

Motivated

SİZE İLHAM VERECEK BİR DERGİ

**Akıllı ve
Akılsız Lider**

İŞBİRLİĞİ

**Ekip olursak daha iyi
iş başarırız**

**Jamie'nin Futbol
Topu
Önem verdiğini
göstermişti**

Sayı 12

Jamie'nin Futbol Topu	
Önem verdiğini göstermişti.....	3
Akıllı ve Akılsız Lider.....	4
Övgü Sanatı.....	6
Sorularınıza Cevaplar.....	7
İşbirliği	
Ekip olursak daha iyi iş	
başarıyoruz.....	8
İnsanlarla Başarı.....	9
İmkansız!	
Yazan: Zig Ziglar.....	10
Profesyoneller	
İçin İpuçları.....	11
Dikkate Değer Sözler.....	12

Lütfen bizle irtibat kurunuz:

F.E.S.
MBE 101 Spring Giz Plaza No. 7
Maslak 80670, İstanbul

Email:
motivated@oasiscreations.net

Web Sitemizi Ziyaret Edin:
www.oasiscreations.net

Sayı 12
© 2006 **Motivated**
Her Hakkı Mahfuzdur

Mutluluk ve başarı, araştırmalara göre, insanların hayatta en çok sahip olmak istedikleri iki şeydir. Fakat ya insanlar mutluluk ve başarı arasında bir seçim yapmak zorunda kalsaydı ne olurdu? -- Mutluluk kazanırdı şüphesiz. Sonuçta sizi mutlu etmedikten sonra başarı neye yarar?

Ayrıca, şu da kanıtlanmış gerçektir ki, en çok, en önemli saydığımız şeyleri elde etmek isteriz. Öyleyse neden hayatından gerçekten memnun ve mutlu olduğunı söyleyen insanların sayısı çok az? Neyi aradıklarını neden bilmiyorlar? Eksik olan ne? Nerede yanlış yapıyorlar?

Bunun yanıtı tek bir kelimeyle özetlenebilir: İnsanlar. Oturup düşündüğümüz zaman, yaşadığımız her gerçek mutlulukta diğer insanların önemli bir rol oynadığını görürüz. Biraz daha düşünersek, insan ilişkilerindeki başarı derecemizin ve onlarla iyi çalışıp çalışmadığımızın, mutluluk seviyemizi kısmen yansıttığını fark ederiz. Öyleyse insan ilişkilerimizde nasıl başarılı olabiliriz? Bir söze göre, evlilikte başarı, doğru kişiyi bulmaktan çok doğru kişi olmaya bağlıdır ve bu bütün insan ilişkileri için geçerlidir. İnsanlarla anlaşmayı ve birlikte çalışmayı öğrenmek, mutluluğun anahtarlarından biridir.

Motivated Dergisinin bu sayısı, insan ilişkilerimizi nasıl geliştirebileceğimiz, insanlarla hem evde hem iş yerinde nasıl daha iyi ekip çalışması yapabileceğimiz üzerine ipuçları içeriyor, ancak bunların hepsi, Altın Kural olarak bilinen bir tek basit kuralla başlayıp yine onunla bitiyor: Başkalarına kendine davranılmasını istediğin gibi davran.

Eğer mutlu olmak istiyorsak, başkalarını mutlu etmeliyiz. Eğer arkadaş edinmek istiyorsak, arkadaşlık göstermeliyiz. Eğer hayatta gerçek başarıyı yakalamak istiyorsak, diğer insanlara destek vermeyi kendimize iş edinmeli, başarı kazanmalarına yardımcı olmalıyız.

Elbette, bu olumlu ve başarılı hayat arayışımız içerisinde, Tanrı'dan yardım istemeyi ve bize yol gösterdiği için şeref payını O'na vermeyi ihmal etmemeliyiz.

O zaman alacağımız ödüller, hayal edebileceğimiz her türlü maddi başarıdan üstün olacaktır. – Hemen bugün başlayabiliriz!

Motivated Dergisi,
Christina Lane

Jamie'nin Futbol Topu

Önem
verdiğini
göstermişti.

