

sky4.0

sky4.0



Endüstri 4.0'da Teknik Dışı Beceriler

BAŞARIYA DOĞRU

ENDÜSTRİ 4.0 Teknik Dışı Beceriler Çalışma ve Ders Kitabı



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.
Project N°: 2018-1-PL01-KA202-051081

ORTAKLAR



INOVA+ - Portekiz

www.inova.business



Aviation Valley – Polonya

www.dolinalotnicza.pl



QSR - Talent Driven Culture -Portekiz

www.qsr.consulting



INNpuls Sp. z o.o. – Polonya

www.innpuls.pl



Aerospace Cluster Association –
Türkiye

www.hukd.org.tr



The Machine Tool Institute – İspanya

www.imh.eus



Madrid Teknik Üniversitesi – İspanya

www.upm.es

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	2
GİRİŞ - Havacılık ve uzay endüstrisinde 6 sky4.0 yetkinliklerine neden ihtiyaç duyulmaktadır.	7
1 Analitik Düşünme	13
1.1 Başlayalım!	14
1.1.1 Buz kırıcılar	14
1.1.2 Harry, Ron ve Hermione	14
1.1.3 Okuma zamanı!	16
1.1.4 Öncülerimizin analitik düşünme türünü belirleyin	17
1.1.5 Öz değerlendirme	20
1.2 Analitik düşünme becerimi geliştirmek için ne yapmalıyım?	22
1.2.1 New York'ta kaç piyano akortçusu var?	22
1.2.2 Zaman baskısı altında analitik düşünme	23
1.2.3 "Düşünseli kullanın"	24
1.2.4 Öz-gözlemine geliştir!	25
1.3 Beni geride bırakan şey ne?	27
1.3.1 Okuma zamanı!	27
1.3.2 Baba ve oğul	27
1.3.3 Güven daireniz nedir?	28
1.3.4 En yaygın yanılgılar hangileridir?	29
1.3.5 Bir konuşmadaki yanlışları belirleyebiliyor musunuz?	32
1.4 İş başına, değişim zamanı!	34
1.4.1 Harry, Ron ve Hermione neden korktu?	34
1.4.2 Okuma zamanı!	35
1.4.3 İrrasyonel inançlarınız neler?	37
1.4.4 Yetersiz analitik düşünme davranışlarının ardındaki irrasyonel inanç	38
1.4.5 Kendinizin en iyi versiyonu olun!	40
1.4.6 Davranışlarınızı değiştirme zamanı!	41
1.5 Kapanış - Bahaneler yaratmayı bırakın!!	45
1.6 İLAVE I	46
2 Değişime Uyum Yeteneği	48
2.1 Başlayalım!	49
2.1.1 Buz kırıcılar	49

2.1.2	Meydan okuma zamanı:	50
2.2	Kavramın Tanımı	51
2.2.1	Kavramın Tanımı ve Önemi	51
2.2.2	Meydan okuma zamanı:	52
2.2.3	How Do I Stand Before the Teknik dışı skill?	53
2.2.4	Meydan okuma zamanı:	53
2.2.5	Değişim Becerisini Ortaya Koymak	55
2.3	Kişisel Direnişe Karşı Koymayı Öğrenmek	57
2.3.1	Kendini tanımak: Üzerimde Çalış!	57
2.3.2	Değişimi Anlamak: Uyum Yeteneği Üzerinde Çalış	64
2.4	Değişime Uyum Yeteneğinin Geliştirilmesi	75
2.5	Kapanış - Nihai Dinamikler	76
3	BİLİŞSEL ESNEKLİK	78
3.1	BİLİŞSEL ESNEKLİK – NEDİR?	79
3.1.1	Düşünme tarzınıza bir göz atalım	79
3.1.2	Kararlar almada yavaş ve hızlı düşünme	80
3.1.3	Noktaları birleştirme	81
3.1.4	Develeri ayırmak	82
3.1.5	Para daima problemdir	83
3.2	BİLİŞSEL ESNEKLİKTE ÖZ BECERİLER	86
3.2.1	Farkındalık - bu kavram tam olarak nedir?	86
3.2.2	Nöroplastisite - beyin süreçlerini yeniden yapılandırmak	87
3.2.3	Farkındalık becerilerimizi geliştirmeye yönelik iki basit egzersiz	88
3.2.4	İçsel bir beceri olarak Aktif Empatik Dinleme	89
3.3	KİŞİLERARASI BECERİLERİN GELİŞTİRİLMESİ	93
3.3.2	Bilişsel esneklik soruları	95
3.4	UYGULAMADA KİŞİLER ARASI BECERİLER – SON EGZERSİZ	99
3.5	ÖZETLERSEK	101
3.6	EKLER	102
3.6.1	EK 1: Raydan çıkarıcı ve düzeltici düşünceler	102
3.6.2	EK 2: İşleme ve yanıt verme teknikleri	102
3.6.3	EK 3: Pozitif, nötr ve negatif ifadeler	102
3.6.4	EK 4: Egoya yönelik mesaj - alıcıya yönelik mesaj	103
3.6.5	EK 5: Kapanış sorularını açılış sorularıyla değiştirmek	103
3.6.6	EK 6: Avoiding suggesting questions	104

3.6.7	EK 7: Yargılayıcı sorular ve cümlelerden kaçınmak	104
3.6.8	EK 8: “Keyifli” sorular	104
3.6.9	EK 9: Kaçınılması gereken sorular	105
3.6.10	EK 10: Motivasyon ve eylem planını durdurmak	105
4	Eleştirel Düşünme	106
4.1	Başlayalım!	107
4.1.1	Buz kırıcılar	107
4.1.2	Okuma zamanı!	107
4.1.3	Eleştirel Düşünmenin Aşamaları	108
4.1.4	Isınma	108
4.1.5	Öz değerlendirme	111
4.2	İşimde gerçekten bir “Eleştirel Düşünür” olmam gerekli mi?	113
4.2.1	Okuma zamanı!	113
4.2.2	Eleştirel Düşünmenin Faydaları	113
4.2.3	İşimdeki neden soruları	114
4.3	Beni Eleştirel Düşünür olmaktan alıkoyan nedir?	114
4.3.1	Okuma zamanı!	114
4.3.2	Eleştirel düşünme ve argümanlar	114
4.4	Problem Çözme	116
4.4.1	Problem çözmeyi tanımlamak	116
4.4.2	İDEAL problem çözme yöntemi	117
4.4.3	Problem çözme vaka çalışması	119
4.5	İş başına, uygulama zamanı!	119
4.5.1	Argümanların Uygulanması	119
4.5.2	Şablon – Argümanların Uygulanması	120
4.5.3	Varsayımların Uygulanması	121
4.5.4	Şablon – Varsayım Uygulanması	121
4.5.5	Çıkarımların Uygulanması	123
4.5.6	Şablon – Çıkarımların Uygulanması	123
4.5.7	Tümdengelim Uygulanması	124
4.5.8	Şablon – Tümdengelim Uygulanması	124
4.6	Kapanış – Ana Fikir	126
5	İnisiyatif	127
5.1	Başlayalım!	128
5.1.1	Buz kırıcılar	128

5.1.2	Sizin için inisiyatif nedir?	128
5.1.3	Okuma zamanı!	129
5.1.4	Konsepti güçlendirelim	130
5.1.5	Öz değerlendirme	132
5.2	İnisiyatifimi güçlendirmek için neye ihtiyacım var?	133
5.2.1	Sabra karşı Azim	133
5.2.2	Azmetme özelliğimi nasıl geliştiririm?	133
5.2.3	Paris Dakar'da zaman yönetimi	135
5.2.4	Seni ne motive eder?	136
5.2.5	Okuma zamanı!	137
5.2.6	Özgüveni inşa etmeye yönelik becerilerin sınıflandırılması	138
5.2.7	Pozitif bir tutuma sahip olmak neden çok önemli?	140
5.3	Beni geride bırakan şey ne?	141
5.3.1	Okuma zamanı!	141
5.3.2	Zincire vurulan fil	144
5.3.3	Daha iyi olanı görmek için uzaklaşıyoruz	145
5.3.4	Avlanan kaplanlar	152
5.4	İş başına, değişim zamanı!	155
5.4.1	Bardağınızı boşaltın	155
5.4.2	Okuma zamanı!	156
5.4.3	Duygusal durumlarınız deneyimsel mi? Duygularınız, hedeflerinizi belirlemeyi ve gerçekleştirmeyi etkiliyor ve dolayısıyla inisiyatifinizi bozuyor mu?	158
5.4.4	Siz ve hayal kırıklığınız	160
5.4.5	Wright kardeşlerin danışmanı olsaydınız, inisiyatifi uygulamak ve havlu atmalarını önlemek için ne yapardınız?	160
5.5	Kapanış - Bahaneler yaratmayı bırakın!!	164
6	Entelektüel Merak	165
6.1	Başlayalım!	166
6.1.1	Buz kırıcılar	166
6.1.2	Okuma zamanı!	166
6.1.3	Isınma	167
6.1.4	Öz değerlendirme	168
6.2	İşimde "Meraklı" olmam gerçekten gerekli mi?	171
6.2.1	Okuma zamanı!	171
6.2.2	Merakın Faydaları	171
6.2.3	İşimdeki neden soruları	172

6.3	Beni geride bırakan şey ne?	172
6.3.1	Okuma zamanı!	172
6.3.2	“Dışarı çıkma zamanı”	173
6.4	Dışarı çıkma zamanı	175
6.4.1	Gerçekten öğrenmek istiyor muyum?	175
6.4.2	Şablon – Gerçekten öğrenmek istiyor muyum?	175
6.4.3	Bir değişebilsem!?	178
6.4.4	Şablon – Bir değişebilsem!?	178
6.4.5	Bahaneler yaratmayı bırakın!!	181
6.4.6	Şablon – Bahaneler yaratmayı bırakın!!	181
6.4.7	Kendinizin en iyi versiyonu olun	184
6.4.8	Şablon – Kendinizin en iyi versiyonu olun	184
6.5	Kapanış – Ana Fikir	186
6.6	İLAVE I	187

Sığ sulardan... mütevaziliğe!

İçsel bir yolculuğa çıkmak ve değer katacağınız güçlü ve geliştireceğiniz zayıf yönlerinizden bağımsız olarak anlamaya çalışmak kolay değildir. "Sığ sular"dan ayrılmak ve böylece derinlere ulaşmak ve ancak yüze dokunarak durmanın önünde zorlamanız ve aşmanız gereken engeller ve önyargılar olabilir. Ayrıca kendinizi geliştirmek zorunda olduğunuzu kabul etmek, gurununuzu "bir yana bırakarak" hedeflerinize ulaşmak için daha iyi olmaya çalışmak daha da zordur.

Bu el kitabı, teknik dışı becerilerinizi geliştirmeniz ve Endüstri 4 devriminde başarılı olmanız için size güç verecek şekilde kendinizi gerçekleştirmenize ve geliştirmenize yönelik bir yolculuktur.

Mentorunuzla çalışın ve yaşamınız ve kariyeriniz boyunca gelişiminizi devam ettirecek prensipleri oluşturmak için eğitiminizi kucaklayın.

Bu el kitabında, Sky4.0 dahilinde incelikle detaylandırılmış Teknik dışı Becerileriniz hakkında konuşacağız:

Analitik Düşünme

Değişime Uyum Yeteneği

Bilişsel Esneklik

Eleştirel Düşünme

İnisiyatif

Entelektüel Merak

GİRİŞ - Havacılık ve uzay endüstrisinde 6 sky4.0 yetkinliğine neden ihtiyaç duyulmaktadır.

1. Endüstri 4.0

Endüstri 4.0 terimi, yükselmekte olan dördüncü sanayi devrimini tanımlamak için kullanılmaktadır. Buhar ve hidroelektrik gücünün kullanımıyla (Endüstri 1.0) ortaya çıkan üretimin mekanizasyonunu elektrifikasyon ve ona eşlik eden Taylorizm (montaj hattı üretimi, Endüstri 2.0) takip etmiştir. Bu gelişmeler, daha sonra elektronik ve sayısal kontrol (Endüstri 3.0) yoluyla otomatikleştirilmiş seri imalatın gelişimiyle başarılı olmuştur. Dördüncü aşama olan Endüstri 4.0 ise üretim teknikleri, bilgi teknolojileri (BT) ve internetin bir araya gelmesiyle elde edilen dijital, akıllı, ağ bağlantılı ve büyük ölçüde kendi kendini yöneten üretim olarak tanımlanır.

Endüstri 4.0'ın temelini, ağ bağlantılı, gerçek zamanlı çalışabilen ve kendi kendini optimize eden üretim sistemleri oluşturmaktadır. Bu sistemler, bireysel düzeyde emek, tüketim ve hizmetlerin yanı sıra şirketler içindeki üretim, hizmetler ve tüketim alanları arasındaki ana hatları değişime uğratar. Nesnelere ve hizmetler arasında ağ kurmak, etkileşimi ve iletişimi destekler ve fiziksel ve dijital sistemleri uyumlu, kesintisiz ve esnek bir katma değerli ağda birleştirir.

Bu bağlamda teknolojilerin gelişimi yalnızca ürünlerin üretilme veya fabrikaların çalışma şeklini etkilemekle kalmaz, aksine çok boyutlu bir etkiye sahiptir. Bu teknolojiler, iş yerlerinin güvenliğini ve Avrupalı bir perspektiften sosyal refahı sağlamada merkezi bir öneme sahiptir. Şirketler düzeyinde, bunlar kendilerini gelecekteki değişikliklere adapte etmek için geliştirilecek olan teknolojik yenilikleri, standartları, arayüzleri ve yeni güvenlik gereksinimlerini etkileyecektir.

Toplumsal düzeyde, işgücü piyasası ve (mesleki) eğitim doğrudan etkilenir ki bu da uyum sağlamayanlar için olumlu (yeni iş pozisyonları ve fırsatlar) veya olumsuz (işsizlik) sosyal etkilere yol açabilir. Ayrıca, bu yeni ortamla başa çıkabilmelerini sağlamak için yeni profesyonellerin ve mevcut profesyonellerin eğitilme şekilleri de değişmelidir.

Bu yeni eğitimsel ihtiyaçlar, endüstriyel gelişme içindeki kilit yönlerden biridir. Yeni bir dizi teknolojiye olan adaptasyonu veya değişimi sağlamak için, Endüstri 4.0'ın zorluklarını aşmak isteyen herhangi bir şirkette sürece dahil olan herkesin mümkün olduğunca dikey ve yatay olarak bunlara aşına olması önemlidir. Bunu başarmak için, yaklaşmakta olan endüstriyel bağlama uyum sağlamak adına ihtiyaç duyulan yeni bir beceriler dizisinin oluşturulması gereklidir.

2. Havacılık ve Uzay Endüstrisinde Devrim

Havacılık ve uzay endüstrisinin karmaşıklığı ve zorunluluğu, onu Endüstri 4.0 teknolojileri için mükemmel bir hedef haline getirmektedir. Üretim ve imalat faaliyetlerine dahil olan araçların dijitalleşmesi ve birbirlerine bağlanması, üretimin en hızlı, en güvenli ve en ucuz şekilde gerçekleştirilmesini mümkün kılar.

Şirketler, küresel tedarik zincirlerini sıkılaştırma, tedarikçileri oluşturdukları ağa çekme ve onları geniş bir yelpazedeki veri işleme tabanlı teknolojiler aracılığıyla birbirine bağlamak amacıyla yeni teknolojileri kullanma şansını yakalıyor. Verilere ve veri analitiğine dayalı ürünler, sektör dahilinde gelirleri ve üretim yollarını iyileştirebilecek yeni iş modellerini keşfetmek üzere kullanılıyor.

Havacılık ve uzay endüstrisinin dijital dönüşümünün çerçevesi bulut bilgi işlem ve mobil teknolojiden artırılmış gerçeklik, büyük verilerin analitiği, akıllı sensörler, konum algılama teknolojileri ve gelişmiş insan/makine arayüzü kullanımına kadar uzanmaktadır. Bunları hepsi Endüstri 4.0 devriminin ilkelerine dayanan teknolojilerdir.

Bu yeni teknolojilerin mahiyeti, karmaşıklığı yönetme, soyut düşünme ve problem çözme konularında işgücünün tüm üyelerine daha büyük yükler getirecektir. Çalışanlar daha bağımsız hareket etmek ve daha iyi iletişim becerilerine ve işlerini organize etmenin daha iyi yollarına sahip olmak zorunda kalacaklardır. İnsan karakteri ve kişiler arası ilişkilerle ilgili olan teknik dışı beceriler, havacılık üretim zincirinde daha belirgin bir role sahip olacaktır.

İnisiyatif, eleştirel düşünme veya entelektüel merak gibi teknik dışı beceriler, üretim zincirinde yer alan her bireyin bu teknik dışı becerileri nasıl kullanacağını ve uygulayacağını bilmesini sağlayacak yeterli bir eğitim ve denetimden geçmesini gerektirecektir. Dolayısıyla, yeni kişisel yeterliliklere ve niteliklere ihtiyaç duyulacaktır. Bu gibi hazırlıkların eksikliği, vahim insan hatalarına ve önlenemez mali kayıplara neden olabilir.

3. Endüstri 4.0 havacılık sektörünü nasıl etkileyecek

Endüstri 4.0 konsepti yeni değil fakat genç sayılır; tıpkı Havacılık ve Uzay Endüstrisi üzerindeki etkilerini ele alan çalışmalar gibi. Dünya Ekonomik Forumu, çalışanların ve geleceğin çalışanlarının havacılık endüstrisinin yeni çerçevesine uyumunu sağlamak için ilgili teknik dışı becerileri ve buna karşılık gelen eğitim materyallerini belirlemeye yönelik gerekliliğin farkındadır (World Economic Forum, 2018).

Endüstri 4.0 terimi, ağır şekilde sanayileşmiş Almanya ve Avusturya imalatçılarının karşılaştıkları yeni değişiklikleri açıklamanın bir yolu olarak bu ülkelerde (Aichholzer, Weber, Rhombert, Gudowsky, &

Saurwein, 2015) doğmuştur. Bu terim, dijitalleşme, yeni üretim teknikleri ve bağlantılılık yoluyla elde edilen değişiklikleri bir araya getirmektedir.

Bu değişiklikler yüksek kaliteli yeni iş piyasaları yaratacak ve bunların kalitelerini büyük ölçüde artıracaktır; bununla birlikte bu değişiklikler aynı zamanda bir kaybet-kaybet sarmalına da neden olabilir: beceri eksikliğinin eşlik ettiği teknolojik değişim, kitlesel işsizlik ve artan bir eşitsizlik yaratabilir. Çözüm olarak 2018 Dünya Ekonomi Forumu (World Economic Forum, 2018), işletmelerin mevcut işgücünü “beceri tazeleme ve ek beceriler öğrenme” yoluyla desteklemede aktif bir rol üstlenmesini önermektedir.

Havacılık ve uzay endüstrisi, Endüstri 4.0’ın beraberinde getirdiği değişikliklere çok duyarlı bir sektördür (Peaford, 2018), dolayısıyla bu sektörle ilgili olarak Endüstri 4.0 teknolojilerini geliştirmeye ve uygulamaya yatırım yapmaya başlayan birçok havayolu ve şirket bulunmaktadır. Peaford’a (2018) göre bu değişiklikler, bu şirketlerin gelirlerini ve birbirleriyle ve müşterileriyle etkileşim biçimlerini etkileyecektir.

Özellikle, Endüstri 4.0’la birlikte gelen teknolojilere bakıldığında (Baronio, Uberti, Speranza, & Filippi, 2017), bunlardan bazılarının Havacılık ve Uzay endüstrisinde bir şeylerin yapılma biçimi üzerinde gerçek değişim sağlayabileceği görülmektedir.

Bonneau ve Copigneaux’a göre (2017) göre nesnelerin interneti (IoT), yani yalnızca insanların değil fakat aynı zamanda üretim prosedürü sırasında kullanılan araçların da birbirine bağlanması, operasyon becerisini, yenilikçiliği ve ürün yelpazesini, müşteri hizmetlerini ve şirketin gelir modelini etkileyecektir.

(Franco Barbosa & Vidal Aroca, 2017) veya (Baronio, Uberti, Speranza, & Filippi, 2017)’de belirtildiği üzere havacılık ve uzay endüstrisinde uygulanabilecek diğer teknolojiler:

- Robot bilimi,
- Dijital üretim,
- Artırılmış Gerçeklik (AR),
- Eklemeli üretim (AM),
- Radyo frekansı tanımlama (RFID),
- Kompozit malzemeler,
- Simülasyon,
- Sistem entegrasyonu,
- Siber güvenlik,
- Bulut bilişim, ve
- Büyük veridir.

Tüm bu yeni gelişmeler, (Bonneau & Copigneaux, 2017)’de anlatıldığı üzere, havacılık ve uzay endüstrisine pek çok açıdan doğrudan bir etkiye sahiptir.

4. Havacılık 4.0 ve Havacılık Endüstrisinde teknik dışı becerilerin önemi.

Beceriler teknik ve teknik dışı beceriler olmak üzere iki kategoriye ayrılabilir.

- Teknik beceriler: tanımlanabilir ve ölçülebilir, spesifik ve öğretilebilir bilimsel teknik becerilerdir.
- Teknik dışı skills: kişiler arası beceriler, kişilik özellikleri ve duygusal zekanın bir kombinasyonudur.

İşverenler başvuruları değerlendirirken yalnızca teknik vasıfları ve çalışma deneyimini kullanmazlar. Ayrıca, mevcut çalışanları ile uyum sağlayabilecek, müşterilerle ve diğer müşterilerle/tedarikçilerle ilgilenebilecek, sorunları çözebilecek, işlerin yapılma şeklini iyileştirebilecek, baskı altında çalışabilecek ve eğitim

programları aracılığıyla başarılı bir şekilde ilerleyebilecek geleceğin çalışanları bulmalarına yardımcı olacak teknik dışı beceri setlerine de bakmaktadırlar.

Her geçen gün daha fazla insan üniversiteler ve diğer eğitim kurumlarından mezun olurken ve var olan işlere yönelik rekabet bu düzeydeyken, işverenler yararlanabilecekleri geniş bir yetenekler havuzuna sahip olmaktadır. İşverenler, doğru insanları bulmak için belirli niteliklere ek olarak teknik dışı becerileri de test edecektir.

Soyut ve ölçülmesi güç olan teknik dışı beceriler, sahip oldukları özellikleri nedeniyle tanımlanmalarına ve sınıflandırılmalarına yönelik birçok çalışmanın konusu olmuştur.

Bu tür bir çabaya yönelik bir örnek, 21. Yüzyılda becerilerin tanımıdır: (Lamb, Doecke, & Maire, 2017), (Binkley, Erstad, Raizen, Ripley, & Rumble, 2010). Teknik dışı becerileri tanımlamaya yönelik bu çalışmalar, Avustralya endüstrisinde (ve araştırmaya katkıda bulunan diğer ülkelerde) gelecekteki değişiklikleri ele almak durumundaydı. Söz konusu çalışmalar, Endüstri 4.0 ile ilgili teknolojilerin yakın gelecekte bir realite haline geleceğini öngörmüş ve ülkenin eğitim sisteminin öğrencilere uygun teknik dışı becerileri öğretmek üzere hazırlanması gerektiğini belirtmiştir. Bu eğitim, nasıl *“ilgili düşünürler, esnek ve becerikli öğrenenler, yaratıcı problem çözücüler ve topluluklarının aktif üyeleri haline gelecekleri”* (Lamb, Doecke, & Maire, 2017) konusunda öğrencileri hazırlamalıdır. Dolayısıyla, önerileri endüstri çerçevesinin ötesine geçmekte ve teknik olanların yanında daha fazla sosyal yönü hesaba katmaktadır.

Endüstri 4.0'a yönelik Teknik dışı beceriler üzerine gerçekleştirilen diğer bir çalışma, BRICS ülkelerini yaklaştırmakta olan Endüstri 4.0'a uyarlamak için bir dizi temel teknik dışı beceri geliştiren Aulbur, Arvind, & Bigghe'nin (2016) çalışmasıdır.

Havacılık ve Uzay Endüstrisine yönelik eğitime odaklanan iki farklı çalışma öne çıkarılabilir. Bunlardan birincisi olan (Lappas & Kyriakos, 2016), daha önce bahsedilen 21. yüzyıl becerilerine dayalı olarak, havacılık endüstrisi için *“mevcut öğretim ve öğrenme felsefesinin etkili bir şekilde yeniden tasarımı yoluyla yüksek öğretim ortamına çevrilebilecek”* daha kritik bir beceri setini tanımlamaktadır.

İkincisi ise (Aéro Montréal, 2018)'in yanı sıra SKY 4.0'dır ki bunlar *“Eğitim kurumlarını (profesyonel, teknik ve akademik) eğitim programlarını gelecekteki şirket ihtiyaçlarına göre değiştirmek ve uyarlamak üzere Havacılık ve Uzay Endüstrisine yönelik Endüstri 4.0 Beceri Setleri”* oluşturmayı hedeflemektedir, (Aéro Montréal, 2018). SKY 4.0 daha da ileri gitmektedir; zira kritik teknik dışı becerileri ortaya koyduktan sonra, bu becerilerin uygulamaya konmasını sağlamak üzere kullanılacak öğretim materyallerini geliştirmiştir.

Yukarıda belirtilen tüm bu çalışmalar, havacılık endüstrisinin yaklaşan Endüstri 4.0 devrimiyle yüzleşmesi için gerekli olduğu düşünülen ortak bir asgari teknik dışı beceriler dizisine sahiptir. Bu teknik dışı beceriler aşağıdaki gibidir:

- İnisiyatif
- Değişime uyum yeteneği
- Eleştirel düşünme
- Analitik düşünme
- Entellektüel merak
- Bilişsel esneklik
- Dijital çevrede etkili iletişim

Teknik dışı becerilerin havacılık şirketleri için uygunluğunu daha iyi anlamak için 4 farklı ülkedeki şirketler arasında bir anket geliştirdik. Katılımcılardan, havacılık şirketlerinin Endüstri 4.0'a adaptasyonu için daha önce önemli olarak tanımlanan teknik dışı beceriler hakkında görüş bildirmeleri istendi. Katılımcıların her

birine dikey bir şirket organizasyonunun her aşaması için uzmanlık derecesi (A, uzman; B, temel; ve C, başlangıç seviyeleri) soruldu:

- Montajcı, Tesisatçı, Makinist ve tamirci
- Teknisyen ve yöntemler görevlisi
- Mühendis
- Süpervizör
- Lider ve Girişimci

Son olarak, şirketlerinde bu tür becerilerin gelişiminin ne anlama geldiği ve bunun neden önemli olabileceği soruldu. **Bu anketin sonuçlarını ve katılımcıların hangi yanıtları verdiklerini bilmek ister misiniz?**

- **İnisiyatif**

İnisiyatif, Havacılık Endüstrisi ve gelecek Endüstri 4.0 bağlamında insanlarda kendilerini buna zorlayan dış bir gereksinime ihtiyaç duymadan harekete geçme, fırsatlar yaratma ve sonuçları iyileştirme, proaktif davranma ve gelecekte yapılması gerekenleri düşünme isteği olarak tanımlanmaktadır.

Ankete katılanlar, gördükleri eğitimin kendilerinde proaktifliği, yeniliğe açıklığı ve atılganlığı geliştirdiğini söylemişler; bu beceriye, gelişmeye ve yeniliğe, büyümeye ve şirket kültürünün oluşumuna katkısı nedeniyle değer vermişlerdir.

İnisiyatife, mühendisler, amirler ve üst düzey yöneticiler tarafından büyük değer verilmektedir. Bu beceriye sahip olma konusunda liderler ve girişimciler sahip olduğu seviyeye ulaşmanın teknisyenler arasında ne kadar değerli olduğu dikkat çekmektedir. Aradaki fark, bu liderlerin ve girişimcilerin teknisyenler için olan temel bir seviyeye karşı bu konuda uzman seviyesine sahip olması gerektiğidir.

- **Değişime uyum yeteneği**

Havacılık Endüstrisi ve gelecek Endüstri 4.0 bağlamında, değişime uyum yeteneği, zorluklar ortaya çıktığında belirli hedeflere ulaşmak için değişikliklere ayak uydurma ve gerektiğinde kendi davranışlarını değiştirme ve dış ortamdan, kuruluşun kendisinden, müşterinin veya işin gereksinimlerinden gelen yeni bilgiler veya ortamdaki değişikliklere uyum sağlama ve alışma yeteneği olarak tanımlanır.

Havacılık uzmanlarına göre bu beceri esneklik, sonuçların iyi değerlendirilmesi ve yaklaşan değişikliklere karşı yalnızca düşük bir direnç olmasını beraberinde getirebilir. Katılımcılar için bu becerinin önemi, havacılık endüstrisinin ihtiyaçlarına göre rekabet edebilirliği güncel tutma ihtiyacında yatmaktadır. Uzmanlık seviyesi daha üst sıralarda gereklidir. Bu teknik dışı becerinin temel düzeyde olması için alt sıralarda yer alması önerilmektedir.

- **Eleştirel düşünme**

Havacılık Endüstrisi ve gelecek Endüstri 4.0 bağlamında eleştirel düşünme; yorumlama, analiz etme, değerlendirme, çıkarımlarda bulunma, anlamları açıklama ve netleştirme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Mantıksal akıl yürütme, kavramlarla çalışma yeteneği, perspektiflerin ve kendi bakış açılarının ve diğer bakış açılarının farkındalığına ve sistemik düşünmeye dayanır. Kişinin kendi düşüncesi ve etkili düşünme stratejileri hakkında bilimsel açıdan ilerleyen bir gelişimi gerektirir.

Anketimize katılanlar, eleştirel düşünmenin durumların ve süreçlerin daha iyi anlaşılmasına ve başarısızlıkların önlenmesine katkıda bulunabileceğini ve endüstriyel sürecin zayıf noktalarını bulmak için önemli olduğunu düşünmektedir. Önceden olduğu gibi, bu beceride de daha yüksek seviyelere ve uzman seviyesine sahip olunması tavsiye edilir. Teknisyenlerin ve makinistlerin bu konuda temel düzeyde olması

tavsiye edilir. Çok sayıda insan, neredeyse daha önce belirtilen kadar makinist için sadece başlangıç seviyesi tavsiye etmektedir.

- **Analitik düşünme**

Havacılık Endüstrisi ve gelecek Endüstri 4.0 bağlamında analitik düşünme, bir durumu anlama, küçük parçalara ayırma veya etkilerini adım adım belirleme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Bir problemin veya durumun parçalarını sistematik olarak organize etme, farklı unsurlar veya yönler arasında karşılaştırmalar yapma ve rasyonel öncelikler belirleme yeteneğini içerir. Aynı zamanda, zaman serilerinin anlaşılmasını ve eylemlerin neden-sonuç ilişkilerini de içerir.

Anket sonuçları, görevleri koordine etmeye ve planlamaya yardımcı olabileceğini ve böylece bir süreci anlayarak eğitim görenlerin daha fazla bağımsızlık ve sorumluluk kazanabileceğini söylemektedir. Çözümleri optimize etmek ve çalışanların uzmanlık seviyelerini yüksek tutmak önemlidir. Analitik düşünme, diğer tüm grupların üzerinde, mühendisler için önerilen uzmanlık düzeyini öne çıkarır. Temel düzeyde olsa da, teknisyenlerin bu konudaki uzmanlık düzeyinde mühendislerden sonra gelmelerinin daha fazla katılımcı tarafından önerilmesi önemlidir.

- **Entellektüel merak**

Havacılık Endüstrisi ve gelecek Endüstri 4.0 bağlamında entelektüel merak, gerçekler veya insanlar hakkında daha fazla bilgi edinmeye ve öğrenmeye yönelik sürekli bir merak olarak tanımlanmaktadır. Entellektüel merak, bilgi, yeni kavramlar, yeni iş yapmanın yollarını aramayı ve daima rutin soruların veya pozisyonun gerektirdiği şeylerin ötesine geçmeyi içerir. Daima bir adım önde olmayı ifade eder. Pozisyonun görevlerine ekstra değer kazandırmak için mevcut yapma yollarını sorgulamayı veya basitçe daha ileri öğrenme, ilerletme ve derinleşme arzusunu da içerebilir. Bu beceri, araştırma ve geliştirme ve yeniliğe yönelik daha yüksek bir önem atfeder. Katılımcılar ayrıca bunun oto pedagojiye yardımcı olduğunu, teknik bilgi birikimini koruduğunu ve yeni kavramların bulunmasına büyük ölçüde katkıda bulunduğunu söylemektedir.

- **Bilişsel esneklik**

Havacılık Endüstrisi ve gelecek Endüstri 4.0 bağlamında, bilişsel esneklik, zorluklar, yeni veriler veya çevrede meydana gelen değişiklikler söz konusu olduğunda belirli hedeflere ulaşmak için kişisel davranışı değiştirme yeteneği olarak tanımlanır. Çok yönlülük, farklı bağlamlara, durumlara, araçlara ve personele hızlı ve yeterli bir şekilde uyum sağlama davranışıyla ilişkilidir. Esneklik daha çok bilişsel çok yönlülük, kanaatleri değiştirme yeteneği ve gerçekliği yorumlama yolları ile ilişkilidir ve aynı zamanda eleştirel gözden geçirme kapasitesiyle de yakından bağlantılıdır.

Ankete katılanlar, bu teknik dışı becerinin, iletişim yöntemlerini her duruma uyarlayarak kendini başkasının yerine koymaya yardımcı olduğunu belirtmiştir. Bu beceriyle ilgili olarak yönetsel düzeyde eğitim görenlerin önemine dikkat çekmişlerdir. Bunun için, daha üst düzey yöneticilerin düşük veya orta seviyeler yerine daha yüksek bir uzmanlık seviyesine sahip olması önerilir.

sky4.0

sky4.0



Endüstri 4.0'da Teknik Dışı Beceriler

BAŞARIYA DOĞRU

ENDÜSTRİ 4.0 Teknik Dışı Beceriler Çalışma ve Ders Kitabı

1 Analitik Düşünme

KÖTÜ haber! BU DÜŞÜNCE DOĞUŞTAN OLABİLİR VE ONU STANDART HALİNE GETİREN İNSANLAR VAR

Yine de korkmayın, çünkü...

O ÖĞRETİLEBİLİR VE SONRADAN EDİNDİRİLEBİLİR!

O halde kemerlerinizi bağlayın, çünkü **BİLGELİĞE** doğru hızlı ve **HARİKA** bir yolculuğa çıkacağız.

1.1 Başlayalım!

İşte analitik düşünmeye ilişkin birkaç ilginç gerçek:

Yapısını ve onu oluşturan bölümleri arasındaki ilişkileri anlamak için **bir problemi bölümlere ayırır** ve bu neyin önemli neyin önemsiz olduğunu ayırt etmeye yardımcı olur.

Farklı açılardan ve perspektiflerden vizyona, yeni stratejilerin yansıtılmasına ve öğrenilmesine olanak tanıdığı için **problem çözmede işlevseldir**.

Duygulara değil, **kanıtlara dayalıdır**.

Yukarıdakilere katılıyor musunuz?

Peki ya kendi **Olgusal Gerçekler Kitabınız**? Aşağıda kendi kişisel analitik düşünme yeteneğiniz hakkında 3 gerçeği yazın ve endişelenmeyin, bu el kitabında doğru ya da yanlış cevap yok!

1.1.1 Buz kırıcılar

İlginizi çekti mi?

Bakalım... Analitik düşünme, çoğu zaman çözemediğimiz problemlerle başlar. Bu nedenle, **onları çözmeye çalışmaktan çekinmememiz** son derece önemlidir.

Küçük bir alıştırma zamanı: Çözmek istediğiniz 3 problemi yazın ve her birini internette 5'er dakika boyunca araştırın.

Problemlerinize yönelik çözümleri ararken yaşadığınız duygular nelerdi? Bu duygulara dair aşağıya 5 kelime yazın:

--	--	--	--	--

1.1.2 Harry, Ron ve Hermione

Harry, Hermione ve Ron'un hayranı mısınız? Destanın ilk kitabı olan "*Harry Potter ve Felsefe Taşı*"nda üç arkadaş filozofun taş odasına ulaşmaya çalışmış ve farklı zorluklardan geçmek zorunda kalmışlardı.

Aşağıda, analitik düşüncenin değerini göstermek için kitaptan bir alıntı sunuyoruz. Bu, kahramanlarımızın maceraları boyunca analitik düşünceyi nasıl uyguladıklarının basit ama güzel bir örneğidir.

J.K Rowling'inden bir alıntı: "Harry Potter ve Felsefe Taşı" - 16. Bölüm "Kapağın Altında".

"Geçidin sonuna varınca ışıl ışıl aydınlatılmış, yüksek mi yüksek tavanlı bir oda çıktı karşlarına. Küçük, mücevher gibi parıltıyan, kanat çırparak oradan oraya uçuşan kuşlarla doluydu oda. Odanın öteki ucunda kalın, tahta bir kapı vardı.

"Odadan geçerse bize saldırırlar mı acaba?" dedi Ron.

"Herhalde," dedi Harry. "Pek yırtıcıya benzemiyorlar ama, hep birden saldırırlarsa... Eh, başka çaremiz yok... Ben koşuyorum."

Derin bir soluk aldı, yüzünü elleriyle kapatarak koşmaya başladı. Keskin gagalarla, pençelerle parçalanacağını sanıyordu, ama hiçbir şey olmadı. Kapıya rahatça ulaştı. Koluna yapıştı, ama kapı kilitliydi. Ötekiler de onu izlediler. Kapıyı zorladılar, omuzladılar, ama kapı bana mısın demedi, Hermione Alohomora Büyüsü'nü yapınca bile.

"Şimdi ne olacak?" dedi Ron.

"Bu kuşlar... buraya sadece süs için konulmuş olamazlar," dedi Hermione.

Kuşların tepelerinde parlayarak uçuşmasını seyrettiler - parlayarak mı?

Harry, "Bunlar kuş değil!" dedi ansızın. "Bunlar anahtar! Kanatlı anahtarlar- dikkatli bakın. Öyleyse..." Ötekiler anahtar sürüsüne bakarken o da odaya bir göz attı. "...Evet - bakın! Süpürgeler! Kapının anahtarını bulmamız gerek!"

"Ama yüzlercesi var burada!"

Ron kapının kilidini inceledi.

"Kocaman, eski anahtarlar var ya -öyle bir anahtararayacağız- gümüş olmalı, kapı kolu gibi."

Birer süpüргеğe atlayıp havalandılar, anahtar bulutunun ortasına daldılar. Ama tutmaya kalktıkları bütün büyülüanahtarlar öylesine hızlıydı ki, hemen sıyrılıyor, ellerinden kaçıp gidiyordu; birini bile yakalamak neredeyse olanaksızdı.

Ama Harry yüzyılın en genç Arayıcısı'ydı. Başkalarının göremediklerini hemen görmekte üstüne yoktu.

Gökkuşağını andıran o tüyler kargaşasında bir dakika kadar dolandıktan sonra, kocaman bir gümüş anahtar gördü - Kanadı hafifçe kıvrılmıştı anahtarın, sanki biri onu daha önce yakalamış da kilidi zorlayarak açmış gibi.

Harry, "İşte şu!" diye seslendi ötekilere. "Şu büyük olan-şuradaki- hayır, şu -parlak mavi kanatlı- tüyleri bir yana yatmış."

Ron, Harry'nin gösterdiği yöne fırladı, o hızla tavana çarptı, az kalsın süpürgesinden düşecekti.

"Onu kıstırmalıyız!" diye seslendi Harry; gözlerini eğri kanatlı anahtardan ayırmıyordu. "Ron, sen üstünden gel - Hermione, sen de altında dur, aşağı inmesini engelle - ben de yakalamaya çalışayım. Hadi, ŞİMDİ!"

Ron pike yaptı, Hermione yukarı süzüldü, anahtar ikisinden de kurtuldu, Harry onun arkasından fırladı; duvara doğru gidiyordu anahtar, Harry öne eğildi, onu tek eliyle duvara yapıştırdı. Odada Ron'la Hermione'nin sevinç çığlıkları çınladı.

Hemen indiler; Harry, elinde çırpınan anahtarla, kapıya koştı. Onu kilide sokup çevirdi - olmuştu bu iş. Kilit açılır açılmaz anahtar yeniden havalandı, iki kere yakalandığı için pek yıpranmışa benziyordu. Eli kapının kolunda,

“Hazır mısınız?” diye sordu Harry. Ron’la Hermione baş salladılar. Harry kapıyı açtı.

Analitik düşünme Harry, Hermione ve Ron’un durumu çözmesine nasıl yardımcı oldu?

Analitik düşüncenin tanımını ve özelliklerini oluşturmaya çalışın:

1.1.3 Okuma zamanı!

İlk olarak, ANALİTİK DÜŞÜNME NEDİR?

Havacılık Endüstrisi ve gelecek Endüstri 4.0 bağlamında analitik düşünme, “bir durumu anlama, onu küçük parçalara ayırma veya etkilerini adım adım belirleme yeteneği” olarak tanımlanmaktadır. “Analitik düşünme, bir problemin veya durumun parçalarını sistematik olarak organize etme, farklı unsurlar veya yönler arasında karşılaştırmalar yapma ve rasyonel öncelikler belirleme yeteneğini içerir. Ayrıca zamansal dizilerin anlaşılmasını ve eylemlerin neden-sonuç ilişkilerini de içerir”.

Sky 4.0 projesi tarafından geliştirilen bir anketin sonuçları, analitik düşünmenin görevlerin koordine edilmesine ve planlanmasına yardımcı olabileceğini ve böylece kursiyerin bir süreci anlayarak daha fazla bağımsızlık ve sorumluluk kazanabileceğini göstermektedir. Çözümleri optimize etmek ve çalışanların uzmanlık seviyelerini yüksek tutmak önemlidir. Analitik düşünme, diğer tüm grupların üzerinde, mühendisler için önerilen uzmanlık düzeyi olarak öne çıkar. Temel düzeyde olsa da, teknisyenlerin bu konudaki uzmanlık düzeyinde mühendislerden sonra gelmelerinin daha fazla katılımcı tarafından önerilmesi önemlidir.

