinize olan güveninizde büyük boşluklar açar

ve kendinizi bütünüyle yenilmiş birisi olarak hissetmenize neden olurlar. Bu gelişmiş kabadayıya, kendi zayıf noktasını etrafa yaymaktan hoşlanan kişiye karşı bir savunmaya gereksiniminiz vardır.

Birkaç ay önce Memphis'teki bir otelin rezervasyon masasında bu türden kişileri ele alma biçiminin mükemmel bir gösterisine şahit oldum.

Saat öğleden sonra beşi biraz geçiyordu ve yeni gelen müşterilerin kayıt işlemleri yapılıyordu. Önümdeki kişi adını emredici bir biçimde söyledi. Görevli şöyle dedi: "Evet, Bay R., sizin için güzel bir tek yataklı odamız var."

"Tek yataklı mı?" diye bağırdı adam. "Ben çift yataklı rezervasyonu yaptırdım."

Görevli, kibar bir şekilde, "Kontrol edeyim, efendim" dedi. Dosyadan adamın rezervasyon formunu çıkardı ve şöyle dedi: "Özür dilerim, efendim. Telgrafınızda tek yataklı olarak belirtilmiş. Eğer elimizde boş olsaydı size çift yataklı bir oda vermekten mutluluk duyardım. Ne yazık ki hiç boş odamız yok." Öfkeli müşterinin karşılığı şu oldu: "O küçük kâğıt parçasının ne dediği umurumda bile değil. Ben çift yataklı bir oda istiyorum."

Daha sonra adam, "Sen-benim-kim-olduğumu-biliyor-mu-sun?" tavrını, ondan sonra da "Seni kovduracağım, sen görürsün, seni kovduracağım" tavrını takındı.

Genç görevli, laf yağmuru altında yapabileceğinin en iyisini yaptı ve şu sözü araya sıkıştırdı: "Efendim, çok özür dilerim, ancak biz sizin talimatlarınız doğrultusunda hareket ettik."

Sonunda müşteri, artık iyice köpürmüş olarak, "Bu ... o-telin en iyi odasınca bile kalmam artık, ı Bu otelin ne kadar kötü yönetilmekte

olduğunu anladım" deyip kudurmuşa dönmüş bir vaziyette oradan ayrıldı.

Az önce herkesin duyacağı bir ortamda bu denli kötü bir laf kalabalığını yaşadığından dolayı kendini kötü hissedeceğine inandığım genç görevliye yaklaştım. Bunun yerine adam beni şimdiye dek duyduğum en hoş, "îyi akşamlar, efendim"

sözüyle karşıladı, Odamla ilgili rutin işlemleri yaparken ona şöyle dedim: "Birkaç dakika önce kendinizi sunuş biçiminize hayran kaldım. Soğukkanlılığınızı korumanız olağanüstüydü."

"Doğrusu, efendim," dedi, "bu gibi insanlar beni hiç sinirlendirmezler. Gördüğünüz gibi, beni çileden çıkaramadı. Başkasının kabahatini benim üzerime yıkmaya çalıştı. Bu zavallı adamın belki karısıyla problemleri var veya işinden olmuş ya da aşağılık duygusuna sahip birisi ve bu tür durumlar da kendini dinamo gibi hissetmek için altın fırsat. Ben, ona içinde bulunduğu durumdan bir şeyi çıkarıp atma şansa veren bir kişiyim." Görevli ekledi: "Bunun dışında çok iyi birisi olabilir: Çoğu öyledir." .

Asansöre doğru yürürken, kendimi yüksek sesle

tekrarlarken buldum:
"Bunun dışında çok iyi birisi olabilir. Çoğu öyledir."

Bir dahaki sefere biri size savaş açtığında bu iki küçük cümleyi anımsayın. Kendinize hakim olun. Bu gibi durumlarda kazanmak için diğer insanın içini boşaltmasını sağlayın've unutun.

Birkaç yıl önce imtihan kâğıtları okurken özellikle canımı sıkan bir kâğıtla karşılaştım. Kâğıdın sahibi olan öğrenci gerek sınıf içi tartışmalarda, gerekse önceki sınavlarda o kâğıttan çok daha iyi bir performans göstermişti. Doğrusu bu öğrencinin sınıf birincisi olacağına inanıyordum. Bu gibi durumlarda âdetim olduğu üzere sekreterlerimden bu öğrenciyi bulup acil bir konu nedeniyle ofisime gelmesini söylemesini istedim.

Kısa bir süre içinde Paul W. göründü. Çok kötü bir şey yaşamış gibi görünüyordu. .Oturup rahatlattıktan sonra ona dedim ki, "Paul, ne oldu? Bu, senden beklediğim kalitede bir sınav kâğıdı değil."

Paul kendiyle mücadele içinde, ayaklarına doğru bakarak cevapladı. "Efendim, kopya çektiğimi fark ettiğinizi gördükten sonra dağıldım ve bir daha konsantre olamadım. Dürüst olmak gerekirse, üniversitede ilk defa kopya çekmeye teşebbüs

ettim. Bu dersten mutlaka en yüksek notu almam gerekiyordu, o nedenle

sınavda kullanmak üzere küçük bir kopya hazırlamıştım."

Korkunç derecede üzgündü. Hiç durmadan devam etti: "Benim okuldan atılmamı önereceğinizi sanıyorum. Üniversite kuralı, bir öğrenci herhangi bir biçimde kopya çekerken yakalanırsa üniversiteden tamamen uzaklaştırılacağını söyler."

Bu noktadan sonra Paul bu durumun ailesini nasıl üzeceğini, hayatını nasıl mahvedeceğini ve buna benzer yan etkileri sıralamaya başladı. Sonunda şöyle dedim: "Dur bakalım. Yavaş ol. Sana bir şey açıklayacağım. Seni kopya çekerken görmedim. İçeri girip bana söyleyene dek, böyle bir sorun olduğu yolunda hiçbir fikrim yoktu. Böyle bir şey yaptığın için, Paul, çok üzgünüm."

Sonra devam ettim: "Paul, söylesene, üniversite deneyiminden elde etmek istediğin şey nedir?"

Şimdi biraz sakinleşmişti ve bir anlık sessizlikten sonra şöyle dedi: "Doğrusu Doktor, herşeyin ötesinde amacım nasıl yaşanır, onu öğrenmek, ama sanırım fena halde başarısızım bu konuda".

"Farklı biçimlerde öğreniriz," dedim. "Sanırım bu deneyimden gerçek bir başarı dersi çıkarabilirsin.

"Sınavda yazdığın kopyayı kullanırken vicdanın seni korkunç derecede rahatsız etti. Bu da öyle bir suçluluk kompleksi verdi ki sonunda kendine olan güvenini yitirdin. Senin de ifade ettiğin gibi, dağıldın.

"Paul, çoğu zaman doğru,ve yanlış kavramına ahlaki veya dini açılardan yaklaşılır. Şunu anlamanı istiyorum; burada sana doğru ile yanlış hakkında vaaz verme niyetinde değilim. Ama olaya pratik açıdan bakalım. Vicdanına ters gelen bir şey yaptığında kendini suçlu hissedersin ve bu suçluluk duygusu düşünme süreçlerini tıkar. Doğru düşünemezsin çünkü aklın sürekli sormaktadır: 'Yakalanacak mıyım? Acaba yakalanacak mıyım?'

"Paul," diye devam ettim, "en iyi notu almayı o kadar kötü biçimde istedin ki yanlış olduğunu bildiğin bir şeyi yaptın. Hayatta böyle pek çok zaman vardır; 'en iyi' olmayı o kadar kötü bir şekilde istersin ki vicdanına uymayacak şeyler yapmakla karşı karşıya kalırsın. Örneğin, gün gelir bir satışı yapmayı o kadar kötü bir şekilde istersin ki müşteri onu satın alsın diye kasten onu yanlış yönlendirirsin. Ve başarabilirsin de. Ama bak sonra ne olur. Suçluluk duygusu yakana yapışacak ve o müşteriyi bir sonraki görüşte sıkılıp kendini rahatsız hissedeceksin. Merak içinde olacaksın. 'Acaba onu kazıkladığımı anladı mı?' Görünümün etkili olmayacak çünkü konsantre olamayacaksın. Büyük bir olasılıkla ikinci, üçüncü, dördüncü, ard arda gelecek pek çok satışı yapamayacaksın. Uzun vadede, vicdanını zorlayan o -satışı yapmış olman, sana çok pahalıya patlayacak."

Devam ettim ve Paul'e bir işadamının veya profesyonel birisinin, bir başka kadınla yaşadığı gizli aşk ilişkisini karısının öğreneceğine dair yoğun bir korku duymasından dolayı işe olan bağlılığının nasıl azalacağını açıkladım. "Öğrenecek mi?" kuşkusu adamın işinde veya evinde başarısızlığa ulaşana dek onun kendine olan güvenini yiyip bitirir.

Paul'e ayrıca şunu da anımsattım ki, birçok suçlu, kendileri hakkında bir

ipucu bulunduğundan dolayı değil, suçlu ve çekingen davrandıkları için yakalanırlar. Suçluluk duygusu onları şüpheliler listesine koyar.

Her birimizin içinde doğru olma, doğru düşünme ve doğru davranma arzusu vardır. Bu arzunun zıttına gidersek vicdanımız kanser olur. Bu kanser güven duygumuzu yiye yiye büyür. Kendine "Yakalanacak mıyım? Öğrenecekler mi? Kurtulabilecek miyim?" soruları sormanıza neden olacak şeyler yapmaktan kaçının.

"En iyi" olmak güven duygunuza aykın düşmek
anlamına geliyorsa, denemeye bile kalkmayın.

Söylemekten mutluluk duyuyorum ki, Paul demek istediğimi anlamıştı. Doğru olanı yapmanın pratik değerini öğrendi. Daha sonra oturup sınava yeniden girmesini istedim. "Peki, okuldan atılma durumum ne olacak"? sorusuna cevaben şunu söyledim: "Kopya çekme konusundaki kuralların ne olduğunu biliyorum. Ama sen de biliyorsun ki, eğer bir şekilde kopya çeken tüm öğrencileri okuldan atarsak, profesörlerin yarısı okuldan ayrılmak zorunda kalır. Kopya çekmeyi aklından geçiren tüm öğrencileri okuldan atarsak üniversite kapanmak zorunda kalır."

"Bu nedenle olayı tamamen unutuyorum, eğer bana bir iyilik yaparsan."

"Memnuniyetle," dedi.

Kitaplarımın durduğu rafa yöneldim ve Altın Kuralla Elli Yıl adlı kitabı alıp şöyle dedim, "Paul, bu kitabı oku ve bana geri getir, J.C. Penney'in kendi ağzından, doğru olanı yapmanın onu nasıl Amerika'nın en zengin insanlarından birisi yaptığını öğrenmiş olacaksın."

Doğru olanı yapmak vicdanınızı tatmin eder. Bu da kendine güveni geliştirir. Yanlış bilinen bir şeyi yaptığımızda iki olumsuz şey meydana gelir. Birincisi, kendimizi suçlu hissederiz ve suçluluk kendimize olan güveni yiyip bitirir. İkincisi, er geç diğer insanlar bunu öğrenir ve bize olan güvenlerini yitirirler.

Doğru olanı yapın ve

kendinize güvenmeyi sürdürün.

Bunun yolu kendinizi başarılı düşünmektedir.

tşte size yirmi beş kere okumaya değer bir psikolojik il-
ke. Sizi ryice doyurana dek bunu okuyun:

Güvenli düşünmek için,
güvenli hareket edin.

Qüven Sağlayıp Korkuyu Yenin 5 7

Ünlü psikolog Dr. George W. Crane, Uygulamalı Psikoloji adlı kitabında şöyle demiştir: "Unutmayın, davranışlar duyguların göstergeleridir. Duyguları doğrudan denetleyemezsiniz, sadece davranış veya hareketlerinizin seçimiyle bunu yapabilirsiniz... Bunu yaygın trajedilerin tümünden (evlilikteki zorluklar veya yanlış anlamalar) kurtarmak için somut olan bazı psikolojik gerçeklerin farkında olun. Her gün uygun davranışlarda bulunursanız,, kısa 'sürede bunlara göre hissetmeye başlayacaksınız. Sadece hem kendiniz hem de partneriniz için randevu, öpücük, günlük kompliman yapma ve birçok küçük kibar davranışlar konusunda dikkatli olun; böylece aşk duygusu konusunda endişe etmemize gerek kalmaz. Kendinizi sadık hissetmediğiniz sürece sadık davranamazsınız."

Psikologlar fiziksel hareketlerimizi değiştirerek tutumlarımızı değiştirebileceğimizi söylerler. Örneğin, kendinizi gül-dürebilirseniz sonunda kendinizi daha güleç hissedersiniz. Kambur durmak yerine dik durursanız kendinizi daha üstün hissedersiniz. Bu ojumsuz açıdan da geçerlidir. Biraz sert kaş çatarak bakın, bakalım kendinizi sürekli kaşları çatık biri olarak hissetmiyor musunuz? . .

Düzenlenmiş davranışların duyguları değiştirdiğini ispatlamak çok kolaydır. Biriyle tanışırken çekingen davranan insanlar bu çekingenliklerinden üç basit hareketi aynı anda yerine getirerek kurtulabilirler: İlki, diğer kişinin elini yakalayıp sıcak bir şekilde tokalaşın. İkincisi, doğrudan ona bakın. Ü-çüncüsü "Sizinle tanıştığıma memnun oldum" deyin.

Üç basit hareket otomatik olarak ve anında

çekingenliği ortadan kaldırır.
Güvenli davranışlar güvenli düşünceler üretir.

Dolayısıyla güvenli düşünmek için güvenli davranın. Hissetmek istediğiniz biçimde davranın. Aşağıda beş tane "gü-ven-geliştirici" egzersiz yer almaktadır. Bunları dikkatle okuyun. Sonra da tecrübe edip güveninizi geliştirmek için bilinçli olarak eyleme geçin.

58 Büyük Düşünmenin Büyüsü

1. En ön sırada olun: Toplantılarda -kutsal yerlerde, sınıf-
ta veya diğer türden topluluklarda- önce arka sıraların doldu-
ğu dikkatinizi çekti mi hiç? Pek çok insan arka sıralarda otur-
mak için mücadele eder ve böylece "fazla dikkat çekmezler."
Fazla dikkat çekmek istememelerinin sebebi ise kendilerine
güvenmemelidir.

Önde oturmak güven getirir. Bunun pratiğini yapın. Bundan böyle oturabildiğiniz kadar ön sırada oturmayı kural haline getirin. Elbette ön sırada biraz dikkat çekebilirsiniz ama başarının dikkat çekmemesi diye bir şey yoktur.

2. Göz teması kurmaya çalışın: Bir insanın gözlerini kul-
lanış biçimi bize onun hakkında çok şey söyler. İçgüdüsel

olarak, gözlerinizin içine bakmayan kişi hakkında kendinize sorular sormaya başlarsınız. "Ne saklamaya çalışıyor? Neden korkuyor? Bir şey mi söylemek istiyor?"

Genellikle göz teması kurmada başarısızlık iki şeyden birini söyler. Diyebilir ki: "Yanında kendimi güçsüz hissediyorum. Kendimi aşağı hissediyorum. Senden korkuyorum." Veya diğer kişinin gözlerinden kaçınmak şu anlama gelebilir: "Kendimi suçlu hissediyorum. Bilmeni istemediğim bir şey yaptım veya düşündüm. Eğer gözlerimin seninkiyle temas kurmasına izin verirsem bunu anlayacağından korkuyorum."

Göz temasından kaçınırsanız kendiniz hakkında iyi bir şey söylemiş olmazsınız. "Korkuyorum. Güvenim yok" dersiniz. Bu korkuyu, diğer insanın gözlerinin içine bakmayı sağlayarak yenin.

Diğer insanın gözlerinin içine bakmak ona şunu iletir; "Açığım ve dürüstüm. Sana söylemekte olduğum şeye inanıyorum. Korkmuyorum. Kendime güveniyorum."

Bırakın gözleriniz sizin için çalışsın.
Onların diğer insanın gözlerinin

içine bakmasını hedefleyin.

Bu size sadece güven vermez.

Size güven duyulmasını da sağlar.

Cyüven Sağlayıp Koıkuyu Yenin 59

3- Yüzde 25 daha btzh yürüyün: Küçükken, yazlığa gitmek benim için büyük bir olaydı. Tüm siparişleri tamamlayıp arabaya bindiğimizde, annem çoğu zaman "Davey, bir süre burada oturalım ve gelip geçen insanları izleyelim," derdi.

Annem çok zeki bir oyun arkadaşıydı. Derdi ki, "Şu a-damı görüyor müsün? Sence onun canını sıkan şey ne"? veya "Şuradaki bayan sence ne yapacak?" veya "Şu kişiye bak. Sanki sisin içinde gibi."

Yürüyen, hareket etmekte olan insanları izlemek müthiş eğlenceli olmuştu. Sinemaya gitmekten çok daha ucuzdu (sonra annemden öğrendim ki bu da böyle bir oyun geliştirmesinin sebeplerindendi) ve çok daha eğiticiydi.

Ben hâlâ yürüyenleri izlerim. Koridorlarda, lobilerde, kaldırımlarda ara sıra kendimi insanların hareketlerini izleyerek onların davranışlarını incelerken bulurum.

Psikologlar kılıksız, pasaklı bir duruş ve ağır ağır yürümek ile kişinin kendisine, işine ve çevresindeki insanlara karşı hoş olmayan bir tutum içinde olmaları konusunda bir ilişki kurmuşlardır. Ama psikologlar aynı zamanda duruş ve hareket hızımızı değiştirerek tutumlarımızı"da değiştirebileceğimizi söylerler, izleyin ve göreceksiniz ki vücut hareketleri beyin hareketlerinin bir sonucudur. Darbe yemiş, yoksulluk içindeki bir insan ayaklarını sürükleyerek ve tökezleyerek yürür. Kendine güveni sıfırdır.

Sıradan insanların yürüyüşleri de "sıradandır."

Adımlan "sıradandır." "Kendimle çok fazla gurur

duymuyorum" gibisinden bir görüntüye sahiptirler.

Üçüncü bir grup daha vardır. Bu gruptaki kişiler üstün bir güven gösterirler. Sıradan insanlardan daha hızlı yürürler. Yürüyüş biçimlerinde ufaktan bir yarış vardır. Yürütüşleri dünyaya şöyle der: "Çok önemli bir yere gidiyorum, yapacak önemli bir işim var. Hem 15 dakika sonra yapacağım şey ile büyük bir başarı elde edeceğim."

"Yüzde-25-daha-hızh-yûrüyün" tekniğini kullanmak

kendinize güveni geliştirmede yardımcı olur.

Omuzlarınızı geri çekin, kafanızı dik tutun;

biraz daha hızlı yürüyerek kendinize güveninizin

nasıl artmakta olduğunu hissedin.

Sadece deneyin ve görün.

4. Düşüncelerinizi çekinmeden söylemeyi deneyin. Farklı büyüklüklerdeki değişik gruplarla çalışırken pek çok insanın bilinçli olarak ve doğal bir yetenekle durup, tartışmalara katılmada başarısız olduklarını gözledim. Bunun nedeni, diğerlerine katılıp onlarla tartışmak istememeleri değildir. Daha ziyade, kendine güven eksikliğidir.

Konferansta suskun kalan insan kendi kendine şöyle düşünür: "Benim düşüncem büyük bir olasılıkla değersiz. Bir şey söylersem kendimi aptal yerine koymuş olabilirim. O nedenle hiçbir şey söylemeyeceğim. Bunun yanı sıra, gruptaki diğer kişiler belki benden daha çok şey biliyor. Benim dikkate dahi değmez biri olduğumu bilmelerini istemem."

Konferans suskunu konuşmayı beceremediği her seferden sonra kendini daha yetersiz ve aşağılık duygusuna kapılmış hisseder. Çoğu zaman kendi kendine zayıf bir söz verir (içinin derinliklerinde tutmayacağını da bilir). Bir dahaki sefer konuşacaktır.

Bu çok önemli: Suskunumuz her başarısız konuşma

girişiminden sonra güven zehirinden bir doz

daha alır. Kendine güveni gittikçe azalır.

Ama olumlu tarafta, düşüncelerinizi çekinmeden her söylediğinizde kendinize güveniniz daha da artar ve, bir sonraki sefer konuşmak daha

kolaylaşır. Düşüncelerinizi çekinmeden söyleyin. Bu, kendinize güveni arttırıcı bir vitamindir.

Bu güven geliştirici metodu uygulamaya geçirin. Katıldığınız her açık toplantıda düşüncelerinizi çekinmeden söylemeyi kural haline getirin. Katıldığınız her iş toplantısında,

komite toplantısında, grup forumlarında gönüllü olarak bir şey söyleyin. İstisnasız. Yorum yapın, öneri getirin, soru sorun. Konuşan son insan olmayın. Buzu kıran kişi olun. Yorum yapan ilk kişi.

Aptal gibi görünme konusunda da endişelenmeyin. Öyle görünmeyeceksiniz. Anlaşmazlığı, sizinle aynı fikirde olmayan insanlar yaratacaktır; siz değil. "Acaba konuşsam mı?" sorusunu kendinize sormaktan vazgeçin.

Bunun yerine, tartışmayı yöneten kişinin dikkatini çekmeye konsantre olun, böylece konuşabilirsiniz.

Özel eğitim ve konuşma deneyimini kazanmak için "toastmaster" kulübüne katılmayı dikkate alın. Binlerce çekingen insan, insanlarla ve insanlara karşı konuşmada kendilerini iyi hissedebilmek için planlı programlı bir çalışma ile kendilerine olan güveni geliştirmişlerdir.

5. Kocaman gülümseyin: Pek çok kişi bir gülüşün kişiye büyük bir itici güç verdiğini duymuştur. Gülümsemenin güven açığını k'apatmak için mükemmel bir ilaç olduğu söylenmiştir. Ama insanların çoğu buna hâlâ inanmıyorlar, çünkü korkarken gülümsemeyi hiçbir zaman denememişlerdir.

Şu küçük testi yapın. Kendinizi yenilmiş gibi hissetmeyi ve aynı zamanda büyükçe gülümsemeyi deneyin. Koca bir gülüş size güven duygusu verir. Koca bir gülüş korkuyu yener, endişeyi kovar ve karamsarlığı alaşağı eder.

Gerçekten bir gülüş, hastalıklı duygularınızı tedavi etmekten fazlasını da yapar. Gerçek bir gülüş diğerlerinin mu-hafeletini eritir, hem de o anda. Eğer karşımızdaki kişiye kocaman ve içten gülümserseniz kişi size kızmayı sürdüremez. Bir gün, bunu gösteren küçük bir olay geldi başıma. Kavşakta durmuş yeşil ışığın yanmasını bekliyordum ki BAM! Arkamdaki sürücünün ayağı frenden kaymış, arka tamponumu şöyle bir teste tabi tutmuştu. Aynadan arkaya baktım ve arabadan indiğini gördüm. Ben de,indim ve kurallar kitabını unutarak kendimi bîr ağız dalaşına hazırladım. İtiraf etmeliyim ki onu konuşmamla parçalara ayırmaya hazırdım.

Bereket versin, bu şans» yakalamadan önce bana doğru yürüdü, gülümsedi ve en samimi ses tonuyla söyle dedi: "Arkadaş, gerçekten böyle bir şey yapmak istemedim." Samimi açıklamasına uygun o gülümseme beni eritti. "Tamamdır. Olur böyle şeyler" gibisinden bir şeyler geveledim. Göz açıp kapatm-caya dek rakibim dostum olmuştu.

Kocaman gülümserseniz, kendinizi "mutlu günler geri gelmiş" gibi

hissedersiniz. Ama kocaman gülümseyin. Yarı gelişmiş gülümseme tam bir garanti vermez. Dişleriniz görünene dek gülümseyin. Bu tip büyük boy gülümseme tam bir garantidir.

Pek çok kere duymuşumdur, "Evet, ama bir şeyden korktuğumda veya bir şeye kızdığımda, kendimi gülümseyebile-cek gibi hissetmiyorum." Elbette hissetmeyeceksiniz. Kimse hissetmez, işin püf noktası kendimize "Gülümseyeceğim." diye emrivaki yapmaktadır. Ve gülümseyin.

Gülümsemenin gücünden yararlanın.

Beş Yöntemin Sizin İçin Çalışmasını Sağlayın

1. Hareket korkunun tedavisidir. Korkuyu izole edin ve sonra yapıcı davranışlarda bulunun. Hareketsizlik, bir durumla ilgili bir şey yapmamak korkuyu güçlendirir ve kendine güveni yok eder.

2. Bellek bankanıza sadece olumlu düşünceler koyma konusunda azami gayret gösterin. Olumsuz, depresyona sürekleyici düşüncelerin zihinsel canavarlar haline gelmesine izin vermeyin. Hoş olmayan olay veya durumları anımsamayı reddedin.

3. insanları uygun perspektiflere yerleştirin. Unutmayın, insanların birbirine benzer taraftan, farklı yönlerinden çok daha fazladır. Karşınızdaki kişiye dengeli biracıdan bakın. O da bir insandır. Anlamaya çalısın. Pek çok insan bavlar, ama ısırdıktan az görülmüştür.

4. Vicdanınız neyin doğru olduğunu söylüyorsa onu yapmayı deneyin. Bu zehirli suçluluk kompleksinin gelişmesini önler. Doğru olanı yapmak başarıya ulaşmak için çok pratik bir kuraldır.

5. Hakkınızdaki herşey şunu söylüyor olsun: "Kendime güveniyorum, gerçekten güveniyorum." Günlük hareketlerinizde şunları uygulayın:

a. "Ön sırada" oturun.

b. Göz teması kurun.

c. Yüzde 25 daha hızlı yürüyün.

d. Düşüncelerinizi çekinmeden söyleyin.

e. Kocaman gülümseyin.

BÜYÜK DÜŞÜNME

Kısa bir süre önce ülkenin en büyük endüstriyel organizasyonlarından birinde işe alma uzmanı olarak çalışan bir kişiyle sohbet ediyordum, Her yıl dört ay boyunca bu uzman bayan, şirketinin genç yönetici eğitim programı için üniversiteleri dolaşıp o yıl mezun olacak öğrencileri işe alıyormuş. Genel olarak söylediği şey, konuştuğu birçok insanın tutumunun cesaretini kırdığı yolundaydı.

"Günde 8-12 tane üniversite son sınıf öğrencisi ile mülakat yaparım. Bunların hepsi de sınıflarının ilk üç sırasında yer alan öğrenciler olup bize katılma konusunu sessizce kabul eder. Ön mülakatta belirlemeye çalıştığımız en temel şeylerden biri kişinin motivasyonudur. Öğrenmek istediğimiz şey bu gencin birkaç yıl içinde önemli projeleri yönetebilecek, bir şubeyi veya fabrikayı idare edebilecek veya başka yollardan şirkete belirgin bir katkıda bulunabilecek türden biri olup olmadığıdır.

"Konuştuklarımızdan birçoğunun kişisel hedefleriyle ilgili olarak pek memnun kalmadığımızı söylemeliyim. Bu 22 yaşında insanların," diye devam etti, "kaç tanesinin, onlara

sunduğumuz herşeyin dışında, en çok emeklilik planımızla nasıl ilgilendiklerini görseydiniz eminim çok şaşırırdınız." En popüler ikinci soru ise 'Fazla yer değiştirecek miyim?' oluyordu. Pek çoğu başarı kelimesinin anlamını güvence ile eş tutuyordu. Şirketimizi bu gibi insanlara açarak risk alabilir miyiz?"

"Anlayamadığım şey ise son zamanlarda genç insanların neden bu kadar ultra-tutucu ve gelenekleriyle ilgili dar görüşlü oldukları. Her gün giderek artmakta olan iş imkânlarının göstergeleri ile karşılaşıyoruz. Bu ülke bilimsel ve endüstriyel gelişmede rekor düzeyde ilerleme kaydediyor. Nüfusumuz hızla artıyor, içinde bulunduğumuz zamanlar Amerika'nın en iyi zamanları."

Bunca insanın böyle küçük düşünme eğiliminde olmaları gelecek vaat eden her kariyer için düşünülenden çok daha az rekabet içinde olunduğu anlamına gelir.

Söz konusu olan başarıysa, insanlar metre, kilo,
eğitim düzeyi veya ailelerinin geçmişiyle ölçülmez,

düşüncelerinin büyüklüğüyle ölçülür.

Düşüncelerimizin büyüklüğü başarımızın

büyüklüğünü belirler.

Kendinize hiç şu soruyu sordunuz mu: "Benim en büyük zayıflığım nedir?" Belki insanların en büyük zayıflığı kendilerini layık görmemeleridir. Yani kendini ucuza satmaktır. Kendini layık görmeme sayısız biçimde ortaya çıkar. John gazetede bir iş ilanı görür. Bu tam da aradığı türden bir

iştir. Ama kılını bile kıpırdatmaz çünkü şöyle düşünür: "Bu iş için yeterince iyi değilim, o halde ne gerek var?" Veya Jim, Joan ile çıkmak istemektedir, ama onu aramaz, çünkü onun ayarında olmadığını düşünmektedir. Tom, Bay Richard'm ürünü için çok güzel bir aday olduğuna inanmaktadır ama onu aramaz. Çünkü Bay Richard'm onu görmek istemeyecek kadar büyük birisi olduğunu düşünmektedir. Peter bir başvuru formu doldurmaktadır. Soruların biri şöyledir: "Başlangıç için istediğiniz maaş ne kadardır?" Peter makul bir rakam yazar çünkü kazanmak istediği daha çok para kadar değerli biri olmadığına inanmaktadır.

Filozoflar binlerce yıldır iyi bir tavsiyede bulmuşlardır: Kendini bil. Ama görünen o ki pek çok insan bu önerinin anlamının şu olduğunu sanmaktadır: Sadece Olumsuz Tarafını Bil. Birçok kişisel değerlendirme kişinin hatalarından, yetersizliklerinden, kusurlarından meydana gelmektedir. Yetersizliklerimizi bilmek iyi bir şeydir çünkü bu bize kendimizi hangi alanlarda geliştirebileceğimizi gösterir. Ama sadece olumsuz yanlarımızı bilirsek çıkmazdayız demektir. Değerimiz çok küçülür.

tşte size gerçek büyüklüğünüzü ölçmede yardımcı olacak bir egzersiz. Ben bunu yönetici ve satış temsilcisi eğitimlerinde kullanırım. Çok da etkili olur.

1. En önemli beş özelliğinizi, meziyetinizi belirleyin. Size bu konuda yardımcı olabilecek, objektif davranacak bazı arkadaşlarınızı davet edin (eşiniz, yöneticiniz, bir öğretmen). Size dürüstçe fikrini söyleyecek aklı başında birileri yani. Çoğu zaman akla gelen meziyetler şunlardır: Eğitim, deneyim, teknik yetenekler, görünüm, iyi bir ev yaşantısı, tutumlar, kişilik, girişkenlik.

2. Bu özelliklerin her birinin altına üçer tane isim yazın. Bu kişiler büyük başarılar elde etmiş ama yine de bu özellik açısından sizden daha iyi olmayan kişiler olmalıdır.

Bu egzersizi tamamladığınızda birçok başarılı insanı en azından bir özellik açısından geçmiş olduğunuzu göreceksiniz.

Dürüst olmak gerekirse ulaşabileceğiniz tek -sonuç vardır: Siz düşündüğünüzden daha büyüksünüz. Bu nedenle düşüncenizi gerçek büyüklüğüne getirin. Gerçekte olduğunuz kadar büyük düşünün. Asla, asla, asla kendinizi ucuza satmayın.

Günlük konuşmasında "yerinden hareket etmez" anlamında "yalı kazığı" kelimesini veya "flört" anlamında "fingirdemek'1 kelimesini kullanan kişinin kelime hazinesi daha büyük olabilir. Ama acaba büyük düşünen birisinin kelime hazinesine mi sahiptir? Büyük bir olasılıkla, hayır. Birçok insanın anlamakta güçlü çektiği farklı kelime ve deyim kullanan insanlar buyurgan olma eğilimi güden ukalalardır. Ve ukala insanlar genellikle küçük düşünen insanlardır.

Bir insanın kelime hazinesi, kullandığı veya bildiği kelime sayısı ile ölçülmez. Bundan ziyade, bir kişinin kelime hazne-siyle ilgili tek önemli şey, kelime ve deyimlerinin gerek kendi gerekse karşısındakinin düşüncelerinde yarattığı etkidir.

İşte size çok temel bir saptama: Biz kelime ve deyimlerle düşünmeyiz. Biz sadece resim veya görüntülerle düşünürüz, Kelimeler düşüncelerin hammaddeleridir. Konuşurken veya okurken, o şaşırtıcı cihaz (beyin) kelime ve deyimleri otomatik olarak zihinsel resimlere dönüştürür. Her kelime veya deyim birbirinden az da olsa farklı zihinsel resimler yaratır. Biri size "John yeni bir araba satın aldı" derse siz bir resim görürsünüz. Ama "Jim yeni bir çiftlik evi aldı" deseler bu kez farklı bir resim görürsünüz. Gördüğümüz zihinsel resimler, nesneleri adlandırmak veya açıklamak için kullandığımız kelimelerin türüne göre değişir.

Konuya şu açıdan bakın. Konuşurken veya yazarken, bir anlamda, diğer insanların Zihinlerinde film gösteren bir projektör gibisiniz. Yarattığınız resimler gerek sizin gerekse diğer insanların nasıl tepki göstereceğini belirler.

Diyelim ki şöyle dediniz: "Bir problemle karşı karşıyayız." Böylece diğer insanların zihninde çözümü zor, hoş olmayan bir şeyin resmini yaratmış olursunuz. Bunun yerine "Bir meydan okumayla karşı karşıyayız," derseniz, eğlenceli, sportif, yapmaktan hoşlanılacak'bir zihinsel resim yaratmış olursunuz.

Bir gruba şunu deseniz, "Büyük bir harcama yaptık," derseniz, insanlar bir daha dönmeyecek bir paranın harcandığını görür. Bu aslında hiç hoş değildir. Onun yerine "Büyük bir yatırım yaptık" derseniz, insanlar zaman içinde kâr getirecek bir şeyi görürler ki bu da göze hoş gelir.

Püf noktası şudur: Büyük düşünenler gerek kendi

gerekse başkalarının zihinlerinde olumlu,

ileriye dönük, iyimser resimler yaratmada

uzmanlaşmış kişilerdir. Büyük düşünmek için,

büyük, olumlu zihinsel görüntüler üreten kelime ve

deyimler kullanmalıyız.

Aşağıdaki tablonun soldaki sütununda küçük, olumsuz, depresif düşünceler yaratan deyimler yer almaktadır. Sağdaki sütunda ise aynı durum büyük ve olumlu bir şekilde ele a-hnrmştır. Bunları okurken kendinize şu soruyu sorun: "Hangi zihinsel resmi seçiyorum?"

Küçük ve olumsuz zihinsel
görüntüler yaratan deyimler:

Büyük ve olumlu zihinsel
görüntüler yaratan deyimler:

1. Boşuna uğraşmayalım,-

yenildik.

2. Bir keresinde o işi yap-

mış ve başarısız ol-
muştum. Bir daha
denemem.

3. Denedim ama ürün

satmıyor, insanlar
istemiyor.

4. Pazar doymuş halde.

Düşünsene potansiyelin yüzde 75'i satılmış. Pazardan çıkmak daha iyi.

5. Siparişleri çok az.

Mal göndermeyin.
Henüz yenilmedik. Denemeye devam edelim, işte yeni bir bakış açısı.

iflas ettim ama bu benim ha-tamdı. Yeniden deneyeceğim.

Şimdiye dek bu ürünü satamadım. Ama ürünün iyi olduğunu biliyorum ve başaracak bir formül bulacağım.

Düşünsene pazarın yüzde 25'i hâlâ boş. Güven bana. Bu büyük bir iş.

Siparişleri çok az. Gereksinimlerini daha çok karşılamak üzere satış yapabileceğimiz bir plan çıkaralım.

Beş yıl hiç uzun bir süre değil. Düşünsenize, bu bana üst seviyede otuz yıl hizmet etmemi sağlayacak.

6. Şirketimizde üst düzey
yönetici olmak için
beş sene beklemek
çok uzun. Beni say-
mayın.

Küçük ve olumsuz zihinsel
görüntüler yaratan deyimler:
Büyük ve olumlu zihinsel
görüntüler yaratan deyimler:

7. Rakibimiz çok avantajlı
bir durumda. Bunlara
karşın satış yapmamı
benden nasıl bekler-
siniz?

8. Bu üründen hiç kimse
sipariş vermez.

9- Ekonomik kriz gelene dek
bekleyip ondan sonra
hisse senedi alalım.

10. Bu iş için çok gencim

(ya da yaşlıyım).

11. Bu işe yaramaz. Size is-

pat edeyim.
Görüntü: Karanlık, hü-
zün, hayal kırıklığı, ü-
züntü, acı, başarısızlık.
Rakibimiz güçlü. Bunu inkâr etmiyorum. Ama kimse "en" avantajlı durumda olamaz. Kafa kafaya verip onları kendi oyunlarında mağlup etmek için bir yol bulalım.

Şu anki haliyle satış yapılamayabilir ama bazı değişiklikler yapmayı ele alalım.

Şimdi yatırını yapalım ve refaha oynamış olalım, ekonomik krize değil.

Genç (yaşlı) olmak belirgin bir avantajdır.

İşe yarar; size ispat edeyim. Görüntü: Parlak, umut, başarı, eğlence, zafer.

Büyük Düşünenlerin Kelime Hazinesine Sahip Olmanın Dört Yolu

İşte size büyük düşünenlerin kelime hazinesini kendinizde geliştirmek için yardımcı olacak dört yol:

1. Neler hissettiğinizi açıklarken büyük, olumlu, neşeli kelime ve deyimler kullanın. Biri size "Bugün kendini nasıl hissediyorsun?" diye sorduğunda, ona "Yorgunum (başım ağrıyor, keşke bugün cumartesi olsaydı, kendimi iyi hissetmiyorum)" diye cevap verirseniz, sonunda kendinizi daha kötü hissediyor olmanıza yol açarsınız. Şunu deneyin. Çok basit ama müthiş güçlü bir nokta. Size ne zaman "Nasılsın?" veya "Kendini bugün nasıl hissediyorsun?" diye sorarlarsa, şöyle

cevaplayın: "Harika, teşekkürler. Ya sen? ", "Müthiş" veya "Çok iyi". Böylece her fırsatta kendinizi harika hissedecek ve kendinizi gerçekten de harika hissetmeye başlayacaksınız. Her zaman kendini müthiş hisseden biri

olarak tanının. Bu size yeni arkadaşlar kazandırır.

2. Diğer insanlara açıklama yaparken hoş, neşeli, güzel kelime ve deyimler kullanın. Tüm dost ve yakınlarınıza söyleyecek büyük, olumlu bir kelimeye sahip olmayı kural haline getirin. Başkasıyla birlikte o anda sizinle olmayan üçüncü bir kişi hakkında konuşurken o kişi için mutlaka "Gerçekten çok iyi bir insan. Bana işlerinin de harika olduğunu söylediler," gibisinden büyük kelime ve deyimlerle komplimanda bulunun. Özellikle öfkeli insanı yerin dibine geçirici sözler sarf etmekten kaçının. Er geç konuşulan sözler o kişinin kulağına gider ve bu durumda siz yerin dibine geçersiniz.

3- Diğer insanları cesaretlendirmek için olumlu bir dille konuşun. Her fırsatta insanlara komplimanda bulunun. Tanıdığınız herkes övülmeye can atar. Eşinize her gün söyleyecek özel bir kelimeniz olsun. Sizinle çalışan insanları izleyin ve kompliman yapın. Övmek samimi bir şekilde yapılırsa başarı için anahtar olur. Bunu kullanın. Bunu tekrar tekrar kullanın. İnsanlara görünümleri, çalışmaları, başarıları, aileleri hakkında komplimanda bulunun.

4. Diğer insanlara bir şeyler anlatırken olumlu kelimeler kullanın. İnsanlar "Size iyi haberlerim var. Dahiyane bir fırsatla karşı karşıyayız..." gibisinden bir şey duyduklarında zihinleri parıldamaya başlar. Ama "Hoşlansak da hoşlanmasak da yapmamız gereken bir iş var" gibi bir şey duyduklarında zihindeki film neşesiz ve sıkıcı olur. Bu nedenle tepki gösterilir. Zafer sözü verin ve gözlerdeki ışığın nasıl parladığını görün. Zafer sözü verirseniz destek kazanırsınız. Kale inşa edin, mezar kazmayın.

Sadece Ne Olduğunu Değil,
Ne Olabileceğini de Görün

Büyük düşünenler sadece olanı değil, olabilecekleri de görmek üzere kendilerini eğitirler. İşte size bu noktayı açıklayan dört örnek:

Büyük Düşünme 71

1. Gayrimenkule Değerini Veren Şey Nedir? Kırsal kesimlerdeki gayrimenkul konusunda uzmanlaşmış bir em-lakçı, halihazırda çok küçük olan veya hiç olmayan bir şeyde neler görülebileceği konusunda kendimizi eğitirsek, nelsr yapılabileceğini şöyle göstermişti.

"Kırsal kesimdeki gayrimenkulun çoğu, değerinin altında olup fazla alıcı bulmaz. Ben başarılıyım, çünkü müşterime bir çiftliği o anki durumuna bakarak satmaya çalışmıyorum.

"Bütün satış planını çiftliğin ne olabileceği etrafında geliştirdim. Çiftliğin taban alanının kaç dönüm, ağaçlık kesiminin kaç dönüm, kasabadan uzaklığının ne kadar olduğunu söylemek müşteride çiftliği satın almak için hiçbir istek u-yandırmaz. Ama ona çiftlikle ne yapılabileceği hakkında somut plan gösterebilirseniz, çiftliği almış demektir. Ne demek istediğimi şöyle izah edeyim."

Çantasını açıp bir dosya çıkardı. "Bu çiftlik" dedi, "bize yeni geldi. Ötekilerinden pek farkı yok. Ana yerleşim merkezinden 43 mil uzaklıkta, ev değerinin altında ve arazi beş senedir ekilmemiş. Şimdi bakın ne yaptim.

"Geçen hafta iki günümü araziyi incelemekle geçirdim. Etrafında defalarca dolaştım. Komşu çiftliklere baktım. Çiftliğin konumunu şimdiki ve planlanmış oto-yollara göre inceledim. Kendime şunu sordum: "Bu çiftliğe değer katan şey nedir?"

"Üç olasılık buldum," dedi ve olasılıkları bana gösterdi. Her plan titizce kaleme alınmış ve etraflıca incelenmiş görünümü veriyordu. Bir plan çiftliği binicilik merkezi haline getirmeyi öneriyordu. Planda bunun nedenleri üzerinde duruluyordu: Büyüyen bir şehir, doğa sporlarına olan ilginin artması, bu tip hobiler için harcanacak çok paranın olması, yolların iyi olması. Planda aynı zamanda çiftlikte kaç atın barındırılabile-ceği de belirtiliyor ve böylece binicilikten gelecek paranın kâr sağlayacağı gösteriliyordu. Binicilik merkezi fikri mükemmel ve ikna ediciydi. Plan o kadar ikna ediciydi ki bir düzine çiftin ata binmiş ağaçların etrafında dolaştıklarını "görebiliyordum."

Benzer biçimde bu girişken iş adamı, çiftlikte fidanlık kurulabileceğini belirten ikinci bir planla hem fidanlık kurulup hem kümes hayvancılığı yapılabileceğini gösteren üçüncü bir plan daha geliştirmişti.

"Böylece, müşterilerimle konuşurken, çiftliğin bu anki haliyle alınması konusunda onları ikna etmek zorunda kalmıyordum. Onlara, çiftliği para getiren bir yatırım haline dönüştürecek resmi görmelerine yardım ediyordum.

Daha çok çiftliği daha hızlı satmak yerine, benim bu mülkle ne yapılabilir metodumla satmak bir başka açıdan da aradaki farkı kapatır. Ben bir çiftliği rakiplerimden pahalıya satabiliyorum, insanlar doğal olarak bir arazinin büyüklüğü artı bir fikre, sadece büyüklüğe ödeyecekleri paranın fazlasını öderler. Bundan dolayı, daha çok insan arazilerini benim satmamı istiyor ve böylece komisyonum her satışta daha çok artıyor.

Bu kıssadan çıkan hisse şudur: Nesnelere sadece

olduğu gibi değil, nasıl olabilecekse o şekilde de bakın.

Hayalde canlandırma herşeye değer katar.

Büyük düşünen Jzişi her zaman gelecekte

ne yapabileceğini hayalinde canlandırır.

Mevcut duruma takılıp kalmaz.

2. Bir Müşteri Kflç Para Eder? Büyük bir mağazanın yöneticisi bölüm sorumlularına konferans veriyordu. Yöneticinin söylediği şu idi: "Ben biraz modası geçmiş olabilirim ama yine de müşterinin bir daha gelmesini sağlamanın en iyi yolunun ona dostça ve nazikçe hizmet vermek olduğunu benimsemiş ekole bağlıyım. Bir gün mağazanızda dolaşırken, bir satış gö- > revlisinin bir müşteri ile tartıştığına kulak misafiri oldum. Müşteri küsmüş bir şekilde mağazayı terk etti.

"Bunun üstüne satış görevlisi bir başkasına şöyle dedi: '1.98 dolarlık bir

müşterinin tüm zamanımı almasına ve istediği şeyi bulmak için benden tüm mağazayı aramamı beklemesine asla izin veremem. Buna değmez zaten.'

"Yürüyüp oradan uzaklaştım," diye sürdürdü yönetici bayan, "ama o lafı aklımdan çıkarâmıyordum. Bu çok ciddi, diye düşündüm. Eğer satış görevlilerimiz müşterileri 1.98 dolar kategorisinde görüyorsa. Hemen o anda karar verdini; bu bakış açısı değişmeliydi.

"Büroma döndüğümde araştırma yöneticilerimizi arayıp geçen yıl bir müşterimizin mağazamızda, ortalama kaç para harcadığını bulmasını istedim. Sonuçta bana getirdiği rakam beni daha da şaşırttı. Araştırma yöneticimizin dikkatli hesaplamalarına göre, tipik bir müşteri işletmemizde 362 dolar harcamıştı.

"Bundan sonra yaptığım şey, yönetici konumundaki personeli toplantıya çağırıp durumu onlara anlatmaktı. Onlara bir müşterinin aslında ne kadar ettiğini gösterdim. Bu insanların müşteriyi tek bir satışta değil, yıl boyunca değerlendirmeleri gerektiğini görmeleri, müşteri servisimizin bariz bir şekilde gelişmesini sağladı."

Bu yöneticinin üzerinde durduğu nokta her türlü iş için geçerlidir. Kârı sağlayan şey, işin tekrarlanmasıdır. Çoğu zaman ilk birkaç satıştan kâr elde edilmez. Müşterinin olası harcamalarına bakın, sadece bugün ne aldıklarına değil.

Müşterilere büyük değer yermek onları devamlı ve büyük müşteriler haline getirir. Müşterilere azıcık değer vermek ise başka yere gönderir. Bir öğrencim belki bir kafede neden bir daha asla yemek yemeyeceğini açıklayarak bu olaya benzer bir örnek gösterdi.

"Bir gün öğle yemeği için," diye başladı öğrencim, "birkaç hafta önce açılmış olan yeni kafeye gitmeye karar verdim. O sıralarda her kuruşun hesabını yapıyorum, o nedenle aldığım şeylerin ücretine dikkat ediyorum. Et bölümünden geçerken hindi gördüm. Oldukça güzel görünüyordu ve üzerinde 39 cent yazılıydı.

"Kasaya gittiğimde kasiyer tepsime baktı ve 1.09 dolar dedi. Nazikçe kasadaki bayana tekrar toplamasını, çünkü hesabıma göre 99 cent olması gerektiğini söyledim.

Bana öfkeyle baktı ve yeniden topladı. Farkın hindiden kaynaklandığı ortaya çıktı. Hindiyi 39 yerine 49 cent olarak toplamıştı. Ben de hindilerin üstünde yazan 39 cent etiketini gösterdim.

"Bu kasiyeri tam anlamıyla çileden çıkardı. 'Etikette ne yazdığı umurumda değil. Hindi 49 centtir. Görüyor musun? Bugünkü fiyat listem budur. Biri orada hata hapmış. Hindi için 49 cent ödemek zorundasın.'

"Ona hindiyi seçmemin tek sebebinin 39 cent olduğunu, eğer 49 cent yazıyor

olsaydı başka bir şey alacağımı açıklamaya çalıştım.

"Buna cevabı, '49 cent ödemek zorundasın' oldu. Parayı ödedim çünkü orada durup olay çıkarmak istemedim. Ama o an bir daha orada yemek yememeye karar verdim. Yemek için yılda yaklaşık 250 dolar harcarım ve emin olabilirsiniz ki o kafe bunun bir kuruşunu bile kazanamayacak."

Küçük bakış açısına sahip olmaya iyi bir örnek. Kasadaki kişi küçücük bir 10 centi gördü; 250 dolarlık potansiyeli değil.

3. Kör Sütçü Hikâyesi, insanların kimi zaman potansiyeli görememesi çok şaşırtıcı. Birkaç yıl önce genç bir sütçü kapımıza gelerek bizden günlük süt gereksinimimizi kendisinden karşılamamızı talep etti. Bize zaten süt getiren birinin bulunduğunu ve memnun olduğumuzu açıkladım. Sonra ona yan komşumuz olan bayana gitmesini önerdim.

Bu önerime cevabı şuydu: "O bayanla konuştum ama onlar iki günde 250 mi. süt kullanıyorlarmış. Bu miktar onlara süt vermeme değmez."

"Olabilir," dedim, "ama onunla konuşurken komşumuzun süt gereksiniminin bir ay sonra artacağına dikkat etmedin mi? Aileye yeni birisi katılacak ve hiç şüphesiz bol bol süt tüketecek."

Genç adam bir anda beyninden vurulmuşa döndü. Sonra şöyle dedi: "insan ne kadar kör olabiliyor."

Bugün o "iki-günde-çeyrek-litre ailesi," uzak görüşlü bir sütçüden iki günde bir-iki litre süt alıyor. Erkek olan ilk çocuğun iki erkek, bir de kız kardeşi var. Yakında bir kardeşlerinin daha olacağını duydum.

Ne kadar kör olabiliyoruz. Ne olabileceğini de görün. Sadece olanı değil.

Jimmy'yi olduğu gibi -terbiyesiz, arkadaşlarından geri kalmış, tuhaf bir yumurcak olarak- gören bir öğretmen Jimmy'nin gelişmesine hiçbir katkıda bulunamaz. Ama Jimmy'yi olduğu gibi değil de, olabileceği gibi gören bir öğretmen ondan sonuç alacaktır.

Skid Row'a bakanların çoğu, kırılmış, aylak, ümitsiz biçimde şişelerde kendini kaybetmiş birini görür. Birkaç fedakâr insan Skid Row'lukta başka bir şey görebilir; onlar kendini yeniden yaratan bir vatandaş görürler. Bunu gördükleri içindir ki rehabilitasyon işlerinin çoğunda başarılı olurlar.

4. Değerinizin Ne kadar Ettiğini Ne Belirler? Birkaç hafta önce bir eğitim toplantısından sonra genç bir adam beni görmeye geldi ve birkaç dakika konuşup konuşamayacağımızı sordu. Şu an 26 yaşlarında olan bu genç adamın sosyal haklardan mahrum bir çocukluk geçirdiğini biliyordum. Bunun üstüne bir de gençlik yıllarında karşı karşıya geldiği talihsizlikler zinciri eklenmişti. Ayrıca bu kişinin iyi bir gelecek sahibi olmak için çok büyük çaba harcadığını da biliyordum.

Teknik problemini çabucak çözdük ve tartışma çok az şeyi olan insanların geleceğe nasıl bakmaları gerektiği konusuna döndü. Yorumu soruna çok açık ve «et bir cevap getirmiş oldu:

"Bankada 200 doların altında param var. Bir katip olarak işim fazla para getirmiyor ve fazla sorumluluk da yüklemiyor. Arabam dört yıllık ve eşimle birlikte berbat bir binanın ikinci katında yaşıyoruz. "Ama hocam," diye sürdürdü, "sahip olamadıklarımın beni durdurmasına izin vermemek konusunda kararlıyım." Bu ilginç bir cümleydi. Kendisinden biraz daha açmasını istedim.

"Şu şekilde," diye devam etti, "Son zamanlarda bol bol insanları analiz ettim ve dikkatimi şu çekti. Fazla şeyi olmayan insanlar şimdiki hallerine bakıyorlar. Gördükleri tek şey bu. Bir gelecek göremiyorlar. Sadece sefil bir şimdiki zaman oluyor, gördükleri.

"Komşum buna iyi bir örnek. Sürekli düşük ücretli bir işi olmasından, ikide bir bozulan su tesisatından, başka insanların ne kadar şanslı olduğundan, biriken doktor faturalarından şikâyet etmekte. Fakir olduğunu kendisine o kadar sık anımsatıyor ki artık daima fakir kalacağını kabul eder hale geldi. Sanki o berbat apartman dairesinde hayatının sonuna dek yaşamaya mahkum edilmiş gibi davranıyor."

Dostum gerçekten içten konuşuyordu ve bir anlık sessizlikten sonra ekledi: "Eğer sadece şu anki durumuma bakarsam -eski araba, düşük maaş, ucuz bir apartman dairesi, hamburger menusu- kendime yardım edemem ve cesaretim kırılır. Kendimde hiçbir şey göremem ve hayatım boyunca da hiçbir şey olamam.

"Kendimi, birkaç yıl sonra olacağım kişiye bakacak biçimde motive ettim. Kendimi bir kâtip olarak değil, bir yönetici olarak görüyorum. Adi bir apartman dairesi değil,,şehir dışında güzel bir ev görüyorum. Kendime bu biçimde baktığımda kendimi daha büyük hissediyor, daha büyük düşünüyorum. Ayrıca bunun' doğru olduğunu kanıtlayıcı pek çok kişisel deneyimim var."

Kişinin kendisine değer katması için ne görkemli bir plan değil mi? Bu genç adam güzel bir yaşama doğru son hızla koşmakta. Şu temel başarı ilkesi üzerinde uzman olmuş: Önemli olan kişinin neye sahip olduğu değildir. Bundan ziyade, kişi ne elde etmeyi planlıyor, o önemlidir.

Dünyanın bizim üstümüze koyduğu fiyat etiketi
bizim kendimize biçtiğimiz değerle neredeyse aynıdır.

İşte olandan çok, ne olabileceğini görme gücünüzü geliştirmenin yolu. Ben bu egzersizlere "değer katma pratiği" adını verdim.

1. Nesnelere değer katmayı deneyin. Gayrimenkul örneğini anımsayın. Kendinize şu soruyu sorun: "Bu odaya.bu eve veya bu işe değer katmak için ne yapabilirim?" Nesneleri daha değerli yapacak fikirler arayın. Bir nesnenin -ister boş bir arsa olsun, ister bir ev veya iş- değeri onu kullanacak fikirlerle doğru orantılıdır.

2. insanlara değer katmayı deneyin. Başarı dünyasında yükseldikçe, işiniz giderek daha çok "insan geliştirme" olacaktır. Şunu sorun: "Yardımcılarımın değerine değer katmak için ne yapabilirim? Daha verimli olmalarına yardımcı olmak için ne yapabilirim?" Unutmayın, bir insanın en iyi yanını ortaya çıkarmak için önce onun en iyi yanını hayalinizde canlandırmalısınız. v

3. Kendinize değer katmayı deneyin. Kendinizle her gün röportaj yapın. Şunu sorun: "Bugün kendimi daha değerli kılmak için ne yapabilirim?" Kendinizi olduğu gibi görmeyin; ne olabileceğinizi hayalinizde canlandırın. Potansiyel değerinize erişmek için seçeceğiniz yolların kendileri size önerilerde bulunacaktır. Sadece deneyin ve görün.

Orta büyüklükte bir basımevinin (60 işçi) hem sahibi hem yöneticisi olan emekli bir kişi, kendisinden sonra yönetici o-lan kişinin nasıl seçildiğini şöyle açıklamıştı:

"Beş yıl önce," diye başladı arkadaşım, "hem muhasebe hem de günlük ofis işlerimize yardımcı olması için bir muhasebeciye ihtiyacım vardı, işe Harry adında, henüz 26 yaşında olan birisini aldım. Basım işiyle ilgili hiçbir şey bilmiyor, ama referansları iyi bir muhasebeci olduğunu gösteriyordu. Ancak, bir buçuk yıl önce ben emekli olduğumda onu şirketin genel müdürü yaptık.

"Anımsıyorum da Harry'nin öteki herkesten bir adım öne çıkmasına neden olan tek bir ayırt edici özelliği vardı. Harry samimi ve aktif olarak tüm şirketle ilgileniyordu, sadece çekleri yazıp kayıtları tutmakla değil. Diğer çalışanlara yardım e-debileceği her durumda kendini işin içine atardı.

"Harry'nin benimle çalıştığı ilk yılda birkaç adamımızı kaybettik. Harry bana personel değişimini düşük maliyetle engelleyici bir "ek haklar" programı sundu. Ve bu program işe yaradı.

"Harry daha birçok şey yaptı. Bunlar sadece tek bir bölüme değil, tüm şirketin işine yarayan şeylerdi. Üretim bölümümüz için ayrıntılı bir maliyet analizi yaptı ve yeni makinelere 30.000 dolarlık bir yatırımın kendini nasıl amortize edeceğini gösterdi. Bir keresinde satışlarda oldukça durgun bir dönem yaşamıştık. Harry satış müdürümüze gitti ve 'Aslında bu işin satış bölümü hakkında bildiğim bir şey yok ama yine de size yardım etmek isterim' dedi. Ve yaptı da. Harry işlerimizin açılmasını sağlayan birçok fikirle karşımıza çıktı.

"Yeni bir kişi bizde işe başladığında Harry hemen yanıba-şındaydı. Arkadaş kendisini iyi hissetsin, diye. Harry tüm işlere karşı gerçek bir ilgi gösteriyordu.

"Emekli olduğumda Harry yönetimi alacak tek mantıklı seçimdi.

"Ama yanlış anlama," diye arkadaşım devam etti, "Harry beni kazıklamaya çalışmadı. O herkesin işine burnunu sokan birisi değildi. Olumsuz anlamda saldırgan birisi değildi. İnsanları arkadan bıçaklamadı, etrafta emirler

vererek dolaşmadı. Sadece etrafındakilere yardım etti. Kısaca Harry şirketteki herşey onu ilgilendiriyormuş gibi davrandı. Şirketin işini kendi işi yapü."

Hepimizin Harry'den alacağı bir ders var. "Ben işimi yapıyorum ve bu bana yeter" tutumu küçüktür ve olumsuz bir düşüncedir. Büyük düşünenler kendilerini takım çalışmasının parçası olarak görür. Takımla birlikte kazanan veya kaybeden olarak -kendi kendilerine değil. Yapabilecekleri her şekilde yardım ederler; hatta doğrudan ve acil bir gereklilik veya ödül olmasa da. Kendi bölümü dışındaki bir problem için omuz silkip, "Doğrusu bu benim sorunum değil, onlar düşünsün" diyen kişide onu üst düzey yöneticiliğe götürecek tutum yok' demektir.

Bunu deneyin. Büyük düşünen biri olmayı deneyin. Şirketin çıkarlarını kendi çıkarlarınız olarak görün. Belki de büyük şirketlerde çalışan kişilerden çok azı şirket çıkarlarıyla ilgili olarak samimi ve bencilce olmayan bir tutum içindedir. Ama herşeyin ötesinde, sadece birkaç kişi büyük düşünen insan olarak nitelendirilebilir. Tabii bu birkaç kişi sonunda sorumluluğu en büyük, geliri de en iyi görevlerle ödüllendirilirler.

Potansiyel olarak pek çok güçlü kişi küçük, önemsiz şeylerin kendilerini başarıya götürecek yolu engellemesine izin verir. Şimdi bunların dört örneğini inceleyelim.

/. İyi Bir Konuşma Yapmak İçin Ne Gerekir?

Neredeyse herkes topluluk önünde konuşma yapma konusunda birinci sınıf iş gören bir "yeteneğe" sahip olmayı arzular. Ama pek çok insanın bu arzusu gerçekleşmez. Pek çok kişi topluluk karşısında kötü bir konuşmacıdır.

Neden mi? Sebebi basittir. Pek çok insan büyük ve ö-nemli şeylere değil, konuşma yapmanın küçük, önemsiz şeylerine konsantre olur. Konuşma yapmaya hazırlanırken birçok insan, içinden kendisine şöyle emirler verir: "Dik durmayı unutmamalıyım", "Etrafta dolaşma, ellerini kullanma", "Dinleyiciler notlarına baktıklarını görmesin", "Gramerde sakın hata yapma, özellikle 'o ve ben için' değil, 'onun ve benim için' de", "Kravatın düzgün olsun", "Yüksek sesle konuş ama bağırma." Buna benzer şeyleî.