Her sene bir mağazalar zinciri için, çok sayıda yöneticilik eğitimi veririm. Seminerlerimizde değindiğimiz başlıklardan biri kaliteli elemanları elde tutma konusudur ki, hizmet sektörünün ödeme terazisi göz önüne alındığında, müdürler açısından bu gerçekten mücadele gerektiren bir konudur. Katılanlara sordum, “Müdür olmak için bu kadar uzun süre burada kalmanızı sağlayan ne oldu?” Yeni bir müdür soruyu aldı ve yavaşça, sanki sesi zorlukla çıkıyormuş gibi, “bir futbol topu,” dedi.

Cynthia gruptakilere, esasen bu tezgahtarlık işine daha iyi bir iş bulana kadar geçici olarak girdiğini anlattı. Tezgahın arkasındaki ikinci ya da üçüncü gününde, dokuz yaşındaki oğlu Jamie'den bir telefon gelmişti. Bir futbol topu almak istiyordu. Oğluna para durumunun çok sıkışık olduğunu, ilk maaşının da olduğu gibi faturalara gideceğini izah etti. Futbol topunu belki ikinci veya üçüncü maaşıyla ancak alabilirdi.

Cynthia ertesi sabah işe geldiğinde, mağazanın müdürü Patricia, onu mağazanın arka tarafındaki ofis olarak kullanılan küçük odaya çağırdı. Cynthia yanlış bir şey yaptığını veya önceki günün işini eksik bırakmış olabileceğini düşündü. Meraklanmış ve akli karışmıştı.

Patricia ona bir kutu uzattı. “dün oğlunla konuşurken işittim,” dedi, “ve biliyorum, bazı şeyleri çocuklara anlatmak zordur. Bu Jamie için bir futbol topu, çünkü, onun, senin için ne kadar önemli olduğunu anlaması gerekiyor, her ne kadar faturaları ödemen gerekiyor

olsa bile, yine de daha önce futbol topunu alabilirsin. Biliyorsun senin gibi iyi elemanlara arzu ettiğimiz ölçüde maaş ödeyemiyoruz, fakat önemsiyoruz – bizim için önemli olduğunu bilmeni isterim.”

Bu mağaza müdürünün gösterdiği düşünceli davranış, empati ve sevgi, insanların, bir işverenin ilgisini, verdiği maaştan daha fazla önemsediyini canlı olarak ortaya koymaktadır. Önemli bir ders, üstelik yalnızca bir futbol topu fiyatına!



--Heart at Work'den (Kalp İş Başında)
Yazan:Rick Phillips, uyarlama



Akıllı ve AKILSIZ LİDER

By David Fontaine

İyi bir yönetici patron değildir – hizmetkardır! İyi yönetici kibirli olmaz. Elemanlarını dinler. Üst pozisyonrakiler kendilerinin altındakilerle iletişim kurmazlarsa, elbette onları ve sorunlarını anlamazlar. Böyle olduğunda sorun çıkacak demektir.

Her seviyedeki yönetici, altıda olanları dinlemelidir. Son kararları vermek onların sorumluluğundadır, fakat yönetici demek bütün fikirler ondan çıkacak, her şeyi o düşünecek ve kendi kendine danışacak demek değildir. İyi yönetici diğerlerini dinler.

İyi bir yardımcı çoğunlukla, patronunun işi hakkında kendisinden fazla şey bilir – bilmelidir de. Patron her küçük detayın içinde olmak zorunda değildir, fakat birinin olması gerekir. İyi bir patron, yardımcısının işin iç boyutunu ve ivediliğini kendisinden daha iyi bildiğini bilir ve buna saygı gösterir, genellikle de onun önerilerini göz önüne alır.

Plan yapma, hedef koyma, motivasyon ve işin kapsamını belirleme açısından yönetici iyi olmalıdır, aksi takdirde patron olamaz. Fakat iş uygulamalara gelince, bir yönetici yardımcılarını



Eğer fark yaratacak bir ekip oluşturmak istiyorsak, her üye, diğer bütün üyelerle birlikte çalışmalıdır, sadece biriyle – sadece birkaçıyla, ya da çoğunluğuyla değil, hepsiyle çalışmalıdır!

dinlemelidir, çünkü yardımcıları iş hakkında muhtemelen ondan fazla şey biliyordur. İyi bir yönetici yanında çalışanların önerilerini dinler, tartışır, belirli bir yönde hareket etmek üzere onlarla karara varır ve sonra işi götürmeleri için onlara bırakır, yalnızca arada sırada ürettiklerini görmek ve önemli hatalar yapmadıklarından emin olmak için kontrol eder. Yönetici işlerin yürümesini sağlamalıdır. Adamlarının işi tavsiye etmesine, işi başlatmasına ve uygulamasına izin vermelidir.