Fakat analitik düşünme sürecinin özellikleri nelerdir?

- Analitik düşünme, duygulara değil, kanıtlara dayanır. Doğası gereği sorgulayıcıdır. Analizde daima “Neden?” sorusu bulunur.
- Ayrıntılı ve metodiktir. Araştırma yeteneğini geliştirir ve düşünceleri kesin ve net bir şekilde düzenlemeye olanak verir.
- Bir problemin yapısını ve birbirleriyle ilişkilerini anlamak için bir problemi parçalarına ayırabilmeyi ve ilgili ve ilgisiz olanı belirleyebilmeyi ifade eder.
- Adından da anlaşılacağı üzere analitiktir, çünkü her birinin anlamını analiz etmek için bir bütünün parçalarını parçalara ayırır, ilişkilerden çok öğelerle ilgilenir.

- Sıralıdır: analiz için sırayla adımları izlediğinden, doğrusal olarak çalışarak hiçbirini atlamadan veya değiştirmeden ve çözüme ulaşana veya yaklaşıpna kadar parçaları arttırır.
- İradelidir: çünkü daima bir çözüm aramaya odaklanmıştır. Analitik düşünme, başka yollara gitmek ve alternatif senaryoları araştırmakla çok az ilgilidir.

İyi bir analitik düşünme yeteneği nadiren doğal olarak vardır. Bu, hem bilişsel kaynakları hem de kişisel motivasyonu içerir. Analitik düşünme kontrollü ve amacı olan düşünceye dayalı bir süreçtir. Çok fazla olgusal bilgiyi hatırlayan çalışanlar, mutlaka iyi analitik düşünürler olmak durumunda değildir. Birkaç yazar, analitik düşünme sergileyenlerin ortak özelliklerini, becerilerini veya yeteneklerini ortaya koymuştur. Bunlar arasında en önemlileri:

- **Gözlem ve öz-gözlem.** Gözlem, çocukken öğrendiğimiz en eski analitik düşünme becerilerinden biridir - etrafımızdaki dünyayı algılama ve anlama yeteneğimizdir. Dikkatli gözlem, ayrıntıları belgeleme ve duyularımız aracılığıyla veri toplama yeteneğimizi içerir. Gözlemlerimiz nihayetinde içgörüyü ve dünyayı daha derinden anlamamıza olanak tanıyacaktır.
- **Önyargıları belirlemek.** İyi analitik düşünürler, inançlarını oluşturan kanıtları belirlemek ve bu kaynakların güvenilir olup olmadığını değerlendirmek üzere kendilerini zorlarlar. Bunu yapmak, kendi önyargılarınızı anlamana ve peşin hükümlerinizi sorgulamanıza yardımcı olur. Bu, önyargıların düşünceleriniz arasına nasıl girdiğinin farkına varmak ve bilgilerin ne zaman çarpık olabileceğini fark etmek için önemli bir adımdır. Bir bilgiyi değerlendirirken, kendinize bu bilginin kime faydası olduğunu sorun. Bu bilgilerin kaynağının bir gündemi var mı? Kaynak, iddialarını veya inançlarını desteklemeyen bilgileri gözden geçiriyor veya dışarıda bırakıyor mu?
- **İlgi düzeyinin belirlenmesi.** Analitik düşünmenin en zor kısımlarından biri, hangi bilgilerin sizin için en ilgili, anlamlı ve önemli olduğunu bulmaktır. Pek çok senaryoda, size değerli görünebilecek bilgiler sunulacak, fakat bunların yalnızca dikkate alınmayacak önemsiz birer veri noktası olarak ortaya çıkabilecektir. Bir bilgi kaynağının tartışılan konuyla mantıksal olarak alakalı olup olmadığını düşünün; gerçekten yararlı ve tarafsız mı, yoksa yalnızca dikkatinizi daha ilgili bir noktadan mı uzaklaştırıyor?
- **Çıkarımda bulunmak.** Bilgi daima tam olarak ne anlama geldiğini açıklayan bir özet ile gelmez. İyi düşünürlerin bilgileri değerlendirmesi ve ham verilere dayanarak sonuçlar çıkarması gerekir. Çıkarım, bir senaryoyu değerlendirirken verilerden anlam çıkarma ve potansiyel sonuçları keşfetme becerisidir. Ayrıca çıkarım ve varsayımlar arasındaki farkı anlamak önemlidir. Örneğin, birinin 260 kilo ağırlığında olduğuna dair veriler görürseniz, bu kişinin fazla kilolu veya sağlıksız olduğunu varsayabilirsiniz. Ancak boy ve vücut kompozisyonu gibi diğer veriler bu sonucu değiştirebilir.
- **Yaygın düşünme hatalarının farkında olmak.** Analitik düşünürler, mantıklarının ve muhakemelerinin yanılsamalar ve yanlış anlamalar tarafından gölgelenmesine izin vermezler. Genellikle tartışma ve münazaralara eklenen muhakeme hataları olan yaygın mantıksal yanlışların farkındadırlar. Düşünme sürecindeki bazı yaygın hatalar şunlardır:
 - Bir argümanın öncülünün veya bir sonucun argümanın kendisine destek olarak kullanıldığı dairesel akıl yürütme.
 - Diğer daha etkili olasılıklar veya açıklamalar varken, tercih edilen bir görüşe veya argümana inatla bağlı kaldığınız bilişsel kısayol önyargısı.
 - Sebep ile kafa karıştırıcı korelasyon. Başka bir deyişle, iki şey aynı anda olduğunda birinin diğerine neden olduğunu iddia etmek. Bir varsayım doğrudan kanıt olmadan doğrulanamaz.

- **Aktif dinleyiciler.** Analitik düşünürler, görüşlerini yalnızca başkalarına iletmek istemezler; ayrıca aktif dinlemeye katılmaya ve başkalarının bakış açılarını gerçekten duymaya özen gösterirler. Pasif bir dinleyici olmak yerine konuşma veya tartışmaya aktif olarak katılmaya çalışırlar. Gerçekleri varsayımlardan ayırt etmelerine yardımcı olacak sorular sorarlar. Konuyu derinlemesine inceleyen açık uçlu sorular sorarak bilgi toplar ve fikir sahibi olmaya çalışırlar.

FAKAT ENDİŞELENMEYİN! Analitik düşünme becerinizi geliştirebilmeniz için bu kursta tüm bu beceriler üzerinde çalışacağız. Öyleyse devam edelim!

1.1.4 Öncülerimizin analitik düşünme türünü belirleyin

İnsanlarda farklı analitik düşünme türleri vardır; bunlar, problemler karşısında veya günlük yaşamlarında sergiledikleri davranış ve özelliklere bağlıdır.

Yüksek Analitik Düşünme	Orta Analitik Düşünme	Düşük Analitik Düşünme
<ul style="list-style-type: none"> • Durumu ve problemleri mükemmel bir şekilde anlar. • Olası engelleri öngörür ve analiz edilen tüm unsurlara göre izlenecek adımları planlar. • Bir şirkette meydana gelen problemlerin olası sonuçları karşısında hızlı hareket etmek için alternatif çözümler geliştirebilir. 	<ul style="list-style-type: none"> • Orta karmaşıklıkta durumları ve problemleri analiz eder. • Orta karmaşıklıkta bir problemdeki farklı unsurlar arasındaki ilişkileri tanır. • Önemlerine göre öncelik verdiği kararların avantaj ve dezavantajlarını belirler. 	<ul style="list-style-type: none"> • Herhangi bir sorunu tanıyamaz ve tanıdığına nedenlerini belirleyemez veya çözüm üretmez. • Sebep-sonuç ilişkisini kurmak için bir durumun bileşenlerini belirleyemez. • Bir problemin üreteceği tüm olası sonuçları analiz edemez.

Şimdi, aşağıda yer alan 3 hikayedeki karakterlerin hangi tür analitik düşünceyi temsil ettiğini belirleyin. Bunların arkasında yatan davranış, duygu veya düşüncelere dikkat edin.

Mini-durum 1:

Ricardo bir havacılık mühendisliği öğrencisidir ve gördüğü eğitimin son dersinde staj yapmak zorundadır. Uzun bir kabul sürecinin ardından havacılık sektörünün tanınmış bir şirketi olan Omega Havayolları'nda görev almıştır.

İlk günden itibaren, Ricardo işine adanmış ve iletişim yönü güçlü bir insan olduğunu gösteriyor. İşle ilgili süreçleri ve bazen raporlama yaptığı diğer alanları hızlı bir şekilde anlıyor. Bunun nedeni, daima çok pratik ve titiz bir insan olması ve görevleriyle ilgili her ayrıntıyı düşünmesidir. Gerçekleştirdiği her faaliyette tutku, kesinlik, açıklık ve doğruluk gösterir. Çalışmaları ve buna paralel olarak stajı ile çok iyi başa çıkabilmektedir. Ayrıca çok düzenli bir insandır.

Ricardo, genellikle, kendini çok fazla iş ve daha önce hiç karşılaşmadığı durumların içinde bulur. İlk günlerde şirkette daha yaşlı olan meslektaşlarından tavsiye ister, ancak yavaş yavaş daha özerk hale gelir. Problemleri kısımlara ayırarak, duruma göre rasyonel bir yaklaşım kullanarak ve bilgileri karşılaştırarak

analiz eder. Olayları istenilen zamanda başarıyla çözebilmektedir. Aşamalı olarak daha karmaşık görevler geliştirir ve bazı kararlarda yer alır. Ayrıca proaktif bir insan olarak iş arkadaşlarıyla onların görevlerinde işbirliği yapar.

Çok dikkatli bir uygulayıcıdır ve olayların daima önünde olmayı sever. Bir gün şirkette yeni bir uçak alımının finansmanı ile ilgili bir sorun çıkmıştır ve bu da mevcut uçaklarla bazı servis ihalelerini kaybetmelerine neden olmuştur. Kendi merakıyla hareket eden Ricardo, söz konusu ihalelerin durumunu araştırmaya karar verir. Analizi, konsantrasyonu ve probleme odaklanmasının ardından nihai bir çözüme ulaşmayı başarmıştır. Bunun için mevcut veritabanlarını, benzer geçmiş projelerden gelen bilgileri ve eğilimleri belirleyerek bu duruma neden olan ana nedeni belirlemek için bir neden-sonuç analizi uygulamıştır.

Elde edilen sonuçlar, işine bağlılığı için yöneticisinden tebrik almıştır. Ricardo'nun performansını ve inisiyatifini gözlemleyen patronları, ona Omega Havayolları'nda kalıcı bir pozisyon teklif etmeye karar verir.

Yüksek		Orta		Düşük	
--------	--	------	--	-------	--

Mini-durum 2:

Hernán, on yılı aşkın süredir tanınmış International Holding Elite Airlines Group bünyesinde çalışmaktadır. Holding'in Operasyonlardan Sorumlu Başkan Yardımcısıdır. Teknisyen ekibi ile birlikte hava grubu sonuçlarının aylık analiz raporunu gerçekleştirir.

Çalışmaları kapsamında zaman zaman Holding'e bağlı şirketleri ziyaret ederek göstergeleri takip etmekte, onlara tavsiyelerde bulunmakta ve gerektiğinde sistemi iyileştirmektedir. Kendisi, çalışma rutinlerine güvenmektedir.

Grubun Madrid'de yerleşik bir üyesi olan Alfa Havayolları'na aylık ziyareti sırasında, yaygın olmayan ve acil müdahale gerektiren birkaç yerel sorun hakkında bilgi edinir.

Ana problemler arasında, ziyaretinden bir gün önce başlayan ve havayolunu bir sonraki duyuruya kadar 1300'den fazla uçuşu iptal etmeye zorlayan bir pilotlar grevi yer almaktadır. Bu, tüm dünya havayollarının ortak problemi olan akaryakıt fiyatlarındaki artış nedeniyle şirketler için zaten zor olan durumu daha da kötüleştirir. Hernán, daha önce yakıt fiyatlarındaki yükselişle karşılaşmış ve yeni ticari stratejilerle önlemler alarak bu durumu tatmin edici şekilde sonuçlandırmıştır. Ancak pilotların grevi onun için yeni bir şeydir.

Diyalogun sonraki günlerde problemi çözmeye yardımcı olabileceğine inanıyor. Ancak ekibiyle birlikte yapılan analiz sonrasında pilot maaşlarına %60 zam yapılması talebinin karşılanmasının mümkün olmadığı belirleniyor. Bu problemin nedenlerini ve unsurlarını inceledikten sonra pilotlar birliği ile bir anlaşmaya varamıyor.

Sektördeki diğer şirketlerde sendikalar tarafından gerçekleştirilen çok sayıda grev gözlemlemiş olmasına rağmen, Hernán, bu durumun başına gelebileceğini tahmin etmemiş ve bu durumlar için yolculara öncelikli ilgi, tazminat ve ceza ödemesinden muafiyet gibi çözümleri içerecek acil durum planları hazırlamamıştır. Pilot grevinin etkilerini hafifletmek için de bir şok planı da hazırlamamıştır.

Bu senaryo ışığında, Hernán, şimdiye kadar arabuluculuk yoluyla çözüm bulamadığından dolayı, uçuşların yeniden düzenlenmesi ve yolculara verilen tazminatın yarattığı maliyet ve giderler konusunda endişelenmeye başlar. Durum Hernán ve ekibi için çok karmaşık bir sorun haline gelir ve tatmin edici bir sonuca ulaşmamak hayal kırıklığı ve sabırsızlık yaratır.

Yönetim kurulu, yukarıda bahsedilen olayda sorunu çözmek için çalışma düzenlemelerini daha esnek hale getirmeye ve mürettebat programlarını yeniden düzenlemeye karar vermiştir. Hernán'ı görevden almamak için ise onu grup dahilindeki daha küçük bir şirkete görevlendirmeye karar vermişlerdir.

Yüksek		Orta		Düşük	
--------	--	------	--	-------	--

Mini-durum 3:

Pedro, San Marino'daki Federico Fellini Uluslararası Havalimanı'nın müşteri hizmetleri bölümünde yeni bir çalışandır. Halihazırda bir deneme sürecindedir, havacılık sektöründe yenidir ve meslektaşlarıyla nasıl ilişki kuracağı konusunda kendini güvensiz hissetmektedir.

Eğitimi sırasında, her ayın son haftası, bir önceki aya ait havalimanı müşteri memnuniyet ölçümünü alarak amiri Rosa'ya bir rapor sunması gerektiği konusunda bilgilendirilmiştir.

Rapor, maksimum kalite, dakiklik, kolaylık ve yolculara erişilebilirlik arayışı dikkate alınarak, olumlu, olumsuz değerler ve bunların bir aydan diğerine değişiminden oluşmaktadır.

Pedro'nun ilk raporu çok basit, derinlikten yoksun ve anlaşılması güçtür. Amiri ondan analizini geliştirmesini ve raporu yeniden yazmasını istemiştir.

Birkaç gün sonra Pedro, hatanın ne olduğunu veya raporu neden yeniden hazırlamasının istendiğini anlayamaz. Bu durum şüphe duymasına ve şirketteki işine uyum sağlayamadığını düşünmesine yol açar. Gerçekleştirdiği görevleri sorgulamaya başlar; ancak kendisi gibi yeni kabul edilen bir arkadaşının telkinleriyle görevine devam eder. Pedro, meslektaşının tavsiyesine rağmen raporunda yine aynı hatayı yapar ve kendini daha da gergin ve sıkıntılı hisseder fakat kovulma korkusuyla amirine konuyla ilgili soru sormaz. Ayrıca konuyu bir kadına da danışmaması gerektiğini düşünüyordur çünkü bir kadın ondan fazlasını bilemez.

Günler geçer ve Pedro raporunu teslim etmez. Amiri, gecikmenin nedenlerini öğrenmek için ona gider. Görüşme sırasında Rosa, Pedro'nun iş için kalifiye olmadığını görür, çünkü raporu, söz konusu senaryonun olası sonuçlarını kestirmek için verilerin değerlendirilmesini ve tahmin edilmesini içermemektedir. Dolayısıyla Pedro, yaşadığını düşündüğü entelektüel engeller veya zorluklar nedeniyle işini bırakmaya karar verir.

Yüksek		Orta		Düşük	
--------	--	------	--	-------	--

1.1.5 Öz değerlendirme

Bu noktada, analitik düşünme yeteneğiniz hakkında daha bilinçli olmaya başlıyorsunuz. O halde bir sonraki seviyeye geçelim! Analitik düşünme özellikleri ve davranışları açısından başlangıç noktanızın ne olduğunu değerlendirmek ve sizi daha derinlemesine analiz etmek için iki anket kullanacağız! Aşağıdaki öz değerlendirme formunu doldurunuz.

Aşağıdaki ifadelerin sizi ne kadar doğru tanımladığını belirtmek için ilgili ölçeği kullanın. Unutmayın, burada doğru veya yanlış cevap yoktur.

1 – Asla | 2 – Bazen | 3 – Daima

Davranış:	1	2	3
1. Bir problemi daha iyi çözmek için onu daha küçük parçalarına ayırabilirim.			

2.	Karmaşık problemlerin veya durumların çeşitli bileşenlerini ilişkilendirebilir ve bunlar arasında karmaşık nedensel bağlantılar kurabilirim.			
3.	Bir problemi çözmek için alternatif eylem planları geliştirebilirim.			
4.	Problemleri hızlı bir şekilde tanıyabilirim.			
5.	İşimle ve organizasyonun diğer alanlarıyla ilgili süreçleri tam olarak anlıyorum.			
6.	Karmaşık neden-sonuç ilişkilerini tanımlayabilirim.			
7.	Yüzeysel ve basit bilgileri ele alır ve problemleri çözmeye yönelik öğrenilen cevaplar sağlayabilirim.			
8.	Bir eylemde bulunacağım zaman, onu uygulamadan önce beraberinde getireceği sonuçları dikkatlice analiz ederim.			
9.	Raporlarımı başkalarının kolayca anlayacağı şekilde hazırlarım.			
10.	Yeni çözüm yöntemleri bulabiliyorum.			
TOPLAM				

Özellikler:		1	2	3
1.	Karşıt görüşleri açık fikirlilikle dinliyor ve inanç ve varsayımlara yönelik eleştirileri memnuniyetle karşılıyor musunuz?			
2.	Hatalı olduğunuzda kendinize (veya başkalarına) karşı dürüst müsünüz?			
3.	Kendinize karşı entelektüel olarak dürüst müsünüz, neyi bilmediğinizi ve sınırlarınızı kabul ediyor musunuz?			
4.	İnisiyatif almak, problemlerle yüzleşmek ve zorluklara karşı koymak için cesaretiniz ve tutkunuz var mı?			
5.	Netlik, kesinlik, doğruluk, ilgi düzeyi, tutarlılık, mantıksallık, eksiksizlik ve adalet için tutku dolu bir dürtünüz var mı?			
6.	İnsanların dünyayı algılama biçimini şekillendiren kendi taraflı düşünceleriniz ve önyargılarınızın farkında mısınız?			
7.	Başkalarından gelen eleştirileri hoş karşılar mısınız?			
8.	Bağımsız fikirleriniz var mı ve aynı fikir ayrılığı yaşamaktan korkmaz mısınız?			
9.	Ayrıntılarla dikkatiniz dağılmadan bir meselenin veya problemin özüne inebiliyor musunuz?			
10.	En temel inançlarınıza meydan okuyan adil fikirlerle yüzleşme ve bunları değerlendirmeye yönelik entelektüel cesaretiniz var mı?			
11.	Gerçeği seviyor musunuz ve çok çeşitli konuları merak ediyor musunuz?			

Harika! İyi bir derinlemesine düşünmeydi, daima veya bazen ne kadar çok soru cevaplarsanız, analitik düşünme seviyeniz o kadar yüksek olur.

Fakat analitik düşünme seviyeniz düşükse bu sizi şaşırtmasın! Bu kurs ile analitik düşünme becerinizi geliştirecek, analitik düşünme sürecini anlayacak, ana özelliklerini geliştirecek ve onu elde etmenizi engelleyen engelleri aşacaksınız.

1.2 Analitik düşünme becerimi geliştirmek için ne yapmalıyım?

1.2.1 New York'ta kaç piyano akortçusu var?

Birkaç yıl önce, mesleki bir değişiklik ve işimi geliştirmenin arayışı içerisindeydim. Birkaç iş ilanını inceledikten sonra, benim için mükemmel görünen bir ilana odaklandım. Büyük ve önemli bir şirket, “güçlü muhakeme, analitik düşünme ve problem çözme becerilerine” sahip genç bir profesyonel arıyordu. İnsan kaynakları departmanı ile yapılan görüşme sırasında bir kadın, derinlemesine ve analitik düşünme yeteneğime ilgi gösterdi ve aniden bana şunu sordu: “Lütfen söyler misiniz: New York'ta kaç piyano akortçusu var?”

Çoğunuza, kendinizi kafanızı kaşırken bulduğunuz benzer ilginç mülakat soruları sorulduğuna eminim. “Chicago'daki tüm camları yıkamak için ne kadar para istersin?”, “Yerel sinemanız bir haftada ne kadar para kazanıyor?” veya “Starbucks Londra'da her yıl kaç fincan kahve servis ediyor?”

Tabii ki gerçek şu ki, cevabı bilmeniz “gerekmiyor” - görüşmeciler genellikle soruya nasıl tepki verdiğinizi ve zor durumda kaldığınızdaki baskısıyla nasıl başa çıktığınızı görmek istiyor. Görüşmeyi yapan kişi, bir problemle karşılaştığınızda ve analiz ettiğiniz hiçbir veri veya araç verilmediğinde gerçek zamanlı olarak derin düşünme yeteneğinizi görmek istiyor.

Bu tür sorulara “Fermi Problemleri” denir ki adlarını onları atom patlamalarının gücünü tahmin etmek, Dünya'nın çevresini hesaplamak ve evrenimizde uzaylıların var olma olasılığını belirlemek için kullanan ünlü mühendis Enrico Fermi'den almaktadırlar. Fermi, çok az gerçek veriyle veya hiç veri olmadan iyi yaklaşık hesaplamalar yapma yeteneğiyle meşhurdur. Fermi problemleri tipik olarak, miktarlar ve bunların varyansları veya alt ve üst sınırları hakkında doğrulanmış tahminler yapmayı içermektedir. Şaşırtıcı bir şekilde Fermi'nin yöntemi son derece doğrudur.

Bu sorular, analitik düşünmenin iki önemli özelliğini ortaya koyar: özellikle bilgi kaynaklarına erişiminizin olmadığı veya bir çözüm sağlamak için baskı altında olduğunuz durumlarda **ilgi** ve **çıkartım** özellikleri.

İlginin Belirlenmesi	Çıkartım
Ele alınması gereken “temel sorunu belirlemek” ve aynı zamanda, sorunun çözümü için anahtar olmasa bile, elimizde olabilecek muazzam miktarda veri ve bilgi karşısında “yenik düşmemek” önemlidir. Birçok durumda, farklı nitelikte ve düzeyde problemleri beraberinde getiren ve bazen hangisinin gerçekten dikkatimizi gerektirdiğini belirlemenin kolay olmadığı durumları çözmeniz gerekir. Odağımızı kaybetme riskiyle karşı karşıya kalabilir ve dikkatimizi ilgisiz konulara yönlendirebiliriz. Pek çok senaryoda, size değerli görünebilecek bilgiler sunulur, ancak bunlar yalnızca dikkate alınması gereken küçük birer veri olarak ortaya çıkabilir. Bunlar gerçekten faydalı ve	Bilgi daima tam olarak ne anlama geldiğini açıklayan bir özetle gelmez. Analitik düşünürlerin bilgileri değerlendirmeleri ve ham verilere dayanarak sonuçlar çıkarmaları gerekir. Çıkartım, bir senaryoyu değerlendirirken verilerden anlam çıkarma ve potansiyel sonuçları öngörme yeteneğidir. Çıkartım ve varsayımlar arasındaki farkı anlamak da önemlidir.

tarafsız mıdır, yoksa yalnızca dikkati konuyla daha çok ilgili bir noktadan mı uzaklaştırmaktadır?

Soruyu cevaplayabilecek misin?

Sihir gibi görünebilir fakat aslında görece basittir. Derin bir nefes alın ve aşağıdaki yöntemi kullanarak soruyu yanıtlamaya çalışın:

- Bir dizi daha küçük soruya bölün.
- Sağduyunuzu kullanın ve bilgiye dayalı akıllı tahminler yapın.
- Cevabı belirlemek için varsayımlarınızı kullanın.

İnternet kullanmayın, KOPYA ÇEKMEYİN!

New York'ta kaç piyano akortçusu var?

Vardığınız sonuç için izlediğiniz süreci ayrıntılı şekilde anlatabilir misiniz?

Sorunun doğru bir çözümü yok! İşte analitik düşünmeye dayalı bir akıl yürütme örneği. Çıkarıma benziyor mu?

- New York'ta kabaca kaç kişi yaşıyor? — **8.000.000**
- Herkesin bir piyanosu var mı? — **Hayır**
- İnsanların değil de ailelerin kendi piyanolarının bulunduğu varsayabilir miyiz? — **Evet**
- Ortalama aile kaç kişiden oluşmaktadır? — **5 kişi**
- Peki New York'ta kaç aile var? — **1.600.000**
- Her ailenin bir piyanosu var mı? — **Hayır... belki onda birinde vardır**
- Peki bu durumda New York'ta kaç piyano var? — **160.000**
- Piyanoların yılda ne sıklıkla akort edilmesi gerekir? — **Yılda bir kez**
- Bir piyano akortçusu kaç piyano akordu yapabilir? — **Diyelim ki günde 4, yani yılda 200 iş günü varsa bu sayı yılda 800'dür.**
- Bu durumda New York'ta kaç piyano akortçusu bulunabilir? — **$160.000/800 = 200$ piyano akortçusu**

1.2.2 Zaman baskısı altında analitik düşünme

Özellikle havacılıkta birçok iş, zorlu son teslim tarihleri ve yüksek risklerle birlikte gelir. İşverenler, kararlı bir tutum sergileyen, sarsılmaz bir net düşünme yeteneği ve bölümlere ayırma ve stresi yönetme kapasitesi gösteren adayları ödüllendirir. Kritik bir durumda, özellikle zaman kısıtlamaları ve diğer tür baskılar altında analitik düşünebilmek, uçak veya hava-uzay aracının tasarımı sırasında veya işletimi sırasında olsun, havacılık için büyük önem taşımaktadır.

Bu gibi durumların üstesinden gelebileceğimizi görmek için geçmişe bakalım ve eski samuraylardan bazı dersler çıkaralım. Anında başarı toplumunun yeni guruları olan koçların en açık entelektüel öncülerinden biri samuraylardır. Savaşın baskısı altında sakin kalmak için kullandıkları zihinsel teknikler ve maksimum performans elde etmeye ve zafer kazanmaya yönelik stratejileri bugün hala kullanılmaktadır. Samuraylara göre, bu gibi durumlarda analitik düşünmek için iki insan özelliği önemlidir: **dinginlik ve kararlılık**.

Hepsinin aradığı temel amaç sakin kalmaktan başka bir şey değildir. Dinginlik, savaşta olduğu gibi çağdaş yaşamın girdabında da başarı ve zaferin anahtarını gizleyen bir niteliktir. Yani, uzun vadede hareket ettiğimiz ve hedefler koyduğumuz bağlamı okuyabilmek için yeterli dinginliğe sahip olmak; doğaçlama yapmadan ve ufka bakmadan doğru kararlar vermek için fikirlerin netliği.

SAKİN OL VE DEVAM ET

Samuraylar için ikinci anahtar faktör **kararlılık** veya karar verme yeteneğidir. Ancak kararlılıkla pervasızlık arasındaki ayrımı bilmek, başlı başına bir teknik dışı beceriyi gerektirir. Kararlılık bir dizi farklı yeteneği bir araya getirir: olayları perspektife koyma, seçenekleri tartma, ilgili tüm bilgileri değerlendirme ve en önemlisi, iyi ve kötü sonuçları tahmin etme yeteneği. Kararlı olduğunuzda, siz:

- Belirsiz ve zaman baskısı olan durumlarda bile karar verebilir.
- Tam bilgiye sahip olmasanız da bir hareket tarzını seçebilir.
- Karar vermemenin de sonuçları olduğunu anlarsınız.

Bir örnek verelim! Aşağıda yer alan olay, bir havacılık profesyonelinin çok zorlu bir durumda analitik düşünme sürecini göstermektedir. Aşağıdaki videoda yer alan pilotu modern bir samuray olarak düşünebiliriz. Videoda pilotun yolcuların hayatını kurtarmak için ters uçuş gerçekleştirdiği "Uçuş" filminden bir sahne yer alıyor. Bu sahne, kaptanın kritik bir anda takip ettiği analiz ve davranışı göstermek üzere kullanılmaktadır.

https://www.youtube.com/watch?v=_nhxm5QEbYI

Kaptan nasıl bir dinginlik ve kararlılık sergilemektedir?

Dış baskılar bu süreci nasıl etkilemektedir ve pilotun karar verme sürecini baskı altında bile güvenilir kılan özellikleri nelerdir?

1.2.3 “Düşünseli Kullanın”

Harry Potter’la devam ediyoruz! Watton, Collings ve Moon (2001) derin düşünmeyle ilgili açıklamalarında, düşünmeyi tanımlamak için Harry Potter romanı “Ateş Kadehi”nden bu harika parçayı kullanırlar.

Derin düşünme, bir bireyin öğrenme fırsatlarını tanımasını ve bunlardan en iyi şekilde yararlanmasını sağlayan karmaşık bir süreçler dizisidir. En basit şekliyle derin düşünme, kişinin deneyimlerine dönüp bakma ve başarı ve başarısızlık nedenleri gibi önemli yönleri belirleme yeteneğidir. Önemli olan, elbette bu deneyimlerden ders çıkarmaktır.

“Derin düşünme, ilgili deneyimi analiz etmek ve değerlendirmek amacıyla bir olayı hatırlama sürecidir.”

Aşağıdaki alıntıda, baş büyücü ve baş öğretmen Dumbledore, Harry ile kafasındaki çok fazla düşünce hakkında konuşmaktadır!

“Harry Potter ve Ateş Kadehi” 30. Bölüm “Düşünseli”, J.K Rowling’den alıntı.

“Harry gözlerini taş çanakta alamadan oturdu, içindeki madde eski gümüşü-beyaz haline dönmüştü, anaforlar

oluşturuyor, dalgalanıyordu.

‘Nedir bu?’ diye sordu Harry titrek bir sesle.

‘Bu mu? Buna Düşünseli deniyor,’ dedi Dumbledore. ‘Bazen zihnime çok fazla düşünce ve anının tıkkıştırılmış olduğunu hissediyorum, eminim bunun nasıl bir his olduğunu bilirsin.’

‘Şey,’ dedi Harry. Doğrusu hiç buna benzer bir şey hissettiğini hatırlamıyordu.

‘Böyle zamanlarda,’ dedi Dumbledore, taş çanağı işaret ederek, ‘Düşünseli’ni kullanırım. Basit bir işlem: Zihnindeki fazla düşünceleri dışarı akıtıp çanağa dolduruyor, sonra da gönlünce inceleyebiliyorsun. Anlıyorsun ya, kalıplar ve bağlantılar bu biçimdeyken onları saptamak daha kolay oluyor.”

Az önce okuduğunuz metni nasıl yorumluyorsunuz?

Analitik düşünme sürecinde derin düşünmenin size nasıl yardımcı olabileceğini değerlendiriyorsunuz?

1.2.4 Öz-gözlemine geliştir!

Öz-gözlem, kendimizi içten dışa tanıma yeteneğidir. Her birimizde, herhangi bir anda içimizde olup biteni -düşüncelerimizi, duygularımızı, bedensel duyumlarımızı- gözlemleyen benliğimizin bir parçası olan bir “İç Gözlemci” vardır. İç Gözlemci durumun daima farkındayken, biz çoğu zaman fark edemeyiz ve bir başkasıyla etkileşim kurabilecek veya bozabilecek içsel ipuçlarını ve sinyalleri, bir duruma tepkimizi veya istediğimiz

sonucu kaçırmaz. Oxford Sözlüğü öz-gözlemi “kişinin kendi tutumlarının, tepkilerinin veya düşünce sürecinin nesnel gözlemi” olarak tanımlamaktadır.

Fakat öz-gözlem analitik düşünme için neden önemlidir?

İki ana sebepten dolayı. İlk sebep, “Öz-gözlem, herhangi bir gerçek değişim için gerekli başlangıç noktasıdır”. “Coaching: Evoking Excellence in Others” (Routledge) kitabının yazarı James Flaherty, öz-gözlemiyi şu şekilde tanımlıyor: “Öz-gözlem, deneyimimizin herhangi bir içeriğine bağlanmamak veya onunla özdeşleşmek değil, uyanık, açık ve pasif bir şekilde izlemek demektir.” Ne olduklarını görmek için düşüncelerinizi, duygularınızı ve ruh halinizi dikkatli ve açık bir şekilde izleyebilmeniz veya bunların farkında olabilmemiz gerekir.

İkinci neden, rasyonel insanlar olduğumuzu düşünmeyi sevmemize rağmen, irrasyonel düşünmemize ve hareket etmemize neden olan yüzlerce kanıtlanmış önyargıya eğilimliyiz ve öz-gözlem bu irrasyonel önyargıları tanımlamada ve bunlarla mücadele etmede kilit beceridir.

Öz-gözlem becerilerini geliştirmek, kas geliştirmek gibidir. Kas geliştirmek istediğinizde ne yaparsınız? Kaslarınız güçlendikçe ağırlığı artırmak amacıyla belirli bir sıklıkta egzersiz yaparsınız. Bu, öz-gözleme çok benzer. Bilişsel önyargılarınızı ve bunların analitik düşünme ve karar verme süreçlerinizde sizi nasıl etkilediğini belirlemek için öz-gözlem “kasınızı” oluşturmanız gerekir. O halde sizi ÖZ-GÖZLEM KONUSUNDA EĞİTMEYE BAŞLAYALIM!

Aşağıdaki soruları yanıtlayın ve bunu birkaç gün içinde tekrarlayın:

Durun. Gözlemleyin ve kaydedin, filtre olmadan neler algılıyorsunuz:

1. Şimdi sahip olduğum düşünceler:

2. Şimdi sahip olduğum duygular:

3. Şimdi sahip olduğum endişeler:

4. Şimdi sahip olduğum istekler:

5. Şimdi sahip olduğum duyular (kokular, tatlar, sıcak / soğuk, dokular, vb.):

Gün boyunca duygularınızın, dürtülerinizin, düşüncelerinizin ve tepkilerinizin enerjik bir şekilde hareket ettiğini izlemeyi alışkanlık haline getirin. Yalnızca izleyin. Yakında tekrar eden kalıpları, değişen duygusal dinamikleri ve içsel dirençlerimizi ve dürtülerimizi net bir şekilde görebileceksiniz.

Ardından, kendinizi daha yakından gözlemledikten sonra farklı davranıp davranamayacağınıza bakın.

1.3 Beni geride bırakan şey ne?

1.3.1 Okuma zamanı!

İnsanlar önyargı kelimesini duyduklarında, çoğunun olmasa da birkaçının aklına ya ırksal önyargılar ya da bir siyasi pozisyonu diğerine tercih etmek için haber yayınlarını yapan haber kuruluşları gelir. Bununla birlikte, bilişsel önyargılar, görünüşte insan beynine derinlemesine işlemiş hatalı düşünme biçimlerinin bir toplamıdır.

Liste büyük. Wikipedia'nın "Bilişsel önyargılar listesi", **aktör-gözlemci önyargısından** ("diğer bireylerin davranışlarını açıklama eğilimi, kişiliklerinin etkisini aşırı vurgulama ve durumlarının etkisini hafife alma... ve kişinin kendi davranışlarını açıklamalarının tersini yapma eğilimi") **Zeigarnik etkisine** ("tamamlanmamış veya kesintiye uğramış görevler tamamlanmış olanlardan daha iyi hatırlanır") 185 girdi içermektedir.

Bilişsel bir önyargı, düşünme sürecindeki "*sistemik bir hatayı*" ifade eder. Bu tür önyargılar genellikle, esasen zihinsel bir kısayol olan bir keşifsel yöntemle bağlıdır – keşifsel yöntemler, esasen bu tür çözümler için şemalar oldukları göz önüne alındığında, insanın kapsamlı bir müzakere ve/veya yansıtıcı yargı olmaksızın bir çıkarım yapmasına olanak verir (West, Toplak ve Stanovich, 2008).

Belirli bir önyargıyı **en yaygın** ve zarar verici olarak seçmem gerekseydi, bu muhtemelen **doğrulama önyargısı** olurdu. Zaten düşündüğümüz veya şüphelendiğimiz şeyi doğrulayan kanıtları aramaya, karşılaştığımız gerçekleri ve fikirleri daha fazla doğrulama olarak görmeye ve alternatif bir görüşü destekliyor gibi görünen herhangi bir kanıtı göz ardı etmeye veya görmezden gelmemize neden olan etki budur. Hepimiz, mevcut inançlarımızı ve bildiğimizi sandığımız şeyleri doğrulayan fikirlerden yanayız. Aynı şekilde, araştırma yaparken hepimiz konu hakkında inandığımızı haklı çıkaracak kaynaklar bulmaya çalışmaktan muzdaribiz. Bu önyargı, "**Şeytan'ın Avukatı'nı oynamanın önemini** ortaya çıkarıyor. Yani, doğrulama önyargısının üstesinden gelmeli ve hikayenin tüm taraflarını düşünmeliyiz. Unutmayın, **bilişsel olarak tembeliz** – bilgi (şema) yapılarımızı ve şeyler hakkında nasıl düşündüğümüzü değiştirmeyi sevmiyoruz.

Daha fazla önyargıyı bilmek istiyorsanız, şu bağlantıya gidin: <https://yourbias.is>

Ve unutmayın, her gün binlerce karar alıyoruz, bazıları diğerlerinden daha önemli. Önemli olanların önyargıya değil, derinlemesine yargıya ve analitik düşünmeye dayalı olduğundan emin olun!

Öte yandan, yanılgılar var. Yanılgı, mantıksal bir hatadır: bir akıl yürütme zincirinde ters giden veya eksik bir şey. Analitik düşünme becerinizi geliştirmek için onları kendinizinkilerde ve diğerlerinin argümanlarında tanımayı öğrenmek önemlidir. Yazmada ve tartışmada etkili bir şekilde çıkarımlarda bulunabilmek ve tartışabilmek için bir yanılgının ne olduğunu bilmemiz gerekir. Analitik düşünme becerileri, bu nedenle, bir argümanı parçalarına ayırma ve yanılgıları arama becerisinde gelişmiştir. Hatalara karşı en iyi savunma stratejisi, onları tanımak ve teşhis edebilmektir.

1.3.2 Baba ve oğul

Bilinçsiz veya örtük önyargı, otomatik olarak ve bireyin farkında olmadan aktif hale gelen inançları veya tutumlarını ifade eder. Bu gizli önyargılar, bireylerin sahip olduklarının farkında oldukları ancak sosyal veya yasal normlara uymak amacıyla gizlemeyi tercih ettikleri inanç ve tutumlardan farklıdır.

Bilinçsiz sosyal önyargılarımız, istemsiz şekilde deneyimlerimizden doğar. Örneğin, fiili olarak veya medyada kadınların işbirlikçi, besleyici ve ev hanımları ve erkeklerin ise iddialı, rekabetçi ve ekme kazanımlar olarak tasvirlerine tekrar tekrar maruz kaldığımızdan dolayı, bu bağlantılar uzun vadeli belleğimizde otomatik hale gelir. Bu önyargılar, biz bilmeden veya bilinçli olarak düşünmeden günlük olarak pekişir. Klişeler, gördüklerimiz ve duyduklarımız hakkında bilinçli olarak inandığımız şeyleri değil, her gün gördüklerimizi ve duyduklarımızı yansıtır. Bilinçli olarak karşı çıktığımız bilinçsiz klişelere sahip olmamız mümkündür.

Etkili bilinçsiz önyargı eğitim faaliyetleri “anlatmak” yerine “gösterir”. Bireylerin önyargılarını çatışmasız bir şekilde keşfetmelerine olanak tanıyan “a-ha” faaliyetlerini kullanmak, istihdam veya laboratuvar çalışmalarında önyargı kanıtı sunmaktan daha güçlüdür. Hepimiz başkalarının önyargılarını görür fakat nadiren kendi önyargılarımızı görür veya kabul ederiz. A-ha faaliyetleri, katılımcıların bilinçaltı tercihlerinin ve inançlarının verdikleri tepkileri nasıl yönlendirdiğini görmelerine yardımcı olur.

Sosyal psikolojik literatürden alınan bilinçdışı önyargı eğitimi için faydalı bir farkındalık faaliyeti, Pendry, Driscoll ve Field'dan (2007) uyarlanan Baba/Oğul etkinliğidir. Aşağıdaki sorunu çözmeye çalışın:

“Bir baba ve oğul, babanın öldüğü ve oğlunun ağır şekilde yaralandığı bir trafik kazasına karışmıştır. Kaza yerinde hayatını kaybeden babanın cenazesi ilçe morguna kaldırılır. Oğul ambulansla yakındaki bir hastaneye götürülür ve acil şekilde ameliyathaneye alınır. Bir cerrah çağrılır. Hastaneye varan ve hastayı gören cerrah, ‘Aman Tanrım, bu benim oğlum!’ diye haykırır.”

Bunu açıklayabilir misin?

Çözebildin mi? Bu zorlukla karşılaşan katılımcıların yaklaşık %40'ı en makul cevabı düşünmüyor - cerrah olan çocuğun annesi. Bunun yerine okuyucular, çocuğun evlat edinildiği ve cerrahın onun öz babası ya da arabadaki babanın bir rahip olduğu gibi ayrıntılı hikayeler uydurmaktadır. Dolayısıyla bu alıştırma, otomatik ve basmakalıp çağrışımların güçlü yanını göstermektedir. Bazı kişiler için, cerrah ve erkek arasındaki ilişki o kadar güçlüdür ki, bu durum problemi çözmeyi ve doğru kararlar vermeyi engeller.