Peki kişi konuşmak üzere ayağa kalktığında ne olur? Korkar çünkü kendine müthiş bir yapılmayacaklar listesi hazırlamıştır. Konuşurken kafası karışır ve "Acaba hata mı yaptım?" diye sormaya başlar. Kısacası tam bir fiyaskodur yaşanan. Fiyaskodur çünkü iyi bir konuşmacı için gerekli olmayan, ufak tefek ve basit şeylere yoğunlaşmış, ancak bir konuşmacıyı iyi bir konuşmacı yapan büyük şeylere yoğunlaşmayı başaramamıştır: Konuşacağı şey konusunda yeterli bilgiye ve onu diğer insanlara anlatmak için yoğun bir isteğe sahip olmak.

Bir konuşmacının gerçek değeri dik durması veya gramer hatası yapmamasıyla değil, öne sürdüğü noktaların dinleyiciler tarafından anlaşılıp anlaşılmamasıyla ölçülür. En iyi konuşmacıların pek çoğunda ufak tefek hatalar vardır; bazılarının sesleri hoş değildir. Amerika'da en çok aranan konuşmacıların bazıları "onu yapma, bunu yapma" biçimindeki eski, olumsuz metotla öğretim verilen konuşma derslerinde başarısız bile olabilir. Ama topluluk huzurunda başarıyla konuşma yapan bu insanların hepsinin de tek bir ortak özelliği vardır. Söyleyecek sözleri vardır ve diğer insanların bunu duyması için yanıp tutuşmaktadırlar.

Sıradan şeyleri dert ederek topluluk önünde
başarısız bir konuşmacı durumuna düşmeyin.

2. Kavganın Sebebi Nedir?

Hiç kendi kendinize, kavga etmenin sebeplerinin ne olduğunu sordunuz rnu? Kavgaların en az yüzde 99'u küçük, önemsiz şeylerden başlar. Şunun gibi: John eve biraz yorgun, biraz da sinirli gelir. Akşam yemeği onu yeterince tatmin etmez ve kafasını çevirip yemeği eleştirir. Joan'ın günü de mükemmel geçmemiştir ve tüm gücünü toplayıp şöyle bir cevap verir: "Bu kadar parayla başka ne bekliyordun ki?" veya "Benim de herkes gibi bir fırınım olsaydı daha iyi yemek yapabilirdim" Bu cevap John'un gururuna dokunur ve şöyle saldırmasına neden olur: "Bak Joan, bunun nedeni paramızın

az olması değil, sen bu işi beceremiyorsun."

ı

Sonunda birbirlerinden uzaklaşırlar. Barış anlaşması imzalanmadan önce iki taraf da birbirine her türlü ithamda bulunur. Kaynana ve kayınpederler, seks, para, evlilik-öncesi ve evlilik-sonrası verilmiş sözler ve diğer konular gündeme gelir. Her iki taraf da muharebeyi sinirli ve gergin olarak terk eder. Hiçbir şey yerine oturmaz ve iki taraf da bir sonraki kavganın daha berbat olmasını sağlarcasına kendisine yeni cephane bulur. Ufak tefek, küçük şeyler tartışmalara neden olur. Bu nedenle kavgaları önlemek için ufak tefek şeyleri düşünmeyi bir kenara bırakın.

İşte size işe yarayan bir teknik. Birini eleştirmeden, azarlamadan, ona ithamda bulunmadan veya meşru-müdafa niyetine karşı saldırıya geçmeden önce kendinize şunu sorun: "Bu gerçekten önemli mi?" Birçok durumda önemli değildir ve böylece uyuşmazlıktan kaçınmış olursunuz. Kendinize sorun; "Gerçekten önemli mi? Sigarayla arasının kötü olması veya diş macununu kapatmayı unutuyor olması ya da eve geç gelmesi?" "Biraz para çar çur etmesi veya eve sevmediğim insanları davet etmesi gerçekten o kadar önemli mi?"

Olumsuz bir tutum içine gireceğinizi

hissettiğiniz an kendinize sorun: \

"Gerçekten önemli mi?" Bu soru daha boş

bir ev ortamı yaratmada büyüsel bir işleve sahiptir.

Büroda da geçerlidir, f ve giderken trafikte birisi

aniden önünüze geçtiğinde de.

Bu soru, hayatta tartışma yaratmaya

açık tüm durumlarda işinize yarar.

3John En Küçük Odayı Aldı ve Kendi Kendini Yaktı

Birkaç yıl önce, bir büro görevi konusunda küçük düşünmenin genç bir arkadaşın reklamcılık sektöründe kârlı bir kariyer elde etmesini nasıl yaktığına tanık oldum.

Hepsi aynı seviyede olan dört genç yönetici ofis değiştirip yeni odalarına taşınmışlardır. Odaların üçünün büyüklüğü aynıydı ve benzer biçimde dekore edilmişti. Dördüncüsü daha küçüktü ve aynı ihtimamla döşenmemişti.

J.M.'ye dördüncü oda verilmişti. Bu onun için çok ciddi bir gurur meselesi oldu. Bir anda bunu kendisine karşı yapılmış olan bir ayrımcılık olarak değerlendirdi. Olumsuz düşünme, gücenme, kin, kıskançlık duyguları boy attı içinde. J.M. kendisini yetersiz hissetmeye başladı. Sonuç olarak diğer yönetici arkadaşlarına karşı düşmanlık duyar oldu. Onların yaptığı işlerde yardımda bulunacağına köstek olur bir hale girdi, işler daha kötüye gitti. Üç ay sonra öyle bir hata yaptı ki yönetime kendisini işten kovmalarından başka bir alternatif bırakmadı.

Küçük bir olay üzerinde küçük düşünme, J.M.'yi durdurmuş oldu. Kendisine karşı ayırımcılık yapılmış olduğuna çabucak inanmakla şirketin hızla büyümekte olduğunu ve bir odaya sahip olmanın dahi bir ayrıcalık olduğunu algılaya-madı. Odaların dağıtımını yapan yöneticinin hangi odanın küçük olduğunu bilmediğini dahi aklına getirmedi. J.M.'nin dışında şirketteki hiç kimse odanın büyüklüğünü bir değer ölçüsü olarak almamıştı.

Bölümünüze ait personel listesinde adınızı
en sonda görmek veya bir ofis mesajının

dördüncü kopyasını almak gibi
önemsiz şeyler hakkında küçük düşünmenizin

size büyük zararı dokunur.

Büyük düşünün ve böyle ufak tefek şeylerin

sizi yolunuzdan alıkoymasına izin vermeyin.

4. Kekelemek Bile Önemsiz Bir Ayrıntıdır

Bir pazarlama yöneticisi bana kekeme olmanın bile, eğer kişi gerçekten önemli değerlere sahipse, pazarlamacılıkta basit bir ayrıntıdan öteye gidemeyeceğini söylemişti.

"Benim gibi kendisi de satış yöneticisi olan bir arkadaşım var. Zaman zaman bize ilginç şakalar yapmaktan çok hoşlanır. Ancak bu şakalar bazen şaka olmanın ötesine geçer. Birkaç ay önce genç bir kişi bu arkadaşımı arayıp iş aradığını söylemiş. Bu kişi aslında korkunç derecede kekeme imiş ve arkadaşım bunu anladığı anda bir şaka yapmaya karar vermiş. Arkadaşım bu kekeme kişiye o an için eleman gereksinimi olmadığını ama bir arkadaşınının (benim) boş bir kadrosunun "olduğunu söylemiş. Sonra arkadaşım beni aradı ve adamı öyle bir övdü ki ben de hiçbir şeyden şüphelenmeden "Gönder, gelsin," dedim.

"Yarım saat sonra adam çıkageldi. Daha üç kelime söylemeden arkadaşımın onu buraya göndermek için neden can attığını anlamıştım. "B-b-ben J-J-jack R," dedi. "Bay X beni buraya s-s-sizinle bir i-i-iş hakkında k-k-konuşmak için gönderdi."

Neredeyse her kelime bir boğuşmaydı. Kendi kendime 'Bu adam Wall Street'de l dolarlık çeki 90 sente bile bozdura-maz,' dedim. Arkadaşıma çok kızmıştım ama adama o kadar acıdım ki en iyisi ona birkaç formalite soru sorup neden işe alamayacağım hakkında birkaç iyi sebep bulmaya çalışabilirim, diye içimden geçirdim.

"Fakat konuştukça adamın aptalın teki olmadığını anladım. Oldukça zeki birisiydi. Kendisini çok güzel tanıttı ama kekeme olduğu gerçeğini bir türlü aklımdan çıkaramıyordum. Sonuç olarak son bir soruyla mülakatı tamamlamaya karar verdim: 'Sizi bir şey satabileceğinize inandıran şey nedir?'

"'Doğrusu' dedi, 'ben h-h-hızlı öğrenirim, insanları s-s-severim, iyi bir ş-ş-şirkete sahip olduğunuza i-i-inanıyorum ve p-p-para kazanmak i-i-istiyorum. K-K-Konuşma ö-ö-özürlü olduğumu biliyorum a-a-ama bu b-b-beni üzmüyor. O h-h-halde başkalarını n-n-neden üzsün ki?'

"Cevabı bana onun bir pazarlamacıda olması gereken tüm önemli özelliklere sahip olduğunu gösterdi. O anda ona bir şans tanımaya karar verdim. Bildiğin gibi, işleri çok iyi götürüyor."

Konuşma özürlü olmak, mesleği konuşma yapmak

olanlar için bile sıradan, önemsiz bir ayrıntıdır.

Eğer kişinin büyük meziyetleri varsa.

Sıradanlıklar hakkında düşünme konusunda size yardımcı olması açısından şu üç yöntemi uygulayın:

1. Gözlerinizi büyük hedefe odaklayın. Çoğu zaman satışı yapamamış olan ve amirine şu açıklamayı yapan pazarlamacı gibiyizdir: "Evet ama müşteriyi haksız olduğuna ikna ettim." Satış işinde büyük hedef, kazanılan

satışlardır; kazanılan tartışmalar değil.

Evlilikte büyük hedef barıştır, mutluluktur, huzurdur, yoksa münakaşaları kazanmak ve 'Sana böyle olduğunu söylemiştim' demek değil.

Elemanlarınızla çalışırken büyük hedef, onların tüm potansiyellerini geliştirmektir; küçük hatalarını sorun yapmak değil.

Komşularla yaşarken büyük hedef, karşılıklı saygı ve -arkadaşlıktır, yoksa bir gece havladığı için köpeklerini bir kulübeye tıktırabilir miyiz diye düşünmek değil.

Askeri deyimlerle açıklamak gerekirse, muharebeyi kaybedip savaşı kazanmak, muharebeyi kazanıp savaşı kaybetmekten çok daha iyidir.

Gözlerinizi büyük hedeften
ayırmamaya azmedin.

2. "Gerçekten önemli mi?" diye sorun. Olumsuz yönde heyecana kapılmadan önce kendinize şunu sorun: "Gerçekten bu şey beni zıvanadan çıkıracak kadar önemli mi?" Ufak tefek şeyler yüzünden gerilmeyi önlemek için bu ilacı kullanmaktan daha iyi bir yol yoktur. Bu tür sorunlu durumlarda "Gerçekten önemli mi?" diye yaklaşılsa aslında tartışma ve kavgaların en az yüzde 90'ı hiç yaşanmaz bile.

3. Sıradanlık tuzağına düşmeyin. Konuşma yaparken, problem çözerken, çalışma arkadaşlarınıza akıl verirken, gerçekten önemli şeyleri düşünün. Bir fark yaratan şeyleri. Yüzeysel şeylerin içinde boğulmayın. Önemli şey üzerine yoğunlaşın.

Düşüncenizin Büyüklüğünü Ölçmek İçin
Bu Testi Kullanın

Aşağıda soldaki sütunda bazı bildik durumlar listelen-miştir. Orta ve sağdaki sütunlar ise küçük düşünen ile büyük düşünen kişilerin aynı durumu nasıl gördüklerinin bir karşılaştırmasıdır." Siz de kendinizi karşılaştırın. Sonra karar verin; gitmek istediğiniz yere sizi hangisi götürebilir? Küçük düşünmek mi, büyük düşünmek mi? Aynı olay tamamiyle farklı iki değişik yönde ele alınmıştır. Seçim sizin.

(D (2) (3)

Durum Küçük Düşünenin Büyük Düşünenin

Yaklaşımı Yaklaşımı

Giderler
1. Geliri arttırmak 1.
için masrafları
kısmanın yolla-
rını arar

2. Arkadaşları, şir- 2.
keti, rakipleri,
ekonomi hak-
kında olumsuz
şeylerden bah-
seder

3. Tasarrufa ve en 3.
iyisinin statü ol-
duğuna inanır

4. Geleceği sınırlı 4.
görür

5. İşten kaçmanın 5.
yollarırıı arar
Geliri arttırmak için daha çok mal satmanın yollarını arar

Arkadaşları, şirketi, rakipleri hakkında olumlu şeylerden bahseder

Karşılıklı
Konuşma

ilerleme
Genişlemeye
inanır

Geleceği vaat
edici olarak gö-
rür

Yapacak başka işler veya çözümler arar; ö-zellikle başkaları için

En iyi olan ile rekabet eder

Geliri arttırıp
gerekli kalem-
lerden daha
çok almanın
yollarını arar

Büyük hedefleri vardır

Gelecek

Rekabet

Bütçe
problemleri
6. Sıradan şeylerle 6.
rekabet eder

7. Önemli kalemler 7.
hakkında fon kı-
sıtlamasına gide-
rek para biriktir-
meye çalışır

8. Küçük hedef- 8.
leri vardır

Hedefler

(D (2) (3)

Durum Küçük Düşünenin Büyük Düşünenin

Yaklaşımı Yaklaşımı

Hedef Vizyonu 9-
Sadece kısa va-
deli görür
9. Zihni uzun vade ile meşguldür

Güvence 10. Zihni güvence 10.

sorunuyla do-
ludur
Güvenceyi başarının doğal bir arkadaşı o-

Arkadaşlık 11. Çevresini kü-

çük düşünen-
lerle doldurur
larak ele alır

11. Çevresini, geniş ve ilerici fikirlere sahip insanlarla doldurur

Hatalar
12. Küçük hataları
büyütür. Bun-
ları büyük so-
run haline ge-
tirir
12. Küçük şeyler-
den doğan ha-
taları dikkate
almaz

Unutmayın: Her Bakımdan Büyük Düşünmenin
Karşılığım Alırsınız

1. Kendinizi ucuza satmayın. Kendinizi uygun görme-
me suçunu işlemeyin. Sahip olduğunuz meziyetlerin üstünde
yoğunlaşın. Siz düşündüğünüzden daha iyisiniz.

2. Büyük düşünenlerin sözlüğünü kullanın. Büyük,
parlak, neşeli kelimeler kullanın. Zafer, umut, mutluluk, zevk
vaat eden kelimeler kullanın. Başarısızlık, yenilgi veya kaygı
görüntüleri yaratacak, boş olmayan kelimelerden kaçının.

3. Vizyonunuzu zorlayın. Sadece ne olduğunu değil, ne
olabileceğini de görün. Nesnelere, insanlara ve kendinize de-
ğer katma konusunda tecrübe edinin.

4. işinizin büyük görüntüsünü elde edin. Düşünün; şu
anki işinizin gerçekten önemli olduğunu düşünün. Bir son-
raki terfiniz çoğunlukla şimdiki işinize yaklaşımınızın nasıl
olduğuna bağlıdır.

5. Sıradan şeylerin ötesinde düşünün. Dikkatinizi bü-
yük hedeflere odaklayın. Ufak tefek şeylerle ilgilenmeden önce
kendinize şunu sorun: "Gerçekten önemli mi?"

BÜVÜK DÜŞÜN€ft€K BÜVÜVÜN!

YARATICI BİÇİMDE
DÜŞÜNÜP HAYAL KURMAK

Öncelikle yaratıcı düşünme hakkındaki yaygın bir yanlış kanıyı ortadan kaldıralım. Bazı mantıklı olmayan nedenlerden dolayı sadece bilim, mühendislik, sanat ve yazm, gerçek anlamda yaratıcı uğraşlar olarak dikkate alınır. Pek çok insan, yaratıcı düşünmeden elektriğin veya çocuk felci aşısının bulunmasını, bir roman yazmayı ya da renkli televizyonun yapılmasını anlamaktadır.

Elbette bu tip başarılar da yaratıcı düşüncenin birer kanıtıdır. Uzayın keşfi ile ilgili her adım yaratıcı düşüncenin, hem de pek çoğunun sonucudur. Ama yaratıcı düşünce ne belli mesleklerin tekelindedir, ne de sadece süper-zeki insanlarla sınırlanmıştır.

Peki, o halde, nedir bu yaratıcı düşünce?

Dar gelirli bir aile çocuklarını en iyi üniversitelerin birinde okutmanın planlarını yapar. İşte bu yaratıcı düşüncedir.

Bir aile sokaklarındaki en berbat arsayı o bölgenin en iyi güzellik salonuna çevirebilir. İşte bu yaratıcı düşüncedir.

Kayıt tutma işlerini kolaylaştıracak bir yol bulma, "en zor" müşteriye satış yapabilme, çocukların kendilerini geliştirici şeylerle uğraşmalarını sağlama, çalışanların işlerini gerçekten sevmelerini sağlama veya "belli" bir tartışmadan kaçınma; bunların tümü de günlük, pratik yaratıcı düşünce örnekleridir.

Yaratıcı düşünce basitçe bir şeyi yapmak için yeni ve gelişmiş yollar bulmaktır. Her türlü başarının ödülü -evde, işte, dernekte- işleri daha iyi yapmak üzere yeni yol ve yöntem bulmakta saklıdır. Şimdi, yaratıcı düşünce kabiliyetimizi geliştirip güçlendirmek için neler yapabileceğimize bakalım.

Birinci Adım-. Yapabileceğinize inanın. İşte size basit bir gerçek: Herhangi bir şeyi yapmak için önce onun yapıla bile^ ceğine inan'manız gerekir. Bir şeyin yapılabileceğine inanmak, aklı o şeyi yapmak için bir yol bulmak üzere harekete geçirir.

Eğitim toplantılarında, yaratıcı düşüncenin bu özelliğini göstermek için çoğu zaman şu örneği kullanırım. Gruba sorarım: "İçinizden kaç kişi gelecek otuz yıl içinde hapishanelerin ortadan kaldırılabileceğine inanıyor?"

Şaka yapmadığım anlaşıldıktan sonra, biri daima şuna benzer bir konuşmayla beni şiddetle eleştirir: "Yoksa tüm katillerin, hırsızların, ırza tecavüz edenlerin serbest bırakılmasından mı bahsediyorsunuz? Bunun ne anlama geleceğini bilmiyor musunuz? Neden hiçbirimiz güven içinde olmayalım? Hapishaneler mutlaka olmalı."

Daha sonra diğerleri de çileden çıkar.
"Hapishaneler olmazsa düzen bozulur."
"Bazı insanlar doğuştan suçludur."

"Eğer bir şey varsa o da daha çok hapishaneye gereksinim olduğudur."

"Şu katil hakkında sabah gazetelerde yazılan yazıları o-kudunuz mu?"

Bu grup, neden hapishanelere gereksinim duyduğumuz konusundaki tüm geçerli sebepleri sayarak konuşmayı sürdürür. Hatta bir keresinde polis ve gardiyanların işsiz kalmamaları için hapishanelerin mutlaka gerekli olduğu • bile söylenmişti.

Yaklaşık on dakika, grubun neden hapishane gereksinimimizi ortadan kaldıramayacağımızı "ispat" etmelerine olanak tanıdıktan sonra, "Şimdi belirtmek isterim ki hapishaneleri ortadan kaldırmakla ilgili soru bir noktayı belirtmek için soruldu," derim.

"Her biriniz karşıma hapishane gereksinimini neden ortadan kaldıramayacağımızla ilgili sebeplerle geldiniz. Bana bir iyilik yapar mısınız? Şimdi birkaç dakika için kendinizi biraz daha zorlayıp hapishaneleri ortadan kaldırabileceğimize inanır mısınız?"

Deney ruhuna katılmak üzere grup şöyle der: "Tamam, ama sadece eğlence olsun diye." Sonra sorarım: "Şimdi, hapishaneleri ortadan kaldırabileceğimizi varsayarak, işe nasıl başlamalıyız?" İlk etapta öneriler yavaş yavaş gelir. Biri çeki-nircesine şuna benzer bir şey söyler: "Doğrusu, daha çok gençlik merkezi kurarsak suç oranını azaltabiliriz."

Çok geçmeden, on dakika önce bu fikre katı bir şekilde karşı olan grup, büyük bir şevkle çalışmaya başlamıştır.

"Yoksulluğu ortadan kaldırmak üzere çalışmalı. Pek çok suç düşük gelir düzeyindekilerden kaynaklanmaktadır."

"Potansiyel suçluları, suç işlemeden ortaya çıkarmak için araştırmalar yürütülmeli."

"Belli suçlara karşı tedavi amacıyla klinik yöntemler geliştirilmeli."

"Kanunlara yön veren kişiler olumlu reformlar yapmak ü-zere eğitilmeli."

İNANDIĞINIZ ZAMAN,
AKLINIZ O ŞEYi YAPMANIN YOLLARINI BULUR

Bu deney sadece bir şeyi göstermektedir.
Bir şeyin imkânsız olduğuna inanırsanız,
aklınız bunun neden imkânsız olduğunu

ispatlamak üzere çalışmaya başlar.

Ama bir şeyin yapılabileceğine inandığınızda,

gerçekten inandığınızda, aklınız onu yapmak üzere

çözümler bulmanıza yardım etmek için

çalışmaya başlar.

Bunlar, hapishaneleri ortadan kaldırma amacına ulaşmak üzere yardımcı olabilecek yetmiş sekiz farklı düşünceden sadece birkaçıdır.

Bir şeyin yapılabileceğine inanmak yaratıcı çözümlerin yolunu açar. Bir şeyin yapılamayacağına inanmak yıkıcı bir düşüncedir. Bu nokta, küçük ya da büyük her türlü durum için geçerlidir. Kalıcı dünya barışının sağlanabileceğine içtenlikle inanmayan politik liderler, dünya barışını sağlamada başarılı olamazlar, çünkü zihinleri barışı getirici yaratıcı çözümlere kapalıdır, iş dünyasında yaşanan krizlerin kaçınılmaz olduğuna inanan ekonomistler bu iniş çıkışla mücadele edecek yaratıcı çözümler üretemezler.

Birinden hoşlanabileceğinize inanırsanız, onunla ilgili hoşlanacak bir şeyler bulabilirsiniz,

Kişisel problemlerinize çözüm bulabilirsiniz, eğer bulabileceğinize inanırsanız.

Yeni, daha büyük bir ev almanın yollarını bulabilirsiniz, eğer bulabileceğinize inanırsanız.

İnanç yaratıcı güçler çıkarır.
İnançsızlık ise frenleri devreye sokar.

İnanın, yapıcı olarak düşünmeye
başlayacağınızı göreceksiniz.

İzin Verirseniz Aklınız Bir Çözüm Yaratacaktır, iki yıldan çok az bir süre önce, genç bir adam geleceği daha parlak bir iş bulmam konusunda yardımcı olmamı istedi. Bu kişi mektupla satış yapan bir firmanın krediler bölümünde çalışıyor ve bu işin kendisini hiçbir yere götürmeyeceğine inanıyordu. Geçmişte yaptığı işler ve bundan sonra ne yapmak istediği hakkında konuştuk. Onun hakkında bir şeyi öğrendikten sonra dedim ki: "Basamakları hızla çıkıp daha iyi bir iş ve daha çok sorumluluk sahibi olmayı istediğin için seni takdir ederim. Ama istediğin türden bir işe başlayabilmek bugünlerde üniversite diploması gerektiriyor. Üniversitenin üçüncü sömestrinden ayrılmış olduğun dikkatimi çekmişti. Sana üniversite eğitimini

tamamlamanı önerebilir miyim? Yaz okullarına giderek iki yılda bitirebilirsin. Daha sonra eminim, istediğin işi çalışmak istediğin şirkette bulmakta zorluk çekmeyeceksin."

"Üniversite diplomasının büyük faydası olacağına inanıyorum. Ama benim için okula dönmek imkânsız," diye cevapladı.

"imkânsız mı? Neden?" diye sordum.

"Doğrusu, bir sebepten dolayı," diye başladı, "Yirmi dört yaşındayım. Bunun da ötesinde birkaç ay içinde eşim ve ben ikinci çocuğumuza kavuşacağız. Şu anki kazancımla kıt kanaat geçiniyoruz. Çalışmak zorunda olduğum için okula ayıracak zamanım yok. Kısacası imkânsız, hepsi bu."

Bu genç adam üniversiteyi bitirmenin imkânsız olduğu konusunda kendisini gerçekten ikna etmişti. Ona şöyle dedim: "Eğer okulu bitirmenin imkânsız olduğuna inanıyorsan gerçekten öyledir. Ama benzer biçimde, üniversiteye dönmenin mümkün olduğuna inanırsan mutlaka bir çözüm bulursun."

"Sana şunu yapmanı öneriyorum. Okula dönemeyeceğin konusundaki fikrini değiştir. Bırak, tüm düşünceni tek bir şey yönetsin: Okula dönebilirsin. Sonra düşün, gerçekten düşün, hem bunu hem de aynı zamanda ailene bakmayı nasıl başarabilirsin? Birkaç hafta sonra yeniden görüşelim ve aklına gelen fikirlerin ne olduğunu konuşalım."

Genç arkadaşım iki hafta sonra geri geldi. "Söylediklerinizhakkında uzun

uzun düşündüm," diye sözlerine başladı. "Okula geri dönmemin zorunlu olduğuna karar verdim. Henüz konuya tüm açılarından bakabilmiş değilim ama bir yolunu bulacağım."

Nitekim buldu da. Bir ticari kuruluştan burs imkânı elde etti. Böylece okul masraflarını, kitaplarını ve diğer zorunlu giderlerini karşıladı, tş saatlerini yeniden düzenleyerek derslere devam etti. Coşkusu ve daha iyi bir yaşam sözü eşinin ona tam destek vermesini sağladı. Birlikte paralarını daha hesaplı, zamanlarını daha verimli kullanacak yaratıcı çözümler

buldular. Geçen ay diplomasını aldı ve ertesi gün büyük bir şirkette uzman yardımcısı olarak çalışmak üzere işe başladı.

Arzu varsa çözüm de vardır.

Yapabileceğinize inanın. Bu, yaratıcı düşüncenin temelidir. İnanç yoluyla yaratıcı gücünüzü geliştirmek üzere size iki öneri.

1. imkânsız kelimesini düşünce ve konuşma sözlüğünüzden atın- imkânsız bir başarısızlık kelimesidir. "Bu imkânsız" düşüncesi zincirleme bir reaksiyon başlatarak' haklı olduğunuzu kanıtlamak üzere benzer düşünceleri de harekete geçirir. ı

2. Uzun süredir yapmayı istediğiniz ama yapamayacağınıza inandığınız özel bir şeyi düşünün. Şimdi, onu neden yapamayacağınızla ilgili bir liste yapın. Çoğumuz bir şeyi neden yapamayacağımıza yoğunlaştığımız için arzularımızı yenip onları mağlup ederiz. Oysa zihinsel odaklaşmamız için değerli olan tek şey neden yapabileceğimiz konusunda düşünmektir.

Yakın zamanda okuduğum bir makalede pek çok eyalette çok fazla şehir olduğu yazıyordu. Yazıda belirtilen şey, pek çok şehir sınırının yıllar önce otomobilin icadından evvelki atlı araba döneminde çizilmiş olmasıydı. Ama bugün hızlı arabalar ve bakımlı yollar sayesinde üç-dört şehirin birleştirilmemesi için bir neden yoktu. Bu da şehirlerdeki benzer hizmetlerin çoğunun azalmasını sağlayacak, böylece vergi veren vatandaşlar daha az ödeyerek daha kaliteli hizmet alabileceklerdi. Makalenin yazarı, tesadüfen güzel bir fikir yakalamış olduğunu düşünerek, tepkilerini ölçmek için rastgele otuz kişiyle görüştüğünü yazıyordu. Sonuç: Bir kişi bile bu fikrin değerli bir yanının olduğuna inanmıyordu. Hatta şehir yönetimlerinin daha az maliyet ile kendilerine daha iyi hizmet vermeleri söz konusu olduğu halde.

Bu geleneksel düşünme biçimine bir örnektir. Geleneksel biçimde düşünen kişinin aklı felç olmuş gibidir. Şöyle değerlendirir: "Bu iş yüzyıllardır böyle. Bu haliyle iyidir ve öyle kalmalıdır. Neden değişiklik yapma riskine girilsin?"

"Ortalama" insanlar daima ilerlemenin karşısmdadır. Birçok insan zamanında sokaklarda ' otomobil kullanılmasına karşı sesini yükseltmişti. Uçak birçok insan için çok sert bir çıkış gibi geldi, insanların, kuşlar için "ayırümış" bir bölgeye girme "hakkı" yoktu. Statüye inanan birçok insan hâlâ "uzayda işimiz ne" demektedir.

Yakın zamanda üst düzey bir füze uzmanı bu türden düşüncelere karşı şöyle bir cevap vermiştir: "İnsan," der, Dr. van Braun, "nereye gitmek istiyorsa oraya aittir."

1900 yıllarında bir pazarlama yöneticisi satış yöntemleriyle ilgili "bilimsel" bir ilke keşfetti. Bu ilke pek çok insan tarafından ilgiyle karşılandı ve hatta kendisine ders kitaplarında bile yer buldu. İlke şuydu: Bir şeyi satmanın sadece bir tane en iyi yolu vardır. En iyi yolu bulun. Ve ondan asla sapmayın.

Bereket versin ki bu adamın şirketi için yeni anlamda bir liderlik tam zamanında imdatlarına yetişti. Aksi takdirde yukarıdaki ilke nedeniyle şirket finansal açıdan felakete sürükleniyordu.

Bir de bu deneyimin tersini ele alın. E.I. DuPont de Nemours adlı en büyük Amerikan şirketlerinden birinin başkanı olan Crawford H. Greenwalt'ın şu felsefesiyle olaylara bakın. Columbia Üniversitesi'ndeki bir konuşmada Bay Greenwalt şöyle demişti: "... bir işin iyi yapılması için birçok yol vardır -aslında o iş kaç kişiye verilmişse o kadar çok."

Gerçekte, bir şeyi en iyi yapmanın tek bir yolu yoktur. Bir evi dekore etmenin, bir bahçe düzenlemesi yapmanın, bir satışı sonuçlandırmanın, bir çocuğu büyütmenin veya bir biftek kızartmanın en iyi yolu bir tane değildir. Kaç tane yaratıcı zekâ varsa o kadar en iyi yol vardır.

Donmuş olan hiçbir şey büyümez. Eğer geleneğin akıllarımızı dondurmasına izin verirsek yeni fikirler filizlenemez. İlk fırsatta şu testi yapın. Aşağıdaki fikirlerden bir tanesini arkadaşınıza sunun ve tepkisini izleyin.

1. Uzun süredir devlet tekelinde olan PTT'nin özelleşti-
rilmesi.

2. Seçimler dört yıl yerine iki veya altı yılda bir yapılmalı.

3. Ofislerin çalışma saatleri sabah 9, akşam 5-30 olacağı-
na, öğleden sonra l ile akşam 8 arasında olmalı.

4. Emeklilik yaşı 70 olmalı.

Önemli olan bu fikirlerin doğru veya pratik olması değildir. Önemli olan bu tür önerileri kişinin nasıl ele aldığıdır. Eğer fikir karşısında gülüyor ve bir an için dahi düşünmüyorsa (ve yüzde 95 buna gülecektir) o kişinin geleneksellik kötü-rümü olma olasılığı çok yüksektir. Ama yirmi kişide bir kişi çıkıp da "ilginç bir fikir; biraz daha açsana" diyorsa, o kişi yaratıcılığa dönmüş bir akla sahip demektir.

Geleneksel düşünme; yaratıcı kişisel

basan programına ilgi duyanların bir numaralı

düşmanıdır. Geleneksel düşünme zihninizi

dondurur, ilerlemenizi engeller ve yaratıcı

gücünüzü geliştirmenize mani olur.

İşte onunla mücadele etmenin üç yolu:

1. Yeni fikir ve önerilere açık olun. Düşünceleri geri püskürten şu yaklaşımları yok edin: "İşe yaramaz", "Yapılamaz", "Hiçbir değeri yok", "Aptalca."

Bir sigorta şirketinde önemli mevkide olan başarılı bir arkadaşım şöyle demişti: "Bu işteki en zeki kişi gibi görünmeye çalışmıyorum. Ama sanırım sigorta sektörünün en iyi süngeri benim. Bunu tüm iyi fikirleri emebilmek için kullanıyorum."

2. Yeni şeyleri deneyen bir kişi olun. Sabit, rutin şeyleri kırın. Yeni lokantalar deneyin, yeni kitaplar okuyun, yeni tiyatrolara gidin, yeni arkadaşlıklar edinin. Bazen işe farklı yoldan gidin, bu yıl farklı bir yerde yaz tatilinizi geçirin. Bu hafta sonu yeni ve farklı bir şey yapın.

Dağıtımla ilgili bir işiniz varsa, üretim, muhasebe, finans gibi işin diğer kısımlarına olan ilginizi de arıtırın. Bu size geniş açıdan bakmayı sağlar ve daha büyük sorumluluklara hazırlar.

3. ilerici olun, gerici olmayın. "Çalıştığım yerde böyle yapardık, o nedenle burada da böyle yapacağız" değil, "Eski çalıştığım yerde yaptığımızdan daha iyi nasıl yapabiliriz?" şeklinde yaklaşmalısınız. Geriye sürükleyen, gerici düşünme değil; ileriye götüren, ilerleyici düşünme olmalı. Gazeteleri dağıtmak veya inekleri sağmak için gençken her sabah 5.30'da kalktınız diye çocuklarınızdan da o saatte kalkmalarını beklemek güzel bir fikir değildir.

Eğer yönetim şu şekilde düşünseydi Ford Motor Şirke-ti'nde ne olabileceğini hayal edebilir misiniz? "Bu yıl olabilecek en mükemmel arabaları yaptık.' Daha fazla ilerleme olanaksız. Bu nedenle, bundan sonra tüm deneysel mühendislik ve tasarım faaliyetlerine son verilmiştir." Devasa Ford Şirketi bile bu tutumla çabucak yok olup giderdi.

Başarılı insanlar, başarılı işler gibi şu soruyla yaşarlar: "Performansımın kalitesini nasıl artırabilirim? Daha iyi nasıl yapabilirim?" Füze yapmaktan çocuk yetiştirmeye kadar İnsanlığın yaptığı hiçbir şeyde mutlak mükemmelliğe ulaşılamaz. Bu da gelişme için sonsuz imkân olduğu anlamına gelir. Başarılı insanlar bunu bilir ve daima daha iyi bir yol bulmak için araştırırlar. (Not: Başarılı insan, "Daha iyi yapabilir miyim?" diye sormaz. Yapabileceğini bilir. Dolayısıyla sorduğu

sor.u şudur: "Nasıl daha iyi yapabilirim?")

Birkaç ay önce dört yıldır iş hayatında olan eski bir öğrencim dördüncü mağazasını açtı. Bu genç bayanın 3.500 dolar gibi az bir sermaye ile işe başlaması, diğer rakipleriyle güçlü bir rekabet içinde olması ve iş dünyasında nispeten yeni olduğu düşünüldüğünde olağanüstü bir başarıydı. Açılıştan kısa süre sonra, çok güzel bir-ilerleme kaydetmesinden dolayı onu kutlamak üzere ziyaret ettim. Dolaylı yoldan üç mağazada başarılı olup dördüncüsünü nasıl açabildiğim sordum. Pek çok kişinin tek bir mağazayla bile başa çıkamadığı bir ortamda.

"Doğal olarak," diye cevaplandırdı, "çok çalıştım ama sabah erken kalkıp gece geç saatlere dek çalışmak dört mağazayı açıklamak için yeterli olmaz. Benimle aynı işi yapan insanların çoğu zaten fazla çalışır. Başarımla ilgili en önemli nokta kendime özgü 'haftalık gelişme programımdır'."

"Haftalık gelişme programı mı? Çok etkileyici. Nasıl işliyor bu program?" diye sordum.

"Doğrusu o kadar özenle hazırlanmış bir şey değil," diye devam etti. "Sadece her hafta işimi daha iyi yapmamda bana yardımcı olan bir plan. ileri doğru düşünmemi canlı tutmak için işimi dört parçaya böldüm: Müşteriler, çalışanlar, mallar ve promosyon. Tüm hafta boyunca notlar alırım ve işimi nasıl ilerletebilirim diye fikirlerimi kaydederim. Sonra her pazartesi sabahı, dört saatimi bu fikirlerin üzerinden gitmeye ve işe yarayacaklarına inandıklarımı işe nasıl aktarabileceğim konusunda yollar bulmaya ayırırım. Bu dört saatlik zamanda işime ciddi bir şekilde bakmak üzere kendimi zorlarım. Kolaya kaçıp mağazama daha çok müşteri gelmesi için dua etmem. Bunun yerine kendime şu soruyu sorarım: 'Daha çok müşteri çekmek için ne yapabilirim? Benden düzenli ve sürekli alış veriş yapacak müşterileri nasıl bulabilirim?'"

Daha sonra üç mağazasının bu denli başarılı olmasını sağlayan birçok ufak tefek buluş. açıklayarak konuşmasını sürdürdü: Mallarını mağazasına yerleştiriş biçimi gibi, her üç müşteriden ikisine mağazasından içeri girdiklerinde almayı düşünmedikleri malları satın almalarını sağlayan öneri satış tekniği gibi, grevden dolayı birçok müşterisinin işsiz olduğu dönemlerde uyguladığı taksit sistemi gibi, ölü dönemlerde satışları füze gibi arttıran çekilişler gibi şeyler.

"Kendime sorarım: 'Mallarımın sunduğu şeyleri arttırmak için ne yapabilirim?' Bir tanesini anlatayım. Dört hafta önce, mağazama daha çok çocuğun gelmesini sağlamak zorunda olduğuma inandım. Kendi kendime şöyle düşündüm; çocukları mağazama çekecek bir gey bulursam, anne babalarını da dükkâna çekmiş olacaktım. Bunun üzerinde düşünmeye devam ettim ve aklıma şöyle bir fikir geldi: Dört-sekiz yaş grubu çocuklar için küçük kartlı oyuncaklar koydum. Bu fikir işe yaradı. O-yuncaklar çok az yer kapladı ve bana bayağı kâr sağladı. Daha önemlisi oyuncaklar mağazanın trafiğini arttırdı."

"inan bana" diye devam etti, "haftalık ilerleme programım işe yanyor. Bilinçli olarak sürekli işimi daha iyi nasıl yapabilirim?' diye kendime sordukça cevaplarımı buluyorum. Pazartesi akşamı olup da bana kâr getirici ve zarar önleyici bir plan veya

teknik bulamamış olmam çok nadirdir. Başarılı bir iş sahibi olmak için bir şey daha öğrendim. Sanırım kendi işini kuracak herkesin bilmek zorunda olduğu bir şey."
"Nedir?" diye sordum.

"Sadece şu. Başladığında işi ne kadar biliyor olduğun

önemli değil. Daha önemlisi, kapılarını

açtıktan sonra öğrendiklerin ve bunu işine

ne kadar yansıtabildiğin."

Büyük basanlar, gerek kendisi gerekse başkaları için büyük standartlar belirlemiş olanların

kapısını çalar. Verimi arttırmak,

daha düşük maliyetle daha fazla sonuç elde etmek,

daha az işgücü ile daha çok üretmek için

yeni yollar arayan insanların kapısını.

En büyük basan ben-bu-işi-daha-iyi-yapabilirim

diyen insanlann olacaktır.

General Electric Şirketi şu sloganı kullanır: En önemli ürünümüz ilerlemektir. Neden siz de ilerlemeyi en önemli ürününüz yapmayasınız? Ben-daha-iyi-yapabilirim felsefesi büyülü biçimde işe yarar. Kendinize "Daha iyi nasıl'yapabilirim?" diye sorduğunuzda yaratıcı güç harekete geçer ve daha iyi yapacak yollar kendilerini gösterir.

İşte size günlük bir egzersiz. Bu ben-daha-iyi-yapabilirim tutumunun gücünü geliştirmede size yardımcı olacaktır. Her gün çalışmaya başlamadan önce on dakikanızı şöyle düşünmeye ayırın:
"Bugün-daha-iyi-bir-iş-nasıl-yapabilirim?" Kendinize sorun: "Çalışma arkadaşlarımı cesaretlendirmek için bugün ne yapabilirim?", "Müşterilerim için ne tür ilginç bir şey yapabilirim?", "Kişisel verimimi nasıl arttırabilirim?". Bu çok basit bir egzersizdir. Ama işe yarar. Deneyin ve daha büyük başarılar elde etmek için sınırsız yaratıcı çözümler bulacağınızı göreceksiniz.

Eşimle birlikte biraraya geldiğimiz bir çift vardır, ne zaman buluşsak laf dönüp dolaşıp "çalışan-evli kadın" konusuna gelir. Bayan S evlenmeden önce birkaç yıl çalışmış ve dürüst olmak gerekirse bundan hoşlanmıştır. "Ama şimdi," der, "okula giden iki çocuğum, çekip çevirecek bir evim ve yapmam gereken yemekler var. Kısacası çalışmaya zamanım yok."

Sonra bir pazar akşamı, Bay ve Bayan S çocuklarıyla birlikte bir araba kazası geçirdiler. Bayan S ve çocuklar ağır yara almadan kurtuldu ama Bay S bu kaza sonucunda felç oldu. Şimdi Bayan S'nin çalışmaktan başka bir seçeneği kalmamıştı. Kazadan birkaç ay sonra onu, kendisini yeni sorumluluklarına uyum sağlamış halde gördüğümüzde çok mutlu olduk.

"Siz de biliyorsunuz ki" dedi, "altı ay öncesine dek hem evi çekip çevirip hem çalışabileceğim aklımın ucundan bile geçmezdi. Âmâ kazadan sonra aklımı başıma topladım ve kendime zaman bulmam gerektiğini kavradım. İnanın verimliliğim yüzde 100 arttı. Eskiden yaptığım halde yapmak zorunda olmadığım bir sürü şey keşfettim. Daha sonra çocukların bana yardımcı olabileceğini ve buna istekli olduklarını keşfettim. Çalışacak zamanı yaratmak için düzinelerce yol buldum -pazara daha az gidiş, daha az TV, daha az telefon konuşması. Tüm bu zaman katili şeylerden kurtuldum."

Bu deneyden şu dersi aldık:

Kapasite zihnin o anki durumuna bağlıdır.

Ne kadar yapabileceğimiz, ne kadar yapabileceğimizi

düşündüğünüz kadardır.

Daha çok yapabileceğinize gerçekten inandığınızda

aklınız yaratıcı olarak düşünür ve

çözümü gösterir.

Genç bir banka yöneticisi şu kişisel deneyimiyle "iş ka-
pasitesi" arasında bir bağ kurmuştu.

"Bankamızdaki diğer yöneticilerden biri kısa bir not bırakarak işten ayrılmıştı. Bu durum bölümümüzü zor durumda bıraktı. Ayrılan arkadaşın yaptığı iş çok önemliydi ve ne ertelenebilir, ne de kendi haline bırakılabilirdi.

"Arkadaşımın işi bıraktığından bir gün sonra bölümümden sorumlu genel müdür yardımcısı beni yanına çağırdı. Bana grubumdaki iki kişiyle konuşmuş olduğunu ve giden arkadaşın yerine biri gelene dek işi paylaşıp yapabilecek durumda olup olmadıklarını sorduğunu söyledi. 'Hiçbiri net olarak geri çevirmediler' diye sürdürdü genel müdür yardımcısı konuşmasını. Ama tümü de kendi işlerinin baskısı altında boğazlarına dek dolu olduklarını vurguladılar. Acaba sen bu işi geçici olarak yüklenebilir misin?' diye sordu.

"Çalışma hayatım boyunca şunu öğrendim ki, bir imkân doğduğunda onu geri

çevirmenin bedeli çok ağırdır. Bu nedenle kabul ettim ve kendi işimin yanı sıra diğer görevi de elimden geldiğince yapmaya çalışacağımı söyledim. Genel müdür yardımcısı bunu duyduğuna çok sevinmişti.

"Odasından çıkarken büyük bir işi sırtlamış olduğumu düşünüyordum. Ama iki işin de üstesinden gelmeye kararlıydım. O öğleden sonra kendi işlerimi bitirdim ve mesai bitince sonra odamda oturup kişisel verimliliğimi nasıl arttırabileceğimin yollarını araştırdım. Elime bir kalem alıp aklıma gelen tüm fikirleri yazmaya başladım.

"Bildiğiniz gibi bazı güzel fikirler buldum. Mesela sekreterimle bir düzenlemeye giderek beni düzenli arayanları günün belli saatinde aramalarını sağlamak gibi, yapılacak tüm aramaları yine belli saatte yapmak gibi, olağan toplantılarımın sürelerini on beş dakikadan on dakikaya indirmek gibi, yazdıracağım tüm yazıları bir seferde yazdırmak gibi. Aynı zamanda sekreterimin bazı küçük ama zaman alıcı işlerin denetimini alabileceğini -ve almaya gönüllü olduğunu- keşfettim."

"İki yıldır o görevdeyim ve dürüst olmak gerekirse ne kadar çok verimsiz şeyin olduğunu keşfedince çok mutlu oldum. Bir hafta içinde eskisinden iki misli mektup yazdırıyor, yüzde elli daha fazla telefon görüşmesi yapıyor, her zamanki kadar toplantıya katılabiliyor ve hiç zorlanmıyordum.

Yaratıcı Biçimde Düşünüp Hayal Kurmak 101

"Birkaç hafta daha geçti. Genel müdür yardımcısı beni çağırdı. İyi iş yaptığımdan dolayı beni övdü. Konuşmasını hem bankanın içinden hem dışından insanlar aradığını ama doğru adayı bulamamış olduğunu söyleyerek sürdürdü. Daha sonra bankanın üst yönetiminin bu iki bölümü birleştirme konusunda kendisine yetki verip beni bu göreve getirdiğini, maaşıma oldukça iyi bir artış yaptırdığını açıkladı.

"Kendi kendime şunu ispatlamış oldum ki, ne kadar yapabileceğim, ne kadar yapabileceğimi düşündüğüm kadardır."

Kapasite aslında zihnin o anki durumuna bağlıdır.

Görünen o ki hızla ilerleyen iş dünyasında bu durumla her gün karşı karşıya geliniyor. Patron işçilerden birini çağırır ve özel bir görev çıktığını söyler. Sonra da "Yapacak çok işinin olduğunu biliyorum ama bunu da yapabilir misin?" diye sorar. Çoğu zaman işçinin cevabı şu olur: "Çok üzgünüm ama şu an tamamiyle doluyum. Yapmayı çok isterdim ama o kadar meşgulüm ki..."

Bu gibi durumlarda patron işçiye fazla diretmez çünkü bu "fazladan bir görevdir." Ama patron o işin yapılmak zorunda olduğunun farkındadır ve aramaya devam eder. Ta ki diğerleriyle aynı iş yüküne sahip olduğu halde işi yapabileceğine inanan birini bulana dek. fşte bu işçi yarışta öne geçen kişi olacaktır.

işte, evde, dernekte başarının bileşenleri şudur;
yaptığını daha iyi yap (yaptığın isin kalitesini arttır) ve
yaptığının daha fazlasını yap (yaptığın işin miktarını arttır).

Daha çok ve daha iyi yapmanın getirişinin daha fazla olacağına ikna oldunuz mu? O halde iki adımlık şu yöntemi deneyin.

1. Daha fazla yapabilme fırsatını seve seve kabul edin. Yeni bir sorumluluğu üstünüze almanızın istenmesi bir takdir işaretidir. İş hayatında daha büyük sorumlulukları

kabul etmek sizi ayrıcalıklı bir konuma getirir ve daha değerli olduğunuzu gösterir. Komşularınız yaşadığınız şehirle ilgili bir konuda onların temsilcisi olmanızı istediğinde kabul edin. Bir toplumun lideri olmanız konusunda size yardımcı olacaktır.

2. Sonra, "Daha çok nasıl yapabilirim?" üzerinde yoğunlaşın. Ardından yaratıcı cevaplar gelecektir. Bu cevaplardan bazıları şu anki işinizin daha iyi planlanması ve organize edilmesi olabilir. Veya günlük rutin işlerinizle ilgili kestirme yollar bulmanız ya da zorunlu olmayan işleri tamamen bırakmak olabilir. Ama tekrar etmeme izin verin; daha çok yapmak için gereken çözüm ortaya çıkacaktır.

Kişisel politika olctrah ben

şu kavramı seçmiş durumdayım:

Bir şeyin yapılmasını istiyorsan

onu meşgul bir insana ver.
önemli projeleri boş zamanı çok olan

kişilerle birlikte yapmaya karşıyım.

Acı verici ve pahalı deneyimlerim bana boş vakti

olan kişilerin etkisiz bir iş arkadaşı olduğunu öğretti.

Tanıdığım tüm başarılı ve uzman kişiler meşgul insanlardır. Onlarla bir şeye, bir projeye başladığımda, sonucun tatmin edici olacağını bilirim. Düzinelerce olaydan öğrendiğim şudur ki bir işin bitirilmesinde meşgul bir insana güvenebilirim. Ama "dünya kadar boş vakti olan" kişilerle yaptığım çalışmaların çoğunda hayal kırıklığına uğramışımdır.

ilerlemek isteyen bir iş yöneticisi sürekli şunu sorar: "Çalışma kapasitemizi genişletmek için ne yapabiliriz?" Neden kendinize şu soruyu sormuyorsunuz? "Kendi çalışma kapasitemi arttırmak için ne yapabilirim?" Aklınız yaratıcı olarak bunu nasıl gerçekleştirebileceğinizi size gösterecektir.

Her seviyeden insanlarla yaptığım yüzlerce mülakat sonucunda şunu keşfettim: "Kişi ne kadar büyükse sizin

konuşmanızı sağlamak üzere sizi cesaretlendirme eğilimi de o kadar fazladır. Ne kadar küçükse de size öğüt verme eğilimi o denli yüksektir.

Büyük insanlar dinlemeyi tekellerine alır.
Küçük insanlar konuşmayı tekellerine alır.

Ayrıca şuna dikkat edin. Hangi meslekten olursa olsun üst düzey liderler zamanlarının çoğunu öğüt almaya harcar, öğüt vermeye değil. Üst düzey bir yönetici bir karar almadan önce sorar, "Siz bu konuda ne düşünüyorsunuz?", "Siz ne ö-nerirsiniz?", "Bu şartlar altında siz ne yapardınız?", "Bu size nasıl görünüyor?"

Olaya şu açıdan bakın. Lider karar veren bir makine-insandır. Bir şey üretmek için hammaddeye gereksinim duyarız. Yaratıcı kararlara ulaşmanın hammaddeleri diğer insanların fikir ve önerileridir. Elbette diğer insanların size hazır çözümler vereceğini beklemeyin. Sormanın ve dinlemenin temel sebebi bu değildir zaten. Diğerlerinin fikirleri sizin fikirlerinizin doğmasında bir kıvılcım etkisi yapmaya yarar. Böylece zihniniz daha yaratıcı olur.

Yakın bir zamanda bir yönetici semineri idare ettim. Seminer on iki oturumdu. Her toplantının önemli noktalarından bir tanesi, seminere katılan üst düzey yöneticilerden birisinin, "En zor idari problemimi nasıl çözdüm?" konusundaki on beş dakikalık tartışmasıydı. Dokuzuncu oturumda sıra kendisine gelen ve büyük bir süt ürünleri şirketinin genel müdür yardımcısı olan kişi farklı bir şey yaptı. Problemini nasıl çözdüğünü söylemek yerine konusunu şu şekilde duyurdu: "Aranıyor: İdari Problemimi Çözmek İçin Yardım Aranıyor." Problemini hızlıca maddeler halinde sıraladı ve gruba bunu çözmek için fikirlerinin ne olduğunu sordu. Sonra önerilen tüm fikirleri kayıdetti. Sanki odada söylenen herşeyi not eden bir stenograf vardı.

Daha sonra bu adamla konuştum ve kendine özgü yaklaşımından dolayı onu tebrik ettim. Yorumu şu oldu: "Bu

grupta oldukça zeki insanlar var. Fikirlerini toparlayabilirim diye düşündüm. Oturum boyunca birinin söyleyeceği bir şeyin problemimi çözmek için bana bir ipucu verebilme olasılığı vardı."

Bu yönetici problemini sundu, sonra dinledi. Böyle yapmakla, karar vermede kullanabileceği birkaç hammaddeyi elde etmiş öldü. Öte yandan bunun bir yan Ürünü olarak gruptaki diğer yöneticiler bundan hoşlandılar çünkü bu durum onların da konuya katılımını sağlamış oldu.

Başarılı işlerde müşteri araştırmalarına büyük paralar ya^ tmldığı görülür, insanlara ürünlerinin tadı, kalitesi, büyüklüğü, görüntüsü hakkında ne düşündüklerini sorarlar, insanları dinlemek ürünün daha çok satılmasını sağlayacak kesin fikirlerin oluşmasını sağlar. Ayrıca üreticiye, reklamlarda ürünle ilgili olarak müşteriye ne söylemesi gerektiği konusunda da bilgi verir, Başarılı ürün üretmenin yöntemi şudur:

Toplayabildiğiniz kadar fikir toplayın, ürünü satın alacak insanlan dinleyin, sonra bu insanlan memnun edecek şekilde ürünü tasarlayın ve promosyonunu yapın.

Bir süre önce bir ofiste şu notu gördüm: "John Brown'a Jöhn Brown'un aldığı şeyleri satmak için, nesneleri John Brown'un gözüyle görmelisiniz." John Brown'un^ bakış açısını öğrenmek için de John Brown'un diyeceklerine kulak vermelisiniz.

Kulaklarınız bilgi giriş kapılandır.

Onlar zihninizi hammadde ile besler.

Bu hammaddeler de yaratıcı güce dönüştürülebilir.

Konuşmakla hiçbir şey öğrenemeyiz.
Ama sorup dinleme ile öğrenmenin sınırı yoktur.

Aşağıdaki üç aşamalı programı deneyerek sorup dinleme ile yaratıcılığınızı güçlendirebilirsiniz.

1. Başkalarını konuşmaları için cesaretlendirin. Kişisel konuşmalar veya grup toplantılarında insanları şu şekilde teşvik ederek konuşturun: "Senin bu konudaki deneyimin nedir?", "Bu konuda sen ne yapılması ^gerektiğine inanıyorsun?,

"Buradaki kilit nokta sence nedir?" Öteki insanları konuşmaları için cesaretlendirirseniz iki misli zafer elde edersiniz. Zihniniz daha sonra yaratıcı düşünceler üretmede kullanacağı hammaddeleri emer ve ayrıca dost kazanmış olursunuz. İnsanların sizi sevmelerini sağlamada onları konuşmaya cesaretlendirmekten daha kesin bir yol yoktur.

2. Kendi bakış açınızı soru biçiminde test edin. Diğer insanların fikirlerinizi parlatmasını, düzeltmesini sağlayın. "Şu-öneriye-ne-dersin" yaklaşımını kullanın. Dogmatik olmayın. Taze bir fikri altın tabakta kuşaktan kuşağa geçirir gibi duyur-mayın. Önce küçük bir araştırma yapın. Çevrenizdeki insanların tepkilerinin ne olduğunu tespit edin. Böyle yaparsanız, daha iyi bir fikirle ortaya çıkma olasılığınız daha yüksektir.

3- Karşınızdaki kişinin dedikleri üzerinde yoğunlaşın. Dinlemek çenenizi kapalı tutmaktan öte bir şeydir. Dinlemek söylenenin aklınıza girmesine izin vermektir. Çoğu zaman insanlar dinlemiyor oldukları halde dinliyormuş gibi yaparlar. Sadece karşılarındaki kişinin susup kendilerinin konuşmaya başlamasını beklerler. Karşınızdaki kişinin dedikleri üzerinde yoğunlaşın. Onları değerlendirin. Ancak bu şekilde zihninizin besinini toplayabilirsiniz.

Giderek büyük üniversitelerin daha fazlası tecrübeli üst düzey yöneticiler için ileri seviyede iş idaresi eğitim seminerleri sunuyor. Sponsorlara göre bu programların en büyük getirişi bu yöneticilerin işlerini daha verimli yönetebilmek için gerekli hazır formülleri öğrenmeleri değil. Daha ziyade, en büyük getirişi yeni fikir alış verişinde bulunup, bunları tartışacak bir imkânın yaratılmış olmasıdır. Bu programların çoğunda

yöneticiler okul yurtlarında birlikte yaşar ve kendi aralarında erkek muhabbetleri yapabilirler. Tek kelimeyle açıklamak gerekirse, yöneticiler en çok elde ettikleri kıvılcımlardan dolayı fayda elde ederler.

Bir yıl önce, Ulusal Satış Yöneticileri şirketinin sponsorluğunu yaptığı Atlanta'daki bir haftalık satış yönetimi seminerinde iki oturumu yönettim. Birkaç hafta sonra bu seminere katılan bir yöneticinin yanında çalışan satış temsilcisi bir arkadaşla tanıştım.

Genç arkadaşım şöyle dedi: "Belli ki o seminerde siz benim satış yöneticime şirketimizi daha iyi yönetmekle ilgili'pek çok bilgi vermişsiniz." Merakla, özellikle ne tür değişikliklerin dikkatini çektiğini sordum. Bir sürü şey sayıp döktü -tazminat planında değişiklik, ayda bir yerine iki satış toplantısı, yeni kartvizit ve büro malzemeleri temini, satış bölgelerinin yeniden belirlenmesi, vb. Bunların hiçbiri eğitim seminerinde özel olarak anlatılmamıştı. Satış yöneticisi bir sürü paketlenmiş tekniği alıp götürmemişti. Onun yerine, bundan çok daha değerli bir şey almıştı; doğrudan kendi şirketi için faydalı ola--çak fikirleri düşünmek üzere bir kıvılcım.

Bir boya imalathanesinde çalışan genç bir muhasebeci, diğer insanların fikirlerinin yarattığı kıvılcım sayesinde kendi başından geçen başarılı bir macerayı anlatmıştı bana.

"Gayrimenkul konusuna hiçbir zaman özel ilgi göster-memişimdir. Birkaç yıldır muhasebecilik yapıyor ve mesleğimi oldukça seviyorum. Bir gün emlakçı bir arkadaşım beni şehrin bir grup emlakçısıyla öğle yemeğine konuk olarak davet etti.

"Günün konuşmacısı şehri uzun süredir bilen yaşlı bir emlakçıydı. Konuşması 'Gelecek Yirmi Yıl' hakkındaydı. Şehrin merkezinin büyümeye devam edeceği ve çevresindeki çiftlik alanlarına yayılacağı tahmininde bulundu. Bununla birlikte "beyefendi-büyüklüğünde-çiftlik" adını verdiği iş adam* lan ve yöneticilerin bir havuza, atlara, bir bahçeye ve yer isteyen diğer hobilerini gerçekleştirebilecekleri büyüklükte 2-5 dönümlük çiftliklere çok büyük taleplerinin alacağını tahmin ettiğini de söyledi. Bu adamın konuşması zihnimde gerçekten bir kıvılcım uyandırdı. Açıkladığı şey tanı benim istediğim şeydi. Bunu takip eden birkaç güii bazı arkadaşlarıma bir gün 5 dönümlük bir arazi sahibi olma fikri hakkında düşüncelerini sordum. Konuştuğum herkes, cevap olarak 'iyi fikir. Tuttum bunu* dedi.

"Üzerinde düşünmeye devam ettim ve bu fikri nasıl kârlı hale getirebileceğimi araştırdım. Sonra bir gün arabamla İşe giderken, cevap kendiliğinden çıkageldi. Neden bir çiftlik satın alıp bunu küçük parçalara bölmeyeyim? Toprağın küçük parçalara bölünmüş halinin tek bir parçaya göre daha değerli

/

olduğunu hesapladım. Şehir merkezinden yirmi iki mil uzaklıkta 8.500 dolara 50 dönüm oldukça eski bir çiftlik buldum. Üçte birini peşin ödeyip geri kalanını taksite bağlayarak çiftliği satın aldım. Sonra ağaçsız araziye çam fideleri diktim. Böyle yaptım çünkü işini iyi bildiğine inandığım o emlakçı bana 'İnsanlar bugünlerde ağaç istiyor, pek çok ağaç' demişti. Potansiyel alıcılarımın birkaç yıl içinde gayrimenkullerinin çam ağaçlarıyla kaplı olacağını görmelerini istiyordum.

"Sonra gerekli aletlerle araziyi. 5 dönümlük on parçaya böldürdüm. Artık satışa hazırdım. Şehirdeki genç yöneticilerin posta adreslerini alarak, küçük bir doğrudan postalama kampanyası başlattım. Şehirde küçük bir arsa fiyatı olan 3.000 dolara nasıl arazi sahibi olunabileceğini anlattım. Aynı zamanda hobi faaliyetleri ve sağlıklı bir yaşam için gerekli potansiyelin olduğunu da açıkladım.

"Altı hafta içinde sadece akşamları ve hafta sonlan çalışarak on parçanın hepsini sattım. Toplam gelir: 30.000 dolar. Toplam gider; arazinin fiyatı, reklam, ölçme ve böldürme ile vergi giderleri dahil: 10.400 dolar. Kâr: 19-600 dolar.