Ancak işe yeni başlamış, işte henüz pişmemiş, toy bir yönetici her şeyi kendisi yürütmeye çalışır ve herkese ne yapacağını söyler. O pozisyonda daha önce hiç bulunmamıştır, ne yapacağını veya nasıl yapacağını hiç bilmez, fakat biliyormuş gibi odasında oturur ve masasının arkasından emirler yağdırır. Bu şekilde çalışan bir yönetici veya patron çok akılsızlık eder.

Akıllı bir yönetici, yapılmasını istediği bir iş olduğu zaman danışmanlarını çağırır, onları dinler, sonra kimin önerisinin en iyi olduğunu seçer.

Bu aşamadan sonra, yönetici bu iş için kimi görevlendirir? – Farklı planı olan bir başkasını mı? Elbette hayır! Fikir kiminse işi ona verir.

Zeki olan her yönetici insan gücünü pompalamalıdır. Pompa veya pompanın sapı veya su veya kova olmaya çalışmamalıdır. Sadece sapın ve pompaların düzenli çalışmasını idare eden el olmalıdır.

Bütün yapacağı pompayı hareket halinde tutmaktır.

İyi bir yönetici herkesi mutlu etmeye çalışmalıdır, çünkü herkesin mutlu olmaya ve eğer o iş için gereken niteliklere sahipse, istediği işi yapmaya hakkı vardır.

Eğer fark yaratacak bir ekip oluşturmak istiyorsak, her üye, diğer bütün üyelerle birlikte çalışmalıdır, sadece biriyle – sadece birkaçıyla, ya da çoğunluğuyla değil, hepsiyle çalışmalıdır! Birbirleriyle çalışmayı öğrenmeleri gerekir, birbirlerini dinlemeyi, birbirlerinin fikrini almayı, birlikte çözüm üretmeyi, birlikte karar vermeyi ve sonra işi birlikte başarmayı öğrenmeleri gerekir.

İnsan bedenindeki en küçük bir üyeye bile ihtiyacım yok diyemeyeceği gibi, her organa ve her kol-bacağa ihtiyacımız olduğu gibi, her tırnağa ve her hücreye de ihtiyaç duyarız. Ekipteki her üyeye ihtiyaç vardır ve herkes önemlidir, en alçağından en yükseğine kadar, en önemsiz görünenen en önemli görüne kadar. Herkesin işi ayrıdır, herkese ihtiyaç vardır ve herkesin uyum ve işbirliği içerisinde çalışması gerekir.

Birbirinizle konuşun, birbirinize danışın, birlikte çözüm üretin, birlikte karar verin, birlikte çaba gösterin, birlikte büyüyün, ve birlikte yaptığınız işin keyfini birlikte çıkarın. Sonra, ancak ondan sonra akıllı bir lider ve iyi bir yönetici olabilirsiniz. ■

“Aranızda en üstün olan, ötekilerin hizmetkarı olsun.”

...vqÜ Sanatı

1

Övgünüzü herkesin içinde yapın.

Teke tek belirtilen övgünün etkisi, topluluk önünde belirtilen övgünün etkisi yanında solda sıfır kalır. Lise ikinci sınıftayken bir pazartesi öğleden sonrası vardı ki hiç unutmam. Bir önceki futbol maçında her zamankinden daha iyi oynadığımı biliyordum, ve idman yapmak için toplandığımızda, koç acaba güzel blokları farketmiş miydi diye merak ediyordum. Evet farketmişti! Üstelik bunu bütün takıma da söyledi! Çok şatafatlı bir övgü değildi, çünkü ben çok parlak bir oyuncu değildim, buna rağmen şimdi, 35 sene sonra bile; “Şimdi McGinnis’in hakkını yemeyelim! Dört dörtlük bir oyuncumuz değil belki, fakat cuma günü gerçekten döktürüyordu,” diye diğerlerini azarladığında gururumun nasıl okşandığını hala hatırlıyorum. O sözleri kelimesi kelimesine hatırlıyorum, çünkü ümitsizce o gruba kabul edilmeyi istiyordum ve koç beni onların önüne övünce, sonunda onların gözünde bir yere geldiğimi hissetmişim.