1.3.3 Güven daireniz nedir?

Güven Dairesi, **yakınlık yanlılığının** etkisini göstermek için güçlü bir alıştırma. Ailenizden olmayan en güvendiğiniz altı kişinin isimlerinin baş harflerini sol sütuna yazın. Dairenizin üyelerinin benzer yanlarını görebilmek için sağda yer alan boyutları işaretleyin.

BAŞ HARFLER	Cinsiyeti	Uyruğu	Ana Dili	Aksanı	Yaşı	Etnisite	Dini

Muhtemelen güvendiğiniz altı kişinin genellikle minimum çeşitlilik gösterdiğini keşfettiniz, yakın çevrenizde sizinkine benzer geçmişlere sahip insanlar var.

Kendimize benzer insanlara yönelik bu eğilim veya tercih, yakınlık veya grup içi önyargı olarak adlandırılır ve iyi araştırılmıştır. Bu konuyla ilgili olarak gerçekleştirilen çalışmalar, insanların genellikle grup dışı üyelere kıyasla grup içi üyelere yalnızca daha fazla güven değil, aynı zamanda daha fazla olumlu saygı, işbirliği ve empati de gösterdiklerini belirtiyor. Bize benzer insanlara yönelik bu tercih, büyük ölçüde içgüdüsel ve bilinçsizdir.

Bazı gruplarda, farklı güven dairelerine sahip belirli insanlar bulunabilir. Bir bireyin deneyimlerinin yakınlık önyargısını nasıl kırabileceğini düşünün.

1.3.4 En yaygın yanılgılar hangileridir?

Yaygın yanılgılara karşı mücadele etmek için onları bilmek oldukça önemlidir. **Tartışma ve münazarlarda karşınıza çıkması en muhtemel olan 14 tür mantık hatasına** bir göz atalım.

- 1. Ad Hominem Yanılgısı.** İnsanlar “tartışmaları” düşündüklerinde akıllarına genellikle kişisel saldırılarla dolu bağırma seansları gelmektedir. İronik bir biçimde, kişisel saldırılar rasyonel argümanlara aykırıdır. Mantık ve teorikte kişisel saldırıya “ad hominem” adı verilir. Sağlam bir akıl yürütme geliştirmek yerine, ad hominem, mantıksal tartışma yerine konuya dair gerçeklerle ilgisi olmayan saldırı dilini koyar. Daha spesifik olarak, ad hominem, bir kişinin başka bir kişinin görüşünü kişisel özelliklere, geçmişe, fiziksel görünümüne veya söz konusu argümanla alakasız diğer özelliklere dayalı olarak reddettiği veya eleştirdiği bir ilgililik yanılgısıdır. Ad hominem, hakareten daha fazlasıdır. Sonucu desteklemek üzere bir argüman veya kanıtımsı gibi kullanılan bir hakarettir. İnsanlara sözlü olarak saldırmak, iddialarının doğruluğunu veya yanlışlığını kanıtlamaz. **Örnek 1:** “MacDougal, bir İngiliz futbol takımını desteklemektedir. İrlanda’da polis şefi olmaya uygun olmadığı açık.” **Örnek 2:** “Giritlilerin hepsi yalancıdır”.
- 2. Korkuluk Argümanı.** Korkuluk argümanında, kişi rakibin gerçekten hazırlıklı olmadığı bir pozisyona saldırır. Gerçek argümana karşı koymak yerine, rakibin savunmayı asla amaçlamadığı, kolayca mağlup edilebilecek bir kuklaya, yani cansız bir saman demetinin eşdeğerine saldırır. **Örnek 1:** “Senatör, tüm ekolojik sorunlarımızı bir Prius sürerek çözebileceğimizi düşünüyor.” **Örnek 2:** “Tam aksine, Senatör’e göre çevre öyle kötü bir durumda ki, kimsenin araba seçiminin veya sürüş alışkanlıklarının en ufak bir fark yaratmayacağını düşünüyor.”
- 3. Cehalete başvurma (argumentum ad ignorantiam).** Bir argümanı desteklemek için cehalet bir ön kabul olarak her kullanıldığında, bu durum cehalete yanıltıcı şekilde başvuru olarak değerlendirilmek durumundadır. Bizler doğal olarak pek çok şeye karşı cahiliz ancak insanlığın bu talihsiz yönünün bir tartışmada işin büyük bölümünü yapmasını sağlamak ucuz ve manipülatiftir. Cehalete başvurmak, bir şey bilmediğiniz dışında hiçbir şeyin kanıtı değildir. **Örnek 1:** “Hiç kimse dünya dışı varlıkların var olduğunu kesin olarak kanıtlayamadı, dolayısıyla gerçek olmamalıdır.” **Örnek 2:** “Dünya dışı varlıkların var olmadığını kesin olarak kimse kanıtlayamadı, dolayısıyla gerçek olmalıdır.” **Örnek 3:** “İlluminati’nin var olduğuna dair hiçbir kanıtımız yok. Bu durumda tüm kanıtları yok edecek kadar zeki olmalıdır.”
- 4. Yanlış İkilem/Yanlış Zıtlık.** Bu akıl yürütme, aslında aralarından seçim yapılabilecek daha fazla seçenek varken seçenekleri iki ile sınırlayarak başarısızlığa uğrar. Bazen seçimler bir şey, diğer şey veya her iki şey arasında yapılır (birbirlerini dışlamazlar). Bazen bir dizi seçenek vardır, üç, dört, beş veya yüz kırk beş. Ancak seçenekler yelpazesini aşırı basitleştirmek, yanlış zıtlık yanılgısına neden

olabilir. İkilem temelli argümanlar yalnızca, aslında belirtilen seçeneklerden daha fazlası olduğunda yanıltıcıdır. Ancak gerçekten sadece iki seçenek varsa bu bir yanılgı değildir. **Örnek 1:** “Dünyada sadece iki tür insan vardır: Led Zeppelin’i sevenler ve müzikten nefret edenler.” Bazı insanlar bu müziğe kayıtsızdır. Bazıları bir biçimde seviyor veya sevmiyordur, fakat her iki şekilde de güçlü duygulara sahip değildir. **Örnek 2:** “Ya savaşa gideriz ya da zayıf görünürüz.” **Örnek 3:** “Beni ya seviyorsun ya da benden nefret ediyorsun.”

5. **Kaygan Zemin Yanılgısı.** Kaygan zemin yanılgısı, görünüşte iyi bir öncülden veya başlangıç noktasından hareket ederek ve birkaç küçük adım boyunca olanaksız bir uç noktaya kadar gitmek suretiyle ortaya çıkar. Bu yanılgı sadece uzun bir nedenler serisi değildir. Bazı nedensellik zincirleri tamamen mantıklıdır. Hepsi birbiriyle ilişkili karmaşık bir dizi neden olabilir ve ilk nedenin son sonucu oluşturmasını beklemek için iyi nedenlerimiz vardır. Ancak kaygan zemin yanılgısı, öyle düşünmek için yeterli kanıt olmadığında olası olmayan veya saçma sonuçların ortaya çıkmasının muhtemel olduğunu göstermektedir. **Örnek 1:** “Fakat partiye gitmeme izin vermelisin! Partiye gitmezsem, hiç arkadaşı olmayan bir ezik olacağım. Ne olacak biliyor musun? 30 yaşıma geldiğimde bodrum katında yalnız ve işsiz yaşayacağım!” **Örnek 2:** “Amerika Suriyeli isyancılara silah göndermezse, savaşan diktatörlerine karşı kendilerini savunamayacaklar. İç savaşlarını kaybedecekler ve bu diktatör onları ezecek ve sonuç olarak Sovyetler tüm Ortadoğu’ya yayılan bir etki alanı oluşturacak.”
6. **Dairesel Argüman (petitio principii).** Bir kişinin argümanı, önceden varsaydıklarını tekrar ediyorsa yeni bir sonuca varmaz. Bu yanılgı, yalnızca bir argüman gibi görünen cüretkar bir argümandır. Bu gerçekten sadece kişinin varsayımlarını bir argüman gibi görünecek şekilde yeniden ifade eder. Sonuç, argüman dahilindeki öncüllerden biri olarak da görüldüğünde, döngüsel bir argümanı tanıyabilirsiniz. Döngüsel argümanları açıklamanın bir başka yolu da, bittikleri yerde başlamaları ve başladıkları yerde bitirmeleridir. **Örnek 1:** “İncil doğrudur; İncil’de öyle yazıyor”— Bu, kendi sonucunu öncül olarak kullanan bir iddiadır ve bunun tersi de “Eğer A, B nedeniyle doğruysa; B doğrudur çünkü A doğrudur”. **Örnek 2:** “Beynime göre, beynim güvenilirdir.” **Örnek 3:** “Esrar içmek yasalara aykırıdır çünkü yanlıştır; Yanlış olduğunu biliyorum çünkü yasalara aykırı.”
7. **Aceleci genelleme.** Aceleci genelleme, kendisini destekleyecek yeterli kanıtın olmadığı genel bir ifadedir. Bir sonuca varmak için aceleyle yapılan bir genelleme, tartışmacıyı bir tür yasadışı varsayım, klişeleştirme, dayanaksız sonuç, mübalağa veya abartmaya yönlendirir. “Yeterli” kanıtla yönelik üzerinde anlaşmaya varılan tek bir önlem olmadığı için, aceleci genelleme, en yaygın mantıksal yanılgı olabilir. Aceleci genellemelerden kaçınmanın basit bir yolu, “bazen”, “belki”, “sık sık” veya “öyle görünüyor ki...” gibi niteleyiciler eklemektir. Aceleci genellemeye karşı önlem alınmadığında, klişeleştirme, cinsiyetçilik, ırkçılık veya basit yanlışlık riskine gireriz. Bununla birlikte, doğru niteleyicilerle, genellikle sorumlu ve güvenilir bir iddiada bile aceleci bir genelleme yapabiliriz. **Örnek 1:** “Apple bilgisayarlar en pahalı bilgisayar markası mı?” Peki ya 12 örnek? Peki ya 50 apple bilgisayardan 37’si diğer markaların benzer modellerinden daha pahalıysa? **Örnek 2:** “Günümüzde insanlar beyinleri yerine sadece duygularıyla oy veriyor.”
8. **Kırmızı Ringa Yanılgısı (ignoratio elenchi).** “Kırmızı ringa yanılgısı”, tipik olarak ilgili gibi görünen ancak gerçekten konuyla ilgili olmayan bazı duygularla, dikkatleri argümandan uzaklaştırmaktır. Bu taktik, kişi mevcut konuyu beğenmediğinde ve bunun yerine başka bir şeye, ele alınması daha kolay veya daha güvenli bir şeye sapmak istediğinde yaygın olarak kullanılır. Kırmızı ringa yanılgısı, genellikle ele alınan meseleyle ilgilidir ancak yardımcı olacak kadar alakalı değildir. Konuyu netleştirmek ve odaklanmak yerine kafa karıştırır ve dikkati dağıtır. Konuşmanın bize ait kısmının ana konuyla ne kadar alakalı olduğunu açıklayarak kırmızı ringa yanılgısına karşı korunabiliriz. **Örnek**

1: “Karım garajı temizlemek hakkında konuşmak istiyor, bu yüzden ona veranda mobilyalarıyla ne yapmak istediğini sordum, çünkü garajda duruyor ve yer kaplıyorlar.”

9. **Tu Quoque Yanılgısı.** Rakibin ikiyüzlülüğüne dikkat çekerek argümandan uzaklaştırır. Bu taktik problemi çözmez ya da birinin iddiasını kanıtlamaz, çünkü ikiyüzlüler bile doğruyu söyleyebilir. Diğer kişinin ikiyüzlülüğüne odaklanmak, oyalayıcı bir taktiktir. Bu şekilde, tu quoque’yu kullanmak, diğer kişiyi aynı sorunla veya buna benzer bir şeyle suçlayarak eleştiriyi sizden uzaklaştırır. Tu quoque yanılgısı, suçlamayı başka yöne çevirme girişimidir, ancak dikkati gerçekten yalnızca başlangıçtaki problemden başka yöne kaymasını sağlar. **Örnek 1:** “Seni aldatmış olabilirim, ama aynı şeyi sen de yaptın Jason!” **Örnek 2:** “Ama baba, benim yaşımdayken sigara içtiğini biliyorum, bana sigara içmememi nasıl söylersin?”
10. **Nedensel Yanılgı.** Nedensel yanılgı, yeterince kanıt olmadan bir neden hakkında sonuca vardığınızda ortaya çıkan yanlış neden veya non causa pro causa (“bir nedenin nedeni değil”) yanılgısıdır. **Örnek 1:** “Ebeveynlerin sana “Harvest (Hasat)”adını verdiğine göre çiftçi olmalılar.” Başka bir nedensel yanılgı, post hoc yanılgıdır. Post hoc, post hoc ergo propter hoc (“bu nedenle, dolayısıyla bundan dolayı”) ifadesinin kısaltmasıdır. Bu yanılgı, bir şeyi sırf önce geldiği için bir olayın nedeni zannettiğinizde ortaya çıkar. **Örnek 2:** “Dün evin içinde bir yandan kara kedinin önünde yere tuz dökerken, şemsiyem açık halde bir merdivenin altından yürüdüm. Ve şanslı zarlarımla tahtaya vurmamı unuttum. Bugün bu kadar kötü bir gün geçirmemin nedeni bu olmalı. Kötü şans!” **Örnek 3:** “Joe her yüzmeye gittiğinde Speedo’larını giyiyor. O Speedo’yu giymekle ilgili bir şey yüzmeye gitmek istemesini sağlıyor olmalı.”
11. **Otoriteye Başvurma (argumentum ad verecundiam).** Bu yanılgı, bir yetkiyi kötüye kullandığımızda ortaya çıkar. Uzman görüşü daima doğruymuşçasına diğer test edilebilir ve somut kanıtlardan uzak durarak yalnızca otoritelere başvurabilir ya da alakasız, zayıf veya sahte otoritelerden alıntı yapabiliriz. **Örnek 1:** “Beş diş hekiminden dördü dişlerinizi fırçalamanın hayatınızı anlamlı kıldığı konusunda hemfikir.” **Örnek 2:** “Annem öyle söylediği için dünyanın en yakışıklı erkeği benim.” **Örnek 3:** “Bu internet haber sitesi adayın bebekleri yumrukladığını söyledi. İnternette olduğu için bunun doğru olduğunu biliyoruz.”
12. **Belirsiz konuşma (belirsizlik).** Belirsiz konuşma, bir kelime, ifade veya cümle, bir şey söylüyormuş gibi ses çıkararak ama aslında başka bir şey söylüyormuş gibi bilerek kafa karıştırmak, aldatmak veya yanıltmak için kullanıldığında meydana gelir. Belirsiz konuşma (equivocation) “eşit - equal” ve “ses - voice” köklerinden gelir ve iki sesi ifade eder; tek bir kelime ile iki farklı şey “söylenebilir”. Bunun bir diğer adı belirsizliktir. Şiirsel veya komik olduğunda, buna “kelime oyunu” diyoruz. Ama örneğin bir siyasi konuşmada, bir etik tartışmada veya bir ekonomi raporunda ve izleyicinin sizin söylemediğiniz bir şeyi söylediğinizi düşünmesini sağlamak için yapıldığında, işte o zaman bir yanılgı haline gelir. Bazen bu, başlı başına bir “yanılgı” değil, sadece bir yanlış iletişimdir. **Örnek 1:** “Neden bir sözümü tutmadığımı söylediğini anlamıyorum. Eski kız arkadaşımın bir daha asla konuşmayacağını söyledim ve bunu yapmadım. Ona sadece bazı resimler ve kısa mesajlar gönderdim.”
13. **Acıma Duygusuna Başvurma (argumentum ad misericordiam).** Bu yanılgı, ele alınan unsurlar argümanla tam olarak ilgili olmadığında başkalarının şefkatine ve duygusal duyarlılığına hitap eder. Acıma duygusuna başvurma genellikle duygusal manipülasyon olarak tezahür eder. **Örnek 1:** “O masum küçük havucu nasıl yiyebilirsin? Genç yaşta topraktaki evinden kopartıldı ve şiddetli bir şekilde derisi yüzüldü, kimyasal işlem gördü ve paketlenildi ve yerel bakkalınıza gönderildi ve şimdi size hiçbir şey yapmadığı halde onu yiyip hiçliğe göndereceksiniz. Gerçekten vücuduna neyin girdiğini gözden geçirmelisin.” **Örnek 2:** “Profesör, bana bu çalışmadan A vermelisiniz. Biliyorum, sadece bir cümle ve bazı küçük resimlerle dönüş yaptım, fakat beni anlamalısınız, büyükannem Kuzey

Yukon'da seyahat ederken aniden öldü, cenaze töreni oradaydı, bu nedenle seyahat etmem gerekti ve törenin ortasında ailem boşandı ve tüm bu stres iki hafta boyunca yorgunluktan donakalmama neden oldu. Lütfen acıyın; büyükannemin son dileği bu dersten A almamdı."

14. **Çete (Bandwagon) Yanılgısı.** Çete yanılgısı, diğer insanlar aynı fikirde olduğu için bir şeyin gerçek (veya doğru ya da iyi) olduğunu varsayar. Pratikte çoğu zaman ayırt edilemez olduklarından dolayı, bu başlık altında birkaç farklı yanılgıya yer verilebilir. Ad populum yanılgısı (Latince, "kalabalığa/popüler olana") bir şeyin popüler olduğu için kabul edilmesidir. Consensus gentium (Latince, "halkın fikir birliği"), ilgili makamlar veya insanlar üzerinde hemfikir olduğu için bir şeyin kabul edilmesidir. **Örnek 1:** "Mike (Jordan) gibi olmak istiyorsan, Wheaties'ini yesen iyi olur." **Örnek 2:** "Gatorade için, çünkü tüm profesyonel sporcular susuz kalmamak için onu içer." **Örnek 3:** "McDonald's 99 milyardan fazla insana hizmet verdi, dolayısıyla sana da hizmet vermelerine izin vermelisin." **Örnek 4:** "Okulumdaki hemen hemen herkes Cuma gecesi partide olacak. Yapılacak doğru şey bu olmalı."

1.3.5 Bir konuşmadaki yanılgıları belirleyebiliyor musunuz?

Yukarıda yer alan tüm yanılgıları anladınız mı? Aşağıda, birkaç konu hakkında konuşan iki kişi arasındaki üç farklı konuşma bulunmaktadır. Az önce okuduklarınızı temel alarak kullandıkları yanılgıları belirleyin.

Karakter bir yanılgı belirttiğinde X ile işaretleyin ve yanılgıyı tanımlayın:

SİGARA İÇMEK SAĞLIĞA ZARARLIDIR	Yanılgı ?	Hangi yanılgı?
Harry: Hey Peter! Sigara içmeye dışarı geliyor musun?		
Peter: Hayır, ayrıca sigarayı bırakman gerektiğini düşünüyorum.		
Harry: Diyor geçen hafta kız kardeşinin düğününde sigara içen kişi, artık sigara içmeyeceğini söylememiş miydin?		
Peter: Artık sigara içmeyeceğime söz vermiştim ve puro içtim. Verdiğim sözü bozmuş sayılmam.		
Harry: Yani sen yapabilirsin fakat ben yapamam öyle mi? Dengeli bir diyetim var, her gün spor yapıyorum ve alkol tüketmiyorum. Dolayısıyla ne zaman istersem sigara içebilirim.		
Peter: Yalnızca doktorumun sigara içmenin insanı öldüreceğini söylediğini belirtiyorum ve o bir uzman. Dolayısıyla azar azar bırakacağım ve yalnızca özel günlerde içeceğim. Yakın zamanda hiç kullanmayacağım.		
Harry: Pfff doktorlar.... Dedem tüm hayatı boyunca günde bir paket içti ve 100 yaşında öldü. Yani eğer onun yaşına ulaşmak istiyorsan, yaptığını yapsan iyi olur.		
Peter: Pekala ben çıkıyorum, çalışmaya devam etmem gerek fakat lütfen sana söylediklerimi düşün.		
Harry: Evet, evet, yalnız bırak da sigaramı içeyim şimdi, görüşürüz.		
Peter: Görüşürüz.		

GÖÇ VE SUÇ	Yanılığ ?	Hangi yanılığ?
Gwen: Merhaba Mary! Uzun zaman oldu! Nasılsın?		
Mary: Çok kötü, Gwen. Geçenlerde evime silah zoruyla giren bir Kolombiyalı benden bir şeyler çaldı, çünkü tüm göçmenler birer suçlu.		
Gwen: Fakat sen iyi misin? Evine bir alarm taktırmalısın, şu sıralar herkes öyle yapıyor.		
Mary: Evet, evet, biraz para aldı ve gitti, ama birkaç gün önce bir arkadaşım Latin Mahallesinde yürürken cüzdanı çalındı, oraya bir daha gitmeyeceğim. Hükümet bu göç olayıyla ilgili derhal bir şeyler yapmalı.		
Gwen: Sanırım abartıyorsun, yasal veya yasadışı göçün ülkedeki suç oranlarını arttırdığına dair bir kanıt bulunmuyor. Pek çok çalışma göçmenler arasındaki suç oranlarının göçmen olmayanlara kıyasla düşük olduğunu ve daha yüksek göçmen konsantrasyonlarının daha düşük suç oranlarıyla bağlantılı olduğunu belirtiyor. Bu bir rastlantı, genelleme lütfen.		
Mary: Söylemek istediğim şey şu ki önce ülkeye girişlerine izin verirsin, onlara ev ve iş verirsin, her geçen gün daha fazla ve azar azar gelirler ve bizi fethederler, sonunda bizler onların ülkesinin bir başka ili haline geliriz ve bizi buradan kovarlar.		
Gwen: Gerçekten mi, seni ikna etmenin bir yolu yok, bu şeyler hakkında konuşamıyorsun.		
Mary: Seninle konuşamıyorum çünkü sen bir hippisin, gidiyorum çünkü beni sinir ediyorsun.		

ÇEVRE KİRLİLİĞİ	Yanılığ ?	Hangi yanılığ?
Mike: Emma, evine arabayla mı geleyim?		
Emma: Hayır, ben bisikleti tercih ediyorum, sen de aynı yapmalısın.		
Mike: Gün boyunca ayakta durdum, eve gelirken biraz rahatlığı hak ediyorum.		
Emma: Pekala, ya bisikletle gelirsin ya da gezegene zarar verirsin, iklim değişikliği konusunun daha çok farkında olmalıyız.		
Mike: İklim değişikliğinin var olduğunu kesin olarak doğrulamak mümkün olmadı, yani bu bir yalan, bunu internetteki bir makalede okudum, dolayısıyla doğru olmalı.		
Emma: Uzmanların dediklerine internette okuduğun şeylerden daha çok dikkat etmelisin, iklim değişikliği gerçek. Ünlülere bak, herkes çevreyi koruyor, herkes aynısını yapmalı.		
Mike: Diğerlerinin ne yaptığını umursamıyorum, arabaya binmeye devam edeceğim ve ayrıca en son bisiklete		

bindiğimde köprücük kemiğimi kırdım, bir daha binmeyeceğim.

Emma: Sen bir gericisin, ben yarına kadar bisikletle gidiyorum.

Çok fazla yanılığı kullandılar! Hepsini belirleyebildiniz mi? Kontrol etmek için İLAVE I'e bakınız.

1.4 İş başına, değişim zamanı!

Gerçek bir değişim, ancak günlük hayata planlı yönlerle müdahale edecek detaylı aktivite planları ile meydana gelebilir. Bu bölüm, yalnızca sizin için “sağlıklı” bir plan oluşturacak, verimli ve kararlı bir davranış değişikliği planını başlatacak alıştırmalara odaklanmaktadır.

1.4.1 Harry, Ron ve Hermione neden korktu?

Şimdi Harry Potter bize korkularımızı ve irrasyonel inançlarımızı nasıl yeneceğimizi öğretiyor. Böcürt’ü hatırlıyor musun? “Harry Potter ve Azkaban Tutsağı”nda Karanlık Sanatlara Karşı Savunma profesörü Remus Lupin, öğrencilerine çok değerli bir ders verdi: Kişinin korkularını yenmesi gelişmek için şarttır. Büyücüler ve Muggle’lar için geçerli bir öğreti, ama aynı zamanda Hogwarts öğrencilerinin yaptığı gibi bir Böcürt’le asla yüzleşmek zorunda kalmamamıza rağmen bizim için de geçerli: kişinin en çok korktuğu şeyin şeklini alan büyülü bir yaratık. Ron, arkadaşlarını kurtarmak için en büyük korkularından biriyle nasıl yüzleşeceğini de biliyordu: örümcekler.

“Harry Potter ve Azkaban Tutsağı” 7. Bölüm “Gardıroptaki Böcürt”, J.K Rowling’den alıntı.

“-’Dünyada seni en çok ne korkutur?’

Neville dudaklarını oynattı ama hiçbir şey söylemedi. Neville etrafına bakındı, gözleri korkmuş, sanki yardım istermiş gibi, sonra fısıltıyla dedi ki:

-’Profesör Snape.’

Karanlık Sanatlara Karşı Savunma sınıfında olduğunuzu hayal edin, Böcürt nasıl bir şekil alırdı?

Hermione karakterine odaklanırsak:

- **BAŞARISIZLIK:** Hermione’nin hırsı ve azmi takdire şayan ama Hermione’nin mükemmellik arzusunun tamamen sağlıklı olduğunu düşünmek yanlış olur. Kendinizi çok fazla zorlamak diye bir şey var ve bu, Hermione’nin pek de harekete geçmediği bir alandır. Kusurları karşısında pişmanlık duymaz, ancak mükemmellik için çabalamak zararlı olabilir (Azkaban Tutsağı’nda Böcürt’üyle karşılaştığında panik atak geçirdiğinde gördüğümüz gibi - Profesör McGonagall, ona hiçbir şeyi başaramadığını söyler).
- **GELİŞİM:** Hermione’de mükemmel olmakla ilgisi olmayan o kadar çok iyilik vardır ki. Hermione’nin bütün iddiası, kusursuz olmamanın sorun olmadığıdır. Bunun yerine, kendimizi daha iyi anlamak için kusurlarımızı kucaklamalıyız ve sonrasında bu kusurların işimize yaramasını sağlayabiliriz (Hermione’nin durumunda, kışkırtılmadığında tüylerini kabartabilir, ama aynı zamanda Ölüm Yadigarları’nda Rufus Scrimgeour derisinin altına girdiğinde büyük silahları ortaya çıkarabilir): gelişim.

Öyleyse bu irrasyonel inançlar hakkında daha fazla şey öğrenelim!

1.4.2 Okuma zamanı!

Bilişsel önyargılar ve ilgili düşünme hataları, analitik düşünmenin önünde daha da önemli olan başka engeller vardır. Düşünmedeki BÜYÜK SORUN:

“Düşünmek istemememiz.”

Motivasyondan bahsetmiyorum. Elbette yorgun veya tembel olduğumuzda motivasyona ihtiyacımız var. Tercihlerden de bahsetmiyorum. Daha ziyade düşünmek istememekten bahsediyorum. Ve bazı şeyleri düşünmek istemediğimizde, onlara karşı hareket eder ve kafamızda sorular oluşmasını engelleriz. Düşünmekten kaçınmak için sorulardan kaçınırız. Yani, yüzeye çıkmasına izin vermeyeceğimiz bazı sorular bulunmaktadır. Bunlar tüm hayatımız boyunca derinlerde bir korku veya kafa karışıklığı hissettiğimiz alanlarla ilgilidir ve bizler bu alanlara bakmayız bile. Bazı deneyimler bizi şaşırtabilir, fakat onlar hakkında düşünmekten kaçınacağız. Bu sorulara karşı önyargılıyız.

Düşünmek istememenin önemli bir etkisi entelektüel körlüktür. Konuyla ilgili sorular sormadığımızda, karmaşık durumlar kafamızı karıştırmaya devam eder ve bunun nedenini sormayız. Problemler, var oldukları konusunda hemfikir olursa bile çözümsüz kalır.

Düşünmeye karşı sahip olduğumuz ve her biri bir konuya yönelik aşırı dikkate göre adlandırılan 4 tipik önyargı veya yanılgi aşağıdaki gibidir:

Takıntı. Ara sıra hepimiz şuna ya da buna aşırı odaklanırsanız, ancak bazılarımız için daima dönüş yaptığımız şeyler vardır. Bu, kalıcı bir endişe, keder veya korku olabilir. Kalıcı bir hırs, umut veya arzu olabilir. Zorla kafa yordüğümüz geçmişten bir sahne ya da tekrar tekrar prova ettiğimiz gelecekte bir sahne olabilir. Dahası, dikkatimiz takıntılı olduğumuz nesneye gereğinden fazla dikkat göstermeye eğilimliyse ve dikkatimiz özgür seçimimizle değil de kendiliğinden oraya yöneliyorsa, bu durumda bir problem var demektir. Hemen bitirmek istediğimiz bir göreve oturur ve kendimizi fikrimizin ne zaman değiştiğini hatırlamadan başka bir şey yaparken buluruz. Bu belirli anılara, projelere veya korkulara takılıp kalma eğilimine genellikle dikkat eksikliği eşlik eder. Yani, takıntımızın nesnesi hakkında düşünmeye eğilimliyiz ama takılıp kalmanın bir sorun olup olmadığını düşünmeye karşıyız. Dahası, bilinçaltımız genellikle sorunla ilgili korkumuzu ona yönelik bir gururla maskeler: Tartışmacı, savunma yapabileceğini kabul edebilir, ancak bu kadar zorlayıcı bir şekilde savunduğu şeyin ne olduğunu kendisine sormamayı tercih eder. Daima sebatla fikirlerini koruduğu ve tutarlılığından dolayı saygı gördüğü avuntusuyla fakat babasının eleştirilerinden kalıcı şekilde korktuğundan bihaber şekilde mezara gidebilir.

Buna obsesyon - belirli bir konuya zorunlu şekilde dikkat kesilme - denir. Bu, dikkatimizin sorumluluğunu almak yerine bilinçaltımızın dikkatimizi yönlendirmesine izin verme alışkanlığıdır. Bizi bu psikik hapisneden kurtarabilecek ve analitik düşünmemizin sağlayacak soruları güçlü bir şekilde engellerler. Takıntı önyargısı, *“Şu anda hayatım için daha önemli bir şey var mı?”* gibi önemli soruları akıldan bilinçdışı şekilde uzaklaştırabilir.

Bencilik. Bencilik, kendi yararımız pahasına başkalarının yararına olabilecek herhangi bir şeyi görmezden geldiğimizde ortaya çıkar. Bizler aptal değiliz. Her şeyi daha iyi hale getirecek zekaya sahibiz, ancak aklımızı mümkün olan her şeyi kendimiz için almaya adanmış durumdayız. Başkalarının iyiliğiyle ilgili her türlü düşünceyi bastırırız. Bencilik, diğer bireylere neyin fayda sağladığını ve kişinin kişisel eksikliklerini düşünmekten kaçınma eğilimidir. Başkalarını pek dinlemiyoruz çünkü meşguliyetlerimizin daha önemli olduğunu düşünüyoruz. Ne düşüneceğimize sınırlar koyuyoruz: *“Ben engelli insanlar hakkında bir şeyler okumaktan hoşlanan bir insan değilim.”* İşimizdeki ikramiyelerin aşırı olabileceğini düşünmekten kaçınırız. Sadece itibarımızı artıracak zaman yorum yapılmasına göz yumuyoruz ve cehaletimizi ortaya çıkaracak veya başkalarına daha akıllı görünme şansı verecek soruları bastırırız. Başkalarının ihtiyaçları bizimkileri gölgede bırakmasın diye onlarla gerçekten ilişki kurmak istemiyoruz. Yani kendimize saklıyoruz. Bizim kadar üstünlük

için savaşmaya hazır olan diğer egoistlerle çatışmaktan kaçınmaya özellikle dikkat ediyoruz. İşlerimizde çok çalışıyoruz; hatta başkalarıyla işbirliği gerçekleştiriyoruz, ancak bunu temelde kendi çıkarımız için yapıyoruz. Şirketimizin veya ajansımızın veya kurumumuzun veya dinimizin ve hatta ailemizin hedeflerine gerçek bir bağlılığımız yok. Başkalarına verdiğimiz zararın üzerinde durmuyoruz. Bu dürtülere ne kadar sık itaat edersek, bencilliğimiz o kadar alışkanlık haline geliyor.

Bazen bir kişinin baskın önyargısının bir takıntı mı yoksa kasıtlı bencillik mi olduğunu söylemek zor olabilir. Takıntılı ve bencil insanların her ikisi de ihtiyaç temelli dürtüler hisseder. Ancak farkla ilgili bir ipucu, diğerlerinin onlara nasıl tepki verdiğine dair algılarında yatmaktadır. Takıntılı insanlar insanların tepkilerine şaşırırlar çünkü tüm ipuçları sorunlu olarak kabul etmeyecekleri dürtülerde yatar. Ancak benciller, kişisel kazanç için başkalarını başarılı bir şekilde manipüle ettikleri ölçüde kendilerine daha fazla güvenirler. Bu bağlamda, takıntılılar kendilerinden emin değilken, benciller kendilerinden oldukça emin görünürler.

Grupçuluk. Grupçuluk, diğer gruplara neyin fayda sağladığını ve kendi grubunun içinde neyin irrasyonel olabileceğini düşünmeyi reddetmektir. Grupçuluğun baskın olduğu insanlar oldukça özverili görünebilir. Gerçekten de grupçuluk ne kadar güçlüyse, bencillik o kadar zayıftır. İnsanlar kişisel çıkarlarını başkaları için bir kenara koyarlar, ancak bu başka bir grubun çıkarlarının kendi gruplarının çıkarlarıyla çatıştığı noktaya kadardır. Ahlaki görüş alanları kişisel çıkardan daha geniştir, ancak yine de bizi onlardan ayıran bir perde ile sınırlıdır.

Diğer tüm grupları dışlayarak kendi grubunun refahını destekleyen bir önyargı, kültürel mitler üzerinde gelişir. Bu mitlerden *“hepimizin bildiği”* olarak bahsedebiliriz: Beyaz İnsanlar Ne Yapar. Müslümanlar Nasıl Davranır. Eşcinsellerle Gerçek Sorun Nedir? Resim ne kadar basitse, mitler o kadar güçlü ve gerçek hayatlarla o kadar ilgisizdir. Sade deneyim, tartışmasız grup bağlılığına sahip olanlar için efsaneyi baltalamaz çünkü onlar zaten mitlere, yabancılar, uyumsuzlar ve eksantriklerle ilgili sade deneyimlerini filtrelemek için güvenirler ve yalnızca mitlerin doğru olduğunu kanıtlayan verilerin nüfuz etmesine izin verirler.

Sağduyuculuk. Sağduyuculuk, sağduyunun herhangi bir sorunu çözmeye muktedir olduğunu kabul eder ve teorik veya tarihsel olan her şeyin değerini göz ardı eder. Genel olarak, biraz harekete geçmenin, hiç hareket etmemekten daima daha iyi olduğu varsayımıyla ortaya çıkar. Hiç şüphe yok ki, acil sorunlarla uğraşmak çoğu zaman oturup endişe etmekten daha iyidir. Sağduyu, pratik, kişilerarası, acil ve elle tutulur olana bakar. Bununla birlikte, sağduyu, ilerlemenin basit stratejilere, basit ilkelere dayanması gerektiği varsayımı olan Basitlik Mitine karşı kronik olarak savunmasızdır. Ancak, farklı büyüklüklerdeki gruplar arasındaki işlevsiz durumlar, bilimsel teoriye dayalı daha derin bir analiz ve durumların tarihini öğrenmeye dayalı daha derin bir anlayış olmaksızın anlaşılabilir. Bu durumları karmaşıklıkları ve geçmişleri hakkında biraz bilgi sahibi olmadan ele aldığımızda, işleri daha da kötüleştirme ihtimalimizi yükseltiriz. Sağduyuculuğun çeşitli insanların dünyalarında nasıl görüldüğüne dair bazı örneklerle bakınız.

- Otomobil Satış Görevlisi: *“Daha fazla araba satmazsak şirketimiz iflas edecek!”* Bir otomobilin satın alınması özünde bir takas sözleşmesidir: Alıcı, satıcıya emniyetli ve güvenilir bir araba karşılığında para verir. Bir şirketin uzun vadede ayakta kalmasını sağlayan şey, bu anlaşmanın şartlarını etkin ve tutarlı bir şekilde yerine getirmesidir.
- Mükellef: *“Tatlım, büyük bir vergi iadesi aldık!”* IRS, gerçekleştirdikleri fazla ödemelerinin faizini tahsil etmiştir - vergi mükellefi için kaybedilen bir para anlamına geliyor bu.
- Sigara tiryakisi: *“Sigara içen herkes kanser olmaz.”* Sağduyu, istatistiksel ihtimallerin soyut olduğunu varsayar. Aslında bunlar, bu durumda ölüm de dahil olmak üzere bir dizi önlenemez sorunu beraberinde getirecek olan olayların somut ve güvenilir öngördürücüleridir.
- Herhangi biri: Her durumda ne kadar iyi performans göstereceğimi tahmin edebilirim. Çoğu insan kendi yetkinliğini abartır ve karşılaştıkları karmaşık görevlerin zorluğunu hafife alır.

Daha yakın bir örnek, bu derse devam etme deneyiminizdir. Buraya kadar geldiniz fakat şimdiye kadar bu yokuş yukarı bir tırmanış oldu. Kendinize gelmek için dinlenmek zorunda kaldınız. Sonuca ulaşmak için sabırsız olabilirsiniz. Tüm bunlar, derin düşünmeye karşı sağduyu önyargısıyla ilgili doğrudan deneyiminizdir. Bu herkese bulaşıyor. Bu, gerçekten daha iyisini yapmaya derinden bağlı insanlar arasında bile ne yapılması gerektiği konusundaki her türlü anlaşmazlığı açıklamaktadır.

1.4.3 İrrasyonel inançlarınız neler?

Farkedilmeyen varsayımlarınızı keşfetmek istiyorsanız, düşündüğünüz şey hakkında düşünmeyi bırakın. Bu varsayımlar, düşüncenizi zaten başka kaygılara yönlendirmiş durumda. Bunun yerine, nasıl davrandığınızı izleyin. Sanki gündüz ve gecenizi izleyen başka biriymişsiniz gibi günlük eylemlerinizi izleyin. Bu konuyu eleştirel şekilde düşünün:

“Davranışlarım, iyi yaşamakla ilgili irrasyonel bir varsayımdan alışkanlıkla etkileniyor gibi mi görünüyor?”

İlk olarak, 12 varsayımın tamamını okuyun.

Ardından, bu ifadelerden hangisinin yaşam hakkında sahip olduğunuz bir anlık varsayımın kanıtı olabilecek davranışlarınızı tanımlamaya en yakın olduğuna bakın.

Bu varsayımların her birinin yaşamın kendisi hakkında bir varsayım olarak ifade edildiğine dikkat edin. Bu, nasıl davranmanız gerektiğine dair bilinçli bir kanaat değil fakat hayat hakkında nasıl davrandığınızı bilinçaltında etkileyen fark edilmeyen bir varsayımdır.

Sonrasında, nasıl davrandığının ışığında, aşağıdaki ilk sütunda gösterilenler doğrultusunda hayatla ilgili temel irrasyonel varsayımınızı ifade edin.

Sonraki aşamada ise, bu fark edilmeyen ama irrasyonel varsayımların ötesine geçmek için yaşam hakkında tanımladığınız irrasyonel varsayımınıza karşı daha bilinçli ve rasyonel bir inancı ifade edin.

İrrasyonel Varsayımlar	Rasyonel Kanaatler
1. Yetişkinler, yaptıkları hemen hemen her şey için başkaları tarafından sevmeye korkunç şekilde ihtiyaç duyarlar.	Diğerleri tarafından sevmek _____ kadar önemli değildir.
2. Belirli eylemler fena veya kötüdür; bu tür eylemleri gerçekleştiren insanlar kınanmalıdır; onlar cezayı hak ederler, yardım edilmeyi değil.	Belirli kötü eylem ve davranışlar _____'dir. Bunlar _____'i hak ederler.
3. Bir şeyler istediğimiz şekilde gitmediğinde durumlar korkunç bir hal almaktadır.	Hayal kırıklığına uğramak _____'dir. Hayal kırıklığına karşı olgun bir tepki _____'dir.
4. Mutsuz hissetmek daima dış koşullardan kaynaklanır ve buna dışarıdaki insanlar ve olaylar tarafından zorlanırsınız.	Mutsuz hissetmek temelde _____'dir. Gerektirdiği rasyonel karşılık _____'dir.

5. Eğer bir şey tehlikeli veya korkutucuysa, çok üzölmeli ve sürekli endişe duymalıyız.	Tehlikelere ve korkulara rasyonel tepkiler neredeyse daima _____'yi içerir.
6. Hayatın zorluklarından ve öz-sorumluluklarından kaçınmak, onlarla yüzleşmekten daha kolaydır.	Bize ait sorumluluklar da dahil olmak üzere, hayatın zorluklarına en makul tepkiler _____'yi içerir.
7. Herkes güvenebileceği diğer veya daha güçlü veya daha büyük bir şeye kesinlikle ihtiyaç duyar.	Tehditler karşısında makul bir yetişkin _____ yapmak için kendi içindeki güce güvenir.
8. Normal yetişkinler yetkin, akıllı ve muhtemel tüm açılardan başarılı olmalıdır.	Mükemmel olmaya yönelik çaba asla _____ olmaya yönelik çaba kadar önemli değildir.
9. Bir şey hayatımızı bir zamanlar güçlü biçimde etkilediği için daima etkilemelidir.	Etkili deneyimleri derinden düşünmenin en bilgece yolu _____.
10. Şeyler üzerinde kesin ve mükemmel bir kontrol sahibi olmak esastır.	Hayat Hayatın zorluklarıyla başa çıkmak için, _____ alışkanlığına sahip olmak büyük öneme sahiptir.
11. Mutluluk yalnızca rahatlayarak ve hiçbir şey yapmayarak elde edilebilir.	Gerçek mutluluk daima bir _____ boyutuna sahiptir.
12. Duygularımız üzerinde neredeyse hiç kontrolümüz yoktur ve şeyler hakkında rahatsız hissetmekten kendimizi alamayız.	Zor duygularla, _____ yapmak sağlık ve yardımcıdır.