"Oldukça güzel kâr elde etmiştim çünkü kendimi diğer zeki insanların fikirlerine açmıştım. Eğer kendi mesleğime tamamen yabancı olan o grupla yenen yemeğe yapılan daveti kabul etmemiş olsaydım, beynim hiçbir zaman böyle bir kâr getirecek bu başarılı planı üretemezdi."

Zihinsel kıvılcımlar elde etmenin birçok yolu vardır. Ama burada size kendi yaşam biçiminizle bağdaştırabileceğîniz iki tanesini belirtmek istiyorum.

Birincisi, mesleğinizle ilgili profesyonel bir gruba katılın. Böyle ortamlar kendi dünyanızda kullanabileceğiniz kıvılcımlar yaratacaktır. Başarıya yönelik diğer insanlarla omuz omuza ve kafa kafaya verin. Çoğu zaman birinden şöyle bir şey duyarım: "Bu öğlen şöyle bir toplantıdan müthiş bir fikir yakaladım" veya "Dünkü toplantıda kafamda şöyle bir düşünce belirdi..." Unutmayın, kendi kendini besleyen beyin kısa sürede gıdasız kalır, zayıflar, yaratıcı ve ilerleyici düşünce üretmede yetersiz hale gelir. Diğer insanlardan alınacak kıvılcımlar harika zihinsel besinlerdir.

ikincisi, mesleğinizle ilgisi olmayan profesyonel bir gruba katılın. Farklı mesleklerden kişilerle kurulan temaslar düşüncelerinizi genişletir ve büyük resmi görmenizde size yardımcı olur. Kendi meslek dalınızın dışındaki insanlarla biraraya gel-1 menin kendi işinizle ilgilenirken zihninizde yaratacağı kıvılcımları gördükçe şaşıracaksınız.

Fikirler düşüncelerimizin meyveleridir.

Ama bunlardan faydalanıp bir değer ifade etmeleri

için işetyarar bale getirilmeleri gerekir.

Her yıl bir meşe ağacından orman nüfusunu oldukça iyi miktarda arttırmaya

yetecek kadar meşe palamudu çıkar. Ancak bunlardan sadece birkaç tanesi ağaç olabilir. Sincaplar bunların çoğunu yok eder. Ağacın çevresindeki sert toprak da kalan birkaç tanesine fazla şans tanımaz.

Bu, fikirler için de geçerlidir. Çok azı meyve verir. Fikirler çabuk bozulan besinler gibidir. Eğer onları korumazsak sincaplar (olumsuz düşünen insanlar) onların çoğunu yok eder. Fikirler doğdukları andan işlerin daha iyi yapılmasını sağlayacak pfatik çözümler haline gelene dek özel bakım ister. Aşağıdaki üç yolu kullanarak fikirlerinizden faydalanıp onları geliştirmeyi sağlayabilirsiniz:

1. Fikirlerin kaçmasına izin vermeyin. Onları bir kâğıda yazın. Her gün bir sürü fikir doğar ve bir kağıda ilişti rilmedik-leri için çabucak ölürler, tş yepyeni fikirleri koruyup, yetiştir-meye geldiğinde bellek zayıf bir köle gibidir. Yanınızda her zaman bir defter veya küçük kartlar taşıyın. Yeni bir fikir gel-diğinde hemen yazın. Sıkça seyahat eden bir arkadaşım yanın-1 da her zaman küçük bir ajanda taşır; böylece aklına bir fikir geldiğinde bunu o an ajandasına not edebilir. Verimli) yaratıcı zihinlere sahip insanlar güzel bir fikrin herhangi bir zamanda herhangi bir yerde ortaya çıkabileceğini bilir. Fikirlerin kaçıp gitmesine izin vermeyin. Aksi takdirde düşüncenizin rneyvele-* rini yok etmiş olursunuz. Onların etrafını çitle çevirin.

2. Sonra fikirlerinizi gözden geçirin. Bu fikirleri dosyalayın. Bu dosya özel bir dolap olabileceği gibi bir masa çekmecesi de

olabilir. Hatta bir ayakkabı kutusu bile. Ama bir dosyanız olsun ve bunu düzenli gözden geçirin. Fikirlerinizin üzerinden geçerken bazıları hiçbir değere sahip olmayabilir. Onlardan kurtulun. Ama bir fikrin işe yarayabileceğine inandığınız sürece onu saklayın.

3- Fikrinizi ekin ve gübreleyin. Sonra fikrinizi büyütün. Üzerinde düşünün. Fikri başka fikirlere bağlayın. Fikrinize benzer olduğuna inandığınız tüm kitapları okuyun. Tüm bakış açılarını araştırın. Zamanı geldiğinde onu kendiniz, işiniz veya geleceğiniz için harekete geçirin.

Bir mimar yeni bir bina tasarlama fikriyle karşılaştığında bir ön çizim yapar. Yaratıcı bir reklamcı yeni TV reklamı için bir fikre ulaştığında onu bir dizi çizime dökerek bitmiş halinin nasıl olacağını gösterir. Fikir sahibi yazarlar önce bir müsvedde çıkarır.

Fikri kâğıt üzerinde şekillendirin.

Bunun iki mükemmel sebebi vardır.

Bir fikir gözle görülür bir forma, girdiğinde

onu her açıdan görebilirsiniz.

Eksikliklerini, parlatmak için neler yapılması gerektiğini.

Sonra fikirler de başkalarına "satılmalıdır".

Müşterilere, işçilere, patrona, arkadaşlara,

kulüptekilere, yatırımcılara. Birisi o fikri

"satın almalıdır"; aksi takdirde-hiçbir değeri olmaz.

Bir yaz mevsiminde iki hayat sigortası satıcısı benimle bağlantı kurmuştu, ikisi de bana bir sigorta programı sunmak istiyordu. İkisi de gerekli hazırlıkları yapıp özel bir planla geri geleceklerine söz verdiler. İlk satış temsilcisi bana tamamiyle sözel bir tanıtım yaptı. Bana kelimelerle neye gereksinim duyduğumu söyledi. Kısa süre içinde kafam karışmıştı. Vergilerden, alternatiflerimden, sosyal güvenlikten, sigorta programıyla ilgili bir çok teknik detaydan bahsetti. Doğrusunu söylemek gerekirse beni elinden kaçırdı. Ona hayır demek zorunda kaldım.

İkinci satış temsilcisi farklı bir yaklaşım sergiledi. Önerilerini tablolar haline getirmişti. Tüm ayrıntılar diyagramlar halinde gösterilmişti, önerisini çabucak ve kolayca kavradım çünkü onu bütünüyle görebiliyordum. Sigortayı bana sattı.

Fikirlerinizi satabilir bir bale getirme konusunda

azimli olun. Yazılı veya çizilmiş ya da diyagramatik

bale getirilmiş bir fikir, konuşma yoluyla sunulan fikre

göre kat kat daha fazla satış gücüne sahiptir.

Özetlemek Gerekirse Sû Çözümleri Kullanarak
Yarattct Biçimde Düşünebilirsiniz

1. Yapılabileceğine inanın. Bir şeyin yapılabileceğine inandığınızda aklınız onu yapmanfn çözümlerini bulacaktır. Bir çözüme inanmak o çözümün yolunu açar.

ı

"imkânsız", "işe yaramaz", "yapamam", "denemeye değmez" laflarını düşünme ve konulma sözlüklerinizden çıkann.

2. Geleneklerin aklınızı dondurmasına izin vermeyin. Yeni fikirlere açık olun. Denemeci olun. Yeni yaklaşımları deneyin. Yaptığınız berşeyde ilerleyici olun,

3. Kendinize her gün şunu sorun: "Daha iyi nasıl yapabilirim?" Kişisel gelişimin sının yoktur. Kendinize "Daha iyi nasıl yapabilirim?" diye sorduğunuzda işe yarar cevaplar belirecektir. Deneyin, göreceksiniz.

4. Kendinize sorun: "Daha çok nasıl yapabilirim?" Kapasite aklın o anki durumuna bağlıdır. Kendinize bu soruyu sorduğunuzda aklınızı pratik yollar bulmaya itmiş olursu-

nuz, iş dünyasinda başanyı oluşturan bileşenler şunlardır; Yaptığını daha iyi yap (yaptığın işin kalitesini arttır). Yapti-ğının daha fazlasını yap (yaptığın işin miktannı arttır).

5. Sormayı, ve dinlemeyi öğrenin. Sorun ve dinleyin; böylece parlak kararlara ulaşmak için gerekli hammaddeyi elde edeceksiniz, Unutmayın: Büyük insaflar difılemeyi, kü-çük insanlar konuşmayı tekellerine alır.

6. Zihninizi genişletin. Kıvılcımlara açık olun. Size yeni düşünceler üretmede ya da işleri yapmak için yeni çözümler bulmanızda yardımcı olacak kişilerle ilişki kurun. Farklı meslek dallan ve ilgi alanlanndan insanlarla biraraya gelin.

NE OLDUĞUNUZU DÜŞÜNÜYORSANIZ OSUNUZ

Besbelli ki pek çok insan davranışı şaşırtıcıdır. Hiç dikkat ettiniz mi, neden bir satış temsilcisi bir müşteriyi "Hoşgeldiniz efendim, size nasıl yardım edebilirim?" sözleriyle karşılarken, bir diğerini tamamen ihmal eder? Veya neden bir erkek bir kadın için kapı açar da bir başka kadın için açmaz? Veya neden bir işçi amirlerinden birinin isteklerini içten gelerek yerine getirir de, bir başka amirinin isteklerini istemeye istemeye yapar? Ya da neden bir kişinin dediğine çok dikkat ederiz de, bir başkasının dediğine aldırış etmeyiz?

Çevrenize bakın. Bazı insanlara "Hey Maç!" veya "Hey dostum" biçiminde yaklaşırken bazılarına saygılı biçimde "Evet efendim" şeklinde yaklaşıldığını gözleyeceksiniz. İzleyin. Göreceksiniz ki bazı insanlar güven, bağlılık ve hayranlık uyandırırken, bazıları uyandırmaz. Daha yakından bakarsanız, en çok saygı duyulan kişilerin en başarılı kişiler olduğunu da görürsünüz.

Bunun açıklaması nedir? Tek kelimeyle açıklanabilir bu: Düşünme. Böyle olmasını sağlayan düşünmedir. Diğer insanlar

bizde, biz kendimizde ne görüyorsak onu görür. Hangi yaklaşım biçimine layık olduğumuzu düşünüyorsak insanlar o yaklaşımı gösterir.

Böyle olmasını sağlayan düşünmedir. Kendini aşağılık, işe yaramaz biri olarak gören kişi gerçek yetenekleri ne olursa olsun aşağılık, işe yaramaz birisidir. Çünkü düşünme, davranışları düzenler. Kişi kendisini aşağılık biri olarak görüyorsa bu şekilde davranır ve hiçbir cila, maske veya blöf bu temel duyguyu uzun süre saklayamaz. Kendini önemli görmeyen kişi önemli biri değildir.

Öte yandan, kendini bir şeye eşit gören kişi, öyledir. Ö-nemli olmak için önemli olduğumuzu düşünmeliyiz. Gerçekten önemli'olduğumuzu düşünmeliyiz. Böyle olunca öteki insanlar da böyle düşünmeye başlayacaktır. 'Burada aynı mantık vardır. •<

Dü$ünme biçiminiz, hareket biçiminizi belirler,

Hareket biçiminiz de, buna bağlı olarak,
diğer insanların size nasıl tepki göstereceklerini belirler.

Başarı için kişisel programınızın diğer evrelerinde olduğu gibi burada da saygı duyulan biri olmak çok basittir. Başkalarından saygı görmek istiyorsanız, Önce saygı duyulmaya 'değer biri olduğunuzu düşünmelisiniz. Kendinize ne kadar çok saygı duyarsanız başkaları da size o kadar çok saygı duyar. Bu ilkeyi test edin. Düşkün bir jnsana fazla saygı duyar mısınız? Tabii ki hayır! Neden? Çünkü bu zavallı adam kendine saygı duymamaktadır da ondan. Kendine saygısı olmadığından daha da ahlaksızlaşmaktadır.

Kendine saygı duymak yaptığımız herşeyde kendini gösterir. Şimdi dikkatimizi kendimize saygımızı arttırmak için kullanılabilecek bazı şeylere odaklayalım ve böylece başkalarından daha fazla saygı görelim.

önemli görünün -önemli olduğunuzu

düşünmenize yardımcı olur. Kural: Unutmayın,

görünümünüz "konuşur". Sizin hakkınızda olumlu

şeyler söylüyor olduğundan emin olun.

Evinizi nasıl bir insan olmak

istiyorsanız o şekilde göründüğünüzden

emin olmadan asla terk etmeyin.

Basında yer alan en dürüst reklamlardan bir tanesi Amerikan Örnek Giyim Enstitüsü'nün sponsorluğunu yaptığı şu slogandı: "Doğru giyinin. Aksi takdirde bunun bedelini ödeyemezsiniz." Bu slogan Amerika'daki tüm bürolara, tuvaletlere, yatak odalarına, sınıflara çerçevelenip asılmaya değer bir slogandır. Bir reklamda polis konuşmaktadır. Polis şöyle der:

Kimi zaman görüntüsünden dolayı yakaladığın kişi yanlış kişi çıkar. Bu haksızlıktır ama bir gerçektir: Bugün insanlar gençleri görüntüsüne göre yargılıyor. Bir kez birini, etiketlediler mi, onun hakkında düşüncelerini, ona karşı tutumlarını değiştirmek ol'dukça zor. Kendi çocuğunuza bakın. Ona öğretmenlerinin, komşularınızın gözüyle bakın. Görüntüsü, giydiği giysiler onlarda yanlış bir izlenim uyandırabilir mi? Doğru göründüğünü, doğru giyindiğini kontrol ediyor musunuz?

Bu reklam, tabii temelde gençlerle ilgilidir. Ama büyükler için de geçerli olabilir. Ona kelimesi ile başlayan cümlede on'a kelimesini kendinize kelimesi ile, öğretmenlerinin kelimesini amirlerinizin kelimesi ile ve komşularınızın kelimesini de arkadaşlarınızın kelimesi ile değiştirip

cümleyi yeniden okuyun: Kendinize amirlerinizin, arkadaşlarınızın gözüyle bakın.

Temiz, düzenli, tertipli olmanın bedeli çok azdır. Sloganı bütünüyle alın ve şu şekilde yorumlayın: Doğru giyinin. Karşılığını her zaman alırsınız. Unutmayın: Önemli görünün çünkü bu önemli olduğunuzu düşünmenize yardımcı olur.

ı Giyinmeyi cesaretinizi arttırmak, güven duygusu yaratmak için bir araç olarak kullanın. Eski bir felsefe profesörüm,

dönem sonu sınavlarına son dakika hazırlıkları için öğrencilere şu öğüdü verirdi: "Bu önemli sınav için iyi giyinin. Yeni bir kravat alın. Elbisenizi ütüleyin. Ayakkabılarınızı boyayın. Zeki görünün çünkü bu zekice düşünmenize yardımcı olacaktır."

Profesör felsefesinin ne olduğunu biliyordu. Sakın hata. yapmayın. Fiziksel görüntünüz zihinsel görüntünüzü etkiler. Dışarıdan görünüş biçiminiz içinizden düşündüğünüz ve hissettiğiniz şeyleri etkiler.

Bana tüm delikanlıların bir "şapka döneminden" geçtiğini söylemişlerdi. Yani şapka kullanarak olmak istedikleri kişi veya karakterle kendilerini bağdaştırmak isterler. Oğlum Davey ile yaşadığım bir şapka olayı var ki hiçbir zamari unutamayacağım. Bir gün Yalnız Kovboy olmak için çıldmyordu ama Yalnız Kovboy şapkası yoktu. Onu başka bir şapkayla ikna etmeye çalıştım. Şu şekilde karşı çıktı: "Ama baba, Yalnız Kovboy şapkam olmadan Yajnız Kovboy gibi düşünemem ki," Sonunda teslim oldum ve istediği şapkayı aldım. Tabii şapkayı giyer giymez Yalnız Kovboy olmuştu.

Bu olayı sık sık anımsarım çünkü görünümün düşünme üzerindeki etkisi hakkında çok şey söyler. Askere gidenler bilir; asker ancak askeri üniforma içindeyken asker gibi düşünür ve kendini asker olarak hisseder. Bir bayan ancak bir parti için giyindiyse bir partiye gidiyor olduğunu duyumsar.

Benzer biçimde bir yönetici de ancak bir yönetici gibi giyinirse kendisini yönetici olarak hisseder. Bir satış temsilcisi bunu şu şekilde açıklamıştı: "Öyle gördüğümü bilmediğim sürece kendimi başarılı hissedemem -ve eğer büyük satış yapacaksam öyle hissetmeliyim."

Görüntünüz sizinle konuşur; ama başkalarıyla da konu-şuf. Başkalarının sizin hakkınızda ne düşündüklerini anlamaya yardım eder. Teorik olarak, insanların bir kişinin giysilerine değil de zekâsına bakmak zorunda olmasını duymak hoştur. Ama yanlış anlamayın. İnsanlar sizi görünümünüze göre değerlendirir. Görünümünüz başkalarının sizi değerlendirmesin-deki ilk şeydir. Ne kadar zaman alırsa alsın ilk izlenim değişmez.

Bir gün süpermarkette bir rafta duran çekirdeksiz üzümlerin kilosunun 15

sent olduğunu görmüştüm. Yanındaki rafta ise aynı görüntüde ancak jelatin ile paketlenmiş üzümler vardı ve iki kilosu 35 sent yazıyordu. Tartı masasındaki gence "15 sentlik üzümlerle, iki kilosu 35 sent olan üzümler arasındaki fark nedir?" diye sordum.

"Fark," diye cevapladı, "jelatinde. Jelatine sarılı üzümlerden neredeyse iki misli satıyoruz. Bu şekilde daha iyi görünüyorlar."

Bir dahaki sefere kendinizi sunarken bu üzüm örneğini anımsayın. Uygun bir şekilde "paketlenince" satışı daha yüksek fiyattan yapabilmek için oldukça iyi bir şansınız olacaktır.

önemli nokta şu: Kendinizi ne kadar iyi

paketleyip sunarsanız o kadar

kabul görürsünüz.

Yarın izleyin bakalım, lokantalarda, otobüslerde, kalabalık lobilerde, mağazalarda, iş yerlerinde en çok kimlere saygı gösteriliyor, insanlar bir kişiye bakar, hızlı ve çoğu zaman bilinçaltmdan gelen şekilde ona değer biçer, buna göre davranır. Bazı insanlara bakar ve "Hey, Maç" biçiminde davranırız. Başkalarına bakar ve "Evet, beyefendi" duygusuyla yaklaşırız.

Evet, bir kişinin görünümü kesinlikle konuşur, iyi giyimli bir kişinin görünümü olumlu şeyler söyler, insanlar şöyle der: "işte önemli bir kişi; zeki, başarılı, güvenilir. Arayıp da bulunamayacak birisi; takdir edilecek, saygıdeğer birisi. O kendisine saygı duyuyorsa ben de duyarım."

Özensiz giyinmiş birinin görüntüsü olumsuz şeyler söyler. Şöyle der: "İşte işleri iyi gitmeyen birisi. Dikatsiz, verimsiz ve önemsiz birisi. Sıradan bir insan. Özel bir ilgi hak etmiyor. Oradan oraya itilip kakılmaya alışık birisi." /

Eğitim programlarında "görünümünüze saygı duyun" dediğimde neredeyse her zaman şu soru sorulur: "Kabul. Görünüm çok önemli. Ama beni gerçekten iyi hissettirecek ve

başkalarının dönüp bana bakmasını sağlayacak bir kıyafeti almaya gücümün yetmesini benden nasıl bekleyebilirsiniz?"

Bu soru birçok insanın aklını karıştırır. Benim de uzun süre başımın belası olmuştu. Ama cevap aslında oldukça basit.

İki misli öde ve yarısını af. Bu cevabı belleğinize kazıyın. Sonra tecrübe edin. Giydiğiniz herşeye bunu uygulayın -şapka, elbise, ayakkabı, çorap, pantalon. Görünümün bu denli dikkate alındığı bir noktada kalite miktardan^ çok daha fazla önem taşımaktadır. Bu ilkeyi tecrübe ederken hem kendinize' olan saygınızın hem başkalarının size duyduğu saygının arttığını göreceksiniz. Aslında iki mislini ödeyip yarısını aldığınızda maddi açıdan da avantajlı olduğunuzu anlayacaksınız. Çünkü; '

1. Elbiseleriniz iki kat daha uzun ömürlü olacaktır çünkü iki misli daha kalitelidir ve kural olarak eskiyene dek "kalitesini" göstermeye devam eder.

2. Satın aldığınız şeyin modası daha uzun ömürlü ola-
1 çaktır. Daha iyi giysiler için bu her zaman geçerlidir.

3. Daha iyi tavsiyeler alırsınız. 200 dolarlık elbise satan bir kişi "tam size" göre elbiseyi seçmede 100 dolarlık elbise satan kişiye göre daha çok yardımda buluna-

. çaktır.

Unutmayın: Görünümünüz Sizinle ve

diğer insanlarla konuşur. Onun şöyle söylemesini

sağlayın: "işte ke'ndisine saygısı olan bir kişi.

önemli bir kişi. Ona bu şekilde davranın."

En iyi olduğunuzun düşünülmesini başkasına

borçlusunuz +ama daha önemlisi,

bunu kendinize borçlusunuz:

işinizin önemli olduğunu düşünün. Üç duvar ustasının i-şe bakışıyla ilgili sık sık söylenen bir hikâye vardır. Artık klasikleşmiştir. Şöyle bir üzerinden geçelim.

"Ne yapıyorsun?" diye sorulduğunda ilk duvar ustası, 'tuğla döşüyorum' demiş. İkincisi 'Saatte 9.30 dolar kazanıyorum' diye cevaplamış. Üçüncüsü ise şu cevabı vermiş: 'Ben mi? Dünyanın en büyük katedralini inşa ediyorum.'"

Hikâye bize bu ustaların hayatlarının sonraki evrelerinde ne olduklarını söylemiyor ama sizce ne olmuştur? Büyük bir olasılıkla ilk iki usta aynı şekilde kalmışlardır; duvarcı olarak. Vizyon sahibi değillerdi. İşlerine saygıları yoktu. Arkalarında onları daha büyük başarılara doğru itecek hiçbir şey yoktu. 'Ama son kuruşunuza dek bahse girebilirsiniz ki kendini büyük bir katedral inşa eden biri olarak gören duvarcı, bir duvarcı olarak kalmamıştır. Belki bir ustabaşı, belki bir müteahhit veya bir mimar olmuştur. İleri ve yukarı doğru ilerlemiştir. Neden? Çünkü düşünmek bunu sağlar. Üçüncü duvarcı işinde kişisel gelişimini nasıl sağlayacağına dair düşüncelere sahiptir.

İşle ilgili düşünceler, bir kişi ve onun olası sorumlulukları hakkında çok şey söyler.

Bir personel alım şirketini yöneten arkadaşım şöyle demişti: "Bir müşterimiz için iş başvurusu yapmış olanları değer-lendirjrken her zaman aradığımız tek şey, başvuru sahibinin o anki işi hakkındaki düşüncelerinin ne olduğudur. Bir başvuru sahibinin bazı sebeplerden dolayı sevmediği yanları olsa da halen yapmakta olduğu işi önemli görmesi bizi daima olumlu yönde etkiler.

"Neden? Çünkü: Eğer başvuru sahibi mevcut işini önemli bir iş olarak görüyorsa büyük bir olasılıkla bir sonraki işiyle de gurur duyacaktır. İlginç bir şekilde bir kişinin işine olan saygısıyla işindeki performans arasında doğru orantılı bir ilişki olduğunu keşfettik."

Görünümümüzde olduğu gibi işinizle ilgili düşünceleriniz de üstlerinize, arkadaşlarınıza, elemanlarınıza -aslında ilişki içinde olduğunuz herkese- sizinle ilgili bir şeyler söyler.

Birkaç ay önce bir el-araçları üretim fabrikasında personel müdürü olan arkadaşımla birkaç saatimi geçirdim, "insanları yetiştirmek" hakkında konuştuk. Bana kendisinin "personel denetim sisteminden" ve ondan neler öğrendiğinden bahsetti.

"Üretim görevlerinde çalışmayan yaklaşık 800 personelimiz var" diye söze başladı. "Personel denetim sistemimizde bir asistan ve ben her personeli alti ayda bir inceleriz. Amacımız basittir. O kişinin işinde daha iyi olmasında nasıl yardımcı olacağımızı bulmaya çalışırız. Bunun iyi bir deneyim olduğunu düşünüyoruz çünkü bizimle çalışan herkes önemlidir. Aksi takdirde bu şirketin bordrosunda yer alamaz,"

"Personele, bir anlam ifade etmeyen sorular sormaktan kaçınırız. Bunun yerine istediği konuda konuşması için cesaretlendiririz. Dürüst olarak ilgisini çekmeye çalışırız. Her konuşmadan sonra personelin işiyle ilgili belli konulara yaklaşımlarını dikkate alarak onu değerlendiririz.

"Burada öğrendiğim bir şeyi söylemek istiyorum" diye devam etti, "Personelimiz işe yaklaşım biçimlerine göre iki kategoriden birine girer: A grubu veya B grubu.

"B grubundaki kişiler çoğunlukla güvenlik, şirketin e-meklilik konusundaki planları, hastaların eve gitme politikası, fazla izin, sigorta .programını geliştirmek için ne yapılıyor, geçen mart ayında olduğu gibi bu mart ayında da fazla mesai olup olmayacağı gibi konularda konuşurlar. Ayrıca işleriyle ilgili ortak düşüncede olmadıkları konular veya sevmedikleri iş arkadaşlarından bahsederler, B grubundaki insanlar -ki bunlar üretim kademesinde çalışmayanların yüzde seksenidir-işlerini zorunlu bir çile görürler.

' "A grubundaki kişiler* işlerine farklı gözlükle bakarlar. Gelecekleriyle ilgilidirler ve hızlı ilerleyebilmek için neler yapılabileceği konusunda somut önerilerde bulunmak isterler. Bizden kendilerine bir şans vermemizi isterler. A grubundaki

insanlar olaylara daha geniş açıdan bakarlar. Yaptıkları işleri geliştirmek için önerilerde bulunurlar. Ofisimdeki mülakatları çok yapıcı bulurlar. Oysa B grubundaki kişiler personel denetim sistemimizin bir beyin yıkama işi olduğuna inanır ve bittiğinde çok sevinirler.

"Burada yaklaşımları ve iş başarısından ne anladıklarıyla

ilgili bir denetim yolum var
Terfi, maaş artışı ve özel haklarla

ilgili tüm öneriler bana personelin ilk amirinden gelir. Neredeyse değişmez bir biçimde, önerilen kişi A grubundan bir kişidir. Yine istisnasız, problemler B grubundaki kişilerden gelir.

"Benim işimin en zor yanı," dedi, "insanların B grubundan A grubuna geçebilmelerine yardımcı olmak. Kolay değil bu, çünkü bir kişi işinin önemli olduğunu düşünene ve onun hakkında olumlu düşünmeye başlayana dek kimse ona yardım edemez,."

Bu, ne olduğunuzu dil sunuyorsanız, düşünce gücünüz sizi ne olmaya yönlendiriyorsa, /siz öylesinizdir yaklaşımının

somut bir delilidir. Zayıf o.'
düğünüzü, gerekli hiçbir koşulu

yerine getirmediğinizi, kaybedeceğinizi, ikinci sınıf olduğünu-

zu düşünürseniz, vasat biri
bunun yerine ben önemliyi
bim, birinci sınıf bir kişiyim,
doğrudan başarıya doğru ile;
jlmaya mahkum olursunuz. Ama n, gereken tüm özelliklere sahi-işim
önemlidir diye düşünürseniz leyeceksiniz.

İstediğiniz şeyi kazanmanın anahtarı kendinizle ilgili o-lumlu düşünmede yatmaktadır. Sizin yeteneklerinizi değerlendirirken diğer insanların elindeki tek gerçek ölçü hareket-lerinizdir. Ve hareketleriniz ie düşünceleriniz tarafından denetlenmektedir.

Ne olduğunuzu düşünüyorsanız osunuz.

Bir an için yönetici
run; hangi personel terfi etm
kabılarını giyin ve kendinize so-
li veya maaşına zam almalı?

1. Yöneticisi ofis dışındayken vaktini dergi okuyarak geçiren sekreter mi, yoksa yöneticisi geldiğinde daha çok iş yapmasını sağlayacak ufak tefek şeyleri boş zamanlarında yerine getiren kişi mi?

2. "Kendime her zaman başka bir iş bulurum. Eğer çalışma biçimimi beğenmiyorlarsa istifa ederim" diyen personel mi, yoksa eleştirileri yapıcı olarak algılamaya çalışıp, işinin kalitesini' samimi olarak arttırmak isteyen personel mi?

3. Müşteriye, "Bana ne yapmamı söyledilerse onu yapıyorum. Beni bir şeye ihtiyacınız olup olmadığınızı sormam için 'gönderdiler" diyen satış temsilcisi mi, yoksa ''Bay Brown, size yar-dım etmek üzere buradayım" diyen temsilci mi?

4. işçisine, "Doğruyu söylemek* gerekirse, işimi fazla sevmiyorum. Yukarıdakiler bana sürekli acı çektiriyor. Çoğu zaman ne dediklerini bile anlamıyorum," diyen usta mı, yoksa "Her işte hoş olmayan bazı noktalar vardır. Ama seni temin ederim ki ön büroda çalışanlar gerçekten mükemmel insanlar. Bizim için her zaman doğru olanı yapıyorlar," diyen bir yönetici mi?

Birçok insanın hayatları boyunca aynı seviyede kalmış olmalarının nedeni açık değil mi? Sadece düşünme biçimleri onları orada tutar. Bir keresinde bir reklamcı arkadaşım, ajansta yeni işe başlayan deneyimsiz kişiler için uyguladıkları informel eğitimlerinin ne olduğunu anlatmıştı.

"Şirket politikası olarak" dedi, "çoğunlukla üniversite mezunu olan genç arkadaşımızı işe başlatmak için en iyi giriş eğitiminin onu posta odasında görevlendirmek olduğuna i-namyoruz. Aslında tabii ki böyle yapmayız; kişinin bir mektubu bir ofisten diğerine götürmesi için dört yıl ünivesite eğitimi alması gerekmez. Amacımız arkadaşımıza bir ajansta yapılan her türlü iş konusunda azami bilgi ve tecrübeyi verebilmektir, işi becermeye başladığında ona bir görev veririz.

"Kimi zaman, kendisini neden posta odasından başlattığımızı dikkatle açıkladığımız halde genç arkadaşımız mektup taşımanın küçültücü ve önemsiz bir iş olduğuna inanır. Böyle bir durumda yanlış seçim yapmış olduğumuzu anlarız.

Önemli görevler alabilmek için posta taşımanın gerekli ve pratik bir aşama olduğunu görecek vizyonu yoksa ajans işinde hiçbir geleceği olamaz."

Unutmayın. Yönetici "Acaba şu kişi şu görevde

başarılı olabilir mi?" sorusuna cevap vermeden

önce "Şu an bulunduğu yerde ne tür iş yapıyor?"

sorusuna cevap verir.

İşte size parlak, net, kolay, doğrudan bir yaklaşım mantığı. Devam etmeden önce en az beş defa okuyun.

işinin önemli olduğunu düşünen kişinin,

işini daha iyi nasıl yapabileceği
yönünde zihninde işaretler belirir.

Ve daha iyi bir iş şu demektir:

Daha çok terfi, daha çok para, daha çok prestij,

daha çok mutluluk.

Hepimiz çocukların anne babalarına ait tutum, alışkanlık, korku ve tercihleri ne kadar çabuk öğrendiklerine dikkat etmişizdir. Yemek tercihi, üslup, dini veya politik görüş veya her türlü davranış biçimi, ne olursa olsun çocuk, ebeveyninin veya gardiyanlarının düşünce tarzlarının yaşayan bir yansımasıdır; çünkü o taklit yoluyla öğrenir.

Yetişkinler de öyle öğrenir. İnsanlar hayatları boyunca başkalarını taklit etmeye devam eder. Liderlerini, yöneticilerini taklit eder; düşünceleri ve hareketleri bu insanlardan etkilenir. Bunu kolaylıkla kontrol edebilirsiniz. Arkadaşlarınızdan birisini ve onun yöneticisini izleyin. Düşünme ve hareket etme konularındaki benzerlikleri not edin.

İşte size arkadaşınızın patronu veya iş arkadaşlarını taklit edebileceği bazı konular: Argo ve kelime seçimi, sigara içiş biçimi, bazı mimik ve üsluplar, giyim tarzı, otomobil seçimi. Elbette bunun gibi birçok benzerlik vardır.

Taklidin gücüne dikkat çekmenin bir başka yeri, işçilerin tutumlarını izleyip bunu şefleriyle karşılaştırmada bulunabilir.. Şef sinirli, gergin ve kaygılıysa yakmındakiler de benzer halleri alır.

Ama Bay Şef kendini iyi hissediyorsa işçileri de aynı duyguda olurlar.

önemli nokta şu; işlerimize yaklaşım

biçimimiz bizim altımızda çalışan insanların

iğlerine yaklaşımlarını belirler.

Altımızdaki kişilerin işe yaklaşıra biçimleri doğrudan kendi iş yaklaşımlarımızın yansımasıdır. Şunu unutmamak iyi bir şey olsa gerek: Üstün -ve zayıf- olduğumuz noktalar bize bağlı insanların davranışlarında

da belirir; tıpkı bir çocuğun ebeveyninin davranışlarını yansıtması gibi.

y

Başarılı irtsanların tek bir özelliğini dikkate alın: Coşku. Bir mağazada coşkulu bir tezgahtarın sizi, müşteriyi, sattığı s şeyle, ilgili olarak ne kadar heyecanlandırdığına hiç dikkat ettiniz mi? Veya coşkulu tyr rahip veya konuşmacının dinleyicileri nasıl uyanık, heyecanli(ve coşkulu tuttuğunu izlediniz mi? Siz coşkulu olursanız çevrenizdekiler de öyle olacaktır,

Kişi nasıl coşkulu olabilir? Temel adım basittir: Coşkulu düşünün. İçinizde iyimser, ilerleyici bir şevk, "Bu harika v^ yüzde yüz katılıyorum" duygusu geliştirin.

Siz ne düşünüyorsanız osunuz. Coşkuyu düşünürseniz coşkulu olacaksınız. Kalitesi yüksek bir iş yapmak istiyorsanız, yapılması istenen işten coşku duyun, Başkaları sizin ürettiğiniz coşkuyu yakalayacaklardır ve siz birinci1 sınıf performans göstermiş olacaksınız. Ama eğer, olumsuz açıdan bakarsak, çalıştığınız şirketi harcamalar, mallar, zaman ve benzeri konularda dolandmrsanız, sizinle çalışan kişilerden ne beklenir? Geç gelip erken gitmek onlar için alışkanlık haline gelir. Peki, sizce "ekip" nç yapar?

Ne Olduğunuzu Düşünüyorsanız Osunuz 123

İşimizle ilgili doğru şeyler düşünmek için büyük bir sebebimiz var. Bizimle çalışanların kendi işleriyle ilgili doğru şeyler düşünmesi ancak bu şekilde olur. Üstlerimizin bizi değerlendirmesi bize bağlı olarak çalışanların ürettiği işin miktar ve kalitesine bağlıdır.

Konuya şu açıdan bakın: Kimi satış bölümünün baş yöneticisi yapmak istersiniz? Satış temsilcileri harika iş yapan şube müdürünü mü, yoksa satış temsilcileri ortalama performans gösteren bir satış müdürünü mü? Üretim bölümüne yönetici olarak kimin terfi ettirilmesini önerirdiniz: Bölümü kotalarını dolduran yöneticiyi mi, yoksa bölümü kotalarının gerisinde kalan yöneticiyi mi?

İşte size astlarınızın sizin ve kendileri için daha çok ça-
lışmasını sağlayacak iki öneri:
\

1. İşinize karşı her zaman olumlu tutumlar sergileyin;
böylece astlarınız "doğru bakış açısını" seçebileceklerdir.

2. İşinize her gün geldiğinizde kendinize şunu sorun:
"Her açıdan bakıldığında taklit edilmeye değer birisi miyim?
Alışkanlıklarımın hepsi de astlarımda gördüğümde beni mutlu
edecek şeyler mi?"

Kendinizi Her Gün Birkaç Defa Teşvik Edin

Birkaç ay önce bir otomobil satıcısı geliştirmiş olduğu başarı üretim tekniğinden bahsetmişti, Söyledikleri oldukça mantıklı görünüyordu:

"İşimin büyük bölümü günde iki saat," diye açıkladı, "müşterilerimle tanıtım randevuları almak için telefonla konuşmakla geçiyor. Üç yıl önce

araba satmaya ilk başladığımda benim için büyük bir problemdi. Çekingen ve korkaktım. Bu yüzden telefonda sesimin öyle zayıf çıktığını biliyordum ki aradığım insanların bana 'İlgilenmiyorum' diyerek telefonu kapatmaları çok kolaydı.

"O sıralarda her pazartesi sabahı satış müdürü bir satış toplantısı yapardı. Bunlar oldukça cesaret verici ve kendimi iyi hissettiğim toplantılar olurdu. Dahası, pazartesi günleri

diğer günlere oranla daha çok randevu alabiliyordum, Ama sorun, pazartesi günü alınan cesaret veya ilham, salıya ve haftanın diğer günlerine çok az taşıyabilmemdi.

"Sonra kafamda bir fikir oluştu, Eğer satış müdürüm beni. şevklendirebiliyorsa ben neden başaramayayım? Telefon seanslarıma başlamadan önce neden kendime şevk verici bir konuşma yapmayaydım? O ,gün denemeye karar verdim. Kimseye bir şey söylemeden dışarı çıktım ve boş bir arabaya bindim. Birkaç dakika boyunca kendi kendime şunları söyledim: "Ben iyi bir araba satıcısıyım ve en iyi olacağım- iyi ara^ balar satıyor ve iyi anlaşmalar yapıyorum. Telefonla aradığım insanların bu arabalara gereksinihıleri var ve ben bu arabaları onlara satacağını.

"Doğrusu, daha ilk günden itibaren işe yara'dı. Kendimi o kadar iyi hissetmeye başladım ki telefon korkumdan geriye eser kalmadı. Telefon etmeyi ister hale geldim. Artık dışarı çıkıp boş bir arabaya binerek kendime teşvik edici konuşmalar yapmıyorum. Ama bu tekniği hâlâ kullanıyorum. Birini aramadan önce kendime sessizce en iyi satıcı olduğumu ve bu aramadan sonuç alacağımı anımsatıyorum. Ve sonuç alıyo-rym da."

Bu oldukça hoş bir fikir değil mi? Tepede olmak için, tepede olduğunuzu hissetmeniz lazım. Kendinizle teşvik edici bir konuşma yapın; ne kadar büyük ve güçlü hissediyorsunuz kendinizi, göreceksiniz.

Yakın zamanda yönettiğim bir eğitim programında, katılımcılara onar dakika verilerek "lider olmak" konusunda bir konuşma yapmaları istendi. Katıhmcılardanr^bir tanesi berbat bir sunumda bulundu. Dizlerinin bağı çözülmüştü ve elleri tir tir titriyordu. Ne söyleyeceğini unuttu. Beş-altı dakika beceriksizce konuşmaya çalıştıktan sonra bütünüyle yenilmiş olarak yerine oturdu.

Oturumdan sonra bu kişiyle konuşup bir sonraki oturum başlamadan on beş dakika önce orada' olmasını istedim. Söz verdiği üzerie bir sonraki toplantıdan on beş dakika önce geldi. İkimiz oturup bir gece önceki konuşması hakkında

>

tartıştık. Konuşmasına başlamadan beş dakika kadar önce tam neler düşünmüş olduğunu anımsayabildiği kadar ayrıntılı anlatmasını istedim.

"Doğrusu, sanırım düşündüğüm tek şey ne kadar korkmuş olduğumdu. Kendimi aptal yerine koyacağımı biliyordum. Konuşmamın fiyaskoyla sonuçlanacağına inanıyordum. Sürekli şunu düşündüm: 'Ben kim oluyorum da lider olmak konusunda konuşuyorum?' Söyleyeceğim şeyleri anımsamaya çalıştım ama düşünebildiğim tek şey başarısız olacağımdı."

"Probleminin cevabı tam burası," diye söze girdim. Konuşmak üzere sahneye gelmeden kendine zihinsel olarak çok kötü zarar vermişsin. Kendi kendini başarısız olacağın konusunda ikna etmişsin. Konuşmanın iyi olmadığı konusunda bir şüphen olmasın. Çünkü kendini cesaretlendireceğine korkutmuşsun."

"Şimdi, bu akşamki oturum," diye devam ettim, "dört dakika içinde başlıyor. Senden şunu yapmanı istiyorum. Birkaç dakika boyunca kendinle teşvik edici bir konuşma yap. Koridorun karşısındaki şu boş odaya git ve kendi kendine 'Büyük bir konuşma yapacağım. Bu insanların duymasını istediğim bir şey var ve ben bunu söylemek istiyorum' de. Kendini tamamiyle ikna edene dek bu cümleleri söylemeye devam et. Sonra konferans salonuna gel ve konuşmanı yeniden yap."

Keşke orada olup farkı görseydiniz. Bu kısa, kendi kendini idare eden, itici güç veren teşvik edici konuşma onun muhteşem bir konuşma yapmasını sağladı.-

Kıssadan hisse: Kendi kendinizi övün. Kendi kendinizi küçültücü konuşmalar yapmayın.

Siz ne olduğunuzu düşünüyorsanız osunuz.

Kendiniz hakkında daha çok düşünürseniz

daha çok kendiniz olursunuz.

'Kendini, kendin olarak tanıt' reklamını geliştirin. Bir dakika için Amerika'nın en ünlü ürünlerinden Coca Cola'yı düşünün. Her gün gözleriniz ve kulaklarınız 'Coke' ile ilgili iyi haberlerle karşılaşmakta. Coca Cola'yı yapanlar size sürekli bu 'Coke'u kullanarak satış yapıyorlar. İyi bir sebepten dolayı. Sürekli bu türden reklamla satış yapmayı kesseler, /Coke'a karşı ilginizin azalması ve hiç kalmaması büyük bir olasılıktır. Bu dudumda satışlar düşer. Ama Coca Cola şirketi buna izin vermez. Size 'Coke'u tekrar tekrar satar.

Her gün siz de ben de yarı ölü insanlar görürüz; artık kendilerini, kendilerini kullanarak tanılamayan. En değerli ve önemli ürünleri olan kendilerine karşı saygılarını yitirmişlerdir. Bunlar sıradan insanlardır. Kendilerini küçük görürler. Kendilerini bir hiç olarak görürler Ve böyle, hissettiklerinden dolayı da öyledirler. Yarı ölü kişinin kendisini, kendisini kullanarak tanıtması gerekir. Kendisinin birinci sınıf kişi farkına varması gerekir. Kendisine karşı dürüst ve saygılı olmak zorundadır.

Tom Staley sürekli (ve hızlı) dolaşan genç birisidir. Tom kendisini

kullanarak, 'Tom Staley'in 60-saniyelik reklamı' diye adlandırdığı şekilde her gün üç defa kendi tanıtımını yapar. Tam olarak yaptığı şudur:

/

Tom Staley ile tanış'ın -önemli, gerçekten önemli bir kişi olan f om Staley ile tanışın.

Tom sen büyük düşünen birisin, o kadar büyük düşünürsün ki. Herşey hakkında büyük düşünürsün.
Birinci sınıf bir iş yapmak için pek çok Özelliğin var, o nedenle birinci sınıf iş yaparsın.
•Tom sen Mutluluğa, İlerlemeye ve Zenginliğe inanırsın.
O nedenle: Sadece mutluluktan
Sadece ilerlemeden
Sadece zenginlikten bahsedersin.
Çok girişken birisin sen, Tom, çok girişken.
O nedenle bu girişimciliğini işine yansıtırsın. Hiçbir şey seni durduramaz, Tom, hiçbir şey.

Tom sen coşku dolusun. Coşkunu herkesin görmesini sağla.

Çok iyi görünüyorsun, Tom, harika görünüyorsun. Hep

böyle kal.

Tom Staley dün büyük bir arkadaştın, bugün daha büyük bir arkadaş olacaksın. Hadi, Tom ilerle!

Tom bu 'reklamı sayesinde daha başarılı ve dinamik bir kişi olduğunu söyler. "Kendimi, kendimi kullanarak tanıtmadan önce," diyor Tom, "sıradan bir insan olduğumu düşünürdüm. Ama fark ettim ki kazanmak için gereken özelliklere sahibim ve kazanıyorum. Ve daima kazanacağım."

Kendiniz için, "Kendinizi kullanarak kendinizi tanıtmak" reklamını şöyle geliştirebilirsiniz. Önce en önemli Özelliklerinizi, üstün olduğunuz yanları belirleyin. Kendinize şunu sorun; "Benim en iyi özelliklerim, en kaliteli olduğum yanlarım hangileridir?" Kendinizi tanımlarken çekinmeyin.

Bundan sonra bu özelliklerinizi kendi kelimelerinizle kâğıda dökün. Kendi reklamınızı yazın. Tom Staley'in reklamını tekrar okuyun. Tom ile nasıl konuştuğuna dikkat edin. Kendinizle konuşun. Doğrudan konuya girin. Reklamınızı oluştururken başkasını değil, sadece kendinizi düşünün.

Üçüncü olarak, reklamınızı günde en az bir kez kendinize yüksek sesle okuyun. Bunu bir aynanın önünde yaparsanız çok daha iyi olur. Vücudunuzu da işin içine katın. Reklamınızı kararlı ve etkileyici bir şekilde tekrarlayın. Kanınızın damarlarınızda daha hızlı aktığını hissetmelisiniz. Kendinizi ısıtın.

Dördüncü olarak, reklamınızı her gün çeşitli defalar içinizden okuyun. Cesaret isteyen her işten önce okuyun. Kendinizi kötü hissettiğiniz her zaman okuyun. Reklamınızı daima elinizin altında bulundurun ve kullanın.

Bir şey daha. Pek çok insan, hatta büyük çoğunluk, bu başarı ödülü tekniğine kahkahayla gülebilir. Bunun nedeni başarının, düşüncelerin yönetilmesinden kaynaklandığını kabul etmiyor olmalarıdır. Ama lütfen! Sıradan insanların

hükmünü kabul etmeyin. Siz sıradan biri değilsiniz. "Kendini kullanarak kendini tanıtma" konusunda herhangi bir tered-dütünüz varsa, tanıdığınız en başarılı insana bunun hakkında ne düşündüğünü sorun. Eminim size bunun doğru bir yol olduğunu söyleyecektir,

Düşüncelerinizi Geliştirin.

Önemli İnsanların Düşündüğü Gibi Düşünün

Düşüncelerinizi terfi ettirmek, hareketlerinizi terfi ettirir. Bu da başarıyı getirir, işte size önemli insanların düşündüğü gibi düşünerek kendinizi ileri götürmenin kolay yolu: Aşağıdaki formu bir kılavuz gibi kullanın.

Nasıl Düşünüyorum?

Durum
Kendinize Sorun

1. Endişelendiğimde

2. Bir fikir

3. Görünümüm

4. Konuşma tarzım

5. Okuduğum şeyler

6. Karşılıklı konuşma

7. Sinirlenince
Önemli bir insan bu durumda endişelenir miydi? Tanıdığım en başarılı insan bundan dolayı rahatsız olur muydu?

Önemli bir insan bu fikre sahip olsaydı ne yapardı?

Kendine son derece saygısı olan biri gibi mi görünüyorum?

Başarılı insanların konuştuğu gibi mi konuşuyorum?

Önemli bir insaft bunu okur muydu?

Bu başarılı bir insanın tartışacağı bir konu mu?

önemli bir insan xböyle bir durumda benim gibi çılgına döner miydi?

Durum Kendinize Sorun

8. Şakalarım Bu önemli bir insanın yapacağı

türden bir şaka mı?

9. işim , Önemli bir insan işini başkaları-

na nasıl açıklar?

Şu soruyu aklınıza iyice yerleştirin;
"Bu önemli bir insanın yapacağı bir şey mi?"
• Bu soruyu kullandıkça daha büyük,
daha başarılı bir insan olacaksınız. '

Özetle, şunları unutmayın:

1. önemli görünün; bu önemli düşünmenize yardımcı.
olur. Görünümünüz sizinle konuşur. Cesaretinizi arttırıcı ve
kendinize güven verici özelliklere sahip bir görünüm içinde
olun. Görünümünüz başkalarıyla da konuşur. Görünümü-
nüzün şu mesajı vermesini sağlayın: "işte önemli bir kişi; zeki,
mutlu, güvenilir."

2. işinizin önemli olduğunu düşünün. Bu şekilde düşü-
nürseniz işinizi nasıl daha iyi yapabileceğiniz konusunda
aklınıza harika fikirle'r gelecektir, işinizin önemli olduğunu
düşünürseniz sizinle çalışan insanlar da işlerinin önemli ol-
duğunu düşünecektir.

3- Kendinize her gün birkaç kez şevk verici, cesaretlendirici konuşmalar yapın. "Kendinizi, kendinizi kullanarak tanıtan" bir reklam yazın. Her fırsatta birinci sınıf kişi olduğunuzu kendinize anımsatın.

4. Hangi durumda olursanız olun kendinize şu soruyu sorun: "önemli bir insan bu şekilde mi düşünürdü?"

7
ÇEVRENİ YÖNET: BİRİNCİ SINIF OL

Zihniniz çok şaşırtıcı bir mekanizmadır. Bir yöndç çalıştığında sizi olağanüstü başarılana taşıyabilir. Ama aynı zihin farklı bir yönde çalıştığında bütünüyle başarısızlık üretebilir. Zihin tüm canlılar dünyasındaki en narin, en duyarlı araçtır. Şimdi zihnin neden bu şekilde çalıştığını inceleyelim.

Milyonlarca insan rejim yapmaktadır. Biz aldığımız her kalorinin hesabını

yapan bir ülkeyiz. Vitaminlere, minerallere ve besin tamamlayıcılara milyonlarca dolar ödemekteyiz. Bunun nedenini de hepimiz biliyoruz. Beslenme konusundaki araştırmalar sayesinde vücudumuzun, onu besleyen besinlere göre yönlendiğini öğrendik. Fiziksel dayanıklılık, hastalığa karşı direnç, vücut ölçüleri, hatta ne kadar yaşayacağımız bile yediğimiz şeylerle çok yakımdan ilişkilidir. ,

Vücut, neyle besleniyorsa odur. Benzer şekilde zihin de ne ile beslenirse odur. Zihinsel yiyecekler tabii paketler halinde gelip mağazalarda satılmaz. Zihinsel yiyecekler sizin çevrenizdir -bilincinizi ve bilinçaltınızı etkileyen saymakla bitmez bir sürü şey. Tükettiğimiz zihinsel yiyecek türleri alışkanlıklarımızı, tutumlarımızı, kişiliğimizi belirler. Hepimizin içinde

gelişmeye açık bir kapasite vardır. Ama gerek kapasitenin ne kadar geliştirileceği gerekse kapasiteyi geliştirme biçimi tama-miyle zihnin neyle beslendiğine bağlıdır. Zihin de tıpkı vücudun aldığı besinleri yansıtması gibi çevresi onu neyle beslerse onu yansıtır.

Hiç düşündünüz mü; yetiştirilmiş olduğunuz ülke yerine yabancı bir ülkede yetişmiş olsaydınız ne tür bir insan olurdunuz? Ne tür yiyecekleri tercih ederdiniz? Giyim tercihleriniz aynı mı olurdu? En çok ne tür eğlenceleri severdiniz? Ne tür işler yapardınız? Dininiz ne olurdu?

Elbette bu soruların cevabını bilemezsiniz. Ama başka bir ülkede doğup büyümüş olsaydınız büyük olasılıkla oldukça farklı bir insan olurdunuz. Neden? Çünkü farklı bir çevrenin etkisi altında olacaktınız. Eski bir deyişte belirtildiği gibi, siz çevrenizin ürünüsünüz.

Şunu iyice öğrenin. Çevre bize şekil verir, düşünme biçimimizi belirler. Başka insanlarda olmayan bir alışkanlık veya davranışınızı düşünün. Mesela yürüyüş şekliniz, bardağı tutuş şekliniz, müzik, edebiyat, eğlence veya giyim konusundaki tercihler. Bunların tümü de ağırlıklı olarak çevrenizin etkisiyle şekil alır. Bundan daha önemlisi, düşüncelerinizin, hedeflerinizin, tutumlarınızın büyüklüğü, kişiliğiniz, bulunduğunuz çevre tarafından oluşturulur.

Olumsuz insanlarla kurulan uzun süreli ilişkiler olumsuz düşünmeye başlamamıza neden olur. Basit insanlarla yakın ilişkiler basit alışkanlıklarımızın doğmasını sağlar. Olumlu açıdan bakarsak; büyük fikirleri olan insanlarla ilişki içinde olmak düşünce seviyemizi yükseltir. Hırslı insanlarla yakın ilişki kurmak bizi de hırslandırır. Uzmanlar bugün şu konuda hemfikirdirler: Bugünkü siz, kişiliğiniz, hırslarınız, hayattaki statünüz, içinde bulunduğunuz fiziksel çevrenin sonucudur. Uzmanların fikir birliği içinde oldukları bir konu daha vardır. Bundan bir, beş, on, yirmi yıl sonraki siz, bütünüyle/o zamanki çevreye bağımlı olacaksınız.

Aydan aya, yıldan yıla değişeceksiniz. Bu bildiğimiz bir şey. Ama nasıl değişeceğiniz gelecekteki çevrenize bağlı olacaktır;

yani zihninizi besleyecek zihinsel yiyeceklere. Şimdi gelecekteki çevremizin bizi tatmin etmesi ve bize mutluluk vermesi için neler'yapabileceğimize bakalım:

Birinci adımı Kendinizi başarmak üzerq yeniden koşul~ layın. Büyük başarı seviyelerine gitmeyi engelleyen bir numaralı engel bunlara ulaşmanın imkânsız olduğuna inanmaktır. Bu tutum düşüncelerimizi sıradan seviyelere çeken birçok bastına gücün sonucunda ortaya çıkar.

Bu bastmcı güçleri anlamak için, çocukluğumuza dönelim. Çocukken hepimizin büyük hayalleri vardı. Şaşırtıcı derecede genç yaşlarda, bilinmeyeni keşfetmek, lider olmak, çok önemli mevkilere gelmek, zevkli ve başarılı işler yapmak, zengin ve ünlü olmak için planlar .yapmışızdır. Kısacası, birinci olmak, en büyük ve en, iyi olmak istemişizdir. .Safça bir cahillikle bu hedeflere ulaşmak için yolumuzun açık olduğunu düşünmüşüzdür.

Ama sonra ne oldu? Büyük hedeflerimizi yerine getirmek için çalışmaya başlama yaşına gelmeden çok önce bir yığın bastına kuvvet devreye girdi.

Her yönden' duymaya başladığımız sözler şunlar oldu: "Hayalperest olmak aptalcaf bir şeydir." Fikirlerimiz "pratik olmayan, aptalca, saf ve şapşalca" şeylerdir. "Oraları gidip görmek için paran olması lazım." "Kimin öne geçeceğini ya şans belirler ya da önemli mevkilerde dostunun olup 'olmadığı." "Çok gençsin (veya çok yaşlısın)."

"llerleyemezsin-o-nedenle-denemeye-bile-kalkışnıa" propagandasının bombardımanı altında, tanıdığınız insanların çoğu üç gruba ayrılır:

Birinci Grup-, Tamamiyle kuşatılmış planlar. İnsanların büyük çoğunluğu sahip olunması gereken hiçbir şeye sahip olmadıklarına göre, içlerinin derinliklerinde ikna olmuş haldedirler. Gerçek başarı, şanslı olan veya bazı konularda talihi olan başka insanlara aittir. Bu insanları kolaylıkla belirleyebir lirsiniz, çünkü kendi statülerini haklı çıkarmak için ellerinden geleni yapar ve durmadan ne kadar "mutlu" olduklarını söylerler.

32 yaşında, oldukça zeki, kendi içinde sıradan fakat oldukça basit bir konuma takılıp kalmış genç bir adam bir süre önce benimle saatlerce konuşup işinden ne kadar tatmin olduğunu anlattı. Mantıksal açıklamalar yapma konusunda oldukça iyiydi ama kendini aldatıyordu ve bunun farkındaydı. Gerçekte istediği şey, yetişip gelişebileceği bir rekabet ortamında çalışmaktı. Ama "bastırıcı güçler yumağı" büyük şeyler yapmak için yetersiz olduğuna onu çok iyi ikna etmişti.

Bu grup, gerçekte sürekli fırsat peşinde koşan, hoşnutsuz iş değiştirenler grubunun bir başka uç noktasıdır. Kendinize, iki tarafı da açık bir mezar gibisinden bir fikre saplanıp kalma konusunda mantıklı sebepler göstermek, amaçsızca başıboş dolaşıp fırsatların bir gün bir şekilde karşmıf a çıkacağını ümit etmek kadar kötüdür.

ikinci Grup: Kısmen kuşatılmış olanlar. Nispeten daha küçük olan bu grup yetişkinlik dönemine, başarıya ulaşabileceklerine dair kayda değer bir

ümitle girer. Bu insanlar kendilerini hazırlar. Çalışır. Plan yapar. Ancak beş-on yıl geçince direnç büyümeye başlar. Üst düzey görevler için mücadele etm^k oldukça çetin görünür. Bu grup bundan sonra büyük başarılar elde etmek için enerji harcamanın bir anlamı olmadığına karar verir.

Şu tip bir mantık yürütülür: "Ortalamanın üstünde kazanıyor ve ortalamanın üstünde yaşıyoruz. Kendimizi neden zora sokalım ki?" Aslında bu grup birtakım korkular geliştirmiştir. Başarısız olma korkusu, sahip olduklarını kaybetme korkusu. Bu insanlar sahip olduklarıyla tatmin olmamışlardır, çünkü içlerinde bir yerde kuşatılmış olduklarının farkındadırlar.

Bu'grupta birçok zeki ve yetenekli insan vardır. Bunlar
. ayağa kalkıp koşmaktan korktukları için hayat boyunca emek-
leyerek ilerlerler.

Üçüncü Grup: Hiçbir zaman kuşatılmamış olanlar. Belki de toplumun yüzde iki veya üçünü oluşturan bu grup karamsarlığın hakimiyetine izin vermez, bastırıcı güçlerin kuşatmasına inanrnaz, emeklemeye tahammül edemez.

l

Bunun yerine bu insanlar başarıyı yaşar, başarının soluğunu alıp verir. En mutlu grup bydur, çünkü en çok başarıyı bu grup elde eder. Bu gruptaki insanlar yılda 15-000 doların üstünde para kazanır. Kendi alanlarında en iyi satıcı, yönetici veya lider olur. Bu insanlar hayatı, yeni şeylerin ipucunu veren, ödülendirici ve yaşamaya değer bulur. Her yeni günü veya diğer insanlarla her yeni karşılaşmayı bütünüyle yaşanması gereken birer macera olarak görür.

Dürüst olalım. Hepimiz üçüncü grupta olmayı isteriz. Her yıl daha çok başarı elde eden, iş yapan ve sonuç alan grupta. Bu gruba girmek -veya içinde kalmak- içinse çevremizde tüm bastına güçlere karşı mücadele etmeliyiz, Birinci ve ikinci gruptaki insanlarîn, farkında bile olmadan sizi nasıl engellemeye çalıştıklarını anlamak için şu örneği inceleyin:

Diyelim ki "sıradan" arkadaşlarınızın bir kısmına samimiyetle, "Bir gün bir şirketin genel müdür yardımcısı olacağım," dediniz.

Ne olur? Arkadaşlarınız şaka yaptığınızı sanır. Ciddi olduğunuza inanırlarsa büyük bir olasılıkla şöyle diyeceklerdir: "Seni zavallı! Daha öğreneceğin çok şey var.'1 Kafanızdan bir tahtanın eksik olup olmadığım bile tartışacaklardır.

Şimdi, diyelim aynı cümleyi, aynı samimiyetle, şirketinizin genel müdürüne söylediniz. Nasıl tepki gösterir? Kesin olan bir şey var: Size gülmeyecektir. Size dikkatle bakıp kendi kendine şunu soracaktır: "Bu adam bu konuda ciddi mi?"

Ama tekrar edelim, Size gülmeyecektir.
Çünkü büyük adamlar büyük fikirlere gülmez.

Diyelim sıradan bazı insanlara 50.00Q dolarlık bir ev almayı

tasarladığınızı söylediniz. Size gülecekler çünkü bunun imkânsız olduğunu düşüneceklerdir. Ama planınızı 50.000 dolarlık evi olan birine söyleyin. Bunu duyunca şaşırmaz. Bunun imkânsız olmadığını bilir, çünkü kendisi aynı şeyi zaten başarmıştır.

Unutmayın: Size bir şeyin yapılamayacağım söyleyen

insanlar hemen her zaman başarısız insanlardır.

Bir şeyi yerine getirme açısından, 'olsa olsa sıradan

veya ortalama seviyededirler.
Bu tür insanların fikirleri zehirleyicidir.