Anne babaların yemek sofrasında çocuklarını övmesi, şahsen övmenin ötesine geçer, çünkü çocuğumuzun seyirci önünde kendini iyi hissetmesini sağlamışızdır. Aynı şekilde çalışanlarımızla toplantı yaparken, bunu teşekkürlerimizi iletmek için bir fırsat olarak kullanabiliriz. Hepimiz mütevazî davranır, kendimizi methetmekten kaçınıyoruz, fakat ben hiç başkalarının kendisini methetmesinden hoşlanmayan birine rastlamadım. Mesela patronunuz siz oradayken birine telefonda sizin başarınızdan söz ederse, veya bir parti sırasında karınız, bir gün önce çocuklarla çıkan sorunu nasıl zekice hallettiğinizi anlattırsa, bu hoşunuza gider.

2

Her başarıyı kutlama yapmak için bir bahane olarak kullanın.

Karım tam bir övgü uzmanıdır, ve alışılmışın dışında bir şey olduğu zaman, bunu çok büyütür. Kapıda beni kucaklayarak karşılar ve belki de gözlerinde yaşlarla, bana ne kadar mutlu olduğunu anlatır. Sonra bize özel bir yemek hazırlar. İyi aileler sık sık birbirlerinin başarılarını kutlar. Hayat bazen etrafımızdaki insanlar için sıkıcıdır, biz eğer her fırsatı kutlama yapmak için yakalamaya çalışırsak onların mevcudiyetini daha keyifli bir hale getirebilir, aynı zamanda üretim kapasitelerini de arttırırız.

3

Övgüyü ağırlık kazandırmak için jest yapın.

Bir işverenin yapacağı en iyi yatırımlardan biri, personeline armağanlar almaktır. Armağan vermek adet haline geldiği zaman, yıllık izin gibi, asla bir proje tamamladığında tüm ekip yemeğe çıkarılıp, takdir simgesi armağanlar verildiği zamanki veya gizlice duvarlarına plaket asıldığı zamanki kadar anlamlı olamaz.

4

Yazarak tebrik edin.

Yazılan bir mektubun, özellikle de el yazısıyla yazılmışsa, neredeyse sihirli denilebilecek bir gücü vardır. Eğer biz bir kimse için önemliyse ve zaman ayırıp ona övgü mektubu gönderiyorsak, muhteşem karşılıklar alabiliriz. Bazen bu jestin etkisini, o insanın kendisine değil, fakat bir başkasına yazarak iki katına çıkarabiliriz. Benim çok seyahat eden bir arkadaşım var, bir havayolları elemanı kendisine bir iyilik yaptığı zaman, ona sadece yüz yüze teşekkür etmekle kalmaz, o elemanın müdürünün adını öğrenir ve eve döndüğünde o müdüre bir not gönderir. Emin olabiliriz ki, bu bir çalışan için, başka her türlü teşekkür ifadesinden çok daha değerlidir.

5

Överken belirgin ayrıntı verin.

Sırtta bir iki kere vurarak “iyi iş çıkartıyorsun” gibi belirsiz bir övgü, ayrıntılı bir övgünün yaptığı etkinin onda birini bile yapmaz. “Yaptığın ağaç resminde renkleri kullanış şeklini çok beğendim” demek beş yaşındaki bir çocuğa “Çok güzel bir resim,” demekten daha fazla anlam ifade eder. Ona ilgiyle baktığımızı gösterir. Daha ötesi, belirli bir davranışı teşvik etmiş oluruz. ■



Sorularınıza Cevaplar

SORULARINIZA CEVAPLAR

S : İş arkadaşlarımdan biriyle
aramdaki sürtüşmeyi gidermek
ve aramızda daha iyi bir iletişim
yolu açmak için ne yapabilirim?