Yeni rasyonel kanaatinizin yaptığınız ve söylediğiniz şeyleri nasıl etkileyeceğini düşünün.

Hangi davranışları bırakmanız gerekiyor? Hangi davranışları öğrenmelisiniz?

Bu, nihai adım olmayacak. Bu adımın davranışlarınızı fark etme, ortaya koydukları irrasyonel varsayımları belirleme ve ardından hayata ilişkin rasyonel kanaatlerinizi uyarlama ve güçlendirme alışkanlığını geliştirdikçe açık uçlu olması amaçlanmıştır.

1.4.4 Yetersiz analitik düşünme davranışlarının ardındaki irrasyonel inanç

Değişimin yolu, hayatın bizatihi kendisi hakkında irrasyonel görüşleri belirlemektir. Bu kendini açığa vurmadan, bir hasta, hayata dair bu irrasyonel görüşe dayanan her türlü işlevsiz duygu ve davranışı keşfedebilir ve bunlardan kaçınabilir.

Çoğu insan, yukarıdaki 12 fikirden en az birinin kendi irrasyonel düşüncelerini temsil ettiğini görecektir. Bunlar, sıradan insanları genellikle kaçınabilecekleri ama bunu nasıl yapacaklarını bilemedikleri karmaşık

durumlara sokan, günlük anlık dürtülerin ardındaki “varsayımlardır”. Mini-durum çalışmalarımıza bakın ve bu 12 varsayımdan hangilerinin davranışlarımızı yönlendirdiğini anlayın.

Mini-durum 1:

Ricardo, departmanına katılacak yeni bir çalışma arkadaşı olan, Omega Airline’ın sahiplerinden birinin oğlu Juan’ın şirkete adaptasyonunda ona rehberlik etmek üzere özel sorumluluk alır. Juan, dikkati dağınık bir çocuktur ve kolay paraya ve kolay hayata alışık olduğu için öğrenmek de, çabalamak da istemez. Kendisi babasının şirketinde çalışmak istemiyor ancak eğitimini tamamlamak için bu staja ihtiyacı var.

Ayın ilk Pazartesi günü, Ricardo Juan’la tanışır, onu şirketin tesislerinde bir tura çıkarır ve Juan’ın şirketin işleyişine pek ilgi duymadığını fark eder. Ricardo, başarması gereken yeni bir meydan okuma ile karşı karşıya olduğunu düşünmektedir. Ricardo, Juan’ın ilk görevini belirler ve ona bu görevi başarılı bir şekilde gerçekleştirmesinde yardımcı olacak tüm araçları verir. Juan, şirketin rotalarını karlılıklarına göre artan düzende sıralanmış halde gösteren bir çizelge geliştirmelidir. Ricardo, talimatları aldığı Juan’ın kendini güvensiz hissettiğini fark eder. Takip sürecinde Juan raporu henüz tamamlamadığını belirtir. Bunun üzerine Ricardo raporun gecikmemesi için görevinde Juan’la işbirliği yapmaya karar verir. Ekip çalışması sayesinde raporu başarılı bir şekilde teslim ederler.

Juan, raporun sunulmasının ardından yardımları için Ricardo’ya teşekkür eder ve bir sonraki görevde elinden gelenin en iyisini yapacağını söyler. Aynı şekilde, Ricardo’dan ne olduğuna dair geri bildirim alır ve tüm departmanın çalışmasını etkileyebileceğinden dolayı verilen sorumluluklara karşı bir tutum değişikliği önerir. Juan’ın gösterdiği değişim taahhüdü ile ekip çalışmasını olumlu yönde etkileyen bir dostluk geliştirirler. Bu nedenle Ricardo, Juan’ın becerilerini sergilemek için bir fırsata ve güvene ihtiyacı olduğuna inanmaktadır.

Hangi varsayımları belirlediniz?

Mini-durum 2:

Pilot grevi sırasında yapılan hatalardan dolayı pozisyon değişikliğini kabul ettikten sonra, Hermán, şirketin mevcut durumu hakkında raporlar almak ve çalışma planını hazırlamak için yeni kadrosu ve şirketi oluşturan alanlardan sorumlu tüm kişilerle bir araya gelir.

Bu toplantıda, organizasyon dahilindeki bazı kilit alanlarda eksiklikler, örtüşen faaliyetler, etkili karar vermeyi etkileyen farklılıklar ve anlaşmazlıklar gözlemlediği için fonksiyonları yeniden yapılandırmayı önerir.

Herman, geçmişin hatalarını yapmak istemez, onları az ya da çok tekrarlamaktan ve işini kaybetmesine yol açmasından korkar. Bu nedenle şirketten diğerlerinin yanı sıra kullanılan metodolojiler, söylentiler ve mümkün olan tüm bilgileri almaya karar verir.

Yönetiminin mükemmel işleyişi için temel kabul ettiği tüm verileri elde ettikten sonra, tüm alanları ve tüm konuları, olumsuz olaylar yaşama olasılığı olmadan ele aldığı için herhangi bir uygun olmayan durumun sorumluluğu dışındaki faktörlerden kaynaklanacağına olan inancıyla planlananın dışında hiçbir şeyin olmayacağını düşünmektedir.

Hangi varsayımları belirlediniz?

Mini-durum 3:

Pedro'nun istifa talebini öğrenen Rosa, şirkette çalıştığı süre boyunca neler hissettiğini konuşmak için onunla görüşmeye karar verir. Toplantı gerçekleştiğinde, çok yetenekli ve zeki bir insan olduğunu düşündüğü için istifasını kabul etmemeye karar verdiğini ve şartlı tahliyedeyken zorluk çekmesinin anlaşılabilir olduğunu, ancak zamanla ve deneyimle daha da iyi olacağını kendisine bildirir. Pedro, işini doğru yapamadığı için şirketteki yükümlülüklerini ve sorumluluklarını yerine getirmediğine inandığını kabul etmektedir. Ayrıca, hata yaptığında meslektaşlarının ne düşünebileceği konusunda çok kötü hissettiğini de ekler.

Rosa, Pedro'nun gerekçelerini dikkatle dinler ve Pedro'nun istifasını reddederek yanıt verdiği şeye karşı Pedro'nun karamsarlığını hassaslaştırır. Sonrasında, ona güçlü yönlerini ve becerilerini hatırlatır, hepimizin zayıf yönleri olduğunu ve bunlar açısından kişisel olarak yapılacak faaliyetleri günlük olarak geliştirmek için azim, özveri ve çaba ile çalışmamız gerektiğini bildirir. Bunun için gerçekleştirilecek görevlerin her birini etkileyen iç ve dış faktörleri belirlemeyi öğrenmek gereklidir.

Sonunda Rosa ekibin kendisinden memnun olduğunu, onun öğrenme sürecinde olduğunu anladıklarını ve ekip için büyük bir yardım ve destek sağladığı için ihtiyaç duyduğu tüm desteği vermeye istekli olduklarını bildirir.

Tüm bunlar göz önüne alındığında, Pedro, eksikliklerini ve olumlu özelliklerini belirlemek için bir iç gözlem ve özdüşünüm yapması gerektiğini anlamıştır.

Hangi varsayımları belirlediniz?

1.4.5 Kendinizin en iyi versiyonu olun!

İnançlar yanlış, sınırlayıcı veya irrasyonel ise, üretecekleri kavrayışlar ve duygular engelleme ve ıstırap durumlarına neden olacaktır.

Bu nedenle, duygular da önemli bir rol oynamaktadır. Duygular yoğun olduğunda, ne kadar iyi tartışılırsa tartışılırsın tam da o anda değeri olan hiçbir akıl yürütme bulunmaz. Buna karşılık, bizim için yaratılan farklı hisler, bizim düşünce tarzımıza dayanmaktadır.

Gerçeklerden yorumladığımız ve hissettiğimiz şeyler, bir sonraki adımda ne düşüneceğimize ve sonunda ne yapmaya karar vereceğimize bağlıdır.

Öz-düzenleme, duyguları uygun şekilde yönetme veya yönlendirme yeteneğini ifade eder. Öz-düzenleme için gerçek zorluk istenmeyen durumlar ve duygulardan kaynaklanır ve stres durumlarında olduğu gibi; genellikle onu reddeder veya engelleriz.

ÖZ-DÜZENLEME DUYGUYU BARINDIRMAYI VEYA BASTIRMAYI DEĞİL, HİSSETTİĞİMİZ ŞEYİ ELDE ETMEYİ VE ONU DOĞRU ŞEKİLDE İFADE ETMEYİ İÇERİR.

Öz-düzenleme sayesinde, reddetmek istediğimiz duygular ortaya çıktığında, onlara yer açmanın yanı sıra, o durumla ne yapacağımıza karar verebiliriz.

Öz-düzenleme şunları ifade eder:

1. Duyguyu fark edin ve tanıyın.
2. Böyle hissetmemize izin verin; bu bir şey içindir; bize izin verin.
3. Ne düşündüğümüze ve durumu nasıl anladığımıza bakın.
4. Bu durumun gerektiği üzere ne yapacağımıza karar verin.

Tükenmez hayal etme ve görselleştirme kapasitemiz, bize deneyimlerin yoğunluğunu ve ürettikleri duyguları düzenleme imkanı verir; şunu aklınızda tutun:

DURUMLAR / GERÇEKLER DEĞİŞTİRİLEMEZ, FAKAT EVET, ONLAR HAKKINDA YARATTIĞIMIZ VİZYON DEĞİŞTİRİLEBİLİR...

Öz-düzenleme konusunda kas çalıştırır gibi alıştırmaya yapmalısınız, hadi başlayalım!

Öz-düzenleme alıştırmalarını yapmak için aşağıdaki adımları takip edin:

1. Bu kez sizden deneyimlerinizden biri hoş, diğeri hoş olmayan veya tercih ederseniz tatsız iki durum seçmeniz istenmektedir. Seçiminizi yaptıktan sonra, 15'ten 1'e kadar geri sayarak ve yalnızca tek sayıları seslendirerek onlarla olan bağınızı kesin.
2. Şimdi, içinde bulunduğunuz güzel görüntüyü hatırlayın ve gözünüzde canlandırın. Kendinizi nasıl görselleştirirsiniz, eğer içinde yaşasaydınız, bedeninizin içindeyken ya da sanki sinema koltuklarından ve kendi bedeninizi dışarıdan görüyorsunuz gibi? O görüntünün ve o anın ürettiği hoş duyguya uyum sağlayın (1'den 10'a).
3. Hala hoş bir hisle bağlantılıyken, görüntüyü içeriden gördüyseniz - yani burnunuzun, göğsünüzün veya karnınızın iç hatlarını gördüğünüz şekilde -, bir sihir etkisiyle perdeyi geçip sahneyi terk edebileceğinizi varsayacağız. Şimdi koltuktayken "başka bir siz" tarafından temsil edildiğiniz sahneleri görüyorsunuz ve kendinizi dışarıdan görüyorsunuz. Şimdiki hoş hissiniz nasıl? (1'den 10'a kadar puan verin)
4. Şimdi bu durumdan çıkalım. İsviçre'nin başkenti neresidir? Peki ya İsveç'in?
5. Şimdi hayalimizdeki tatsız sahneyi yeniden inşa edeceğiz. Kiminle olduğunuzu, nasıl olduğunuzu, neler olduğunu, neler hissettiğinizi yeniden inşa edin... Onu nasıl yarattınız, içeride mi yoksa dışarıda mısınız? (Yani, ekranın içinde misiniz yoksa koltuktan mı görüyorsunuz). Hissettiğiniz hoş olmayan duygunun seviyesini 1 ile 10 arasında derecelendirin.
6. Resmin içine baktıysanız şimdi ters çevirin; yani ekrandan çıkın ya da resmin dışındaysanız ve sahnede "başka bir siz" gördüyseniz, canlı sahneye girin. Şimdi değişiklik yapıldıktan sonra sahip olduğunuz hoş olmayan duygu düzeyine odaklanın. Bir şey değişti mi?

Bu deneyden nasıl bir sonuç çıkarabiliriz? Size hangi alternatifler sunuluyor?

1.4.6 Davranışlarınızı değiştirme zamanı!

İrrasyonel Düşünmenin olmazsa olmaz üç şartına odaklanın. Albert Ellis'e göre, olumsuz duygularla sonuçlanan inançlar, üç yaygın irrasyonel inancın varyasyonlarıdır. “Üç Temel Şart” olarak adlandırılan bu üç yaygın irrasyonel inanç, kendimiz, başkaları veya çevre hakkında bir talebe dayanmaktadır. Bu şartlar:

1. İyilik yapmalı ve başkalarının onayını almalıyım, aksi halde iyi biri değilimdir.
2. Başkaları bana adil ve nazik ve bana karşı davranmalarını istediğim gibi davranmalıdır. Bana bu şekilde davranmazlarsa, iyi insanlar değildirler ve cezalandırılmayı hak ederler.
3. İstediğimi daima istediğim anda elde etmeliyim. Benzer şekilde, istemediğim şeyi asla almamalıyım. İstediğimi alamazsam mutsuz olurum.

“Şart 1”i gerçekleştirmezsek, muhtemelen endişeli, depresif, utangaç veya suçlu hissederiz. “Şart 2”ye göre bize adil davranılmazsa, genellikle öfkelenir ve şiddet uygulayabiliriz. “Şart 3”e göre istediğimizi alamazsak, kendimize acıyabilir ve erteleme davranışı gösterebiliriz.

Teşhis Aşaması:

Ellis'in, bireylerin olayları “yorumlamaları” yerine olumsuz duyguları için dış olayları suçladıkları teorisine dayanarak, ABC Modeli şu şekilde önerilmiştir:

A – Etkinleştiren Olay: çevrede gerçekleşen bir olay

B – İnançlar: meydana gelen olay hakkında sahip olduğunuz inançlar

C – Sonuç: inancınıza yönelik duygusal tepki

Bu model, diğerlerini inançların nasıl duygusal ve davranışsal tepkilerin nedeni olduğu ve olayların duygusal tepkilerimize neden olmadığı konusunda eğitmek için geliştirilmiştir. İşte konuyu daha iyi anlamana yardımcı olacak bir örnek:

A – Eşiniz sizi haksız yere kendisini aldatmakla suçluyor.

B – Siz “Ne saçma! Beni bununla suçlamaya hakkı yok!” diye düşünüyorsunuz.

C – Kızgın/üzgün hissediyorsunuz.

Farklı bir inancınız (B) olsaydı, duygusal tepkiniz (C) farklı olurdu:

A – Eşiniz sizi haksız yere kendisini aldatmakla suçluyor.

B – “Bu ilişkimizi bitiremez – boşanırsak bu çok ağır olur” diye düşünüyorsunuz.

C – İlişkinizin bitebileceğinden endişe ediyorsunuz.

Burada yine ABC modeli, (C) duygusal tepkisine neden olan olayın (A) olayı değil (B) inancı olduğunu göstermektedir. İnsanlar olayları farklı yorumlayıp tepki verdiklerinden dolayı, belirli bir olaya daima aynı duygusal tepkiyi (C) vermeyiz.

İrrasyonel İnançlara İtiraz Etmek veya Meydan Okumak ve Davranışlarımızı Değiştirmek:

ADDT'nin (Akılcı Duygusal Davranışçı Terapi) iyileşme sürecinin ikinci aşaması, anlaşmazlık veya meydan okuma aşamasıdır. Yani, farklı davranmak ve hissetmek için, deneyimlediğimiz irrasyonel inançlara itiraz etmeli veya onlara meydan okumalıyız. Esasen sorguladığımız şey irrasyonel inançlarımızdır:

- o Birinin onayını alamazsam iyi olmadığını kim söylüyor?
- o Bir patronun daima profesyonelce hareket ettiği ve diğerlerine adil davrandığı hangi kural kitabında yazıyor?
- o İstediğim bir şeyi elde edemezsem neden kesinlikle mutsuz olmak zorundayım? Neden düpedüz perişan olmak yerine yalnızca biraz sinirli hissetmeyeyim?

ADDT alan bireyler, irrasyonel düşüncelerini tartışma veya onlara meydan okuma imkanı bulduklarından dolayı, daha etkili düşünce, duygu ve davranışlara nasıl dahil olacaklarını bilecek hale gelebilirler. Hayata dair etkili bir yeni felsefe olarak adlandırılan bu aşamadaki bireyler, mutlak “şartlar” olmadığını anlamaya başlarlar - bu “üç şartın” düşünmenin tek yolu olduğunu gösteren hiçbir kanıt yoktur.

ADDT'nin bu aşamasından geçiyorsanız, yanıtlarınızı yeniden değerlendirmeye başlayabilirsiniz:

“Patronumun davranışlarından hoşlanmıyorum ama buna dayanabilirim.”

“Eşim beni aldatmakla suçladığı için öfkelenmek yerine, belki sinirleneceğim fakat evliliğimi yürütmeye kararlı olacağım.”

“İşten sonra egzersiz sınıfıma gitmeyi düşünüyorum - fiziksel egzersiz yaptıktan sonra daha net düşünüyorum.”

ADDT'nin Üç Temel Öngörüsü:

Albert Ellis'e göre, Akılcı Duygusal Davranışçı Terapinin üç temel içgörüsü şudur:

1. Bireyler, duygusal tepkilerin temel nedeninin olayın kendisi değil, bir olay hakkındaki inançları olduğunu anlar ve kabul ederler. Yani sadece bir olaydan dolayı üzülmezler. Mantıksız inançlarımız yüzünden kendimizi üzeriz.
2. İnsanlar, derinlemesine ele almadıklarına irrasyonel inançlar edinirler. İnançlara “tutunurlar” ve halihazırda onları üzmeyle devam eden şey bu. Yani, bu bireyler hala “üç şart” a tüm kalpleriyle inanıyorlar.
3. Ellis, bu içgörülerini anlamamanın bizi doğal olarak “daha iyi” yapmadığını açıkça belirtmiştir. Yani, bu inançları anlamak ve onların duygusal tepkilerimizi nasıl etkilediğine dair içgörülere sahip olmak bizi “iyileştirmek” için yeterli değildir. Gerçekte, ADDT yoluyla daha iyi olmanın ve daha iyi kalmanın en iyi yolu, sürekli olarak irrasyonel inançlarımızı tanımak, onlara itiraz etmek, irrasyonel “şartlarımızı” değiştirmek ve olumsuz duyguları daha olumlu olanlara dönüştürmek için çalışmaktır. Basitçe söylemek gerekirse, daha iyi olmanın tek yolu, inançlarımızı değiştirmek için çok çalışmaktır ve bu zaman ve pratik gerektirir.

Başka bazı irrasyonel varsayımların kurbanı olduğunuzda kendinize, nasıl hissettiğinize ve duygularınıza bir bakın. Evet, doğru duydunuz: bir kurbanınız.

Mini vakamızın kahramanının, patronları ve meslektaşları ile çalışırken analitik düşünme güçlükleri nedeniyle nasıl hissettiğine bir bakın.

Benzer durumlarda kırılmış, üzgün, bastırılmış, korkmuş veya aşığılanmış hissediyor musunuz? Bu kırılganlıklar meydan okumalar, hakaretler, tehditler veya ağır talepler nedeniyle olabilir. Sizi uzaklaştıran ya da katkınızı küçümseyen küçük terslemeler olabilir. Üzerinizde bir şey söylemek veya bir şey yapmak için baskı olabilir. Bu tür baskılara karşı tepkilerimiz farklı olabilir. Bazı insanlar derhal karşı çıkarlar: *“Ne zamandan beri bana ne yapacağımı söylüyorsun?”* Bazıları savunmaya geçer: *“Ben sadece benden isteneni yapıyordum!”* Bazıları karşı tarafı memnun etmeye çalışır: *“Çok üzgünüm. Bunu telafi etmek için ne yapabilirim?”* Bazıları ise geri çekilir: *“Özür dilerim. Bir daha olmayacak.”*

Diğer insanların irrasyonel varsayımlarını değiştirebilirsiniz. Ama kendi irrasyonel davranışlarımızı değiştirebileceğimizi yeni öğreniyoruz. Kendinizde irrasyonel varsayımların nasıl çalıştığını ne kadar net görürseniz, sizi gücendiren insanlarla o kadar çok başa çıkma olasılığınız artar.

Ayrıca diğer irrasyonel davranışların bizde yarattığı olumsuz duyguyu da değiştirebiliriz.

- Kurban kim?

Bunların hepsi *“tepkiler”* - yani suçlarla kendiliğinden başa çıkma şeklimizdir. İhtiyaç duyulan şey bir *“yanıt”* - düşünceli, yaratıcı ve sorumlu bir eylemdir. Dahası, eğer mümkünse, bir yanıt, suçlunuz hakkında düşüncenin ortaya koyduğu şeyi *“iyileştirmeyi”* amaçlamalıdır.

Bu durumda şu düşünceyi bir değerlendirin:

Sizi gücendiren kişi rahatsız ediliyor.

Neye kırgınsınız?

Onun kendi önyargısı veya irrasyonel varsayımları nedeniyle mi?

Nevrotik olarak temizliğe ve düzene takıntılı bir patron, sizi dağınık bir masadan kurtaracaktır. Kendini beğenmiş bir kadın, fikirlerin ve başarıların nedeniyle seninle alay edecektir. Gruplarına sorgusuz sualsiz bağlı olan insanlar, *“diğer”* departmanı, şirketi, siyasi partiyi, cinsiyeti, yaş grubunu, inancı, uyruğu, cinsel yönelimi veya ırkı yok sayacaktır. İhtiyacımız olan tek şeyin sağduyuyu olduğunu düşünen insanlar, sizi düşünmeden hareket etmeye zorlamak için baskı yapacaklardır. İnanç hakkında herhangi bir şeyden bahsederseniz, laik fikirli insanlar inancınızı alaycı bir şekilde saf bir efsane olarak reddedecek ve sonra konuyu değiştirecektir.

Benzer şekilde, irrasyonel varsayımlara sahip insanlar, yaşam hakkında sizinle kişisel olarak hiçbir ilgisi olmayan bir varsayım tarafından yönlendirilmelerine rağmen, sizi gücendireceklerdir.

Karşılığında hücumla, savunmaya geçebilir ya da kenarda kalabilirsiniz. Ama hayat bir futbol oyunu değil. Olayı tamamen *“yeniden çerçeveleyebiliriz”*. Kendi kendimize, *“Bu insanlar arasında bir savaş değil, bir insanın içinde bir savaşa tanık oluyorum. Beni gücendiren kişi, kurbandır!”* diyebiliriz. Başka bir deyişle, hayatı önyargı ve irrasyonellikle mücadelede bir paylaşım olarak düşünün. Savunmasızsınız ve sizi gücendiren kişi de öyle. Ama siz mücadeledeki yoldaşlarınsınız.

- İyileşme Yanıtı, Farkı gördünüz mü?

Hiç tepki vermenize gerek yok. *“Yanıt verebilirsiniz”*. İyi bir ilk tepki, gerçekten dinlemektir. İlgili kişiyle biraz takılın. Duruşunuzu, aşırıya karşı karşıya olmak yerine yan yana durmak ile değiştirin. Sizi gücendiren kişiyi sevmenize izin verin. İnsanları istekleri dışında hassas oldukları yerden suçlamak, onları yalnızca daha güçlü savunmalar inşa etmeye ikna eder. *“Öncelikle anlamaya çalışmak”*, son derece etkili insanların bir alışkanlığıdır. Sizi gücendiren kişiyi neyin rahatsız ettiğini hemen anlamıyorsanız, bulmak için kendinize zaman tanıyın.

Devam edin, ancak daha sonra o anki durumdan bir biçimde uzaklaştığınızda daha sonra yeniden düşünmek için olayı *“aklınızda tutun”*.

Hangi önyargının veya irrasyonel varsayımın sizi gücendiren kişiyi mağdur ediyor olabileceğini düşünün. Kendinize sorun, *“Beni gücendiren kişinin kalbi şu anda nerede?”*. Çoğu durumda, gücendiren kişiyle ilgili içgörünüz geçici olacaktır; bazen tamamen yanlış da olabilir. Buradaki bir *“karşılık”*, temelde şirketi korumaya devam etmek anlamına gelecektir. Bu, şu güçlü fakat sözel olmayan mesajı verir: *“İğnelemelerini/saldırılarını/alaycılığını ciddiye almıyorum. Senden korkmuyorum. Seninle olmayı/çalışmayı seviyorum”*. *“Güçlü”* diyorum çünkü bu gücendiren kişinin zihninde konuyla ilgili bir soruyu oluşturur: *“Neden beni önemseyen insanlara hep böyle kötü yorumlar yapıyorum?”*. Böyle bir soru kök saldırısında, iyileşme içeriden başlar.

- Alıştırma

Kritik iyileşmenin bu yönünü öğrenmek biraz *“alıştırma”* gerektirir. En iyi alıştırma oldukça basittir. Kendinizi gücencmiş hissettiğiniz her an, tepki vermek yerine, deneyimi *“yeniden çerçeveleyerek”* yanıt verebilirsiniz.

- Bir yanıt üzerinde düşünülmalıdır; bu nedenle kendi kendinize düşünün, *“Bu futbol değil. Hücum etmeyeceğim. Savunma yapmayacağım. Ve kenarlara kaçmayacağım.”*
- Bir yanıt hayal gücü gerektirir, bu yüzden yukarıda verdiğim görüntüleri hayal edin. Birçok seçenek için beyin fırtınası yapın.
- Bir yanıt sorumludur, bu nedenle fırsat ortaya çıkarsa bu kişiyle ilgilenmeye hazır olun. Gerçekten sorumlu olmak, elinizden geldiğince iyileşme için sorumluluk almaktır.
- Bir yanıt iyileştiricidir, bu nedenle gücendiren insanların davranışlarının arkasında yaşamla ilgili her türlü önyargı veya irrasyonel varsayımı iyileştirmeye yardımcı olmaya hazır olun.

Sonrasında olayı şu soruyla düşünün: *“Hangi belirli önyargı veya irrasyonel varsayım onun bakış açısını daralttı?”* Başkalarındaki bu içsel olaylara ne kadar uyum sağlarsanız, kırılğan kişilerin bu yolculuğunda onlara o kadar iyi yoldaş olursunuz.

Davranışlarınızı değiştirmeye ve analitik düşünme becerinizi geliştirmeye hazır mısınız?

1.5 Kapanış - Bahaneler yaratmayı bırakın!!

Analitik düşünmek hem işiniz hem de günlük yaşamınız için çok önemlidir. İŞTE ENDÜSTRİ 4.0! Değişime bağlı olmalısınız, bu yüzden mazeret üretmeyi bırakın ve devam edin!

Analitik düşünme, öz düzenleme, engeller (korkular) vb. hakkında edindiğiniz bilgilerle sahip olduğunuz ve hayatınızda size zarar veren 10 olumsuz davranışı sol sütuna yazın.

Sağ sütuna bir On Emir, yani sol sütuna yazdığınız davranışların her biri için birer taahhüt yazmalısınız, yerine getiremeyeceğiniz taahhütlerde bulunmamanız tavsiye edilir.

Nihayetinde, 10 negatif davranışınızı yazdığınız sol sütunun üzerini çizin ve taahhütlerinizi yerine getirmek üzere ödüz verin.

OLUMSUZ DAVRANIŞLAR	TAAHHÜTLER

1.6 İLAVE I

Alıştırmanın çözümleri

3.5 Bir konuşmadaki yanıtları belirleyebiliyor musunuz?

SİGARA SAĞLIĞA ZARARLIDIR	Yanıtı ?	Hangi yanıtı?
Harry: Hey Peter! Sigara içmeye dışarı geliyor musun?		
Peter: Hayır, ayrıca sigarayı bırakman gerektiğini düşünüyorum.		
Harry: Diyor geçen hafta kız kardeşinin düğününde sigara içen kişi, artık sigara içmeyeceğini söylememiş miydin?	X	Tu Quoque Yanıtı
Peter: Artık sigara içmeyeceğime söz vermiştim ve puro içtim. Verdiğim sözü bozmuş sayılmam.	X	Belirsizlik
Harry: Yani sen yapabilirsin fakat ben yapamam öyle mi? Dengeli bir diyetim var, her gün spor yapıyorum ve alkol tüketmiyorum. Dolayısıyla ne zaman istersem sigara içebilirim.	X	Kırmızı Ringa Yanıtı
Peter: Yalnızca doktorumun sigara içmenin insanı öldüreceğini söylediğini belirtiyorum ve o b bir uzman. Dolayısıyla azar azar bırakacağım ve yalnızca özel günlerde içeceğim. Yakın zamanda hiç kullanmayacağım.	X	Argument ad verecundiam

Harry: Pfff doktorlar.... Dedem tüm hayatı boyunca günde bir paket içti ve 100 yaşında öldü. Yani eğer onun yaşına ulaşmak istiyorsan, yaptığını yapsan iyi olur.	X	Dairesel argüman
Peter: Pekala ben çıkıyorum, çalışmaya devam etmem gerek fakat lütfen sana söylediklerimi düşün.		
Harry: Evet, evet, yalnız bırak da sigaramı içeyim şimdi, görüşürüz.		
Peter: Görüşürüz.		

GÖÇ VE SUÇ	Yanılığ ?	Hangi yanılığ?
Gwen: Merhaba Mary! Uzun zaman oldu! Nasılsın?		
Mary: Çok kötü, Gwen. Geçenlerde evime silah zoruyla giren bir Kolombiyalı benden bir şeyler çaldı, çünkü tüm göçmenler birer suçlu.	X	Aceleci Genelleme
Gwen: Fakat sen iyi misin? Evine bir alarm taktırmalısın, şu sıralar herkes öyle yapıyor.	X	Çoğunluk Yanılığ
Mary: Evet, evet, biraz para aldı ve gitti, ama birkaç gün önce bir arkadaşım Latin Mahallesinde yürürken cüzdanı çalındı, oraya bir daha gitmeyeceğim. Hükümet bu göç olayıyla ilgili derhal bir şeyler yapmalı.	X	Nedensel Yanılığ
Gwen: Sanırım abartıyorsun, yasal veya yasadışı göçün ülkedeki suç oranlarını arttırdığına dair bir kanıt bulunmuyor. Pek çok çalışma göçmenler arasındaki suç oranlarının göçmen olmayanlara kıyasla düşük olduğunu ve daha yüksek göçmen konsantrasyonlarının daha düşük suç oranlarıyla bağlantılı olduğunu belirtiyor. Bu bir rastlantı, genelleme lütfen.		
Mary: Söylemek istediğim şey şu ki önce ülkeye girişlerine izin verirsin, onlara ev ve iş verirsin, her geçen gün daha fazla ve azar azar gelirler ve bizi fethederler, sonunda bizler onların ülkesinin bir başka ili haline geliriz ve bizi buradan kovarlar.	X	Kaygan Zemin Yanılığ
Gwen: Gerçekten mi, seni ikna etmenin bir yolu yok, bu şeyler hakkında konuşamıyorsun.		
Mary: Seninle konuşamıyorum çünkü sen bir hippisin, gidiyorum çünkü beni sinir ediyorsun.	X	Ad hominem Yanılığ

ÇEVRE KİRLİLİĞİ	Yanılığ ?	Hangi yanılığ?
Mike: Emma, evine arabayla mı geleyim?		
Emma: Hayır, ben bisikleti tercih ediyorum, sen de aynı yapmalısın.		
Mike: Gün boyunca ayakta durdum, eve gelirken biraz rahatlığı hak ediyorum.	X	Argumentum ad misericordiam
Emma: Pekala, ya bisikletle gelirsin ya da gezegene zarar verirsin, iklim değişikliği konusunun daha çok farkında olmalıyız.	X	Yanlış İkilem

Mike: İklim değişikliğinin var olduğunu kesin olarak doğrulamak mümkün olmadı, yani bu bir yalan, bunu internetteki bir makalede okudum, dolayısıyla doğru olmalı.	X	Ad ignoratiam ve ad verercundiam
Emma: Uzmanların dediklerine internette okuduğun şeylerden daha çok dikkat etmelisin, iklim değişikliği gerçek. Ünlülere bak, herkes çevreyi koruyor, herkes aynısını yapmalı.	X	Çoğunluk Yanılgısı
Mike: Diğerlerinin ne yaptığını umursamıyorum, arabaya binmeye devam edeceğim ve ayrıca en son bisiklete bindiğimde köprücük kemiğimi kırdım, bir daha binmeyeceğim.	X	Nedensel Yanılgı
Emma: Sen bir gericisin, ben yarına kadar bisikletle gidiyorum.	X	Ad hominem Yanılgısı

sky4.0

sky4.0



BAŞARIYA GİDEN YOLDA

Endüstri 4.0'da Teknik Dışı Beceriler

DEĞİŞİME UYUM SAĞLAMA

ENDÜSTRİ 4.0 Teknik Dışı Beceriler Çalışma ve Ders Kitabı

2 Değişime Uyum Yeteneği

Hayatta kalan türlerin en güçlüsü veya en zekisi değildir. Değişime en kolay uyum sağlayanıdır.

(Charles Darwin)

O halde emniyet kemerinizi bağlayın ve değişime hazır olun çünkü

HAYAT BİR DAHA AYNI OLMAYACAK.



2.1 Başlayalım!

Emek piyasası sürekli değişiyor. Gerekli niteliklerin türü değişmekte ve makinelerin piyasadaki rolü güçlenmektedir. Teknoloji tüm sektörlerde giderek daha fazla yer kazanırken, bu aynı artış profesyonellere yönelik talebin de artmasına neden olmaktadır: şirketler daha fazla araç sağlamakta, ancak buna paralel olarak daha yüksek bir karlılık talep etmektedir. Hem iş hem de profesyonel rekabet şiddetlidir; bu nedenle kendini yeniden icat etmek ve becerilerini verimliliğin hizmetine sunmak insana kalmıştır.

Bu eğitimin temel amacı, değişimi kolaylaştırmak ve herkesi yalnızca hayatta kalmalarına değil fakat aynı zamanda hızla değişen dünyada gelişmelerine olanak tanıyan araçlarla güçlendirmektir.

Bu nedenle, **kişisel uyum yeteneğiniz üzerinde çalışmanız** ve aşağıdaki hususları geliştirmeniz amaçlanmaktadır:

- Esneklik oluşturmanın yolları ve duygusal zekayı geliştirmeye yönelik araçlar.
- Kişisel direncin üstesinden gelme ve konfor alanından çıkma teknikleri.
- Değişime yönelik bilişsel ve duygusal esneklik.
- Sürekli öğrenmeye ve eleştirel bir düşünme biçimine katılma.

Bu amaçla, eğitim birkaç aşamaya bölünecektir.

1. Bunlardan birincisi şu soruya cevap vermek olacaktır:

Değişim becerimi nasıl gösterebilirim?

Bu meydan okumaya hazır mısınız?

2.1.1 Buz kırıcılar

Değişim hakkında konuştuğumuzda, şüphe ve korkularımız artıyor gibi görünür.

Henüz kariyerimize başlamadık ve pazarın sürekli değiştiğini ve hayatınız boyunca devam edeceğiniz iş kalmadığını zaten biliyoruz.

- Değiştirebilecek miyim?
- Kariyerimde değişiklik gerekli mi?
- Değişime uyum yeteneği nedir?

Ve “farz edelim ki” ifadesi giderek konuşmamızın bir parçası haline geliyor.

Üç farklı bağlamdaki üç resme bakın: Onları analiz edin: Her birinde ne gibi değişiklikler var?

Fikirlerinizi buraya yazın!

Evet bu doğru. Yalnızca bağlam, yani işlevlerin her birinde gerçekleştirdiğiniz görevler değişmektedir. Siz aynı insansınız, aynı hedeflere ve aynı değerlere sahipsiniz.

Gerçek şu ki, kendinizi içinde bulunduğunuz farklı bağlamlara uyarlıyorsunuz.

Peki, engelleri yıkmaya, gelecekteki beklentilerinizi yükseltmeye ve değişime uyum sağlama konusunda daha fazla bilgi edinmeye hazır mısınız??



Meydan okuma zamanı:

Alınacak yolun ilk aşaması hazırlıktır. Aslında, tekrar söylememize izin verin, **almak üzere olduğunuz yol hakkında bilgi**, bu sizin ilk amacınız olmalıdır. O halde, sizi Sky 4.0 ile tanıştırmak başlıyoruz.

Projenin ortakları, zihin dengesi yerindeyken en iyi kararı verme yeteneğinin, sorunsuz bir operasyon ile ölümcül sonuçlara yol açabilecek insan hataları arasındaki fark olabileceğine inanıyor. Ve bu amaçla, Endüstri 4.0 uygulamasının gerektirdiği teknik dışı beceriler etrafında müfredat ve eğitim modülleri oluşturmak için birleştiler. Bunu yapmak için Sky 4.0 projesi üç ana stratejik önceliğe odaklanacak.

Şimdi sizi projenin videosunu izleyerek gelip projeyi tanımaya davet ediyoruz.



SKY video.mp4

İlk etkinliğimizde, aşağıdakilere odaklanarak **konuyla ilgili görüşlerinizi paylaşmanızı** öneririz:

- 1) SKY 4.0 projesi tarafından belirlenen temel teknik dışı beceriler

Fikirlerinizi buraya yazın!

- 2) Sky 4.0 projesinin varlığı ve amaçları;

Fikirlerinizi buraya yazın!

- 3) Teknik dışı becerilerin neden havacılığın geleceği ile ilgili olduğu;

Fikirlerinizi buraya yazın!

4) Projeden nasıl yararlanabilirsiniz?

Fikirlerinizi buraya yazın!

2.2 Kavramın Tanımı

2.2.1 Kavramın Tanımı ve Önemi

Uyum sağlayabilmenin tanımı hakkında çok şey yazıldı. Ancak doğru ve basit bir tanım bulmaya çalıştığımızda, sahip olduğumuz tüm bilgileri filtrelemek zorlaşıyor. Belki de uyum sağlayabilme farklı yaklaşımlar gerektirmektedir: sürekli değişen bir pazarın yaklaşımı ve uyum sağlamak ve daha iyi olmak için mücadele eden bireyin yaklaşımı.

Bir yandan pazar bulunuyor. Teknolojik değişimin hızı. Büyümenin sürekli en üstte olması gerekiyor.

Öte yandan, farklı becerilere, farklı eğitim seviyelerine ve iyi veya kötü deneyimlerden öğrenmek için farklı yeteneklere sahip farklı bireylere sahibiz.

Dolayısıyla, bir tanım oluştururken, bireyin iş yerindeki değişen koşullara kendini nasıl adapte edebileceğini ve etmesi gerektiğini ve öğrenirken bilgi kullanımına nasıl uyum sağladığını ve böylece nasıl daha kişisel ve kendisiyle daha ilgili hale geleceğini düşünmemiz gereklidir. Böylece birey, değişimin başarıyı getirdiğini, uyumun irade gerektirdiğini ve öğrenilip geliştirilebileceğini görebilir.

Bu nedenle, en iyi tanım, uyum sağlama ve başarılı olma, yapısal ekonomik değişiklikler ve yeni teknolojilerin kullanımı gibi yeni zorlukların üstesinden gelme yeteneği olacaktır.



2.2.2 Meydan okuma zamanı:

1. Eğitim için sahip olduğunuz hedefleri yazın (gelecekte hasat etmek üzere ekilecek tohumlar),
2. Aşağıdaki ağacın dallarına yapıştırın,
3. Eğitime yönelik hedefleriniz hakkında düşünün: Kendinizden ödün verin ve öğrenmeye başlayın!



2.2.3 Teknik Dış Becerilerin Önünde Nasıl Dururum?

Değişim genellikle bir iş ihtiyacı olarak ortaya çıkar ve değişimin neden olduğunu anlamadan önce bizi kendine uyum sağlamaya zorlar.

Ancak bir değişikliğin uygulanabilmesi ve sürdürülebilmesi için yeni düşünce ve yeni araçlar gereklidir. Değişim, değiştirme kapasitesinin yanı sıra değişimi kolaylaştırma kapasitesi de gerektirir. Mesleki başarının hem değişime uyum sağlama yeteneğimiz hem de kariyer gelişimimizden doğrudan sorumlu olma isteğimiz tarafından belirlendiğini anlamamızı gereklidir.

Peki değişim karşısında bizim pozisyonumuz ne olmalı?

Kişisel gelişim mekanizmalarını geliştirmemizi sağlayacak stratejiler üzerinde çalışmaya başlamadan önce kendimize sorduğumuz ilk soru bu olmalıdır.



2.2.4 Meydan okuma zamanı:

Ana amaç aşağıdaki soruları yanıtlamaktır:

1. Kolaylaştırıcı mıyım yoksa değişime direnç mi gösteriyorum?
2. Değişimi geliştirebilir ve böylece sadece teknik dışı becerimi değil fakat aynı zamanda nihai çıktıyı da iyileştirebilir miyim?
3. Neyi değiştirmem gerekecek?

Sürece yardımcı olmak için aşağıdaki anketi yanıtlayarak başlayın:

Yönergeler:

Aşağıda, kişinin değişime yönelik genel inançları ve tutumlarıyla ilgili birkaç ifade yer almaktadır. Lütfen davranışınızı daha iyi yansıtabilecek seçeneği işaretleyiniz.