Sizi bir şeyin yapılamayacağına ikna etmeye çalışan insanlara karşı bir savunma geliştirin. Olumsuz tavsiyeleri, bir işi yapabileceğinize karşı bir meydan okuma olarak kabul edin sadece.

Şu konuda özellikle dikkatli olun: Olumsuz düşüncelere sahip insanların -"olumsuzlayıcıların"- sizi başarıya götürecek planları yok etmesine izin vermeyin. Olumsuzlayıcılar her yerdedir ve diğer insanların olumlu gelişmelerini sabote etmekten çok hoşlanırlar.

Üniversitedeyken W.W. ile birkaç sömestr aynı odayı paylaşmıştık. Oldukça iyi bir arkadaştı. Param olmadığında borç veren veya ufak tefek konularda yardımcı olan türden birisi. Bu güzel özelliklerine rağmen W.W. yaşama, geleceğe ve fırsatlara karşı neredeyse yüzde yüz olumsuz bakıyordu. Gerçek bir olumsuzlayıcı idi.

O dönemde, umut, olumlu yaklaşım, fırsat konularına ağırlık veren, belli bir gazetede makaleleri çıkan bir yazarın coşkulu bir okuyucusuydum. W.W. beni bu makaleleri okurken gördüğü veya konuşmalarımız sırasında bu yazarın adı geçtiğinde ağız dalaşına girip "Aman Davey, tanrı aşkına neden sadece ön sayfayı okumuyorsun? Hayatı ancak oradan öğrenebilirsin. Bilmelisin ki bu yazar zayıf insanlar için lezzetli soslar hazırlayarak çabuk yoldan para kazanıyor." derdi.

Tartışmamız dönüp dolaşıp hayatta ileri gitmek konusuna geldiğinde W.W. kendi para kazanma formülünü ortaya atardı. Kendi cümleleriyle aynen şöyle derdi; "Davey, bugünlerde para kazanmanın üç yolu var. Bir, zengin bir kadınla evlenmek. İki, temiz, güzel, yasal bir yolla çalmak. Üç, doğru insanlarla tanışmak; ilerlemeni sağlayacak imkânları olan insanlarla."

W.W.'nün her zaman bu formülü destekleyecek örnekleri vardı. Baş sayfaya bakarak, binde bir dahi olsa bağlı olduğu sendikanın paralarını zimmetine geçirip kaçan bir sendikacının haberini gösterirdi. Meyve toplayıcısı biri ile Bayan Milyo-ner'in yapmış olduğu oldukça az raslanır türden evliliğin

haberine gözlerini uzun süre dikerek dikkatle bakardı. Tanıdığı birisinin tanıdığı bir başkasının tanıdığı büyük bir adamın büyük bir işe girip zengin olduğundan bahsederdi.

W.W. benden birkaç yaş büyüktü,v okuduğu dal olan mühendislikte çok iyi notlar alıyordu. Onu bir ağabey gibi görürdüm. Başarılı olma konusunda kendi temel fikirlerimi terk edip bu olumsuzlayıcının felsefesini kabul etme noktasına tehlikeli bir şekilde yaklaşmaktaydım.

Bereket versin, W.W.'yla bir akşam yaptığımız uzun bir tartışmadan sonra kendimi bu durumdan kurtarabildim. Binden anladım ki duyduğum şeyler başarısızlığın sesinden başka bir şey değildi. W.W. beni kendisi gibi düşünmeye zorlamaktan çok, kendisini ikna etmeye çalışmak için konuşuyordu. O andan itibaren W.W.'yu bir nesne, bir inceleme dersi gibi ele almaya başladım. Bir tür kobay üzerinde deney yapmak gibi. Dediklerine itibar etmekten çok onu inceledim. Neden o şekilde düşündüğünü ve bu tür düşünme biçiminin onu nereye götüreceğini bulmaya çalıştım. Olumsuzlayıcı arkadaşımı kişisel bir deney haline sokmuştum.

W.W.'yu sonraki on bir yıl boyunca görmedim. Ama ortak bir arkadaşımız birkaç ay önce onu görmüş. Wasning~ ton'da düşük maaşla teknik ressam olarak çalışıyormuş. Arkadaşıma onun değişmiş olup olmadığını sordum. '

"Bir şey hariç hayır: Bildiğimizden daha olumsuz^ olmuş. Bunun da sıkıntısını çekiyor aslında. Dört çocuğu var ve kazancı ancak yetiyor. Yaşlı W.W., kullanmasını bilseydi, sahip olduğu beyniyle şimdikinden beş kat-daha fazla kazanabilirdi."

Olumsuzlayıcılar her yerdedir. Bazıları, neredeysö tökezleyip düşmeme neden olacak arkadaşım gibileri, iyi niyetlidirler. Ama kıskanç olan bazıları, sadece kendileri ilerlemedikleri gibi

sizin de ilerlemenizi engellemek isterler. Kendilerini yetersiz hisseder ve bu nedenle sizin de sıradan biri olmanızı isterler.

Çok dikkatli olun. Olumsuzlayıcıları iyi gözleyin. Sizi başarıya götürecek planlan yıkmalarına izin vermeyin. Genç biri kısa süre önce işe gittiğinde arabasını park ettiği oto parkı neden değiştirdiğini açıklamıştı. "Bir arkadaş," dedi, "sabah akşam çalıştığımız şirketin ne kadar berbat bir yer olduğundan başka laf etmezdi. Yönetim ne yaparsa yapsın hep bir^hata bulurdu. Yöneticisinden genel müdüre kadar herkes hakkında olumsuzdu. Sattığımız ürünler iyi değildi. Uygulanan her politikanın hatalı bir yanı vardı. Herşey hatalıydı.

"Her sabah işe geldiğimde sinirli ve gergin oluyordum. Her akşam kırk beş dakika boyunca o gün yolunda gitmeyen şeyler konusundaki vaaz ve laf kalabalığını dinledikten sonra eve cesaretim kırılmış ve depresyona girmiş halde ulaşıyordum. Sonunda arabamı başka bir otoparka götürmenin mantıklı olacağına karar verdim. Bu bende dünyalar kadar değişiklik yarattı. Şimdi artık bir sorunla karşılaşınca iki açıdan da bakabilen insanlarla beraberim."

Bu genç adam çevresini değiştirdi,
Oldukça zekice değil mi?

Bu konuda sakın hata yapmayın. Kurduğunuz arkadaşlıklar sizi tanımlar. Tencere düşer, kapağını bulur. İş arkadaşlarının hepsi aynı değildir. Bazıları olumsuz, bazıları olumludur. Bazıları çalışır çünkü "çalışmak zorundadır." Diğerlerinin ise hırsları vardır ve ilerlemek için çalışırlar. Bazıları patronun söylediği veya yaptığı her şeyde küçümseyecek bir yan bulur. Diğerleri çok daha nesneldirler ve iyi bir lider olmadan önce iyi bir takipçi olmak zorunda olduklarını anlarlar. Nasıl düşündüğümüz, içinde bulunduğumuz topluluk tarafından etkilenmektedir.

Doğru düşünen grubun içinde
olduğunuzdan emin olun,

Çalışma ortamınızda dikkat etmeniz gereken, kolayca yapılabilecek hata veya beklenmedik tehlikeler vardır, Her grupta kendi yetersizliğinin farkında olan ama bunu belli etmeyen insanlar bulunur. Bunlar yolunuzu kesip ilerlemenizi engellemek ister. Pek çok hırslı insanın yüzüne gülmüş, hatta onları tehdit bile etmişlerdir. Çünkü bu insanlar daha verimli ve üretken olmak istemektedirler. Bazj kişiler, kıskanç olduklarından, yükselmek isteğinde olduğunuz için size sıkıntı vermek ister. ,

Bu durum çoğu zaman fabrikalarda meydana gelir. Üretimi arttırmak isteyen birisine arkadaşları(çok kızar. Bu gibi durumlara orduda da rastlanır. Bir grup olumsuz kafalı asker, subay olmak isteyen arkadaşlarıyla alay edip onu küçük düşürmeye çalışırlar. Bu durumla iş hayatında da karşılaşılır, ilerleme kaydedemeyen birkaç kişi, ötekilerinin de, ilerlemesini engellemeye çalışır. *

Bu gibi durumlara okullarda da sık sık rastlandığını görürüz. Bir grup sersem kafalı, eğitim imkânlarını en iyi şekilde değerlendirip derslerinden iyi notlar alan sınıf arkadaşlarıyla inek diye alay ederler. Bazen -acı da olsa- gelecek vaat eden öğrenci alaylara dayanamaz ve zeki olmanın o kadar da akıllıca olmadığına karar verir.

Çevrenizdeki olumsuz düşünenleri
dikkate almavm.

Çoğu zaman yönünüzü tayin eden şeyler başlangıçta düşündüğünüz kadar kişisel şeyler değildir» Bunlar sadece konuşan kişinin kendi başarısızlık ve cesaretsizlik duygularının dışavurumudur.

Olumsuz dü§üncede olanların sizi kendi seviyelerine

indirmelerine izin vermeyin. Bırakın atasözlerinde

belirtildiği gibi akıp geçsinler, ilerlemeyi düşünen

insanlan izleyin. Onlarla yükselin.

Bunu yapabilirsiniz; doğru düşünün, yeter.

Özel bir uyarı: Size tavsiyelerde bulunan kaynaklara dikkat edin. Pek çok şirkette bedava danışmanlık veren ve "işin raconunu" bilen insanlarla karşılaşırsınız. Bunlar size yardımcı olmaya can atar. Bir keresinde işe henüz yeni başlamış birisine ofis hayatının gerçeklerini anlatan birisinin sözlerine kulak misafiri olmuştum. Adam şöyle diyordu: "Burada yaşamanın en iyi yolu kimsenin yolu üstüne çıkmamaktır. Seni fark ederlerse yapacakları tek şey üstüne daha fazla iş yıkmak olur. Özellikle Bay Z'den uzak durmaya ihtimam göster (bölümün yöneticisi). Yeterince yükün olmadığını düşünürse seni yere yıkar."

Bu bedava danışman neredeyse otuz yıldır o şirkette çalışıyordu ve hâlâ en alttaki kişilerden birisiydi. İşinde ilerlemek isteyen birisi için ne büyük bir nasihat değil mi?!

Tavsiyeleri, işi bilen insanlardan almayı kural edinin. Pek çok insanda başarılı kişilere ulaşamayacakları gibi hatalı bir düşünce vardır. Gerçek ise şudur: Onlara erişebilirsiniz. Kural olarak başarılı insanlar aslında en alçak gönüllü ve yardıma açık insanlardır. İşleri ve başarılarıyla samimi bir şekilde ilgili olduklarından, işin devam etmesini görmekten, emekli olduklarında yetenekli birisinin kendilerinin yerini almasından mutluluk duyarlar. Tutarsız ve anlamakta zorluk çekilen kişiler "sözde-büyük" olan kişilerdir. *

Saati kırk dolar olan bir yönetici bu konuyu şöyle netleştirmişti: "Ben meşgul bir kadınım ancak kapımda 'Lütfen Rahatsız Etmeyin' yazmıyor. İnsanların bana danışması benim kilit işlevlerimden bir tanesidir. Şirketteki herkesi standart bir eğitimden geçiririz. Ama kişisel danışmanlık, ya da ben buna "özel ders" demeyi seviyorum, sadece soranlara verilir.

\

"Buradan içeriye kişisel veya şirketle ilgili bir problemle giren herkese yardım etmeye hasırım, İşi hakkında meraklı, gerçek bir çalışma arzusu gösteren ve diğer işlerle kendi işini ilişkilendirmeye çalışan kişiler, yardım etmekten en çok hoşlandığım kişilerdir," "Ama" dedi, "belli sebeplerden dolayı, tavsiye almayı arzu etmeyen kişilere de tavsiyede bulunmak üzere zamanımı harcayacak değilim."

Sorularınız olduğunda birinci sınıfa gidin.
Başarısız birisinden tavsiye alnıak

kansere karşı tedavi konusunda

güya doktor olduğunu iddia eden şarlatan birisine

başvurmak gibidir.

Bugün birçok üst düzey yönetici, kilit işler için adam almadan Önce adayların eşleriyle de mülakat yap'ar. Bir pazarlama yöneticisi bana şu açıklamayı yapmıştı: "Adayın ailesinin onu desteklediğinden eniin olmak isterim. Pazarlama işinin bir parçası olan seyahat etme, düzensiz çalışma saatleri ve benzeri durumlar karşısında birbirine destek veren bir aile. Arkadaşımıza bu gibi kaçınılmaz zorluklar karşısında destek verecek bir aile."

Bugün yöneticiler hafta sonları ve akşam 6 ile sabah 9 arasında meydana gelen şeylerin, kişilerin sabah 9 ile akşam 6 arasındaki performansını doğrudan etkilediğini anlamış durumdalar. Yapıcı bir iş-dışı hayatı olan kişi, sıradan, berbat bir ev hali içinde yaşayan kişiye göre daha başarılıdır. John Ve Milton adlı iki iş arkadaşının hafta sonlarını nasıl geçirdiklerine bakalım. Aynı zamanda bunun sonuçlarını da inceleyelim.

John'un hafta sonlarında uyguladığı psikolojik diyet şöyledir: Genellikle bir gece, özenle seçilmiş, ilginç arkadaşlarla geçirilir. Bir başka gece çoğu zaman dışarıda geçer. Sinema, dernek toplantısı veya bir arkadaşın evi. îjohn cumartesi sabahlarını izc'l faaliyetlerine ayırmıştır, Cumartesi öğleden sonraları ise evle ilgili ufak tefek işleri yapmakla geçer. Çoğu zaman özel bir.Y>roje üzerinde çalışır. Şu sıralarda arka bahçede

üstü açık bir avlu yapmaktadır. Pazar günleri John ve ailesi özel bir şey yaparlar. Geçende bir pazar günü bir dağa tırmanmışlardı. Bir başka pazar bir müzeyi gezdiler. Ara sıra şehir dışına gidip çevredeki köylerden yöresel şeyler satın alırlar, çünkü John bu tür alış verişleri çok sever. Pazar akşamları sakin geçer. John genellikle bir kitap okur veya haberleri izler. Özetle John'un hafta sonu planlıdır, insanı kendine getirici birçok aktivite, kilitli kalmış sıkıntıyı dışarı çıkarır. John güzel bir psikolojik güneş banyosu yapmış olur.

Milton'un psikolojik rejimi John'unkine oranla çok daha az dengelidir.. Hafta sonlan planlı değildir. Milton genellikle cuma akşamları oldukça "yorgundur." Karısına gidip ruh gibi, "Bu akşam bir şey yapmak istiyor musun?" diye sorar ama plan daha o an ölür. Milton ve karısı ender olarak davetlere çağrılır, eğlenirler. Milton cumartesi sabahlan geç saate kadar uyur ve kalan saatlerde evle ilgili işler yapar. Cumartesi akşamları Milton ve ailesi ya sinemaya, gider ya da televizyon seyrederler ("Yapacak başka ne vardır ki?") Milton pazar sabahının çoğunu yatakta geçirir. Pazar öğleden sonra ya onlar Bili ve Mary'e giderler ya da Bili ve Mary onlara gelir (Bili ve Mary, Milton ile eşinin düzenli görüştüğü tek çifttir).

Milton'un hafta sonu sıkıcı olarak değerlendirilebilir. Pazar akşamı geldiğinde herkes "kabin ısısının" artmasından dolayı birbirinin sinirlerini germeye başlar. Ciddi kavgalar olmaz ama uzun süren psikolojik savaş oyunlarıyla zaman geçer. Milton'un hafta sonu sıradan, karanlık ve sıkıcıdır. Milton güzel bir psikolojik güneş banyosu yapamaz.

Şimdi, bu ev ortamlarının John ve Milton üzerindeki etkileri nelerdir? Bir

iki haftalık dönemde fazla bir etki göremeye-biliriz. Ancak aylar veya yıllar süren bir dönemde etki oldukça fazladır.

1 John'un çevresi onu dinlendirir, ona yeni fikirler verir, düşüncelerine ince ayar yapmasını sağlar. Biftekle beslenen bir atlet gibidir. Milton'un çevresi onu psikolojik olarak aç bırakır. Düşünme mekanizması bozulur. Şeker ve birayla beslenen bir atlet gibidir.

John ve Milton bugün aynı seviyede olabilirler. Ama gelecek aylarda aralarındaki fark giderek açılacak ve John, Milton'un önüne geçecektir.

Sıradan gözlemciler şöyle diyebilirler: "John, Milton'a göre bir işin üstesinden gelecek daha çok yeteneğe sahip." Ama uzmanlar işteki performansta görülen bu farkın, bu kişilerin tüketmiş oldukları zihinsel besinlerdeki farkın bir sonucu olduğunu söylerler.

Mısır üreten çiftçiler bilirler ki mısıra çok gübre

koyarlarsa sonuçta çok daha fazla ürün alacaklardır.

Eğer daha büyük sonuçlar elde etmek istiyorsak

düşüncelerimize de daha çok besin sağlamalıyız.

Eşim ve ben geçen ay beş çiftle birlikte büyük bir satış mağazasının yöneticisi ile eşinin konuğu olarak harika bir gece geçirdik. Diğer konuklara nazaran biraz daha uzun süre orada kaldık ve böylece gece boyunca aklımdan çıkmayan bir soruyu yakından tanıdığım ev sahibi arkadaşıma sorma fırsatına sahip oldum: "Gerçekten harika bir geceydi" dedim, "ama kafama bir şey takıldı. Bu gece burada senin işyerinden yöneticilerinin de olacağını bekliyordum. Ama konukların tama-miyle farklı alanlardandı. Bir yazar, bir doktor, bir mühendis, bir muhasebeci ve bir öğretmen vardı."

Güldü ve şöyle dedi: "Doğrusu çoğu zaman o arkadaşlarımı da davet ederiz. Ama Helen ve ben hayatını başka şeyler yaparak kazananlarla birarada olmayı da oldukça dinlendirici buluyoruz. Eğlencelerimizi sadece ortak ilgi alanları olanlarla sınırlarsak korkarım kendimizi çok çabuk yaşlandırmış oluruz."

"Bunun yanı sıra" diye devam etti, "insanlar benim isimdir. Hergün akla gelebilecek her meslek ve türden binlerce insan mağazamızı ziyaret eder. Diğer insanlar -onların fikirleri, ilgi alanları, bakış açıları- hakkında ne kadar çok şey öğre-nebilirsem, onlara istedikleri ve satın almayı arzuladıkları ürün ve servisi verme konusunda işimi daha iyi yaparım."

İşte size sosyal çevrenizi birinci sınıf yapmaya yardımcı olacak birkaç

şey:

l.-Yeni grupların içine girin. Sosyal çevrenizi küçük grupla sınırlandırmak, sıkıntı, tatminsizlik, sıradanlık yaratır. Bunun kadar önemli olan şu konuyu da unutmayın: Başarı arttırma programınız insanları anlama konusunda uzman olmanızı gerektirmektedir. İnsanlarla ilgili bilinmesi gereken herşeyi küçük bir grubu inceleyerek öğrenmeye çalışmak ise bir kitap okuyarak matematik konusunda uzman olmaya çalışmaya benzer.

Yeni arkadaşlar edinin, yeni organizasyonlara katılın, sosyal çevrenizi arttırın. Böylece herşeyde olduğu gibi insanlardaki çeşitlilik de yaşama yeni çeşniler katar ve onu daha geniş çaplı bir hayat haline getirir. Bu güzel bir zihinsel beslenmedir.

2. Bakış açıları sizden farklı insanlarla arkadaşlık kurun. İçinde bulunduğumuz bu modern çağda dar kalmış bir bireyin fazla geleceği olamaz. Sorumluluk ve önemli mevkiler; işi iki tarafından da gören insanlara doğru gider. Eğer bir partinin sempatizanı iseniz başka bir partinin sempatizanı olan arkadaşlar edinin. Farklı dini inançları olan insanlarla tanışın. Zıt görüşlü kişilerle ahbaplık kurun. Ama şunu kesinlikle unutmayın ki bu insanlar gerçek potansiyele sahip kişiler olsun.

3. Ufak tefek ve önemsiz şeyler üzerinde durmayan kişilerle arkadaş olun. Fikirleriniz ve konuştuklarınızdan çok evinizin büyüklüğü ve sahip olduğunuz veya olmadığınız eşyalarla ilgilenen kişiler, küçük insanlardır. Psikolojik çevrenizi koruyun. Olumlu şeylerle ilgilenen, başarınızı görmekten gerçekten mutluluk duyacak kişilerle arkadaş olun. Planlarınıza ve fikirlerinize, size cesaret vererek katılacak kişilerle arkadaş olun. Kendinize yakın arkadaş olarak küçük şeylerle ilgilenen insanlar seçerseniz siz de giderek küçük şeyler düşünen bir kişi haline gelirsiniz.

Zehrin farkında olan bir ülkeyiz. Vücudu zehirleyen şeyler yani. Her lokanta sahibi yiyecek zehirlenmesine karşı

alarmdadır. Bu tip birkaç olay müşterilerin bir daha lokantasına uğramaması demektir. Halkı vücudu zehirleyici maddelerden korumak için tonlarca kanunumuz vardır. Zehirleri en üst rafa koyarız -ya da koymalıyız- ki çocuklar yetişemesin. Vücudu zehirleyecek şeylere karşı her türlü tedbiri alırız. Bu doğru bir uygulamadır..

Ama bir başka zehir çeşidi daha vardır. Biraz da gizlice faaliyet gösteren bu düşünce zehrine yaygın olarak "dedikodu" denir. Düşünce zehiri vücut zehrinden iki açıdan farklıdır. Vücudu değil de aklı zehirler ve anlaşılması, fark edilmesi daha zordur. Zehri alan kişi genellikle bunun farkında olmaz.

Düşünce zehrinin anlaşılması zordur ama doğrusu "büyük" işler yapar. Bizi ufak tefek, önemsiz şeyleri düşünmeye zorlayarak düşünce kapasitemizi düşürür. İnsanlar hakkındaki düşüncelerimizi saptırır ve çarpıtır, çünkü gerçeklerin tahrif edilmesi üzerine kurulmuştur. Ayrıca dedikodusunu yaptığımız kişiyle karşılaştığımızda içimizde bir suçluluk duygusu

oluşturur. Düşünce 'zehiri yüzde sıfır doğru düşünmek, yüzde yüz yanlış düşünmektir.

Yaygın kanının tersine, kadınlar dedikodu konusunda ö-zel bir konuma sahip değillerdir. Her gün pek çok erkek de kısmen zehirlenmiş bir çevrede yaşar. Erkekler her gün binlerce dedikodu festivali yapar ve mesela "patronun evlilik veya mali problemleri", "işinde ilerlemek için Bill'in kurnazlıkları", "John'un yer değiştirme olasılığı", "Tom'a yapılan özel uygulamaların nedenleri" ve "şu yeni adamın neden alındığı" konularını konuşurlar. Dedikodu şöyle devam eder: "Diyelim ki bir yerden duydum....hayır, neden... doğrusu hiç şaşırmadım..^ kendisine gelmesini sağlıyordu... tabii canım bu çok gizli".

Karşılıklı konuşma (muhabbet) psikolojik çevremizin büyük kısmını oluşturmaktadır. Bazı konuşmalar sağlıklıdır. Sizi cesaretlendirir. Kendinizi sanki bir bahar günü sıcak güneş ışıkları altında yürüyormuş gibi hissedersiniz. Bazı konuşmalar kendinizi kazanmış bir kişi gibi hissetmenizi sağlar.

Ama kimi konuşmalar da zehirli, radyoaktif bir bulutun altındaymış duygusunu verir. Nefesinizi tıkar. Kendinizi hasta hissetmenize neden olur. Sizi kaybetmiş bir kişi gibi yapar.

Dedikodu insanlar hakkında yapılan olumsuz konuşmalardır ve bu düşünce zehrinin kurbanı bu zehirden hoşlandığını düşünmeye başlar. Diğerleri hakkında olumsuz konuşmak onu zehirli bir oyuncak haline getirmeye başlar ve başarılı insanların giderek kendisinden hoşlanmamaya ve ona güvenmemeye başladıklarının farkına bile varmaz.

Bir keresinde birkaç arkadaşımla birlikte Benjamin Frânklin hakkında konuşurken, bu düşünme zehri müptelalarından bir tanesi konuşmanın içine dalmıştı. Bay Öldürücü-oyuncak konuşmanın konusunu öğrenir öğrenmez Franklin'in özel hayatındanki bazı tercjhleri hakkında olumsuz biçimde konuşmaya başladı. Belki de Franklin'in ilginç karakter özellikleri vardı ve on sekizinci yüzyılda magazin basını olsaydı buna konu olacak bazı "skandallar" yaşamış olabilirdi. Ama önemli olan nokta, orada yapılan tartışmada Franklin'in özel hayatının bir şey ifade etmediğiydi. Ayrıca konuştuğumuz kişiyi dolaylı yoldan tanıyor olmadığımız için de oldukça mutluydum. İnsanlar hakkında mı konuşulacak? Tamam ama o-lumlu tarafta kalarak.

Bir noktayı açıklığa kavuşturalım: Konuşmaların hepsi dedikodu değildir. Erkek muhabbetleri, alış veriş muhabbetleri, "çene çalmalar" kimi zaman gereklidir. Yapıcı oldukları sürece iyi bir amaca hizmet ederler. Aşağıdaki testi yaparak dedikoducu olmaya ne kadar eğilimli olduğunuzu belirleyebilirsiniz.

1. Diğer insanlar hakkındaki söylentileri etrafa yayar mıyım?

2. Diğer insanlar hakkında söyleyecek iyi bir lafım her zaman var mıdır?

3. Bir skandal hakkında söylenenleri dinlemekten hoş-lanır mıyım?

4. Diğer insanları sadece gerçeklere göre mi yargılarım?

5. Diğer insanları, sağda solda konuşulan şeyleri bana anlatması için teşvik eder miyim?

6. Konuşmalarım sırasında "sakın kimseye söyleme" gibisinden sözler kullanır mıyım?

7. Gizli bilgileri gizli tutar mıyım?

8. Diğer insanlarla ilgili söylediğim şeylerden dolayı suçluluk duyar ^mıyım?

Doğru cevapların ne olduğu belli değil mi? Şu düşünceyi bir süre kafanızda tekrarlayın. Elinize bir balta alıp komşunuzun mobilyalarını parçalamanız sizin mobilyalarınızın biraz daha iyi görünmesini sağlamaz. Benzer şekilde laf baltalarını ve bombalarını diğer insanlara karşı kullanmak da, ne sizi ne beni daha iyi birisi yapar.

Birinci sınıf olun. Bu kural satın aldığınız mallar ve hizmetler dahil, yaptığınız herşeyde izleyeceğiniz en muhteşem yoldur. Bir keresinde birinci sınıf olma düşüncesinin koşulsuz doğruluğunu ispatlamak için bir grup öğrenciden kuruşun dahi hesabını yaparak hareket ettikleri bazı örnekleri vermelerini istemiştim. İşte bazı cevaplar:

"Ucuzcu bir dükkândan düşük fiyata bir takım elbise almıştım. Tasarruf yaptığımı sanıyordum ama elbise aslında çok kötüydü", "Arabamın yeni bir transmisyona ihtiyacı vardı. A-rabayı yetkili servisin istediği ücretin 25 dolar altına yapmayı kabul eden bir tamirciye verdim. Yeni transmisyon 3 kilometre gitmeden işe yaramaz halde. Tamirci işi doğru yapmamıştı", "Para biriktirebilmek için aylarca öğle yemeğimi bir esnaf lokantasında yedim. Lokanta temiz değildi, yemeklerde lezzet yoktu, servise servis demeye bin şahit isterdi, müşteriler ise bir sürü kılıksız insandı. Bir gün bir arkadaşım öğle yemeğini şehrin en iyi lokantalarından birinde yemeğe beni ikna etti. Kendisi iş adamı-menüsü sipariş edince ben de öyle yaptım. Sunulan şeyler mükemmeldi, iyi yemek, iyi servis, iyi bir atmosfer. Tüm bunlar benim esnaf lokantasına verdiğim paradan biraz fazlasına sunuluyordu. Bundan büyük bir ders aldım." ' ' ı

Başka cevaplar da gelmişti. Bir arkadaş maliyecilerle, kullanmış olduğu bir taksit hesabı nedeniyle başının derde girdiğini söyledi. Bir başkası fiyat indirmiş olan bir doktora gittiğini, ancak sonradan doktorun yanlış teşhis koymuş olduğunu öğrendiğini belirtti. Diğerleri de ev tamiratı, otel seçimi, satın aldıkları şey ve hizmetler konusunda ikinci sınıf gitmenin dezavantajlarından bahsettiler.

Tabii şu cümleyle sık sık karşılaştım: "Ama benim birinci sınıf gitmeye mali olarak gücüm yetmez." En basit cevap şudur: Başka türlü gitmeye ise gücünüz hiç yetmez. Elbette ki uzun vadede birinci sınıf gitmek size

ikinci sınıf gitmekten daha ucuza gelecektir. Yani birinci sınıf kalitede ama az miktarda almak berbat ama çok miktarda almaktan daha iyidir. Örneğin bir çift kaliteli ayakkabınızın olması ikinci sınıf üç çift ayakkabınızın olmasından daha iyidir.

İnsanlar sergilediğiniz kaliteye göre sizi değerlendirir.

Çoğu zaman da bunu bilinçaltından yapar.

içgüdüsel olarak kaliteli olmaya kendinize hedef edinin.

Karşılığım alırsınız.

Çevrenizin Sizi Başarılı Yapmasını Sağlayın

1. Çevrenize duyarlı olun. Fizyolojik rejimin vücuda iyi gelmesi gibi zihinsel rejim de akla iyi gelir.

2. Çevrenizin size karşı değil sizin için çalışmasını sağlayın. Bastırtcı güçlerin -olumsuz, "sen bunu yapamazsın" diyen insanların- size yenilgi hissi vermesine izin vermeyin.

3. Küçük düşünen insanların sizi engellemesine izin vermeyin. Kıskanç insanlar sizi-tökezlemiş halde görmek ister. Onlara bu zevki tattırmayın.

4. Tavsiyeleri başarılı insanlardan alın. Geleceğiniz önemlidir. Geleceğinizi, başarısız bir hayat yaşayan, gönüllü tavsiye uzmanlarından koruyun.

5. Bol bol psikolojik güneş banyosu yapın. Yeni gruplara girin. Yapacak yeni ve ilginç şeyler keşfedin.

6. Düşünce zehrini çevrenizden söküp atın. Dedikodudan kaçının, insanlar hakkında konuşurken olumlu tarafta kalın.

7. Yaptığınız herşeyde birinci sınıf olun. Başka türlüsünü yapmaya maddi olarak gücünüz yetmez.

8

TUTUMLARINIZ SİZDEN YANA OLSUN

Başkalarının aklından geçenleri okyyabilir misiniz? Bunu yapmak düşündüğünüzden daha kolaydır. Belki hiç düşünmediniz ama siz başka insanların aklından geçenleri okuyorsunuz; onlar da sizin aklınızdan

geçenleri. Her gün.

Bunu nasıl yapıyoruz? Bunu davranış ve tutumlara bakarak otomatik olarak yapıyoruz.

Şu şarkıyı anımsıyor musunuz? Aşık olduğunu söylemen için özel bir dil kullanmana gerek yok. Bing Crosby bu şarkıyı ünlü yapmıştı birkaç yıl önce. Bu basit şarkı sözünde uygulamalı psikolojiyle ilgili kitap dolusu bilgi paketlenmiş halde yer almaktadır. Aşık olduğunuzu söylemek için özel bir dil kullanmanıza gerek yok. Aşık olan kişi bunu bilir.

Benzer biçimde 'Senden hoşlanıyorum', 'Seni küçük görüyorum', 'Senin önemli olduğunu düşünüyorum' veya 'Önemsiz olduğunu düşünüyorum', 'Sana imreniyorum' demek için de özel bir dil bilmenize gerek yok. 'işimi seviyorum', 'Sıkıldım' veya 'Açım' demek için sözcük kullanmanıza ihtiyacınız yok. İnsanlar ses çıkarmadan da konuşur.

Ne düşünüyor olduğumuz yaptığımız şeylerde kendisini gösterir. Tutum ve davranışlar aklımızın aynasıdır. Düşüncelerimizi yansıtırlar. Masasında oturan arkadaşınızın aklından geçenleri okuyabilirsiniz. Kullandığı ifade ve üslubu gözleyerek iş hakkında ne düşündüğünü algılayabilirsiniz. Bir pazarlamacının, öğrencinin, karı-kocanın aklından geçenleri okuyabilirsiniz. Sadece okuyabilir değil; aslında okuyorsunuz da.

Mesleğinde uzmanlaşmış aktörler -her geçen yıl film ve televizyon programlarında en çok rağbet görenler- bir bakıma aktör değildirler. Rollerini oynamazla*. Bunun yerine kendi kimliklerini kaybedip oynadıkları kişinin karakterine göre düşünüp hissederler. Öyle yapmak zorunda olurlar. Aksi takdirde yapmacık davrandıkları belli olur ve izlenme oranları düşer.

Davranışları göstermekten öte şeyler yapar, "duyururlar" da. Bir sekreter şöyle dediğinde bürosunu tanıtmaktan öte şeyler yapmış olur: "Günaydın, Bay Shoemaker'ın bürosu." Sadece dört kelime ile sekreter şunu der: "Sizi seviyorum. A-radığınız için çok mutlu öldüm. Sizin önemli olduğunuza i-nanıyorum. İşimi seviyorum."

Ama bir başka sekreter aynı kelimeleri kullandığı halde başka şeyler söyleyebilir. Mesela: "Beni rahatsız ettiniz. Keşke aramasaydınız. işimden çok sıkılıyorum ve beni rahatsız eden insanlardan hiç hoşlanmam."

Tutum ve davranışları ifadeler ve ses tonları aracılığıyla okuruz. Bunun nedeni şudur: İnsanlığın uzun tarihine bakacak olursak bugün kullandığımız konuşma diline uzaktan dahi benzeyen formlar henüz çok yeni keşfedilmiştir. Zamanın uzun tarihi açısından ele alındığında o kadar yenidir ki, sanki onları bu sabah keşfetmiş gibiyizdir. Milyonlarca yıl boyunca insanlar iniltilerle, hırlama ve bağırtılarla anlaşmışlardır.

Yani insanlar milyonlarca yıl boyunca kelimelerle değil vücut, yüz ifadeleri ve ses' ile birbirleriyle iletişim kurmuştur. Hâlâ davranış ve tutumlarımızı, duygularımızı diğer insanlara ve nesnelere buna benzer şekilde iletişim kurarak açıklıyoruz.

Örneğin, vücut hareketleri, yüz ifadeleri ve ses, bebeklerle iletişim kurmada hâlâ tek yoldur ve küçük çocuklar yapma-cıklığı ortaya çıkarmada inanılmaz bir yeteneğe sahiptir.

Liderlik konusunda Amerika'daki en saygıdeğer otoritelerden biri olan profesör Envin H, Schell şöyle demektedir: "Başarıya ulaşmada imkân ve rekabetten başka bir şeyin daha olduğu açıktır. Bu bağlayıcı unsuru, katalizörü, tek kelimeyle açıklamak gerekirse tutum ile açıklayabileceğimiz- sonucuna vardım. Tutum ve davranışlarımız doğru olduğunda yeteneklerimiz en verimli seviyeye ulaşmakta ve bunu kaçınılmaz olarak güzel sonuçlar izlemektedir."

Tutum ve davranışlar f arkı yaratır.

Doğru tutum ve davranış içindeki pazarlamacı,

kotasını doldurur, öğrenci en iyi notu alır.

Doğru tutum ve davranışlar
mutlu bir evlilik hayatına ulaşmayı kolaylaştırır.

Doğru tutum ve davranış sergilemek
insanlarla ilişkilerinizde etkili olmanızı ve

lider olarak gelişmenizi sağlar.

Doğru tutum ve davranışlar hangi durumda

olursanız olun sizi kazançlı çıkaracaktır.

Şu üç tutumu geliştirin. Yaptığınız herşeyde bunların ya-
nınızda olmasını sağlayın:

1. Ben canlıyım tutumunu geliştirin

2. Sen önemlisin tutumunu geliştirin
3. önce hizmet tutumunu geliştirin

Şimdi bunun nasıl olacağını görelim.

Yıllar önce üniversite ikinci sınıftayken, Amerikan tarihi dersi almıştım. Sınıfı çok iyi anımsıyorum ama bunun nedeni Amerikan tarihi konusunda çok şey öğrenmiş olmam değil,

başarılı yaşamanın şu temel prensibini sıradışı bir biçimde öğrenmiş olmamdır: "Başkalarını canlandırmak için önce kendini canlandırmalısın."

Tarih sınıfı çok kalabalıktı ve fan şeklinde bir salonda dersler

veriliyordu. Orta yaşlı, hiç kuşkusuz iyi eğitim almış olan profesör oldukça durgun ve neşesiz birisiydi. Tarihi hoş ve canlı bir konu olarak yorumlamak yerine, ölü bir gerçekten bir başkasına geçmekten başka bir şey yapmıyordu. Bu kadar ilginç bir konuyu bu denli soğuk ve durgun hale nasıl getirdiği ayrı bir araştırma konusu olabilirdi. Ama bunu başa-rıyordu.

Profesörün sıkıntısının öğrenciler üzerindeki etkisini düşünebilirsiniz. Konuşma ve uyuklamalar o denli artmıştı ki profesör derslere iki asistan getirip sıra aralarında kol gezdiriyordu: Konuşanları susturmak, uyuyanları uyandırmak için.

Kimi zaman profesör konuşmasını keser ve parmağını sınıfa doğru sallayarak şöyle derdi: "Sizi uyarıyorum. Dediklerimi dikkatle dinlemelisiniz. Şu uğultuyu kesin ve beni dinleyin." Tabii bu çıkışlar öğrenciler üzerinde fazla etkili olmazdı. Çünkü öğrencilerin çoğu daha birkaç ay önce İkinci Dünya Savaşı'nda hayatlarını tehlikeye atmış, adalarda ve bombardımanlarda tarih yazmış gazilerdi.

Orada oturmuş bu büyük ve muhteşem' deneyimimin iğrenç bir komediye dönüşmesini seyrederken içimde şu soruyla boğuşuyordum: "Öğrenciler profesörün dediklerini neden dikkate almıyorlar?"

Ve cevabı buldum. Öğrenciler profesörün dedikleriyle ilgilenmiyorlardı çünkü profesörün kendisi ilgi göstermiyordu. Tarih ona çok sıkıcı geliyor ve bu durum her halinden belli oluyordu. Diğer insanları canlandırmak, onları coşturmak için önce siz coşkulu olmalısınız.

Yıllar boyunca bu ilkeyi yüzlerce farklı durum üzerinde denedim. Her zaman doğru çıktı. Kendi coşkusunu yitiren kişi başkalarında o coşkuyu yaratamaz. Ama coşkulu bir insan kısa sürede coşkulu bir'izleyici kitlesine sahip olur.

Coşkulu bir pazarlamacı coşkulu olmayan müşterilerden asla endişe duymaz. Coşkulu bir öğretmen derse ilgisiz

öğrencilerden asla endişe etmez. Hareketli, canlı bir bakan uyuklamakta olan bir kongre nedeniyle üzüntüye kapılmaz.

Coşku, işi yüzde 1100 daha iyi yapar, iki yıl önce tanıdığım bir işyerindeki işçiler Kızılhaç'a 94,35 dolar yardımda bulunmuşlardı. Bu yıl, aynı sayıdaki işçiler, aynı gelir düzeyinde oldukları halde neredeyse 1100 dolarlık yardımda bulundular. Yüzde 110Q'lük bir artış.

94.35 doları toplayan kişi coşkulu olmaktan tamamiyle u-zaktı. Şuna benzer şeyler söylemişti: "Bu örgütle şimdiye dek hiç doğrudan iletişim kurmadım.", "Çok büyük bir organizasyon ve zenginlerden çok para topluyorlar, o nedenle bağışta bulunmanız sanırım o kadar kayda değer bir şey değil.", "Eğer yardımda bulunmak istiyorsanız beni bulun." Bu arkadaş insanların Kızılhaç'a katılması için onların içinde hiçbir şey u-yandırmamıştı.

Bu yılki sorumlu farklı türden birisiydi. Coşkuluydu. "Tarihte'n örnekler vererek Kızılhaç'ın felaket durumlarında işe nasıl dört elle sarıldığını anlattı. Kızılhaç'ın tamamiyle yapılan bağışlara bağımlı olduğunu açıkladı, işçilerden şu konuda kendisine yardımcı olmalarını istedi: Eğer

komşunuzun başına bir felaket gelse ona ne kadar yardımda bulunursunuz?

O halde buraya da o kadar yardımda bulunun."

/

Şöyle demiş oldu: "Bakın Kızılhaç neler yapmış." Dikkat edin. Kimseye yalvarrhadı. Kimseye "Her biriniz şu kadar para vereceksiniz" demedi. Yaptığı tek şey Kızılhaç'ın faaliyetleriyle ilgili coşkusunu dile getirmekti. Basan doğal olarak bunu takip etti.

Bir an için dağılıp gitmeye yüz tutmuş bir kulüp veya derneği düşünün. Büyük bir olasılıkla onu yeniden diriltmek için gerekli tek şey biraz coşku.

Sonuç gösterilen coşkuyla doğru orantılı olarak

kendiliğinden gelir. Coşku duymak basitçe

"Bu harika" demektir.

İşte coşkunuzun gücünü geliştirmeye yardımcı olacak üç adımlık yöntem:

1. Üzerinde derinlemesine çalışın. Şu küçük testi yapın. Hiç ilgi duymadığınız veya çok az ilgi duyduğunuz iki şeyi düşünün. Mesela kâğıt oyunları, belli bir müzik, bir spor dalı, Şimdi kendinize sorun: "Bu konular hakkında ne kadar bilgi sahibiyim?" Bire yüz bahse girerim ki cevabınız şu olacaktır: "Fazla değil."

Modern sanat yıllarca hiç ilgimi çekmemişti. Bana beceriksizce çizilmiş bir sürü çizgi gibi görünüyordu. Ta ki modern sanatı bilen ve seven birisinin bana açıklama yapmasına izin verene dek. Gerçekten şimdi üzerinde fazla çalışmış biri olarak modern sanattan çok hoşlanıyorum.

Bu deney coşkuyu geliştirmek için

önemli olan bir anahtar kavramı sunmakta:

Daha çok coşku sahibi olmak istiyorsanız,

coşku duymadığınız konu hakkında

daha çok bilgi sahibi olun.

Büyük bir olasılıkla yaban arıları size fazla coşku vermi-yordur. Ama yaban arılarını incelerseniz, yaptıkları işi ne kadar iyi yaptıklarını, diğer arılarla nasıl iletişim kurduklarını, nasıl yeniden ürettiklerini, kış mevsiminde nerede yaşadıklarını, kısacası yaban anları hakkında öğrenebileceğiniz herşeyi öğrendiğinizde, kısa sürede yaban arılarının ilginizi çekmeye başlayacağını görürsünüz.

Öğrencilere, "üzerinde-derinlemesine-çalışın" tekniğinin yardımıyla

coşkunun nasıl geliştirilebileceğini göstermek üzere zaman zaman sera örneğini kullanırım. Ağır ağır ve sıradan bir ses tonuyla sınıfa sorarım: "İçinizde seracılık yapmakla ilgilenen var mı?" Şimdiye dek bu soruya hiç olumlu cevap almadım. Daha sonra seralarla ilgili birkaç noktayı açıklarım: Gruba, yaşam standardımız arttıkça insanların zorunlu olmayan bazı tüketim malzemelerine olan ilgilerinin nasıl arttığını anımsatırım. Amerika'nın

kendi orkide ve portakal bahçelerini yetiştirmesinin ne kadar hoş olacağını öneririm. On binlerce, aile kendisine ait bir yüzme havuzu yapabiliyorsa, milyonlarcasmın sera sahibi olabileceğini, çünkü seranın yüzme havuzundan daha ucuz olduğunu açıklarını. Her 50 aileden birine 600 dolarlık bir sera sattıklarında seracılıktan altı yüz milyon dolarlık bir iş üretebileceklerini, hatta bitki ve tohum sağlama işine de girilirse iki yüz elli milyon dolarlık'bir iş hacmi daha çıkaracağını gösteririm.

Bu örneğin en kötü tarafı, on dakika önce sera konusuna tamamen soğuk bakan sınıf on dakika içinde öyle coşkulu hale gelir ki bir sonraki konuya geçmek istemezler.

"Üzerinde-derinlemesine-çalışın" tekniğini diğer insanlara karşı coşku duymak için kullanın. Diğer kişi hakkında bulabileceğiniz tüm bilgileri öğrenin. Ne yapar, ailesi, geçmişi, fikirleri ve hırslan nelerdir? Böylece o kişiye karşı ilgi ve coşkunuzun gelişmeye başladığını göreceksiniz. Araştırmayı sürdü-rürseniz ortak ilgi alanları bulacağınızdan emin olabilirsiniz. Araştırmanızı sürdürürseniz ne kadar ilginç bir kişi olduğunu keşfedersiniz.

"Üzerinde-derinlemesine-çalışın" tekniği aynı zamanda yeni yerler hakkında coşkunuzu geliştirmek için de kullanılabilir. Birkaç yıl önce birkaç genç arkadaşım Detroit'ten Florida'nın orta yerinde küçük bir kente taşınmaya karar vermişlerdi. Evlerini sattılar, iş bağlantılarını kestiler ve dostlarıyla vedalaşıp gittiler. Altı hafta sonra Detroit'e geri dönmüşlerdi. Sebebi iş bulmakla ilgili değildi. Söyledikleri şuydu: "Küçük bir kentte yaşamaya dayanamadık. Hem tüm dostlarımız Detroit'teydi. Bu nedenle geri dönmek zorunda kaldık,"

Sonraki konuşmalarımızda arkadaşlarımın Florida'nın bu küçük kentinden neden hoşlanmadıklarının gerçek nedenini öğrendim. Oradaki kısa ikâmetleri sırasında çevreyle yüzeysel bir iletişim kurmuşlardı -tarihi, gelecekle ilgili planlan, insanları. Vücutlarını Florida'ya götürmüşler, ama akılları Detroit'te kalmıştı.

Çalıştıkları şirketin kendilerini gitmek istemedikleri yerlere göndermeye kalkması nedeniyle kariyerlerini zora sokan pek çok yönetici, mühendis ve pazarlamacı ile konuşmuşum-dur. Çoğu zaman ettikleri tek söz şudur: "Chicago'ya -veya San Francisko'ya, Atlanta'ya, New York veya Miami'ye-gitmeye dayanamam."

Yeni bir yere karşı coşkumuzu artırmanın bir yolu vardır. Basitçe yeni ortamla ilgili daha çok bilgi sahibi olun. Öğrenebildiğiniz kadar bilgi toplayın. İnsanlarla kaynaşın, ilk günden kendinizi o topluluğun bir üyesi olarak düşünün ve bunu hissedin. Böyle yaparsanız yeni çevrenize olan ilgi ve coşkunuz artacaktır.

Bugün milyonlarca Amerikalı yatırımlarını borsada değerlendiriyor. Ancak milyonlarca başka Amerikalı borsa ile uzaktan yakından ilgilenmemekte. Bunun nedeni bu kişilerin borsa ile aşinalığının olmaması, nasıl çalıştığını bilmemesi, Amerikan iş dünyasının günlük serüvenini tanımamasıdır.

Herhangi bir şey hakkında -insanlar, yerler,

nesneler- daha çok ilgi ve coşku duymak istiyorsanız

üzerinde derinlemesine çalışın.

Üzerinde derinlemesine çalışırsanız, sonuçta coşku duymaya başlayacaksınız. Bu ilkeyi, bundan sonra, yapmak istemeyip de yapmak zorunda olduğunuz ilk şeyde uygulayarak pratiğe yansıtmaya başlayın. Bu ilkeyi canınızın sıkıldığı ilk örnekte uygulamaya koyun. Üzerinde derinlemesine çalışırsanız, derinden ilgi duymaya başlarsınız. ,

2. Yaptığınız herşeye canlılık katın. Coşkunun varlığı veya yokluğu yaptığınız ve söylediğiniz herşeyde kendisini gösterir. El sıkışmanıza canlılık verin. El sıkışırken, el sıkışın. El sıkışma tarzınız şunu söylesin: "Sizi tanıdığım için çok mutluyum" veya "Sizi tekrar gördüğüm için çok mutlu oldum." Öylesine, sıradan bir el sıkışma hiç el sıkışmamaktan daha kötüdür. İnsanları şöyle düşündürür: "Bu adam ölü gibi." Çok başarılı ama sıradan biçimde el sıkışan birini bulmaya çalışırsanız, uzun uzun araştırma yapmanız gerekecektir.

Gülümsemenize canlılık katın. Gözlerinizle gülümseyin. Hiç kimse yapay, monte edilmiş, hırsız gibi gülümsemeden hoşlanmaz. Gülümsediğiniz zaman gülümseyin. Dişleriniz görünsün.. Dişleriniz düzgün olmayabilir ama bu önemli değil ki. Çünkü gülümsediğinizde insanlar dişlerinizi görmez. Sıcak, coşkulu bir kişi görür. Sevdikleri bir kişi.

"Teşekkür ederim"lerinizi canlandırın. Rutin, otomatik bir "teşekür ederim" demek "glip, glip" demek gibidir. Sadece bir deyimdir yani. Karşınızdakine hiçbir mesaj vermez, Sonuç getirmez. "Teşekkür ederim"lerinizi "Çok teşekkür ederim" haline getirin.

Konuşmanızı canlandırın. Konuşma sanatı konusunda o-torite olan Dr. James F. Bender Nasıl İyi Konuşulur? adlı muhteşem kitabında şöyle yazmakta: "iyi sabahlar deyiş biçiminiz gerçekten iyi mi? "Tebrikler" deyişiniz coşkulu mu? "Nasılsın?" deyiş biçiminiz gerçekten ilgilendiğinizi gösterir tonda mı? Kelimelerinizi samimi duygularınızla renklendirme alışkanlığı edindiğinizde, dikkat çekme konusunda oldukça ilerleme kaydettiğinizi fark edeceksiniz."

İnsanlar, söylediklerine inanan kişilerle arkadaşlık yapar.

Söylediklerinizi canlı söyleyin. Konuşmanıza canlılık, dirilik verin. İster bir1 bahçe toplantısında konuşuyor olun, ister bir aday veya çocuklarınızla, sözlerinizin ardına coşkuyu yerleştirin. Coşkulu bir vaaz belki aylarca, hatta yıllarca unutulmayacaktır.

Konuşmanıza canlılık verdiğinizde otomatik olarak kendinize canlılık katmış olursunuz. Bunu hemen şimdi deneyebilirsiniz. Yüksek sesle ve kuvvetlice tekrarlayın: Bugün kendimi harika hissediyorum! Şimdi kendinizi daha iyi hissediyor musunuz? Kendinizi sürekli canlı tutun.

Canlanın. Yaptığınız ve söylediğiniz berşeyin

insanlara şu mesajı vermesini ilke edinin.

"Bu adam canlı. Ne dediğinin farkında.

istediği yere gidecek."

3. iyi haberler verin. Biri içeri girip de "Size iyi haberlerim var" dediğinde siz de ben de herhangi bir durumda olabiliriz. Ancak bu kişi herkesin dikkatini üzerine çeker. İyi haber dikkat çekmekten fazlasını yapar; insanları memnun eder. İyi haber coşku yaratır. İyi haber sindirimi bile kolaylaştırır. İyi haber yayanlardan çok, kötü haber yayanların çoğunlukta olmasından dolayı sakın yanlış anlamayın. Hiç kimse kötü haber yayarak ne bir dost veya para kazanmış, ne de iyi bir şey yapabilmiştir.

Ailenize iyi haberler getirin. Onlara o gün yaşadığınız iyi bir şeyden bahsedin. Yaşadığınız güzel, hoş şeyleri anımsayın. Hoş olmayan şeylerin unutulup yok olmasını hızlandırmış olun. İyi haberler yayın. Kötü haberlerden bahsetmenin hiçbir yararı yoktur. Sadece ailenizin endişe duymasına ve sinirlerinin gerilmesine neden olur. Evinize her gün biraz gün ışığı getirin.

Çocukların hava hakkında çok az yakındıklarına hiç dikkat ettiniz mi? Olumsuz haber şirketleri onlara hoş olmayan sıcaklık dereceleri konusunda bilinçli olmayı öğretene dek hava sıcaklıklarını özel bir ilgiyle karşılamazlar. Hava nasıl olursa olsun, hava hakkında daima olumlu yorumlarda bulunmayı alışkanlık haline getirin. Havadan şikâyetçi olmak sizi mutsuz ve kötü yapar ve bu olumsuzluk diğer insanlara da yayılır.

Ne hissettiğinizle ilgili olarak iyi haberler yayın. "Kendi-mi-harika-hissediyorum"cu bir kişi olun. Her fırsatta "Kendimi harika hissediyorum" deyin. Kendinizi daha iyi hissetmeye başladığınızı göreceksiniz. Benzer şekilde insanlara "Kendimi kötü hissediyorum; çok kötü" derseniz kendinizi daha kötü hissetmeye başlarsınız. Kendimizi nasıl hissediyor olduğumuz geniş ölçüde kendimizi nasıl hissettiğimizi düşündüğümüze bağlıdır. Unutmayın, diğer insanlar da etraflarında canlı, coşkulu insanlar görmek ister. Sürekli yakınan ve yan ölü insanların arasında olmak hiç keyifli değildir.

Çalıştığınız kişilere iyi haberler yayın. Onları şevklendirin, her fırsatta övün. Onlara şirketin yaptığı iyi şeylerden bahsedin. Problemlerini dinleyin. Yardımcı olun. İnsanlara cesaret

verirseniz onların desteğini alırsınız. Yaptıkları işten dolayı onları tebrik edin. Onlara ümit verin. Onlara inandığınızı, başarabileceklerinden emin olduğunuzu bilmelerini sağlayın. Endişe duyanların endişelerini azaltın. Bir kişinin yanından ayrılırken kendinize şunu sorun: "Benimle konuştuğu için kendini gerçekten daha iyi hissediyor mu?" Bu türden kendini eğitim biçimi işe yaramaktadır. Bunu personelinizle, ailenizle, müşterilerinizle, hatta tanıdıklarınızla konuşurken bile uygulayabilirsiniz.

Pazarlamacı bir arkadaşım vardı. Gerçekten harika bir iyi haber yayıncısıydı. Müşterilerini her ay arar ve onlara iyi bir haber vermeyi ihmal etmezdi. Örnekler: "Geçen hafta bir arkadaşınızla tanıştım. Size selam söyledi." "Son görüşmemizden beri harika şeyler oldu. Geçen ay 350.000 yeni bebek dünyaya geldi ve daha çok bebek hem sizin hem benim için daha çok iş demektir."

Genellikle banka genel müdürlerinin hiçbir zaman coşkulu olmayan, dolu ve duygusuz insanlar olduğunu düşünürüz. Tanıdığım bir banka genel müdürü için bu doğru değildir. Telefonuna en çok şu şekilde cevap vermekten hoşlanır: "Günaydın. Harika bir dünyadayız. Size biraz para satabilir miyim?" Bir bankacı için uygun olmayan bir davranış tarzı mı? Bazıları böyle düşünebilir ama bu kişinin tüm Güneydoğu Amerika'nın en büyük bankası olan Citizens and Southern Bankası'nın genel müdürü Milis Lane olduğunu söylemek isterim. \

iyi haberler iyi sonuçlar getirir.

Geçenlerde ziyaret ettiğim bir fırça fabrikasının genel müdürünün masasında, ziyaretçi koltuğuna dönük olarak şu özdeyiş güzelce çerçevelenmiş halde duruyordu: "Bana güzel bir kelime söyle veya hiçbir şey söyleme" Böyle bir deyişin insanları iyimser olmaya cesaretlendirmede zekice bir yol olduğunu düşünerek onu tebrik ettim. Gülümsedi ve şöyle dedi: "Etkili bir uyarıcı değil mi? Ama benim oturduğum yerden bakınca bu daha da önemli." Çerçeveyi kendisine çevirdi ve

böylece çerçevenin arkasında yazan ve onun oturduğu yerden görünen yazıyı gördüm: "Onlara güzel bir kelime söyle veya hiçbir şey söyleme."

iyi haberler yaymak sizi canlandırır,
kendinizi daha iyi hissetmenize neden olur.

îyi haberler yaymak diğer insanlann da
kendilerini daha iyi hissetmelerine neden olur.

Sen-önemlisİn Tutumunu Geliştirin

Çok önemli bir gerçek vardır. Her birey, Hindistan'da da Indianapolis'te de yaşasa, cahil de olsa zeki de, medeni de olsa ilkel de, genç de olsa yaşlı da şu arzuya sahiptir: Önemli olduğunu hissetmek.

Bunun üzerine iyi düşünün. Herkes, evet herkes "biri" olduğunu hissetmek için doğal bir arzuya sahiptir. Önemli olmak arzusu bir insanın biyolojik-olmayan en güçlü, en zorlayıcı açlığıdır.

Başarılı reklamcılar insanların prestije, bir farklılıklarının olduğunun bilinmesine, tanınmaya can attıklarını bilir. Satışları arttıran başlıklar şu türden şeylerdir: "Ev yapacak zeki kişiler için", "Ayrıcalıklı bir damak tadı olanlar şunu kullanır...", "Siz sadece en iyisini istersiniz...", "Herkesin imrendiği kişi olun", "Tüm kadınların gıpta edeceği, tüm erkeklerin hayran kalacağı kadınlar için." Bu başlıklar aslında insanlara şunu der: "Bu ürünü satın aldığınızda kendinizi önemliler sınıfına yerleştirmiş olacaksınız."

Özlem duyduğunuz şeylerde tatmin olmak, önemli olmaya duyulan açlık sizi başarıya taşır. Bu başarı-alet-çantanızm içindeki en önemli cihazdır. Devam etmeden önce şu cümleyi dikkatle okuyun: "Sen-önemlisin" tutumu sergilemek, sonuçlar üretse de, hiçbir şeye mal olmasa da çok az insan bunu kullanır. Bunun nedenini göstermek için bazı açık noktaları kapatmak gerek.

Felsefi açıdan, dinlerimiz, kanunlarımız,

tüm kültürümüz bireylerin
önemine inanma temeline dayanır.

Örneğin, diyelim kendi uçağınızı kullanıyorsunuz ve izole bir dağlık bölgeye zorunlu iniş yaptınız. Kazanız duyulur duyulmaz geniş çaplı bir araştırma başlatılır. Kimse "Bu adam önemli birisi mi?" diye sormaz. Bir insanoğlu olduğunuzdan başka hakkınızda hiçbir şey bilmeden helikopterler, uçaklar, kurtarma ekipleri sizi bulmak için harekete geçer. Tabii siz bulunana veya artık umut kesilene dek binlerce dolar harcamaktan çekinmeden sizi aramayı sürdürürler.

Küçük bir çocuk ormanda kaybolsa, bir kuyuya düşse veya buna benzer tehlikeli bir durumla karşı karşıya kalsa, kimse çocuğun ailesinin "önemli" bir aile olup olmadığıyla ilgilenmez. Tüm faaliyet çocuğu kurtarmaya harcanır, çünkü her çocuk önemlidir.

Yaşayan canlılar içinde insanoğlunun oranı on milyonda birdir dersek fazla abartmış olmayız. Yani bir insan biyolojik olarak ender bulunur.

Bir de pratik açıdan konuyu ele alalım. Pek çok insan düşüncelerini felsefi açıdan günlük duruma çevirdiğinde, ne yazık ki bireylerin önemiyle ilgili paha biçilmez değerdeki kavramları unutma eğilimi gösterir. Yarın şöyle bir bakın; pek çok insan şöyle söylercesine bir tutum sergiliyor mu sergilemiyor mu? "Sen bir hiçsin; beş para etmezsin, benim gözümde hiçbir değerin yok."

"Sen önemsiz birisin" tutumunun baskın çıkmasının

bir nedeni vardır. Pek çok insan karşısındaki kişiye

bakar ve şöyle düşünür: "Bana hiçbir faydası yok.

O halde önemli birisi değil."

Burada insanlar çok basit bir hata yapmış oluyor. Karşınızdaki kişi statüsü veya gelir düzeyi fark etmeksizin iki dev sebepten dolayı sizin için önemlidir.

İlki, eğer birine önemli olduğunu hissettirirdeniz sizin için daha çok şey yapar. Yıllar önce Detroit'te, işe gitmek için her sabah belli bir otobüse biniyordum. Otobüs şoförü yaşlı ve somurtkan birisiydi. Düzinelerce, belki yüzlerce defa şoförün bir veya iki saniye geç kalan, otobüsün durması için bağırarak koşan ve kan ter içinde kalan yolcuları beklemeden hareket ettiğine şahit oldum. Aylarca süren bu dönem boyunca gördüm ki şoför sadece belli bir yolcuya özel bir ilgi gösteriyor ve bunu sürekli yapıyor. Şoför bu yolcu için durakta bekliyordu bile.