C : Bu tür iletişim problemlerini çözmenin en kısa ve kesin yolu o kadar basittir ki, çoğunlukla göz ardı edilir. Taraflardan biri, karşısındakinin söyleyeceklerinin hepsini dinlemeye yetecek kadar uzun bir süre kendi aklında olan şeyleri söylememeye çalışmalıdır.

İnsanlar konuşmayı, kendilerini ifade etmeyi, işitilmeyi sever. İnsanlar aynı zamanda kendilerine ihtiyaç duyulduğunu, katkılarının fark edilir ve değerli olduğunu hissetmeye ihtiyaç duyar. Öbür insanın söylediği her şeye katılmak zorunda olmasak bile, eğer zaman ayırıp, onu gerçekten kulak vererek dinlersek, ona önem vermiş ve saygı göstermiş oluruz. Eğer bunu iletişimde zorluk çektiğimiz iş arkadaşları ile uygularsak, belki de ne kadar olumlu yaklaştıklarını, fikir ve önerilerimize ne kadar açık olduklarını görüp şaşırabiliriz.

Nasıl daha iyi bir dinleyici olabiliriz? İlk önce dinlemek istemeliyiz. Diğer insanın ne söyleyeceğini samimiyetle duymak istemeliyiz.

Kendimizi zaten iyi bir dinleyici olarak görüyorsak, belki sosyal ilişkileri – bazı ilginç, cazip fikir alış verişleri yapılan konuşmaları düşünüyor olabiliriz. Fakat dinlemenin kolay olmadığı zamanlar vardır, karşı taraf bizim fikrimizin karşısı bir fikri savunduğu zaman dinlemek çok zordur, fakat çok da önemlidir. Bu bencil olmayan dinlemedir.

Bencil olmayan dinleme, o dayanılmaz kendini ifade etme arzusunu frenlemek demektir. Kendi fikrimizle karşı atağa geçmeden önce, diğer insanın söyleyeceği şeyi duymak ve değerlendirmek için samimi bir arzu göstermeliyiz.

İyi dinleyici olmak çaba gerektirir. Konuşmaktan hoşlandığımız insanların, iyi dinleyicilerin özelliklerine dikkat edin. Sizine ilgilendiklerini gözleriyle, duruşlarıyla ve verdikleri tepkilerle gösterirler. Bu, “Seni dinlemek hoşuma gidiyor. Benim için önemlisin.” diyen ve sözle ifade edilemeyen bir ruh halidir. “Acele etme, şu an seni dinlemekten daha önemli yapacak başka hiç bir işim yok,” diyen sakin ve sabırlı bir halleri vardır. ■



Ekip olursak
daha iyi iş
başarırız

İŞBİRLİĞİ

“Başarıyı, “E-K-İ-P Ç-A-L-I-Ş-M-A-S-I” olarak heceleyebilirsiniz, demiş akıllı birisi. İyi bir organizasyon için ekip çalışması anahtar kuraldır.

Geçenlerde kazların toplu haldeyken, yalnız uçtuklarından daha uzağa ucabildiğini okudum. Bilimin bu konuda ne keşfettiğini bilmek belki ilginizi çekebilir. Anlaşıldığına göre her kuş kanatlarını çırpıtığında, tam arkasındaki kuşun havadaki hızını arttırıyor. V şeklinde uçmakla, bütün sürü uçuş mesafesini tek başına uçacağından, en az %71 oranında arttırmış oluyor.

Bir ekibin üyesi olan ve bir gidişi paylaşan insanlar gidecekleri yere daha çabuk ve daha kolay ulaşırlar, çünkü birbirlerinin itiş gücü içerisinde yol almakta ve yol boyunca birbirlerine destek vermektedirler.

Kazlardan biri formasyonun dışına çıkarsa, aniden havanın direncini ve buna karşı tek başına çabalamanın zorluğunu hisseder ve hemen sürünün gücünden yararlanmak için formasyona geri döner.

Eğer bir kaz kadar duyarlılığımız

varsa formasyon içinde kalır, ve bizimle aynı yere gidenlerle informasyon (bilgi) alışverişi içinde oluruz. Başı çeken kaz yorulduğu zaman, geriye çark eder ve yerine başkası geçer. Liderliği paylaşmak ve zor işleri sıra ile yapmak her zaman yararlı olur.