1. Davranışımı uyumlu hale getirirsem çözümlerin daha kolay olacağını bildiğim bir durumda şuna karar veririm:
 - a) Davranışımı derhal değiştirmek.
 - b) Zaten aşına olduğum diğer tüm yolları kullanmaya çalışmak.
2. İşyerimde yeni durumlarla karşılaştığımda:
 - a) Daha büyük bir başlangıç çabası gerekmesine rağmen, davranışlarımı bu durumlara göre uyarlarım.
 - b) Hareket tarzımı korurum çünkü daima işe yaramıştır.
3. İşyerinde bir görevi yerine getirmeyi zor bulduğumda:

- a) Durum değişkenlerini değiştirir ve bu şekilde onları mevcut çalışma yöntemine uygun hale getiririm.
 - b) Durumu çözmenin en etkili yolunun ne olduğunu bulmaya ve çalışma yöntemimde uygulamaya çalışıyorum.
4. Günlük hayatta belirsiz durumlarla karşılaştığımda:
- a) Davranışlarımı hızla adapte etmeye çalışırım.
 - b) Durumdan mümkün olduğunca kaçınırım.
5. Benim için değişim:
- a) Başka hiçbir şey işe yaramıyor görüldüğünde son muhtemel alternatiftir.
 - b) Risklere rağmen kişisel/mesleki gelişimime yararlı olabilecek bir fırsattır.
6. Patronumun kolayca çatışmalar çıkaran bir kişi olması durumunda:
- a) Ondan kaçınırım ve kendimi sadece kesinlikle gerekli olan etkileşimle sınırlandırırım.
 - b) İşimin kalitesini bozmamak için ona uyum sağlar ve bakış açısını anlamaya çalışırım.
7. Biri beni konfor alanım dışındaki faaliyetlere çağırdığında:
- a) Risk almamak için reddederim veya bir bahane bulurum.
 - b) Kabul ederim, çünkü benim için ilginç bir fırsat olabilir.
8. İşyerinde bana yeni görevler verilen bir durumla karşı karşıya kaldığımda:
- a) Biraz şüpheli hissediyorum çünkü bu hiç uğraşmadığım ve kontrolü kaybedebileceğim bir konudur.
 - b) Onları gelişimime yardımcı olabilecek zorluklar olarak görürüm.
9. Kendimi rahat hissetmediğim durumlar karşısında:
- a) Olumlu olana odaklanmak için bakış açımı değiştirmeye çalışırım.
 - b) Bir daha uğraşmak zorunda kalmamak için durumu mümkün olan en kısa sürede çözmeye çalışırım.
10. Kişisel hayatımda yaptığım veya yaptığım hatalarla ilgili olarak:
- a) İlgili hataları düşünmekten kaçınırım ve olanları unutmaya çalışırım.
 - b) Gelişimim için ilgili durumlardan bir şeyler öğrenmeye çalışırım.

Şimdi aşağıdakileri yapabiliyor olmalısınız:

Kişisel gelişim hedefleri belirleyin.

Bu teknik dışı beceriye yönelik tutumunuzu netleştirin.

Ekibinize hedeflerini gerçekleştirmede nasıl yardımcı olabileceğinizi ve yardımcı olmanız gerektiğini anlayın.

2.2.5 Değişim Becerisini Ortaya Koymak

Uyum, daha önce bahsettiğimiz tüm bu değişim ihtiyacı nedeniyle işverenler tarafından en çok değer verilen becerilerden biridir.

İşe alım uzmanları, görüşme için en proaktif ve girişimci adayları seçmek amacıyla özgeçmişleri ve portföyleri yakından incelerler. Mülakatlar sırasında adayın yeni durumlara uyum sağlayıp sağlayamayacağını anlamalarını sağlayan net sorular sorarlar.

Ancak, bu yeteneğe yalnızca iş arama sürecinde değer verilmez. Bu yetenek günlük hayatın içindedir. Şirkete ne verdiğimizde ve yarattığımız karlılıktadır. Bu, yeni süreçlere, yeni sistemlere veya teknolojilere karşı gösterdiğimiz uyum sağlama yeteneğidir. Öğrenme ve katma değer sağlayabilme isteğimizdir. Sürekli ilerleme ve günlük kişisel evrimdir.

Aslında değişime uyum, yalnızca bizi istihdam eden şirket için değil, kendimiz için de bir değerdir. Böylece, daha etkili olmamıza, gelişmemize ve yeteneklerimizi geliştirmemize olanak tanıyan mekanizmaları kolaylaştırarak iş yerimizde her gün daha da gelişebiliriz.

Bu, hiç şüphesiz en eksiksiz teknik dışı becerilerden biridir ya da bu uyum yeteneği olmadan kişisel etki yaratabilmemiz, iş piyasasında ve kişisel hayatımızda rekabet etmemize izin veren araçlar yaratabilmemiz mümkün olmazdı.

Yeni durumlara uyum sağlayabilmek, bir yandan gelişmenize ve yeniden keşfetmenize ve işyerinizde ilerlemenize, diğer yandan kişisel takdir kazanmanıza olanak tanır.

Buradaki soru, değişim yeteneğinizi nasıl ortaya koyabileceğinizdir.

BAZI TAVSİYE EDECEĞİMİZ DESTEK MEKANİZMALARI:

1. Esnekliğinizi kanıtlayan deneyimleri paylaşın
2. Güveni vurgulayın
3. Zorluklara hazır olun
4. Kendinizi sürekli öğrenmeye motive edin
5. Gelişen teknolojiyi benimseyin
6. Alternatifler önerin
7. Değişime hazırlıklı olun



Meydan okuma zamanı:

Değişime uyum yeteneğinizi dikkate alarak CV'nizi yeniden oluşturun. Öğrendiğiniz destek mekanizmalarını hatırlayın ve özgeçmişinizde bunları değerlendirin.

Sonucu buraya yazın!

Şimdi kendi teknik dışı becerinizi satmanın yolları hakkında düşünün.

Fikirlerinizi buraya yazın!

2.3 Kişisel Direnişe Karşı Koymayı Öğrenmek

Winston Churchill, durup havlayan her köpeğe taş atarsak, hedefimize asla ulaşamayacağımızı söylemiştir ve söylediklerinde haklıyken, gerçek şu ki, insan değişime direnme eğilimindedir. O halde kendi kişisel direnişimiz karşısında engeller yaratarak bu eğilimle nasıl savaşabiliriz?

2.3.1 Kendini tanımak: Üzerimde Çalış!

İlk yapacağınız şey kendinizi tanımak ve sizin açınızdan yeniden ayarlama gerektiren durumlara karşı genel tutumunuzu kendi kendinize teşhis etmek olacaktır.

Dolayısıyla, **AŞAĞIDAKİ SORULARA YANIT VEREBİLMELİSİNİZ:**

- Önerilen değişikliğe karşı ilk tepkim nedir?
- Neden bu şekilde tepki veriyorum?
- Değişim korkumu yenmem için hangi koşullar mevcut olmalıdır?

Bu nedenle, dengenizi bulmaya çalışmalı ve başarı stratejilerinizin ne olacağını anlamalısınız.

Bazen geçmişte işe yarayan stratejiler gelecekte mutlaka işe yaramak durumunda değildir, ancak kendinizin daha fazla farkında olmaya başlarsanız, sizin için neyin işe yaradığını, yanıtınızın ne olacağını ve son olarak hangi araçların hangi duruma en uygun olduğunu anlayacaksınız.

Öte yandan, gerçek şu ki, hemen hemen herkes için işe yarayan anahtar stratejiler vardır, fakat nihayetinde bu stratejiler bizim işimize yaramaz!

BU AŞAMAYI GEÇMEK İÇİN AŞAĞIDAKİLERE İHTİYACINIZ VAR:

1. DURUMUNUZU TAHMİN EDİN



Bu hedefe ulaşmak için, ne hissettiğinizi ve nasıl davrandığınızı anlamayı içeren bir öz teşhis yapmanız gerekecektir.

Belirli durumlara karşı tepkilerinizin farkına varırsanız, onları tahmin edebilirsiniz. Belirli durumlara karşı tepkilerinizi fark ederek, bunlarla ilişkili duyguyu ve dolayısıyla ortaya çıkan davranışı algıyorsunuz.

Öte yandan, bunu yaparak, sizi engelleyen şeyin başarısızlık korkusu, yeni bir teknolojiyle ilgili güvensizlik, destek eksikliği, sürecin veya sistemin yanlış iletilmesi vb. sonucu olup olmadığını anlayabilirsiniz... Böylece, 1) Tepkiyi tetikleyen andan kaçınarak ve 2) Durumdan kaçınmıyorsanız, buna zaten hazırsınız demektir.

Sizi neyin motive ettiğinin farkında olmak, yeni memnuniyet verici durumlara ulaşmanızı sağlar. Neyin rahatsız ettiğinin farkında olmak, hoş olmayan durumlardan kaçınmaya çalışmanıza olanak verir.

Değişime verilen tepki ve bununla ilişkili korku insanoğlunda ortaktır. Farklı olan bizim ona tepki verme şeklimiz, sizin onu nasıl deneyimlediğinizdir. Yani, tepkileriniz üzerinde ne kadar çalışırsanız onları o kadar çok tanıyabilirsiniz.

Plan aynı kalır:

Kişisel motivasyonunuzu anlarsanız, olağan davranışlarınızı anlarsınız ve duruma göre verilen tepkileri tahmin edebilirsiniz.

2. DEĞİŞİM İHTİYACINA YATIRIM YAPIN



Bu hedefe ulaşmak için, değişimin nedeninin ne olduğunu anlayarak başlamalısınız.

Değişimi kontrol edemeyeceğinizi anlayın, ancak ona karşı vereceğiniz tepkinizi yönetebilirsiniz. Böylece amaç, değişime karşı olmayı bırakmak ve aynı değişimi öngörmek, onu almaya hazırlanmak ve onunla yüzleşmekten korkmamak olacaktır.

Buradaki amaç:

Dürtüyle değil, stratejiyle hareket edin!

3. KENDİNİZİ ÖĞRENMEK İÇİN MOTİVE EDEBİLMEK



Bu hedefe ulaşmak için, öğrenmenin size kazandırdığı avantajları anlayarak başlamalısınız. Sürekli öğrenerek piyasaya daha hızlı ve daha güvenli yanıt vermenizi sağlayan kişisel yönetim araçları oluşturabileceğinizi anlayın.

Sürekli öğrenme, bir yandan daha fazla kişisel güven kazanmanızı, diğer yandan pazar değişikliklerine uyum sağlamanızı sağlar. Bilgilerinizi sürekli güncelleme, rekabette bir adım önde olmanızı sağlayarak, değişikliği size sunulmadan önce karşılamana olanak tanır.

Değişime hazırlıklı olun, tahmin edin ve gelişin.



Meydan okuma zamanı:

Yönergeler:

Aşağıda, kişinin değişime yönelik genel inançları ve tutumlarıyla ilgili birkaç ifade yer almaktadır.

Lütfen her bir ifadeye ne derece katıldığınızı ya da katılmadığınızı yanındaki ölçekteki uygun sayıyı daire içine alarak belirtiniz.

1. Kesinlikle katılmıyorum
2. Katılmıyorum
3. Katılıyorum
4. Kesinlikle Katılıyorum

Sayı	İfade	1	2	3	4
1	Değişimi genellikle olumsuz bir şey olarak görürüm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Yeni ve farklı şeyler denemektense aynı eski şeyleri tekrarlamayı tercih ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Değişimin bir tehdit olarak hissederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Biri bana bir şeyi değiştirmem için baskı yaparsa, değişiklik bana fayda sağlasa bile direnme eğiliminde olurum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	İşimde meydana gelen değişikliklere karşı meslektaşlarımla eylemlerini desteklerim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Değişiklikler meydana geldiğinde, sadece gerekli olanı yapmaya çalışırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Değişiklikler hakkında konuştuklarında, ilgili kişi ben değilmişim gibi davranırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Yeni bir çalışma biçiminin yarattığı belirsizlikler nedeniyle değişiklikler olduğunda korkarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Ekip değişikliklerine uyum sağlamak, bireysel değişikliklerden daha kolaydır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10	Rutinimdeki değişikliklerin işimi engellediğini hissedirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Değişiklik sevmediğim bir şeyi yapmayı içeriyorsa, işleri yavaş yaparım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Değişime uyum sağlamam biraz zaman alır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Değişiklikten haberdar olduğumda biraz gerdin hissedirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Değişiklikler ne iyi ne de kötüdür.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Değişim sürecinde karar verebilseydim, değişime uyumum kolaylaşrdı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Değişimden bir şeyler öğrenmekte biraz zorlanır fakat değişime uyum sağlarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Stabil rutin beni geliştirir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Şaşkırmaktansa sıkılmayı tercih ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Planların değiştirdiğinden haberdar olduğumda, muhtemelen stresli hissedirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Değişimin nedenini öğrenmeden değişebilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Fikrimi kolay kolay değiştirmem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Aykırı biri olduğumu düşünüyorum ve bir sonuca vardığımda fikrimi değiştirme eğiliminde olmam.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	İşler planladığım gibi gitmediğinde biraz gerilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Plan yapmayı severim ve plana bağlı kalmadığımda sinirlenirim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Ben tutarlı bir insanım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Değişime kayıtsız kalmayı tercih ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Değişim istenen sonuçları sağlıyorsa, kendimin de katkı sağladığımı hissedirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	İşe yarayan bir şeyi değiştirmeye zorlanırsam, hevesimi kaybederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

29	Değişim gerçekleşikten sonra, işbirliği yapmak benim için değişimi başlatmamın istenmesinden daha kolaydır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Konfor alanımdan çıkmak beni rahatsız eder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Meydan okuma zamanı:

Size bir duyguyla ilişkili bir dizi farklı günlük durum sunulacaktır.

Bu durumlar karşısında şu soruya cevap vermelisiniz:

Peki bu durumda kişi bu duyguyu hissetmeseydi verdiği tepki/yanıt aynı olur muydu?

Durum:	Duygu:	Tepki:
Araba sürdüğünüzü hayal edin ve önünüzde bir kamyon var	Korku	Fren yapmak

Durum:	Duygu:	Tepki:
Her zamanki restorana gittiğinizi fakat yönetimin değiştiğini ve menüyü Pakistan yemeği olarak değiştirdiğini hayal edin.	Sürpriz	Tatmak

Durum:	Duygu:	Tepki:
Günün ilk kahvesini / çayını işyeri kafeteryasından alacağınızı ve otomatın kaldırıldığını hayal edin.	Öfke	Dışarı çıkmak

Durum:	Duygu:	Tepki:
Çocuğunuzu okuldan almak için işinizde çıkıp acele ettiğinizi ve vardığında eğitimin oldukça geç biteceğini hayal edin.	Kızgınlık	Yeni insanlarla tanışmak

Durum:	Duygu:	Tepki:
Her zamanki yolunuzun inşaat çalışmaları nedeniyle kapalı olduğunu hayal edin.	Endişe/Stres	Yakıt tasarrufunda bulunmak için başka bir yol bulmak

Durum:	Duygu:	Tepki:
Tüm gömleklerinizin yıkandığını ve önemli bir toplantınızın olduğunu hayal edin.	Gergin	Dolabınızda unuttuğunuz bir giysinizi bulmak



Meydan okuma zamanı:

Bu ev birimlerinin her birinin aşağıdaki soruları yanıtlamayı içerdiğini göz önünde bulundurarak kendi evinizi inşa edin:

- Temeller: Beni ne tanımlar - kişisel beceriler?
- Duvarlar: Beni ne motive eder?
- Kapı: Beni harekete geçiren nedir?
- Oda: Başkaları neden benimle çalışmak istesin?
- atı: Nasıl gelişebilirim?



2.3.2 Değişimi Anlamak: Uyum Yeteneği Üzerinde Çalış

İlk bölümde bu teknik dışı becerinin artan önemini zaten inceledik, ancak sürekli değişime uyum sağlayabilmenin etkisinin farkında mısınız? Bu teknik dışı beceri üzerinde çalışmakla neler kazandığının farkında mısınız?

Aslında, değişime uyum yeteneği üzerinde etkili bir şekilde çalışmak için sadece kendinizi değil, aynı zamanda değişim ihtiyacınızı da bilmeniz gerekir.

Dolayısıyla şu soruyu yanıtlayalım: **neden değişim?**

Ve yanıt iki farklı yönü kapsamaktadır:

- Çünkü zamanı yönetmenizi, daha yaratıcı olmanızı ve yeni fırsatlar bulmanızı sağlar.
- Çünkü halihazırda değişim değişmeyen tek şeydir.

Günümüzde bireylerin teknolojiye ayak uydurabilmeleri için kişisel becerileri üzerinde çalışmalarını gerekmektedir. Halihazırda en değerli beceriler, bireyin ne bildiği ve ne yapabileceği, ne elde etmeye yatkın olduğu ve çevreye nasıl uyum sağladığı gibi özellikleri arasındaki ilişkiden kaynaklanan becerilerdir. Yani birey, değişime uyum sağlama yeteneği ile becerilerini kendisi dönüştürür, geliştirir, onlara daha fazla yaşam ve biçim verir. Bununla birlikte, şu anda piyasaya hakim olan diğer tüm becerilerin altında değişime uyum teknik dışı becerisinin yattığını söylüyoruz.

Bu fikri destekleyen sayılara bakalım!

- ➔ Dünya Ekonomik Forumu, kurumsal becerilerin %35'inin ortadan kalkacağını söylüyor.
- ➔ Ayrıca daha da ileri gidiyor ve spesifik olarak 75 milyon mevcut mesleğin yok olacağını söylüyor.

➔ Ancak her şey olumsuz değil ve buna paralel olarak yaklaşık 133 milyon yeni iş yaratılacağını tahmin ediyorlar. Dolayısıyla denge çok olumlu ve bu, robotların yaklaşık 58 milyon iş yaratacağı sonucuna varmamıza sağlıyor.

Paralel şekilde, günümüzde gençlerin hayatları boyunca **13 kez iş değiştireceğine** inanılıyor.

Buradan yeni işler ve roller ortaya çıkar çıkmaz bazılarının ortadan kalkacağını, işe alımların daha karmaşık hale geleceğini ve günümüzde iş yerlerinde önemli olan becerilerin üçte birinden fazlasının değişeceğini anlıyoruz. Bir zamanlar kilit olan beceriler, değişime uyum sağlayabilen bireylere olan taleple birlikte arka plana düşecektir.

Bu nedenle, ileri robotik ve yapay zeka merkezli bu yeni çağda, insanın sadece önemli bir varlık değil, en önemlilerinden biri olduğunu söylüyoruz. Teknolojinin kendisi ne iyi ne de kötü olduğundan ve kendisini kullananların onu etkin bir şekilde rekabetçi hale getirmesini gerektirdiğinden dolayı, insan artık kendi yeteneğini teknolojinin daha etkili kullanımına uyum sağlamak için kullanmaktadır.

İnsanın rolü, değişim sürecini yönetmede temeldir ve kurumsal başarının ana aktörüdür. Birey ne kadar bilgili olursa, değişimi şekillendirme, işlerini rekabetçi hale getirme ve günümüzün değişen şartlarında başarılı olacak işler için karlılık yaratma yetenekleri o kadar artar.

Birey, bu nedenle becerilerini bu dijital çağda yalnızca kişisel değerini gösterecek şekilde değil, fakat aynı zamanda yeni zorluklar ve fırsatlarla karşı karşıya kalarak profesyonel olarak gelişecek ve büyüyecek şekilde kullanıma sokarak yeniden yaratır.

Bireysel beceriler, piyasanın kendi ihtiyaçlarına göre dinamik hale gelir ve değişim karşısında kendilerini nasıl konumlandırabileceklerini bulmak bireylere bağlıdır.

Dolayısıyla, değişmek için KİŞİSEL KOÇUNUZ olarak kendi kapasitenizi çalıştırmanız gerekiyor! ⚡

1. İlk adım, **bu teknik dışı becerinin gerekliliklerinin neler olduğunu anlamaktır.**

Bunları aşağıdaki şekilde özetleyebiliriz:

- Rol esnekliği.
- Atipik, kötü tanımlanmış ve karmaşık sorunları yaratıcı bir şekilde çözme performansı.

- Belirsiz/Öngörülemeyen İş Durumlarıyla Başa Çıkma.
- Yeni Görevler, Teknolojiler ve Prosedürleri Öğrenme.
- Kişilerarası Uyum Gösterme.

2. Sonrasında **başarılı bir değişim elde etmek için yukarıdaki mekanizmaları bazı stratejilerle birlikte kullanmalısınız.**

Bu stratejiler aşağıdaki gibidir:

- Değişim ihtiyacına yönelik farkındalık
- Değişime katılma ve değişime destek olma isteği
- Nasıl değiştirileceğine dair bilgi
- Değişimi günlük olarak uygulayabilme becerisi
- Değişimi korumak üzere pekiştirme

Bunların her biri hakkında biraz konuşalım.



FARKINDALIK:

Herhangi birimizin değişim olasılığı hakkında sorduğu ilk soru şudur: neden? Gerekli bir değişikliğin arkasındaki mantığı anlama arzusu, insan doğasının bir parçasıdır. Ayrıca, buna ilk tepki olarak neredeyse otomatik şekilde “Buna ihtiyacım yok!” denmesi yaygındır.

Farkında olmak, değişimin bilincinde olmanızı, istek ve inisiyatif kazanmanızı sağlar. Değişimin doğasını anlamak, değişmemenin getirdiği riski ve değişimin size getirdiği faydaları anlamanıza olanak tanır.

O zaman, **nasıl farkında olursunuz?**

- İşyerinde meydana gelebilecek olası değişikliklere dikkat edin.
- Ne yaptığınız, karşılaştığınız zorluklar ve ihtiyaçlarınız hakkında ekibinizle daima iletişim kurun.
- Araştırın, okuyun, pazardan ve yeni taleplerden haberdar olun.
- Ve en önemlisi: değişimin nedenini sorun, değişim ihtiyacını, değişimden ne elde edeceğinizi ve olmasaydı ne kaybedeceğinizi bilmekle ilgileniyor musunuz?



İSTEK

Uyum sağlama, esnek olmaktan daha fazlasıdır: konfor alanının dışında bile bir şeye açık olmak ve *“Bunu asla yapamam”* veya *“Bu benim için çok zor”* gibi önyargılı yargılarda bulunmamak. Bu, değişmeye istekli olmakla, değişimi destekleyen arzuya sahip olmakla ve bireyi değişim taahhüdüne dahil etmekle ilgilidir.

Dolayısıyla ikinci strateji, değişime dahil olma katılma konusundaki bireysel kararımızla ilgilidir. Bu, kendi kendini motive etmenin yanı sıra esneklik ve duygusal zeka ile ilgilidir.

Değişimi nasıl isteyebilirsiniz?

- Konfor alanınızın esnek olduğunu ve artırılabilirliğini fark ederek başlamalısınız, bu da sizi daha uyumlu bir insan yapar.
- Değişimin beraberinde gelişme getirdiğini anlayın.
- Fırsatlara karşı tehditlerin bir analizini yapın: değişiklik beni nasıl etkileyecek? Bünyesinde benim için ne var?
- Hayatınızın her yönünün diğerleriyle bağlantılı olduğu fikrini benimseyin: aile durumu, finansal güvenlik, kariyer hedefleri, yaş, sağlık, ilişkiler, eğitim geçmişi...
- Kişisel değerlerinizi ve motivasyonlarınızı keşfedin: nasıl düşünüyorsunuz, hissediyorsunuz, hareket ediyorsunuz.
- Kişisel engellerinizi ve direniş kaynaklarınızı belirleyin.
- İstekli olmasanız bile değişime coşkuyla yanıt verin.

- Ve son olarak, değişim hakkında açıkça konuşmak ve yeni şeyler denemek için kendi fırsatlarınızı yaratın. Günlük durumlarda günlük uygulama.



Bir değişikliği uygulamanız gerektiğinde araçların, süreçlerin, sistemlerin, rollerin ve sorumlulukların farkında olmanız gerekir. Değişimi ancak bilgiyle uygulayabilirsiniz. Bilgi, enformasyon, eğitim ve öğretileri temsil eder.

Bilgiyi nasıl geliştirebilirsiniz?

- Hepimiz daha önce elde ettiğimiz bilgilere, geçmişteki eğitimimizin meyvelerine ve mesleki deneyimlere sahibiz. Değişiklik ne olursa olsun, daima önceki deneyimlerinize ihtiyaç duyulacak yönlerin olacağını aklınızdan çıkarmamalısınız.
- Kavramları korumanıza ve yeni bilgileri uygulamaya koymanıza olanak veren bilgi oluşturma aktivitelerinden yararlanın.
- Aktif dinlemeyi kullanın ve tüm şüphelerinizi netleştirin: gelecekte nasıl çalışacağınız, atmanız gereken adımlar, süreçlerdeki ve sistemlerdeki değişiklikler.
- Ve son olarak, bilgiyi arayın: gerekirse grupları, kılavuzları, forumları, bire bir koçluğu kullanın.



Beceri, bilgiyle eşdeğer değildir. Bilgiyi eyleme dönüştürdüğünüzde yetenek ortaya çıkar ve asıl değişim o zaman gerçekleşir! Değiştirme becerisine sahip olmak zaman, kaynak ve hatta koçluk, bireye test etme, uygulama ve değişim yeteneğini geliştirme becerisini sağlayabilecek araçlar gerektirir.

Bu, her birinin halihazırda sahip olduğu kapasitelere bağlı olduğu için bireyselleştirilmiş bir süreçtir. Analitik becerilere sahip bir bireyin yeni bir problemi çözmesi daha kolay olacaktır, ancak aynı bireyin sosyal zeka ile ilgili bir değişime kendini adapte etmesi neredeyse imkansız görünecektir.

Her iki şekilde de öğrenmek ve uyum sağlamak mümkündür, ancak yeteneği geliştirmek için harcanan zaman ve araçlar tamamen farklıdır.

Unutmayın: direnç, değişimi harekete geçirecek kaynak eksikliğinden değil, belirsizlik korkusundan kaynaklanır.

Değişim becerinizi nasıl geliştirebilirsiniz?

- Eski alışkanlıklara karşı çıkın: yeni yönler seçmeye başlayın, iş dışında bile yeni yollar, yeni alışkanlıklar ve daha meraklı bir duruş oluşturmak için çaba gösterin. Bu, alışkanlığın gücüyle sınırlı bir kişi yerine bir kaşif olmanızı sağlar.
- Fiziksel ve entelektüel sınırlarınızı bilin ve herkesin bir sınırı olduğunu anlayın. Sınırlarınızı bilmek destek mekanizmaları sağlar: değişimi öğrenmek için ne kadar zaman harcamanız gerektiğini tahmin edebilir, ayrıca bu sınırlamaların üstesinden gelmek için olası bireysel stratejileri belirleyebilirsiniz.
- Kendinize zaman verin. Değişiklik “dün için” olsa bile panik yapmayın. Kendi kapasitenizi oluşturmak için ihtiyacınız olan zamanı kendinize verin. Bir plan tasarlayın ve onu takip edin.
- Elinizdeki kaynakları değerlendirin ve alternatif çözümler üretin (olası her senaryo için bir plan oluşturun).
- Kendinize güvenin, muhtemelen yeni rolleri ve sorumlulukları kabul etmeniz gerekecek.
- Ve son olarak, sorumluluk alın. Öğrendikleriniz ve onları uygulama şekliniz arasındaki köprüyü geçin. Profesyonel ve kişisel yaşamınızı iyileştirin.



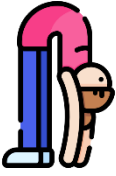
PEKİŞTİRME

Bu, inşa ettiğiniz aşamadır. Halihazırda alternatifleri araştırdınız ve bir değişimin olmak zorunda olduğunun farkına vardınız. Ardından harekete geçiriyorsunuz. Şimdi, değiştirdiğiniz alışkanlıkları korumaya çalışmalısınız: yeniden inşa, yeniden başlatma ve yeniden yapılandırma alışkanlıklarını.

Pekiştirme yoluyla bir değişikliği koruyabilirsiniz, ancak bunun olması için bazı destek mekanizmalarını kullanmanız gerekir.

- Daima çevreyi tarayın. Değişikliklerin gerektirdiği değişikliklerin farkında olun ve sorunu tüm yönleriyle inceleyin.
- Geri çekilmeler öğrenmeye yönelik motivasyon oluşturur, bu nedenle esnek olun ve tüm öğrenme fırsatlarından yararlanın.
- Başarılarınız için kendinizi ödüllendirin, ilerlemenizi takip edin ve zaferlerinizden ve başarısızlıklarınızdan sorumlu olun.
- Ve son olarak, her şeyin öğrenilebileceğini, beyninizin esnek olduğunu ve uyum sağlamanın size en büyük avantajı sağladığını unutmayın. Ama unutmayın ki, bir şeyler beyninize kök saldığı anda ve daha önce ne/nasıl yaptığımıza geri dönmek daha kolay olsa bile, değişme kapasiteniz vardır. Neden değişmeniz gerektiğini anladığınızda değişimi istemeye başlar ve sonra bunu yapacak bilgi ve yeteneği edirsiniz.

UYUM SAĞLAMA YETENEĞİNİZİ GÜÇLENEREK ARTIRIN:



Bilişsel Esneklik

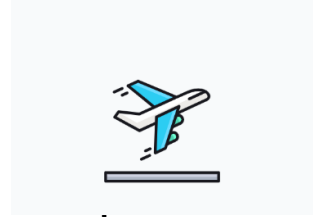


Entelektüel Merak

Analitik Düşünme



Eleştirel Düşünme



İnisiyatif



Meydan okuma zamanı:

Aşağıdaki videoyu izlemek için zaman ayırın:



Change Adaptability.mp4

Şimdi video hakkında düşünün:

Sayıları nasıl kendi lehinize kullanabilirsiniz?

Fikirlerinizi buraya yazın!



Meydan okuma zamanı:

İnsanların ne yedikleriyle daha fazla ilgilendikleri, kalori takıntılarının olduğu ve daha fazla organik gıda alma/yeme ihtiyacının arttığı bir ortamda, McDonald's stratejisini revize etmek zorunda kaldı, taraftar

kazanmaya ve catering sektöründeki en rekabetçi şirketlerden biri olmaya devam etti. Neden (McDonald's ne yaptı...)?

- İmajını değiştirdi, logonun rengini yeşile çevirdi,
- Mağazalarının alan ve düzenini değiştirerek ahşap, beyaz renk yatırımı yaparak daha temiz bir görünüm sunmaya başladı,
- Tanıtılan yeni ürünler: salatalar, çorbalar, vejetaryen burger ...
- Halka daha hızlı ve daha verimli bir şekilde ulaşmak ve hizmetlerini geliştirmek için teknolojiye yatırım yaptı.

İnsanları yeniden organize etmenin ve süreç ve sistemleri değiştirmenin nasıl gerekli olduğunu anlayarak şirketi ve adaptasyon sürecini analiz edin.

Bu durumda meydan okuma, sizin spesifik rolünüz/şirketiniz için özdeş bir alıştırmayı oluşturmak olacaktır.

Fikirlerinizi buraya yazın!



Meydan okuma zamanı:

Kişisel konforunuza karşı savaşmaya hazır mısınız?

Adaptasyon sürecine yardımcı olacak stratejiler mi buldunuz?

Öyleyse, öngörülemez olsalar bile yeni durumlara nasıl uyum sağlayabileceğinizi kendinize gösterin.

Kendi ilk yardım kutunuzu oluşturarak başlayın. Farklı bir şey yapmaya zorlandığınız ve uyum sağlamada başarılı olduğunuz bir durumu hatırlayın. Durumu izlemek için hangi mekanizmaları kullanıyorsunuz?

Bu mekanizmalar sizin yara bandınızdır. Onları kutunuza koyun.

Ardından bu durumda sizi

- Sakinleştirecek

- Size meydan okuyacak

- Sizi doğru yolda tutacak

şeyleri hatırlayın.

Hepsini ilk yardım çantanıza koyun ve gittiğiniz her yere yanınızda götürün.

Meydan okuma zamanı

Gördüğünüz gibi, pazar değişiyor ve bununla birlikte gerekli ihtiyaçlar ve beceriler de değişiyor.

“Yok olma eşiğindeki” işler ve boşlukları dolduran veya rekabet gücü yaratan diğer işler var.

Dolayısıyla, bu mesleklere yönelik çözümler ve alternatifler keşfetmek için kendinize meydan okuyun, yalnızca gelecekte devam etmeyin, şimdi öne çıkın.



Postacı



Sekreter



Restoran alışanı



Seyahat Acentesi



Taksi Őoförü



Yazılı Medya Gazetecisi

Fikirlerinizi buraya yazın!

2.4 Değişime Uyum Yeteneğinin Geliştirilmesi

PORDATA'nın (*Base de Dados Portekiz Contemporaneo*) verilerini kullanarak **AB'de haftada ortalama 31,4 saat çalıştığımızı bulduk.**

Aslında çoğumuz uyanık olduğumuz saatlerin büyük bölümünü işte geçiriyoruz. Ancak Deloitte'un araştırmasına göre, insanların %88 kadarı işlerine tutkuyla bağlı değil ve potansiyellerine ulaşamamaktadır.

Nedenini analiz edersek, bahsedilen ana nedenlerden biri bireysel potansiyel üzerine bahse girmek değildir, ancak genellikle yeni durumlar için harekete geçemeyen veya onlara uyum sağlayamayan işçinin kendisidir.

Günümüzde işyerleri çok kuşaklı, çok kültürlü, daha az tahmin edilebilir ve daha bireyseldir, bu nedenle adaptasyonları sürdürmedeki zorluk genellikle daha fazladır.

Bir önceki soruyu cevaplarken fark ettiğimiz gibi, değişikliklerle ilgili süreç değişikliğinin yapıldığı anda bitmiyor. Her birimizin kendimizle, sürekli alışkanlığa dönme ihtiyacına karşı savaşması gerekiyor. Değişimi geliştirmek, bu nedenle, yalnızca ürünün kendisini değil, süreci ayarlamaya odaklanarak, kendi yaratıcılığımızın uyarılmasına yönelik günlük arayışta, öngörülebilirliğe karşı sürekli bir mücadeleye dayanır.

Ancak değişim karşısındaki duruşumuzu geliştirmek adına kendi direncinize karşı savaşmak için daha önce öğrendiğiniz sürece geri dönmek yeterli değildir. Sizi daha uyumlu insanlar yapan kişisel stratejilere dönmek gerekiyor.

BUNU NASIL BAŞARABİLİRSNİZ?

- **KONFOR BÖLGİNİZDEN AYRILMAK** için sürekli kendinize meydan okuyun: Eğer her Cuma günü hafta boyunca kaydedilen ilerlemeyi tartışmak için haftalık bir toplantınız varsa, neden o toplantının planını değiştirmeyi denemiyorsunuz? Temelde amaç kendinize küçük değişiklikler önermek olacaktır.
- Günlük "düşük durum" koşullarında **UYGULAMA**: sadece iş yerinizde değil, esas olarak günlük yaşamınızda. Günlük yaşamla başlayın ve kendinizi asla tekrarlamamaya çalışın. Düzenli olarak gerçekleştirilen bir meydan okuma, sizin bir parçanız olacak.
- **GEÇMİŞ DEĞİŞİKLİKLERİ TARAMA**: önceki değişikliklere karşı tutumunuzu ve bu değişikliklerin sonuçlarını hatırlamak. Kendinizi derinlemesine inceleme ve geçmiş başarıların arkasında ne olduğunu belirleme cesaretine sahip olun.

- **DİRENÇLİ KALIN**, olumlu duygular ve duygu düzenleme yöntemleri kullanın.
- **KİŞİSEL GELİŞİM PLANINIZI** yapın. Kendinize zor soruları sorma cesaretini gösterin: Neyi başarmak için yola çıkıyorum? Nasıl başarmak için yola çıkarım? Sınırlarım neler? Bir iyileştirme planı hazırlayın ve küçük başarılarla değer verin.



Meydan okuma zamanı

Bu alıştırmaya boyunca şunları yapmalısınız:

- 1) Tüm amaçları, hedefleri ve bunlara ulaşmak için son tarihleri sistematize eden bir harita çizin.
 - 2) Kişisel analiz parametrelerini tanımlayın.
 - 3) Soruları cevaplayın.
 - 4) Planı uygulayın!
- Sınırlamalarım nelerdir? (değişime karşı direnç kaynaklarımı belirle)

- Neyi başarmak için yola çıkıyorum? (amaçlara ve hedeflere öncelik verin)

- Hangi mekanizmaları/stratejileri kullanacağım? (zorlukları tahmin etmek ve alternatifleri tahmin etmek)

- İdealleştirilmiş hedeflerin her biri için kendime belirlediğim son tarihler nelerdir? (planı detaylandırın).

2.5 Kapanış - Nihai Dinamikler

Son bölümde amaç, eğitim seansları sırasında edinilen bilgileri uygulamak için aynı içeriklerin iş bağlamında adaptasyonunu doğrulamak ve izlemek olacaktır.



Son meydan okuma!

Bu nedenle son aşamada **EĞİTİMİN KİŞİSEL DEĞERLENDİRİLMESİ** yapılacak ve aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır:

- Hareketin fonksiyonların ifasıyla ilgisi nedir?

- Elde edilen bilgi seviyesi nedir?

- Eğitim sırasında yaşanan zorluklar nelerdir?

- Bilgi nasıl uygulanacaktır?

- Eğitimden hangi faydaları sağladınız? / eğitim nasıl bir etki bıraktı?



Endüstri 4.0'da Teknik Dışı Beceriler

BİLİŞSEL ESNEKLİK

Çalışma ve Ders Kitabı

3 BİLİŞSEL ESNEKLİK

Bu bölüm, düşünme sürecimiz ve onun kararlarımız üzerindeki etkisi hakkındadır. Gençken bolca sahip olduğumuz ama yaşlandıkça kaybettiğimiz bir beceriye odaklanacağız. Çocukken, problemleri yüksek derecede bilişsel esneklikle çözeriz; ancak yaşlandıkça bilişsel katılık tuzağına düşeriz çünkü daha önce birçok kez yaptığımız gibi davranma eğilimindeyizdir. Bu nedenle, çocukluktaki bilişsel esnekliğimizi korumak ve onu akıllıca karar verme ile birleştirmek önemlidir. Bu mümkün mü? Bunu yapmaya çalışacağız, ancak yardımınıza ihtiyacımız var.

Bu Çalışma ve Ders Kitabındaki yolculuğumuz sırasında sizden bazı alıştırmalar yapmanız istenecektir. Tartıştığımız teknik dışı becerilerin doğası göz önüne alındığında, bu bölümde yer alan tüm alıştırmaların yapılması kesinlikle çok önemlidir. Bu sayede beyninizin işleyişi hakkında biraz bilgi sahibi olacaksınız. Esnek düşünmeye yönelik tutumunuzu anlayabileceksiniz. Dahası, bir çalışma ortamında etkin çalışma için son derece önemli olan iki alandaki yetenekleriniz olan içsel ve kişiler arası becerilerinizi geliştireceksiniz.

Dolayısıyla lütfen unutmayın: faaliyetiniz ilerlemenin anahtarıdır!

3.1 BİLİŞSEL ESNEKLİK – NEDİR?

Bir şeye sonsuz sayıda açıdan bakma yeteneğine ve doğal eğilimine sahibiz. Örneğin, bir grup birey farklı perspektiflerden ele alınabilir: fiziksel özellikler (erkek/kadın, yaş, saç rengi vb.), duygusal özellikler (sakin, açık, vb.), coğrafi (doğum yeri, ikamet yeri, vb.). Bu tür insani özellikler, bir şeye sonsuz sayıda açıdan bakabilmemiz ve sorunları sonsuz sayıda yolla çözebilmemiz sayesinde bilişsel esneklik kavramının temelinde yer alır.



Farklı dilleri konuşmak, göstermiş olduğumuz çeşitliliğe dair bir örnektir. Babil Kulesi efsanesine rağmen, böyle bir çeşitlilik büyük bir avantaj olabilir, çünkü insanlar sorunları çeşitli şekillerde çözme yeteneğine sahiptir. Aynı hedefe ulaşmanın daima birçok yolu vardır, ancak bazıları diğerlerinden daha etkilidir. Bununla birlikte, soru, bir kişinin birden fazla şekilde hareket edemeyeceği ve sorunları çözme veya karar alma yöntemlerinde esnek olmaya istekli olup olmadığıdır. Bu alanda eksikliklerimiz varsa, ana mesele bilişsel esnekliğimizi nasıl geliştireceğimizi öğrenip öğrenemeyeceğimize bağlıdır.

3.1.1 Düşünme tarzınıza bir göz atalım

İşte size küçük bir sorular dizisi. Bu tablonun boş kısımlarını doldurun. Lütfen cevaplarınızı bulmak için en az 10 dakikanızı ayırın.


SORU	CEVABINIZ
Aynı probleme yönelik farklı çözümlere sahip olmanın önemi nedir?	
Aynı problem için farklı çözümlerin bulunması nasıl mümkündür?	

Bu alıştırmamızın, etrafınızdaki sorunların çeşitliliği ve doğasına daha fazla odaklanmanıza yardımcı olacağını umuyoruz. Aslında, hedeflerimize çeşitli şekillerde ulaşabiliriz. Bazen başarılı oluruz bazense olamayız. Uzun vadede bir hedefe ulaşmanın, ilgili hedefi nasıl elde etmeye çalıştığınız kadar önemli olmadığını lütfen unutmayın. Hedeflere ulaşma yolunuzun etkililiği hakkında bir fikir edindiğinizde, kendinizi gelecekteki zorluklara hazırlarsınız ve başarı oranınız artar.

Bilişsel esnekliğiniz, tatmin edici sonuçlar almanızda başarı oranınızı artıran unsurlardan biridir. Öyleyse, bir problemle karşılaştığımızda beynimizin nasıl tepki verdiğini görelim.

3.1.2 Kararlar almada yavaş ve hızlı düşünme

Aşağıda sizin için iki soru yer almaktadır:

<p>1. Bu adamın memnun olduğu doğru mu?</p> 	<p>2. Denklem sonucunun 50 olduğu doğru mu?</p> $2 + 2 \times 16 + 16 =$
--	--

Bu soruları ne kadar çabuk cevapladığınızı kontrol edelim. İlk sorunun fazla zaman almadığına bahse gireriz, ancak ikincisini cevaplamak için bir süre düşünmek zorundaydınız. İlginç bir şekilde, yapay zeka için tam tersi olurdu. **Bu nedenle, insan beyninin bir bilgisayar gibi çalışmadığını fark etmek önemlidir.**

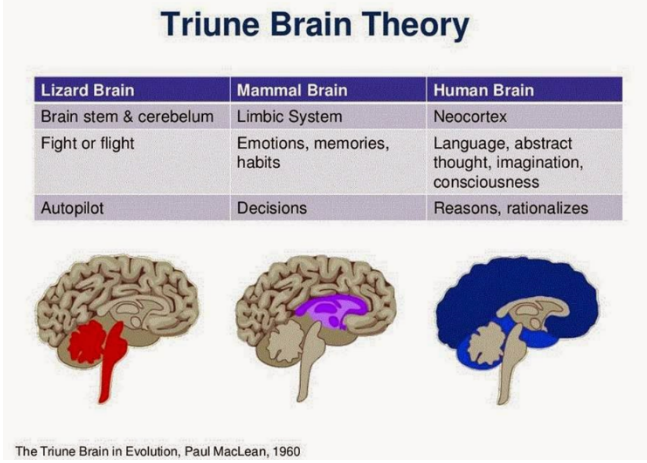
3.1.2.1 İnsan beyni bilgisayara benzer ama bilgisayar değildir!