Ama neden? Çünkü bu yolcu şoförün kendisini önemli hissetmesini sağlıyordu. Her sabah şoförü kendine has bir "Günaydın bayım" ile selamlıyordu. Bazen bu yolcu şoföre yakın bir yere oturup şuna benzer yorumlarda bulunuyordu: "Belli ki sizin de birçok sorumluluğunuz var." "Her gün böyle bir trafikte araba kullanmak için insanın çelik gibi sinirleri olması gerekir", "Elbette tüm bunları zamanında yapıyorsunuz." Bu yolcu, şoförün kendisini 180 kişilik bir jeti uçuran pilot kadar önemli olduğunu hissetmesini sağlıyordu. Buna karşılık olarak da şoför bu yolcuya özel bir ilgi gösteriyordu.

"Küçük" insanların kendilerini büyük insan gibi hissetmelerini sağlarsanız karşılığını ,daima alırsınız.

Bugün Amerika'daki binlerce ofiste sekreterler bağlı oldukları satış temsilcilerinin büyük satışlar yapmalarını sağlıyor veya bunları kaybetmelerine neden oluyorlar. Birine önemli olduğu hissini tattırdığınızda onun için ne kadar önemli birisi olduğunuzu göreceksiniz. Size önem verdiğinde de sizin için daha çok şey yapacaktır.

Müşteriler sizden daha çok alış veriş yapmaya başlar, personeliniz sizin için daha çok çalışır, arkadaşlarınız size yardım etmek için kendi işlerini bırakır, patronunuz size yardımcı olabilmek için daha fazlasını yapar. Sadece bu insanların içinde önemli oldukları hissini uyandırabilirseniz.

"Büyük" insanların kendilerini daha büyük hissetmeleri de karşılığını öder. Büyük düşünenler, çevrelerindeki insanları en iyi biçimleriyle görerek onlara değer katar. Onlar hakkında büyük düşündükleri için yapabildiklerinin en iyisini yapmalarına neden olur.

Diğer insanların önemli olduklarını hissettirmeniz için iki önemli neden vardır. Diğer insanların kendilerini önemli hissetmelerine yardımcı olduğunuzda kendinize vde önemli olduğunuzu hissetmede yardım etmiş olursunuz.

Beni birkaç ay boyunca asansörde "bir aşağı bir yukarı" taşıyan asansör görevlisinin her tarafından önemsizlik görüntüsü akıyordu. Elli yaşlarında, çekici olmayan ve yaptığı işten hoşnutsuz görünen bir bayandı. Önemli olma arzusu hiçbir zaman yerine getirilmemişti. O da her seferinde aylar boyunca birinin ona önem verdiği veya değer verdiğine inanacağı bir sebep olmadan yaşayan milyonlarca insandan birisiydi.

Bir sabah, onun düzenli "aşağı yukarı giden" yolcularından biri olduktan hemen sonra saçlarının stilini değiştirmiş olduğunu fark ettim. Zevkli bir saç kesimi değildi. Belli ki evde yapılmış bir işti. Ama kesilmişti ve öncekine göre daha iyi görünüyordu.

Ona şöyle dedim: "Bayan S (dikkat edin, adını önceden öğrenmiştim) saçlarınızı çok beğendim. Gerçekten hoş görünüyor." Yüzü kızardı, "Teşekkür ederim efendim" dedi ve neredeyse bir sonraki katı kaçırıyordu. Bu kompliman hoşuna gitmişti.

Ertesi sabah karşıma ne çıksa beğenirsiniz? Asansöre a-dımımı atar atmaz şöyle dediğini duydum. "Günaydın, Dr Schwartz." Şimdiye dek kimseye adıyla hitap ettiğini duymamıştım. O günden sonra o binadaki ofisi kullandığım sürece asansörde benden başka hiç kimseye adıyla hitap ettiğini duymadım. Görevliye önemli olduğu hissini vermiştim. Şimdi de o benim önemli biri olduğumu hissettirerek karşılığını veriyordu.

Kendimizi kandırmayalım, içinin derinliklerinde kendisinin önemli olduğunu hissetmeyen birisi sıradan olmaya adaydır. Tekrar tekrar belirtmek istiyorum başarıya ulaşmak için önemli olduğunuzu hissetmelisiniz. Başkalarının kendilerini önemli hissetmelerine yardımcı olmak size ödül kazandırır, çünkü bu sayede siz de daha önemli olduğunuzu hissedersiniz. Deneyin ve görün, işte nasıl yapılacağı:

1. Takdir etmede tecrübe sahibi olun. Diğer insanların yaptıklarından dolayı onları takdir edeceğinizi bilmelerini bir 'kural haline getirin. Bir kişiyi dikkate alınmadığı hissine asla ve asla kaptırmayın. Takdir etmeyi sıcak ve samimi bir gülümsemeyle uygulayın. Bir gülümseme başkalarının onları fark, ettiğinizi ve onlara saygıyla yaklaştığınızı hissetmelerini sağlar.

Takdir etmeyi, başkalarının onlara ne kadar bağımlı olduğunuzu bilmelerini sağlayarak tatbik edin. Samimi bir "Jim bilmem sensiz ne yapardık" lafı, insanlara gerekli oldukları hissi verir ve insanlar gerekli olduklarını hissettiklerinde hem daha çok hem daha iyi iş yaparlar.

Dürüst, kendinize özgü komplimanlar kullanarak insanları takdir edin.

İnsanlar komplimanlarla büyür ve gelişir. İster 2 veya 20, ister 9 'veya 90 yaşında olsunlar, insanlar övülmenin özlemini duyar. Kişi iyi iş yaptığı ve önemli birisi olduğu konusunda temin edilmek ister. Övgüyü sadece büyük başarılar için saklamanız gerektiğini sanmayın. İnsanları küçük şeylerle ilgili olarak da övün; görünümleri, rutin işlerini yapma tarzları, fikirleri, yardımseverlikleri, insanlara başarmış oldukları konular hakkında kişisel notlar yazarak övgüde bulunun. Onları özel olarak arayın ve ziyaret edin.

insanları "çok önemli kişiler", "önemli kişiler",

"önemsiz kişiler" diye sınıflandırmak için zaman ve

enerji harcamayın, istisnasız; ister çöpçü olsun

ister bir şirketin genel müdürü, sizin için

herkes önemlidir. Bir insana ikinci sınıf muamelesi

yapmak size birinci sınıf sonuçlar kazandırmaz.

2. insanlara Adıyla Hitap Etmede Tecrübe Sahibi Olun. Her yıl bazı açıkgöz üreticiler alıcının adını ürünlerinin üstüne yazarak daha çok iş çantası, kalem, kitap ve yüzlerce şey satıyor, insanlar isimleriyle çağrılmaktan hoşlanır. Bu durum kişinin adıyla reklamının yapılması gibidir.

Unutmamanız gereken iki önemli şey vardır.

ismi doğru telaffuz edin ve doğru yazın.

Eğer bir kişinin ismini hatalı telaffuz eder veya

yazarsanız, kişi onun önemsiz birisi olduğuna

inandığınızı düşünecektir.

Ayrıca şunu da unutmayın.

İyi tanımadığınız kişilerle konuşurken

adının önüne gerekli sıfatı koymayı unutmayın

-bay, bayan, vb. Ofiste ayak işlerine bakan çocuk

James yerine Bayjames diye çağrılmayı tercih eder.

Asistanınız da. Her seviyeden insanlar da.

Bu küçük sıfatlar insanın kendisini
önemli hissetmesinde inanılmaz yardımcı olur.

3. Zaferin Karşılığını Almayın. Onun Yerine Yatırım Yapın. Kısa bir süre önce tüm gün süren bir pazarlama fuarına konuk olarak katıldım. Akşam verilen yemekte fuarı düzenleyen şirketin pazarlamadan sorumlu genel müdür yardımcısı henüz biten yılda rakamları en iyi olan biri bayan diğeri erkek iki bölge sorumlusuna ödüllerini verdi. Daha sonra genel müdür yardımcısı her ikisinden de 15 dakikalık birer konuşma yaparak bu başarıyı nasıl elde ettiklerini türn gruba anlat-ma^arını istedi.

Birinci bölge sorumlusu (ki bu bey daha sonra öğrendiğime göre o göreve henüz üç ay önce getirilmişti ve grubun başarısından kısmen sorumluydu) ayağa kalktı ve nasıl yaptığım anlattı. Öyle bir izlenim uyandırdı ki sanki sadece ve sadece onun kişisel gayreti satışların artmasını sağlamıştı. Şuna benzer laflar etti: " Görev e geldiğimde şunları şunları yaptım",

"Herşey karmakarışıktı ama hepsini yoluna koydum", "Kolay olmadı ama işleri düzelttim ve bir daha bozulmasına fırsatı vermedim."

O konuşmasını sürdürdükçe kendisine bağlı pazarlamacı arkadaşlarının giderek kızgınlıklarının arttığını yüzlerinden anladım. Bölge sorumlusunun kişisel zaferi uğruna bir kenara atılmışlardı. Satışların artmasını sağlayan yoğun -çalışmaları tümüyle gözardı edilmişti.

Sonra ikinci bölge sorumlusu bayan kalktı ve kısa konuşmasını yaptı, Ancak bu bayan tamamiyle farklı bir yaklaşım sergiledi. Önce bölgesinin başarısının nedeni olarak satış gücünün tek bir vücut gibi davranması olduğunu gösterdi. Sonra her arkadaşını ayağa kaldırarak gösterdiği gayretlerden dolayı tek tek samimi olarak övdü ve tebrik etti.

Bu farka dikkat edin. ilk yönetici genel müdürünün takdirini bütünüyle kendisi için harcadı. Böyle yaparak kendi adamlarının ona karşı cephe almalarını sağladı. Satış gücünün morali tamamen sıfıra inmiş oldu. İkincisi ise övgüyü kendi arkadaşlarına dağijttı ve böylece daha iyi yapmış oldu. Bu yönetici övgünün, para gibi, hissedarlar*arasında bölüşülmek üzere yatırım yapılacak bir şey olduğunu biliyordu. Bu başarıyı satış gücüne mal etmekle onların gelecek yıl daha fazla çalışacaklarının farkındaydı.

Unutmayın, övgü kuvvettir.

Üstlerinizden aldığınız övgüyü elemanlarınıza dağıtın.
Böyle yaparak performanslarını arttırmak üzere

onları teşvik etmiş olursunuz.

övgüyü paylaştığınızda elemanlarınız

onların haklarına samimiyetle değer verdiğinizi bilir.

işte karşılığını fazlasıyla veren günlük bir-egzersiz.

Kendinize her gün şunu sorun: "Bugün eşimi ve

ailemi mutlu etmek için ne yapabilirim?"

Çok basit gibi görünebilir ama harikulade' etkilidir. Bir akşam bir pazarlama eğitim programının parçası olarak, "Başarıyla Satış Yapmak İçin Ev Ortamı" konusunda tartışıyordum. Bir noktayı belirtmek için pazarlamacılara şunu sordum (tümü de evliydi): "Yılbaşı, evlilik yıldönümü veya doğum günü haricinde eşinize özel bir hediye alarak en son ne zaman sürpriz yaptınız?"

Cevaplar karşısında şok oldum. 35 kişi içinde sadece bir tanesi geçen ay sürpriz yapmıştı. Grubun çoğu "üç ile beş ay" diye cevapladı. Üçte birinden fazlası da "Hatırlamıyorum" dedi.

Düşünebiliyor musunuz? Bazı erkekler hâlâ eşlerinin kendilerine neden kafasında koca bir taç olan Bay Kral gibi davranmadıklarını merak ederler.

Bu kişileri düşünceli bir hediyenin gücünü göstererek etkilemek istedim. Bir sonraki akşam oturumun kapanış saatine yakın bir çiçekçinin oraya gelmesini sağladım. Çiçekçiyi tanıttım ve onlara "dürüst" davrandım. "Her birinizin daha iyi bir ev ortamı yaratmak için küçük ama beklenmedik bir a-nımsamanın neler yapabileceğini keşfetmenizi istiyorum. Çiçekçi arkadaşla her birinizin 50 cente güzel, uzun dallı birer kırmızı gül almanız için anlaştım. Eğer 50 centiniz yoksa veya eşinizin buna değmediğine inanıyorsanız (güldüler) çiçeği eşiniz için ben kendim alacağım. İstediğim tek şey gülü eşinize verin ve yarın akşam geldiğinizde neler olduğunu burada anlatın. Tabii gülü ona nasıl aldığınızı söylemeyin."

Anladılar. İstisnasız tüm arkadaşlar ertesi akşam 50 centlik bir yatırımın eşlerini mutlu ettiğini onayladılar.

Aileniz için sürekli özel şeyler yapın. Pahalı bir şey olması gerekmez. Önemli olan düşünüyor olmaktır. İşin püf noktası ailenize herşeyden çok önem verdiğinizi gösterme-nizdir,

Ailenizi takımınıza alın.
Onlara planlı olarak önem verin.

Bu meşgul çağda pek çok insan ailesine vakit ayıramaz durumdadır» Oysa planlarsak ayırabiliriz. Bir şirketin genel müdür yardımcısı şu metodu anlattı. Dediğine göre oldukça işe yarıyormuş:

"işim pek çok sorumluluk gerektiriyor ve her gece eve bir miktar iş getirmekten başka seçenek bırakmıyor. Ama ailemi asla ihmal etmem çünkü onlar hayatımdaki en ö-nemli şey. Bu kadar çok çalışmamın temel nedeni, işimin yanı sıra aileme de vakit ayırabileceğim bir zamanlama yaptım. Her akşam 7.30 ile 8.30 a/asını iki küçük oğluma ayırdım. Onlarla oyun oynarım, onlara kitap okurum, birlikte resim yaparız, sorularını

cevaplarım. Çocuklarımla geçirdiğim bir saatin sonucunda sadece onlar mutlu olmaz aynı zamanda ben de dinlenmiş olurum. 8.30'da onlar yatağa koşar, ben de iki saat çalışmak üzere masama otururum.

"10.30'da çalışmayı bitirir ve bir saatimi eşimle geçiririm. Çocuklar, kendisinin faaliyetleri ve geleceğimizle ilgili planlar hakkında konuşuruz. Hiçbir şey tarafından rahatsız edilmediğimiz bu bir saat tüm günü gözden geçirmemiz için harika bir yoldur.

"Ayrıca pazar günlerini de aileme ayırırım. Tüm gün onlarındır. Aileme layık olduğu ilgiyi göstermemi sağlayan planlı programın sadece onlar için değil benim için de harika olduğunu keşfettim, bana enerji veriyor."

Para Kazanmak İstiyorsanız "Önce-Hizmet" Tutumuna Sahip Olun

ı Para kazanmak ve refah içinde yaşamak çok doğal ve arzu duyulan bir şeydir. Para ailenizin ve sizin layık olduğunuz yaşam standardına ulaşmak için gereken güçtür. Para talihsize yardım etmek için bir güçtür. Para yaşamı dolu dolu yaşamanın bir yoludur. '

İnsanlara ısrarla para kazanmalarını söylediği için eleştiriden büyük kişi, Elmas Dönümleri adlı kitabın yazarı Russel H. Conwell bir keresinde şöyle demişti: "Para kutsal kitabınızı basar,

kutsal yerlerinizi inşa eder, din görevlilerinizin, vaizlerinizin parasını öder. Bunların bedelini ödemezseniz hiçbirine sahip olamazsınız."

Fakir olmak isteyen bir kişi çoğunlukla ya suçluluk duyar ya da yetersizlik duygusuna sahiptir. Bu iyi not alamayacağını ya da futbol takımında başarılı olamayacağını düşünen genç bir öğrencinin aslında iyi not almak veya futbol oynamak istemiyor olduğunu söylemesi gibidir."

O halde para arzu duyulan bir nesnedir. Para hakkında kafa karıştıran şey pek çok insanın onu kazanmak için kullandığı geriye dönük yaklaşımdır. Her yerde insanları "önce para" tutumu içinde görürsünüz. Yine de aynı insanların çok az parası vardır. Neden? Basitçe şu: Önce para tutumunda olan insanlar o denli para merkezli olmuşlardır ki para yetiştirecek tohumları ekmeden paranın toplanamayacağını unuturlar.

Paranın tohumu da hizmettir. Bu nedenle "önce hizmet" zenginlik ve refah yaratan bir tutumdur.

Bir yaz gecesi arabayla Cincinnati'den geçiyordum. Benzin bitmek üzereydi. Sıradan görünüşlü ancak şaşırtıcı derecede yoğun bir benzincide durdum. Dört dakika sonra istasyonun neden bu kadar popüler olduğunu anlamıştım. Benzin dolarken görevli motor bölümünü kontrol edip, ön camın dış yüzünü temizledikten sonra benim tarafıma geldi ve şöyle dedi: "Özür dilerim efendim. Oldukça tozlu bir gündü. Ön camı içeriden de temizlememe izin verir misiniz?" Hızlı ve güzel şekilde camı içeriden de temizledi. Yüz benzin istasyonundan birinin bile yapmayacağı bir şey.

Bu küçük ama özel hizmet gece görüşümü bir hayli arttırdı (istasyonun da

değerini arttırdı tabii). Bu istasyonu unutmamamı sağladı, ilginçtir, sonraki üç ay içinde Cincinnati'ye sekiz defa daha gitmem gerekti. Tabii her seferinde o benzincide durdum. Her seferinde de beklediğimden daha çok hizmet aldım. Durduğum her zaman (sabahın dördü civarında) benzin alan başka arabalar da vardı. Sanırını bu benzinciden toplam 450 litre benzin almış oldum.

İlk defa geldiğimde görevli kendi kendine şöyle düşünebilirdi: "Bu adam eyalet dışından birisi, l'e 20 bahse girerim ki bir daha buradan geçmeyecek. O halde ona standardın üstünde bir hizmet vermeme gerek yok. Sadece bir kerelik müşteri."

Ama o benzincideki görevliler bu şekilde düşünmüyorlardı. Onlar önce hizmete önem veriyor, bu nedenle diğer istasyonlar neredeyse çöle dönmüşken sürekli benzin pompalıyorlardı. Kullandıkları benzinin diğer markalardan daha iyi olup olmadığını dahi bilmiyorum. Ama fiyatlar birbirine yakındı. Fark, verdikleri hizmetteydi. Belli ki hizmetin karşılığını kârlarına baktıklarında çok iyi görüyorlardı. Oraya ilk gittiğimde görevli ön camın içini temizlediği anda bir para tohumu ekmiş oldu:

önce hizmeti düşünün ve para kendiliğinden
gelir -daima, "önce-bizmeti-düşün"
tutumu her durumda karşılığını öder.

İlk yaptığım işlerin birinde, burada adına F.H. diyeceğim bir arkadaşla çalışmıştım. F.H. bildiğiniz birçok insan gibiydi. Para kazanma yollarına bakacağına, neden daha fazla kazanayım ki tutumu içindeydi. Her hafta şirketin zamanından saatler alıp kendi parasal problemlerini çözmek için kullanıyordu. En sevdiği konulardan birisi, "Burada en az maaş ödenen kişi benim. Nedenini sana söyleyeyim..." idi.

F.H.'nin tutumu pek çok kişiye uzak olmayan bir tutumdu. "Bu büyük bir şirket. Milyonlarca dolar net para kazanıyor. Birçok insana büyük maaşlar ödüyor. O halde bana da ö-demeli."

F.H. birçok zam dönemini zam almadan geçirdi. Sonunda bir gün zamanın geldiğine inanarak daha fazla para istemeye gitti. Yaklaşık otuz dakika sonra döndüğünde sinirden alev topuna dönmüştü. İfadesinden anlaşıldığı üzere gelecek ayki maaş çeki de bu aykiyle aynı olacaktı.

Hemen orada dökülmeye başladı: "Oğlum çıldıracağım. Daha çok para istediğimi söylediğimde 'yaşlı adam' ne dese beğenirsin? Bana şunu sorma kabalığında bulundu. 'Zam isteme hakkını kendinde nasıl buluyorsun?'"

"Ona bir sürü neden saydım," diye F.H. devam etti, "Ona, diğer insanlar maaşlarına zam alırken beni atladığını söyledim. Faturalarımın giderek

arttığını ama maaş çekimin artmadığını söyledim. Benden ne yapmam isteniyorsa onu yaptığımı söyledim."

"Buna ne dersin? Zamma ihtiyacım var ama bana daha çok vereceğinize burada benim gereksinim duyduğumun yarısına bile ihtiyacı olmayanların maaşına zam yapılıyor."

"Doğrusu öyle bir davrandı ki" diye devam etti F.H., "ona bağışta bulunmasını istiyorum. Söylediği tek şey 'Kayıtların daha çok paraya layık olduğunu gösterdiğinde daha çok para alacaksın.' Elbette bedelini verseler daha iyi iş yaparım, ama sadece bir aptal karşılığı ödenmeyecek bir işi yapar."

F.H. para kazanmanın "nasıl" olduğunu görmeyen körlere iyi bir örnekti. Son yorumu hatasını özetler haldedir. Sonuçta önce şirketin ona daha çok para vermesini istiyordu. Ondan sonra daha çok çalışacaktı. Ama sistem böyle çalışmaz. Daha iyi performans sözüne karşılık zam almazsınız; daha iyi performans gösterdiğiniz zaman zam alırsınız. Para çıkacak tohumları ekmeden para biçemezsiniz. Paranın tohumu da hizmettir.

önce hizmet verin, para kendiliğinden gelir.

Hangi prodüktörün filmlerden para kazanacağını şu Örnekte inceleyin, "Hızla-zengin-ol" düşüncesindeki bir prodüktör bir film yapmak ister. Parayı, eğlencenin (hizmet) önüne geçirerek herşeyi kenarından köşesinden azaltır. Kötü yazılmış bir senaryo satın alır ve uyarlamaları için ikinci sınıf yazarlar tutar. Aktörlerin seçiminde, setlerin ayarlanmasında, seslerin kaydında bile önce parayı ön planda tutar. Bu prodüktör sinemaya giden kişilerin enayi olduklarını, iyi ile kötüyü birbirinden ayırt edemeyeceklerini düşünür.

Ama "hızla-zengin-ol" düşüncesindeki prodüktörlerin hızla zengin oldukları çok az görülmüştür. Şimdiye dek hiçbir zaman birinci sınıf bedel ödenmesi beklenen ama ikinci sınıf olan bir girişim başarılı olamamıştır.

Filmlerden çok kâr elde etmek isteyen prodüktör, eğlenceyi (hizmeti) paranın önüne çıkarır. Sinemaya gidenleri kazıklayacağına insanlara beklediklerinden daha çok ve daha iyi bir eğlence sunabilmek için elinden geleni yapar. Sonuç: İnsanlar filmden hoşlanır.

Herkes film hakkında konuşur, iyi eleştiriler alır. Para kazandırır. Tekrarlamak gerekirse, önce hizmeti düşünün, para kendiliğinden gelir. En iyi servis vermeye konsantre olan bir garson bahşişlere fazla kafa yormaz; onlar gelecektir. Ama boş bardakları görmemezlikten gelen arkadaşı ("Niye doldurayım ki? Bunlar bahşiş verecek tiplere benzemiyor"), fazla bir bahşiş alamayacaktır.

Yazılacak mektupları patronunun beklediğinden daha iyi hazırlayan sekreter gelecekteki maaş çeklerinde bunun karşılığını görecektir. Ama "Şu kâğıdın kırışıklığını niye dert edeyim ki? Haftada 65 dolara daha ne bekliyorlar" diye düşünen bir sekreter haftada 65 dolara talim edecektir.

Müşterisine tam hizmet veren

bir satış temsilcisinin onu kaybedeceğim diye

içinde korku beslemesine gerek yoktur.

İşte size "önce-hizmeti-düşün" tutumunu geliştirmenize yardımcı olacak basit ama güçlü bir kural: insanlara daima beklediklerinden fazlasını verin. Başkaları için yaptığınız her fazladan minik şey bir para tohumudur. Geç saatlere dek gönüllü çalışıp bölümü kötü durumdan kurtarmak bir para tohumudur; müşterilere fazladan hizmet vermek bir para tohumudur çünkü müşterinin bir daha gelmesini sağlar. Verimliliği arttıracak yeni bir fikir öne sürmek bir para tohumudur.

Para tohumlan elbette para açar. Hizmet ek, para biç.

Tutumlarınız Sizden Yana Olsun 173

Her gün şu soruya cevap bulacak zaman ayırın: "Benden beklenenden daha çoğunu nasıl yapabilirim?" Sonra cevaplan uygulayın.

"önce-bizmeti" düşünün, para kendiliğinden gelecektir.

Kısaca tekrarlamak gerekirse sizi başarıya doğru götürecek tutumlar geliştirin.

1. "Ben canlıyım" tutumunu geliştirin. Sonuçlar, yatırılan coşkuyla doğru orantılı olarak alınır. Kendinizi canlandırmak için yapacağınız üç şey şunlardır:

a. Üzerinde derinlemesine düşünün. Bir şeyle ilgilenmiyor olduğunuzu fark ettiğinizde derine inin ve onun hakkında daha çok şey öğrenin. Bu coş-

• kuyu arttıracaktır.

b. Kendinizle ilgili berşeye canlılık verin. Gülümsemeniz, el sıkmanız, konuşmanız, hatta yürüyüşünüz. Canlı olun.

c. iyi haberler verin. Şimdiye dek kimse kötü haber vererek olumlu bir şey yapmadı.

2. "Sen-önemlisin" < tutumunu geliştirin, insanlara önemli olduklarını hissettirdiğinizde sizin için daha fazlasını yaparlar. Şunları yapmayı unutmayın:

a. Her fırsatta onları takdir edin. insanlara önemli olduklarını hissettirin. (

b. insanlara adlarıyla hitap edin.

3. "Önce hizmet" tutumunu geliştirin. Bakın, para nasıl

kendiliğinden geliyor. Yaptığınız herşeyde şunu kural edinin; insanlara beklediklerinden fazlasını verin.

İNSANLARA KARŞI OLUMLU DÜŞÜNÜN

İşte başarı elde etmek için temel bir kural. Aklımızda iyice yer etsin ve unutmayalım. Kural şu: Basan diğer insanların desteğine bağlıdır. Sizinle, olmak istediğiniz siz arasındaki tek engel diğer insanların desteğidir.

Olaya şu açıdan bakın: Bir yöneticinin istediklerinin yerine getirilmesi insanlara bağlıdır. Bunlar yerine getirilmezse genel müdür bu yöneticinin işine son verir; çalışanların değil. Bir pazar-larnacı ürününü satın alacak insanlara bağlıdır. Eğer almazlarsa başarısız olur. Benzer şekilde, bir üniversite rektörü eğitim programının takip edilmesi için profesörlerine, bir politikacı seçilmek için oy kullanan vatandaşlarına, bir yazar da -/azdıklarını okuyacak okura bağlıdır. Bir mağazalar zinciri sahibinin böyle olması da çalışanlarının onun liderliğini kabul etmesinden ve müşterilerinin onun sattığı malları beğenmesinden dolayıdır.

Tarihte bazı örnekler vardır; bir kişi güç kullanarak otoriteyi eline geçirmiştir. Böyle zamanlarda insan ya o "lider"le iyi geçinmek durumundaydı ya da kellesini kaybedebilirdi. Ama bugün bir kişi sizi ya isteyerek destekler ya da hiç desteklemez.

"Tamam, istediğim başarıya ulaşmak için başkalarına bağlı olduğumu kabul ediyorum. Peki, bu kişilerin beni desteklemesi ve liderliğimi kabul etmesi için ne yapmak zorundayım?"

Cevap tek bir cümleyle özetlenebilir: insanlara karşı o-lumlu düşünün. Böyle yaptığınızda sizden hoşlanacak ve sizi destekleyeceklerdir.

Her gün binlerce kez şuna benzer bir sahneyle karşılaşırız. Bir komite veya grup toplantı halindedir. Amaç -terfi, yeni bir iş, kulüp üyeliğine kabul, bir ödül; şirketin yeni genel müdürlüğü, yeni yöneticiliği veya yeni pazarlama müdürlüğü için a-dayların değerlendirilmesi. Grubun önüne bir isim konur. Grup başkanı sorar: "Bu kişi hakkında ne düşünüyorsunuz?"

Yorumlar gelmeye başlar. Bazı isimler için olumlu yorumlar yapılır. Mesela, "İyi bir insan, insanlar onun hakkında çok olumlu. Teknik geçmişi de çok iyi."

"Bay F. mi? Gerçekten çok değerli birisi. Grup için uygun olduğuna inanıyorum."

Bazı isimler için ise olumsuz, soğuk yorumlar gelir. "Sanırım, bu kişiyi iyi incelemek lazım. İnsanlarla iyi geçinemiyor gibi."

"Akademik ve teknik geçmişinin çok iyi olduğunu biliyorum. Uzmanlığına bir diyeceğim yok. Ama ne kadar kabul göreceği hakkında endişelerim var.

İnsanlardan fazla saygı topladığını sanmıyorum."

Burada çok önemli bir gözlem var. Neredeyse on örneğin dokuzunda "sevilebilmek"faktörü belirtilen ilk şey oluyor, örnek sayısı arttıkça "sevilebilmek" faktörünün teknik faktörün önüne geçtiği görülür." Yukarıdaki gözlem profesörlüğe yükseltme konusunda da geçerlidir. Kendi kişisel tecrübelerimden biliyorum; pek çok kere yeni profesör adaylarını seçecek grupta yer almıştım. Her yeni isimde seçici kurul şu tip şeyleri ağırlıklı olarak inceliyordu: "Uygun mu?", "Öğrenciler onu sevecek mi?", "Diğer personelle işbirliği içinde olabilecek mi?"

Haksızlık mı? Akademik değil mi? Hayır. Eğer kişi sevilebilir biri değilse öğrencileriyle en etkili biçimde geçinebileceği beklenemez.

Şu noktayı netleştirelim: Kişi bir üst seviyeye çekilmez, kal-dınlır. Bugün, bu çağda kimsenin bir kişiyi işinde bir üst makama çekecek zamanı ve sabrı yoktur. Kendisi hakkındaki bilgiler hangi insanı diğerlerinden daha yukarıda gösteriyorsa o seçilir.

Daha üst seviyelere, sevilebilir, insanlarla ilgili
kişiler olduğumuzu bilenler tarafından çıkarılırız.

Kurduğunuz her arkadaşlık sizi bir birim

daha yukan kaldırır. Ve sevilebilir biri olmak,

sizi kaldırılması daha kolay biri yapar.

Başarılı kişiler insanları sevmek için bir plan izler. Siz? Zirveye ulaşmış kişiler insanlara karşı olumlu düşünmek konusundaki teknikleri hakkında fazla konuşmazlar. Ancak kaç önemli kişinin insanları sevmek için açık, net ve hatta yazılı planları olduğunu bilseniz şaşırırsınız.

Başkan Lyndon Johnson örneğini ele alalım. Johnson başkan olmadan çok önce kendi ikna gücünü geliştirme aşamasındayken başarı için on maddelik bir liste oluşturdu. İlkeleri yaptığı herşeyde çok güzel bir şekilde tatbik edilmiştir.

1. isimleri unutmamayı öğren. Bu konuda başarısızlık
ilginin yeterli olmadığını gösterir.

2. Rahat bir insan ol ki insanlar seninle birlikteyken sı-
kıntı duymasın. Eski ayakkabı, eski şapka türünden
bir kişi ol.

3. Telaşsız, sakin bir insan ol ki etrafındaki olayları sağ-
lıklı değerlendirebilesin.

4. Bencil olma. Çevrende herşeyi biliyorum havası u-
yandırma.

5. Herşeyle ilgili ol ki insanlar seninle olmaktan bir şey
elde etsin.

6. Kişiliğindeki "derme çatma" özellikleri bulup onlardan kurtulmaya çalış (bunlara farkında olmadıkların da dahildir).

x 7. Dürüst bir insan olarak kafandaki yanlış anlamalardan kurtulmaya çalış, içini boşalt.

8. Samimi bir şekilde yapmayı öğrenene dek insanlardan hoşlanmaya çalış.

9. Bir kişinin başarısı karşısında onu kutlama ve üzüntülü durumlarda taziyelerini bildirme fırsatlarını hiçbir zaman kaçırma.

10. İnsanlara manevi güç ver; onlar da sana içten karşılık

verir.

&

Bu basit ama oldukça güçlü on "insanları sev" ilkesi Başkan Johnson'un gerek halk gerekse Kongre'de destek görmesini kolaylaştırmıştır. Bu on ilkeyle yaşamak Başkan Johnson'un kaldırılmasını kolaylaştırmıştır. Bu ilkeleri yeniden okuyun. Dikkat ederseniz burada fit-ol ilkesi yok. "Kar-şımdaki-uzlaşmak-için-bana-gelsin" yaklaşımı yok. "Tüm-in-sanlar-aptaldır-bunu-biliyorum" yok.

Sanayideki, sanattaki, bilimdeki ve politikadaki büyük kişiler insandır, sıcaktır. Sevilme konusunda uzmanlaşmışlardır.

Ama arkadaşlık satın almaya çalışmayın; çünkü arkadaşlık satılık değildir. Arkadaşlık kurmada hediye vermek harika bir deneyimdir. Tabii bunun arkasında bir samimiyet, o kişiye hediye vermeden duyulan bir hoşnutluk varsa. Gerçek samimiyet olmazsa verilen hediye bedel ödeme veya rüşvetten başka birşey değildir.

Geçen yıl, yılbaşından birkaç gün önce orta büyüklükte bir nakliye firmasının genel müdürünün bürosundaydım. O-radan ayrılmak üzereyken kurye ile çalıştıkları bir lastik firmasından bir hediye geldi. Arkadaşım belli ki buna çok sinirlendi ve sesinin tonuyla belli edercesine kuryeye hediyeyi gönderen kişiye geri götürmesini söyledi. Kurye gittikten sonra bana açıklamada bulundu: "Yanlış anlama. Hediye vermeyi de almayı da severim."

Daha sonra yılbaşı nedeniyle kendisine hediye gönderen birkaç iş arkadaşının ismini saydı. "Ama" diye devam etti, "hediye benden iş koparmak üzere rüşvet anlamında gönderilirse kabul edemem. O firma ile üç ay önce iş yapmayı kestim çünkü kaliteli iş yapmıyorlar ve çalıştıkları kişileri hiç sevmiyorlardı. Ama pazarlamacıları hâlâ aramaya devam

ediyor."

"Canımı sıkan ne biliyor musun? Aynı pazarlamacı geçen hafta buradaydı ve bana şunu deme cesaretini gösterdi: 'Sizinle yeniden iş yapmayı çok istiyorum. Noel Baba'ya bu yılınızın çok iyi geçmesi için dua edeceğim.' Eğer şu gelen şeyi geri çevirmeseydim bu pazarlamacı bozuntusu bir dahaki sefere buraya geldiğinde bana ilk söyleyeceği şey şu olurdu: 'Bahse girerim gönderdiğimiz hediyeyi beğendiniz, değil mi?'"

Dostluklar satın alınamaz.
Bunu denersek iki biçimde kaybederiz:

l. Para harcamış oluruz
2. Kendimizi küçültmüş oluruz

Arkadaşlık kurmada ilk adımı siz atın - liderler hep böyle yapar. Kendimize şunu söylemek çok kolay ve doğaldır: "İlk adımı o atsın", "Önce onlar bizi arasın", "Önce o konuşsun".

Diğer insanları ihmal etmek çok kolaydır. Evet, doğal ve kolaydır, ama insanlara karşı olumlu düşünmek değildir bu. Dostluk kurma işini karşınızdaki insana bırakırsanız fazla dostunuz olmaz.

Aslında insanları tanımak konusunda ilk adımı atmak bir liderlik vasfıdır. Büyük bir grup içindeyken şu önemli şeyi gözleyin: ortalıktaki en önemli kişi kendini tanıtmada en aktif olan kişidir.

Size doğru gelip elini uzatarak "Merhaba, ben Jack R.," diyen daima büyük bir insandır. Bu gözlemi incelediğinizde bu kişinin önemli olmasının nedeninin dostluk kurmak olduğunu görürsünüz.

insanlara Karşı Olumlu Düşünün 179

İnsanlara karşı olumlu düşünün. Bir arkadaşımın ifade ettiği gibi, "Ben onun için önemli olmayabilirim ama o benîm için önemli. İşte bu nedenle onu tanımak zorundayım."

İnsanların asansör beklerken nasıl donuk kaldıkları hiç dikkatinizi çekti mi? Yanlarında biri olmadığı sürece insanlar dönüp beklemekte olan diğer kişilere tek kelime bile söylemezler. Bir gün küçük bir deney yapmaya karar verdim. Benimle birlikte asansör bekleyen birine bir şey söyleyecektim. Tam 25 kişide deneme yaptım ve tepkilerini kayıt ettim. Her seferinde olumlu, dostça karşılıklar aldım.

Yabancılarla konuşmak nazikçe bir şey olmayabilir ama pek çok insan bundan hoşlanır. Bunun büyük getirişi de şudur: Tanımadığınız birine hoş bir laf ettiğinizde kendisini daha iyi hissetmesini sağlamış olursunuz. Bu da kendinizi daha iyi hissetmenizi ve rahatlamanızı sağlar. Tanımadığınız birine hoş bir şey söylediğinizde karşılığını kendinizde bulursunuz. Bu tıpkı soğuk bir kış sabahı arabanızı ısıtmak gibidir.

İşte size küçük bir girişimde bulunarak dostluk kazanmanın altı yolu: ı

1. Her fırsatta kendinizi başkalarına tanıtın -partilerde, toplantılarda, uçakta, işte, her yerde.

2. Karşınızdaki kişinin adınızı doğru algıladığından emin olun. >

3. Karşınızdaki kişinin adını onun telaffuz ettiği biçimde telaffuz ettiğinizden emin olun.

4. Karşınızdaki kişinin adını not edin ve doğru yazdığınızdan emin olun. İnsanlar isimlerinin doğru yazılması konusunda fetişisttir. Mümkünse adres ve telefon numarasını da alın.

5. Daha iyi tanımak istediğiniz yeni arkadaşlarınıza bir kart atın. Bu çok önemlidir. Pek çok başarılı insan yeni dostluklarını bir mektup veya telefon ile sürdürür.

6. Son olarak, tanımadığınız kişilere hoş şeyler söyleyin. Bu sizi ısıtır ve önünüzdeki işler için hazırlar.

Altı ilkeyi pratiğe geçirmek gerçekten insanlara karşı o lumlu düşünmenizi sağlar. Elbette bu ortalama bir insanın yaptığı bir şey değildir. Bay "Sıradan" hiçbir zaman tanışmalarda ilk adımı atmaz. Önce karşısındaki kişinin kendisini tanıtmasını bekler.

İlk adımı siz atın. Başarılı biri gibi olun.

İnsanlarla tanışmak için yolunuzu değiştirin.

Utangaç olmayın. Sıradışı olmaktan korkmayın.

Karşınızdaki kişinin kim olduğunu öğrenin ve

sizin kim olduğunuzu öğrenmesini sağlayın.

Bir süre önce bir arkadaşımla birlikte pazarlama konusunda iş başvurusu yapmış bir kişiyi incelemek üzere tutulmuştuk. Ted adını verdiğimiz bu başvuru sahibinin oldukça iyi özellikleri olduğunu gördük. Zeki, iyi görünümlü ve hırslı birisiydi.

Ancak bulduğumuz bir başka şey onu elememize, hiç değilse geçici olarak elememize neden oldu. Ted'in en büyük problemi şuydu: Diğer insanlardan mükemmellik bekliyordu. Birçok küçük şey Ted'in canını sıkıyordu; gramer hatası yapanlar, sigara içenler, giyimine dikkat etmeyenler... Ted bunu duyduğunda çok şaşırmıştı. Ancak kendisine daha çok gelir sağlayacak bu işi çok istiyordu ve bu zayıflığının üstesinden gelmenin bir yolunun olup olmadığını sordu. Ona üç şey ö-nerdik.

1. Hiç kimsenin mükemmel olmadığını kabul et. Bazı insanlar diğerlerine göre daha' mükemmeldir ama hiç kimse tam anlamıyla mükemmel değildir. İnsanoğluyla ilgili en yaygın özellik, insanların hata yapmasıdır. Hem de her türlüsünden.

2. Karşınızdaki kişinin farklı olma hakkının olduğunu

kabul edin. Hiçbir şey konusunda tanrıcılık oynamayın. İnsanların alışkanlıkları farklı diye, farklı giysilerden, dinden, partiden, otomobilden hoşlanmıyor diye onları sevmemezlik etmeyin. Bir kişinin yaptıklarını tasvip etmeyebilirsiniz, ama öyle yapıyor diye de sevmemezlik etmemelisiniz.

3- Reformcu olmayın. Hayat felsefenize biraz "yaşa-ve-yaşat" ilkesinden katın. Pek çok insan "hata yaptın" denmesinden hiç hoşlanmaz. Kendi fikrinizin olması bir haktır ama zaman zaman onu kendinize saklamanız çok daha iyidir.

Ted bilinçli olarak bu önerileri uyguladı.-Birkaç ay sonra bambaşka biri olmuştu. Artık insanları olduğu gibi kabul e-debiliyordu. Yüzde yüz hatalı veya yüzde yüz haklı olarak.

"Bunun yanı sıra," dedi, "eskiden canımı sıkan şeyleri şimdi artık eğlenceli buluyorum. Sonunda kafama dank etti ki tüm insanlar benzer ve mükemmel olsaydı dünya ne kadar sıkıcı olurdu."

Şu basit ama anahtar gerçeği not edin:

Hiç kimse ne tamamen iyi ne tamamen kötüdür.

Mükemmel kişi yoktur.

Düşüncelerimizi kontrolsüz tutarsak neredeyse herkeste sevmeyecek bir yan buluruz. Benzer biçimde eğer düşünce-rh^zi uygun biçimde kontrol edersek, insanlara karşı olumlu düşünürsek, aynı insanı sevip ona hayran kalacak birçok şey bulabiliriz.

Şu şekilde bakın. Aklınız zihinsel yayın yapan bir istasyondur. Bu yayın' sistemi size iki eş güçte kanaldan mesaj gönderir: P Kanalı (olumlu) ve N Kanalı (olumsuz).

Şimdi yayın sisteminin nasıl çalıştığını görelim. Diyelim ki yöneticiniz (adı Bay Jacobs olsun) bugün sizi bürosuna çağırdı ve çalışmalarınızı sizinle gözden geçirdi. Yaptığınız işten dolayı sizi övdü ve işinizi daha iyi yapabilmeniz için bazı ö-nerilerde bulundu. Akşam olunca bu olayı anımsamak ve ü-zerinde biraz düşünmek çok doğaldır.

Eğer N Kanalına ayarlarsanız konuşmacı size şunun gibi bir şey söyleyecektir: "Görüyor musun? Jacobs peşinde. Yengecin biridir o. Onun tavsiyelerine ihtiyacın yok senin. Joe'nun Jacobs hakkında dediklerini anımsıyor musun? Doğru söylüyordu. Joe'ya yaptığı gibi seni de ezmek istiyor. Ona karşı

diren. Seni bir daha yanına çağırdığında mücadele et. Daha da iyisi,

bekleme. Yarın odasına git ve o eleştiriyi yapmakla ne demek istediğini sor."

Ama eğer P Kanalı'na ayarlarsanız konuşmacının şuna benzer şeyler söylediğini duyarsınız: "Biliyorsun, Bay Jacobs oldukça iyi bir kişi. Önerileri oldukça parlak görünüyor. Eğer onları uygularsam işimi büyük olasılıkla daha iyi yapabilirim ve böylece maaşıma zam gelebilir. Bizim ihtiyar bana iyilik yapmış oldu. Yarın yanına gidip yapıcı fikirlerinden dolayı ona teşekkür etmeliyim. Bili doğru söylüyor; Jacobs büyük adam."

Bu örnekte eğer N Kanalı'nı dinlerseniz yöneticinizle a-ranızdaki ilişkiyi zedeleyici, ölümcül hatalar yapmanın eşiğine gelirsiniz. Ama P Kanalı'nı dinlerseniz yöneticinizin önerilerinden faydalanacağınız kesindir. Burada kendinizi ona biraz daha yaklaştırmış olursunuz. O da bundan memnun kalacaktır. Deneyin ve görün.

Şunu aklınızdan çıkarmayın, hangi kanalda daha çok kalırsanız o kanal daha çok ilginizi çeker ve kanal değiştirmeniz o denli zorlaşır. Bu doğrudur, çünkü tek bir düşünce, olumlu veya olumsuz, zincirleme reaksiyon başlatarak tüm düşünceleri uyandırır. '

Örneğin, bir kişinin aksanındaki bozukluk gibi çok küçük bir şeyle ilgili olumsuz düşünmeye başlayıp bir anda kendinizi o kişinin politik veya dini düşünceleri, kullandığı araba, kişisel alışkanlıkları, eşiyle olan ilişkisi, hatta saç tarayış biçimi gibi konuyla ilgisi olmayan şeyler hakkında düşünürken bulabilirsiniz. Böyle düşünme tabii sizi istediğiniz yere götürmez.

Sahibi sizsiniz, o.nedenle zihinsel yayın istasyonunuzu i-dare edebilirsiniz. Düşünceleriniz insanlara döndüğünde P Kanalı'nı dinleme alışkanlığı edinin.

Eğer N Kanalı devreye girerse dur deyin. Sonra kanal değiştirin. Kanalı değiştirmek için yapacağınız tek şey o kişi hakkında olumlu bir şey düşünmektir. Zincirleme reaksiyon sayesinde bu düşünce başka olumlu düşünceleri devreye sokacak ve sizi rahatlatacaktır.

Yalnızken, sadece ve sadece kendiniz hangi kanalı dinleyeceğinizi seçersiniz. Ama bir başkasıyla konuşurken düşüncelerinizin üstünde o kişinin de belli bir denetimi vardır.

Unutmamalıyız ki insanların çoğu insanlara karşı olumlu yaklaşma kavramını bilmemektedir. O nedenle birinin koşa koşa gelip ortak bir tanıdığınız hakkında olumsuz şeyler konuşma eğilimi çok yüksektir. Bir iş arkadaşınız bir başkası hakkında tahammül edemediği özelliklerinden bahsedecek veya bir komşunuz diğeriyle ilgili dertlerini anlatacak ya da bir müşteri kendisinden sonra arayacağınız rakibinin yanlışlarını sıralayacaktır.

Düşünceler benzer düşünceleri besler. Bir kişi hakkında olumsuz şeyler dinlerseniz, siz de o kişi hakkında olumsuz düşünmeye başlama tehlikesiyle karşı karşıyasınız. Aslında hazırlıklı değilseniz siz de yangına kprükle gitmiş olursunuz: "Evet, hem hepsi bu değil, şeyi duymuş muydun..." gibisinden yorumlarda bulunarak. Bu tip şeyler ters tepki yapar. Bumerang gibidir.

Başkalarının bizi P Kanalı'ndan N Kanalı'na çevrimeye çalışmasını engellemek için yapılabilecek iki şey vardır. Birincisi, konuşmayı mümkün olduğunca çabuk ve sessizce değiştirmek. Bunu yaparken şu tip cümleler kullanabilirsiniz: "Pardon John, seni dinlerken aklıma şu soru geldi ..." İkincisi ise özür dileyip ayrılmak. "Üzgünüm John, geç kalıyorum..." veya "Bir randevum vardı. Bana müsaade..." gibisinden cümleler kullanarak.

Kendi kendinize zorlayıcı bir söz verin. Başkalarının sizi önyargı sahibi yapmasına izin vermeyin. P Kanalı'nda kalın. İnsanlar hakkında olumlu şeyler düşünme konusunda uzman olduktan sonra başarının daha büyüğü garantidir. Sigorta satıcısı olan olağanüstü başarılı bir arkadaşımın insanlara karşı olumlu düşünmenin karşılığım almak konusunda söylediklerini size aktarayım:

"Sigorta işine ilk girdiğimde," dedi, "işler zor gidiyordu, inan bana. Başlangıçta ne kadar müşteri varsa o kadar sigorta acentası var gibiydi. Kısa sürede sigortacılık sektöründeki

herkesin bildiği bir şeyi öğrendim. Her on müşteriden dokuzu aslında bir sigortaya gereksinimi olduğuna inanmıyordu,

"İşlerim iyi. Ama bunun nedeni bu konunun teknik yanı hakkında fazla bilgi sahibi olmam değil. Yanlış anlama, bu yönü de çok önemli tabii, ama poliçeleri, vb. benden iyi bilen kişiler de sigorta satmaya çalışıyor. Aslında sigortacılık konusunda kitap bile yazmış bir adam var. Beş günlük ömrü kaldığını bilen birini bile sigortalayamamıştı.

"Benim başarım," diye devam etti, "tek bir temel üzerine kurulu. Satış yaptığım kişiyi gerçekten sevmek. Tekrar edeyim. Müşterimi gerçekten severim. Bazı arkadaşlarım müşterilerini sever gibi görünür ama bu işe yaramaz. Bir köpeği bile kandıramazsın. Eğer rol yaparsan üslubun, gözlerin, yüz ifadelerin yap-ma-cık-lık diye sırıtır.

"Bir müşteri adayım hakkında bilgi toplarken her ajansın yaptığını yaparım. Yaşını, çalıştığı yeri, kazancını, çocuk sayısını", vb. öğrenirim.

"Ama aynı zamanda pek çok arkadaşımın düşünmediği bir bilgiyi daha öğrenirim. Müşterimi neden sevebileceğim konusunda gerçek sebepler. Belki yaptığı iş bana aradığım şeyi verir, belki başka bir kaynak. Ama her kişiden hoşlanacak bir yan bulurum.

"Sonra müşterimle ne zaman ilgilenmem gerekirse onu neden sevdiğim konusundaki nedenlerimi gözden geçiririm. Ona bir kelime bile söylemeden-onun sevilebileceğini imajını yaratmış olurum.

"Bu küçük teknik işe yarıyor. Onu sevdiğim zaman er geç o da beni sevmeye başlar. Kısa sürede masanın karşı tarafına oturan biri olmaktan çıkıp onun yanında yer alan birisi olurum ve sigorta tercihi konusunda çalışmaya başlarız. Benim önerime güvenir ve inanır çünkü ben onun arkadaşıyım-dır.

"İnsanlar her zaman bu tutumuma olumlu yanıt vermez. Ancak onu sevmeye devam ettiğim sürece gün gelecektir. O zaman oturup iş konuşmaya başlarız.

"Daha geçen hafta," diye arkadaşım devam etti, "zor bir müşterime üçüncü kez gidiyordum. Beni kapıda karşıladı ve ağzımdan bir kelime çıkmasını beklemeden cehennem azabı çektirmeye başladı. Nefes dahi almadan söylendi, söylendi ve 'Bir daha buraya sakın gelme' diye bitirdi.

"Bunu söyledikten sonra orada durup beş saniye boyunca gözlerinin içine baktım ve samimi, içten gelen yumuşak bir ses tonuyla şöyle dedim: Ama Bay S. ben bu akşam buraya bir arkadaşınız olarak geldim.

"Dün 10.000 dolarlık bir poliçeye imza attı."

Sol Polk adlı kişi herkes tarafından Chicago'nun hırdavatçı kralı olarak bilinir. 21 yıl önce sıfırdan başlayan Sol Polk şimdi Chicago ve çevresine yılda 60 milyon dolarlık mal satmaktadır. Sol Polk başarısının temelinde müşterisine karşı izlediği tutumun yattığını söylemektedir. "Müşterilere," der Bay Polk, "evime gelen konuklarım gibi davranırım."

Bu, insanlara doğru olumlu bir yaklaşım değil mi? Bu, bir kişinin hayata geçirebileceği en basit başarı formülü, değil mi? Müşterilerinize evinize gelefı konuklar gibi davranın.

Bu teknik mağaza dışında da işe yarar. Müşteriler kelimesini işçilerle değiştirin. Yani, "işçilere evinize gelen konuklar gibi davranın." işçilerinize birinci sınıf davranış biçimi sergileyin ve sonuçta birinci sınıf bir şirketiniz, birinci sınıf üretiminiz olur. Çevrenizdeki herkes hakkında birinci sınıf düşünürseniz karşılığında birinci sınıf sonuçlar elde edersiniz.

Bu kitabın eski baskılarından birini değerlendiren arkadaşlarımdan bir tanesi kendi danışmanlık firmasına sahiptir. Yukarıdaki örneği okuduğunda şu yorumda bulunmuştu: "Bu, insanları sevip onlara saygı duymanın olumlu bir sonucudur. Sana bir arkadaşımın kendi başından geçen bir deneyimi aktarayım, insanları sevmez ve onları takdir etmezseniz ne olacağına güzel bir örnek." Bu deneyimin gerçekten güzel bir yanı var.

"Şirketim küçük bir meşrubat şişeleme fabrikasının danışmanlığını almıştı, iş, 9-500 dolarlık güzel bir işti. Müşteri az eğitim almış birisiydi. İşi kötü durumdaydı ve son yıllarda oldukça pahalı hatalar yapmıştı.

"İşi aldıktan üç gün sonra, bir arkadaşımla birlikte, ofisimizden kırk beş dakika uzaklıktaki fabrikaya gidiyorduk. Nasıl başladığını bugün anımsamıyorum ama, bir şekilde müşterimizin olumsuz özellikleri hakkında konuşmaya başladık.

"Problemlerini çözmek için nasıl bir yaklaşımda bulunmamız gerektiğini tartışmak yerine, kendi aptallıklarının işlerini ne hale getirmiş olduğu hakkında konuştuk. Özellikle zekice olduğuna inandığım bir yorumda bulunduğumu anımsıyorum; 'Bay F.'yi destekleyen tek şey şişmanlık.' Arkadaşım güldü ve benzer bir gözlemle beni cevapladı: 'Ya oğlu? Otuz beş yaşında yaptığı işle ilgili tek özelliği İngilizce konuşmak.'

"Tüm yol boyunca müşterimizin ne denli uyuşuk beyinli ve zayıf akıllı biri olduğunu konuştuk."

"Öğleden sonraki toplantı soğuk geçti. Geriye dönüp baktığımda müşterimiz bir şekilde onun hakkındaki düşüncelerimizi algılamıştı. Şöyle düşünmüş olmalı: 'Bu adamlar benim aptal olduğumu zannediyorlar. Paramla yapacakları tek şey bana parlak sözler etmek olacak.'

"İki gün sonra bu müşteriden iki cümlelik bir mektup aldım. Şöyle diyordu: 'Şirketinizden danışmanlık almaktan vazgeçtim. Şimdiye dek yaptığınız hizmetin ödenecek bir bedeli varsa lütfen faturayı gönderin.'

"Kırk beş dakika boyunca kendimizi olumsuz düşünceler-Je doldurmamız bize 9-500 dolara mal oldu. Bize daha da acı veren, bu eski müşterimizin bir ay sonra danışmanlık için şehir dışından bir firmayla anlaştığını duymamız oldu. Eğer o-nun hakkında olumlu şeyler düşünseydik hiçbir zaman kaybetmeyecektik. Sahip olduğu olumlu şeylerle ilgili. Pek çok insanın sahip olduğu gibi."

İşte hem eğlenip hem de temel başarı ilkesini aynı anda keşfetmenizi sağlayacak yöntem. Önünüzdeki iki gün boyunca

dinleyebileceğiniz kadar konuşma dinleyin. Konuşma esnasında kimin en çok konuşup en başarılı kişinin kim olduğuna dikkat edin.

Kendime ait yüzlerce deneyim şunu ortaya çıkarmıştır. En çok konuşan kişi ile en başarılı kişinin aynı olması çok az bir ihtimaldir. Kişi ne kadar başarılıysa muhabbet cömertliği konusunda o denli deneyimlidir. Yani karşısındaki kişiyi kendisi, görüşleri, başarılan, ailesi, işi, problemleri hakkında konuşmaya teşvik eder.

Muhabbet cömertliği iki önemli biçimde başarının artmasını sağlar:

1. Muhabbet cömertliği dostluklar kazandırır.

2. Muhabbet cömertliği insanlar hakkında daha fazla bilgi sahibi olmanızı sağlar.

Şunu unutmayın; sıradan insan dünyada

herşeyden çok kendisi hakkında konuşmayı tercih eder.

Ona bu şansı verdiğinizde bundan dolayı sizi çok sever.

Muhabbet cömertliği arkadaş sahibi olmanın en kolay,

en basit ve en emin yoludur.

Muhabbet cömertliğinin ikinci kazancı olan insanlar hakkında daha çok bilgi sahibi olmak da oldukça önemlidir. Birinci bölümde belirttiğimiz gibi, başarı laboratuvarımızda incelediğimiz şey insanlardır. İnsanları ne kadar iyi tanırsak onların düşünme süreçlerini, güçlü ve zayıf noktalarını

istediğimiz şekilde etkilemek için daha iyi ekipmana sahip oluruz.

Şöyle gösterelim.

Tüm reklam ajansları gibi bu örnekteki New Yorklu reklam ajansı da insanlara reklamını yaptıkları şeyi almalarının nedenini söylemede uzmandı. Ama bu ajans bir şey daha yapıyordu. Metin yazarlarının yılda bir hafta tanıtımını yaptıkları ürünler hakkında insanların ne dediklerini dinlemelerini zorunlu kılmıştı. Dinlemek metin yazarlarına daha iyi ve etkili reklam metinleri yazmak için ipuçları veriyordu.

ilerleme taraftarı birçok şirket kendilerinden ayrılan personel ile son bir mülakat yapar. Bunun nedeni, kişinin işte kalmasını sağlamak değil, neden istifa ettiğini bulmaktır. Böylece şirket, personeliyle olan ilişkilerinde ilerleme sağla-yab.Uir. Dinlemenin karşılığını alırsınız.

Pazarlamacılar da dinlemenin karşılığını alır. Çoğu zaman insanlar iyi bir satıcının "iyi konuşan" veya "hızlı konuşan" kişi olduğuna inanır. Satış müdürleri ise iyi konuşan birisinden,' iyi dinleyen birisi kadar etkilenmezler.

Muhabbetlerin çok konuşanı olmayın. Dinleyin, arkadaş edinin, öğrenin. Bir başka kişiyle ilişkilerinizde gösterilen kibarlık kullanabileceğiniz en hoş ilaçtır. Sakinleşmenizi sağlamak için yapılacak hiçbir ticari hazırlık, başkaları için yapacağınız küçük şeylerin onda biri kadar dahi etkili olamaz. İnsanlara doğru olumlu düşünmek gerilim ve stresi ortadan kaldırır. Sonunda stıes, insanlara karşı olumsuz düşüncelerden başka bir şey değildir. O nedenle insanlara karşı olumlu düşünürseniz yaşadığınız bu dünya harikalar diyarına döner.

İnsanlara karşı doğru düşünmeyi, işler istediğimiz gibi gitmediği zamanlarda test etme imkânına ulaşırız. Terfi alamadığınız zaman ne düşünürsünüz? Veya üyesi olduğunuz bir kulüpte bir seçim kaybederseniz? Veya yaptığınız iş eleştirildiğinde? Şunu unutmayın:

Kaybettiğiniz zamanki düşünce biçiminiz, kazanana
dek ne kadar zaman geçireceğinizi belirler.

İşler istediğimiz şekilde gitmediği zamanlarda insanlara karşı olumlu düşünmenin cevabı, ülkenin en önemli kişilerinden biri olan Benjamin Fairless'ten gelmiştir. Orta halli bir aileden Çelik Şirketi'nin genel müdürü olan Bay Fairless şöyle demektedir:

"Etrafınıza bakışınıza bağlıdır. Örneğin hiçbir öğretmenimden nefret etmemişimdir. Doğal olarak her çocuk gibi belli bir disiplin aldım. Ancak disiplinin zorunluluğunu her zaman kendi hatammış gibi algıladım. Ayrıca tüm patronlarımı

sevdim. Onları her zaman memnun etmeye, beklediklerinden çoğunu yapmaya çalıştım. Yapabildiğim kadar, bir gram az değil.

"Kimi zaman terfi etmeye kesin gözüyle bakarken, başkaları terfi ettiğinde hayal kırıklıklarını da olmuştur. Ama kendimi hiçbir zaman 'ofis politikasının' önyargının veya patronun benim hakkımdaki kötü kararının bir kurbanı olarak görmedim. Somurtmak veya öfke içinde istifa etmek yerine olayların muhakemesini yaptım.

Belli ki benden çok öteki kişi terfiyi hak etmişti. Bir sonraki fırsatta terfiyi hak etmem için ne yapabilirdim? Aynı zamanda kaybettiğim için ne kendime kızdım, ne de kendimi azarlayarak vakit öldürdüm."

İşlerin yolunda gitmediği zamanlarda Benjamin Fairless'i anımsayın. Sadece iki şey yapın:

1. Kendinize şunu sorun; "Bir sonraki imkânı hak etmek için ne yapabilirim?"

2. Cesaretinizi kırarak zaman ve enerji kaybetmeyin.

Kendinizi azarlamayın.
Gelecek sefere kazanmanın planını yapın.

Kısacası Şu İlkeleri Hayata Geçirin

1. Kendinizi kaldıracak kadar hafifletin. Sevebilen biri olun. İnsanların sevdiği biri olmaya çalışın. Bu sizi destekle-melerini sağlar ve basan inşa programınıza benzin depolar.

2. Dostluklar kurmada ilk adımı siz atın. Her fırsatta kendinizi başkalarına tanıtın. Diğer insanın adını doğru al-dığınızdan ve onun da sizin adınızı doğru aldığından emin olun. Kendisini yakından tanımak istediğiniz arkadaşlarını-za kart atın.