Arkadaki kazlar öndekilere hızı kesmesinler diye honklayarak destek verirler.

Destek ve ilham veren sözler, bizden önde olanların enerjisini arttırır, her günkü baskı ve yorgunluklara rağmen tempoyu sürdürmelerine yardım eder. Fakat “honklamamızın” moral verici olması önem taşır. Aksi halde sadece...bir honklamadan öteye geçmez!

Birimizin cesareti kırıldığında, diğerlerinin yanımızda olmasının zamanıdır. Eğer bir kaz kadar duyarlılığımız varsa, işler zorlaştığında birbirimizin yanında oluruz. Bizimle aynı yere gidenlerle formasyon içinde kalırız.

Bir daha bir kaz sürüsü gördüğünüzde, şunu hatırlayın; bir ekibin faal üyesi olmak, bir ödüllüdür ve

Devamı 11. sayfada

İnsanlarla Başarı

Geçenlerde bir akşam yemeğinde, altı çocuğu da çok iyi okullarda ve üniversitelerde okuyan, hoş bir hanımla yan yana oturdum. Çocukların hepsi başarılıydı, aralarında hiçbir sorun yoktu. “Bunu nasıl başardınız?” diye sordum.

“Herkes bana bunu soruyor,” diyerek güldü, bu da beni mahcup ediyor, çünkü pek fazla birşey yaptığımı zannetmiyorum. Mesela onlara hiç ödevlerini yapmalarını söylemedim veya kötü not getirdikleri zaman azarlamadım. Daha çok birbirlerini motive ettiler. Kızlarımdan birinin, olması gerektiğinden daha kötü bir karne getirdiği günü hatırlıyorum. Hiç bir şey söylemedim ve karneyi tekrar mutfak tezgahının üzerine bıraktım. Fakat ağabeyisi eve geldiğinde, karneyi gördü, öfkeleni, sonra kızkardeşinin odasına giderek onunla sıkı bir konuşma yaptı. Tam olarak ne söylemişti bilmiyorum ama, onu, korumamız gereken bir aile standardımız olduğuna ve eğer dengeyi bozarsa, bunun ailedeki herkese yansıtacağına ikna etmişti. Bayağı etkili bir konuşma olmalıydı ki, bir sonraki karnesinde notlarını çarpıcı bir şekilde yükseltti. Ağabeyine çok güvenir ve çok severdi ve onun gözünden düşmemek için her şeyi yapardı.” Anne çok akıllıca, tam olarak iyi bir yöneticinin yapması gereken şeyi yapmış: Grup olarak hepsine üstün olmayı arzu etmelerini telkin etmiş, sonra bunu

sürdürmeyi onlara bırakmıştı.

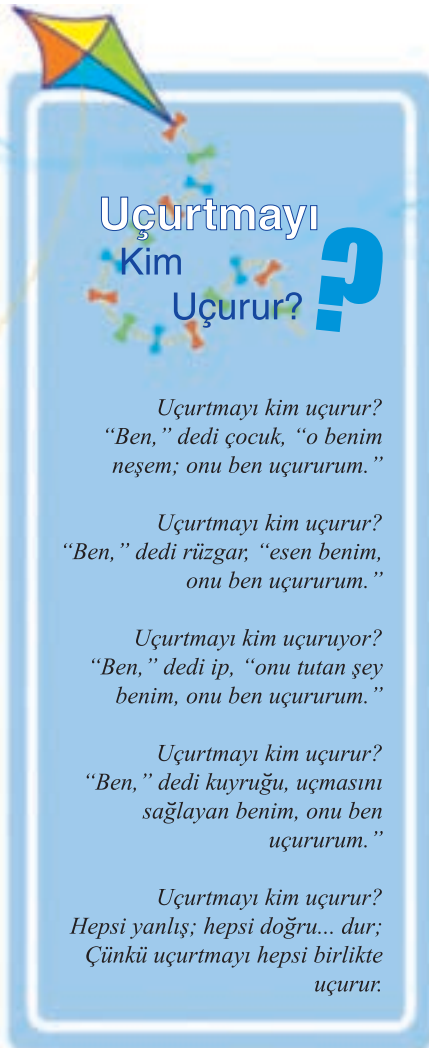
En iyi takımlar her zaman kendi standartları uğruna büyük ölçüde mesuliyet üstlenir. Kötü lider, kalite kontrolünü sadece kendi sorumluluğunda tutma gafletinde bulunur, halbuki iyi lider, insanların daha üstün olma yolunda birbirlerini sorumlu tutmasını telkin eder.