Beynimiz karar verirken kısa yollar kullanma eğilimindedir. Problemleri rasyonel düşünmek yerine sezgilerimizi ve öngörülerimizi kullanarak çözmeye çalışırız. Bu sayede birinin gülümseyip gülümsemediğini çabucak anlayabiliyoruz, ancak bizim için yeni olan veya bilişsel çaba gerektiren sorunları çözmek için biraz zamana ve çabaya ihtiyacımız var. Yapay zekanın beynimize kıyasla ters tepki vermesi ilginç. 2002 Nobel ödüllü Daniel Kahneman'ın bulgularına göre, kararları çoğunlukla hızlı alıyoruz, ancak bu hatalı ve deneyimsel adı verilen bir karar verme sisteminin temelidir. Bununla ilgili daha fazla ayrıntıyı Daniel Kahneman'ın "Hızlı ve Yavaş Düşünme - Thinking Fast and Slow" kitabında bulabilirsiniz.

Beynimizin karar verme süreçlerindeki ikili yaklaşımı, farklı durumlarda büyük bir etkiye sahiptir. Kararlarımızın çoğu, hızlı, bilinçsiz, otomatik ve sezgisel olan "sistem 1" tarafından alınır. Ancak, bu karar verme sistemini kandırmak da kolaydır. Örneğin, işten eve dönerken öğrenilmiş sürüş sürecimizi düşünmeden 'bekleme' modunda araba kullanabiliriz; ancak yolda beklenmedik bir şey olduğunda,

beynimiz aniden bilinçdışıdan bilinçli bir düşünme biçimine geçer: 'sistem 2'. Bu modda, kontrollü bir şekilde oldukça yavaş hareket ederiz; durumun geniş bağlamını analiz ederek bilinçli kararlar alırız.

Ancak bu sistem daha fazla enerji gerektirir ve bu bizim için maliyetlidir, bu nedenle beynimiz yavaş, rasyonel düşünme sistemi yerine mümkün olduğunca hızlı düşünme sistemini kullanma eğilimindedir. Beklenmedik bir şey olmadıkça, işleri alışkanlıkla yapmayı öğreniriz. Bu karar alma şekli, Paul MacLean'ın



içgüdülerimizin ve duygularımızın rasyonel düşünceye üstün geldiğini gösteren üçlü beyin teorisi tarafından da basitçe açıklanmaktadır.

Aynı günlük rutin işlerimizde de olur. Bir şeyleri alışkanlıkla yapmayı öğreniriz, ancak bu bilişsel katılımı artırır. Bu, hareket etmede problemler yaşadığımız ve bir şeyler hakkında bir düşünce biçiminden hareket etmeye ve onlar hakkında farklı bir şekilde düşünmeye geçiş yaptığımız bir durumdur.

Bunun bir sonraki alıştırmamızda nasıl çalıştığını kontrol edelim.

3.1.3 Noktaları birleştirme

Kalemi kaldırmadan en fazla 4 düz çizgi çizerek bu dokuz noktayı birbirine bağlayın.

Lütfen unutmayın, çizerken kaleminizi kaldırmamalısınız!

Nasıl? Yapmayı başardınız mı? Başaramadıysanız, lütfen algımızın sınırlarını açıklayan aşağıdaki bölümü okuyun.

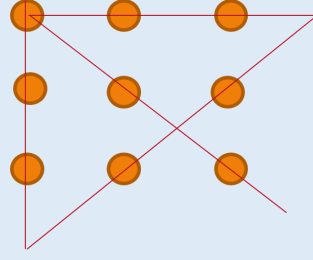
3.1.3.1 Algı kalıplarımız hakkındaki bazı gerçekler

Algı kalıplarımız çözümler bulmamızı engeller. Nokta örneğinde de görüldüğü üzere algımızın sınırları içinde sıkışıp kalıyoruz. Genellikle, noktaları resimdeki gibi dizilmiş olarak gördüğümüzde, zihnimiz otomatik olarak noktaları bir kare şeklinde birleştirir. Bu, beynimizde derinden kök salmış alışkanlıklarımızın sonucudur.

Beynimiz alışkanlıkları sever. Alışkanlıklar sayesinde kendimizi güvende hissediyoruz çünkü önceki eylemlerimizle zaten iyi geliştirilmiş bir nörobiyolojik yolu izliyoruz. Soru, alışkanlıkların yol açtığı düşünme

kısayollarına karşı koymak için yeterli içsel gücü bulup bulamayacağımızdır. Bütün bunlar, en güçlü insan duygularından birine aykırıdır: kendini güvende hissetmek isteme eğilimi.

Böylece, algınızın katılığından kurtulduğunuzda nokta sorununu şu şekilde çözebileceksiniz:



Şimdi çok basit, değil mi? Sorunumuza bir çözüm bulmak için, bu örnekte noktaların bir kare oluşturduğu yanılması olan düşünme çapasından kurtulmak yeterliydi. Çözülemeyen bir sorunun basit bir çözümü olduğu kanıtlandı.

Harika. Başlangıçta algılanan bir çerçeveden kaçmak için becerilerimizi bir kez daha uygulayalım.

3.1.4 Develeri ayırmak

İşte size bir görev:

Yaşlı bir adam vasiyetinde 3 oğluna 17 deve bırakmıştır. Develerin yarısının en büyük oğula, üçte birinin ikinci oğula ve dokuzda birinin de en küçüğüne gitmesine karar vermiştir. Bu problemi nasıl çözersiniz? Lütfen çözümünüzü bulmak için en az 10 dakikanızı ayırın.



Pekala, nasıl gitti?

Bu dersin başında, sorunları çözmek için çok yönlü bir yaklaşımın ve düşünmede başlangıç çapalarından kaçınmanın gerekliliğini vurguladığımızı hatırlıyor musunuz? Peki, belki bu sorunun farklı şekillerde çözülebileceğini fark ettiniz mi?

Bu görevin “sosyal” çözümüne bakalım. Oğullar birlikte develere bakabilir ve faydaları babanın vasiyetine göre bölüşebilirler. Tabii ki, böyle bir çözüm, aynı miktarda işten eşit olarak yararlanamayacakları için aralarında husumet yaratabilir.

Dolayısıyla basit bir “ekonomik” yaklaşım kullanabiliriz: sadece develeri sat ve parayı böl. Bu çözümle, sürünün değerinin değil, kendisinin bölünmesi gerektiğine dair başlangıçtaki çapalama algısından kurtuluruz.




Garip bir şekilde, “matematiksel” bir çözüm de var. Sürüye bölmeden önce bir deve eklemek ve sonra bu “eklenen” deveyi çıkarmak gibi parlak bir fikriniz yoksa, lütfen William Ury’nin TED sunumunda yaptığı ilginç bir konuşmaya bakın (https://www.ted.com/talks/william_ury_the_walk_from_no_to_yes).

Şimdiye kadar, oldukça genel sorunları çözerek karar vermede katılıktan kaçınma becerimizi uyguladık. Artık iş benzeri bir bağlamda bilişsel becerilerimizi kontrol etmenin zamanı geldi.

3.1.5 Para daima problemdir

XYZ, havacılık endüstrisi için yedek parça üretiminde uzmanlaşmış orta ölçekli bir şirkettir. Şirket politikasına göre, bazı çalışanlara, CEO’nun takdirine bağlı olarak aylık ücret ve üç ayda bir ödenen ikramiye sistemi ile ödeme yapılırdı. Analitik, Satış ve Ar-Ge Departmanlarından 3 kilit uzman için ikramiye miktarını belirlemenin zamanı gelmiştir. Genellikle, miktar, firmanın mali sonuçlarına bağlı olarak, kişi başına 4.000-8.000 € arasındadır. Ancak, son çeyrek çok olumsuz geçmiştir, bu nedenle ikramiyeyi tüm çalışanlar için toplam 2.000 €’ya düşürmeniz gerekmektedir.

Kadro üyelerinin aşağıdaki kısa kişilik özelliklerini okuyun:

<p>Christine: İş analisti. Zihinsel engelli bir çocuğa bakmak zorunda olmasına rağmen işini çok iyi yapıyor, bu nedenle ikramiyesi kendisi için çok önemli. Diğer çalışanlara çok yardımcı oluyor. Firmada 14 yıldır çalışıyor; oldukça mütevazı ücretine rağmen başka bir iş arama konusunda isteksiz olmasının bir nedeni de bu.</p>	 <p>Te... Anapla... autor: Pileznomy autor: licencia: CC BY-SA</p>
<p>John: Mizah anlayışı nedeniyle iş arkadaşları tarafından çok değer verilen hoş görümlü ve iyi eğitilmiş bir adam. Son zamanlarda, normalden daha iyi satış sonuçları elde etti, ancak satış sonrası hizmeti kötüleşti. Bu nedenle, zeki olarak kabul edilir, ancak çok vicdanlı değildir. Evinin modernizasyonunu finanse etmek için ikramiyeye ihtiyacı var. Firmada 4 yıl çalıştıktan sonra rakip firmaya geçmeyi planladığı dedikoduları var.</p>	
<p>Charles: 1 yıl önce işe alındı, ancak yenilikçi yeni ürünler bulma konusundaki etkileyici becerilerini şimdiden kanıtladı. Olağanüstü fikirleri olan ama birlikte çalışması zor bir adam. Bazen haber vermeden işe gelmiyor. Şirketteki diğer çalışanlar ondan pek hoşlanmıyorlar, ancak patronlar onun sonuçlarını takdir ediyor ve sansasyonel fikirlerine kıyasla çok az kazandığı için ona iyi davranıyor. Sektörde tanınmaya başladı, bu nedenle yakında çalışacak başka bir şirket araması mümkün.</p>	

CEO olarak, ikramiyeyi dağıtmak zorundasınız. İkramiye kısmını belirlemek için 15 dakikanız var. Unutmayın, seçiminiz hakkında personelinizi bilgilendirmeniz gerekecek. İkramiyeler ne olacak? Aşağıdaki tabloya yazınız.

2000 EURO	Christine	John	Charles
BONUS TAHSİSİ:			

3.1.5.1 İkramiye problemine yönelik çözümlerin analizi

İkramiyeleri nasıl dağıtacağınıza karar verdiğinizde, sizi bu karara yönlendiren düşünce süreciniz hakkında bir fikir edinebiliriz.

Bir önceki bölümde, becerilerinizin gelişimi açısından en önemli olanın tek bir sonuç olmadığını belirtmiştik. Bu karara varma sürecinizi anlamak sizi gelecekte daha etkili olmaya hazırlayacaktır. O zaman kararın arkasındaki akıl yürütme sürecinize bakalım.

Lütfen şu 3 soruyu yanıtlamaya çalışın:

Bir CEO olarak hedefiniz nedir?	
Kararınızı verirken nelere dikkat ettiniz?	
Kararınızın şirketiniz üzerindeki etkisi ne olacak?	
Kararınızın ekip üyelerinizin davranışları üzerindeki etkisi ne olacak?	

3.1.5.2 Bilişsel katılık tuzağından kaçındınız mı?

Bir problemi değerlendirirken ve karar verirken başlangıçtaki bilgilere bağlı kalma eğilimimiz olduğunu biliyoruz. Sonuç olarak, algılanan bilgiyle yakın ilişkisi olan bir çözüm bulmaya çalışıyor, ancak diğer olası çözümleri ve hatta faaliyetlerimizin amaçlarını yeniden düzenleme olasılığını bile unutuyoruz.

Çapalama etkisi olarak adlandırılan bu eğilim, zihnin yaratıcı çözümler bulmak için dikkati başka yöne kaydırmasını zorlaştıran esnek katılığın kökeninde yatar. Bunu vakamızı çözerken gözlemleyebiliriz. Başlığı ikramiye vermekle ilgilidir, bu nedenle beyin tarafından edinilen ilk bilgiler gelecekteki kararlarınızı büyük ölçüde etkiler. Böylece ikramiye vermek düşünce özgürlüğümüzü azaltan temel kaygı olmaya başlar.

3.1.5.3 "İkramiye olayında" bilişsel katılıktan nasıl kaçınılır?

Şirket çalışanlarına ikramiye tahsisi sorununu çözmek için daha geniş bir perspektiften bakmak önemlidir. Bu nedenle, şirketin mevcut durumunun ne olduğunu ve neden önceki çeyreklerde verilen ikramiyenin sadece bir kısmını şimdi verebileceğini önceden belirlemek iyi olacaktır.

Bunu başarmak için, dikkati mevcut durumdan (ikramiye tahsis ettiğimiz) gerçek hedefe (şirketimizin geleceğini garanti altına almanın bir yolunu bulmalıyız) kaydırmaya ihtiyaç vardır. Düşüncemizde böyle bir değişiklik yaparak, ikramiye tahsisinin sadece şirket stratejisini uygulamak için bir araç olduğunu anlamaya başlarız.

Genellikle, bu tür durumları çözerken, duygularımıza yakın oldukları için insanların sorunlarına odaklanırsınız. Ancak, insanların ihtiyaçlarını karşılamak için (örneğin, iyi bir işe sahip olmak ve iyi ücret almak) daha geniş bir perspektifi göz önünde bulundurmalıyız: örneğin, şirketin rekabet durumu nedir? Şirket çalışanlarını ödüllendirmek için yeterli kaynağa sahip olacak mı?

3.1.5.4“İkramiye olayını” çözmek – daha geniş bir perspektif

İkramiye problemini analiz ederken sorduğumuz sorulara geri dönelim. Hedefi CEO açısından düşünersek, firmanın rekabet durumunu da göz önünde bulundurmak zorundayız. Mevcut bilgilerden bir sonuç çıkarmak için şu olası senaryolardan birini benimseyebiliriz:

- a) Şirket, her yıl kar açısından aynı mevsimsel dalgalanmaları yaşamaktadır –Şirket 3 çeyrek boyunca daima iyi kar ve 1 çeyrekte ise kötü kar etmektedir;
- b) Pazarda çok yetenekli satış ekipleri olan yeni rakipler ortaya çıkmıştır;
- c) Yenilikçi ürünlerle piyasada yeni rakipler ortaya çıkmıştır.

Seçimimizi yaparken, ikramiye dağılımının çalışanların davranışlarını etkileyeceğini ve bunun sonucunda şirketin geleceğini etkileyeceğini dikkate almalıyız. Eylemimiz sayesinde, şirketimizin pazardaki konumunu iyileştirmek için ekip üyelerimizin beklenen davranışlarını geliştireceğiz. Şimdi, ikramiye tahsisinin A senaryosunda Christine, B senaryosunda John ve C senaryosunda Charles yararına uygun olacağı açıktır.

Bilişsel esnekliğin nasıl çalıştığını gördünüz. Düşüncedeki bir **değişiklik** sayesinde olayı çözdük. Dahası, sorunu **genel bir perspektiften** ele alarak düşünme sürecimizdeki **çapa etkisinden** kurtulduk; sonrasında, analitik düşüncemizi kullanabildik ve belirli durumlara göre belirli çözümler düşünebildik.

Artık bilişsel esnekliğin ne anlama geldiğini bildiğimize göre, onu kendi içimizde harekete geçirmeye çalışalım.

3.2 BİLİŞSEL ESNEKLİKTE ÖZ BECERİLER

Bu dersin ilk bölümünde, karar verme sürecinin doğasına baktık ve bilişsel katılık problemlerine özel bir ilgi gösterdik. Şimdi, düşünme sürecindeki ilk çapalama ve başlangıçta çerçevelenmiş bir bağlamda hızlı ve basit kararlar alma eğilimi gibi tuzakların farkındayız.

Şimdi bu eğilimlerden nasıl kurtulacağınızı düşünmenin zamanı geldi. İçsel bilişsel esneklik becerilerimizi geliştirme konusuna bakalım. Bilişsel esneklik becerilerini geliştiren iki alanı inceleyeceğiz: farkındalık ve aktif empatik dinleme.

3.2.1 Farkındalık - bu kavram tam olarak nedir?

Sezginizi kontrol edelim. Aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyun ve yanlış görünenleri işaretleyin:

	Yanlış ifadeleri işaretleyin
Farkındalık, dikkat etmek demektir	<input type="checkbox"/>
Farkındalık uygulamak bilinçlenme yaratır	<input type="checkbox"/>
Peşin hükümlü olmayan düşünme, farkındalıkta çok önemli bir tutumdur	<input type="checkbox"/>
Farkındalık birçok meditasyon biçiminden biridir.	<input type="checkbox"/>
Farkındalık uygulama, merakı, kabulü ve açıklığı artırır	<input type="checkbox"/>

Yukarıdaki cümlelerin hepsi doğrudur. Başlangıçtaki sorunun, her bir ifadeye daha iyi konsantre olmanıza yardımcı olduğundan eminiz. Merriam-Webster Sözlüğü'ne göre, farkındalık "kişinin düşünceleri, duyguları veya deneyimleri hakkında peşin hükümlü olmayan bir anbean yüksek veya tam farkındalık durumunu sürdürme uygulamasıdır". Pratikte farkındalık, bilinçli dikkati peşin hükümlü olmayan bir şekilde her seferinde tek bir şeye odaklamak anlamına gelir. İş faaliyetlerinde farkındalık uygulamasının sonuçları, çalışma belleği kapasitesinin artması, olumsuz düşünme davranışının azalması ve duygusal tepkiselliğin azalmasıdır.

Farkındalık becerileriyle ilgili belki de en önemli gerçek, konsantre olmamıza yardımcı olmalarıdır ve artık faaliyet sırasında konsantrasyonu artıracak bir araç görme şansınız oldu.

Şu fotoğrafa bir bakın.

Çocuklar iki farklı organun kulplarını çevirerek aynı anda iki farklı melodi çalıyorlar. Bu durum onları tesadüfen konsantre hale getirdi, ancak aslında konsantrasyon becerilerimizi geliştirme ve onları olumlu veya olumsuz bir bağlamdan bağımsız olarak kullanma yeteneğine sahibiz. Bunu farkındalık pratiği yaparak gerçekleştirebiliriz. (Farkındalık hakkında daha fazla bilgi için bkz. Farkındalık, mühendislerin sorunları çözmesine nasıl yardımcı olabilir”, B. Rieken, S. Shapiro, S. Gilmartin, S.D. Sheppard, HBR 4 Ocak 2019)



3.2.2 Nöroplastisite - beyin süreçlerini yeniden yapılandırmak

Lütfen şu sorulara yanıt veriniz

2 saatte 20 kilometre koşabilir misiniz?

Bunu mümkün kılmak için ne yapman gerekirdi?

Vücudunuzdaki değişiklikleri gözlemler miydiniz?

Son sorunun cevabı aslında en önemlisidir. Elbette, egzersiz yapmak kaslarınızda değişikliklere neden olacaktır. Beyinde de durum aynıdır. Bu fenomene nöroplastisite denir. Beynin nöroplastisitesi, koşma gibi egzersizler nedeniyle fiziksel becerilerin gelişimine benzer. Beyin ayrıca çevresel koşullara tepki olarak değişme yeteneğine de sahiptir.



Psikolog Donald Hebb'in Davranışın Organizasyonu (Organisation of Behavior) adlı kitabında tanımladığı üzere, "A hücrenin bir aksonu, B hücreni uyarmak için yeterince yakın olduğunda ve onu tekrar tekrar ve ısrarla uyardığında, bir veya

iki hücrede metabolik değişikliklerin bir çeşit büyüme süreci gerçekleşir, öyle ki B hücrelerini uyararak hücrelerden biri olarak A hücrelerinin verimliliği artar". Hebb'in kısaca belirttiği gibi: birlikte uyarılan hücreler birbirine bağlanır. Beynin nöroplastisitesi, fiziksel becerilerin gelişimine benzer: her ikisi de insanın yeni beceriler öğrenme yeteneğinin sonucudur.

Bu aşağıdaki bölümde uygulayalım.

3.2.3 Farkındalık becerilerimizi geliştirmeye yönelik iki basit egzersiz

3.2.3.1 Şimdide olmak

Bu alıştırmayı, gözlemlenme ve tanımlama becerilerinizi geliştirecektir. Lütfen sakın bir yerde rahatça oturun. Bir elinizi soğuk bir yüzeye (metal bir sandalye ayağı veya benzeri bir şey olabilir) ve diğer elinizi sıcak bir yüzeye (boynunuz olabilir) koyun. Yaklaşık iki dakika bu pozisyonda kalın ve zihinsel olarak aşağıdaki aşamalardan birer birer geçmeye başlayın:

1. Gözlemlenme	Aklınızdaki ilk iki düşüncüyü "izleyin".
2. Tanımlama	Deneyiminizi açıklamak için kelimeler kullanın. Fikrinizi değil, sadece gerçekleri açıklayın. Sadece aklınıza gelenleri değil, aynı zamanda nasıl meydana geldiklerini de anlatın.

Böyle bir egzersizi zaman zaman tekrarlamak, o anda neler olduğuna dair farkındalığınızı artıracaktır. Bu tür bir eğitim, konsantrasyon becerilerinizi önemli ölçüde geliştirecektir.

3.2.3.2 Mandalınayı soyun

Şimdi sizden duyularınız aracılığıyla iletilecek bazı bilgileri analiz etmeniz istenecek. Gerçek bir mandalina veya portakal vb. bulun ve yavaşça soymaya başlayın.



Duyularınızdan geçen bilgi ve duygulara odaklanın. Şekil, renk, doku, ağırlık, koku, tat veya aklınıza gelebilecek diğer özellikler gibi özellikleri düşünün. Düşüncelerinizde bunları tek tek tanımlamaya başlayın.

Bu alıştırmayı tekrarlamak duyuları keskinleştirir, stresi azaltır ve sonuç olarak konsantrasyon yeteneğinizi artırır.

3.2.4 İçsel bir beceri olarak Aktif Empatik Dinleme

Yeni bir şey öğrenmek, zaten bildiğimiz bir şeye farklı bir açıdan bakmak veya birinin duygu ve beklentilerini anlamak için başkalarını dinleriz. Dinleme, iletişim için vazgeçilmezdir, ancak gerçek şu ki, genellikle dinleme yeteneklerimizi tam olarak kullanmıyoruz.

Beynin enerji tasarrufuna yönelik doğal bir eğilimi vardır, bu nedenle dikkatli veya aktif-empatik dinleme yerine marjinal dinlemeyi kullanırız. Dakikada 450 kelime duyabiliyoruz, ortalama konuşma hızı ise dakikada 100-150 kelime civarında. Aynı zamanda beynimiz, algılanan kelimelerin %25'inden daha fazlasını geçerli bilgiye dönüştüremez.

Bu istatistikler, Aktif Empatik Dinleme kullanılarak geliştirilebilir.

Resme bakın ve aşağıdaki üç senaryoyu hayal edin:



1. Bir restoranda oturuyorsunuz ve canlı müzik yapan bir grubun çaldığını duyuyorsunuz, ancak başka şeylere dikkat ediyorsunuz
2. Müziğe, ritmine, melodisine vs. dikkat ediyorsunuz.
3. Sadece müziğe dikkat etmiyorsunuz, oyunculara daha da yaklaşıyorsunuz; melodiye göre dans etmeye veya şarkı söylemeye başlıyorsunuz.

Yukarıdaki senaryoların her birinde, farklı bir dinleme düzeyi deneyimlediniz. İlk iki aşama marjinal ve aktif dinleme olarak adlandırılır. En ilginç aşama ise üçüncü aşamadır.

Yukarıdaki üçüncü aşamada gerçekleşen Aktif Empatik Dinleme'de (AED), başkalarının duygularını hissetme eğilimindeyiz ve iletişim sürecinin anlamını ve önemini kavramaya odaklanıyoruz. Muhababımızı önyargısız anlamak için duruma ilişkin yargımızı askıya alıyoruz. Duygularını anlamak, mesaj yorumlarını deşifre etmek ve diyalog sırasında onlarla tam olarak bağlantı kurmak için kendimizi diğer kişinin yerine koyarız

3.2.4.1 Sizin AED seviyeniz

AED seviyenizi belirlemek için Drollinger, Corner ve Warrington tarafından 2006 yılında yapılan bir çalışmanın sonucunda geliştirilen bir anket kullanacağız; sonuçlarınızı 2011 yılında G. Bodie tarafından "Bir

Genel Teknik dışı Beceri Olarak Aktif-Empatik Dinleme” makalesinde yöneticiler için açıklanan ortalama AED değerleriyle karşılaştıracamız.

Kendinizi, 1’in “hiçbir zaman”, 7’nin “her zaman” ve 4’ün “bazen” anlamına geldiği yedi puanlık bir ölçekte değerlendirin:

N o	Soru	Sizin sonucunuz
1	Diğerlerinin söylemediklerine karşı hassasım.	
2	Diğerlerinin ne ima ettiğinin ama söylemediğinin farkındayım.	
3	Diğerlerinin nasıl hissettiğini anlıyorum.	
4	Söylenen sözlerden daha fazlasını dinlerim.	
5	Diğerlerinin söylediklerini hatırlayacağımı garanti ederim.	
6	Uygun olduğunda anlaşma ve anlaşmazlık noktalarını özetlerim.	
7	Diğerlerinin vurguladıkları hususları takip ederim.	
8	Sözlü kabullerde bulunarak diğerlerini dinlediğimi temin ederim.	
9	Diğerlerini fikirlerine açık olduğum konusunda temin ederim.	
10	Diğerlerinin durumlarını anladığımı gösteren sorular sorarım.	
11	Diğerlerine beden dilimle dinlediğimi gösteririm (örneğin, baş sallamalar).	

Lütfen 1’den 4’e kadar olan ifadelerin dinleme konusundaki algılama becerilerinize karşılık geldiğini unutmayın. Bu kategoride hem açık hem de örtük bilgileri kavrayabilirsiniz. Sadece söylenenlere değil, muhatabın nasıl konuştuğuna da dikkat edersiniz. Bu sayede muhatabımızın ne demek istediğini tam olarak anlarsınız.

5’ten 7’ye kadar olan ifadeler, işleme becerilerine karşılık gelir ki bu, bilgi parçalarını sentezleyebildiğinizi ve onları hatırlayabildiğinizi gösterir.

Son olarak, 8 ila 11 arasındaki ifadeler, dinlerken muhatabımızın dikkatini artırmanın sözel olmayan yollarını anlatan yanıt verme becerilerine karşılık gelir.

Bu nedenle, yukarıdaki alanların her birinde elde ettiğiniz sonuçları, yöneticilerin ortalama becerileriyle karşılaştırmak iyi olacaktır. Yani, 1’den 4’e kadar olan soruları toplayın ve toplamı 4’e bölün. 5, 6 ve 7 numaralı soruları toplayın ve 3’e bölün ve 8’den 11’e kadar olan soruları toplayın ve 4’e bölün.

Sonuçlarınızı aşağıdaki tablodakilerle karşılaştırın:

Beceri	Yöneticilerin ortalama sonuçları	Sizin skorunuz
Algılama	3.05 - 4.91	
İşleme	5.05 - 5.25	
Yanıt Verme	3.31	

Bunun gibi anketlerde kendimize verdiğimiz sonuçların genellikle gerçekte olduğundan daha yüksek olduğunu unutmayın. Kendimizi yüksek değerlendirme eğilimindeyiz, bu nedenle sizi çok iyi tanıyan birinden yeteneklerinizi değerlendirmesini ve sonuçları karşılaştırmasını isteyebilirsiniz, böylece kendi algınızla başkalarının yeteneklerinizi algılaması arasındaki boşluğu ortaya çıkarabilirsiniz.

3.2.4.2 Dinleme sırasındaki konsantrasyonunuzu artırın

Bu alıştırma, farkındalığı dinleme becerileriyle ilişkilendirmenin bir örneğidir. Başkalarını dinlerken bazen konsantrasyonumuzu kaybederiz. Bu, konuşmacının söyledikleriyle ilgili olmayan ilk düşünce aklınıza geldiğinde olur.

Örneğin, bir tartışma sırasında kendinize (elbette yüksek sesle değil) “garip bir konuşma tarzı var” dediğinizde, genellikle bu sonraki düşünceleri hayal etmeye başlamanın ilk adımıdır ve sonuç olarak kendinizi dinleme sürecinden uzaklaştırırsınız.

Böyle bir şey olduğunda, dinleme sürecinize geri dönmek için bir şeyler yapmak son derece önemlidir. Aklınıza düzeltici düşünceler getirerek *raydan çıkan* düşüncelerinizi etkisiz hale getirebilirsiniz.

Yukarıdaki örneğimizde konuşma şekli yerine konuşmanın içeriğine odaklanmalıyız. Bunu, konuşmaya odaklanmamıza yardımcı olacak herhangi bir düşünceyi aklımıza getirerek yapabiliriz; örneğin, “Bana ne söylemek istiyor?”.

İşte bir dizi “raydan çıkan” düşünce, ne yapmanız gerektiğine dair bir ipucu ve bir sonraki düşünçenize uygun bir örnek vermeniz gereken bir boşluk. Bu tür düzeltici düşünceleri bulmakta sorun yaşıyorsanız Ek 1: “Raydan çıkarılan ve düzeltici düşünceler”de bulabilirsiniz.

İLK “RAYDAN ÇIKARAN” DÜŞÜNCE	NE YAPMALISINIZ	İÇ CEVABINIZ (“DÜZELTİCİ” DÜŞÜNCE)
Garip bir konuşma tarzı var	Konuşma şekli yerine içeriğe odaklanın	Bana ne söylemek istiyor?
Çözümü bildiğim için konuşmasını keseceğim.	Fikrinizi askıya alın
Fikrimi unutmamak için araya girmeliyim	Özetleyin, ancak araya girmeyin
Konsantre olmalıyım	Sizi bir şeyler yapmaya zorlayan kelimeleri aklınıza getirmemeye çalışın
Konsantrasyonumu kaybediyorum	Söylenen şeydeki fikre konsantre olun
Bu çok zor	Diyalogu geliştirmek için soruları kullanın

3.2.4.3 İşleme ve cevap verme becerilerinizi kullanın

Dinlemek, bir diyalog olmadan mümkün değildir. Ne kadar iyi bir dinleyici olursanız, o kadar az konuşursunuz. Bu becerileri, duyguları yansıtmaya, özetleme, başka sözcüklerle ifade etme, kontrol etme ve

inceleme gibi bir dizi aktif dinleme tekniğini kullanarak kazanabilirsiniz. Aşağıda bu yöntemlerin bir açıklaması yer almaktadır:

Teknik	Açıklama
Duyguları yansıtma	Muhatabınızın duygularına odaklanan bir soru soruyorsunuz veya bir açıklama yapıyorsunuz.
Yorumlama	Muhatabınızla aynı şeyi söylüyorsunuz ama kendi kelimelerinizi kullanıyorsunuz.
Özetleme	Konuyu daha iyi anlamak için söylenenleri özetliyorsunuz.
Kontrol etme	Konuyla ilgili anlayışınızın muhatabınızın anlayışıyla aynı olup olmadığını kontrol etmek istiyorsunuz.
İnceleme	Muhatabınız tarafından belirtilen bazı konular hakkında daha fazla bilgi edinmek istiyorsunuz.

Şimdi teoriyi bildiğimize göre, pratikte deneyelim. Lütfen şu ifadeyi duyduğunuzu hayal edin: *“Bu zorlu proje zaman alacak ve bizi mükemmel iletişim becerileri göstermeye zorlayacaktır”.*

Bahsettiğimiz tüm teknikleri kullanarak cevaplarınızı bulun. Aşağıdaki tabloda boşlukları doldurun (yardıma ihtiyacınız varsa Ek 2'deki ipuçlarına bakın)

Teknik	Sizin Örneğiniz
Yansıtıcı Duygular	Yani, projenin sizin için zaman alıcı ve meydan okuyucu olacağını hissediyorsunuz.
Yorumlama
Özetleme
Kontrol etme
İnceleme

Artık bir sonraki adımı atmaya hazırız. Bilişsel becerilerimizi kişilerarası ilişkilerde kullanacağız.

3.3 KİŞİLERARASI BECERİLERİN GELİŞTİRİLMESİ

Muhtemelen fark ettiğiniz gibi, içsel yeteneklerinize odaklanarak bilişsel esneklik becerilerimizi geliştirmeye çalışıyoruz. Bunu düşünme şeklimize odaklanarak yaptık. İçsel davranışımızda ustalaştığımızda, kişilerarası iletişimin dinamik sürecine bakabiliriz. Umarım başkalarının bilişsel esneklik becerilerini geliştirmelerine yardımcı olmaya hazırızdır.

Bunun için uygun araçlar, iş arkadaşları arasındaki diyaloglarda kullanılan kelimeler, cümleler ve sorulardır. Onlar sayesinde kişilerarası becerilerinizi geliştirecek ve böylece daha etkili bir ekip üyesi olacaksınız.

3.3.1.1 Kişilerarası iletişimi geliştirmek

Kelimelerin, cümlelerin ve soruların kullanımı muhataplarımızda duygular yaratır. Muhatabımızı iyi bir ruh haline sokmak işbirliğine ilham verir, ustaca düşünmenin yolunu açar ve genellikle bilişsel esneklik için uygundur. Bunu, konuşmamızda olumlu kelimeler kullanarak ve olumsuz kelimelerden kaçınarak yapabiliriz.

Üstelik bu olumlu etkiyi egomuza değil muhatabımıza odaklanan cümleler kullanarak elde edebiliriz; kesinliği ifade eden ve amaca yönelik mesajlar oluşturmaları ve hüsnekuruntudan kaçınmalarıdır.

Bir diyalogda, muhataplarınızı tartışmayı genişletmeye veya basit evet veya hayır yanıtlarıyla kapatmaya teşvik eden açık uçlu ve kapalı uçlu soruları ayırt edebiliriz. Ancak açık uçlu soruların kullanımının verimli bir iletişim için yeterli olduğu inancı yanlıştır. Asıl sorun, muhatabınızda belirli sorular veya cümleler sonucunda ortaya çıkan duygularla ilgilidir. Kişiler arası iletişiminizi güçlendiren sorular veya cümleler mi kullandınız yoksa ilişkilerinizi donduran bir şey mi söylediniz? Bu nedenle, açık veya kapalı uçlu sorular veya cümleler yerine, başka bir kişiyle diyalogu sürdürme veya bu diyalogu bitirme olasılığını davet eden soru veya cümleleri düşünmeliyiz. Bazıları onlara cömert veya kapsamlı sorular diyor (lütfen şu makaleye [bakın: https://psiloveyou.xyz/how-to-ask-generous-questions-that-bring-people-together-d89cb9f4cf1d](https://psiloveyou.xyz/how-to-ask-generous-questions-that-bring-people-together-d89cb9f4cf1d)). Bunları açılış ve kapanış soruları ve cümleleri olarak adlandıracamız çünkü kullanımları bir diyalogu açabilir veya kapatabilir.

Özetle, söylemimizde olumlu ya da olumsuz sözcükleri, birinin bakış açısını inkar ederek bir görüş oluşturmadaki özerkliğini kısıtlayan cümleleri, başka bir bakış açısını kabul etmeye yönelik baskıyı ya da özerk düşünmeyi teşvik eden cümleleri ya da soruları ayırt edebiliriz. Bu nedenle, ilişkileri neyin iyileştirdiğini veya kötüleştirdiğini bilmek ve ilişkileri geliştiren soruları veya cümleleri kullanabilme becerisine sahip olmak, bilişsel esnekliğe uygun bir ortam yaratmak için çok önemlidir. Bu konunun kolay bir yönüyle başlayalım: kelimelerin olumlu ve olumsuz tonları anlama yeteneği.

3.3.1.2 Kelimelerin tonları

Günlük hayatta kullandığımız kelimelerin muhataplarımızın ruh haline etkisini hiç düşündünüz mü? Benzer anlamlara sahip sözcükleri yani eş anlamlıları kullanarak aynı şeyi söyleyebileceğimiz oldukça açıktır. Zengin bir kelime dağarcığına sahip olmak iyidir; sadece sahip olmak değil, bu kelimeleri aynı zamanda hedeflerimize göre başkalarını etkilemek için kullanmak da iyidir.

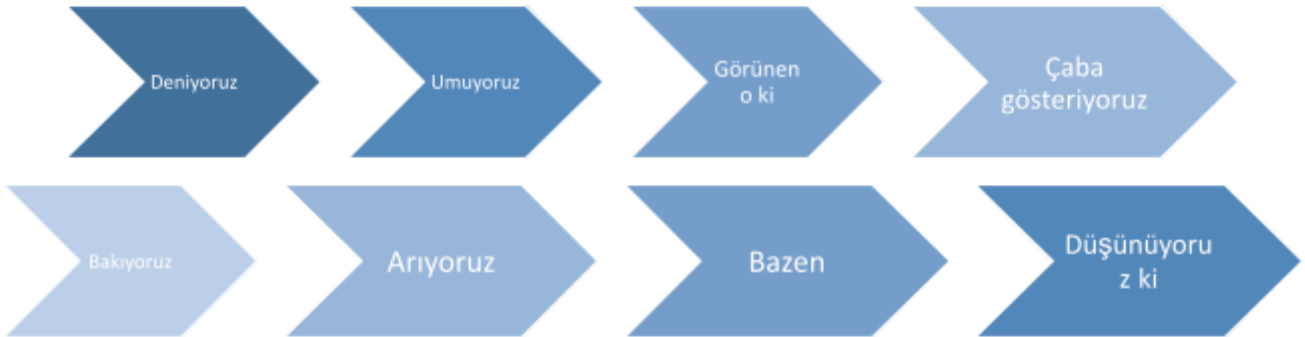
Kural çok basit: Olumlu kelimeler kullandığımızda, bir diyalog sırasında olumlu duyguları geliştirirsiniz, ancak olumsuz kelimeler olumlu iletişimi engeller. Bu alanda kendimizi kontrol edelim.

Aşağıdaki tabloda boşlukları doldurunuz. (Her zamanki gibi, herhangi bir şüpheniz varsa, Ek 3'teki ipuçlarına bakabilirsiniz.)

Pozitif İfade	Nötr İfade	Negatif İfade
İlgili	Sorgulayan	Meraklı
Yararlan	Kullan	
	Ekonomik	Cimri
Kararlı	Azimli	
	Dolu	Tıkış tıkış
Cesur	Kendinden emin	
	Farklı	Garip
Titiz	Seçici	
	Yaşlı	Yıpranmış

3.3.1.3 Mesajı geliştirmek

Kelimelerin tonlarında ustalaştıktan sonra, etkili diyalog için yardımcı olan başka bir teknik kullanabiliriz. Bu sefer mesajımızı geliştirecek cümlelere ağırlık vereceğiz. Aşağıdaki grafik, konuşmamıza belirsizlik ve hüsnükuruntu getiren bazı cümleler içeriyor. Genelde bu cümleler, onları kullanan kişinin egosuna odaklandığını gösterir; ne yazık ki, bu tür kelimelerin kullanılmasının ekip çalışmasında sonuç eksikliğine yol açması muhtemeldir.



Bizi bilişsel katılığa götüren bu tuzaklardan kaçınmak için ne yapmalıyız? Sadece bunlardan kaçınmakla kalmamalı, aynı zamanda mesajı alan için avantajları vurgulayan ve mesajı gönderenin güvenilirliğini artıran cümleler kullanmalıyız. Bu cümlelerin kullanımı, mesajı gönderenin egolarına odaklanmasını yansıtıyor gibi görünüyor.

İşte size zor bir iş. Lütfen yukarıdaki grafikteki cümlelerin her birini gönderene yönelik bir mesaj olacak şekilde değiştirin - bir şeylerin yapılabileceğine dair bir kesinlik duygusu uyandıran bir mesaj. *(Bunu yaptıktan sonra, cevaplarınızı Ek 4'teki bazı fikirlerle karşılaştırabilirsiniz.)*

3.3.2 Bilişsel esneklik soruları

İnsanların çoğunun seslerini duyurmaktan hoşlandıkları bir gerçektir. İnsanlar dinlemekten çok konuşmayı tercih ederler. Bu nedenle, bir ekip çalışması ortamında düzgün bir diyalog kurmak istiyorsanız, bir hedefe ulaşmak için tartışmayı sürdüren doğru soruları sorma sanatında ustalaşmanız gerekir. Bu sorular saldırgan olmamalı fakat sorunun nedenlerine dokunmalıdır. Statükoya meydan okuyarak bizi düşündürmeliler; soruşturmayı teşvik etmeli ve anlık çözümleri caydırmalıdır. Bilişsel esnekliği etkinleştirmek için ne yargılamalı ne de sorunlara çözüm önermelidir.



Bu tür sorular, baskı ve inkar gibi diyalogu engelleyen veya muhatabınızın özerkliğini kısıtlayan unsurlardan kaçınmalıdır. Bu unsurlar, birinin gücendiği veya yaratıcılığı engellediği bir ruh haline karşı koyma veya kışkırtma iradesini gerektirir. Bütün bunlar, muhakeme sürecini değiştirme yeteneğini engeller.

Şimdi, önerilerden veya yargılardan kaçınarak açılış sorularını nasıl oluşturacağınızı öğretecek 3 alıştırmaya yaparak bu konular üzerinde çalışacağız.

3.3.2.1 Sorunuzu veya cümlelerinizi başlatmak

Ne sıklıkla “ama”, “yine de”, “haydi”, “neden yapmıyoruz” diyerek bir cümleye başlıyorsunuz?