3. insanoğlunun sınırlarını ve farklılıklarını kabul edin. Kimsenin mükemmel olmasını beklemeyin. Unutmayın; öteki insanın da farklı olmaya hakkı vardır. Reformist olmayın.

4. Güzel Düşünceler istasyonu olan P (.olumlu) Kana-h'nı dinleyin. Bir kişide onu sevecek, takdir edecek yönler bulun; sevmeyecek değil. Başkalarının üçüncü bir kişi hak-kında önyargıya sahip olmanızı sağlamalarına izin verme-yin, insanlara karşı olumlu şeyler düşünün. Böylece olumlu sonuçfar alırsınız.

5. Muhabbet cömertliği gösterin. Başarılı insanlar gibi olun. Başkalarını konuşturmaya cesaretlendirin. Bırakın karşınızdaki kişi kendi görüşleri, fikirleri, başarılan hakkında konuşsun.

6. Her zaman nazik olun. Bu diğer insanların kendilerini iyi hissetmelerini sağlar. Sizin de.

7. Bir şeyden geri kaldığınızda başkalarını suçlamayın. Unutmayın ki kaybettiğinizdeki düşünce biçiminiz, ne zaman kazanacağınızı belirler.

10

AKTİF OLMA ALIŞKANLII EDNN

Her alandaki liderlerin üzerinde mutabık kaldığı bir şey vardır: Kilit pozisyonlara uygun, uzman seviyesinde eleman sıkıntısı. Gerçekten zirvede bir sürü boş yer mevcut. Bir yöneticinin altını çizdiği gibi, bu tür pozisyonlar için neredeyse uygun birçok kişi var ama çoğu zaman bir başarı bileşeninden yoksunlar, işlerin yapılıp, sonuç alınmasını sağlama yeteneği.

Her büyük işin -ister bir işletmeyi veya büyük bir satış bölümünü yönetmek olsun, ister bilim, askerlik veya hükümet konumlarında olsun- faaliyeti düşünen bir kişiye gereksinimi vardır. Kilit pozisyonlar için eleman arayan üst düzey yöneticiler şu tür sorulara cevap ararlar; "işi yapacak mı?", "Etkili olabilecek mi?", "Kendi kendine başlayabilir mi?", "Sonuç Dalabilir mi yoksa sadece ağzı laf mı yapıyor?"

Tüm soruların tek bir amacı var: Kişinin eylem adamı o-lup olmadığını anlamak.

192 Büyük Düşünmenin Büyüsü

Muhteşem fikirler? sahip olmak yeterli değildir.

Üzerinde çalışılıp, sonuç alınan sıradan bir fikir,

takip edilmediği için yok olup giden müthiş

bir fikirden yüzde yüz daha iyidir.

Kendini yetiştirmiş büyük üretici John Wannamaker

her zaman, şunu söylerdi.
"Sadece düşünmekle hiçbir şey olmaz."

Düşünün. Dünyada sahip okluğumuz herşey, uydulardan gökdelenlere, bebek mamalarına kadar üzerinde çalışılmış birer fikirdir.

. İnsanları inceledikçe -gerek başarılı gerekse ortalama insanları- insanların iki gruba ayrıldığını göreceksiniz. Başarılı olanlar aktiftir; onlara "canlandırıcı" diyeceğiz. Ortalama, sıradan, başarısızlar ise pasiftir. Onlara da "bezgin" diyeceğiz.

iki grubu da inceleyerek bir başarı ilkesi bulabiliriz. Bay Canlandırıcı bir şeyler yapan kişidir. Aktiftir, bir şeyler yapar, fikir veya planları izler. Bay Bezgin ise hiçbir şey yapmaz. Bir işi yapmaması veya yapamayacağı ispat edilene veya artık çok geç olana dek yapmayı erteler.

Bay Canlandırıcı ile Bay Bezgin arasındaki fark pek çok küçük şeyde kendisini gösterir. Bay Canlı bir tatil programı yapar. Ve tatile gider. Bay Bezgin de bir tatil programı yapar. Ama onu "gelecek" seneye erteler. Bay Canlandırıcı ilgi duyduğu bazı toplantılara sürekli gitmeye karar verir. Ve yapar da. Bay Bezgin de aynı şeyi yapmanın iyi fikir olduğunu düşünür ama bu yeni alışkanlığı edinmek yerine onu ertelemenin türlü yollarını bulur. Bay Canlandırıcı tanıdığı birisini bir başarısından dolayı kutlamak için bir kart atması gerektiğine inanır. Kartı gönderir. Benzer koşullarda Bay Bezgin yazmayı erteleyici bir sürü sebep bulur ve asla kartı yazamaz.

Fark büyük şeylerde de kendisini gösterir. Bay Canlandırıcı kendisi için bir işe girmek ister. Yapar da. Bay Bezgin de kendisi için bir işe girmek ister ama tam bunu yapacağı sırada

girmemesinin iyi olacağı yolunda bir mazeret bulur. Bay Canlandırıcı kırk yaşında iş hayatında farklı bir şeyler yapmak ister. Ve bunu yapar. Aynı fikir Bay Bezgin'in de aklına gelir ama bu konuda hiçbir şey yapmamaya kendisini ikna eder.

Canlılarla Bezginler attıkları'her adımda fark edilir. Bay Canlandırıcı yapılmasını istediği şeyleri yapar ve bunun yan ürünü olarak kendine güven gelir, özgüven ve daha çok para kazanır. Bay Bezgin ise hareket etmeyerek yapılmasını istediği şeylerin yapılmasını sağlayamaz. Bunun yan etkisi olarak kendine olan özgüveni sarsılır ve bayağılık içine düşer.

Bay Canlı yapar. Bay Bezgin ise yapacaktır ama yapmaz. Herkes canlı olmak ister. O halde aktif olma alışkanlığı edinelim. Birçok bezgin kişi harekete geçmeden önce şartlar yüzde yüz uygun olana dek beklemede ısrar eder. Mükem-melliyetçiliğe oldukça arzu duyulur. Ama insan-yapısı veya insan-tasarımı olan hiçbir şey mutlak biçimde mükemmel değildir; olamaz. O nedenle koşullar mükemmel olana dek beklemek sonsuz.3 dek beklemek demektir.

Aşağıda gerçek hayattan alınmış üç örnek yer almaktadır. İnsanların "koşullara" olan tepkisini çok güzel göstermektedir.

/. Örnek: GJN. Neden Evlenmedi?

Bay G.N. bugün otuzlu yaşlarının sonunda, iyi eğitim almış, muhasebeci olarak çalışmakta ve Chicago'da yalnız yaşamaktadır. En büyük arzusu evlenmektir. Aşk, birliktelik, ev, çocuklar ve iş sahibi olmayı ister. Evliliğe bir keresinde çok yakınlaşmıştır. Neredeyse bir gün uzağındaydı. Ama evliliğe yakın olduğu her seferinde evlenmek üzere olduğu kızla ilgili

hatalı bir şey bulurdu ("Hayatımın hatasını yapmaya ramak kala").

Biri özellikle çok ilginçti. İki yıl önce sonunda aradığı kadını bulduğuna inanmıştı. Çekici, hoş ve zeki'bir bayandı. Ancak evliliğin doğru şey olacağından mutlak emin olmak istiyordu. Bir gece evlilik planlan yaparken Bayan G.N. gelecekle ilgili rahatsız edici birkaç yorumda bulundu.

Böylece doğru kadınla evleniyor olduğundan emin olmak için, G.N. bayanın evlenmeden önce kabul etmesi gereken dört sayfalık koşullar listesi hazırladı. Oldukça titizlikle yazılmış ve resmi bir görüntüde olan doküman G.N.'nin düşünebildiği yaşamın her konusunu içeriyordu. Dinle ilgili bir kısım vardı: hangi kiliseye gidilecek, ne sıklıkta gidilecek, kaç para bağışta bulunulacak. Bir başka kısım çocuk konusunu kapsıyordu: Kaç tane olacak, ne zaman.

G.N. edinecekleri arkadaşlar, eşinin gelecekteki iş durumu, yaşayacakları yer, kazançlarının nasıl harcanacağı, vb. konularını madde madde sıralamıştı. Dokümanın sonunda yarım sayfa bayanın sahip olması ve olmaması gereken alışkanlıklara adanmıştı. Sigara, alkol, makyaj, eğlence türünden şeyler.

G.N. ile evlenecek gelin adayı bu ültimatomu okuduğunda ne yaptığını tahmin edebilirsiniz. Dokümanı kısa bir notla geri gönderdi: "Bildik evlilik anlaşması, iyi olsun kötü olsun, herkes gibi benim için de yeterlidir. Buradaki şeyler benim için tamamiyle katlanılamaz."

G.N. bu deneyimini bana anlatırken endişeyle şöyle demişti: "Böyle bir doküman hazırlamanın neresi kötü? Evlilik, herşeyin ötesinde oldukça büyük bir adım, İnsan çok fazla dikkatli olamayabilir."

Ancak G.N. haklı değildi. Sadece evlilik planı yaparken değil, dünyada yapılmasını istediğiniz her konuda planlama yaparken gereğinde fazla dikkatli olabilirsiniz. Standartlar çok yüksek olabilir. G.N.'nin evliliğe yaklaşımı, işine, birikimlerine, arkadaşlarına, herşeye karşı tutumu neyse öyleydi.

Başarılı insan olmak, ortaya çıkmadan önce

tüm problemleri çözmek değildir.

Daha ziyade ortaya çıktıklarında onları belirleyip

üzerinde uğraşmaktır. Mükemmel ve zeki

bir adım atmak istiyorsak sonsuza dek

beklemeyi bilmemiz gerekir.
Köprünün önüne geldiğimizde onu geçmek en iyisidir.

2. Örnek: JM. Neden Yeni Bir Evde Yaşıyor?

Her büyük kararda zihin kendisiyle mücadele haline girer -hareket edip etmemek, yapıp yapmamak, işte genç bir kişinin harekete geçmeyi kabul etmesi ve bunun sonucunda büyük ödüller almasına neden olan olay.

J.M.'nin durumu milyonlarca gençten farksızdır. Yirmi yaşlarında, evli ve bir çocuk babasıdır ve gelir düzeyi orta seviyededir. Bay ve Bayan J.M. küçük bir dairede yaşıyor ve yeni bir ev sahibi olmak istiyorlardı. Daha geniş bir alan, temiz bir çevre, küçüğün oynayacağı bir yer, kendi mülklerinde diledikleri gibi yaşama özlemi duyuyorlardı. Ancak yeni bir ev almada önlerinde bir engel vardı -peşinat. Bir gün J.M. kira için çek yazarken kendine çok kızdı. Ev kirasının, yeni bir evin aylık taksidiyle neredeyse aynı olduğunu fark etmişti.

J.M. eşine döndü ve şöyle dedi: "Gelecek hafta yeni bir ev almaya ne dersin?" "Sana ne oldu böyle?" diye cevapladı eşi. "Şaka mı yapıyorsun? Alamayacağımızı biliyorsun. Peşinat için paramız bile yok."

Ama J.M. kararlıydı. "Bizim gibi yüzlerce, binlerce çift var ki 'bir gün' ev sahibi olmak istiyor. Onların ancak yarısı bunu gerçekleştirebilecek. Bir şey her zaman onları durduracak. Biz ise ev sahibi olacağız. Peşinatı nasıl halledeceğimizi bilmiyorum ama üstesinden geleceğiz."

Bir hafta sonra ikisinin de hoşuna giden, hayallerindeki olmasa bile oldukça hoş bir ev bulmuşlardı. Peşinatı 1.200 dolardı. Şimdi sorun 1.200 doları bulmaya gelmişti. J.M. bildik kanallardan bunu alamayacağını biliyordu. Böyle yaparsa aylık ödemeler için kredi alacak durumu kalmayacaktı.

Arzu varsa çözüm de vardır. Birden J.M.'nin kafasında bir şimşek çaktı. Neden müteahhit ile konuşup 1.200 dolar için özel bir ödeme planı yapmaya çalışmasındı? J.M. bunu yaptı. Başlangıçta müteahhit konuya sıcak bakmadı ama J.M. ısrar etti. Sonunda fikir birliğine varıldı. Müteahhit ayda 100 dolar artı faiz karşılığında 1.200 dolarlık peşinatı kaldırdı.

Şimdi yapması gereken tek şey ayda 100 dolar bulmaktı. Bay ve bayan J.M. ellerine kâğıt kalem alıp aylık giderlerini 25 dolar düşürdüler. Geriye 75 dolar kalıyordu. J.M.'nin aklına bir fikir geldi. Ertesi sabah patronuyla konuşmaya gitti. Ona yapmakta olduğu şeyi anlattı. Patronu ev almasına çok sevinmişti.

"Bay T. bunu gerçekleştirebilmem için ayda fazladan 75 dolar kazanmalıyım. Biliyorum ki maaşıma zam yapmanız için bunu hak etmeliyim, istediğim tek şey daha çok kazanmak için bir imkân. Burada hafta sonlan yapılabilecek ufak tefek bir sürü iş var. Bunları benim yapmama imkân tanır mısınız?"

Patronu J.M.'nin bu dürüstlüğü ve hırsından çok etkilenmişti. Haftada 10 saat,daha fazla çalışmasına imkân tanıdı. Böylece bay Ve bayan J.M. yeni evlerine taşındılar.

1. Sonuç alma azmi J.M, 'nin zihnini ateşleyerek

hedefine ulaşmak için yeni yollar bulmasını sağladı.

2. J M. 'nin kendine olan güveni oldukça arttı.

Bundan sonra buna benzer önemli bir konuda

harekete geçmesi çok daha kolay olacak.
3. J.M. eşine ve çocuğuna hak ettikleri yaşam tarzını sağlamış oldu. Ev sahibi olma koşullarının en uygun

olacağı zamana dek bekleyecek olsalardı,

hiçbir zaman ev sahibi olamama durumları

büyük bir olasılıktı.

3. Örnek: CJD. Kentti İşini Kurmak İstedi. Ancak...

Bay C.D. harekete geçmeden önce koşulların en uygun olmasını beklemekle büyük fikirlere ne olacağı konusuna bir başka güzel örneği teşkil etmekte,

İkinci Dünya Savaşı'ndan hemen sonra C.D., Gümrük Bölümü'nde bir iş bulmuştu. İşini seviyordu ama beş yıl sonra yaşadığı hapis hayatı, düzenli saatler, düşük gelir ve kıdem usulüne dayalı terfi sistemi nedeniyle işinden tatmin olmaz hale gelmişti. Sonra aklına bir fikir geldi. İyi bir ithalatçı olmanın

koşullarını çok iyi öğrenmişti. Neden maliyeti düşük, hediyelik eşya ithalatı yapan bir iş kurmasındı? İşin püf noktalarıyla ilgili bildiği birçok şeyin başarılı ithalatçıların çoğu tarafından bilinmediğinin farkındaydı.

Bugün C.D.'nin kendi işini kurma karan almasının üstünden on yıl geçmiştir. Ama hâlâ Gümrük Bölümü'nde çalışmaktadır.

Neden? Doğrusu C.D. işi bırakıp kendi işini kurmak üzere harekete geçmeyi düşündüğü her seferinde onu engelleyen bir şey olmuştur. Para azlığı, ekonomik durgunluk, yeni bebeği, geçici sosyal güvence gereksinimi, ticaret sınırlamaları ve buna benzer pek çok sebep beklemesine ve işi ertelemesine sebebiyet vermiştir.

Gerçek neden kendisini bezginliğe ilmesidir. Harekete geçmeden önce tüm koşulların mükemmel olmasını istemiştir. Koşullar hiçbir zaman mükemmel olmadığı için de hiçbir zaman harekete geçememiştir.

İşte size harekete geçmeden önce koşulların mükemmel olmasını bekleme gibi maliyeti yüksek bir duruma düşmekten kurtarmada yardımcı olacak iki şey:

1. Gelecekte sorun ve zorlukların olacağını kabul edin.
Her maceranın riski, problemleri, belirsizlikleri vardır. Diyelim ki Chicago'dan Los Angeles'a gitmek istiyorsunuz ama yolun güvenli olması konusunda kesin emin olana dek bekleme taraftarısınız: Trafik servis yolundan verilmesin, motorda sorun olmasın, hava kötü olmasın, sarhoş sürücüler olmasın,

hiç risk olmasın. Yola ne zaman çıkabilirdiniz? Hiçbir zaman. Los Angeles'a gitme planı yaparken güzergâhınızı belirlemek, arabanızı bakımdan geçirmek ve buna benzer şeylerle riski en aza indirmek için elinizden geleni yapmak mutlaka mantıklı bir harekettir. Ancak riskin tamamını ortadan kaldıramazsınız.

2. Problem veya sorunları ortaya çıkarken ele alın. Başarılı insan olmak, problemleri ortaya çıkmadan çözmek yeteneğine sahip olmak demek değildir. Daha ziyade zorluklarla karşılaştığında onlara çözüm bulma yeteneğidir. İş hayatında, evlilik veya herhangi bir faaliyet alanında karşı karşıya geldiğinizde köprüden geçmekten geri kalmayın.

Tüm problemler için kendimizi sigortalayanlayız.

Fikirlerinizle ilgili bir şeyler yapmak üzere bakış açınızı değiştirin. Beş altı yıl önce kendi alanında oldukça uzman olan bir profesör, çeyrek yüzyıl önce yaşamış bazı tartışmalı karakterlerle ilgili biyografik bir kitap yazma planlan olduğundan bahsetmişti. Fikirleri oldukça ilginç, canlı ve heyecan vericiydi. Profesör vermek istediği mesajın ne olduğunu biliyordu ve bunu verecek yetenekle enerjiye sahipti. Bu çalışma ona kendini tatmin, prestij ve para getirecekti.

Geçen bahar arkadaşımla yeniden karşılaştım ve masumca kitabın bitip bitmediğini sordum (bu aptalca bir gaftı, eski bir yarayı açmış oldum). Hayır, kitabı yayınlamamıştı. Bir an için nedenini açıklasın mı açıklamasın mı diye kendisiyle tartışır gibi göründü. Sonunda çok meşgul olduğunu, daha başka "sorumlulukları" olduğunu, kısacası kitabı yazmamış olduğunu söyledi.

Gerçekte profesörün yaptığı şey o fikri zihinsel mezarlığının derinliklerine gömmüş olmasıydı. Aklının olumsuz düşünceler üretmesine izin vermişti. Yapması gereken olağanüstü çalışmayı ve etmesi gereken fedakârlıkları gözünün önüne getirmişti. Projenin neden başarılı olmayacağıyla ilgili her türlü nedeni gözünün önüne getirmişti.

Fikirler önemlidir. Bu konuda hata yapmayalım.
Bir şey yaratmak veya geliştirmek için

fikirlerimiz mutlaka olmalı.
Başarı; fikirleri olmayan kişiden uzak durur.

Ancak şu konuda da hata yapmayalım. Fikirler kendi başlarına yeterli değildir, iş yapma veya çalışma yöntemlerini basitleştirme fikirleri, ancak gerçekleştirildikleri takdirde bir değere sahiptir. Her gün binlerce insan birçok fikri gerçekleştirmekten korktukları içirt toprağın altına gömüyor. Bunun ertesinde de fikirlerin hayaletleri geri gelip onları rahatsız ediyor.

Şu iki düşünceyi zihninizin derinliklerine yerleştirin, Önce, fikirlerinizi hayata geçirerek onlara değerini verin. Bir fikir ne kadar iyi olursa olsun onunla bir şey yapmadığınız sürece hiçbir şey elde edemezsiniz, ikincisi, fikirlerinizi hayata geçirdiğinizde zihinsel sükûnete kavuşursunuz. Birisi bir zamanlar şöyle demişti: Bir ağızdan veya kalemden çıkabilecek en acı kelime şudur: Olabilirdi. Her gün birilerinin şuna benzer şeyler söylediklerini duyarsınız: "1952'de iş dünyasına girsey-dim, şimdi çok daha iyi bir konumda olabilirdim," veya "Öyle olacağı içime doğmuştu. Keşke bir şey yapmış olsaydım." iyi bir fikir hayata geçirilmezse korkunç bir psikolojik ağrı yapar. Ama gerçekleştirilen iyi bir fikir müthiş bir zihinsel tatmin sağlar.

iyi bir fikriniz var mı? O halde birşeyler yapın.

Korkuyu yenip kendinize güven gelmesini

sağlamak için harekete geçin.

Hareket; güveni besler ve güçlendirir.

Her türlü hareketsizlik korkuyu besler.

Korkuyla mücadele etmek için hareket edin.

Korkuyu arttırmak için ise bekleyin, erteleyin.

Bir keresinde genç bir paraşüt öğretmeni şöyle demişti: "Atlamak o kadar kötü bir şey değildir. Kişiyi asıl gerginleştiren şey atlamayı beklemektir. Atlama bölgesine giderken yolda zamanın çabuk geçmesi için elimden geleni yaparım. Bir öğrencinin, atlayınca ne olacağını çok fazla düşünüp paniğe kapılması pek çok kere başıma geldi. Bir sonraki seferde de atlamasını sağlayamazsanız o kişi paraşütçü olamaz. Kendine güvenini arttıracağına atlamayı erteledikçe daha çok korkar.

Beklemek uzman bir kişiyi bile sinirlendirir. Time dergisi, ülkenin en ünlü haber muhabirlerinden Edward R. Murrow'un canlı yayına girmeden önce terlemeye başlayıp gerildiğini yazmıştı. Acak yayın başladığında korku yok oluyormuş. Birçok tecrübeli aktör de benzer hislere kapılmıştır. Sahne

korkusunun tek çaresinin harekete geçmek olduğunda hemfikirdirler. Doğruca seyircinin karşısına çıkmak, korku, dehşet ve endişeye birebirdir.

Harekete geçmek korkuya iyi gelir. Bir gece bir arkadaşımızın evine gitmiştik. Yarım saat önce yatırmış oldukları beş yaşındaki çocukları ağlamaya başladı. Küçük çocuk seyretmiş olduğu bilim-kurgu filmin etkisinde fazla kalmış olacak ki yeşil küçük canavarların odasına girip onu kaçıracaklarından korkuyordu. Çocuğun babasının, oğlunun endişesini geçirme yöntemi çok ilgimi çekti. 'Merak etme oğlum. Seni gelip kaçıracak

bir şey yok. Hadi uyu artık,' demedi. Bunun yerine o-lumlu bir harekette bulundu. Pencerelerin sıkı sıkı kapalı olduğunu kontrol ederek oğluna gösterdi. Daha sonra plastik tabancalardan birini alıp yatağın yanındaki masaya koydu ve şöyle dedi; "Billy, her ihtimale karşı buraya bir silah koyuyorum." Küçük çocuğun endişesinden eser kalmamış ve dört dakika sonra derin bir uykuya dalmıştı.

Birçok doktor uykusuzluk dertlerine karşı kendilerine mutlaka ilaç verilmesinde ısrarlı hastalarına hiçbir etkisi olmayan, zararsız haplardan verir. Hapı içen birçok kişi (ilacın hiçbir etkisi olmadığı halde -ki bunu bilmezler) kendilerini çok daha iyi hisseder.

Değişik türde korkulara sahip olmak çok doğaldır. Ancak bununla mücadelede bildik yolları izlemek işe yaramaz. Birçok pazarlamacı ile tanıştım. En tecrübelisi bile aklına gelen korkudan kurtulmak için-biraz yürüyüş yapmak veya fazladan bir fincan daha kahve içmek gibi yollar seçiyordu. Ancak bu tip şeyler sonuç vermez.

Her türlü korkuyla mücadele etmenin yolu
harekete geçmektir.

O telefon görüşmesini yapmaktan dolayı korkuyor musunuz? Arayın ve korkunuzun kaybolduğunu görün. Ertelerseniz aramak giderek zorlaşacaktır.

Aktif Olma Alışkanlığı Edinin 201

Check-up için doktora gitmeye korkuyor musunuz? Gidin ve korkunuzun yok olduğunu görün. Büyük olasılıkla bir hastalık çıkmayacaktır ve eğer çıkarsa ne yapmanız gerektiğini öğrenmiş olacaksınız. Ertelerseniz, korkuyu gerçekten sizi hasta edene dek beslemiş olursunuz.

Yöneticinizle bir problemi tartışmaya çekiniyor musunuz? Tartışın ve bu tür endişeleri yenmenin ne kadar kolay olduğunu görün.

Kendinize olan güveni arttınn.
Harekete geçerek korkuyu yok edin.

Zihinsel Motorunuzu Otomatik Olarak Çalıştırın

Henüz başarıyı tatmamış genç ve tutkulu bir yazar şunu itiraf etmişti: "Benim derdim günler ve haftalar geçtiği halde tek kelime dahi yazamamış olmamdır." "Görüyor musunuz?" diye altını çizdi. "Yazmak yaratıcıdır. İlham almış olmalısınız. Ruhunuz sizi hareket ettirmeli."

Doğrudur, yazmak yaratıcıdır. Ancak bakın bir başka yaratıcı kişi, bir yazar, bir sürü başarılı eser üretmesinin "sırrını" nasıl açıklıyor:

"Zihin-gücü diye bir teknik kullanırım. Kendime bir süre veririm ve ilham perimin gelip beni hareket ettirmesini beklemem. Ben kendim ilham perimi hareket ettiririm. Metodum şöyle çalışır: Kendimi masaya oturturum. Bir kalem alıp yazmanın mekanik ritmine kendimi kaptırırım. Aklıma gelen herşeyi yazarım. Dalgın dalgın bir şeyler karalarım yani. Parmaklarımı ve kolumu harekete geçirmiş olurum. Er geç farkında olmadan zihnim doğru yola

girer. Bazen tabii fikirler durduk yerde aklıma gelir. Ama bunlar hediyedir. Pek çok güzel fikir harekete geçmiş olmamdan kaynaklanmaktadır."

Hareket hareketi izlemelidir. Bu bir doğa kanunudur.

Hiçbir şey kendi kendine başlamaz.
Her gün kullandığımız binlerce mekanik zımbırtı bile.

Eviniz otomatik olarak ısınmaktadır ama istediğiniz ısı derecesini/ siz seçmelisiniz (harekete geçmelisiniz). Arabanızın dişlileri otomatik olarak çalışır -ancak siz doğru vitese takarsanız. Aynı ilke zihnin harekete geçmesi için de kullanılır. Zihninizi harekete geçirin ki sizin için bir şey üretmeye başlasın.

Kapı kapı satış yapan bir şirketin genç bir bölge sorumlusu, grubundaki kişilere her güri erken ve başarılı başlamanın "otomatik yolunu" anlatmıştı.

"Ev ev satış yapanlar, kapı kapı mal satmaya karşı ne kadar bir direnç olduğunu bilir," demişti. "Ve en tecrübeli pazarlamacı için bile her gün ilk kapıyı çalmak bazen çok zor olur. Gün bitmeden kendisine iyi bir muamelede bulunulacağının düşük bir olasılık olduğunu bilir. O nedenle sabahları başlama saatini ertelemek çok doğaldır. Fazladan birkaç kahve i-çer. Belki evin çevresinde biraz dolanır ve ilk kapıyı çalmadan önce bir düzine ufak tefek şey yapar.

"Her yeni kişiyi şu şekilde eğitirim. Onlara başlamanın tek yolunun başlamak olduğunu açıklarım. İşi ağırdan almayın. Başlamayı ertelemeyin. Şunu yapın: Arabanızı park edin. Numune çantanızı alın. Kapıya doğru yürüyün. Zili çalın. Gülümseyin. 'Günaydın' deyin ve tanıtımınızı yapın. Bütünüyle otomatik olarak, bilinçli olmadan. Bu şekilde kapı çalmaya başlarsanız buzu kırmış olursunuz. İkinci veya üçüncü kapıda zihniniz iyice açılmış ve tanıtımınız oldukça etkili hale gelmiş olur."

Bir mizah yazarı bir keresinde hayattaki en zor problemin sıcak yataktan çıkıp soğuk odayla karşılaşmak olduğunu söylemişti. Şöyle bir düşüncesi vardı. Yatakta uzun süre kalıp kalkmanın hiç hoş olmadığını düşünürseniz kalkmak o kadar zorlaşır. Bunun gibi basit bir olay karşısında bile yorganı üstünüzden atıp ayaklarınızı yere değdirmeniz endişenizi yenmek için yeterlidir.

Buradaki nokta açık. Bu dünyada işleri yapan kişiler ilham perilerinin kendilerini hareket ettirmelerini beklemez. Kendileri perileri harekete geçirir. Şu iki egzersizi deneyin:

1. Basit ama kimi zaman angarya şeyleri (ev işleri gibi) yapmak için

otomatik yolu kullanın, işin hoş olmayan yanlarını düşünmek yerine üzerine atlayın ve işi ağırdan almak yerine hemen üstesinden gelin. -

Bayanlar için en sıkıcı ev işi herhalde bulaşık yıkamaktır. Bu benim annem için de geçerlidir. Ama işin üstesinden gelmek için otomatik bir yaklaşımda bulunma konusunda uzmanlaşmıştı. Böylece yapmaktan hoşlandığı şeylere hemen geri dönebiliyordu. Masadan kalkarken dairna otomatik olarak eline birkaç tabak alır ve hiç düşünmeden işin başına geçerdi. Birkaç dakika içinde bulaşığı bitirmiş olurdu. Bu durum bulaşıkların "birikmesine" ve hoş olmayan ve kaçınılmaz korkuya karşı indirilmiş iyi bir darbe değil midir?

Bugün şunu yapın:

Yapmaktan en az hoşlandığınız bir şey seçin.
Sonra işi yavaştan almak veya

korkmak yerine onu yapın.
Ev işlerini yapmanın en etkili yolu budur.

2. Sonra da, fikir üretmek, planlama yapmak, problem çözmek ve aşırı zihinsel performans gerektiren diğer işleri yapmak için otomatik yolu deneyin. İlham perinizin sizi harekete geçirmesini beklemek yerine oturun ve siz perinizi harekete geçirin.

İşte size yardımcı olacak garantili bir teknik. Kâğıt kalem kullanın. Beş centlik basit bir kalem, paranın satın alabileceği en harika konsantre olma aracıdır. Eğer kâğıt-kalem ile ultra modern, muhteşem halılarla kaplı, olağanüstü dekore edilmiş, ses geçirmez bir ofis arasında seçim yapmak zorunda kalsay-dım, her seferinde kâğıt ile kalemi seçerdim. Bir kâğıt ve kalemle zihninizi problemlerinize bağlayabilirsiniz.

Kâğıda bir düşüncenizi yazarken tüm dikkatiniz o düşünce üzerine odaklanır. Bu nedenle zihin bir şey düşünürken başka bir düşünceyi kâğıda aktarabilecek biçimde tasarlan-mamıştır. Kâğıda yazarken zihninize de yazarsınız. Eğer bir düşüncenizi kâğıda yazarsanız, bunu daha uzun süre ve daha net olarak anımsayabileceğiniz yapılan testlerle ispatlanmıştır. Konsantre olmak için kâğıt-kalem tekniğini kullanma konusunda bir kez uzman oldunuz mu, gürültülü veya benzeri dikkat dağıtıcı ortamlarda da düşünebilirsiniz. Düşünmek istediğinizde yazmaya, kâğıdı karalamaya veya diyagramlar çizmeye başlayın. İlham perinizi harekete geçirmenin en iyi yolu budur.

Şimdi de başarının büyülü kelimesi. Yarın, gelecek hafta, sonra, bir ara, bir gün, çoğu zaman başarısızlık kelimesi olan asla ile eş anlamdadır. Pek çok güzel fikir hiçbir zaman gerçekleşmez, çünkü çoğu zaman "bir gün başlarım," deriz, "hemen şimdi başlayacağım," demek yerine.

Mesela para biriktirme örneği. Hemen herkes para biriktirmenin iyi bir fikir olduğunda mutabıktır. Ancak bu iyi bir fikir diye birçok kişi kalkıp da düzenli biçimde para biriktirmeye ve yatırım programları yapmaya başlamaz. Birçok insan biriktirme arzusundadır ama ancak birkaç tanesi bu arzularının üstüne harekete geçer.

İşte genç bir çiftin para biriktirme programlarını nasıl başlattıklarına bir örnek. Bill'in aylık toplam kazancı 1.000 dolardı. O ve eşi Janet her ay 1.000 dolar harcıyorlardı. İkisi de para biriktirmek istiyordu ama her ay başlamalarına engel olduğuna inandıkları bir sebep çıkardı ortaya.-Yıllarca kendilerine şu sözü verdiler: "Zam aldığımızda başlayacağız", "kredi borçlarımız bitiğinde", "şu kritik dönemi bir atlatalım", "gelecek ay", "gelecek yıl." Sonunda para biriktirememe konusu Janet'in iyice canım sıktı. Bill'e şöyle dedi: "Bak, para biriktirmek istiyor muyuz, istemiyor muyuz?" Cevap: "Elbette istiyoruz ama ikimiz de biliyoruz ki kenara bir şey koyamıyoruz."

Ancak Janet ilk defa "yap-ya-da-öl" halindeydi. "Yıllardır kendimize para biriktirme programı yapalım diyoruz.

Biriktiremiyoruz, çünkü yapamayacağımızı düşünüyoruz. Şimdi de yapabileceğimizi düşünmeye başlayalım. Bugün bir reklam gördüm. Diyordu ki, ayda 100 dolar biriktirirsek 15 yılda 18.000 dolar yerine, 6.600 dolar da faiziyle birlikte 24.400 dolar kazanabiliriz. Reklamlarda ayrıca şöyle diyordu; 'Biriktirdiğiniz kısmı ayırdıktan sonra kalanı harcamak, harcadıktan sonra kalanı biriktirmekten daha kolaydır.' Bu oyunu oynamak istiyorsan, kazancının yüzde onunu biriktirmekle başlayalım. Ayın sonuna doğru bisküvi ve sütle idare edebiliriz. Ama yapmak istiyorsak idare edebiliriz."

Bili ile Janet ilk birkaç ay zorluk çektiler ama kendilerini yeni bütçelerine ayarladılar. Şimdi parayı "biriktirerek" harcamanın da, onu bir başka şey için harcamak kadar eğlenceli olduğuna inanıyorlar.

Bir arkadaşınıza kart atmak mı istiyorsunuz? Şimdi yapın. İşinizde size yardımcı olacağına inandığınız bir fikriniz mi var? Şimdi sunun onu. Benjamin Franklin'in tavsiyesine uyun: "Bugün yapacağın işi yarına bırakma."

Unutmayın, "şimdi"gözlüğüyle bakarsanız bir şeyi yerine getirebilirsiniz. Ancak bir gün veya bir ara gözlüğüyle bakmak çoğunlukla başarısızlık getirir.

Bir gün eski bir bayan iş arkadaşımı görmeye gittim. Birkaç yöneticiyle birlikte bir toplantıdan henüz çıkmıştı. Onu gördüğüm an içinde bir sıkıntı olduğunu anladım. Gerçek bir hayal kırıklığına uğramış bir kadın havası vardı üstünde.

"Bu sabah," dedi, "bu toplantıyı yapmak istedim çünkü taslak halindeki politika değişikliğimiz konusunda gerçekten yardıma ihtiyacım vardı. Ancak ne tür bir yardım elde ettim dersin? Masada altı erkek vardı ve sadece birinden işe yarar bir öneri geldi. İkisi daha konuştu ama söyledikleri daha önce bahsettiğim şeylerin yankısı gibiydi. Sanki bir sürü sebzeyle konuşuyormuş gibi hissettim kendimi. Benim için bu insanların ne düşündüğünü anlamanın çok

zor olduğunu itiraf etmeliyim. Bu insanların ayağa kalkıp da ne düşündüklerini bana söyleyebileceklerine inanabilir misin? Sonuçta hepsini ilgilendiren bir değişiklik."

Arkadaşım toplantıdan bir sonuç alamamıştı. Toplantı bitip de koridora çıktıklarında, onunla birlikte çalışan yöneticilerinin şuna benzer şeyler söyleyebileceğini tahmin edebilirsiniz. "Yani demek istiyordum ki...", "Neden kimse şeyi önermedi...", "Sanmıyorum ki o öyle olsun", "Aslında şöyle yapmalıyız."

Çoğu zaman toplantı odasında hiçbir şey söylemeyen sebzeler, toplantıdan sonra, yani söyleyecekleri bir şeyi değiştirmeyecekken, söyleyecek birçok şeyle dolu olurlar. Birden, artık çok geç olduğunda, hayat dolu hale gelirler.

Yöneticiler yorum ister. Fikirlerini saklayan,
söylemeyen kişi kendi canını yakmış olur.

"Sesiniziyükseltme" alışkanlığı edinin.

Sesinizi yükselttiğiniz her seferinde kendinizi daha da

güçlendirirsiniz. Yapıcı düşüncelerinizle öne çıkın.

Hepimiz lise öğrencilerinin ödevlerini nasıl hazırladıklarını biliriz. Diyelim ki Joe College tüm gecesini yoğun bir şekilde ödevine verecek. Gece genellikle şu şekilde geçer. Joe saat yedide çalışmaya hazırdır. Ancak akşam yemeğinin ağır geldiğine inanarak biraz televizyon izler. Programlar iyi olduğu için bu süre bir saate dek uzar. 8'de masasına oturur ve derhal yerinden fırlar, çünkü kız arkadaşına onu arayacağına söz verdiğini anımsamıştır. Bu da 40 dakikanın daha gitmesi demektir (tüm bir gün boyunca birbirlerini görmemişlerdir). Birisi arar ve 20 dakika da böyle gider. Masasına dönerken Joe ping pong oynamaya takılır. Bir saat daha gitmiştir. Ping pong onu terletmiştir. O nedenle bir duş alır. Sonra aperatif bir şeyler yemek ister. Ping pong ve üstüne duş karnını acıktırmıştır. İyi niyetle planlanmış gece sonunda biter gider. Nihayet gece birde kitabın kapağını açtığında hiçbir şey anlamayacak kadar uykuludur. Sonunda tümüyle

teslim olur. Ertesi sabah öğretmenine şunu diyecektir: "Affedersiniz ama bu sınav için dün gece ikiye dek çalıştım ben."

Joe College harekete geçemedi çünkü harekete geçmeye hazır olmak için gereğinden fazla zaman harcadı. Joe College "aşırı hazırlanma" konusunda yalnız değildir. Pazarlamacılar, yöneticiler, profesörler, ev hanımları kendilerini güçlü hissedip harekete geçmek için ofis muhabbetleri, kahve molaları, kalern açmalar, okuma, kişisel işler, masa temizlemeler, TV ve buna benzer düzinelerce küçük şeye başvururlar.

Ancak bu alışkanlıktan kurtulmanın bir yolu vardır. Kendinize şöyle deyin: "Hemen şimdi başlayacak durumdayım. Ertelemekle bir şey elde edemem. Hazırlanma zamanını ve enerjisini işi yapmak için kullanacağım."

Bir yedek parça fabrikasının yöneticisi satış yöneticileriyle yaptığı bir toplantıda şöyle demişti: "Burada en çok yapmak istediğimiz şey daha çok insanın parlak fikirlerle ortaya çıkması ve bu fikirlerin hayata geçirilmesidir. Gerek üretim gerekse satış bölümlerimizde daha iyi, çok daha iyi yapılamayacak tek bir iş bile yok. Şu an işleri iyi yapmıyoruz demek istemiyorum. Yapıyoruz. Bütün ilerleyen şirketler gibi bizim de yeni ürünlere, yeni pazarlara, işleri yeni ve daha verimli biçimde yapma yollarına ihtiyacımız var. Girişimci insanlara bağımlıyız. Onlar takımımızın öncüleridir."

İlk adımı atmak, girişimci olmak, özel tür bir harekettir. Yap denmediği halde değerli olan bir şeyi yapmaktır. Girişimci ruhu olan herkese her meslek dalında daha fazla para kazanma kapıları ardına dek açıktır.

Orta büyüklükte bir ilaç üretim fabrikasının pazar araştırma yöneticisi bu görevi nasıl aldığını şöyle anlatmıştı. Girişimci olmanın, ilk adımı atmanın gücüyle ilgili oldukça güzel bir derstir bu.

"Beş yıl önce aklıma şöyle bir şey geldi," dedi. "O sıralarda büyük bir toptancı müşterimizden sorumluydum. İlaçlarımızı satın almalarını beklediğimiz tüketiciler hakkında yeterli bilgiye sahip olmadığımızı fark ettim. Buradaki herkesle pazar

araştırmasının zorunluluğu hakkında konuştum. Başlangıçta tüm kulaklar sağırdı, çünkü yönetim bunun gereğini fark etmiyordu.

"Bu pazar araştırması konusu beni çok cezbetmişti, o nedenle bir tür boğayı boynuzlarından yakaladım. İlaç Pazarlama Konusundaki Gerçekler üzerine aylık bir rapor hazırlama izni istedim ve aldım. Bulabildiğim tüm kaynaklardan bilgi topladım. Bu çalışmamı sürdürmeye devam ettim ve kısa surede gerek yönetim gerekse diğer satış temsilcileri yaptığım şeye ilgi duymaya başladılar. Araştırma seferine çıkalı bir yıl oluyordu ki diğer görevlerimden kurtuldum ve fikirlerimi geliştirmem konusunda konsantre olma fırsatı elde ettim.

"Gerisi," diye devam etti, "doğal bir gelişimdi. Şimdi iki yardımcım, bir sekreterim var ve beş yıl öncesine göre üç misli daha çok kazanıyorum."

Girişimcilik alışkanlığını geliştirmek için işte iki egzersiz:

1. Sefere çıkmayı bilin. Yapılması gerektiğine inandığınız bir şey gördüğünüzde silahınızı alın ve koşun.

Yaşadığım yere çok yakın bir bölgede yeni bir site inşa işinin üçte ikisi tamamlanmıştı ki işler durma noktasına geldi, Fark-etmez tutumundaki birkaç aile siteye taşınmıştı bile. Bu durum çevredeki en değerli insanların evlerini değerinin altına satıp taşınmalarına neden oldu. Çoğu zaman olduğu gibi fark-eder düşüncesindeki aileler ' fark-etmez tutumundaki komşularının tavrını benimsemeye başladılar. Bir kişi hariç. Harry L. Harry için bu durum fark ederdi ve iyi komşulara sahip olmak için

sefere çıktı.

Arkadaşlarını ayarlayarak bir toplantı yapmakla işe başladı. Bu sitenin çok büyük bir potansiyeli olduğunu ve şimdi bir şey yapılması gerektiğini ya da kısa sürede ikinci sınıf insanlarla komşuluk etmek zorunda kalacaklarını belirtti. Harry'nin coşkusu ve girişimciliği kısa sürede kendisine destek buldu. Hemen "boş-arsaları-temizle" projesi devreye girdi. Bahçe kulüpleri organize edildi. Yoğun bir ağaçlandırma projesi başlatıldı. Küçükler için oyun parkı kuruldu. Mahalleli için özel bir yüzme havuzu inşa edildi. "Fark-etmez" tutumu

içindeki aileler de destekleyici oldular. Tüm site alanı yeni bir hayat, yeni bir renk kazandı. Şimdi artık o bölgeden geçmek ayrı bir zevk. Bir girişimcinin neler yapabileceğinin iyi bir örneğini teşkil ediyor.

İşinizin yeni bir bölüme, yeni bir ürüne veya bir şekilde genişlemeye gereksinimi olduğuna mı inanıyorsunuz? O halde girişimci olun. Sefere çıkın. İbadet ettiğiniz yerin yeni bir binaya mı gereksinimi olduğuna inanıyorsunuz? Girişimci olun. Sefere çıkın. Çocuğunuzun okuluna yeni malzeme alınması gerektiğine mi inanıyorsunuz? Girişimci olun. Sefere çıkın ve bulun.

Şuna inanın: Girişimciler sefere tek bir kişi olarak

çıksalar da girişimin temelindeki fikir iyi ise

kısa sürede pek çok destek bulurlar.

Canlı olun ve sefere çıkın.

2. Gönüllü olun. Her birimizden çeşitli kereler bir şey yapmak için gönüllü olmamız istenmiş ama biz kabul etme-mişizdir. Neden? Kofku yüzünden. İşi yapamayacağımız korkusu değil, tanıdıklarımız ne der korkusu. Bize gülünmesi, çalışkan, inek denmesi, yükselmek için saldırıyor olduğumuz için suçlanma, insanların geride kalmasına neden olma korkusu.

Bir şeye bağlı olmak, kabul edilmek, grup onayı almak arzusu çok doğaldır. Ama kendinize sorun. "Hangi grubun beni kabul etmesini istiyorum? Gizlice beni kıskandıkları için bana gülen grubun mu, yoksa bir şeyler yaparak ilerleme kaydeden bir grubun mu?" Hangisinin doğru olduğu oldukça açık.

Gönüllü olan göze çarpar. Özel ilgi görür.
Hepsinden önemlisi, gönüllü kişi

özel bir yeteneği ve hırsının

olduğunu gösterme imkânı elde etmiş olur.

Her ne olursa olsun özel görevler için gönüllü olun.

işten, ordudan, çevrenizden tanıdığınız, bildiğiniz liderleri düşünün. Canlı bir kişi olma formülüne uyuyorlar mı, yoksa bezgin kişiler mi? Onda on iş yapan kişiler canlı, aktif kişilerdir. Kenarda kalan, erteleyen, pasif olan kişi liderlik yapamaz. Ancak bir şey yapan, faaliyeti düşünen kişi kendisini izleyecek birilerini bulur.

insanlar faal kişilere güven duyar. Doğal olarak ne yaptığını biliyor olduğunu kabul eder. Şimdiye dek "kimseyi rahatsız etmediği", "faal olmadığı", "ne yapması gerektiği söylenene dek beklediği" için kimsenin takdir edilip övüldüğünü duymadım. Siz duydunuz mu?

Aktif Olma Alışkanlığım Geliştirin

Şu önemli konularda deneyim sahibi olun.

1. 'Canlı' olun. Bir şeyler yapan kişi olun. 'Yapmayıcı' değil, 'yapıcı'olun.

2. Koşullar mükemmel olana dek beklemeyin. Hiçbir zaman olmayacak. Gelecekte problem ve engeller çıkabileceğini bilin ve onları ortaya çıktıklarında çözün.

3- Unutmayın, fikirler tek başlarına başarı getirmez. Fikirlerin ancak bayata geçirildiğinde bir değeri vardır.

4. Korkuyu yenip ken'dinize güven gelmesini sağlamak için aktif olun. Korktuğunuz şeyi yapın. Korku kaybolacaktır. Deneyin, göreceksiniz.

5. Zihinsel motorunuzu otomatik olarak başlatın, ilham perinizin gelmesini beklemeyin. Harekete geçin. Devam edin. ilham perisine gereksiniminiz kalmayacaktır.

6. Çevrenize 'şimdi'nin gözlüğüyle bakın. Yarın, gelecek hafta, sonra ve benzeri kelimeler, başarısızlık kelimesi olan asla ile eş anlamlıdır. "Ben-hemen-şimdi-başlıyörum" türünden bir kişi olun.

7. Çalışmaya bağlayın. Hemen. Başlamaya çalışmak için zaman harcamayın. Hemen harekete geçin.

8. Girişimci olun. Sefere çıkın. Silahınızı alın ve koşun. Gönüllü olun. İçinizdeki "yerine getirme" yetenek ve hırsını gösterin.

VİTESİ GEÇİRİP GAZA BASIN!

11

YENİLGİYİ ZAFERE DÖNÜŞTÜRME

Skid Row'da çalışan işçiler yaş, dini inanış, eğitim ve geçmiş bakımından birçok farklılıklar gösteriyordu. Ama sonunda tümü de Amerika'nın en alt tabakasına düştü. Bu vatandaşların bazıları, ilginçtir, oldukça gençti. Diğerleri ise yaşlı. Çok azı üniversite mezunu, bir kısmı tamamiyle eğitimsizdi. Bazıları evli, bazıları bekârdı. Ancak Skid Row'daki insanların tek bir ortak özelliği vardı. Hepsi de yenilmiş, mağlup olmuş kişilerdi. Hepsi de içine düştüğü durum karşısında başarısızlığa uğramıştı. Hepsi de kendi mahvına neden olan durumu, kendi Waterloo'sunu anlatmaya can atardı.

Bu durumlar "Eşim beni terk etti"den "Herşeyimi kaybettim; gidecek hiçbir yerim yok"a, "Beni toplum dışına iten bazı şeyler yaptım, o nedenle buraya geldinY'e dek pek çok deneyimi içerir.

Bay ve Bayan Sıradan Amerikan'ın yaşamına baktığımızda, yaşamakla ilgili alışkanlıklar konusunda açık farklılıklar görürüz. Ancak yine de Bay Sıradan bayağılığını açıklamada Bay Skid Row'un yıkılışıyla ilgili söylediği sebeplerin aynısını

kullanır. Bay Sıradan içinden yenilmiş olduğunu hissetmektedir. Onu mağlup eden durumlarla ilgili yarasını tekrar deşer. Ağır ağır ve tek başına ilerler, zaferi yaşama heyecanından uzaklaşır. Kendinden memnun değildir. Kendini yenik hissetmektedir ama "kader"in getirdiği sıradanlığma mahkumiyete çok zor dayanmaktadır. O da yenilmiştir ama mantıklı, toplumun "kabul ettiği" bir biçimde.

Şimdi de başarının tenha dünyasına tırmandığımızda, burada yine her türlü geçmişe sahip insanın yer aldığını görürüz. Üst düzey yöneticilerin, bakanların, bürokratların, her alanda en üst seviyedeki insanların fakir evlerden, zengin evlerden, yıkılmış ailelerden, pamuk veya mısır tarlalarından, kenar mahallelerden geldiğini keşfederiz. Toplumumuzu çeşitli dallarda yöneten bu insanlar, her türlü zorlukla karşılaşmışlardır.

Bay Skid Row, Bay Sıradan ve Bay Başarı'yı her açıdan karşılaştırmak mümkündür; yaş, zekâ, geçmiş. Ancak bir şey hariç. Karşılaştıramayacağınız tek şey yenilgiye verdikleri karşılıktır.

Bay Skid Row dediğimiz kişi nakavt olduğunda bir daha ayngа kalkamaz. Orada öylece üstü başı çamur içinde yatar. Bay Sıradan dizlerinin üstüne doğrulur ancak emekleyerek ilerler ve gözden kaybolduğuna emin olduğunda bir daha yenilgiye uğramamak için bütün gücüyle1 ters yönde koşmaya başlar. Bay Başarı nakavt olduğunda farklı tepki gösterir. A-yakları üstünde dengesini sağlar, bu yenilgiden ders alır, yenilgiyi unutur ve ileri doğru atılır.

Yakın arkadaşlarımdan birisi oldukça başarılı bir danışmandı. Ofisine

girdiğinizde kendinizi gerçekten "kentin zengin mahallesinde" gibi hissederdiniz. Güzel mobilyalar, döşemeler, meşgul insanlar, önemli müşteriler, hepsi de buranın çok kârlı bir şirket olduğunu gösteriyordu.

İnsanları çekemeyen birisi, "Böyle bir yeri ancak bir dolandırıcı kurabilir," diyebilirdi. Ancak haklı olmazdı. Bunu yapan düzenbazın, dolandırıcının biri değildi. Ancak bunu yapan zeki veya zengin ya da şanslı birisi de değildi. Herşeyi

yapan kişi (herşey kelimesini kullanırken tereddüt ediyorum çünkü bazen herşey çok şey ifade eder), yenildiğini hiçbir zaman düşünmeyen, inatçı birisiydi.

Bu zengin ve kârlı kuruluşun ardında sürekli mücadele eden, savaşan ve ilerleyen bir adamın hikâyesi vardır. İşi açtıktan altı ay sonra on yıllık birikiminin tamamını kaybeden, birkaç ay ev kirası ödeyecek parası olmadığı için bürosunda yaşamak zorunda kalan, kendi fikrinden şaşmayıp onu uygulamak istediği için pek çok "iyi" işi elinden kaçıran, müşterilerinden bir kere 'Evet' lafı duyuyorsa yüz kere 'Hayır' kelimesi duyan bir kişinin...

Arkadaşımı başarıya götüren bu inanılmaz yedi yıl boyunca bir kere bile şikâyet ettiğini duymadım. Her zaman şöyle derdi: "Davey, ben öğrenme aşamasındayım. Bu işte çok büyük bir rekabet var ve verdiğimiz hizmet de elle tutulur, gözle görülür olmadığı için satışı çok zor. Ama ben bu iş nasıl yapılır, onu öğreniyorum şimdi." Ve öğrendi de.

Bir keresinde bu işin ondan çok şeyler alıp götürüyor olduğunu söylediğimde yanıtı şu olmuştu: "Hayır, benden bir şey almıyor; aksine bana çok şey veriyor."

Amerika'da Kim Kimdir kitabını incelerseniz, herhangi bir dalda önemli başarılar elde etmiş kişilerin kaybettirici durumlarla ne kadar çok .yumruklandıklarını görürsünüz. Bu seçkin gruptaki her başarılı kişi pek çok farklı düşünceler, cesaret kırıcılar, engelleyici faktörler ve talihsizliklerle karşı karşıya gelmiştir. Önemli insanların biyografi veya otobiyografilerini okuduğunuzda, hepsinin de yollarında ilerlemeyi engelleyici pek çok faktörle kuşatılmış olduklarını görürsünüz. Veya şunu yapın. Şirketinizin genel müdürünün, valinizin veya gerçekten başarılı bulduğunuz bir kişinin özgeçmişini öğrenin. Araştırdığınızda o kişinin büyük engelleri aşmış olduğunu göreceksiniz.

Farklı düşünceler, engellemeler,

zorluklarla karşılaşmadan büyük başarılar

elde etmek mümkün değildir.

İzlemiş olduğum bir havayolları reklamında, her on milyar milde bir öldürücü kaza olasılığı olduğu söyleniyordu. Havayolu ile ulaşım artık oldukça güvenilir hale gelmiştir. Ne yazık ki hâlâ kazalar olabilmektedir. Ancak bir kaza olduğunda Sivil Havacılık Örgütü (SHÖ) kazanın nedenini araştırmak için hemen harekete geçer. Çok geniş bir alana yayılmış metal parçalan toplanır ve biraraya getirilir. Pek çok insan kazanın nedenini bulmak üzere çalışır. Görgü tanıkları ve kurtulanlarla konuşulur. Soruşturma haftalar ve aylar boyunca, "Kazaya ne sebep oldu?" sorusuna cevap bulunana dek sürer.

SHÖ sorunun cevabını bulduğunda bir daha aynı sebeple kaza olmasını önlemek için derhal harekete geçilir. Eğer kazanın nedeni tasarımla ilgiliyse benzer modeldeki diğer uçaklarda bu hata giderilir. Bazı cihazlarda hata tespit edilirse bu cihazlar düzeltilir. Sonuçta SHÖ'nün soruşturmasının sonucu olarak uçaklarda yüzlerce koruma cihazı veya çözümü bulunmaktadır. SHÖ'nün çalışmalarının amacı daha güvenilir bir uçuş ortamı sağlamaktır. Açıktır ki bu çalışmalar meyvelerini verir.

Doktorlar da daha iyi sağlık veya uzun ömür için kötü durumlardan istifade ederler. Çoğu zaman bir hasta belirsiz bir nedenle ölürse doktorlar cesede otopsi yaparak nedenini bulmaya çalışır. Bu yolla vücudun çalışması hakkında daha çok bilgi sahibi olunur ve diğer insanların yaşamları kurtarılmış olur.

Satış yönetmeni bir arkadaşım her ay bir toplantısını satış temsilcisi arkadaşlarının önemli satışları neden kaybettiklerini bulmaya adamıştır. Kaçırılan satış yeniden ele alınır ve dikkatle analiz edilir. Bu yolla temsilciler gelecekteki benzer satışları kaybetmemenin yollarını öğrenmiş olurlar.

Kaybettiğinden çok maç kazanan bir futbol takımının antrenörü, takımıyla birlikte her maçı yeniden inceleyerek oyuncuların hatalarını bulmalarını sağlar. Bazı antrenörler her maçı videoya kaydettirerek oyuncuların hatalarını çok daha net olarak görmelerine yardımcı olur. Amaç: Bir sonraki maçta daha iyi oynamaktır.

SHÖ yöneticileri, başarılı satış müdürleri, doktorlar, antrenörler, her daldaki profesyoneller şu başarı ilkesini takip eder:

Her kötü durumdan ders alın.

Kişisel bir engelle karşılaştığımızda ilk tepkimiz çoğunlukla duygusal olarak kırılmak olur ve bu nedenle ders almayı başaramayız.

Profesörler bir öğrencinin aldığı kırık nota göstereceği tepkiden onun başarı potansiyelini anlayabilir. Birkaç yıl önce Detroit'teki Wayne Üniversitesi'nde profesör iken mezuniyet yılında olan bir öğrenciye kırık not vermekten başka çarem kalmamıştı. Bu durum öğrenci için çok zordu. Mezuniyet planlarını çoktan yapmıştı ve bunları iptal etmek sıkıntı verici bir şeydi. Geriye iki alternatifi kalmıştı: Dersi yeniden alıp geçerek bir sonraki ders yılında mezun olmak veya okulu diploma almadan bırakmak.

Bu kötü durumu öğrendiğinde öğrencinin hayal kırıklığına uğrayacağını,

hatta kavgacı bir tutum takınacağını bekliyordum. Haklı da çıktım. Çalışmasının geçer not almak için yeterli olmadığını söylediğimde öğrenci derse gereken ciddiyeti göstermediğini kabul etti. "Ama," diye devam etti, "bundan önceki yıllarda bu konuyla ilgili aldığım diğer derslerim iyi idi. Bunu dikkate alamaz mısınız?"

Bunu yapamayacağımı, çünkü önceki dönemlere ait notların bu dönemdeki.performansı etkilemediğini belirttim ve katı üniversite kurallarının, bir profesör verdiği notta dürüstçe hata yapmış olduğunu belirtmediği sürece, verilen notları değiştirmeye izin vermediğini de ekledim.

Bunun üzerine öğrenci, notu değiştirme yollarının hepsinin kapalı olduğunu anlayınca sinirlendi. "Profesör," dedi, "bu şehirde size en az elli kişi sayabilirim ki bu dersten geçmeden, bu dersin adım bile duymadan büyük başarılar elde etmişlerdir. Bu ders neden bu kadar önemli? Neden bir dersten aldığım birkaç kırık not diploma almamı engellesin?"

"Tanrıya şükür ki," diye ekledi "'dışarıda' olaylara siz profesörler gibi bakmıyorlar?"

Cevap vermeden önce kırk beş saniye kadar sesimi çıkarmadım (şunu öğrenmiştim ki biri size saldırdığında ağız dalaşma girmeyi engellemenin en iyi yolu, cevap vermeden önce uzunca bir süre susmaktır). Daha sonra öğrenci arkadaşıma şöyle dedim: "Dediklerinin çoğu doğru. Birçok başarılı insan bu dersin ne adını biliyor ne de ne işe yaradığını. Bu bilgiye sahip olmadan başarılı olmak senin için de geçerli. Hayatın bütününe baktığında bu ders sana ne bir şey verecek ne de senden bir şey alacak. Ama bu derse karşı göstermiş olduğun tutum bunu yapabilir."

"Ne demek istiyorsunuz?" diye sordu.

"Sadece şu" diye cevapladım. "'Dışarıda' seni burada olduğu gibi değerlendirirler. Orada da burada da önemli olan şey aynıdır: İşini yapıyor olmak. 'Dışarıda' işini yapmadığın veya ikinci sınıf kalitede yapıyor olduğun için seni terfi ettirmezler. Fazla para da vermezler." Yine susarak vermek istediğim mesajın yerine ulaşmasını sağladım.

Sonra şöyle dedim: "Sana bir öneride bulunacağım. Şu an hayal kırıklığına uğramış haldesin. Neler hissettiğini anlayabiliyorum. Bana kızmış olman da hiç önemli değil. Ancak bu deneyime olumlu açıdan bak. Burada alınacak çok büyük bir ders var: Eğer bir şey üretmezsen ulaşmak istediğin yere gidemezsin. Bu ders'i öğren ve bundan beş yıl sonra dönüp de baktığında bunu okul hayatında aldığın en kârlı derslerden biri olarak anımsa."

Birkaç gün sonra bu öğrencinin okulu uzatıp dersi yeniden aldığını öğrendiğimde çok sevinmiştim. Bu kez dersi büyük bir başarıyla geçti. Sonra beni özel olarak arayıp daha önce yapmış olduğumuz konuşmadan ne kadar büyük ders almış olduğunu belirtti.

"Dersinizi ilk aldığımda çakmış olmaktan bir şey öğrendim," dedi. "Bunu söylemek ilginç gelebilir belki ama, profesör, iyi ki dersi ilk aldığımda geçmemişim."

Kötü durumları, zafere çevirebilirsiniz.

Alınacak dersi ahn, uygulayın, sonra dönüp

başarısızlığınıza gülümseyin.

Sinema düşkünleri muhteşem Lionel Barrymore'u anımsayacaklardır. 1936'da Bay Barrymore kalça kemiğini kırmıştı. Kırık kemik bir türlü kaynamadı. Çoğu insan bunu Bay Barrymore'un sonu olarak değerlendirdi. Ama Bay Barrymore hariç. Bu kötü durumu daha iyi sahne başarısı elde etmek üzere kullandı. Sonraki on sekiz yıl boyunca hiçbir zaman azalmayan ağrılarına rağmen tekerlekli sandalyede başarılı rollerde oynadı.