İmalat konusundan bir örnek verelim. Bir kaç yıl önce bir arkadaş bir fabrika satın aldı. “Personelin arasında,” dedi, “eskilerden kalma bir grup vardı,

hep bir arada, kendi hallerinde çalışıyor, fakat devamlı olarak dükkandaki en iyi işi onlar çıkarıyordu. Kahve molası verdiklerinde, yaptıkları işleri birbirlerine gösteriyor, bir şey kötü yapılmışsa öfkeleniyor, iyi yapılmışsa takdir ediyorlardı.

O grubu ayırıp adamların yerlerini değiştirmeyi hiç düşünmedim, çünkü sadece kendi yaptıkları işle gurur duymakla kalmıyorlardı, bir de garip bir şekilde, orada yapılan işte bir takım gururu vardı – aralarından birinin hata yapmasına göz yummamaya özen gösteriyorlardı. Bunun sonucunda, içten rekabet ve bağlılık nedeniyle hepsi daha iyi iş yapıyordu.”

Fabrika sahibi, takım ruhuna izin vermekle bunun çok yararını görmüş ve önemli birşey öğrenmişti. ■





İmkansız!

Yazan: Zig Ziglar

Aşağıdaki gerçek öyküyü bir arkadaş kullanma hakkını da vererek bana gönderdi:

Ben tecrübeli bir fabrika müdürüydüm, fakat firma yeni kurulmuştu. Laboratuvar müdürüm olumsuzluğuyla ün salmış, “İmkansız, yapamayız!” diyen tiplerdendi. Ne zaman yeni bir proje sunulsa veya bir öneri yapılırsa, her seferinde cevap aynıydı: “Hayır, mümkün değil yapamayız!” Sonunda bu durumdan sıkılmıştım.

Özellikle çekilşmeli geçen bir toplantı sırasında, canıma tak etti ve şöyle dedim. “Bir dakika, Raj. Bana nereden mezun olduğunu bir daha söyler misin?” Raj gururla Fen Fakültesinde kimya okuduğundan ve master derecelerinden sözetti. “Ne kadar zamandır burada çalışıyorsun?” diye sordum. 11 yıl olduğunu söyledi. Ben şöyle dedim; “Raj, akıllısin, tecrübelisin, yönetici olmak için niteliklerin var. “Fakat sana bir şey söyleyim mi Raj? Şimdi dışarı çıkıp kaldırımdan tamamen yabancı birini buraya getirsem ve senden yapmanı istediğimiz şeyi ona sorsam, mutlaka “Ben bunu yapamam!” der. O zaman gidip neden sokaktan birini getirip senin yerine işe almıyorum?”

Siz nasıl bir insansınız, “İmkansız” diyenlerden mi, yoksa “her şeyin bir yolu vardır” diyenlerden mi?

Ondan sonra, Raj engeller yerine, çözümler üzerinde düşünmeye başladı. Kendinden hoşnut biri oldu, kimse de üstüne gitmedi, o da işleri bozmadığı için memnundu.. Ekibimin en inanılır, güvenilir elemanı durumuna geldi. Birlikte çok iyi zamanlarımız oldu, her zaman gönüllü listesinin başındaydı. Hepimiz gibi, yönlendirilmeye ihtiyacı vardı, onun değişimi o kadar çarpıcı olmuştu ki, bütün firmadaki herkesi etkiledi.

Yapılan araştırmaya göre, şirketlerin ödeme bordrolunda kayıtlı çalışanların yüzde 17 si yaptığı işle meşgul değil – yani, işlerini yaparken akılları başka yerde. Acaba biraz motivasyonla, bu insanların kaçının içindeki potansiyel ortaya çıkartılabilir? Raj’da olduğu gibi.