Bunu yapmak çok kolay olsa bile, lütfen bir tartışma sırasında yapmamaya çalışın. Neden? Çünkü diyalogu kapatır ve iş arkadaşınızın da duymaya değer parlak fikirleri olsa bile, sizi ve düşüncenizi tartışmanın merkezi parçası yapar. Lütfen aşağıdaki tabloya bakın:

Yanlış başlatıcılar	Doğru başlatıcılar	Rasyonel
Haydi...	Merak ediyorum	Baskı yapmayın; bunun yerine, ilginizi başka bir bakış açısına yöneltin.
Yine de...	Şunu bilmek çok ilginç olacak ki ...	Çözümünüzü sunmadan önce muhatabı tam olarak anlamak için incelemeye çalışın.
Neden yapmıyoruz...	Bu nasıl oldu	“Neden yapmıyoruz” ile başlayan yanlış bir soruyla örtülü olsa bile baskı yapmaktan kaçının.

Ama...	Ve	Kendinizi “ama” kelimesiyle ile muhatap ile karşı karşıya getirmeyin; bunun yerine “ve” kullanın veya “ama” kelimesinden kaçınin.
---------------	----	---

3.3.2.2 Soru sorma yolumuzu değiştirmek

Şimdi *kapanış* sorularını *açılış* sorularına çevirmeye çalışacağız. Aşağıdaki tablonun sol sütununda düşünce özgürlüğünü kısıtlayan bir dizi soru bulunmaktadır. Lütfen bunları ilk satırdaki çözüme benzer şekilde değiştirin (*yardıma ihtiyacınız varsa, Ek 5’te bazı yararlı ipuçları bulacaksınız*)

KAPANIŞ SORULARI	AÇILIŞ SORULARI
Bunu yapmanın başka yolları var mıydı?	Başka hangi seçeneklerin vardı?
Neden denemeyi bıraktın?
Neden başka çözümler denemedin?
Daha sonra pişman olmayacağın bir şekilde yapmış olabilir misin?
Bu şekilde yapabilir miydin?
Neden böyle yapmaya çalışmıyoruz

Sorgulamayı değiştirmenin böylesi bir yolu, çalışma ortamımız üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Keşif için temel insan ihtiyacına dayanır. Bakış açısını değiştirmeyi teşvik ettiğiniz bir durum, ilk çapadan kurtulmanıza yardımcı olur. Ayrıca olumsuz kelimeler yerine olumlu kelimeler kullanmaya çalışmalısınız: buna ‘olumlu yeniden çerçeveleme’ diyebiliriz. Aşağıdaki tabloda sunulan üç tekniğe bakın:

SORU/CÜMLE	TEKNİKLER	AÇILIŞ SORULARI
Sonuçlarınızı çıkarmadan önce analizi yapabildiniz mi?	Yeni çözümler arama	Bu sorunu çözmek için başka hangi fikirlerin vardı?
Bunu bu şekilde yapamazsınız.	Bakış açısını değiştirme	Başka bir şekilde ne ölçüde yapılabilir?
Bizi aldattın mı?	Pozitif yeniden çerçeveleme	Size güvenmemizi sağlamak için davranışlarınızı nasıl değiştirebilirsiniz?

Bu teknikleri kullanmanın bazen oldukça zor olduğunu bilin. Son örneğimizde, yalnızca olumsuz “aldatma” kelimesini çok daha olumlu olan “güven” ile değiştirerek sadece olumlu yeniden çerçevelemeyi kullanmadık, fakat aynı zamanda ilk iki tekniği de birleştirdik.

Aşağıdaki alıştırmalar bu alandaki becerilerinizi geliştirecektir.

3.3.2.3 Soru sorarken öneride bulunmaktan kaçınma

Yine boşlukları doldurarak çalışacağız. Önerilerden kaçınmak için sol sütundaki soruları veya ifadeleri değiştirmeye çalışın (*Gerekirse Ek 6'da bazı ipuçları bulabilirsiniz*).

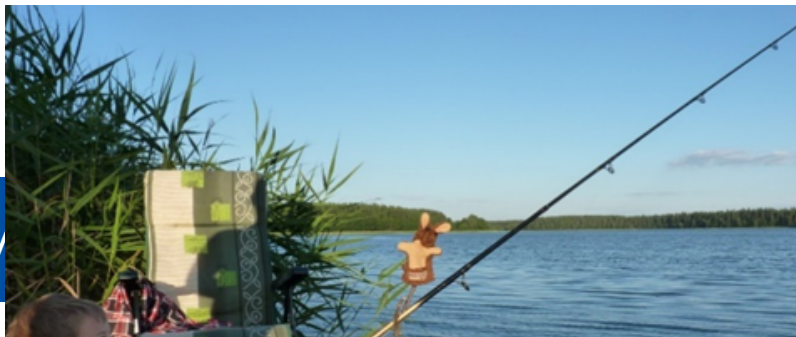
ÖNERİ İÇEREN SORU	NÖTR SORU
Bir karar vermeden önce bir anket gönderebilir misin?	Nasıl daha fazla bilgi edinebilirsiniz?
Bir e-posta gönderebilir miyiz?	
Sanırım patronundan yardım isteyebilirsin, değil mi?	
Peki ya düzenli olarak egzersiz yapmaya başlasaydınız?	
Ekiple konuşmanın faydalı olacağını düşünmüyor musun?	
Yalan söylediğin konusunda benimle aynı fikirde misin?	

3.3.2.4 Soru sorarken yargılardan kaçın

Bu sefer, muhatabınızın davranışını yargılamaktan kaçınmak için sol sütundaki soruları değiştireceğiz (*Ek 7'de de bazı fikirler bulabilirsiniz*).

YARGILAYICI SORU/CÜMLE	NÖTR SORU
Çalışanlarınıza karşı bu kadar agresif olmak iyi mi?	Daha iyi karşılanmanızı sağlamak için çalışanlarla nasıl konuşabilirsiniz?
Korkarım sözünü tutamayacaksın.	
Bunu yapmak muhtemelen size olan güvenlerini yok edecektir.	
Peki, patrona böyle bir mesaj yollayalım mı?	
Çok fazla görev üstlendiğinizi düşünmüyor musunuz?	
Biraz naiftin, değil mi?	

3.3.2.5 Bir çocukla konuşmak



Bu bölümdeki son alıştırmada, şimdiye kadar öğrendiğımız tüm becerileri kullanabiliriz.

Bu fotoğraftaki küçük çocuğun balık avından eve yeni geldiğini düşünelim. Ona ne yaptığını sorun.

En az 12 açılış sorusu kullanın. Kolaylaştırmak için “Ne”, “Nasıl”, “Ne şekilde”, “Kim”, “Kiminle”, “Ne zaman”, “Ne ölçüde”, “Ne kadar”, “Kaç kez” gibi ifadelerle başlayabilirsiniz. Lütfen sorunuzu asla “yapar mısın” veya “yaptın mı” ile bitirmeyin.

3.4 UYGULAMADA KİŞİLER ARASI BECERİLER – SON EGZERSİZ

Şimdi öğrendiklerimizi özetleme zamanı. Son alıştırmamızda, bir astını firma tarafından üstlenilen bir projeyi uygulamanın farklı yollarını bulması için motive etmek isteyen bir yöneticinin yerine geçeceksiniz. Firmanın mevcut durumunun değişmesi gerektiğinden eminsiniz; ancak çalışan size projeyi tamamlamanın tek yolunun onu bir yıl öncekiyle aynı şekilde yapmak olduğunu düşündüğünü söylüyor.

Çalışana bakış açınızı kabul etmesi için uyguladığınız herhangi bir baskının bilişsel esneklik becerilerinin gösterilmesine zarar vereceğini unutmayın. Aslında, teklifinizin kabul edilmesi veya reddedilmesi anlamına gelen siyah veya beyaz bir çözümle sonuçlanacaktır - bir tür sıfır toplamlı oyun gibi. Bu nedenle, sizin göreviniz, konuya mümkün olduğunca çok çözüm bulmak için tartışmayı yönetmektir.

Bunu yapmak için aşağıdaki gibi 5 adımlı bir yaklaşımı benimseyeceğiz:

1. Tartışma için iyi bir ruh hali yaratın
2. Motivasyonu bulun
3. Değiştirme iradesini yerleştirin
4. Motivasyonu dondurun (istikrar sağlayın)
5. Hedefi gerçekleştirmek için bir plan yapın

Bu vakanın her bölümü için, muhatabınızın bilişsel esneklik becerilerini harekete geçirmesi gereken *açılış* soruları ile çalışmanız istenecektir.

3.4.1.1 Tartışma için iyi bir ruh hali yaratmak

Muhabbetin bir tartışma için iyi bir ruh hali yaratmadaki yararlı etkisini hepimiz biliyoruz, ancak bu bir çalışma ortamında yeterli olmayabilir.

Dolayısıyla, muhabbeti çalışanın en son başarısı hakkında küçük bir sohbetle bir araya getirebiliriz. Toplantıya başlamak için kendinizi hazırlayın. Çalışan tarafından başarıyla uygulanan son projenin sonuçlarını bazı açık sorular sorarak tartışabilirsiniz. Son başarılı projenin ekip ve becerileri üzerindeki genel etkisi veya son başarıdan çıkarılabilecek ders ve bunun yeni projede nasıl uygulanabilir olabileceği gibi konuları sorabilirsiniz. Kişiler arası iletişimi artıracak en az 4 soru hazırlayın; daha sonra bunları Ek 8'dekilerle karşılaştırın.

SON BAŞARIYI TAKDİR EDECEK SORULAR

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

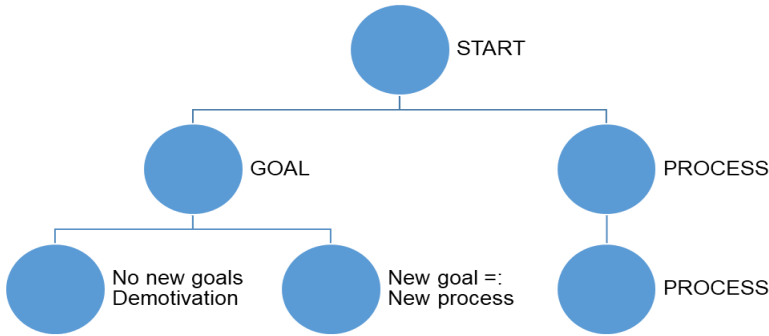
3.4.1.2 Motivasyonun bulunması

Çalışanımızı bir sonraki projeye yeni bir yaklaşım hakkında bir tartışma için hazırladık. Şimdi rolünüz, önceki yaklaşım yerine farklı bir yaklaşımı benimsemenin çalışan üzerindeki yararlı etkilerini tartışmaktır.

Aşağıda, dokuz önerme bulunuyor. Lütfen verimli diyaloglarda kaçınmanız gereken üç tanesini bulun çünkü bunlar çalışmanızın bilişsel esnekliğine zarar vermektedir.

1. Şimdi farklı bir yaklaşım denemenin oldukça kolay olacağını düşünmüyor musunuz?
2. Yeni çözümler bulmanız sizin için ne kadar faydalı olur?
3. Projeye yönelik yeni bir yaklaşımdan ne gibi faydalar elde edebilirsiniz?
4. Yeni projede küçük değişiklikler yapmak daha iyi olmaz mıydı?
5. Yeni projeye farklı bir perspektiften bakmaya karar vermenizi sağlayacak şey nedir?
6. Farklı olarak ne yapabilirsin?
7. Bu sefer projeyi uygulama şeklinizi neden değiştirebilirsiniz?
8. Neden farklı bir yaklaşım denemiyorsunuz?
9. Yeni projedeki değişiklikleri düşünürken ekibiniz için ne iyi olabilir?

(Herhangi bir şüpheniz varsa, kaçınılması gereken soruları ve bunlardan neden kaçınılması gerektiğini içeren Ek 9'a bakın)



İşimizde etkili olabilmek için, eylemimizin gerçek yararının, hedeflerin kendisine ulaşmaya çalışmak yerine sonuçları elde etme sürecini uygulamak olduğunu anlamamızın önemli olduğunu unutmayın. Bu gibi durumlarda amaç yerine sürece odaklanmak daha iyidir.

3.4.1.3 Değişim iradesini yerleştirmek

Değişiklik yapıldıktan sonra pozitif istikrar nasıl sürdürülür? Size M.V. Pantolon'un motivasyon üzerine ilginç bir kitabından bir örnek göstereyim, "Anında Etki: Herkesin Her Şeyi Yapmasını Nasıl Sağlarsınız". Lütfen aşağıdaki soruları kullanın:

1. "Yaklaşımınızı değiştirmenin fayda sağlayacağını düşünüyorsanız, bu durumda bunun gerçekleşmesini ne ölçüde istediğinizi 1 ila 10 arasında bir ölçekte söyleyin?"
2. "Neden daha düşük bir sayı seçmediniz?"

"Neden daha yüksek bir sayı seçmediniz?" yerine "Neden daha düşük bir sayı seçmediniz?" diye sormanızın çalışan için daha motive edici olduğunu unutmayın. Bunun nedeni, çalışmanıza 2-10 arasındaki

sayı seçimini haklı çıkaran halihazırda edinilmiş beceriler hakkında konuşma fırsatı vermesidir. Bunun hakkında konuşurken, değişimle başa çıkma yeteneği konusunda daha kendinden emin duygulara sahip olmaya başlar.

Çalışanın cevabı 1 ise, aşağıdaki soruyu kullanın:

2a. "1 cevabının 2 olması için ne gerekir?"

3.4.1.4 Motivasyonu sürekli kılmak ve bir eylem planı yapmak

Halihazırdaki işimiz, çalışmamızın değişimin faydalarının kendisi için neden önemli olabileceğini hayal etmesine izin vererek ve amaçlanan sonuçlara ulaşmak için bir eylem planı hazırlamasını sağlayarak alıştırmayı bitirmektir. Bu son alıştırmada, aşağıdaki soruları bir "Motivasyonu sürekli kılmak" bölümü ve bir "Eylem planı" bölümü olarak gruplandırmanız istenecektir. Her zamanki gibi, cevabı Ek 10'da bulacaksınız, ancak lütfen kendi seçiminizi yapmadan önce eke bakmayın. Sorular şunlardır:

1. Başarılı olduğunuzu nasıl bileceksiniz?
2. Yapmış olduğunuz şeyi farklı şekilde yapmaya karar verdiğinizizi hayal edin; bu kararlar ne daha iyi olurdu?
3. Yeni yaklaşım gelişiminiz için ne ölçüde faydalı olacak?
4. Şimdi nasıl bir harekette bulunacaksınız?
5. Sence ona bu şekilde yaklaşmanın değeri ne olabilir?
6. Böyle yapsaydın ne gibi önemli bir şey olurdu?
7. İlk adım ne olacak?
8. Bir sonraki adım ne olacak?
9. Ne zaman bitireceksin?
10. Projeyi yeni bir yolla yapmak neden önemli olsun ki?

3.5 ÖZETLERSEK

Bu, bilişsel esneklik becerilerine olan yolculuğumuzun sonu. Bu kursun, karar verme süreçlerimizde bu olgunun önemini görmeye yardımcı olduğunu umuyoruz. Yıllar geçtikçe düşünme süreçlerimizde daha katı olma eğiliminde olduğumuz bir gerçektir. Sonuç olarak, kararlarımız giderek önceki deneyimlerimize dayanmaktadır.

Zihnimizde bilişsel katılığın sürekli arttığını anladığımızda, buna karşı koymak için bazı önlemler alabiliriz.

Farkındalık veya aktif empatik dinleme gibi içsel araçları kullanarak bilişsel esneklik becerilerimizi geliştirebiliriz. Bu becerileri, yaratıcılığa ve farklı bakış açlarına götüren sorular kullanarak diğer insanlara gösterebiliriz. Sonuç olarak, beklenmedik şekilde yenilikçi kararlar alarak çalışma ortamımızda nasıl daha etkili olabileceğimizi keşfederiz.



Bilişsel esneklik becerilerinizi koruma ve geliştirmede size başarılar diliyoruz.



3.6 EKLER

3.6.1 EK 1: Raydan çıkarılan ve düzeltici düşünceler

İLK "RAYDAN ÇIKARILAN" DÜŞÜNCE	NE YAPMALISINIZ	İÇ CEVABINIZ ("DÜZELTİCİ" DÜŞÜNCE)
Garip bir konuşma tarzı var	Konuşma şekli yerine içeriğe odaklanın.	Bana ne söylemek istiyor?
Çözümü bildiğim için konuşmasını keseceğim.	Fikrinizi askıya alın.	Konuşmasını bitirmesini bekleyeceğim.
Fikrimi unutmamak için araya girmeliyim	Özetleyin, ancak araya girmeyin.	Fikrimi hatırlamak için notlar alacağım.
Konsantre olmalıyım	Sizi bir şeyler yapmaya zorlayan kelimeleri aklınıza getirmemeye çalışın.	Şimdi konsantre oluyorum.
Konsantrasyonumu kaybediyorum	Söylenen şeydeki fikre konsantre olun.	Konuşmasının ana fikri nedir?
Bu çok zor	Diyaloğu geliştirmek için soruları kullanın.	Bir soru soracağım.

3.6.2 EK 2: İşleme ve yanıt verme teknikleri

Teknik	Örnek
Duyguları yansıtma	Projenin sizin için zaman alıcı ve zorlayıcı olacağını mı düşünüyorsunuz?
Yorumlama	Bana projenin çok zaman alacağını ve mükemmel iletişim becerileri gerektirdiğini mi söylemek istiyorsunuz?
Özetleme	Anladığım kadarıyla projenin iki ana özelliği var: zaman alıcı ve mükemmel iletişim becerileri mi gerektiriyor?
Kontrol etme	Projenin zaman alıcı olduğunu ve mükemmel iletişim becerileri gerektirdiğini doğru anlıyor muyum?
İnceleme	Zaman alıyor derken ne demek istiyorsunuz? Ne tür iletişim becerileri gerektiriyor?

3.6.3 EK 3: Pozitif, nötr ve negatif ifadeler

Pozitif İfade	Nötr İfade	Negatif İfade
İlgili	Sorgulayan	Meraklı
Yararlan	Kullan	Sömür
Tutumlu	Ekonomik	Cimri

Kararlı	Azimli	İnatçı
Doymuş	Dolu	Tıkış tıkış
Cesur	Kendinden emin	Kendini beğenmiş
Eşsiz	Farklı	Garip
Titiz	Seçici	Zor beğenir
Nostaljik	Yaşlı	Yıpranmış

Liste şuradan alınmıştır: <https://examples.yourdictionary.com/examples-of-connotative-words.html>

3.6.4 EK 4: Egoya yönelik mesaj - alıcıya yönelik mesaj

Egoya yönelik mesaj	Alıcıya yönelik mesaj
Deniyoruz	Uyguluyoruz
Umarız	Eminiz
Görünen o ki	Sonuçta
Çaba sarf ediyoruz	Başarıyoruz
Bakıyoruz	Elde ediyoruz
Arıyoruz	Yapabiliyoruz
Bazen	Bu tür standartlara sahibiz
Düşünüyoruz	Biliyoruz

3.6.5 EK 5: Kapanış sorularını açılış sorularıyla değiştirmek

KAPANIŞ SORULARI	AÇILIŞ SORULARI
Bunu yapmanın başka yolları var mıydı?	Başka hangi seçeneklerin vardı?
Neden denemeyi bıraktın?	Başka ne yapabilirdin?
Neden başka çözümler denemedin?	Başka hangi çözümler mümkündü?
Daha sonra pişman olmayacağın bir şekilde yapabilir misin?	Memnun olmak için ne yapabilirdin?
Bu şekilde yapabilir misin?	Bu şekilde yapsaydın nasıl olurdu?
Neden böyle yapmaya çalışmıyoruz ...	Bunu yapsaydın ne olurdu?

3.6.6 EK 6: Öneri İçeren Sorulardan Kaçınmak

ÖNERİ İÇEREN SORU	NÖTR SORU
Bir karar vermeden önce bir anket gönderebilir misin?	Nasıl daha fazla bilgi edinebilirsiniz?
Bir e-posta gönderebilir miyiz?	Bu bilgilerle başkalarına nasıl ulaşılır?

Sanırım patronundan yardım isteyebilirsin, değil mi?	Bu durumda size kim yardımcı olabilir?
Peki ya düzenli olarak egzersiz yapmaya başlasaydınız?	Sağlığını iyileştirmek için ne yapabilirsiniz?
Ekiple konuşmanın faydalı olacağını düşünmüyor musun?	Bu durum hakkında kiminle konuşabilirsiniz?
Yalan söylediğin konusunda benimle aynı fikirde misin?	Bu durumda davranışınızı nasıl değerlendirirsiniz?

3.6.7 EK 7: Yargılayıcı sorular ve cümlelerden kaçınmak

YARGILAYICI SORU/CÜMLE	NÖTR SORU
Çalışanlarınıza karşı bu kadar agresif olmak iyi mi?	Daha iyi karşılanmanızı sağlamak için çalışanlarla nasıl konuşabilirsiniz?
Korkarım sözünü tutamayacaksın.	Sözünüzü tutmak için ne yapabilirsiniz?
Bunu yapmak muhtemelen size olan güvenlerini yok edecektir.	Onların güvenini nasıl sürdürebilirsiniz?
Peki, patrona böyle bir mesaj yollayalım mı?	Tatmin edici bir sonuç elde etmek için ne söyleyebilirsiniz?
Çok fazla görev üstlendiğinizi düşünmüyor musunuz?	Sizin için önemli olan şeylere nasıl odaklanabilirsiniz?
Biraz naiftin, değil mi?	Böyle bir naifliğe karşı nasıl korunabilirsiniz?

3.6.8 EK 8: “Keyifli” sorular

SON BAŞARIYI TAKDİR ETMEYE YÖNELİK SORULAR
Son projenin başarısının arkasındaki neden neydi?
Önceki projenin hangi yönleri son derece başarılıydı?
Bu başarının nedeni neydi?
Bu başarı sizin için ne kadar önemli?
Bu başarı ekibiniz için ne kadar önemli?
Son projenin ekibiniz üzerindeki etkisi ne oldu?
Son proje ekibinizin becerilerini ne ölçüde geliştirdi?
Gelecekteki projelerde hangi unsurlar hayati öneme sahiptir?

3.6.9 EK 9: Kaçınılması gereken sorular

KAÇINILMASI GEREKEN SORULAR	HATA
Hali hazırda farklı bir yaklaşım denemenin oldukça kolay olacağını düşünmüyor musunuz?	Yargılama
Yeni projede küçük değişiklikler yapmak daha iyi olmaz mıydı?	Öneri
Neden farklı bir yaklaşım denemiyorsunuz?	Baskı

3.6.10 EK 10: Motivasyon ve eylem planı oluşturmak

MOTİVASYONUN SÜREKLİ KILINMASI	EYLEM PLANININ YAPILMASI
Yapmış olduğunuz şeyi farklı şekilde yapmaya karar verdiğiniz hayal edin; bu kararlar ne daha iyi olurdu?	Şimdi nasıl bir eylemde bulunacaksınız?

Projeyi yeni bir yolla yapmak neden önemli olsun ki?	İlk adım ne olacak?
Böyle yapsaydın ne gibi önemli bir şey olurdu?	Bir sonraki adım ne olacak?
Sizce bu şekilde bir yaklaşım göstermenin değeri ne olabilir?	Başarılı olduğunuzu nasıl anlayacaksınız?
Bu yeni yaklaşım gelişiminiz için ne ölçüde faydalı olacak?	Ne zaman bitireceksiniz?

sky4.0

sky4.0



Endüstri 4.0'da Teknik dışı beceriler

BAŞARIYA DOĞRU – ELEŞTİREL DÜŞÜNME

ENDÜSTRİ 4.0 Teknik dışı beceriler Çalışma & Ders Kitabı

4 Eleştirel Düşünme

Eleştirel Düşünme becerileri, alandan bağımsız olarak en profesyonel ve teknik işlerin özüdür.

VE ÖĞRETİLEBİLİRDİR!

4.1 Başlayalım!

Eleştirel Düşünme'nin ifadesinin kökü 2 kelimedenden oluşur: Criticos (ayırt edici yargı) ve Criterion (Standartlar)

Standartlara dayalı ayırt edici yargı anlamına gelir.

İşte merakla ilgili birkaç ilginç gerçek:

Bilimsel olarak, kişi eleştirel düşünme için silahlandırılmıştır.

Psikolojik olarak, açık fikirli, meraklı ve kendine güvenen insanlar çoğunlukla eleştirel düşünme eğilimindedir.

Profesyonel olarak, doğru karar verme şansını en iyi şekilde temin eder ve bir hata olursa zararları en aza indirir.

Yukarıda belirtilenlere katılıyor musunuz?

Peki ya **Olgusal Gerçekler Kitabınız**? Eleştirel düşünürlerin sahip olması gerektiğini düşündüğünüz 3 şeyi aşağıya yazın ve endişelenmeyin, bu el kitabında doğru ya da yanlış cevap yok!

4.1.1 Buz kırıcılar

İlginizi çekti mi?

Bakalım... Eleştirel Düşünürler çoğu zaman şu soruyla başlar: Ne, Ne Zaman, Kim, Nerede...

Size bazı örnekler verelim:

-Ne oluyor? -Neden önemli? -Neyi görmüyorum? - Kim söylüyor?

Küçük bir alıştırma zamanı: eleştirel olarak düşündüğünüz 3 şeyi soru şeklinde yazın.

Bu soruları sorarken tecrübe ettiğiniz düşünme süreci nasıldı?

--

4.1.2 Okuma zamanı!

Aşağıda, eleştirel düşüncenin geçmişi ve yöntemlerini anlamanıza yönelik bazı ilginç bağlantılar yer almaktadır.

“Her akıl yürütme düşünmedir fakat her düşünme akıl yürütme değildir”
(Richard Paul)

Eleştirel Düşünme, son 2500 yılda gelişen zengin bir kavramdır. Eleştirel düşünme, fikirler arasındaki mantıksal bağlantıyı anlayarak açık ve rasyonel düşünme yeteneğidir. Eleştirel Düşünürler, sorunları sezgi veya içgüdü yerine sistematik olarak tanımlar, analiz eder ve çözerler.

(Daha fazlası için [link](#))

Eleştirel düşünme tamamen doğru soruları sormakla ilgilidir! Bu beceriyi geliştirmek, kanıtları değerlendirmenize, argümanları değerlendirmenize ve bazen düşüncenizi farklı durumlara uyarlamanıza yardımcı olur.

<https://www.youtube.com/watch?v=HnJ1bqXUnIM>

Sokratik Sorgulama Sistemi, en iyi eleştirel düşünme öğretim stratejisi olarak bilinmektedir ve fikirleri derinlemesine keşfetmenin etkili bir yoludur.

(Daha fazlası için [link](#))

4.1.3 Eleştirel Düşünmenin Aşamaları

Tanımlama Aşaması

Bu aşama “Ne, ne zaman, kim, nerede” sorularıyla başlar ve amaç mümkün olan en fazla bilgi ve argümanı toplamaktır. Açık fikirli olmak ve olası tüm bakış açılarını almak yanlış yönlendirmeyi önler. Hakkında konuştuğunuz şeyi açıkça tanımlamak, tam olarak neyin söz konusu olduğunu, nerede gerçekleştiğini veya hangi koşullar altında olduğunu söylemekle ilgilidir. Bu işlevi yerine getirmek, bir konuyu tanıtmaya yardımcı olur. Bu durumda daha karmaşık betimlemeler analiz haline gelecektir (Eleştirel Düşünme, Öğrenme Gelişimi, Plymouth Üniversitesi, 2010).

Analiz Aşaması

Bu aşama “Neden, nasıl, ne olursa” sorularıyla başlar ve sorunu anlamayı amaçlar, kanıtları incelerken gereksiz, atıl bilgileri ayırt eder, varsayımları belirler ve “durumun ne olmadığını” anlar. Parçaların bir bütüne nasıl oturduğunu incelemeli ve açıklamalı; sebepleri vermeli; farklı unsurları karşılaştırmalı; ilişkilerden ne anladığınızı göstermelisiniz. Bu şekilde analiz, herhangi bir derinlikli çalışmanın ana bölümünü oluşturur.

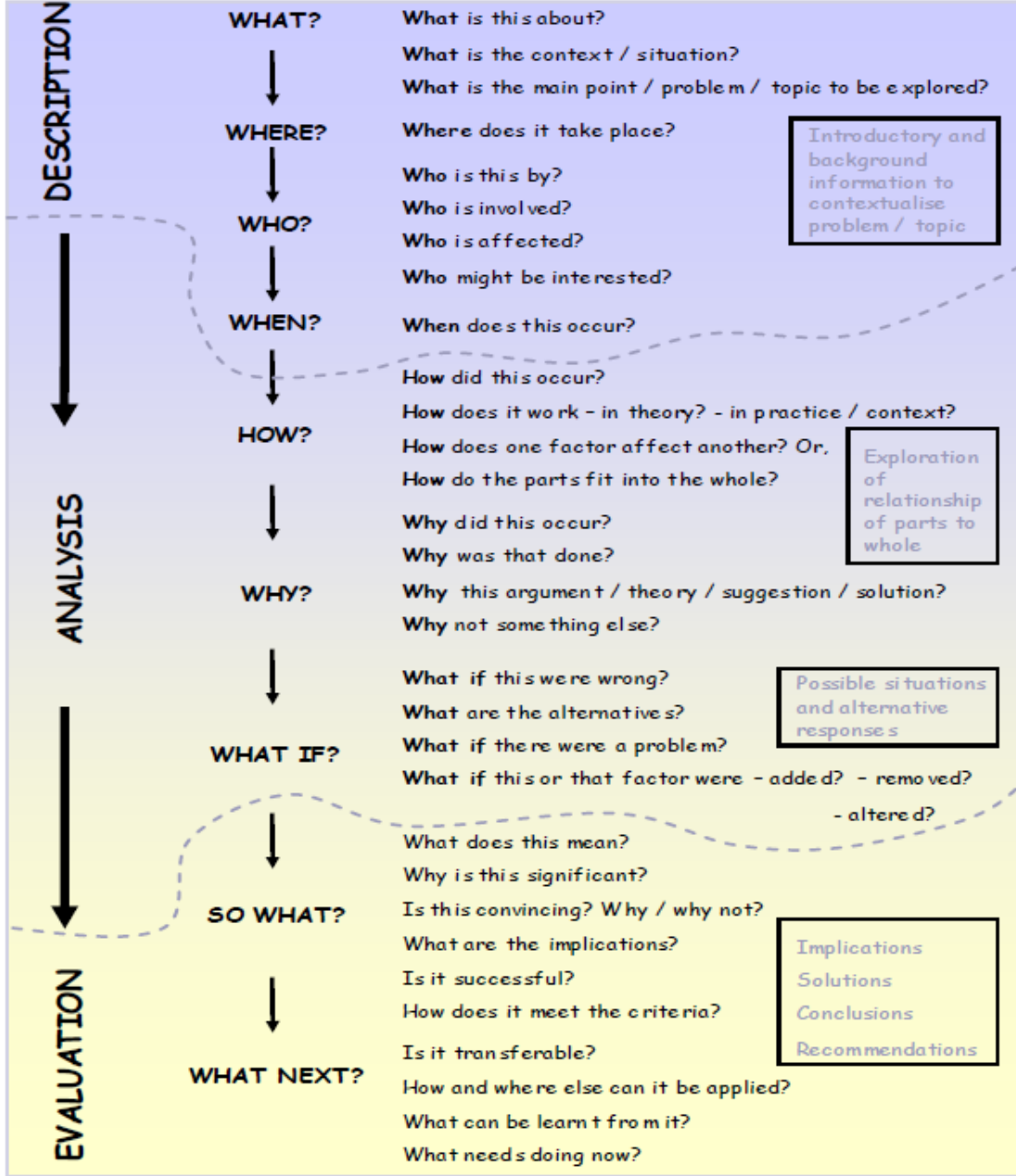
Değerlendirme Aşaması

Bu aşama “Ne fark eder, neden olmasın” gibi sorularla başlar ve en iyi argümanı/çözümü değerlendirmeyi ve bir karar vermeden önce başarı veya başarısızlık konusunda yargıya varmayı ve akıl yürütmenin ne kadar güçlü olduğunu anlamayı amaçlar. Bu aşama, bir şeyin başarısını veya başarısızlığını, sonuçlarını ve/veya değerini yargılamak gibi güçlü yargılama becerilerini kullanır. Değerlendirmeler bizi sonuçlara veya önerilere götürür ve genellikle bir akademik çalışmanın, bildirinin, bölümün veya başka bir metnin sonunda bulunur.

4.1.4 Isınma

Bu alıştırma için Eleştirel Düşünme soru sorma şemasını uygulamalısınız.

Eleştirel Düşünme Tanımlama Analiz Değerlendirme'den oluşan doğrusal bir modeli takip eder. Model aşağıdaki gibidir:




Kaynak: (Eleştirel Düşünme, Öğrenme Gelişimi, Plymouth Üniversitesi, 2010,

<http://www.learnhigher.ac.uk/learning-at-university/critical-thinking-and-reflection/critical-thinking-and-reflection-tutorial/>).


Üç işlevin birbirinden nasıl kesin hatlarla ayrılmadığına dikkat edin (yukarıdaki diyagramda noktalı çizgilere bakın.) Aşağıda, eylem halindeki modelin bir örneği yer almaktadır:

Bir arkeoloji öğrencisinin bir Roma sitesinde bir şey keşfettiğini hayal edin. Üzerindeki yabancı maddeler temizlendiğinde, buluntu ortaya çıkar. Arkeolog, ilgili buluntuya dair anlayışını netleştirmeye yardımcı olmak için kendine sorular sorar:

Description		Description becoming analysis	
What is it?	<i>A small bowl with a handle</i>		What was its purpose? <i>Could have been to contain liquid</i>
Where was it?	<i>At the site of a Roman villa (was this the kitchen or dining room?)</i>		How would it work? <i>Bowl shape holds liquid and prevents spillage</i>
When?	<i>Roman period – approx 300 AD?</i>		Why this size and shape? <i>Easy to drink from</i>
Who used it?	<i>Big house - maybe a wealthy family?</i>		Why the handle? <i>Can be held and carried</i>

Arkeoloji öğrencisi bu soruların yanıtlarını akademik metinlerden hareketle yazılı bir rapor ya da ödev olarak geliştirebilir. Bu, örneğin bulunduğu şeyin bir içki bardağı olduğu görüşünü haklı çıkarmak için bir “argüman” oluşturmasına yardımcı olacaktır.

Şimdi öğrencinin eleştirel düşünme modelini bulgusunun analizi ve değerlendirilmesi için nasıl kullanabileceğini görelim:

Analysis		Analysis becoming evaluation	
How is it made?	<i>Rings are evidence it was made on a wheel</i>		What next? <i>Need to compare the design and decoration with similar objects to verify its age</i>
How was it decorated?	<i>Burnished (polished) with wavy lines typical of Roman period?</i>		So what? <i>Very rare to find intact pot – highly significant and valuable find!</i>
Why is it here?	<i>Kitchen or dining area?</i>		
Why intact?	<i>Preserved in soft soil. Durable</i>		

Öğrenci, argümanını oluştururken, okuduğu materyalle birlikte model tarafından yönlendirilen kendi akıl yürütmesini de kullanabilir.

A small, intact pottery vessel was uncovered at the site of a Roman Villa in Worcester on 12th June 2009. The vessel is a 'fineware' cup which would have been used for drinking at table (Harris, 2004). It has a handle and is decorated by burnishing with a motif of six parallel wavy lines scored into the outside surface. It is thought that the cup may have been used by occupants of the villa, who were likely to have been members of a wealthy merchant family. Other evidence suggests that the villa was occupied between 100 and 300 AD (Smith, 2008)

There are regular symmetrical ridged rings visible on the inside of the cup, suggesting that the construction of the vessel was by turning on a pottery wheel. It is known that this method for producing pots was common throughout Gaul and Britain from the middle of the Roman period. The decoration is also typical of the period and confirms it as 'fineware' as opposed to 'coarseware' (Harris, 2008; Smith, 2004). The location of the find is not surprising since it is an item which would have been in common domestic use. The precise spot, in the corner of a ground floor room, could possibly suggest that this was a dining or a pottery storage area; although without further information from the surroundings it is not possible to be sure of this. Recent investigations of the site have resulted in an outline plan and findings (Diggings and Tinker, 2008) which speculate that this part of the villa with its mosaic floor could have been an area used for dining.

Although this vessel is not a particularly unusual pot in terms of its size and pattern, it is nonetheless a significant find because it was found intact. It is also valuable in that there is only a slight amount of damage to the patterned surface. This is rare because of the fragility of pottery and the likelihood of it being crushed under the weight of falling masonry or being trodden upon by human or animals. This pot seems to have survived whole because of the soft earth which surrounded it. It was further protected at some later stage when, luckily, an arched piece of stone fell or was placed above the pot, enclosing it within the space below the arch. In order to discover more about the vessel it will be necessary to make comparisons between it and others found from similar sites and periods. From a comparison of the decoration, style and construction of the vessel it may be possible to be more precise about its age, where it was produced and its use.

References

Diggings, I. and Tinker, B. 2008 "Findings from recent examinations at the site of a Roman Villa near Worcester". Journal of Imaginary Archaeology, Vol 26. 3. 34-50

Harris, J. 2008 Pottery Identification Sheet ONLINE: <http://www.scribd.com/doc/3888712/Pottery-identification-sheet> accessed 30.05.2010

Smith, D. 2004 Comparing Roman Pottery. London: Shovel Press

Yukarıdaki örneği gözden geçirmeyi ve her bir cümlelerin işlevinin ne olduğuna karar vermeyi deneyin. Kendinize şunu sorun: Bu bir tanımlama mı, analiz mi yoksa değerlendirme mi, yoksa bir veya daha fazla fonksiyonun birleşimi mi?

Cümle cümle incerseniz, açıklamanın büyük bölümünün ilk paragrafta verildiğini muhtemelen kolayca göreceksiniz; ikinci paragrafta analiz; ve üçüncü de ise değerlendirme yer almaktadır. Bir metnin bir bölümünün şu veya bu işlevi yerine getirip getirmediğini söylemenin zor olduğu durumlar daima olacaktır - ve genellikle iki veya daha fazla işlev birlikte üstlenilmektedir. Bunun nedeni, dil kullanmanın ve yazmanın kesin veya tamamen matematiksel bir etkinlik olmamasıdır. İnsanlar kelimeleri farklı kombinasyonlarda kullanır ve çeşitli şekillerde ve çeşitli nedenlerle bir şeyler yapmaya çalışırlar.

Yeterince 'eleştirel' olarak değerlendirilmek için, (akademik) üniversite düzeyinde yazım, yalnızca tanımlayıcı olmanın ötesine geçmelidir. Akademik yazının tanımlamadan analize ve değerlendirmeye kadar bu modeli takip etme şekli, ister bilimde, ister sanatta veya beşeri bilimlerde olsun, akademik çalışma hakkında önemli bir şey söyler. İleri düzeyde çalışıldığında, tüm konular bu üç şeyin (tanımlama, analiz ve değerlendirme) yapılmasını ve büyük ölçüde bu sırayla, eleştirel akıl yürütme ve kanıtlarla desteklenen tutarlı bir hikayenin anlatılmasını gerektirir.

4.1.5 Öz değerlendirme

Bu noktada, eleştirel düşünme süreciniz hakkında daha bilinçli olmaya başlıyorsunuz, o halde hadi bir sonraki seviyeye geçelim! Eleştirel düşünmenin 5 ölçekli değerlendirme formunu kullanacağız (Stella Cottrell - 2017). Eleştirel Düşünme Becerileri: Etkili Analiz, Argüman ve Yansıtma, Macmillan Eğitim BK (Palgrave Çalışma Becerileri, s. 13). Sizi analiz etmek için daha derine ineceğiz! Aşağıdaki öz değerlendirmeyi tamamlayın. Değerlendirmenin sonunda puanınızın yorumlanması hakkında bir açıklama bulacaksınız.

Eleştirel Düşünme: Bilgi, beceriler ve tutumlar

Burada yer alan ifadelerin her biri için yanıtlarınızı aşağıda belirtildiği şekilde derecelendirin. Doğru veya yanlış cevap yoktur. 'Kesinlikle Katılmıyorum' ifadesinin 0 puan taşıdığını unutmayın.

a – Kesinlikle katılmıyorum | b – Katılmıyorum | c – Kısmen katılıyorum | d – Katılıyorum | e – Tamamen katılıyorum

Keyifli Keşif:	a	b	c	d	e
1. Uzmanların çalışmalarındaki potansiyel zayıflıkları belirtirken kendimi rahat hissediyorum.					
2. Bir faaliyetin getirdiği kesin şartlarına odaklanmış olarak kalabilirim.					
3. Eleştirel düşünmede 'argüman' kelimesinin farklı anlamlarını biliyorum.					
4. Bir argümanın yapısını analiz edebilirim.					
5. Bunun beni kötü bir insan yaptığını hissetmeden eleştiride bulunabilirim.					
6. Bir akıl yürütme biçiminin ne anlama geldiğini biliyorum.					
7. Mevcut inançlarımın bir konunun adil bir şekilde ele alınmasını nasıl engelleyebileceğinin farkındayım.					
8. Bir tartışmada akıl yürütme biçimini belirleme konusunda sabırlıyım.					
9. Bir tartışmadaki aşamaları belirtmek için kullanılan sinyalleri tanımakta iyiyimdir.					
10. Anahtar hususları diğer materyallerden ayırmayı kolay buluyorum.					
11. Doğru bir görüşe ulaşmak için gerçekleri kontrol ederken çok sabırlıyım.					
12. Okuyucuları ikna etmek için kullanılan adil olmayan teknikleri belirlemede iyiyimdir.					
13. Satır aralarını okumakta iyiyimdir.					
14. Bir bakış açısını desteklemek için kanıtları değerlendirmeyi kolay buluyorum.					
15. Genellikle küçük ayrıntılara dikkat ederim.					
16. Farklı bakış açılarını adil bir şekilde değerlendirmeyi kolay buluyorum.					
17. Bir şeyden emin değilsem, daha fazlasını öğrenmek için araştırırım.					
18. Kendi argümanlarımı net bir biçimde öne sürebilirim.					
19. Bir argümanın nasıl yapılandırılacağını biliyorum.					
20. Tanımlayıcı yazıyı analitik yazıdan ayırt edebilirim.					
21. Bir tartışmadaki tutarsızlıkları kolayca fark edebilirim.					