15 Mart 1945'de W.Colvin Williams Fransa'da bir tankın arkasında yürümekteydi. Tank bir mayına çarptı, havaya uçtu ve Bay Williams tamamen kör oldu. Ancak bu durum Bay Williams'm bir avukat, bir bakan olma hedeflerinden vazgeçmesi için neden teşkil etmiyordu. Üniversiteden (dereceye girerek) mezun olduğunda körlüğüyle ilgili olarak şunu söylemişti: "Körlüğün mesleğim için bir avantaj olduğunu düşünüyorum. Böylece dış görünüşe bakarak karar verememem. Bu nedenle her zaman ikinci bir şans veririm. Körlüğüm bir insanın bana bakış tarzı nedeniyle onunla ilişkimi koparmamı da engeller. Herkesin gelip kendini anlatabilmek için güven içinde hissedebileceği türden birisi olmak istiyorum."

Zalim, acı bir yenilginin zafere dönüşmesini gösteren muhteşem bir örnek değil mi?

Yenilgi, sadece aklın anlık bir halidir.
Başka bir şey değil.

Borsada oldukça başarılı bir arkadaşım her yattrım kararını önceki deneyimlerinden yararlanarak verdiğini söylemişti. Bir keresinde şöyle dedi: "Bu işe on beş yıl önce ilk başladığımda birkaç kere bütün paramı kaybettim. Birçok amatör gibi ben de hemen zengin olmak istiyordum. Oysa hızla battım. Ama bu beni durdurmadı. Ekonominin güçlü olduğu

temel noktalan biliyorum ve uzun vadede iyi seçilmiş kâğıtlar herkes için en iyi yatırımdır. Bu nedenle başlangıçtaki o birkaç hatalı yatırımı eğitim gideri olarak kabul etmişimdir," der ve gülerdi.

Öte yandan akıllıca olmayan yatırımlar yapan bazı insanlar tanıyorum. Hatalarından ders alıp sonraki adımlarının daha iyi olmasına çalışacaklarına herkesin aldığı kâğıda yatırımda bulunmak bir tür kumardır, er geç herkes kaybeder, diye düşünerek tamamen yanlış kararlar alabilmektedirler."

Hemen şimdi her kötü durumdan ders almaya karar verin. Bir dahaki sefere büroda veya evde jşler yolunda gitmediğinde sakinlesin ve problemin nedenini bulun. İkinci kere aynı hatayı yapmaktan kurtulmanın en iyi yolu budur.

Yenilmek, ondan bir şey öğrenirsek değerlidir.

Biz insanoğulları meraklı yaratıklarız. Başarılarımıza karşı övgü almaya hemen hazırız. Kazandığımızda tüm dünyanın bunu bilmesini isteriz. Başkalarının "Bak şunu şunu yapan kişi geçiyor" demelerini beklemek çok doğaldır. Ancak insanoğlu kötü durumlara karşı kişileri suçlamak konusunda da bayağı hızlı davranır. Satışlar düştüğünde satıcının müşterileri suçlaması çok doğaldır. İşler yoldan çıktığında bir yöneticinin işçileri veya diğer yöneticileri suçlaması doğaldır. Tartışma ve ailevi problemlerden dolayı eşlerin birbirini suçlaması da çok doğaldır.

Bu karmaşık dünyada diğer insanlar bize çelme takabilir. Ama bunun kendimize taktığımız 'çelmelerden daha fazla olmadığı da kesindir. Biz daha çok kişisel yetersizlik veya hatalardan dolayı kaybederiz.

Kendinizi başarıya koşullayın. Bir insanın olabileceği kadar mükemmel olmak istediğinizi kendinize daima anımsatın. Nesnel olun. kendinizi cam bir kavanoza koyup konuyla ilgisi olmayan üçüncü şahısların gözüyle bakın. Bakalım, daha önce hiç dikkat etmediğiniz bir zayıflığınız var mı? Eğer varsa

bunu düzeltmek için harekete geçin. Birçok insan kendisine o kadar alışmıştır ki ilerlemek için gereken yolları göremez.

Metropolitan Operası'nın büyük yıldızı Rice Stevens, Reader's Digest (Temmuz 1955) dergisine verdiği demeçte, hayattaki en iyi öğüdü hayatının en mutsuz anında almış olduğunu söylemişti. Kariyerinin ilk yıllarında Bayan Stevens Metropolitan Opera'ya girebilmek için düzenlenen ses sınavını kaybetmişti. Bu durum karşısında oldukça üzüntülüydü. "Kendi sesimin kazanan kızdan daha iyi olduğunu, jürinin hatalı karar verdiğini, kazanmak için yeterli bağlantılar kuramamış olduğumu duymak istiyordum." Ama Bayan Stevens'ın öğretmeni onun üstüne titreyip de beklediği şeyleri söylememişti. Onun yerine Bayan Stevens'a şöyle dedi: "Hatalarınla yüzleşme cesaretine sahip ol, küçüğüm."

"kendime acımak istedikçe," diye devam ediyor Bayan Stevens, "bu kelimeler sürekli aklıma geldi. Bir gece uyandım. Hatamla yüzyüze gelmeden uyuyamadım. Karanlıkta yatarken kendime sordum, 'Neden başarısız oldum? Gelecek sefere nasıl kazanabilirim?' Kendi kendime ses aralığımın gerektiği kadar iyi olmadığını kabul ettim. Dilimi mükemmelleştirmeli ve daha çok rol ezberlemeliydim."

Bayan Stevens kendi hatasını kabul etmenin sadece onu sahnede başarıya götürmesini sağlamadığını, aynı zamanda daha çok arkadaş sahibi olmasına ve daha iyi bir kişilik geliştirmesine yardımcı olduğunu belirtiyordu.

Kişinin kendini eleştirmesi yapıcı bir tutumdur.

Yeteneksizliklerinizden kaçmayın.

Gerçek profesyoneller gibi olun.
Onlar bata ve yetersizliklerini araştırır

ve düzeltirler.
Zaten bu yüzden profesyoneldirler.

Hatalarınızı tabii ki kendinize "işte sürekli kaybeden
biriyim ben"demek için bulmaya çalışmayın.

Bunun yerine hatalarınızı "îşte başarılı olmamı
sağlayacak bir başka neden " tutumuyla ele alın.

Bir keresinde büyük Elbert Hubbard şöyle demişti:

"Başarısız kişi bir pot kırıp da

bundan ders almayan kişidir."

Çoğu zaman kötü durumlar nedeniyle şanssızlığımızı suçlarız. Deriz ki "Top ne yazık ki bu biçimde zıplar". Ve bırakırız zıplasın. Ancak durun ve düşünün. Top, bildik olmayan sebepler söz konusu olduğunda öyle zıplamaz. Topun öyle zıplamasını üç şey belirler: Top, atılış biçimi ve çarptığı yüzey. Topun zıplamasını şans değil fizik kuralları açıklar.

Diyelim ki SHÖ şöyle bir rapor yayınladı: "Kazadan dolayı özür dileriz. Ancak top ne yazık ki böyle zıplar -böyle gelmiş böyle gider." Yeni bir SHÖ kurmanın zamanı geldi dersiniz değil mi? Ya da diyelim ki bir doktor hastasının yakınlarına şu açıklamada bulunsun; "Çok özür dilerim. Ne olduğunu bilmiyorum. Bir şey sebep olmuş ama..." Bir dahaki sefere bir hastalık olduğunda başka bir doktora giderler.

Böyle gelmiş böyle gider yaklaşımı bize hiçbir şey öğretmez. Bir dahaki sefere benzer bir durumla karşılaştığımızda aynı hatayı yapmamak için daha iyi bir konuma gelmiş olmalıyız. Cumartesi akşamki maçı kaybeden takımın antrenörü o-yunculara "Ne yapalım çocuklar böyle gelmiş böyle gider" derse bir sonraki cumartesi yapacakları maçta yenilmekten kurtulmak için hiçbir şey yapmamış olurlar.

Michigan eyaletinin Dearborn şehir valisi Orville Hubbard aynı görevi aralıksız 17 yıl sürdürmüş olan ülkenin en renkli ve saygıdeğer yöneticilerindendir. Dearborn'a vali olmadan önceki 10 sene boyunca Bay Hubbard 'kör talih' mazeretini kullanarak politikadan ayrılabilirdi. Şehrin daimi valisi olmadan önce üç valilik seçiminde 'şanssızdı'. Üç kere eyalet senatörü seçilmeye çalıştı onu da başaramadı. Bir keresinde de kongre üyeliği seçimlerinde yenilgiye uğradı. Ancak Orville

Hubbard bu kötü deneyimlerden ders aldı. Onları politik eğitiminin bir parçası olarak ele aldı. Bugün kendi bölgesindeki en parlak ve yenilmez politikacıdır.

Şansı suçlayacağınıza kötü deneyimlerinizi inceleyin. Kaybettiğinizde öğrenin. Pek çok kişi sıradan hayatını açıklamak için 'kör talih', 'kötü şans', 'kötü talih' gibi kavramları kullanır. Bu kişiler hâlâ sempati arayan, prematüre çocuklardır. Farkında olmadıkları için daha büyük, güçlü ve kendine güvenen birisi olmalarını sağlayacak fırsatları göremezler.

Kör talibi suçlamayı bırakın.
Böyle yapmak kimseyi ulaşmak istediği yere götürmez.

Yazar, eleştirmen ve edebiyat konusunda danışman olan bir arkadaşımla bir süre önce konuşuyorduk. Bana başarılı bir yazar olmak için ne gerektiğini söyledi.

"Birçok sözde-yazar," diye başladı, "yazmak istemek konusunda samimi değildir. Kısa bir süre dener ve oldukça Çalışma gerektiren bir iş olduğunu anladıklarında hemen bırakırlar, Bu insanlara fazla tahammülüm yok, çünkü her zaman kestirme bir yol arıyorlar ve öyle bir yol yok."
"Ama," diye devam etti "sadece inat etmenin yeterli olduğunu söylemek istemiyorum. Doğrusu, çoğu zaman yeterli değildir.

"Şu sıralarda 62 tane kısa öykü yazıp hiçbirini bile sata-mamış bir kişiyle 'çalışıyorum. Belli ki gerçek bir yazar olma konusunda oldukça inatçı ve azimli. Ancak problemi yazdığı herşeyde aynı temel yaklaşımı kullanıyor olması. Hikâyeleri için bir çerçeve geliştirmiş. Başka bir şey denemiyor -karakterler, yazı stili, vb. Bu müşterimle yapmaya çalıştığım şey yeni yaklaşım ve teknikleri denemesini sağlamak. Yeteneği var; denerse yazdıklarından çok daha fazlasını satacağından eminim. Ancak buna ulaşana dek başvurduğu her yerden geri çevrilecek."

Bu edebiyat danışmanının tavsiyesi çok iyiydi. Azimli, i-natçı olmalıyız. Ancak azim, zaferi oluşturan parçalardan sadece -bir tanesidir. Tekrar tekrar deneyebilir ve yine başarısız olabiliriz. Ta ki azim ile tecrübeyi birleştirene dek.

Edison, Amerika'nın en azimli bilim adamı olarak kabul edilir. Söylendiğine göre ampulü bulmadan önce binlerce kez başarısız deneyimi olmuştur. Ama unutmayın: Edison deneyler yaptı. Ampulü bulma hedefine ulaşmaya azmetmişti. Ama azmin karşılığını alması için onu deney yapmayla birleştirmesini bildi.

Bir konuda azimli olmak zafere ulaşmayı garanti etmez.
Ancak deney ile birleştirilmiş azim zaferi garanti eder.

Kısa süre önce petrol araştırmaları konusunda bir makale dikatimi çekmişti. Petrol şirketlerinin kuyu açmadan önce kaya oluşumlarını incelediği yazılıyordu. Ancak bunca bilimsel incelemeye rağmen açılan her

sekiz kuyudan yedisi kuru çıkıyormuş. Petrol şirketleri araştırmalarında kararlı ve azimliler. Bunu açtıkları bir kuyuyu daha derine kazarak yapmıyorlar, kuru çıkan bir kuyudan aldıkları bilgileri kullanarak başka kuyu açmaya yöneliyorlar.

Birçok hırslı insan, herkesin arzuladığı başarılara ulaşmak ve gereken hırsı göstermek konusunda azimlidir. Ancak yeni yaklaşımlarla deneme yapmadıkları için pek çoğu başarısız olur. Hedefinizden ayrılmayın. Ancak kafanızı da duvarlara vurmayın. Sonuç alamıyorsanız farklı bir yaklaşım izleyin.

Buldog köpeği azmine sahip kişiler, yakaladığı şeyi asla bırakmayanlar, başarının temel anahtarına sahiptir. Azimle birleştirildiğinde sonuç veren ikinci bileşen olan deney konusunda büyük bir güce sahip olmanız için işte iki öneri:

1. Kendinize "bir yolu var" deyin. Tüm düşünceler mıknatıslıdır. Kendinize "Yenildim. Kurtuluş yok," derseniz, o-lumsuz düşünceler birbirini çekmeye başlar ve haklı olup yenildiğinize sizi ikna eder. Oysa "Bu problemi çözmenin bir yolu mutlaka vardır" derseniz, olumlu düşünceler zihninizi kaplar ve çözüm bulmada size yardımcı olur.

önemli olan, "biryol vardır"a inanmaktır.

Evlilik danışmanları, bir veya iki partnerin

de
mutluluğu

yeniden yakalayabileceklerinin olası olduğuna sürece evliliği sürdürmenin bir anlam ifade etme
inanmadıkları
söyler-

ler.

Psikologlar, alkoliklerin, susuzluklarıyla mücadele edebileceklerine inanana dek alkolizme gömülü kalacaklarını söylerler.

Bu yıl binlerce yeni iş kuruldu. Beş yıl sonra ancak çok az bir kısmı ayakta kalabilecek. Başarısız olanların çoğu şöyle diyecek: "Çok fazla rekabet vardı. İşi kapatmaktan başka çaremiz kalmadı." Asıl sorun şudur: Pek çok insan İZ (İşler Zor) sınırına ulaştığında düşündüğü tek şey yenilgid r ve bu nedenle de yenilir.

Bir yol olduğuna inandığınızda olumsuz enerjiyi (bırakalım, geri dönelim) otomatik olarak olumlu enerjiye (devam edelim, ileri gidelim) çevirmiş olursunuz.

Bir problem veya zorluk ancak siz çözülemez diye düşünürseniz çözülemez hale gelir. Çözümlerin mümkün olduğuna inanarak çözümleri kendinize çekebilirsiniz. Kendi kendinize "Bu imkânsız," demeyi veya düşünmeyi bile kabul etmeyin.

2. Bırakıp yeniden başlayın. Çoğu zaman bir problemin o kadar uzun süre içinde oluruz ki yeni çözüm veya yaklaşımları öğrenemeyiz.

Birkaç hafta önce mühendis bir arkadaşım bir alüminyum konstrüksiyon tasarımı için iş almdaha önce tasarladığı veya geliştirdiği bir şeye Birkaç gün önce kendisini gördüm ve nasıl giddum. "Çok iyi değil," diye yanıtladı. "Galiba bu yeterince ilgilenemedim. Uzun süreli tasarımyüzyüze geldiğimde kaçıp kurtulmalı ve yenimasını olanaklı kılmalıyım. Mühendislikle ilgdiye devam etti, "bahçede çimenleri sularken a
fırklı ve yeni
ştı. Doğrusu,
benzemiyordu,
ör diye sor-
yjaz bahçemle
oblemleriyle
cirlerin oluş-
kaç fikrin,"
ma geldiğini

bilsen şaşırırsın."

Yenilgiyi Zafere Dönüştürme 225

Bir basın toplantısında Başkan Eisenhower'a neden bu kadar fazla hafta sonu tatili yaptığı sorulmuştu. Verdiği cevap, yaratıcı yeteneğini en üst seviyeye getirmek isteyen herkes için oldukça güzel bir tavsiye niteliğindeydi. Başkan Eisenhower şöyle demişti: "İster General Motors'u yönetiyor olsun ister Amerika Birleşik Devletleri'ni, bir kişinin masasına oturup da kafasını kâğıtların arasında gömmekle en iyi performansı gösterebileceğine inanmıyorum. Doğrusu, bir başkan zihnini ardışık olmayan ayrıntılardan kurtarmalı ve düşüncesini temel ilke ve fikirler üzerinde yoğunlaştırmalıdır. Böylece daha net ve iyi kararlar alabilir."

Eski bir iş arkadaşım ayda bir kere eşiyle birlikte üç günlüğüne şehir dışı tatiline çıkardı. Bu bırakma ve yeniden başlama sayesinde zihinsel verimliliğinin arttığını ve müşterilerine daha iyi hizmet verdiğini söylemektedir.

Küçük bir engelle karşılaştığınızda

tüm projeyi terk etmeyin. Bunun yerine bırakıp

zihinsel olarak yeniden ve taze biçimde başlayın.

Müzik çalmak, yürüyüş yapmak veya şekerleme

yapmak gibi basit şeyleri deneyin.

Geri döndüğünüzde çözüm
çoğu zaman siz farkında olmadan gelir.

Sadece iyi yanlari görmenin karşılığını büyük durumlarda da alırsınız. Genç bir adam işini kaybettiğinde olayın iyi yanını nasıl gördüğünü şöyle anlatmıştı: "Büyük bir kredi değerlendirme firmasında çalışıyordum. Bir gün kısa bir not aldım. Notta işi bırakmam isteniyordu. Ekonomik kriz vardı ve şirket için 'en az' değerde olanları işten çıkarıyorlardı.

"Fazla kazancım yoktu ama aldığım para yetiştirilme standartlarıma göre oldukça iyiydi. Birkaç saat için kendimi çok kötü hissettim. Daha sonra bunu kılık değiştirmiş bir iyilik olarak alıp kendimi dengelemeye karar verdim. İşi gerçekten fazla sevmiyordum ve kalsaydım fazla ilerleme imkânım da yoktu. Şimdi yapmaktan gerçekten zevk duyacağım bir iş bulma fırsatım vardı. Sevdiğim ve daha fazla para ödeyen bir

iş bulmak hiç zor olmadı. O kredi şirketinden kovulmak başıma gelen en iyi olaydı."

Unutmayın, her durumda ne görmek istiyorsanız onu

görürsünüz, iyi tarafı görün ve yenilgiyi bertaraf edin.

Net bir vizyona sahip olursanız berşey

sonsuza dek uyum içinde gider.

Kısaca Özetlersek

Basan ile başarısızlık arasındaki fark, kişinin engeller, cesaret kırılmalar ve diğer hayal kırıklığı yaratıcı şeylere karşı tutumunda yatar.

Yenilgiyi zafere dönüştürmenin beş önemli ilkesi:

1. Engellemeleri başarıya ulaşmak için inceleyin. Kaybettiğinizde bundan ders alın ve bir sonraki seferde kazanın.

2. Kendinizi yapıcı olarak eleştirme cesaretine sahip olun. Hatalı ve zayıf noktalarınızı araştırıp onları düzeltin. Bu sizi profesyonel yapar.

3. Talihi suçlamayı bırakın. Her engelde, sorunda araştırın. Hatalı olanın ne olduğunu bulun. Unutmayın, talihi suçlamakla kimse ulaşmak istediği yere ulaşamaz.

4. Azim ile deneme yapmayı birleştirin. Hedeflerinizden kopmayın ancak kafanızı duvara da çarpmayın. Yeni yaklaşımları deneyin. Deneme yapın.

ı

5. Unutmayın, her durumun iyi bir yanı vardır. Onu bulun, îyi tarafı gördüğünüzde cesaretiniz kırılmaz.

12

BÜYÜMENİZE YARDIMCI OLACAK HEDEFLER BELİRLEME

insanlığın gelişiminin her parçası -küçük veya büyük buluşlarımız, tıbbi keşiflerimiz, mühendislik harikalarımız, iş başarılarımız- gerçek olmadan önce ilk olarak hayalde can-landırılmışlardı. Ayın dünya etrafında dönmesi kazara bulunmuş bir şey değildir. Bilim adamları "uzayı keşfetme" hedefini belirledikleri için keşfedebildiler.

Hedef bir amaç, bir erektir. Hedef düşten öte bir şeydir.

Hedef bayata geçirilen düşlerdir.

Hedef, belli belirsiz bir "Ab, keşke yapabilsem"

demekten öte bir şeydir. Hedef bellidir;

"işte ulaşmak istediğim şey bu."

Hedef belirlenmediği, sürece hiçbir şey olmaz, ileriye doğru bir adım bile atılmış olmaz. Hedef olmazsa kişi hayatı boyunca başıboş dolaşır durur. Düşe kalka ilerler, nereye gittiğinin farkında olmadan. O nedenle hiçbir yere ulaşamaz. Hedefler başarı için en zorunlu etkendir. Yaşam için havanın

zorunlu olması gibi. Hiç kimse hedef sahibi olmadan başarıya ulaşamaz. Kimse hava olmadan yaşayamaz. Nereye gittiğiniz konusunda net bir görüş sahibi olmalısınız.

Dave Mahoney, bir reklam ajansının posta servisinde haftalık 25 dolara çalışmaya başlamış, 27 yaşında bir başka ajansın genel müdür yardımcılığına, 33 yaşında Good Humor Company adlı şirketin genel müdürlüğüne ulaşmıştır. Mahoney'in hedefler hakkında söylediği şey şudur: "Önemli olan nerede olduğunuz değil nerede olmak istediğinizdir."

Önemli olan nerede olduğunuz değil,
nerede olmak istediğinizdir.

İlerlemek isteyen şirketler on-on beş yıllık planlar yaparlar. Önde gelen iş alanlarındaki yöneticiler şu soruyu sormalıdır: "Bundan on yıl sonra şirketimizin nerede olmasını istiyoruz?" Çalışmalarını da buna göre

ölçerler. Yeni fabrikanın kapasitesi bugüne göre değil, on-on beş yıl sonraki gereksinime göre belirlenir. Gelecek on yıl boyunca piyasaya sürülmeyecek ürünler hakkında araştırmalar yapılır.

Modem şirketler geleceklerini şansa bırakmaz. Ya siz?

İleriye dönük işlerden hepimizin alacağı çok önemli dersler vardır. Önümüzdeki on yıl için plan yapabiliriz ve yapmalıyız. On yıl sonra hangi imaja sahip olmak istiyorsanız, onu şimdiden oluşturmaya başlamalısınız. Bu kritik bir düşüncedir. Tıpkı geleceğe yönelik planlar yapmayan şirketlerin gelecekte sıradan şirketler olacağı gibi (eğer hayatta kalabilir-lerse), geleceğiyle ilgili planlar yapmayan kişiler de hayatın çarkları arasında kaybolmuş sıradan insanlardan biri olurlar. Hedefsiz büyüyenleyiz.

Gerçek başarıya ulaşmak için uzun vadeli hedeflerimizin olması konusunda şu örneği paylaşmak isterim. Daha geçen hafta genç bir kişi (adı F.B. olsun) kariyer problemleri

hakkında benimle konuşmaya geldi. Zeki ve iyi bir kişiliğe sahip görünüyordu. Bekârdı ve dört yıl önce üniversiteden mezun olmuştu. Şu an ne yapıyor, eğitimi, yetenekleri, geçmişi hakkında biraz konuştuk. Sonra "İş değiştirme konusunda benden yardım istemek için geldin. Ne tür bir iş arıyorsun?"

"Doğrusu," dedi, "sizi görmek isteme nedenim bu. Ne yapmak istediğimi bilmiyorum."

•» Onun sorunu elbette çok yaygındı. Ancak bu genç adam için birkaç işveren ile iş görüşmesi ayarlamanın ona yardımı dokunmayacaktı. Kariyer belirlemede deneme-yanılma yöntemi oldukça kötü bir yaklaşımdır. Düzinelerce kariyer imkânı içinden doğru seçim yerine yanlış olanı seçmek oldukça yüksek bir olasılıktır. Kariyer konusunda nereye gitmek istediğini belirlemek için ona yardımcı olmam gerektiğini anlamıştım.

O nedenle şöyle dedim: "Kariyer planına şu açıdan bakalım. Bana on yıl sonra nerede olacağını, ne tür bir imaja sahip olacağını açıklar mısın?"

F.B. şöyle cevap verdi: "Sanırım herkes nerede olmak istiyorsa ben de orada olmak istiyorum. Yani, iyi para kazandıran bir iş, hoş bir ev. Doğrusu," diye devam etti, "bunun üzerinde fazla düşünmedim."

Bunun çok doğal olduğu konusunda onu temin ettim. Onun kariyeri hakkındaki yaklaşımının bir havayolu şirketinin bürosuna gidip "Bana bir bilet verin" demeye benzediğini söyledim. Bilet satan kişiler onlara gideceğiniz yeri söylemezseniz, size hiçbir yardımda bulunamazlar. O nedenle şöyle dedim. "Nereye gitmek istediğini bilmediğin sürece sana yardım e-dememe. Bunu da sadece sen söyleyebilirsin."

Bu F.B.'yi düşündürmeye başladı. Bundan sonraki iki saat farklı iş türlerinin getireceği avantajları değil, nasıl hedef belirleneceğini tartıştık. F.B. kariyer planlama konusundaki en ö-nemli dersi almıştı:

Başlamadan önce nereye gitmek istediğini bil.

İlerlemek isteyen şirketler gibi geleceğiniz hakkında planlar yapın. Bir anlamda siz de bir iş birimisiniz. Yetenek, hüner ve kabiliyetleriniz sizin "ürünlerinizdir". Ürünlerinizi geliştirmek istersiniz, ileriye dönük planlama yapmak bunu sağlar.

İşte yardımcı olacak iki adım: Önce geleceğinizi üç farklı bölüme göre gözünüzün önüne getirin; iş, ev ve çevre. Hayatınızı bu şekilde bölmek aklınızın karışmasını ve çelişkileri önler, bütün resmi görmenizde size yardımcı olur. İkinci olarak şu sorulara kesin ve net cevaplar bulun. Hayatımda neyi başarmak istiyorum? Ne olmak istiyorum? Beni ne tatmin e-der?

Aşağıdaki planlama kılavuzunu kullanmak size yardımcı olacaktır.

BUNDAN ON YIL SONRAKÎ İMAJIM:
ON YILLIK PLANLAMA KILAVUZU

A. iş Bölümü: Bundan on yıl sonra;

1. Gelir düzeyimin ne olmasını istiyorum?
2. Aradığım sorumluluk seviyesi nedir?
3- Ne tür bir grubu yönelmek istiyorum?
. İşimde ne tür bir prestije sahip olmak istiyorum?

B. Ev Bölümü: Bundan on yıl sonra;
1. Ailem ve kendim için istediğim

yaşam standardım nedir?
2. Ne tür bir evde yaşamak istiyorum?

3. Ne tür tatiller yapmak istiyorum?

4. ilk gençlik yıllarında çocuklarıma

ne tür mali destekte bulunmak istiyorum?

C. Çevre Bölümü: Bundan on yıl sonra

1. Ne tür dostlarımın olmasını istiyorum?

2. Ne tür sosyal gruplara katılmak istiyorum?

3. Ne tür dernek başkanlıktan yapmak istiyorum?

4. Ne tür şampiyonluklara ulaşmak istiyorum?

Birkaç yıl önce genç oğlum ikimizin oturup onun gurur kaynağı ve eğlencesi olan şüpheci küçük köpeği Peanut için kulübe yapmamızda ısrar etmişti. Azmi ve coşkusu kazandı ve Peanut için bir köpek kulübesi yapmaya gittik. İkimizin de kulübe yapma konusundaki yeteneği sıfırdı. Bu durum ortaya çıkan kulübede de kendisini belli ediyordu. Kısa süre sonra bir arkadaşım geldi ve yaptığımız şeyi görünce sordu: "Orada ağaçların arasında duran şey nedir? Köpek kulübesi değil o, değil mi?" Öyle olduğunu söyledim. Yaptığımız birkaç hatayı gösterdi ve kısaca şöyle özetledi: "Neden bir plan yapmadınız? Bugünlerde köpek kulübesi -yapan herkes işe plan çizmekle başlıyor."

Lütfen, geleceğinizi gözünüzün önüne getirirken ayaklarınız yerden kesilecek diye korkmayın. Bugünlerde insanlar sahip oldukları düşlere göre değerlendiriliyor. Hiç kinişe başarmak üzere belirlemiş olduğu şeylerden fazlasını başaramaz. O nedenle büyük bir geleceği gözünüzün önüne getirin.

Aşağıda eski bir öğrencimin kelime kelime kendi sözleriyle yaşam planı. Okuyun. Bu kişinin gelecekteki "evini" nasıl hayal ettiğine dikkat edin. Bunu yazarken kendini gerçekten gelecekte gördüğü bellidir.

"Ev hedefim; şehir dışında bir arazi sahibi olmak. Ev tipik güneyli malikâneler cinsinden olacak; iki katlı ve sütunlu. Çiftlik çitlerle çevrili olacak ve eşim de ben de balık avlamaktan hoşlandığımız için büyük olasılıkla arazi içinde bir veya iki göl olacak. Dobermanlanmızı evin arkasında bir yerde tutarız. Her zaman istediğini bir şey de eve iki yanı ağaçlı ve virajlı bir yoldan ulaşmak.

"Ama yuva ev olmaktan öte bir şeydir. Evimizi yemek yenilen ve içinde uyunulan bir yer olmaktan çıkarmak için elimden geleni yapacağım.

"Bundan on yıl sonra ailemle bir dünya turuna çıkmak istiyorum. Bunu evlilik, vb. gibi dağılmalar olmadan yapmayı çok istiyorum. Eğer tek bir dünya turu yapamazsak, bunu dört veya beş parçaya böler, her yıl dünyanın bir yerini görürüz.

Tabii ev bölümündeki bu istekler iş bölümündeki başarıya bağlı. Bu nedenle işimde en iyisini yapmalıyım."

Bu plan beş yıl önce yazılmıştı. O zaman iki küçük dükkânı vardı. Şimdi beş tane var. Ayrıca çiftlik için on yedi dönümlük bir arazi satın aldı. Hedefine doğru ilerliyor.

Yaşamınızın üç bölümü birbiriyle sıkı ilişki içindedir. Her bölüm belli bir noktaya dek diğerine bağlıdır. Ancak diğerleri üzerinde en çok etkiye sahip olan bölüm işinizdir. Binlerce yıl önce en mutlu ve en saygın olan mağara adamları avcılıkta en başarılı olanlardı. Genelleme yaparsak bugün de bu böyle. Ailemize sağladığımız y^şam standardı ve çevreden gördüğümüz saygı geniş ölçüde işimizdeki başarımıza bağlıdır.

İş idaresi Araştırmaları için Mc Kinsey Vakfı kısa süre önce bir araştırma yaparak yönetici olmak için ne gerektiğini belirlemeye çalıştı. İş, devlet, bilim ve din alanındaki liderlerle konuşuldu. Bunların sonucunda farklı biçimlerde de olsa sürekli aynı cevap alınıyordu: Yönetici olmak için gerekli olan en önemli özellik, ilerleme 'arzusudur.

John Wannamaker'm tavsiyesini unutmayın:

"Bir insan, çalışma nedeni onun berşeyine egemen

olmadığı sürece pek bir şey yapıyor olmaz."

Arzu işe yarar bale getirildiğinde güç olur.

Arzu ettiğiniz yolda ilerleyememek, en çok yapmak

istediğinizi yapamamak sizi sıradanlığa sürükler.

Bir üniversite gazetesinde genç ve gelecek vaat eden bir yazarla yapılan röportajı anımsıyorum. Bu kişi yetenekli birisiydi. Gazetecilikte gelecek vaat ediyordu. Mezuniyetinden kısa süre önce ona sordum; "Ee, Dan, ne iş yapacaksın? Gazetecilik konusunda bir şeyler mi?" Dan bana bakıp şöyle dedi: "Tabii ki hayır. Yazmayı seviyorum ve okul gazetesinde çalışmaktan büyük zevk aldım. Ama ortalıkta bir sürü gazeteci var. Açlıktan ölmek istemiyorum."

Beş yıldır Dan'ı ne gördüm ne de kendisinden haber aldım. Sonra bir gece onu New Orleans'ta görme şansım oldu. Dan bir elektronik firmasında personel müdür yardımcısı olarak çalışıyordu. Yaptığı işten tatmin olmadığını söylemekte gecikmedi. "Doğrusu iyi bir maaşım var. Şirket harika ve makul ölçüde bir sosyal güvenceye sahibim. Ancak içimden bu işi yapmak gelmiyor. Keşke mezun olduktan sonra bir yayınevi veya gazeteye girseydim."

Dan'ın davranışından işine ilgi duymadığı ve sıkıldığı ortaya çıkmıştı. Birçok şeyi eleştiriyordu. O işi bırakıp gazeteciliğe geçmediği sürece iş hayatında çok büyük başarılar elde edemeyecek. Başarı gerçekten kalben ve ruhen efor sarf etmenizi gerektirir. Bu da ancak arzu duyduğunuz bir işi yaparken gerçekleşir.

Dan arzularının sesini dinleseydi iletişim konusunda üst seviyelere ulaşabilirdi. Uzun vadede şimdiki işinden çok daha fazla para kazanıp çok daha büyük kişisel başarılara imzasını atabilirdi.

Sevmediğiniz bir iş yerine sevdiğiniz

bir iş yapmaya başlamanız, on yıllık

bir arabaya 500 beygirlik motor takmaya benzer.

Hepimizin arzulan vardır. Hepimiz gerçekten yapmak istediğimiz şeylerin hayalini kurarız. Ancak çok azımız arzularını gerçekleştirir. Çoğumuz onları öldürür. İntihar etmek için en çok beş silah kullanılır.

1. Kendini küçük görmek. Pek çok insanı duymuşuzdur:

"Doktor olmak istiyorum (veya yönetici, aktör, kendi işimin sahibi) ama yapamam ki", "bende akıl yok", "deneseydim de başarılı olamazdım", "eğitimim, tecrübem yok." Birçok genç insan eski, olumsuz, kendini küçük görme silahıyla arzularını öldürmektedir.

2. Sosyal güvence. "Bulunduğum yerde sosyal güvencem var" diyen kişi düşlerini öldürmek için güvence silahını kullanmış olur.

3- Rekabet. "Bu alan zaten çok kalabalık", "Bu alandaki insanlar birbirinin üstünde duruyor" gerekçeleri, arzuyu hızla öldüren yorumlardır.

4. Anne-baba baskısı. Birçok genç insanın kariyer seçimleri konusunda şunu söylediklerini duydum: "Ben başka bir dalda okumak istiyordum ama ailem bu dalda okumamı istedi. Bunu seçmek zorundaydım." İnanıyorum ki pek çok anababa çocuklarının ne olması gerektiği konusunda onlara zorla baskı yapmaz. Her akıllı anababanm arzusu çocuklarının başarılı bir şekilde yaşadıklarını görmektir. Eğer çocuk sabırla ne okumak istediğini anababasına açıklar, onlar da dinlerse herhangi bir sürtüşme olmaz. Anababanm da çocuğun da kariyer konusundaki amaçları aynıdır: Başarı.

5. Ailevi sorumluluklar. "Benim için böyle bir değişikliği beş yıl önce yapmış olmak daha akıllıca olurdu. Çünkü şimdi bir ailem var. Bu değişikliği yapamam," gibisinden bir yaklaşım arzuyu öldüren katil silahlardandır.

Bu öldürücü silahlardan kurtulun. Unutmayın, tümüyle güçlü olmak, ilerlemek için yapılması gereken tek şey, ne istiyorsanız onu yapmaktır. Arzuyu bırakmayın. Böylece enerji, coşku, zihinsel güç elde eder ve daha sağlıklı olursunuz. Arzunun kontrolü ele almasına izin vermek için hiçbir zaman geç kalmış sayılmazsınız.

Başarılı insanların büyük çoğunluğu haftada kırk saatten f azla çalışır. Onların fazla

işten dolayı yakındıklarını duyamazsınız.

Başarılı insanların gözleri hedeflerine odaklanmıştır

ve bu da onlara enerji sağlar.

Önemli olan nokta şudur: Arzu duyduğunuz bir hedef belirleyip, o hedefe ulaşmak için çalışmaya karar verdiğinizde sahip olduğunuz enerji kat kat artar. Birçok insan önlerine milyonlarca yeni hedef koyup sahip oldukları herşeyi

o hedefe ulaşmada kullandıklarında yeni enerji kaynakları bulmaya başlar. Hedefler sıkıntıyı ortadan kaldırır. Hedefler pek çok kronikleşmiş hastalığa da iyi gelir.

Hedeflerin gücü konusunda biraz daha derine inelim. Çevrenizi arzularınızla kapladığınızda, bir hedefin sizi mest etmesine izin verdiğinizde, o hedefinize ulaşmak için gereken fiziksel güç, enerji ve coşkuyu elde edersiniz. Ancak aynı o-randa değerli bir şeyi daha elde edersiniz. Doğrudan hedefinize ulaşmada yoldan şaşmamanızı sağlayacak "otomatik cihazlara" sahip olursunuz.

Hiçbir şekilde terk edilmeyen bir hedefe sahip olmanın en ilgi çekici yanı, bunun kişiyi, hedefe ulaştırmak için sürekli ayakta tutmasıdır. Bu boş bir laf değildir. Olan şudur: Hedefinizle kuşatıldığınızda hedefin kendisi bilinçaltınıza yerleşir. Bilinçaltınız daima dengededir. Öte yandan, bilinçaltınızın düşündüğü şeyleri ayarlamadığı sürece bilinciniz dengede değildir. Bilinçaltından destek gelmediği sürece kişi şüpheci, kararsız ve çekingendir. Oysa hedef bilinçaltınıza yerleştiğinde siz otomatik olarak doğru reaksiyonu göstermeye başlarsınız. Bilinciniz doğru ve net düşünmeye her zaman açıktır.

Bunu iki hayali kişiyle gösterelim. Bu kişilere Tom ve Jack diyelim. Bu kişiler bir şey hariç her konuda aynı özelliklere sahiptir. Tom'un kimsenin yerinden oynatamayacağı sağlam bir hedefi vardır. Jack'in ise yoktur. Tom ne olmak istediğini net olarak bilmektedir. On yıl sonra bir şirketin genel müdür yardımcısı olmayı kendisine hedef olarak seçmiştir.

Tom bu hedefle kuşatılmış olduğundan hedefi bilinçal-tından, "Onu yap", "Bunu yapma, Bu ulaşmak istediğin yere gitmende sana bir yarar sağlamaz," gibi sinyalleri gönderir. Hedef sürekli şöyle konuşur: "Ben gerçekleştirmek istediğin görüntüyüm. Beni gerçek yapman için izlemen gereken yol bu."

Tom'un hedefi onu genel olarak yönlendirmez. Her türlü faaliyetinde özel ve net yollar gösterir. Tom elbise almaya gittiğinde hedefi ona en akıllıca seçimin hangisi olduğunu gösterir. Hedefi Tom'a iş hayatında bir sonraki noktaya

ulaşmak için hangi adımları atacağını, bir iş toplantısındayken ne söyleyeceğini, pürüzler çıktığında ne yapması gerektiğini, ne okuyacağını, nerede duracağını göstererek yardımcı olur. Torn hedefe giden yolda sapmalar gösterirse bilinçaltına yerleşmiş otomatik cihazlar alarma geçer ve kendisini düzeltmesi için yapması gerekenleri söyler. Tom'un hedefi, iş hayatında onu etkileyen güçlere karşı aşırı duyarlı olmasını sağlar.

Öte yandan, hedefi olmayan Jack kendisine yardımcı olacak otomatik cihazlardan da yoksundur. Kafası çok çabuk karışır. Hareketlerinde hiçbir kişisel hedef yoktur. Jack oradan oraya sürüklenir, ne yapması gerektiği konusunda tahminlerde bulunur. Tutarlı hedefinin olmaması nedeniyle sıradanlığın çukurlu yollarında bocalayıp durur.

Yukarıdaki bölümü tekrar okumanızı öneririm. Hemen şimdi. Bu kavramın

zihninizde iyice yer etmesini istiyorum. Sonra çevrenize bakın. En başarılı insanları inceleyin. İstisnasız hepsinin hedeflerine nasıl odaklanmış olduklarını göreceksiniz. Oldukça başarılı bir kişinin yaşamının bir hedef çevresinde nasıl bütünleşmiş olduğunu gözleyeceksiniz. O hedefle kuşatın çevrenizi. Gerçekten kuşatın. Bırakın sizin sahibiniz olsun ve o hedefe ulaşmak için gerek duyduğunuz otomatik cihazları size versin.

Kimi zaman cumartesi sabahları- hepimiz ne yapacağımız konusunda bir plan olmadan uyanırız. Bu tür günlerde neredeyse hiçbir şey yapmayız. Amaçsız olarak gün boyunca öylece ortalıkta dolanır ve günün bittiğine çok şaşırırız. Ancak güne bir planla başlarsak birçok şey yaparız.

Bu yaygın tecrübe önemli bir ders vermektedir
aslında: Bir şeyi yerine getirmek için plan yapmalıyız.

ikinci Dünya Savaşı'ndan önce bilim adamları atomda saklı olan enerjinin potansiyelini görmüşlerdi. Ancak atomu ayırıp o müthiş enerjiyi ortaya çıkarmak konusunda çok az şey biliniyordu. Amerika savaşa girdiğinde uzak görüşlü bilim adamları atom bombasının potansiyelini gördü. Acil bir program

düzenlendi. Tek bir amaca ulaşmak için. Atom bombası yapmak. Sonuç tarihte yazılı. Birkaç yıl içinde, bu yoğun çalışma karşılığını ödedi. Bombalar atıldı ve savaş bitti. Ancak bu hedefe ulaşmak için o acil program olmasaydı atomu ayırmak belki yıllarca ertelenecekti.

Bir şey için önce hedef belirleyin.

Üretimden sorumlu yöneticilerimiz belli tarihlere sadık kalma konusunda çalışmalar yapmasalardı, o muhteşem üretim sistemimiz bataklığa gömülürdü. Satış yöneticileri, bir satış temsilcisine özenle belirlenmiş kota verildiğinde daha çok satış yapıldığını bilirler. Profesörler belli bir tarih verilirse öğrencilerin dönem ödevlerini zamanında hazırladığını bilirler.

O halde başarıya doğru gitmek istiyorsanız
hedefler belirleyin -işin yapılacağı son tarih,

kendinizin belirlediği kotalar, vb.
Neyi yapmayı planlarsanız onu yapabilirsiniz.

Tulane Üniversitesi Tıp Fakültesi'nden insan ömrü konusunda uzman bir kişi olan Dr. George E. Burch'e göre, bir insanın ne kadar yaşayacağı birçok şeye bağlıdır: Ağırlık, kalıtım, beslenme, ruhi tansiyon, kişisel alışkanlıklar. Ama Dr. Burch şöyle demektedir: "Sona ulaşmanın en hızlı yolu emekli olup hiçbir şey yapmamaktır. Her insan yaşamını sürdürmek için hayata olan ilgisini sürdürmelidir."

Hepimizin seçme şansı var. Emeklilik bir başlangıç da o-labilir, son da. "Ye-iç-yat-kalk-başka-bir-şey-yapma" tutumu emeklinin kendini hızla zehirleme biçimidir. Emekliliği amaçlı yaşamanın sonu olarak gören kişilerin çoğu kısa sürede e-mekliliğin aslında yaşamın sonu olduğunu görür. Yaşamak için bir neden, bir hedef yoksa, insanlar hızla kendilerini tüketir.

Diğer uçtaki, emekli olmanın mantıklı biçimi ise, "Şimdi dört elle işe sarılıyor ve hızla başlıyorum" metodudur. En iyi

arkadaşlarımdan birisi olan Lew Gordon emekli olurken bu yolu seçmişti. Birkaç yıl önce Atlanta'nın en büyük bankasından genel müdür yardımcısı olarak emekliye ayrılmasj onun için tam bir "Herşeyin Başladığı Gün" oldu. Kendi danışmanlık firmasını kurdu.

Şimdi altmışlı yaşlarında, birçok müşterisi var ve ülkenin en çok aranan konuşmacılarından bir tanesi. Onun çok özel bir projesi vardır. Pi Sigma Epsilon adlı genç fakat hızla gelişen profesyonel pazarlamacılar ve satış müdürleri derneğinin büyümesine yardımcı olmak. Lew her görüşümde daha genç görünüyor. Ruhu otuz yaşında bir genç. Kendisini bir kenara atmak istemeyen bu adam gibi yaşamdan daha fazlasını almak isteyen çok az insan tanıdım. Lew Gordon gibileri yaşlı oldukları için kendilerine üzülen sıkıcı, huysuz kişiler değildir.

Hiçbir şey yapmasa da hedefler, kesin hedefler, bir insanı canlı tutmaya yeter. Okuldan bir arkadaşımın annesi olan Bayan D., oğlu iki yaşındayken kanser olmuştu. İşi daha'kötü-leştirircesine teşhis konmadan üç ay önce eşi ölmüştü. Doktorları çok az ümit olduğunu söylediler. Ancak Bayan D. vazgeçmedi. Eşinin ona bıraktığı küçük dükkânı işleterek oğlunu büyütüp üniversite diplomasını alırken onu görmeye kararlıydı. Birkaç ameliyat geçirdi. Her seferinde de doktorlar "Ancak birkaç ay daha," dediler. Kanser hiçbir zaman geçmedi. Ancak bu "birkaç ay"lar tam yirmi yıla uzadı. Oğlunun mezuniyetini gördü. Altı hafta sonra da öldü.

Bir hedef, bir arzuyla yanıp tutuşmak, ölümü
yirmi yıl uzaklaştırabilecek kadar güçlüdür.

Daha uzun yaşamak için hedefler belirleyin. Dünyada hiçbir ila'ç -doktorunuz da bunu aynen kabul edecektir- bir şey yapmaya arzu duymanın uzattığı kadar hayatı uzatamaz.

En büyük başarılara ulaşmaya kararlı kişi ilerleme basamaklarının birer birer çıkıldığını öğrenir. Bir ev her seferinde bir tuğla koyarak inşa edilir. Futbolda şampiyonluk her seferinde

bir maç yapılarak kazanılır. Büyük mağazalar her seferinde yeni bir müşteri sayesinde büyür. Her büyük başarı bir dizi küçük başarıdan meydana

gelmektedir.

Oldukça ünlü bir yazar olan Eric Sevareid, Readers Digest (Nisan 1957) dergisinde aldığı en iyi tavsiyenin "bir sonraki kilometre" ilkesi olduğunu yazmıştır. İşte yazısından bir kısım:

"İkinci Dünya Savaşı'nda birçok kişiyle birlikte hasarlı bir ordu kargo uçağından Burma-Hindistan sınırındaki dağlık ve ormanlık araziye paraşütle iniş yapmıştık. Ancak birkaç hafta sonra silahlı arazi birlikleri bize ulaştı ve Hindistan'ın içine doğru acı dolu ve zahmetli yürüyüşümüze başladık. Dağlarda ağustos sıcağı ve muson yağmurları altında 225 kilometrelik bir yürüyüştü bu.

"Yürüyüşün ilk saati içinde botlarımın içindeki çiviler canımı acıtmaya başladı. Akşam olduğunda iki ayağım da su toplamıştı. 225 kilometre topallayarak yürüyebilecek miydim? Benden daha kötülerinin de olduğu grup bu yürüyüşü biti-rebilecek miydi? Yapamayacağımız konusunda kendimizi ikna etmiştik. Ancak şu karşıdaki tepeye dek topallayabilirdik, gece olana dek o dost köye dek topallayabilirdik. Aslında yapmamız gereken tek şey...

"İşimi değiştirip çeyrek milyon kelimelik bir kitap yazmaya başladığımda projenin tamamı üzerinde düşünebilecek gücü kendimde bulamıyordum. Mesleğimle ilgili en derin gurur kaynağından neredeyse vazgeçiyordum. Sadece bir sonraki paragrafı düşünmeyi denedim. Bir sonraki sayfayı ya da bölümü değil. Böylece altı ay boyunca bir sonraki paragrafı düşünmekten başka bir şey yapmadım ve kitap 'kendisini yazdı'."

"Yıllar önce radyoda yayınlanması için günlük kısa yazılar yazıyordum. Şimdi toplam 2.000 parçayı geçti. O zaman benimle 2.000 parça yazmam konusunda kontrat imzalamak isteselerdi, tabii ki hacmin büyüklüğünden dolayı kabul etmezdim. Ancak benden sadece bir tane yazmam istendi. Sonra bir tane daha. İşte yazdıklarımın sayısı."

Bir sonraki kilometre ilkesi Eric Sevareid'in işine yaradığı gibi sizin işinize de yarar.

Adım adım metodu bir hedefe ulaşmanın en mantıklı yoludur. Sigarayı bırakmakla ilgili duyduğum ve herkesten çok arkadaşlarımın işine yarayan formül, benim 'saat-saat' diye adlandırdığım metoddur. O mutlak hedefe -alışkanlıktan kurtulmak- ulaşmak için bir saat boyunca sigara içmemeye karar verilir. Saat bittiğinde bu karar bir sonraki saat için de uzatılır. Daha sonra içme arzusu azaldıkça bu periyod iki saate, sonra bir güne uzatılır. Sonunda hedefe ulaşılır. Bu alışkanlıktan bir kerede kurtulmak isteyen kişi psikolojik acıya dayanamadığı için başarılı olamaz. Bir saat kolaydır; sonsuz ise zor.

Her türlü hedefe ulaşmak adım adım metodunu gerektirir. Yeni bir yönetici için her görev ne kadar önemsiz görünse de bir adım daha ileri gitme fırsatı olarak algılanmalıdır. Bir satış temsilcisi yaptığı her satış ile yöfıetici olmaya doğru ilerler. Bir bakan için her konuşma, bir profesör için her ders, bir bilim adamı için her deney, bir yönetici için her toplantı daha büyük hedeflere ulaşmada bir fırsat teşkil eder.

Bazen kişi başarıya bir anda ulaşmış gibi görünür. Böyle görünen bir kişinin daha önceki faaliyetlerini incelediğinizde o başarıya ulaşmak için

yapılmış birçok ön çalışma olduğunu görürsünüz. Ünü kazandıkları hızda kaybeden "başarılı" kişiler de iyi bir yapı inşa edememiş sahtekârlardır.

Nasıl güzel bir bina tek başına önemsiz görünen

tuğlalardan oluşmuşsa, başarılı bir bayat da

benzer biçimde inşa edilir.

Şunu yapın: Sonuçta ulaşmak istediğiniz hedefe varmak için ne kadar önemsiz görünse de doğru yöndeki ilk işi yapın. Şu soruyu zihninize yerleştirin ve yaptığınız herşeyi değerlendirirken onu kullanın: "Bu iş gitmek istediğim yere ulaşmama yardım e-decek mi?" Cevap "Hayır"sa geri, adım atın, "Evef'se ilerleyin.

Oldukça açık. Başarıya ulaşmak için kocaman ve tek bir adım atmayız. Oraya her seferinde küçük bir adım atarak u-laşınz. En muhteşem plan başarıya ulaşmak için aylık kotalar koymaktır.

Kendinizi inceleyin. Daha verimli olmak için yapmanız gerekenlere karar verin. Aşağıdaki formu size yardımcı olması için kullanın. Her ana başlık altına gelecek 30 gün içinde yapacağınız şeyleri not edin. Daha sonra 30 gün bittiğinde ilerlemenizi kontrol edin ve yeni bir 30 günlük plan yapın. Büyük şeyler için daima küçük şeyler üzerinde çalışın.

30 Günlük Gelişme Planı

Bugün ile.....arasında yapacaklarım

A. Şu alışkanlıklardan vazgeç (öneriler)

1. İşleri ertelemek

2. Olumsuz lisanla konuşmak

3- Günde bir saatten fazla TV izlemek
4. Dedikodu

B. Şu alışkanlıkları edin (öneriler)

1. Sabahları görünümün için ayırmak

2. Ertesi gün yapılacakları bu akşamdan planlamak
3- Her fırsatta insanları takdir etmek

C. Yöneticinin karşısında değerini şu yollarla arttır (öneriler)

1. Seninle çalışan kişileri daha iyi geliştir

2. Şirketin hakkında daha çok şey öğren; ne yapar,
kimlere hizmet verir?

3- Şirketinin daha verimli çalışmasını sağlamak için üç

öneride bulun

D. Evinde değerini şu yollarla arttır (öneriler)

1. Şimdiye dek dikkat etmediğin, eşinin yaptığı küçük şeyler için onu öv

2. Haftada bir kez ailenle özel bir şey yap
3- Günde bir saatini kesintisiz ailene ayır

E. Zihnini şu yollarla geliştir (öneriler)

1. Haftada bir iki saatini kendi alanındaki profesyonel dergileri okumaya ayır

2. Kendini geliştirici bir kitap oku

3. Dört yeni arkadaş edin

4. Günde yarım saatini sessiz bir ortamda, rahatsız edilmeden düşünmeye ayır.

Bir dahaki sefere daha dengeli, daha kendini yetiştirmiş, daha açık düşünebilen, etkili bir kişi olacaksınız. Kendinize onun doğuştan böyle olmadığını anımsatın. Birçok bilinçli çalışma, gün gün yatırım yapılarak gerçekleşir. Yeni ve olumlu alışkanlıklara sahip olup eski olumsuz alışkanlıklardan kurtulmak gün gün edinilen bir gelişmedir.

30 günlük ilk gelişim planınızı hemen şimdi oluşturun. Çoğu zaman hedef belirlemeyle ilgili konuşurken birisi hep şuna benzer şeyler söyler: "Bir amaca doğru çalışmanın ö-nemini anlıyorum ama çoğu zaman planımı bozucu şeyler oluyor."

Sizin dışınızdaki pek çok faktörün hedefinize ulaşmada sizi etkilediği doğrudur. Ailenizde ciddi bir hastalık veya ölüm olabilir, ulaşmak istediğimiz iş değerini yitirebilir veya kaza geçirebilirsiniz.

Şu noktayı aklınızdan biç çıkarmamalısınız:

Alternatif yollan kullanmayı bilin.
Yolda araba sürerken yol kapalı işaretiyle

karşılaştığınızda durup beklemezsiniz.

Eve dönmezsiniz. Yol kapalı demek, ulaşmak

istediğiniz bu yoldan gidemezsiniz demektir.

Sizi ulaşmak istediğiniz yere götürecek

başka yollar bulmalısınız.

Askeri liderlerin ne yaptığına bakın. Bir hedefe ulaşmak için temel bir

planın yanı sıra alternatif planlar da yaparlar. Eğer A planının yapılmasını engelleyen ve önceden görülmemiş bir şey çıkarsa, hemen B planına geçerler. Uçağınızın

planlanan havaalanına inemeyeceği durumu söz konusu olsa bile heyecana kapılmazsınız, çünkü biliyorsunuz ki alternatif bir havaalanı ve yeterli yakıt vardır.

Oldukça büyük başarılar elde etmiş bir kişinin alternatif yollar kullanmamış olduğu çok az rastlanır bir durumdur. Çoğu kullanmıştır. Plan değiştirdiğinizde hedeflerinizi değiştirmek zorunda değilsiniz. Sadece farklı bir yol kullanırsınız.

Birçok insanın şuna benzer şeyler söylediğini duymuşu-nuzdur: "Keşke şu tarihte şu hisse senedinden alsaydım. Şimdi çuval dolusu pararn olurdu."

Doğal olarak insanlar hisse senedi, tahvil, gayri menkul veya benzeri yollarla yatırını yapar. Ama en büyük ve kârlı yatırım kendine yatırımdır. Yani, zihinsel gücünüzü arttıracak şeyler satın almak.

ilerlemek isteyen şirketlerin beş yıl sonra ne kadar güçlü olacakları gelecek beş yılda ne yapacaklarına değil, bu yıl neye yatırım yapacaklarına bağlıdır. Kâr sadece tek bir kaynaktan gelir; yatırım.

Hepimizin alması gereken bir ders vardır.

Kâr elde etmek, gelecek yıllarda ortalamanın üstünde

ödül almak için kendimize yatırım yapmalıyız.

Hedeflerimize ulaşmak için yatırım yapmalıyız.

İşte oldukça parlak ve gelecekte size büyük kârlar getirecek iki yatırım:

1. Eğitime yatırım yapın. Kendinize yapabileceğiniz en iyi yatırım eğitimdir. Ama önce eğitimin gerçekten ne olduğunu anlayalım. Bazı insanlar eğitimi okulda geçirilen yıl sayısı veya kazanılan' diplomalara göre ölçer. Ancak bu tür bir yaklaşım, kişiyi başarılı bir insan yapmak için yeterli değildir. General Electric'in genel müdürü Ralph J. Cordiner üst düzey yöneticilerinin eğitime olan yaklaşımlarını şu şekilde ifade etmiştir: "En başarılı yöneticilerimizden iki tanesi, Bay Wilson ve Bay Coffin'in üniversite tahsili yok. Bazı arkadaşlarımızın

doktora eğitimleri olduğu halde 42 kişiden 12'sinin üniversite eğitimi bulunmamakta. Biz rekabetle ilgileniyoruz, diplomayla değil."

Başkalarına göre eğitim kişinin aklında tuttuğu bilgi miktarıdır. Ancak

"bildik-şeyleri-içine-al" metodu da sizi ulaşmak istediğiniz yere götürmez. Beyninizde bilgi saklamak yerine giderek daha çok kitap, dosya ve makineleri kullanıyoruz. Sadece bir makinenin yapabildiği şeyleri yapabiliyorsak, ger- , çekten bakıma ihtiyacımız var demektir.

Gerçek eğitim, yatırım yapmaya değer olan
eğitim zihninizi geliştirecek türden olmalıdır.

Bir kişinin ne kadar iyi eğitim aldığı

zihninin ne denli gelişmiş olduğuyla ölçülür.

Kısacası, nasıl düşündüğüyle ölçülür.

Düşünce yeteneğini geliştiren her şey eğitimdir. Eğitimi değişik yollarla alabilirsiniz. Ancak pek çok kişi için en verimli eğitim kaynağı üniversitedir. Eğitim onların işidir.

Uzun süredir üniversite eğitimiyle ilgilenmediyseniz, incelediğinizde oldukça şaşıracaksınız. Derslerin çeşitliliği sizi memnun edecek. Hatta işten sonra okula gidenleri gördüğünüzde daha da şaşıracaksınız. Sahtekârlar değil, halihazırda yüksek sorumluluklar taşıyan ve gelecek vaat eden kişilerdir bunlar. Yakın bir zamanda ders verdiğim 25 kişilik bir akşam okulunda 12 dükkânhk bir zincirin sahibi olan kişi, ulusal gıda zincirinin iki büyük alıcısı, dört mühendis, bir havacı albay ve buna benzer birçok kişi vardı. '

Bugünlerde pek çok kişi akşam okullarına giderek diploma sahibi oluyor. Ancak sonuçta bir kâğıt parçası olan diploma onların temel motivasyon kaynağı değil. Onlar zihinlerini geliştirmek için okula gidiyor. Daha iyi bir geleceğe yatırım yapmanın en emin yolu olduğu için.

Bu konuda sakın hataya düşmeyin. Eğitim gerçekten hesaplıdır. 75-150 dolarlık bir yatırımla yıl boyunca haftada bir gece

üniversiteye gidebilirsiniz. Maliyetin brüt gelirinizin kaçta kaçı olduğunu hesap edin ve kendinize şunu sorun: "Geleceğim bu denli küçük bir yatırıma değmez mi?"

Neden hemen şimdi bir yatırım kararı almıyorsunuz? Şöyle adlandırın: Okul: Hayat boyunca haftada bir gece. Bu sizi gelişmeye açık, genç ve uyanık tutacaktır. İlgi duyduğunuz alandaki son gelişmeler hakkında bilgili olmanızı sağlayacaktır. Çevrenizi sürekli hareket halindeki insanlarla kuşata-caktır.

2, Fikir ateşleyicilere yatırım yapın. Eğitim zihninize biçim vermede size yardımcı olur. Onu genişletip yeni durumlar karşısında onu eğitecek ve problem çözmeyi sağlayacak biçimde. Fikir ateşleyicileri de benzer bir amaca hizmet eder. Zihninizi besler. Size üzerinde düşünebileceğiniz yapıcı malzeme verir.

Fikir ateşleyicilerinin en iyi kaynakları nerededir? Birçok kaynak var. İyi kalitede ve düzenli malzeme akışı istiyorsanız şunu yapmaya ne dersiniz? Her ay zihninizde kıvılcım yaratacak bir kitap ve iki düşünce dergisi satın alın. Küçük bir meblağ ve kısa zamanda en iyi düşünürlerin fikirlerini paylaşır hale gelirsiniz.

Bir öğle yemeğinde şu söze kulak misafiri olmuştum: "Ama bu yılda 20 dolar eder. Wall StreetJournal't almaya mali gücüm yetmez." Yanındaki kişi belli ki daha çok başarıyı düşünen birisiydi. Ona şöyle cevap verdi: "Doğrusu benim de almamaya gücüm yetmez."

Tekrarlamak gerekirse, ipucunu
başarılı insanlardan alın.
Kendinize yatırım yapın.

Harekete Geçelim

1. Nereye gideceğiniz konusunda net bir fikir sahibi olun. On yıl sonraki kendinizin nasıl olacağı konusunda bir görüntü yaratın.

2. Yılhk bir plan yapın ve bunu yazın. Yaşamınız şansa bırakılmayacak kadar önemlidir, işinizde, evinizde, çevrenizde neler başarmak istiyorsanız kâğıda dökün.