Büyük ihtimalle Raj iş dışındayken de aynı şekilde olumsuzdu. “Pek iyi iş yapmıyoruz,” gibi şeyler söylediğini duyar gibiyim. Bir personel böyle konuşursa, sadece verimsiz olmakla kalmaz; amaca da zararı dokunur, eğer bahışçi bir adam olsaydım, Raj’daki değişikliğin sadece firma içinde değil, dışında da etkili olduğuna bahse girerdim.

Hepimizin alacağı bir ders, öyle değil mi? ■

PROFESYONELLER

İçin İpuçları

“Üstün olmaya karar vererek olabildiğinin en iyisi ol ve yapabildiğinin en iyisini yap. Eğer Tanrı’nın yardımını ister ve inanırsan bunu yapmak senin elindedir!”

Daha iyi bir geleceğin anahtarları

Yazan: Jim Rohn, uyarlama

Geleceğimizi etileyebilecek şeyler arasında en önemlisi, kendimizi geliştirmektir. Para kazanmak, vb. gibi şeylerden söz edebiliriz, fakat bunların hiçbirisi kişilik gelişmesi olmadan olmaz. Gerçekten de her kapıyı açan budur. Hatta, şu önemli cümleyi ezberlemekte yarar vardır: “İyi bir geleceğin kapısını açan tek anahtar içimizde yatar.”

Elbette, daha iyi bir gelecek sağlamaya yardımcı olacak birçok unsur vardır. Eğer dinamik ve devamlı ilerleyen bir firmada çalışıyorsak, bu yardımcı olacaktır. Eğer lider güçlüyse, bu kesinlikle yardımcı olacaktır. Eğer fırtına olmazsa, bu da yardımcı olacaktır. Eğer çok soğuk olmazsa, eğer çok sıcak olmazsa, bütün bunlar daha iyi bir gelecek doğrultusunda yardımcı olacak

unsurlardır.

Liste böylece uzar gider, fakat listeyi tamamlasak, daha bir sürü şey ilave etsek –hepsi bir araya gelse – daha iyi bir gelecek hazırlamakta çok ufak bir rol oynar. Esas anahtar içimizde yatar.

Daha çok şeyimiz olması için, kendimiz daha çok şey olmalıyız.

Sıradan insanın üstüne çıkmalıyız. Kendi üzerimizde çalışma yapmalıyız. Sıradanın üstünde bir gülümseme geliştirmeliyiz. Sıradanın üstünde bir heyecan geliştirmeliyiz. Sıradanın üstünde bir bağlılık geliştirmeliyiz. Diğer insanlara sıradanın üstünde bir ilgi göstermeliyiz.

Fark özeldir, içerdendir, dışarda değil. Gerçek fark içimizdedir. Esasen, “fark içimizde yatar.” ■

8. sayfadan devam

bir ayrıcalıktır.

İşbirliği içinde olup, takım işi yapılırsa, büyük gelişme kaydedilir. İşbirliği, insanları rekabetten daha fazla motive eder, ve bu kalıcıdır, takım çünkü aynı takımda olduğunuzu hissedersiniz—kazanan takımda!

Kar buna güzel bir örnektir. Kar taneleri tek tek çabucak erir giderler, fakat yeterli miktarda kar tanesi bir araya geldiğinde trafiği bile durdurur.

Öyleyse mesajı alalım ve birbirimize yardım edelim! Ekip olalım ve takım ruhu içinde birlikte çalışalım! İşbirliğinde çok büyük güç vardır. ■

TAKIM ÇALIŞMASI

üzerine anahtar sözler

Eğer işbirliğinin gerekli olmadığını düşünüyorsanız, tren vagonun bir tekerleği çıktığında neler olacağını düşünün.

Danışmanı olmayan ulus düşer;
Danışmanı bol olan zafere gider.

İyi elemanlardan oluşmuş, birlikte çalışmasını bilen, birbirleriyle anlaşılan mümkün olduğunca az düzeyde kişilik sürtüşmesi yaşayan bir ekibiniz varsa, onları ayırmamaya bakın. – Başarı peşinizi bırakmayacaktır!

İletişimi ihmal etmeyin. Kimse uyumsuzluk içinde yaşayamaz.

İki adam, tek adamın yapacağının üç katını yapar.