3. Çevrenizi arzularınızla kuşatın. Daha çok enerjiye sahip olmak için hedefler belirleyin, işleri yapmak için hedefler belirleyin. Hedefler belirlediğinizde hayattan gerçek bir zevk almaya başlayacaksınız.

4. önemli hedefiniz sizin otomatik pilotunuz olsun. Hedefinizin sizi içine çekmesine izin verdiğinizde, ona ulaşmak için hep doğru karar veriyor olduğunuzu göreceksiniz.

5. Hedefinize her seferinde bir adım atarak ulaşın. Yaptığınız her işi ne kadar küçük görünse de hedefinize doğru giden bir adım olarak düşünün.

6. Günlük plan yapın. Günlük hedefler karşılığını öder.

7. Alternatif yollar kullanın. Alternatif yol farklı bir yol izlemektir. Hiçbir zaman hedeften feragat etmek anlamına gelmez.

8. Kendinize yatınm yapın. Zihinsel gücünüzü ve veriminizi arttıracak şeyler satın alın. Eğitime yatınm yapın. Fikir ateşleyicilerine yatırım yapın.

BİR LİDER GİBİ DÜŞÜNME

Daha üst başarı seviyelerine arkanızdan itilerek çıkamazsınız. Daha ziyade, yanınızda ve altınızda çalışanlar tarafından oraya kaldırılırsınız.

Üst düzey başarılana ulaşmak diğer insanlarla işbirliğine ve onların desteğine bağlıdır. Bu işbir^ği ve desteği almak da liderliğe bağlıdır. Başarı kazanmak ve diğer insanlara liderlik yapmak (yani, liderlik yapılmasaydı yapamayacakları şeyleri yapmalarını sağlamak) elele ilerler.

Daha önceki bölümlerde açıklanan başarı ilkeleri liderlik kapasitenizi geliştirmede size yardımcı olacak aletlerdir. Bu noktada dört özel liderlik ilkesi üzerinde duracağız. Bu ilkeler yönetici koltuğunda, iş dünyasında, kulüpte, evde, insan bulunan her yerde başkalarının bizimle uyum içinde çalışmasını sağlar.

Bu dört liderlik ilkesi şunlardır:

1. Etkilemek istediğiniz insanların
anlayacağı dili konuşun

2. Düşünün; Bunu ele almanın insani yolu nedir?

3. ilerlemeyi düşünün, ilerlemeye inanın,
ilerlemek üzere atılın.

4. Kendi kendinize akıl danışmak için zaman ayınn

Bu dört ilkede deneyim sahibi olmak sonuç üretir. Bunları günlük hayatta uygulamak liderlik adlı altın kaplı kelime* nin efsanesini gün ışığına çıkarır. Nasıl olduğunu görelim.

l Numaralı Liderlik ilkesi. Etkilemek istediğiniz insanların Anlayacağı Dili Konuşun

İnsanlarla (arkadaş, müşteri, işçi) anlayacakları dili konuşmak, onlara yaptırmak istediğiniz şeyleri yapmalarını sağlamanın büyülü bir yoludur. Şu iki örneği inceleyin ve nedenini görün.

Ted B. büyük bir reklam ajansında metin yazarı ve direktör olarak çalışıyordu. Ajans yeni bir müşteri almıştı, çocuk ayakkabıları üreten bir firma ve Ted'e bununla ilgili TV reklamları hazırlama sorumluluğu Verildi. Kampanya başlatıldıktan bir ay kadar sonra reklamların satışı ya hiç arttırmadığı ya da çok az arttırdığı görüldü. Dikkat tamamen TV reklamlarına döndü, çünkü pek çok şehirde sadece TV reklamları kullanılmıştı. Televizyon izleyicileri arasında yapılan bir araştırmada insanların sadece yüzde 4'ünün reklamı beğendiği ortaya çıktı: "En iyi reklamlardan birisi," demişti bu yüzde 4'e giren kişiler. • '

Kalan yüzde 96 reklamı ya sıradan bulmuş ya da biraz "kokuyor" demişti. Gelen yorumlar şuna benzer şeylerdi: "Saçma bir şey. Ritm sanki sabahın

üçünde müzik yapan New Orleans gruplarına benziyor", "Çocuklarım reklamların çoğunu izler ama sıra şu ayakkabı reklamına geldiğinde ya banyoya giderler ya da buzdolabına", "Sanırım fazlaca kendini beğenmiş bir reklam", "Biri fazla zeki görünmek istiyor gibi geldi bana."

Tüm yorumlar toplanıp incelendiğinde ortaya ilginç bir şey çıktı. Reklamı seven yüzde 4'ü oluşturan kişiler gelir düzeyi, eğitimi, ilgi alanları, vb. konularında Tedle büyük benzerlikler gösteriyordu. Kalan yüzde 96 tamamiyle farklı bir "sosyo-ekonomik" sınıfı meydana, getiriyordu.

20.000 dolara malolan Ted'in reklamları bir fiyaskoyla sonuçlanmış, çünkü Ted sadece kendi ilgi alanlarını düşünmüştü. Kendisinin ayakkabı alış modeli neyse onu düşünerek hazırlamıştı reklamları. İnsanların çoğunluğunun alış modelini dikkate alarak değil. Kendisini kişisel olarak memnun eden reklamlar yapmıştı. Ted diğer insanları dikkate alıp kendisine şu iki soruyu sorsaydı sonuç çok daha farklı olurdu: "Ben o anne-babaların yerinde olsaydım beni bu ayakkabıları almaya itecek reklam nasıl olurdu?", "Ben çocuk olsaydım hangi reklam anne ve babama bana bu ayakkabıdan alın dedirtirdi?"

Joan perakende işinde neden başarısız oldtû Joan 24 yaşında, zeki, iyi eğitim almış ve çekici bir bayandı. Okuldan mezun olur olmaz büyük bir mağazada giyime hazır malların alım bölümünde asistan olarak çalışmaya başladı. Çok iyi tavsiye mektuplarıyla işe başlamıştı: "Hırslı, coşkulu ve yeteneklidir" diye yazıyordu birinde. "Büyük başarılar elde edeceği kesin." Ama Joan büyük başarı elde edemedi. Sekiz ay sonra istifa edip başka bir perakende işine geçti. Onun çalıştığı yerdeki satın alma müdürünü tanıyordum ve bir gün ne olduğunu sordum.

"Joan iyi birisi ve oldukça güzel özellikleri var,-" dedi. "Ancak tek bir konuda eksik."

"Nedir?" diye sordum.

"Joan sadece kendi hoşlandığı mallan alıyordu. Müşterilerimizin sevdiği şeyleri değil. Kendisini bu mağazadan alış veriş yapanların yerine koymadan kendi zevkine göre tarz, renk, malzeme ve fiyatları seçiyordu. Belli çizgideki şeylerin bizim için uygun olmadığını söylediğimde 'Bunu sevecekler. Ben sevdim. Oldukça iyi satacak,' derdi."

"Joan hali vakti yerinde bir ailenin çocuğuydu. Kaliteye önem verirdi. Fiyatlar onun için önemli değildi. Joan orta ve

düşük gelirli kişilerin gözüyle giyinmenin nasıl olacağını gö-remedi. O nedenle aldığı mallar uygun değildi."

Önemli nokta şu: Diğer insanların yapmalarını istediğimiz şeyleri yapmalarını sağlamak için onların gözüyle görebilmemiz gerekir. Karşımızdakinin diliyle konuştuğumuzda onları etkilemenin büyüsü etkili

biçimde görünür. Başarılı bir pazarlamacı arkadaşım tanıtımda bulunmadan önce uzunca bir süresini kişilerin nasıl tepki göstereceklerini tahmin etmeye harcadığını söylemişti. Çoğunluğun dilini konuşmak daha ilginç ve etkili bir konuşma hazırlamasına yardımcı olur. Yönetici işçilerinin dilini konuşursa daha çok ve iyi verim alırl

Genç bir kredi yöneticisi şu tekniğin işine ne kadar çok yaradığını anlatmıştı.

"Burada işe başladığımda (orta büyüklükte bir giyim mağazası) krediler bölüm yöneticisinin yardımcısıydım ve görevim kredi toplama işlerini takip etmekti. Kullanılan mektuplar beni gerçekten hayal kırıklığına uğrattı. Sert, tahrik edici ve tehditkârdı. Okuduğumda şöyle düşünmüştüm: 'Doğrusu birisi bana böyle mektuplar gönderse borcumu ödeyeceğim varsa bile ödemem.' Böylece çalışmaya başladım ve ödemesini geciktirdiğim bir yerden ne tür bir mektup alırsam parayı öderdim diye düşünerek o tip mektuplar hazırladım, işe yaradı. Kendimi Ödemelerini geciktirmiş müşterilerin yerine koyarak rekor seviyede bir toplama ulaştık.

Birçok politik aday kendisini oy kulanacak kişilerin yerine koyup onlar gibi düşünmediği için seçimleri kaybeder. Resmi göreve aday birisi (kî en az rakibi kadar güçlü özeliklere sahipti) tek bir sebepten dolayı seçimi büyük farkla kaybetmişti. Kullandığı dili seçmenlerin çok az bir yüzdesi anlayabilmişti. Öte yandan, rakibi seçmenlerin ilgi alanları açısından düşünmüştü. Çiftçilerle konuştuğunda onların dilini konuşuyordu. Fabrika işçileriyle konuşurken onların aşina oldukları kelimeleri kullanırdı. TV'de konuşurken kendisini Dr. Üniversite Profesörü olarak değil, Bay Tipik Seçmen olarak göstermesini bilmişti.

Şu soruyu aklınızdan çıkarmayın:
"Kar§ımdaki kişiyle yer değiştirgeydim

ne düşünürdüm?"
Bu daha başarılı hareket etmenizi sağlar.

Etkilemek istediğimiz insanların ilgilendikleri şeyleri düşünmek her durum için kullanılabilen en mükemmel düşünce ilkesidir^ Birkaç yıl önce küçük bir elektrik malzemeleri üreticisi hiç atmayan sigortalardan geliştirmişti. Üretici sigortalan 1.25 dolardan satmaya karar verip tanıtımın yapılması için bir reklam ajansıyla anlaştı. <

Bu kampanyanın sorumlusu olarak belirlenen kişi oldukça heveslenip tüm ülkeyi TV, radyo ve gazetelerle yoğun bir reklam kampanyasına boğmayı planladı. "İşte böyle" dedi. "Yılda 10 milyon satacağız." Danışmanları sigortaların fazla popüler ve romantik görünüşlü bir mal olmadığı konusunda onu uyarmaya çalıştı. İnsanlar sigorta alırken en ucuzu hangisiyse onu alırdı, o kadar. "Neden," dedi yönetici, "yüksek tirajlı dergiler kullanarak üst gelir düzeyindeki insanlara satmayalım?"

Oyunu kuralına göre oynamamışlardı ve altı hafta içinde "hayal kırıklığı yaratan sonuçlar" nedeniyle reklam kampanyası durduruldu. Sorun şuydu: Kampanya sorumlusu sigortalara yılda 75.000 dolar kazanan birisinin gözüyle bakmıştı. Onlara pazarın gözüyle bakmayı başaramadı; yani yılda

9,000-15.000 dolar kazanan kişilerin gözüyle. Kendini onların yerine koysaydı kampanyayı ne yöne kaydıracağını anlayabilir ve müşteriyi elinden kaçırmazdı.

Etkilemek istediğiniz insanların diliyle konuşma gücünü geliştirin. Aşağıdaki egzersizler bu konuda size yardımcı olacaktır.

Başkalarının Diliyle Konuşma Deneyimi Edinin

Durum Egzersizler

1. Birine iş konusunda
direktif verme
Konuya yeni olan birinin açısından bakarsam, kendimi yeterince açıklayabildim mi acaba?

Eğer tipik bir müşteri olsaydım, tepkim ne olurdu?

Eğer karşıdaki kişinin yerinde olsam bu ses tonu ve üslubu hakkında ne düşünürdüm?

Bu benim sevdiğim bir şey mi yoksa onun sevdiği bir şey mi? (çoğu zaman arada büyük fark vardır)

Bu şekilde bana emir verilseydi yerine getirir miydim?

Ben çocuk olsaydım -yaşını, deneyimini, duygularını dikkate alarak- bu eğitime tepkim ne olurdu?

Eğer benim gibi giyinseydi yöneticim hakkında ne düşünürdüm?

Dinleyicilerin geçmişi "c ilgi alanları düşünüldüğünde böyle bir cümle nasıl gider?

Müşterilerimin yerinde olsaydım ne tür yiyecek, müzik ve eğlenceden hoşlanırdım?

2. Reklam metni yazma

3. Telefon üslubu

4. Hediye

5. Emir verme biçimim

6. Çocuk eğitimi

7. Görünümüm

8. Bir konuşma hazırlama

9- Eğlence

Başkalarının anlayacağı dili konuşma
'ilkesini kendiniz için hayata geçirin.

1. Karşınızdaki insanın durumuna dikkat edin.
Kendinizi onun yerine koyun. Unutmayın,

ilgi alanları, gelir düzeyi, zekâsı,
geçmişi sizinkinden çok farklı olabilir.

2. Şimdi kendinize sorun: "Ben onun durumunda
olsaydım, buna nasıl tepki gösterirdim ?"

3. Eğer o insanın yerinde olsaydınız sizi
ne harekete geçirirdiyse onu yapın.

2 Numaralı Liderlik tikesi. Düşünün: Bunu Ele Almanın •insani Yolu Nedir?

insanlar liderlik karşısında farkı tutumlar sergiler. Kimisinin yaklaşımı diktatörce bir tutum izlemektir. Diktatör tüm kararları kendisi verir ve etkilenenlere danışmaz. Altında çalışan kişiler açısından bakmayı reddeder. Bunun nedeni belki de içinin derinliklerinde astlarının haklı olabileceği korkusudur. Haklı olurlarsa onlara bakacak yüzü kalmaz. Diktatör uzun süre dayanmaz, işçiler bir süre sadık görünebilir ama kısa sürede rahatsızlık baş gösterir. En iyi işçilerin bazıları istifa ederken, kalanlar da uranlığa karşı birleşir. Sonuçta organizasyonun işleyişi sekteye uğrar. Bu da diktatörü yöneticisi karşısında zor durumda bırakır.

ikinci liderlik yaklaşımı, soğuk, mekanik, "ben-kuralları-uygularım" yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı benimseyen kişi herşeyi kitabına göre ele alır. Her kural, politika veya planın olağan durumlar için yardım çantası niteliğinde olduğunu anlamaz. Bu sözde-liderler insanları makine gibi algılar. İnsanların en sevmedikleri şey makine yerine konulmaktır. Soğuk, kişisel olmayan verimlilik uzmanı, ideal lider değildir. Onun için, çalışan "makineler" ancak enerjilerinin bir kısmını işe verir.

Olağanüstü liderlik zirvelerine çıkan kişi

"insan olmak" dediğimiz
üçüncü yaklaşımı sergileyen kişidir.

Birkaç yıl önce büyük bir alüminyum üreticisinin mühendislik geliştirme yöneticisi John S. ile yakından çalışma imkânı buldum. John, "insan olmak" yaklaşımında uzmandı ve bunun kendisine kazandırdığı ödüllerden çok hoşnuttu. Herhangi bir küçük şeyde dahi yaklaşımı şöyle olurdu: "Sen bir

insansın. Sana saygı duyuyorum. Sana her türlü yardımı yapabilmek için buradayım."

başka bir şehirden yeni eleman alındığında o-
nini halletmeden rahat edemezdi. Sekreteri ve
'ışarak grubundaki herkes için doğum günü
•rdi. Otuz dakika süren bu tür partilerin mali-
da. Kişinin sadakati ve verimliliğini artırmak
...imdi. Elemanlarından birinin farklı bir dini
.i.^..x.a sahip olduğunu öğrendiğinde onu odasına çağırmış ve genel tatillere uymayan o kişinin dini bayramları için ayarla-ma yapabileceğini söylemişti. Bir elemanı veya onun ailesin-den biri hastalandığında John bunu mutlaka bilir ve geçmiş olsun dileklerini iletirdi. Elemanlarının iş dışı başarıları hak-kında onları takdir edecek zamanı da bulurdu.

John'un "insan olmak" felsefesinin en iyi örneği ise bir işten çıkarma olayında gözlendi. John'dan önceki yönetici tarafından işe alınmış kişilerden bir tanesi işine yeterince ilgi ve gayreti göstermiyordu. John konuyu muhteşem bir şekilde ele aldı. Klasik yöntemi izleyerek önce işçiyi odasına çağırıp kötü haberi vermek, sonra da ayrılması için 15 veya 30 gününün olduğunu söylemek yoluna gitmedi.

Bunun yerine iki sıradışı şey yaptı, ilk olarak kişiye ilgi ve azmini daha iyi gösterebileceği başka tür iş bulmasının kendi kişisel çıkarı için daha iyi olduğunu açıkladı. O kişi ile çalışarak oldukça ünlü ve yetenekli bir kariyer planlama da-nışmanıyla iletişim kurmasını sağladı. İkincisi görevi olmadığı halde şunu yaptı. Bu kişinin yeteneklerine uygun eleman

arayan birkaç şirketin yöneticisiyle iş görüşmesi yapmasını sağladı, "işten çıkarılışının" 18. gününde kişi daha iyi bir konumda iş bulmuştu kendisine.

Bu işten çıkarma yöntemi beni çok etkilemişti. Bu nedenle ona yaklaşımının arkasındaki düşüncesinin ne olduğunu sordum. Şu şekilde açıkladı: "Aklımdan hiç çıkarmadığım eski bir söz vardır. Kim ki bir kişinin gücü altındadır aynı zamanda onun koruması altındadır. Biz bu insana daha başlangıçta işe almamalıydık, çünkü bu işe uygun birisi değildi. Ancak aldığımıza göre hiç değilse yeni bir iş bulmasında ona yardımcı olmalıydık.

"Herkes" diye devam etti, "birini işe alabilir. Ancak liderlik sınavı işten çıkarmaktadır. Bu kişiye yeni iş bulmada yardımcı olmam, bölümdeki herkesin içinde bir iş güvenliği duygusu yaratacaktır. Bu örnekle onların şunu bilmelerini sağladım: Burada olduğum sürece kimse kapının önüne konmayacak."

Sakın hata yapmayın. John'un "insan olmak" biçimindeki liderliği karşılığını ödemiştir. John hakkında arkadan konuşma veya dedikodu yoktur. Tartışmasız bir sadakat ve desteğe sahiptir. Kendi elemanlarına maksimum iş güvencesi verdiğinden kendisi de maksimum iş güvencesi almıştır.

On beş yıl boyunca burada Bob W. diyeceğim bir kişiye çok yakındım. Bob şimdi altmışına merdiven dayadı. Zor bir hayat geçirdi. Rastgele bir eğitim ve parasızlık. Bob 1931'de işsiz kaldı. Ancak mücadeleci bir

kişiliğe sahiptir. Boş duracak birisi olmadığı için garajında döşemecilik yapmaya başladı. Dur durak bilmez enerjisi sayesinde işi büyüdü ve bugün 300 işçinin çalıştığı modern bir mobilya fabrikasına sahiptir.

Bob bugün milyoner. Para ve rnaddi şeyler tabii dikkate alınması gereken şeyler. Ancak Bob başka açılardan da zengin. Arkadaşlık, memnuniyet, tatmin konusunda da milyonerdir. Bob'un iyi özelliklerinin içinde en çok öne çıkanı ö-teki insanlara yardım etme arzusudur. Bob'un bunu yapış biçimi bir uzmanın formülü gibidir. Kendisi bunu şöyle açıklar: "Kendisi için ben zayıf karakterliyim diyen birisini bulacağınızı sanmıyorum. Benim bir işim var. Yolunda gitmeyen bir

şey olursa bunu düzeltirim.- Ancak önemli olan, onu düzeltme biçimimdir. Eğer işçiler bir şeyi yanlış veya hatalı yapıyorlarsa onları incitmemeye, kendilerini küçük görmemelerini sağlamaya çok dikkat ederim. Sadece şu dört basit adımı atarım.

Önce onlarla özel olarak konuşurum.

ikinci olarak, iyi yaptıkları şeyden dolayı onları takdir e-derim.

Üçüncü olarak, o an için bu işi daha iyi yapabileceğini ve kendisine yardımcı olacağımı belirtirim.

Son olarak da iyi oldukları konularla ilgi olarak onları tekrar takdir ederim.

."Bu dört adımlık formül işe yarar. Böyle yaptığımda insanlar bana teşekkür ederler çünkü bu tam da sevdikleri yöntemdir. Büromdan sadece iyi olduklarını değil, daha iyi olabileceklerini de düşünerek çıkarlar.

"Hayatım boyunca insanların üstüne oynuyorum" der Bob. "Onlara ne kadar iyi davranırsam o kadar iyi şeyler gelir başıma. Dürüst olmak gerekirse bunu planlamıyorum. Sadece bu yöntem işe yarıyor."

"Sana bir örnek vereyim. Beş veya altı yıl önceydi, bir gün üretim hattında çalışan işçilerden birisi işe sarhoş gelmişti. Kısa sürede fabrikada bir kargaşadır başladı. Bu adam eline 20 litrelik bir vernik kutusu almış, ortalığa saçıyordu. Diğer işçiler kutuyu elinden almayı başardı ve fabrika güvenliği onu dışarı çıkardı.

"Dışarı çıktım ve onu bir duvara yaslanmış uyuşuk halde otururken buldum. Onu kaldırdım, arabaya bindirdim ve evine götürdüm. Karısı onu bu halde görünce çılgına döndü. Onu herşeyin düzeleceği konusunda temin ettim. 'Evet ama anlamıyorsunuz,' dedi karısı. 'Bay W (yani ben) fabrikaya sarhoş gelinmesini bağışlamaz. Jim şu anda işini kaybetti demektir. Şimdi biz ne yapacağız?' Ona Jim'in işten atılmayacağını söyledim. Bunu nereden bildiğimi sordu. Çünkü dedim Bay W. benim.

"Kadın neredeyse bayılacaktı. Jim için işte elimden geldiğince yardım edeceğimi, kendisinin de aynı yardımı evde göstermesini söyledim ve ertesi gün onu fabrikada görmek istediğimi belirttim.

"Fabrikaya döndüğümde Jim'in çalıştığı bölüme gidip iş arkadaşlarıyla görüştüm. Onlara dedim ki: 'Bugün burada hoş olmayan bir durumla karşılaştınız. Bunu unutun. Jim yarın gelecek. Ona nazik davranın. Uzun süredir oldukça iyi çalışıyor ve bir şans daha tanımak boynumuzun borcu.

"Jim yola geldi ve içki bir daha onun için sorun yaratmadı. Kısa sürede olayı unuttum. Ama Jim unutmadı, îki yıl önce sendika fabrikadaki temsilcilerle görüşmek için birkaç kişi göndermişti. Şaşırtıcı ve gerçekçi olmayan taleplerde bulundular. Jim -sessiz, uysal Jim- birden lider oldu. Yoğun bir şekilde kulise başlayarak Bay W. ile her zaman adil sözleşmeler yaptıklarını, dışarıdan birilerinin gelip de kendilerine ne yapacaklarını öğretmeye gereksinimleri olmadığını anlattı. Dışarıdan gelenler gittiler ve biz, Jim sağolsun, her zamanki gibi dostça bir sözleşme imzaladık."

Daha iyi lider olmak için "insan olmak" yaklaşımını kullanmanın iki yolu vardır. İlki, insanlarla ilgili zor bir durumla her karşılaşmanızda kendinize şunu sorun: "Bunu ele almanın insani biçimi nedir?" Elemanlarınızla anlaşmazlığa düştüğünüzde veya bir işçi sorun yarattığında bu soru üzerinde uzun uzun düşünün.

Bob W.'nün diğer insanlara yardım etme formülünün kişilerin hatalarını düzeltmelerini sağladığını unutmayın. Alaycı olmayın. Kindar olmayın. İnsanları küçük düşürmekten kaçının. Şunu sorun: "İnsanları ele almanın insani biçimi nedir?" Bu yöntem karşılığını her zaman öder. Er ya da geç, ama daima.

"İnsan olmak" yaklaşımından fayda sağlamanın ikinci yolu hareketleriniz ile önce karşınızdakini düşündüğünüzü göstermektir. Elemanlarınızın iş dışı faaliyetlerine ilgi gösterin. Herkese saygı duyun. Kendinize daima şunu anımsatın; yaşamanın temel amacı ondan zevk almaktır. Genel kural olarak, bir kişiye ne kadar ilgi gösterirseniz size o kadar çok şey verir. Ve onun size verdikleri de sizi daha büyük başarılara götürür.

Elemanlarınızı her fırsatta yöneticilerinize övün. Eski bir Amerikan geleneği vardır; zayıfın yanında olan takdir edilir. Elemanlarınız bu övgüler nedeniyle size daha sadık olacak ve siz de ilerleyeceksiniz. Bu durumun yöneticilerinizin gözünde sizin değerini azaltacağını sanıp da endişelenmeyin.

Daha ziyade alçak gönüllü olacak kadar

büyük olan kişi, basanlarından dolayı

başkalarının ilgisini çekmek mecburiyetinde hisseden

ve kendine güveni olmayan kişiden

daha güvenilir birisidir.
Biraz tevazu oldukça yol katetmenizi sağlar.

Her fırsatta elemanlarınızı kişisel olarak takdir edin. Çalışmalarından dolayı onları takdir edin. Fazladan yaptıkları her çaba için onları takdir edin. insanları teşvik etmenin en iyi ve basit yolu takdirdir ve maliyeti yoktur. Ayrıca bu, oy sayısı en güçlü veya en ünlü adayı bile alaşağı edebilir. Hiçbir zaman elemanlarınızın sizin tarafınıza ne zaman gelip destekleyeceklerini bilemezsiniz.

insanları takdir etme deneyimi kazanın,
insanların suyuna gidin, insan olun.

3 Numaralı Liderlik ilkesi: ilerlemeyi Düşünün, ilerlemeye inanın, ilerlemek üzere atılın. '

insanların sizinle ilgili söyleyebilecekleri en övücü söz şudur: "ilerlemek istiyor. Tam bu işin adamı." Her alanda yükselmeler, ilerlemeye inanan -ve öne atılan- bireylerindir. Liderlerin, gerçek liderlerin sayısı çok azdır. Statükocular (herşey-yolunda-yukarıdakileri-üzmeyelim'ciler) sayıca ilerleyicilerden (ilerlemek-için-imkân-var-çalışahm-ve-daha-iyi-yapa-lım'cılar) daha çoktur. Seçkin liderlere katılın, ileriye dönük bakın.

ileriye dönük bakış açısı geliştirmek için iki özel şey vardır.

Bir Lider Qibi Düşünme 259

1. Yaptığınız herşeyde ilerlemeyi düşünün.

2. Yaptığınız herşeyde yüksek standartları düşünün.

Birkaç ay önce orta büyüklükte bir şirketin genel müdürü önemli bir karara varma konusunda benden yardım istedi. Şirketi kendisi kurmuştu ve satış yöneticiliğini de yapıyordu. Artık satışta yedi kişilik bir ekip vardı ve bundan sonraki adım olarak bunlardan bir tanesini yönetici yapmayı düşünüyordu. Aday sayısını üçe indirmişti. Üç kişi de eş düzeyde deneyim ve performansa sahipti.

Benim görevim, bu kişilerle işbaşında birer gün geçirmek ve hangisinin en iyi aday olabileceği hakkında düşüncelerimi belirtmekti. Her birine bir danışmanın kendileriyle genel pazarlama programı hakkında konuşmaya geleceği söylendi. Elbette asıl ziyaret amacım onlara açıklanmadı.

Adayların ikisi benzer tepkileri gösterdiler. Benimle rahat edemediler. Orada bir şeyleri "değiştirmek" için bulunduğumu anlamış gibiydiler, ikisi de statükocu idi. İkisi de yapılan şeyleri savundu. Bölgelerin belirlenmesi, prim sistemi, promosyon malzemeleri gibi pazarlamanın her konusunda onlara sorular sordum. Ancak her seferinde cevap aynıydı: "Herşey yolunda." Bazı durumlarda mevcut işleyişin neden değiştirilmemesi gerektiğini veya değiştirilemeyeceğini açıkladılar. Kısacası ikisi de statükocuydu ve değişiklik istemiyordu. Biri beni otelime bırakırken şöyle demişti: "Benimle tüm gününüzü neden geçirdiğinizi tam anlayamadım ama Bay M'ye herşeyin yolunda olduğunu söyleyin. Hiçbir şeyi kendinizce yorumlamaya kalkmayın."

Üçüncü kişi ise çok farklıydı. Şirketinden memnundu ve büyümekte olduğu

için gurur duyuyordu. Ancak gidişattan bütünüyle hoşnut değildi. Bazı ilerlemelerin yapılmasını istiyordu. Tüm gün boyunca fikirlerini anlattı. Yeni iş kazanma, müşterilere daha iyi hizmet verme, boşa giden zamanı azaltma, prim sistemini gözden geçirme, hem kendisi hem şirketi için daha çok kazandıracak şeyler konusundaki fikirlerini yani. Ondan ayrılırken son dediği şuydu: "Fikirlerimi sizinle paylaşma imkânı verdiğiniz için minnettarım. İyi bir noktadayız ancak inanıyorum ki daha iyi olabiliriz."

Benim tercihim, elbette, üçüncü kişiydi. Şirketin genel müdürünün arzusu da aynı yönde çıktı. Genişlemeye, verime, yeni ürünlere, yeni süreçlere, daha iyi okullara, refahın arttırılmasına inanın.

ilerlemeye inanın ve öne atılın; lider olacaksınız.

Çocukken iki liderin düşüncelerinin takipçilerinin performansını nasıl etkilediğini görebilecek güzel bir örneği inceleme fırsatım olmuştu.

Bir kasaba ilkokuluna gitmiştim: Sekiz sene tek bir öğretmen ve dört duvar arasına sıkıştırılmış kjrk çocuk. Yeni bir öğretmenin gelmesi her zaman çok önemli bir olaydı. Büyük sınıflar -yedi ve sekizinci- tarafından başı çekilen olaylarla gidilebildiği kadar gidilirdi.

Bir keresinde küçük bir kaos yaşanmıştı. Her gün bildik okul şakaları yapılırdı -tükürmeler, kâğıttan uçaklar. Sonra önemli olaylar gerçekleştirilmeye başlandı. Bir keresinde öğretmen yarım gün boyunca sınıfa alınmadı. Bir başka gün tersi yapılarak, saatlerce sınıfta kilitli tutuldu. Bir başka gün büyük sınıflardan bir çocuk okula köpeğini getirdi. Bu çocukların suç işleyen kişiler olmadıklarını belirtmek isterim. Amaçlan çalmak, kavga çıkarmak veya zarar vermek değildi. Kırsal kesimlerde yaşayan gürbüz çocuklardı ve sahip oldukları e-nerjiyi dışarı vurmak istiyorlardı.

Sonunda öğretmen yıl sonuna dek kalmayı bir şekilde becerirdi. Ancak bir sonraki yıl yeni bir öğretmenin gelmesi kimseyi şaşırtmazdı. Yeni öğretmen aynı çocuklardan bütünüyle farklı sonuçlar elde etti. Kişisel gurur ve saygı kavramlarıyla çocukların ilgisini çekti. Onlara karar verme cesareti kazandırdı. Her çocuğun ayrı bir sorumluluğu vardı; tahtayı silmek, silgileri temizlemek, alt sınıfların sınav kâğıtlarını o-kumaya yardımcı olmak gibi. Birkaç ay önce yanlış yönlendirilmekte olan enerjiyi kullanmak için yaratıcı yöntemler bulmuştu. Eğitim programı, karakter değiştirmek temasını baz alıyordu.

Çocuklar bir yıl önce genç şeytanlar gibi davranırken, bir yıl sonra neden genç melekler halini almıştı? Fark liderde, öğretmendeydi. Dürüst olmak gerekirse, yıl boyunca okul şakaları yaptıkları için çocûlclân suçlayamayız. Her durumda öğretmen örnek olur.

İlk öğretmen aslında çocukların ilerleme kaydetmesiyle ilgilenmiyordu.Çocuklara hiçbir hedef vermedi. Onlara cesaret de vermedi. Kendine hakim olamıyordu. O öğretmeyi sevmiyordu, çocuklar da öğrenmeyi. Ancak ikinci öğretmen büyük ve olumlu standartlara sahipti. Çocukları gerçekten seviyor ve onların pek çok şey yapmasını istiyordu. Hepsini bir birey olarak ele aldı. Disiplini çabuk sağladı çünkü yaptığı herşeyde kendisi disiplinliydi.

Her iki durumda da çocuklar kendilerini öğretmenlerin temsil ettiği örneğe ayarladılar.

Kendini ayarlama olayını her türlü yetişkin grubunda bulabiliriz. İkinci Dünya Savaşı sırasında komutanların sürekli olarak gördükleri şey, en yüksek morale sahip olan birliklerin, komutanı "kolay, dingin, lakayt" olan birlikler olmadığıydı. Bu konuda eşsiz olan birliklerin, askeri kuralları dürüstçe ve mükemmel uygulayan subayların komutasındaki birlikler olduğu tespit edildi. Askeri personel düşük kalitede komutanlara saygı ve bağlılık duymaz.

Üniversite öğrencileri de ipuçlarını dersine girdikleri

profesörden alırlar. Bir profesörün dersine giren öğrenciler

okulu kırar, kopya çeker ve bir şekilde fazla çalışmadan sınıf

geçerler. Ancak başka bir profesörün dersine giren aynı öğ-

, renciler o konuda uzman olmak için fazladan çalışırlar.

İş dünyasında da çalışanların düşünme biçimlerinin yö-neticilerininkine bağlı olduğunu görürüz. Bir grup işçiyi yakından izleyin -alışkanlıklarını, üsluplarını, şirkete karşı olan tutumlarını, ahlaklarını ve kendilerini kontrol seviyelerini gözleyin. Bulduklarınızla bu kişilerin yöneticilerinin aynı özelliklerini karşılaştırın. İlginç benzerlikler bulacaksınız.

Her yıl ilerleme kaydedememiş ve düşüşe geçmiş birçok firma yeniden yapılanır. Nasıl mı? En üst düzeydeki bîr avuç

yöneticiyi değiştirerek. Şirketler (benzer şekilde üniversiteler, kiliseler, kulüpler, sendikalar ve her türlü örgütler) aşağıdan yukan gidilerek değil, yukarıdan aşağıya doğru giderek başarıyla yeniden yapılanır. Yukarıdaki düşünce biçimini değiştirirseniz otomatik olarak aşağıdakileri de değiştirmiş olursunuz.

Şunu unutmayın: Bir grubun lideri olduğunda bu kişiler kendilerini sizin koyduğunuz standartlara göre ayarlarlar. Bu ilk birkaç haftada çok Belirgindir. Onlar için en önemli olan şey, sizden bir ipucu almak ve ne beklediğinizi öğrenmektir. Attığınız her adımı izlerler. Bana ne kadar iş verecek diye düşünürler. Nasıl yapılmasını isteyecek? Onu ne memnun eder? Şunu yaparsam bana ne der?

Öğrendikten sonra ona göre hareket ederler.
Örneğinize bakın ve şu eski fakat etkili dörtlüğü kullanın.

Nasıl bir dünya olurdu

bu dünya

Eğer herkes

benim gibi olsaydı?

Bunu iş dünyasına uyarlamak için dünya kelimesini şirket ile değiştirin:

Nasıl bir şirket olurdu

bu şirket

Eğer herkes

benim gibi olsaydı?

Benzer şekilde kendinize sorun: Herkes sizin gibi olsaydı kulübünüz, derneğiniz, okulunuz, kiliseniz nasıl olurdu? Elemanlarınızın nasıl düşünmesini, konuşmasını, davranmasını, yaşamasını istiyorsanız siz de öyle yapın. Göreceksiniz onlar da aynısını yapacaklar.

Belli bir süre içinde elemanlar şeflerinin kopyası olur.

En iyi performansı almanın en kolay yolu, aslının

çoğaltılmaya değer bir şey olmasını sağlamaktır.

İlerlemeci Bir Düşünür Müyüm?

A. İşimle ilgili İlerlemeci Mi Düşünüyorum?

1. İşimi "Daha iyi nasıl yapabilirim?" tutumuyla değer-lendirebiliyor muyum?

2. Her fırsatta şirketimi, çalışanlarını, sattığı ürünleri takdir ediyor muyum?

3. Ürettiğim iş açısından bakılırsa, kişisel özelliklerim her açıdan üç ya da altı ay öncesine göre daha iyi mi?

4. Benimle çalışan elemanlar için çok iyi bir örnek teşkil ediyor muyum?

B. Ailemle ilgili İlerlemeci Düşünüyor Muyum?

1. Üç ya da altı ay öncesine göre ailem daha mutlu mu?

2. Ailemin yaşam standartlarını yükseltmek için bir planım var mı?

3- Ailemin ev dışında rahatlatıcı, dinlendirici aktivi-

teleri var mı?
4. Çocuklarım için ilerlemeyi destekleyen bir örnek

teşkil ediyor muyum?

C. Kendimle ilgili ilerlemeci Düşünüyor Muyum?

1. Üç ya da altı ay öncesine göre daha değerli bir kişi olduğumu dürüstçe söyleyebilir miyim?

2. Başkalarına göre değerimi arttırmak için izlediğim bir kişisel gelişim programım var mı?

3. Gelecek beş yıl için koymuş olduğum hedeflerim var mı?

4. Bağlı olduğum her organizasyon veya grupta ortalığı canlandırıcı bir kişi miyim?

D. Derneğimle ilgili İlerlemeci Düşünüyor Muyum?

1. Dürüst olmak gerekirse geçen altı ay içinde derneğimin (dini, okul, vb) ilerlemesini sağlayacak bir şey yaptım mı?

2, Derneğimin projelerini destekledim mi? Yoksa sadece eleştirip karşısında mı oldum?

3- Derneğimi ilerletmek için herhangi bir konuda liderlik yaptım mı?
4. Dernek arkadaşlarımla konuşmalarım olumlu mu?

4 Numaralı Liderlik ilkesi: Kendi Kendinize Akıl Danışmak İçin Zaman Ayınn Ve Böylece Düşünme'Gücünüzü Geliştirin

Liderleri meşgul insanlar olarak biliriz. Öyledirler. Liderlik herşeyle ilgili olmayı gerektirir. Ancak çoğu zaman yanlış görülse de liderlerin önemli bir zamanını yalnız geçirdiklerini belirtmek gerekir. Kendi düşünceleriyle tek'başına.

Büyük dini liderlerin hayatlarını inceleyin; zamanlarının çoğunu yalnız, kendi başlarına geçirmiş' olduklarını göreceksiniz. Musa sürekli yalnız kalırdı. Hem de uzun sürelerle. İsa, Buda, Konfiçyüs, Muhammed, Gandi de - tarihteki her önemli dini lider zamanının çoğunu yaşamın meşguliyetlerinden u-zak, sükûnet içinde yalnız geçirmiştir.

Tarihte iyi veya kötü izler bırakmış politik liderler de yalnız kalarak

düşünmüşlerdir. Eğer Franklin D. Roosevelt çocuk felci geçirip uzunca bir süre yalnız kalmasaydı böyle sıradışı bir lider olur muydu? Harry Truman da genç bir delikanlı ve yetişkin olarak Missouri'deki çiftliğinde pek çok zaman geçirmiştir.

Belki Hitler hapiste tek başına aylarını geçirip Kavgam ü-zerinde düşünmeseydi, Almanlar'ın bir anlık gafletini kullanıp uygulamaya koyduğu ve dünyayi ele geçirmeye çalışan hain planlar aracılığıyla bu denli güce sahip olmayabilirdi.

Diplomatik açıdan oldukça yetenekli olduklarını ispat eden pek çok Komünist lider de -Lenin, Stalin, Marx ve pek çoğu- geleceklerini sükûnet içinde planlayabildikleri hapis hayatını yaşamışlardır.

Önde gelen üniversiteler profesörlere haftada beş saatlik ders programı verirler ki düşünmeye fırsat bulsunlar.

Pek çok başarılı yönetici gün boyunca yardımcıların, sekreterlerin, telefonların ve raporların kuşatması altındadır. Ancak onları haftanın 168 veya ayın 720 saati izlerseniz ilginç bir şekilde uzun bir süreyi kesintisiz olarak düşünmekle geçirebildiklerini görürsünüz.

önemli nokta şudur:
Her alandaki başarılı insanlar kendilerine

akıl danışacak zaman bulurlar.
Liderler, bir problemin parçalarını birleştirmek,

çözüm üretmek veya plan yapmak için

yalnızlığı kullanır. Tek bir cümleyle söylemek

gerekirse; yoğun düşünmek için.

Birçok insan yaratıcı liderlik gücünü ortaya çıkarmayı başaramaz çünkü kendilerinden başka herkese ve her şeye akıl danışır. Bu tür insanları iyi bilirsiniz. Hiçbir şeyi tek başlarına yapmaz, çevrelerini insanla doldururlar. Odalarında tek başına oturamazlar; ortalıkta dolaşarak diğer insanların yanlarına giderler. Akşamları tek başına geçirdiklerine ender rastlanır. Her an birisiyle konuşma arzusuyla yanıp tutuşurlar. Her türlü konuşma ve dedikoduyu can kulağıyla dinlerler.

Şartlar bu kişileri fiziksel olarak yalnız kalmaya zorlar-sa zihinsel olarak yalnız kalmamanın yollarını bulurlar. Bu gibi durumlarda televizyon, gazete, radyo, telefon, vb. gibi düşünme işlemini ortadan kaldıracak araçlara sığınırlar. Şöyle derler: "işte Bay Televizyon, Bay Gazete, zihnimi benim için kaplayın. Kendi düşüncelerimle onu kaplamaya korkuyorum."

Bay "Yalnız-Kalmaya-Dayanamam" bağımsız düşüncelerden uzak durur. Zihninin sürekli kapalı tutulmasını sağlar. Psikolojik olarak kendi düşüncelerinden korkmaktadır. Zaman geçtikçe Bay "Yalnız-Kalmaya-Dayanamam" sığlaşır. Pek çok hatalı adım atar. Kişisel denge ve hedef geliştiremez. Ne yazık ki gözünün önündeki süper-gücü dikkate almamaktadır.

Bay "Yalnız-Kalmaya-Dayanamam "gibi

biri olmayın. Başarılı liderler yalnız kalarak

süper güçlerini gün ışığına çıkarırlar.

Siz de bunu yapabilirsiniz.

Nasıl olduğunu görelim:

Profesyonel gelişme programı çerçevesinde 13 öğrenciden iki hafta boyunca her gün kendilerini bir saat tuvalete kapatmalarını istedim. Öğrenciler kendilerini hiçbir şeyin rahatsız etmesine izin vermeyecek ve akıllarına ne geliyorsa onu düşüneceklerdi.

iki haftanın sonunda istisnasız tüm öğrenciler böyle bir deneyimin oldukça pratik ve değerli şeyler ürettiğini bildirdi. Bir'kişi bu deneyimden önce çalıştığı şirketten bir başka yöneticiyle iplerinin kopma noktasına gelmiş olduğunu ancak bu düşünme egzersizi sayesinde problemin kaynağını bulup onu çözdüğünü söyledi. Diğerleri de pek çok türden problemlerine çözüm bulmuş olduklarım bildirdiler. Örneğin iş değiştirme, evlilik problemeleri, ev alma, çocuğu için üniversite seçimi, vb. Her öğrenci kendisini daha iyi anlatabildiğim (güçlü ve zayıf yanları) bildirdi.

Öğrenciler aynı zamanda çok önemli bir şeyi daha hissettiler. Organize edilmiş bir yalnızlık içinde alınan kararlar ve yapılan gözlemler ilginç bir şekilde yüzde yüz doğru çıkıyordu. Öğrenciler şunu keşfetmişti: Sis kalktığında, doğru çözüm net olarak gözlerinin önündedir.

Organize edilmiş yalnızlık, karşılığım
yüzde yüz doğrularla öder.

Kısa süre önce bir arkadaşımın oldukça önemli bir sorunu hakkındaki düşüncesini tamamen tersine çevirmişti. Bu bayanın problemi oldukça basit olduğu halde, düşüncesini neden değiştirdiğini merak ediyordum. Cevabı şöyle bir şeydi: "Ne yapmamız konusunda kafam o kadar rahat değildi. Gecenin üçbuçuğunda kalktım, kendime bir fincan kahve yapıp yediye dek düşündüm. Artık tüm sorunu çok daha net görüyordum. Bu nedenle yapmam gereken tek şey konu hakkındaki düşüncemi tersine çevirmekti." Ve bu yaklaşımında tamamen haklı çıktı. '

Her gün en az yarım saatinizi kendinize ayırmak için hemen şimdi karar verin. Belki sabahın erken saatlerinde kimse kalkmadan kendinize vakit

ayırabilirsiniz. Belki gecenin geç bir saati daha iyidir bu iş için. Önemli olan nokta, zihninizin açık olduğu ve rahatsız edilmeyeceğiniz bir zamanı seçmektir.

Bu zamanı iki türlü düşünerek geçirebilirsiniz : Doğrudan ve dolaylı. Doğrudan düşünme için karşı karşıya olduğunuz en önemli sorunu ele alın. Yalnızlık ortamında zihniniz problemi nesnel olarak inceleyebilecek ve sizi doğru cevaba götürecektir.

Dolaylı düşünme için zihninizi bırakın, ne düşünmek istiyorsa onu düşünsün. Bu gibi zamanlarda bilinçaltınız bellek bankanızı açar, o da bilincinizi beslemeye başlar. Dolaylı düşünme kendini değerlendirmede oldukça yardımcıdır. "Daha iyi nasıl olabilirim? Bir sonraki adımım ne olabilir?" gibisinden temel konularda cevaplar bulmanızı sağlar.

Unutmayın, liderin temel işi düşünmektir.

Liderliğe hazırlanmanın en iyi yolu da düşünmektir.

Her gün düzenli olarak düşünmeye zaman ayırın ve

nasıl başarılı olacağınızı düşünün.

özet

Daha etkili bir lider olmak için
dört liderlik ilkesini hayata geçirin

1. Etkilemek istediğiniz kişilerin anlayacağı dili konuşun. Eğer onların gözüyle bakarsanız diğer insanların yapmasını istediğiniz şeyleri yapmaları çok kolaylaşır. Harekete geçmeden önce kendinize şu soruyu sorun: "Bu kişiyle yer değiştirseydik, ben ne düşünürdüm?"

2. Diğer insanlarla ilişkilerinizde "insan olmak" ilkesini uygulayın. "Bunu ele almanın insani biçimi nedir?" diye kendinize sorun. Yaptığınız berşeyde önce insanlan düşündüğünüzü gösterin. Diğer insanlara istediğiniz nezaketi gösterin, ödülünü alacaksınız.

3- İlerlemeyi düşünün, ilerlemeye inanın, ilerlemek için öne atılın. Yaptığınız herşeyi geliştirmeyi düşünün. Yaptığınız berşeyde yüksek standardı arayın. Belli bir süre sonunda elemanlar şeflerinin kopyası olur. Aslının çoğaltılmaya değer olduğundan emin olun. Bunu kişisel bir çözüm olarak değerlendirin: "Evde, işte, sosyal çevrede, ilerlemenin olduğu her etkinliği desteklerim."

4. Kendinize akıl danışacak ve içinizdeki olağanüstü düşünce gücünü ortaya çıkartacak zamanı kendinize ayırın. Düzenli yalnızlıklar karşılığını öder. Yaratıcı gücünüzü açığa çıkarmak için bunu kullanın. Kişisel ve iş ile ilgili sorunlarınıza çözüm bulmak için bunu kullanın. Her gün belli bir süreyi düşünmek için yalnız geçirin. Tüm büyük liderlerin de kullandığı düşünme tekniğini kullanın -kendinize akıl danışın.

Bir Lider Çibi Düşünme 269

En Zor Durumlarda
Büyük Düşünmenin Büyüsü

Büyük düşünmenin bir büyüsü vardır. Ama onu unutmak çok kolaydır. Zorluklarla karşılaştığınızda düşüncenin büyüklüğünün azalma tehlikesi vardır. Azalırsa kaybedersiniz.

Aşağıda küçük yaklaşımı kullanma tehlikesiyle karşı karşıyayken, büyük yaklaşmanızı sağlayacak yön gösterici açıklamalar yer almaktadır:

Belki de bu cümleleri küçük kartlara yazıp yanınızda taşımakta fayda var.

A. Küçük insanlar sizi küçük düşünmeye zorladıklarında BÜYÜK DÜŞÜNÜN. Emin olun ki kaybetmenizi, talihsizliklerle karşılaşmanızı, azar işitmenizi isteyecek insanlar olacaktır. Ancak üç şeyi unutmazsanız bu insanlar size zarar veremez;

1. Küçük insanlarla kavga etmeye yanaşmadığınızda kazanırsınız. Küçük insanlarla kavga sizi de küçültür. Büyük kalın.

2. Saldırıya uğrayacağınızı bilin. Bu, ilerlediğinizin delilidir.

3. Size saldıranların psikolojik olarak hasta olduklarını unutmayın. Büyük olun. Onlar için üzülün.

Küçük insanların saldırılarına bağışıklık kazanacak kadar büyük düşünün!

B. "Gereken şeyler bende yok" hissine kapıldığınızda büyük düşünmeyi unutmayın. Zayıf olduğunuzu düşünürseniz, zayıfsınız demektir. Yetersiz olduğunuzu düşünürseniz, yetersizsiniz demektir, ikinci sınıf olduğunuzu düşünürseniz, öylesiniz demektir.

Şu araçları kullanarak kendinizi ucuza satmak eğiliminden kurtulun:

270 Büyük Düşünmenin Büyüsü

1. Önemli görünün. Bu önemli düşünmenize yardımcı olur. Dışarıdan görünümünüz içinizden ne düşündüğünüzle çok yakından ilişkilidir.

2. Olumlu yönleriniz üzerinde yoğunlaşın. Kendinizi kullanarak kendinizi tanıtım reklamı yapın ve onu kullanın. Kendinizi doldurmasını öğrenin. Olumlu yanlarınızı bilin.

3- Diğer insanları doğru perspektiflere yerleştirin. Diğer insan da bir insanoğludur, ondan neden karkasınız ki?

Ne kadar iyi olduğunuzu düşünecek kadar büyük düşünün.

C. Bir tartışma veya münakaşa kaçınılmaz göründüğünde BÜYÜK DÜŞÜNÜN. Şunları yaparak tanışma veya münakaşa yapmaktan başarıyla kaçının-.

1. Kendinize şunu sorun: "Şimdi dürüst olalım; bu şey üzerinde gerçekten tartışma gerektirecek kadar önemli mi?"

2. Tanışarak hiçbir şey kazanamaz ama mutlaka kaybedersiniz.

Tartışma ve münakaşaların sizi gitmek istediğiniz yere götürmeyecek olduğunu bilecek kadar büyük düşünün.

D. Yenildiğinizi hissettiğinizde BÜYÜK DÜŞÜNÜN. Engeller, geri çekilmeler olmadan büyük başarılara ulaşmak olası değildir. Ancak hayatınızın geri kalan kısmında yenilmeden yaşamak olasıdır. Büyük düşünenler engelleyici faktörlere şöyle tepki gösterirler:

1. Bu engeli bir ders olarak alın. Ondan bir şey öğrenin. Onu araştırın ve ilerlemek için onu kullanın. Her yenilgiden bir ders alın.

2. Azim ile deneyi birleştirin. Geri çekilin ve yeni bir yaklaşım ile yeniden başlayın.

Yenilginin aklın anlık durumundan başka bir şey olmadığını bilecek kadar büyük düşünün.

E. Heyecan yok olmaya yüz tuttuğunda BÜYÜK DÜŞÜNÜN. Olumsuz, küçük, "o-bana-iyi-davranmadı-ben-de-ona-iyi-davranmayacağım" türünden düşünmek, heyecanı, aşkı katleder ve etkiyi azaltır. Aşk konusunda işler yolunda gitmediğinde şımları yapın:

1. Sizi sevmesini istediğiniz kişinin en iyi yönleri üzerinde yoğunlaşın. Küçük şeyleri ait oldukları yere gönderin -ikinci kademeye.

2. Partneriniz için özel bir şey yapın -ve bunu sürekli tekrarlayın.

Aşk konusundaki gizleri bilecek kadar büyük düşünün.

F. işinizdeki ilerlemenizin yavaşladığını hissettiğinizde BÜYÜK DÜŞÜNÜN. Yaptığınız iş, meslek dalınız ne olursa olsun, daha yüksek seviyeler, daha çok kazançlar tek bir şeyden dolayı elde edilir: Yaptığınız işin miktarı ve kalitesini arttırmak. Şunu yapın:

Düşünün: "Dalya iyi yapabilirim." Mükemmele ulaşılamaz. Ama herşeyi daha iyi yapmanın bir yolu vardır. Bu dünyadaki hiçbir şey olabileceği kadar iyi yapılmıyor ve siz "daha iyi yapabilirim" diye düşündüğünüzde daha iyi yapmanın yollan görünecektir. "Daha iyi yapabilirim" diye düşünmek yaratıcı gücünüzün kapılarını açar.

Önce hizmeti verirseniz paranın kendiliğinden geleceğini görecek kadar büyük düşünün.

Publilius Syrus'ıın dediği gibi:

"Akıllı kişi Aklının Efendisi olur,
aptal ise onun uşağı"

BÜYÜK DÜŞÜNMENİN BÜYÜSÜ
5. BASKI

(Bu formda belirteceğiniz görüşler yayınevi olarak gelişmemiz için bize veri oluşturacaktır. Bu da size daha kaliteli ve doyurucu ' yayınlar olarak geri yansıyacaktır.)

Formu Doldurma Tarihi:

1. Adınız, Soyadınız :
.....

2. Doğum Tarihiniz :
.....

3. Cinsiyetiniz: Q Kadın Q Erkek

4. Uğraşınız

Q Öğrenciyim Okul:..... Bölüm: ...

Q Çalışıyorum Kurum:..... Görev: ....

5. Adres Bilgileriniz
Ev/İş Adresiniz: ...

Ev/îş Tel: ..... Ev/İş Fax: ..... e-posta:
.....

6. Sistem Yayıncılık için daha^önce böyle bir form doldurdunuz mu?

Q Evet Q Hayır

7. Bu kitabı okumayı neden tercih ettiniz?

8. Bu kitapla ilgili düşünceleriniz nelerdir?

9. Sistem Yayıncılık'tan çıkan başka hangi kitapları okudunuz?

10. Yayınlarımızın içerikleriyle ilgili düşünceleriniz nelerdir?

11. Sizce insanımızın ve toplumumuzun daha sağlıklı gelişmesi için ne tür yayınlara gereksinim var?

12. Yayınevi olarak bize önerileriniz?

13. Diğer yayınlarımızla ilgili bilgi edinmek ister misiniz?
Q Katalog istiyorum Q Fiyat listesi istiyorum

14. Sistem Yayıncılık tarafından düzenlenen etkinliklerden haberdar edilmek ister misiniz?

(Etkinliklerimizin çoğunlukla istanbul'da düzenlenmektedir. 250 kişiyi aşan taleplerde konuşmacının zaman planı elverdiği takdirde başka yörelerde de gerçekleştirilebilir J)

Konular Konuşmacılar

Q Biz Bilinci Doğan Cüceloğlu

Q Etkili Anababa Eğitimi Birsen Özkan

Q Etkili Öğretmenlik Eğitimi Birsen Özkan

Q Çocuklar İçin Cinsel Eğitim Birsen Özkan

Q NLP-Beynin Bilinçli Kullanımı Turgay Biçer

Q İletişim Çatışmaları ve Empati Üstün Dökmen

Q Öğrenmeyi Öğrenmek Ramazan Yıldırım

Formumuzu doldurduğunuz için teşekkürler.

Bize ulaşmak için bu formu, lütfen

Sistem Yayıncılık, Halkla İlişkiler Bölümü

Tünel, Nergis Sokak, Sistem Apt No: 4 80050 Beyoğlu/İSTANBUL

adresine yollayınız.

David Joseph Schwartz - Büyük Düşünmenin Büyüsü
Kitaplar, uygarlığa yol gösteren ışıklardır.
UYARI:

www.kitapsevenler.com

Kitap sevenlerin yeni buluşma noktasından herkese merhabalar...
Cehaletin yenildiği, sevginin, iyiliğin ve bilginin paylaşıldığı yer olarak gördüğümüz sitemizdeki
tüm e-kitaplar, 5846 Sayılı Kanun'un ilgili maddesine
istinaden, engellilerin faydalanabilmeleri amacıyla
ekran okuyucu, ses sentezleyici program, konuşan "Braille Not Speak", kabartma ekran
vebenzeri yardımcı araçlara, uyumluolacak şekilde, "TXT","DOC" ve "HTML" gibi formatlarda, tarayıcı ve OCR (optik
karakter tanıma) yazılımı kullanılarak, sadece görmeengelliler için,
hazırlanmaktadır. Tümüyle ücretsiz olan sitemizdeki
e-kitaplar, "Engelli-engelsiz elele"düşüncesiyle, hiçbir ticari amaç gözetilmeksizin, tamamen gönüllülük
esasına dayalı olarak, engelli-engelsiz Yardımsever arkadaşlarımızın yoğun emeği sayesinde, görme engelli kitap sevenlerin
istifadesine sunulmaktadır. Bu e-kitaplar hiçbirşekilde ticari amaçla veya kanuna aykırı olarak kullanılamaz, kullandırılamaz.
Aksi kullanımdan doğabilecek tümyasalsorumluluklar kullanana aittir. Sitemizin amacı asla eser sahiplerine zarar vermek değildir.
www.kitapsevenler.com
web sitesinin amacıgörme engellilerin kitap okuma hak ve özgürlüğünü yüceltmek ve kitap okuma alışkanlığını pekiştirmektir.
Ben de bir görme engelli olarak kitap okumayı seviyorum. Sevginin olduğu gibi, bilginin de paylaşıldıkça
pekişeceğine inanıyorum.Tüm kitap dostlarına, görme engellilerin kitap okuyabilmeleri için gösterdikleri çabalardan ve
yaptıkları katkılardan ötürü teşekkür ediyorum.
Bilgi paylaşmakla çoğalır.
Yaşar MUTLU

İLGİLİ KANUN:
5846 Sayılı Kanun'un "altıncı Bölüm-Çeşitli Hükümler" bölümünde yeralan "EK MADDE 11" : "ders
kitapları dahil, alenileşmiş veya yayımlanmış yazılı ilim ve edebiyat eserlerinin engelliler için üretilmiş bir nüshası yoksa
hiçbir ticarî amaçgüdülmeksizin bir engellinin kullanımı için kendisi veya üçüncü bir kişi tek nüsha olarak
ya da engellilere yönelik hizmet veren eğitim kurumu, vakıf veya dernek gibi kuruluşlar tarafından ihtiyaç kadar kaset, CD, braill alfabesi ve benzeri formatlarda çoğaltılması veya ödünç verilmesi
bu Kanunda öngörülen izinler alınmadan gerçekleştirilebilir."Bu nüshalar hiçbir şekilde satılamaz, ticarete konu edilemez ve amacı dışında kullanılamaz ve kullandırılamaz.
Ayrıca bu nüshalar üzerinde hak sahipleri ile ilgili bilgilerin bulundurulması ve çoğaltım amacının belirtilmesi zorunludur."

bu e-kitap Görme engelliler için düzenlenmiştir. Kitabı Tarayan ve Düzenleyen Arkadaşa
çok çok teşekkür ederiz. Kitap taramak gerçekten incelik ve beceri isteyen, zahmet verici bir iştir. Ne mutlu ki, bir görme
engellinin, düzgün taranmış ve hazırlanmış bir e-kitabı okuyabilmesinden duyduğu sevinci paylaşabilmek
tüm zahmete değer. Sizler de bu mutluluğu paylaşabilmek için bir kitabınızı tarayıp,
kitapsevenler@gmail.com
Adresine göndermeyi ve bu isimsiz kahramanlara katılmayı düşünebilirsiniz.
Bu Kitaplar size gelene kadar verilen emeğe ve kanunlara saygı göstererek lütfen bu açıklamaları silmeyiniz.
Siz de bir görme engelliye, okuyabileceği formatlarda, bir kitap armağan ediniz...
Teşekkürler.

Ne Mutlu Bilgi için, Bilgece yaşayanlara.
Not sitemizin birde haber gurubu vardır.
Bu Bir mail Haber Gurubudur. Grupta yayınlanmasını istediğiniz yazılarınızı
kitapsevenler@gmail.com
Adresine göndermeniz gerekmektedir.
Grubumuza üye olmak için
kitapsevenler-subscribe@googlegroups.com
adresine boş bir mail atın size geri gelen maili aynen yanıtlamanız yeterli olacaktır.
Grubumuzdan memnun kalmazsanız,
kitapsevenler-unsubscribe@googlegroups.com
adresine boş bir mail gönderip, gelen maili aynen yanıtlayarak üyeliğinizi sonlandırabilirsiniz.
Daha Fazla Seçenek İçin, grubumuzun ana sayfasını
http://groups.google.com.tr/group/kitapsevenler?hl=tr
Burada ziyaret edebilirsiniz.
saygılarımla.
David Joseph Schwartz - Büyük Düşünmenin Büyüsü