22.	Kalıpları tanıma konusunda iyiyim.					
23.	Kendi yetiştirilme tarzımın bir meselenin adil bir şekilde ele alınmasını nasıl önleyebileceğimin farkındayım.					
24.	Kaynak materyalleri nasıl değerlendireceğimi biliyorum.					
25.	Araştırma makalelerinde genellikle neden belirsiz bir dil kullanıldığını anlıyorum.					
<i>İLGİLİ PUANLAR</i>		0	1	2	3	4
TOPLAM:						

Harika! Bu kendi üzerinize iyi bir düşünme girişimiydi, işte puanınızın yorumu:

Anketi yanıtlamak, eleştirel düşünme hakkında bildikleriniz veya bilmedikleriniz hakkında bazı soruları gündeme getirmiş olabilir. Puan ne kadar düşükse, eleştirel düşünme becerilerinizi geliştirmeniz o kadar olasıdır. 75'in üzerinde bir puan, eleştirel düşünme yeteneğinizden çok emin olduğunuzu gösterir. Örneğin, eğitmenlerinizden veya meslektaşlarınızdan gelen nesnel geri bildirimlere karşı bunu kontrol etmeye değer. Puanınız 100'ün altındaysa, hala iyileştirme için yer var demektir! Puanınız 45'in altındaysa ve kursu tamamladıktan sonra da öyle kalıyorsa, zorluğu gidermek için bir akademik danışmanla, eğitmeninizle veya bir amirle konuşmanız yararlı olabilir.

4.2 İşimde gerçekten bir “Eleştirel Düşünür” olmam gerekli mi?

4.2.1 Okuma zamanı!

SKY4.0 raporunda görüldüğü gibi, bu araştırmayı yürütmek için kontrol edilen literatürün çoğu kısmı, yeni endüstriyel çerçevenin zorluklarının üstesinden gelmek için teknik dışı beceriler eğitiminin önemi konusunda hemfikir olmuştur.

Şirket düzeyinde ve toplumsal düzeyde, yeni kuralların ve ortamın geliştirilmesi ve uyarlanması ihtiyacı olacaktır.

(Sky4.0 rapor [linki](#))

Eleştirel Düşünme önemlidir, çünkü ilgili tüm tarafların maksimum katılımıyla bir soruna en iyi yanıtı almanızı sağlar - sonuçta çalışanların iş zamanından, paradan ve stresten tasarruf etmesini sağlayacak bir sonuçtur. Çalışanlara işyerinde eleştirel düşünmeyi öğretmek, beceriyi olaydan sonra değil, bir kriz olduğunda kullanmalarını sağlar. Eleştirel düşünme, sadece en iyi cevaba ulaşmanıza yardımcı olmakla kalmaz, çoğu insanın benimsediği bir çözüme ulaşmanıza yardımcı olur.

Günlük çalıştırmada tasarruf edeceğiniz para, zaman ve çatışma, iş yerinizde eleştirel düşünmeyi uygulamak için harcadığınız ekstra zamana ve sabra değer.

(Makale [linki](#))

4.2.2 Eleştirel Düşünmenin Faydaları

Eleştirel Düşünmenin birçok faydası olduğunu biliyor muydunuz, bunlardan bazıları aşağıda sıralanmıştır:

- **Daha az karar verme hatası**

Eleştirel düşünmeye başladığımızda, alacağımızı varsaydığımız kararlara farklı türde sorular yaratırız ve bu da bizi hemen hemen her seçeneği sorgulamaya sevk eder. Bu nedenle alternatifler üretmemize yol açtığı için daha az karar verme hatasının olduğu bir ortam yaratır.

- **Büyük resmi görmek**

Bilimsel yöntem gibi eleştirel düşünme de birçok adım içerir ve bize durumlara/sorunlara daha geniş pencereden bakma fırsatı verir. Bu nedenle doğru soruları sorarak önümüze çıkan seçenekleri görebiliriz. Doğal olarak, daha iyi iş performansı ve işyeri becerileri ile bağlantılıdır.

- **Yaratıcılığı Artırır**

Etkili eleştirel düşünürlerin aynı zamanda büyük ölçüde yaratıcı düşünürler olduklarına şüphe yoktur. En basit konular ve görevler hakkında bile eleştirel düşünme arzusu, yapıcı sonuçlara yönelik bir arzuyu gösterir.

- **Merakı Teşvik Eder**

Etkili eleştirel düşünürler, geniş bir konu yelpazesi hakkında meraklı olmaya devam eder ve genellikle geniş ilgi alanlarına sahiptirler. Eleştirel düşünürler doğası gereği meraklı olduklarından, eleştirel düşünme becerilerini uygulama fırsatları her an etraflarındadır.

4.2.3 İşimdeki neden soruları

Artık iş yerinde eleştirel düşünmenin faydaları hakkında bir fikriniz olduğuna göre, hadi daha “kişisel” olalım! Aşağıdaki tabloda, işyerinde eleştirel düşünme hakkındaki düşüncelerinizi düzenlemeniz istenmektedir.

İş yerinde eleştirel düşünmeye NEDEN ihtiyaç duyulur?	NEDEN yardımcı/ödüllendirici olabilir
<ul style="list-style-type: none"> • • • 	<ul style="list-style-type: none"> • • •
NEDEN istenmeyen olabilir	
<ul style="list-style-type: none"> • • • 	

Ne büyük bir patlama! Yeni tamamladığınız tablonun daha sağlam bir fikre sahip olmanıza yardımcı olacağını umuyoruz!

4.3 Beni Eleştirel Düşünür olmaktan alıkoyan nedir?

4.3.1 Okuma zamanı!

Pek çok insan, duygularınızın düşüncelerinizden önce geldiğine veya onlardan bağımsız olduğuna inanırken, gerçek şu ki, duygularınız düşüncelerinizin ürünleridir. Düşüncenizi seçip yönlendirebileceğinizin farkında olduğunuzda, koşulları veya yaşamlarınızı daha iyi kontrol etme yeteneğine sahip olduğunuzu fark edersiniz.

([Link'te](#) daha fazlasını okuyun)

Nasıl eleştirel düşünen biri olabiliriz? Değişim için nasıl bir zihniyet benimsenmeli? Aşağıda bir örnekle bir videoya bakın:

<https://www.youtube.com/watch?v=yrPb41hzYdw>

4.3.2 Eleştirel düşünme ve argümanlar

Eleştirel bir düşünür olmak için bazılarının argümanların bağlamını anlaması gerekir. Çünkü eleştirel düşünme argümanlar hakkında düşündürmektir. Sonra soru geliyor: Argüman nedir? İşte daha fazla bilgi için bağlantı. ([Argümanlar](#))

Şimdi argümanlar ve ilgili terimler hakkında bazı soruları cevaplama zamanı!

Bir veya daha fazla iddia (öncüller), başka bir iddianın (sonucun) doğru olduğuna inanmak için bir neden olarak sunulduğunda bir argümanın ortaya çıktığını unutmayın. Argümanları belirlemek için pek çok katı ve hızlı kural yoktur, bu nedenle yakından okumanız ve bunlardan bazıları hakkında dikkatlice düşünmeniz gerekir (Brooke Noel Moore ve Richard Parker, 2009, Eleştirel Düşünme, 9. baskı, McGraw-Hill)

1. Argüman nedir?

Bir argüman, bir iddianın doğru olduğuna inanmak için bir sebep veya sebepler sunar. Daha teknik olarak, bir argüman bir sonuçtan ve onu desteklediği söylenen öncül veya öncüllerden (sebep veya nedenler) oluşur.

2. Tüm argümanların sonuçları var mıdır?

Tüm argümanların bir sonucu vardır, ancak sonuç açıkça belirtilmeyebilir.

Bu ifadeler doğru mu yanlış mı?

3. Tüm argümanlar, birini bir şeye ikna etmeye çalışmak için kullanılır. (Yanlış)

4. Ahlaki değer yargılarının tümü doğru olabilir. (Yanlış)
5. Bazen bir konuşmacının olumlu veya olumsuz bir fikrini konuşmacının söylediklerine aktarırız. (Doğru)

Aşağıdaki öğelerden veya pasajlardan hangilerinin argüman içerdiğini belirleyin:

6. "Roddick'in bu yıl ABD Açık'ı kazanması pek olası değil. Bacağından rahatsız edici bir sakatlığı var, ayrıca bir zamanlar sahip olduğu güce sahip değil." (Argüman)
7. "Herkes başkanın bizi dünyanın alay konusu yaptığını söylüyor. Ne aptalca bir fikir! Bizi hiç alay konusu yapmadı. Bu fikirde hiç gerçek yok." (Argüman değil)
8. "Evet, diğer diş hekimlerinden biraz daha fazla ücret alıyorum. Ama daha iyi hizmet verdiğimi hissediyorum. Bu yüzden faturalandırma uygulamalarımın haklı olduğunu düşünüyorum." (Argüman. Sonuç: Diş hekiminin faturalandırma uygulamaları haklıdır.)
9. Bir Aqualite saat için bu paketin ön yüzünde "100 fite kadar suya dayanıklı" yazıyor, ancak arka taraftaki ince baskı garantisi, "suya daldırma gibi yanlış kullanım nedeniyle düzgün çalışmama" durumunu kapsamaz. Bu, saatin tüketici raporlarından alınmıştır. (Tüketici Raporları, saatin gerçekten suya dayanıklı olmayabileceğini öne sürüyor ve bu öneriyi desteklemek için bir neden veriyor gibi görünüyor. Buna bir argüman diyoruz.)

10. Bu diyalog bir argüman içeriyor mu?

- Profesör X: Yeni rektörün sınıf mevcudunu artırma isteğini anlıyorum.
 - Profesör Y: Evet, parlak fikirlerinden biri daha.
 - Profesör X: Aslında sınıfta fazladan bir ya da iki kişinin olmasının bir zararı olduğunu düşünmüyorum.
 - Profesör Y: Ne? Tabii ki, zararı var. Ne düşünüyorsun peki?
 - Profesör X: Sınıf mevcudunu biraz artırmak için iyi bir sebep olduğunu düşünüyorum.
- (Argüman yok; Profesör X sadece bir fikir beyan ediyor. "Sınıf mevcudunu artırmak için iyi bir sebep var" demek aslında bir sebep ortaya koymaz.)

11. Amaçlı Topluluklar Rehberi, ülke çapında çevreye duyarlı yaşam da dahil olmak üzere çeşitli amaçlar etrafında örgütlenmiş iki yüzden fazla grubu listeler. (Argüman yok)

12. Bilgisayarlar asla konuşma yoluyla akıllıca konuşamayacaklar. Basit bir örnek bunu kanıtıyor. "Konuşmayı nasıl tanırırsınız?" cümleleri ve "Güzel bir kumsalı nasıl mahvedersin?" farklı anlamları vardır, ancak bir bilgisayarın ikisi arasında ayırım yapamayacağı kadar benzer görünürler. (Argüman. Sonuç: Bilgisayarlar asla konuşma yoluyla akıllı bir şekilde iletişim kuramazlar.)

13. Diş çıkarma halkaları ve yumuşak plastik oyuncaklardaki kimyasalların kansere neden olabileceğine dair korkular haklı olabilir. Geçen hafta, Tüketici Ürün Güvenliği Komisyonu, laboratuvar hayvanlarında karaciğer kanserine neden olduğu bilinen düşük miktarlarda DEHP'nin bazı bebek ürünlerinden emilebileceğini doğrulayan bir rapor yayınladı. (Argüman. Sonuç: Diş çıkarma halkaları ve yumuşak plastik oyuncaklardaki kimyasalların kansere neden olabileceğine dair korkular haklı olabilir.)

14. Levi's Dockers hala moda ama pileler dışarıda. (Argüman yok)

15. "Genetik insanlığın, ahlaki insanlık için yeterli olduğu tespit edilebilir mi? Ahlaki topluluğu bu şekilde tanımlamak için çok iyi nedenler olduğunu düşünüyorum." -Mary Anne Warren.

(Argüman yok: Warren, vardığı sonucun nedenleri olduğunu söylüyor, ancak bize bunların ne olduğunu söylemiyor.)

16. İster seçilmiş ister genetik olarak belirlenmiş olsun, cinsel tercihin özel bir mesele olduğunu açıkça belirtmeliyiz. Bireyin topluma olumlu katkıda bulunma yeteneği ile ilgisi yoktur. (Argüman yok)

4.4 Problem Çözme

“Eleştirel düşünmenin amacı, akıl yürütmeyi kullanarak sorunları etkili bir şekilde çözmektir.” (Richard Paul). Problem bazen karmaşık olabilir ve diğer bazı problemlerle bağlantılı olabilir. O zaman, ana sorunu çözmek için çözüm gerektiren sorunları önceliklendirmeli, hizalamalısınız. Eleştirel düşünmeyi daha iyi anlamak için, problem çözme çalışması kendi başına problem çözme alıştırmaları olduğu için kullanılabilir. Eleştirel düşünme ve problem çözme birlikte ilerler. Her ikisi de sorunları etkili bir şekilde çözmek için bilgiyi, gerçekleri ve verileri kullanmayı ifade eder. Ancak problem çözmede, çözümünüzü özel olarak tanımlar, seçer ve savunursunuz.

4.4.1 Problem çözmeyi tanımlamak

Problem çözmenin temel tanımı, bir problemi belirleme, olası çözüm yollarını geliştirme ve uygun eylem yolunu alma sürecidir. Peki problem çözme neden önemlidir?⁹ Çünkü iyi problem çözme becerileri hem özel yaşamınızda size güç verir hem de profesyonel yaşamınızda kritik öneme sahiptir. İşverenler genellikle günlük problem çözmeyi kuruluşlarının başarısı için çok önemli olarak tanımlar. Çalışanlar için problem çözme, pratik ve yaratıcı çözümler geliştirmek ve işverenlere bağımsızlık ve inisiyatif göstermek için kullanılabilir.

Problem çözme, özellikle organize ve kritik adımlar ve stratejiler konusunda dikkatliyseniz, verimli ve ödüllendirici bir süreç olabilir. İyi bir eleştirel düşünürün niteliklerini üstlenmeyi de unutmayın. Meraklı, düşünceli, bilgi arayan, değişime açık, araştıran, organize ve etik biriyeniz; karşılaştığınız zorluk veya sorunuz daha az engel olacak ve akıllı çözümler bulmak için iyi bir konumda olacaksınız. Bir problemi daha iyi ve verimli bir şekilde çözmek için, en azından öğrenme aşamasının en başında bir kontrol listesi bulundurmak faydalı olacaktır.

Aşağıdaki durumlarda eleştirel düşünüyoruz, ve problem çözme zihniyetinde:

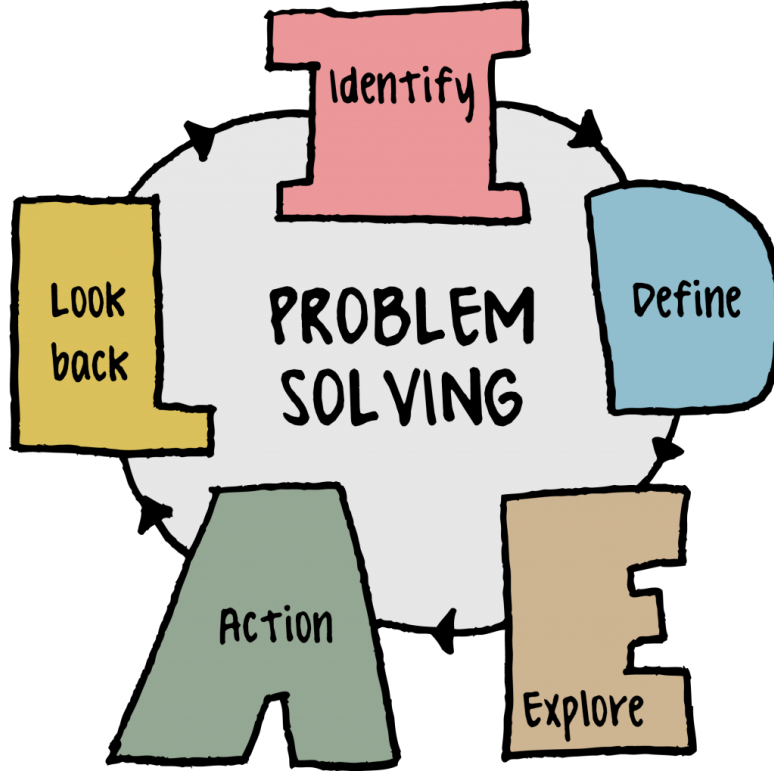
- Duygudan çok akla güvendiğimizde,
- Çok çeşitli bakış açılarını ve perspektifleri değerlendirdiğimizde,
- Alternatif yorumlara açık fikirli olduğumuzda,
- Yeni kanıtları, açıklamaları ve bulguları kabul ettiğimizde,
- Bilgileri yeniden değerlendirmeye istekli olduğumuzda,
- Kişisel önyargıları ve önyargıları bir kenara bırakabildiğimizde,
- Tüm makul olasılıkları göz önünde bulundurabildiğimizde,
- Aceleci yargılardan kaçındığımızda.

4.4.2 İDEAL problem çözme yöntemi

Problem çözmenin olmazsa olmaz bir teknik dışı beceri olduğunu unutmamalısınız. Zorlukları veya komplikasyonları tanıma, olası çözümleri belirleme, bunları uygulama ve sonunda başarılı olduklarından emin olmak için takip etme yeteneğidir.¹¹ Ve problem çözme bir süreçtir. Çoğu strateji, sorunu tanımlamanıza ve en iyi çözümü seçmenize yardımcı olan adımlar sağlar. İki temel strateji türü: algoritmik ve sezgisel. Ama probleminiz için tek bir çözüm olmadığında ne yaparsınız? Sezgisel yöntemler, olası çözümleri belirlemek için kullanılan genel kılavuzlardır. Hatırlanması kolay, popüler bir tanesi İDEAL'dir (Bransford & Stein, 1993):

- **Sorunu Tanımlayın:** İlk görev, bir sorun olup olmadığını belirlemektir. Bazen bu noktayı iyice düşündüğünüzde, aslında bir sorun değil, sadece bir yanlış anlama olduğu sonucuna varabilirsiniz. Eğer durum buysa, iyi. Değilse ve gerçekten bir sorun olduğunu belirlerseniz, tam olarak ne olduğunu belirlemeniz gerekir. New Yorklu klinik psikolog Barry Lubetkin'e göre, bir kişinin bir problemin artılarını ve eksilerini sistematik olarak tartması ve kişinin onu ne kadar net bir şekilde tanımlayıp ifade edebildiği, aynı zamanda oldukça gelişmiş bir zekanın göstergesidir.
 - Sorunu tanımlayın
 - Mümkün olduğu kadar çok destekleyici ayrıntı sağlayın
 - Örnekler sağlayın
 - Bilgileri mantıksal olarak düzenleyin
- **Sorunun Bağlamını Tanımlayın:** Problemi belirledikten sonra, ona çeşitli açılardan bakarak analiz edin. çözülebilir mi? Gerçek mi yoksa algılanan mı? Tek başına çözebilir misin yoksa yardıma mı ihtiyacın var? Bazen birçok açıdan bakarak hemen bir sonuca varabilirsiniz. Ayrıca, genişletilmesi gereken bir önyargı veya dar bir bakış açısı ortaya koyabilirsiniz.
- **Olası Çözümleri veya Stratejileri Keşfedin:** Sorunlar birçok şekilde çözülebilir. Birkaç olası çözüm listesi için beyin fırtınası yapın. Aklınıza gelen her şeyi yazın ve ardından listeyi gözden geçirin ve en iyi olasılıklara göre daraltın. Birkaç uygun seçeneğe sahip olmak, en iyi sonuçların elde edilmesine yol açar.
 - En önemli hedeflerinizi belirlemek için mantığı kullanın
 - Etkileri ve sonuçları tanımlayın
 - Gerçekleri tanımlayın
 - Olası çözümleri kıyaslayın ve karşılaştırın
- **En iyi çözüme göre hareket edin:** Olası çözümler listenizi gözden geçirin. Farklı durumlar farklı çözümler gerektirir. Çoğu zaman, bir durumda işe yarayan, benzer bir durumda çalışmayabilir. Eldeki problem için en iyi neyin işe yarayacağını belirlemek için zaman ayırın. Sonuçta, çözümünüzü uygulayın. Sorunlara ve zorluklara aşılmaz engeller olarak yaklaşmak yerine, onları eleştirel düşünme ve problem çözme becerilerimize odaklanmak için fırsatlar olarak görebiliriz.

- o Toplanan gerçekleri ve ilgili kanıtları kullanın
 - o Geçerli kabul edilen çözümleri destekleyin ve savunun
 - o Çözümünüzü savunun
- **Geriye bakın ve öğrenin:** Bak ve öğren aşaması, öğrenenleri öz-yansıtma, süreç hakkında kendi kendini sorgulama ve ne öğrenildiğini ve deneyimden nasıl öğrenebileceklerini düşünmeye sevk eder.



Kaynak: <https://transportfutures.institute/key-problem-solving-skills/>

4.4.3 Problem çözme vaka çalışması

Bir çok arkadaşınızın sigara içmeye başladığı bir sorunu düşünün. Her zaman sigara almak için onlarla birlikte gitmenizi ve size sigara teklif etmeye devam etmenizi isterler.

I Sorunu Tanımlayın	Benim sorunum sigaraya başlayıp başlamamaya karar vermek. Birçok arkadaşım sigara içiyor ve "hayır" demeye devam edersem benimle takılmaya devam edeceklerinden emin değilim. Sigara içmenin akıllıca olduğunu düşünmüyorum.
---------------------	--

D Sorunu tanımlayın ve açıklayın	<u>Çözüm 1</u> Sigara içmeye başlayın	<u>Çözüm 2</u> Sigara içmeyin
E Stratejileri ve Çözümleri Keşfedin ve Değerlendirin 😊 Pozitifler ☹ Negatifler	😊 Baskı kalkacak 😊 Arkadaşlarımı kaybetmeyeceğim, çünkü onlar gibi olacağım ☹ Çok pahalıya mâl olacak ☹ Ailem öğrenecek ☹ Sigaranın ciğerlerime ne yaptığını biliyorum	😊 Paramı gerçekten istediğim şeylere harcıyorum 😊 Ciğerlerim sağlıklı olacak 😊 Bağımlı olmayacağım ☹ Arkadaşlarıma hayır demeye devam etmem gerekecek. ☹ Onları arkadaş olarak kaybedebilirim
A Stratejilere göre hareket et	<i>Çözüm 2'yi seçiyorum</i> Sigara içmeyeceğim çünkü riske değmez. <i>Bu çözümü seçme nedenlerim:</i> Büyükanem denedi ama ciddi bir kalp krizi geçirmesine rağmen sigarayı bırakamadı.	
L Arkanıza bakın, stratejilerinizin etkisini değerlendirin ve öğrenin	Aynı fikirde olmadığım bir şey yapmam için bana baskı yapan arkadaşlarımdan, sahip olmak isteyeceğim türden arkadaşlar olmadığını öğrendim... sigara içmek artık havalı değil.	

Kaynak: Peel (2002). Çevrimiçi mevcut (18.08.2020):
<http://www.region.peel.on.ca/health/commhlth/probsolv/probtn1.htm>

4.5 İş başına, uygulama zamanı!

Gerçek değişim, ancak günlük yaşamda planlanmış yönlere müdahale edecek sürekli uygulamalarla gelebilir. Bu bölüm yalnızca düşünme sürecinizi değiştirecek alıştırmalara odaklanmaktadır.

(https://www.youtube.com/watch?v=gVhxvvpCgIY&t=60s&ab_channel=CareerVidz, online: 24.09.2020).

4.5.1 Argümanların Uygulanması

ÖĞRENME AKTİVİTESİ 5.5	
Süre	10 dakika
Hedefler	Verilen ifadenin düşünme süreci üzerinde çalışacaksınız
Uygulama ve geliştirme metodolojisi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verilen ifadenin 3 argümanını gözden geçirin (bölüm A) 2. Argümanlar hakkında ne düşünüyorsunuz? Zayıf mı yoksa güçlü argümanlar mı? Niye? 3. Açıklamalar için cevap kağıdına bakın (bölüm B)

4.5.2 Şablon – Argümanların Uygulanması

A. İfade

- ◆ Devlet okulu öğrencilerinin yemeklerini ödemek için özel okullar daha ağır vergilendirilmeli mi?

Argüman 1	Evet - Bu çocuklar okula aç gidiyor!
Argüman 2	Hayır - Özel okullar yerine büyük işletmeler vergilendirilmeli. Özel okulların vergilendirilmesi, onların iyi bir hizmet sunma isteklerini azaltacak ve öğretim kalitesini düşürebilir.
Argüman 3	Hayır - Serbest piyasada yaşıyoruz ve bu nedenle özel okullar kazandıkları karı hak ediyor. Bu tek yol.

B. Cevaplar

Argüman 1	Evet - Bu çocuklar okula aç gidiyor!
Cevap	Zayıf Argüman.
Açıklama	Çocukların aç kalması söz konusu olsa da, bu argüman duyguya bir çağrı olarak formüle edilmiştir. Rasyonel bir yanıt yerine sizden duygusal bir yanıt almaya çalışıyor. Bu nedenle, 'zayıf' bir argüman olarak kabul edilebilir.

Argüman 2	Hayır - Özel okullar yerine büyük işletmeler vergilendirilmeli. Özel okulların vergilendirilmesi, onların iyi bir hizmet sunma teşviklerini azaltacak ve öğretim kalitesini düşürebilir.
Cevap	Zayıf Argüman.
Açıklama	Bu argüman bir çifte standart kullanır. Öneri, eğer okullar vergilendirilirse, para kaybedecekleri ve bu nedenle bir işletme oldukları için daha az para kazanma teşvikine sahip olacaklardır. Ancak, argümanın sunduğu çözüm aynı soruna neden olacaktır. Büyük işletmeler daha ağır vergilendirilirse, daha düşük bir vergi dilimine geçmek için daha büyük bir teşvikleri olabilir, böylece o kadar fazla ödemek zorunda kalmazlar.

Argüman 3	Hayır - Serbest piyasada yaşıyoruz ve bu nedenle özel okullar kazandıkları karı hak ediyor. Bu tek yol.
Cevap	Zayıf Argüman.
Açıklama	Bu argüman, tanımlayıcı (olur) ve kuralcı (olması gereken) iddiaları birleştirir. İlk açıklama, özel okulları daha ağır vergilendirmemiz gerekip gerekmediğini soruyor. Bu argüman, bu okulların daha yüksek vergi ödemek zorunda olmadıklarını ve dolayısıyla daha yüksek vergi ödemek zorunda kalmamaları gerektiğini savunuyor. Buna bazen “olması/olması gerektiği” yanılgısı denir.

4.5.3 Varsayımların Uygulanması

ÖĞRENME ACTİVİTESİ 5.5	
Süre	10 dakika
Hedefler	Varsayımlar Üzerinde Uygulama
Uygulama ve geliştirme metodolojisi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verilen ifadenin 3 iddiasını gözden geçirin (Bölüm A.) 2. Bu iddialar hakkında ne düşünüyorsunuz? Varsayım yapıldı mı yapılmadı mı? 3. Açıklamalar için cevaplara bakınız (Bölüm B.)

4.5.4 Şablon – Varsayım Uygulaması

A. Varsayım

- ◆ Bugün gölete inersenem göreceğim tek kuş kuğular.

İddia 1	Gölette ördek olmayacak.
İddia 2	Bütün kuğular beyazdır.
İddia 3	Bugün gölette kuğular olacak.

B. Cevaplar

İddia 1	Gölette ördek olmayacak.
Cevap	Varsayım Yapıldı.
Açıklam a	Gölette sadece kuğu görmek için başka kuş olmaması gerekir. Ördekler bir tür kuş olduğundan, gölette bulunmaları onları kuğular kadar iyi göreceğiniz anlamına gelir. Bu nedenle gölette sadece kuğu görmek için ördek olamaz.

İddia 2	Bütün kuğular beyazdır
Cevap	Varsayım Yapılmadı
Açıklam a	İfade, kuğuların ne renk olması gerektiğini belirtmiyor, sadece kuğuların görülmesi gerekiyor. Bu nedenle, bu varsayım ifadede ima edilmemektedir.

İddia 3	Bugün gölette kuğular olacak.
Cevap	Varsayım Yapıldı.
Açıklam a	Bu, ilk ifadede yapılan bir varsayımdır çünkü gölette kuğu görmek için gölette kuğu olması gerekir.

4.5.5 Çıkarımların Uygulanması

ÖĞRENME AKTİVİTESİ 5.5	
Süre	10 dakika
Hedefler	İfadeden çıkarımlar yapmak
Uygulama ve geliştirme metodolojisi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verilen ifadenin 3 çıkarımını gözden geçirin (Bölüm A.) 2. Bu çıkarımlar hakkında ne düşünüyorsunuz? Onlar doğru mu, değil mi? 3. Açıklamalar için cevaplara bakınız (Bölüm B.)

4.5.6 Şablon – Çıkarımların Uygulanması

A. İfade

- ◆ Bilimsel araştırmalar, sakız çiğnemek ile testlerde daha iyi performans arasında bir bağlantı keşfetti. Araştırmacılar bunun nedeninin sakız çiğneme eyleminin beynin hafızayı yöneten bölgesi olan hipokampustaki artan aktivite ile ilişkili olduğuna inanıyorlar. Hipokampustaki aktivite arttığında, anıları hatırlama yeteneği güçlenmiş gibi görünür.

Çıkarım 1	Sakız çiğnemek hipokampusta aktivite artışına neden olur.
Çıkarım 2	Sakız çiğnemek ile anıların daha iyi hatırlanması arasında bir ilişki vardır.

B. Cevaplar

Çıkarım 1	Sakız çiğnemek hipokampusta aktivite artışına neden olur.
Cevap	Doğru mu yanlış mı olduğunu söylemek için yeterli veri yok.
Açıklam a	Bu yanıltıcıdır çünkü pasajda sakız çiğnemek ile hipokampustaki yüksek aktivite arasında bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Bununla birlikte; korelasyon, nedensellik ile aynı şey değildir, bu çıkarımın belirttiği şey budur. Dolayısıyla

	bu iddianın doğru mu yanlış mı olduğu konusunda herhangi bir çıkarım yapamayız.
--	---

Çıkarım 2	Sakız çiğnemek ile anıların daha iyi hatırlanması arasında bir ilişki vardır.
Cevap	Kesinlikle doğru.
Açıklam a	Bu doğrudur, çünkü pasaj sakız çiğnemenin hipokampustaki artan aktivite ile ilişkili olduğunu belirtir. Bu pasaj ayrıca, hipokampus daha aktif olduğunda, anıları hatırlama yeteneğinin güçlendiğini ima eder. Bu nedenle, sakız ile hafızanın daha iyi hatırlanması arasında bir korelasyon olduğunu kabul edebiliriz (ancak herhangi bir nedensel bağlantı olması gerekmez).

4.5.7 Tümdengelim Uygulaması

ÖĞRENME AKTİVİTESİ 5.5	
Süre	10 dakika
Hedefler	Verilen ifadeye uygun çıkarımlar yapmak
Uygulama ve geliştirme metodolojisi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verilen ifadenin 3 çıkarımını gözden geçirin (Bölüm A.) 2. Bu çıkarımlar hakkında ne düşünüyorsunuz? İfadeyi doğru takip ediyorlar mı? 3. Açıklamalar için cevaplara bakınız (Bölüm B.)

4.5.8 Şablon – Tümdengelim Uygulaması

A. İfade

- ◆ Dört tekerlekli bazı nesnelere arabadır. Tüm arabalarda bir direksiyon simidi bulunur. Bu nesnenin dört tekerleği var ama direksiyonu yok. Öyleyse:

Çıkarım 1	Bu nesne bir arabadır.
------------------	------------------------

Çıkarım 2	Bu nesne bir araba değildir.
Çıkarım 3	Bu nesne bir bisiklettir.

B. Cevaplar

Çıkarım 1	Bu nesne bir arabadır.
Cevap	Sonuca Varılmıyor.
Açıklama	Önerme 1, yalnızca dört tekerlekli "bazı" nesnelerin araba olduğunu belirtir. Ayrıca, bu nesnenin direksiyonu olmadığı için, "tüm arabaların direksiyonu vardır" kriterini karşılamaz.

Çıkarım 2	Bu nesne bir araba değildir.
Cevap	Sonuca Varılıyor.
Açıklama	Bu çıkarım, bu nesnenin bir araba olmak için gerekli standart kriterleri karşılamaması nedeniyle ortaya çıkar (yani, bir direksiyon simidine sahip değildir). Bu nedenle, onun bir araba olmadığından emin olabiliriz.

Çıkarım 3	Bu nesne bir bisiklettir
Cevap	Sonuca Varılmıyor.
Açıklama	Sadece 2 tekerleği olduğundan dolayı bu bir bisiklet olamaz. Bisiklete sabitleyiciler takılı olsa bile, öncüllerden mutlaka bu anlamın çıkması söz konusu değildir.

4.6 Kapanış – Ana Fikir

Hayatınızın her alanında Eleştirel Düşünür olmak hedeflerinizden biri olmalı! Bir dahaki sefere bir karar vermeniz gerektiğinde, aşağıdaki şablonu kullanmaya ne dersiniz?

1. SORUNU TANIMLAYIN:		
SORUNUN İÇERİĞİNİ TANIMLAYIN	OLASI ÇÖZÜMLERİ VEYA STRATEJİLERİ KEŞFEDİN	EN İYİ ÇÖZÜME GÖRE HAREKET ET
2. Çözülebilir mi, tek başına çözebilir misin veya yardıma ihtiyacın var:	3. Etkileri, gerçekleri ve sonuçları nelerdir:	4. En iyi çözüm için kanıtlar ve gerçekler nelerdir:
GERİYE BAK VE ÖĞREN		
5. Ne öğrenildi:		

sky4.0

sky4.0



Endüstri 4.0'da Teknik dışı beceriler

BAŞARIYA DOĞRU - İNİSİYATİF

ENDÜSTRİ 4.0 Teknik dışı beceriler Çalışma & Ders Kitabı

5 İnisiyatif

KÖTÜ haber! **İNİSİYATİF ÖĞRETİLEMEZ**

Yine de korkmayın, çünkü...

KONU YİNE DE AYDINLATILABİLİR VE SONRADAN EDİNDİRİLEBİLİR!

O halde kemerlerinizi bağlayın, çünkü **BİLGELİĞE** doğru hızlı ve **HARİKA** bir yolculuğa çıkacağız

5.1 Başlayalım!

Aşağıda inisiyatifle ilgili birkaç ilginç gerçek yer alıyor:

Düşünceden eyleme, fikirden sözcüğe, inisiyatif fikirler ve çözümler oluşturmak için gerekli bir beceridir.

Kendiliğinden harekete geçen, proaktif ve sebatkar olma anlamına gelmektedir.

Bir şeyin değiştirildiğini ifade eder: Bir süreç, bir prosedür, veya görev eklenir veya değiştirilir.

Yukarıda belirtilenlere katılıyor musunuz?

Peki ya sizin **Olgusal Gerçekler Kitabınız**? Almış olduğunuz inisiyatifler hakkında 3 gerçeği aşağıya yazın ve endişelenmeyin, bu el kitabında doğru ya da yanlış cevap yok!

5.1.1 Buz kırıcılar

İlginizi çekti mi?

Başlayalım... İnisiyatif, çoğu zaman, bazı gerçek sorunları çözmek için fikirlerle başlar. Bu nedenle, **denemekten çekinmememiz son derece önemlidir.**

Küçük bir alıştırma zamanı: Çözmek istediğiniz sorunlara 3 çözüm yazın ve her birini internette 5' boyunca araştırın.

Bunları araştırırken ne gibi duygular yaşadınız? Aşağıya 5 kelime yazın:

--	--	--	--	--

5.1.2 Sizin için inisiyatif nedir?

İnisiyatifin tanımını oluşturmaya çalışın, inisiyatif göstermekle ilgili ne düşünüyorsunuz? Bu kavram ne anlama geliyor? İnsanları inisiyatifle karakterize eden şey nedir?

İnisiyatifin bir tanımını oluşturun:

--

Bir örnek verelim! Aşağıdaki videoda bir çocuğun inisiyatif aldığı görülmektedir, izleyin ve üzerine düşünün.

www.youtube.com/watch?v=l-w8w1QVKqY

Ne düşünüyorsunuz?

5.1.3 Okuma zamanı!

Şimdi, İNİSYATİF NEDİR?

Düşünceden eyleme, fikirden kelimeye, inisiyatif bu şekilde tanımlarız: harekete geçerse yaratırız ve bu nedenle inisiyatif; fikirler, çözümler üretmek için gerekli bir yetkinliktir. Ulusal İstatistik Enstitüsü'ne göre ortalama olarak hem erkekler hem de kadınlar günde üç saat televizyon izliyor. Kalan 21 saat ise iş, uyku ve kişisel hijyen, yemek yeme veya tuvalete gitme gibi görevler içindir. Sonunda, yapmak istediğimiz her şeyi yapmak için biraz zaman kalır. Bu, boş zamanımızın çoğunun aktiften daha pasif, proaktiften daha reaktif olduğunu gösteriyor. Dolayısıyla aktif boş zamanın en büyük düşmanı olan televizyon, bizi pek çok şeyden mahrum bırakıyor. Onlardan biri dışarı çıkıyor. Her yerde ama evin dışında. Düşünmek için kendinizi eve kilitlemeniz şiddetle tavsiye edilir, ancak diğer yandan, beklenmedik şeyler hayatınıza asla girmeyecek, onu aramaya gitmeliyiz ve sonuçta inisiyatif almamız.

Kİ (Kişisel İnişiyatif) göstermek, kendi kendine başlamak, proaktif ve kalıcı olmak demektir. Kİ'yi davranış olarak düşündüğümüzü unutmayın. İnsanlar, kişisel inisiyatif dediğimiz bir davranış sınıfı sergilerler. Kişilik konusunu aşağıda ele alacağız. Şu anda, Kİ kullanımımızı aktif davranış olarak düşünmek yeterlidir.

Kendi kendine başlama, bir kişinin bir şeyi söylenmeden, açık bir talimat almadan veya açık bir rol gereksinimi olmadan yapması anlamına gelir. Bu nedenle, Kİ, atanan hedeflerin aksine kendi belirlediği hedeflerin peşinde koşmadır. Bir örnek, iş tanımının bir parçası olmasa da bozuk bir makineyi tamir etmeye çalışan mavi yakalı bir işçidir. Genellikle inisiyatif, atanmış bir görevin alt problemleriyle veya açıkça görevle ilgili olmayan konularla ilgilenir. Yüksek ve düşük seviyeli işler için kavramsal konuları kısaca tartışmak faydalı olabilir. Üst düzey işlerde inisiyatif tanımlamak zordur, çünkü üst düzey yöneticilerin genellikle harici bir görev olarak inisiyatif göstermeleri gerekir; bu durumda Kİ, iş tanımının bir parçası gibi görünür. Hem süreç hem de ürün inovasyonunu başlatan CEO gerçekten "işini yapıyorsa", yine de kendi kendine başlamaktan bahsedebilir miyiz? "İnişiyatif almak" oldukça soyut bir görev gerekliliğidir, çünkü faaliyetleri yönetici tarafından gerçekten yapılandırılmaz.

İnişiyatif, alt görevlerle uğraşırken ve iş için açık olmayan alt görevleri yaparken gösterilebilir. Bu nedenle, baştaki yönetici, firmasının stratejisini kendi kendine değiştirmeye başlarsa, gerçekten de Kİ gösterebilir. Tabii ki, bu ancak baştaki yönetici diğer pek çok üst düzey yönetici örneğini takip etmezse ancak Kİ olarak görülebilir. Düşük seviyeli işlerde Kİ genellikle harici bir görev olarak öngörülmez.

Örneğin, montaj hattındaki Kİ genellikle hoş karşılanmaz çünkü bir montaj hattı standardizasyona dayanır ve Kİ her zaman eylemlerin bir dereceye kadar standardizasyonunun olmadığını ima eder. Ayrıca, çok az işçi özerkliği ve kontrolü vardır ve bu nedenle Kİ için çok az yer vardır. Yine, bir çözüm, alt görevlere bakmaktır. Montaj hattındaki mavi yakalı işçiler için kalite iyileştirme tedbirlerini düşünmek ve önermek için yer vardır (her ne kadar bunları hemen uygulamalarına izin verilmese de).

Benzer şekilde, önceki çalışmanın kalitesi üzerinde ek kontroller yapabilirler ve bunun olumlu etkileri olabilir. Örneğin, bir çalışmada, bir otomobilde delik açma görevinin, delme yüzeyinin altında bulunan

kablolar zarar verebileceğini gözlemledik. Böyle bir durumda işçi, fazla ileri gitmenin tehlikesini düşünebilir ve bunu başkalarına anlatabilir. Bu, Kİ'nin bir parçasıdır. İnisiyatif almak, kendi kendine bir hedef belirlemeyi gerektirir. Bu hedef kişisel olarak geliştirilmiş bir fikre dayandırılabilir, ancak birisinin bu bağlamda daha önce bilinen ancak hayata geçirilmemiş bir fikir veya projeyi üstlendiğinde Kİ gösterdiğini de düşünüyoruz.

Bu nedenle, Kİ genellikle bir süredir ortalıkta olan bir fikrin sorumluluğunu üstlenmeyi gerektirir. Hem büyük hem de küçük meselelerle ilgili olarak gösterilebilir. Örneğin, misafir konuşmacıya maden suyu alan bir sekreter, küçük de olsa inisiyatif gösterir. Kişisel inisiyatif, bir şirketin üretim maliyetlerini yarım milyon dolar azaltmasına yardımcı olacak bir öneri sunan mavi yakalı işçi tarafından da gösterilir. Proaktiflik, uzun vadeli bir odaklanmaya sahip olmak ve bir talebe yanıt vermek zorunda kalana kadar beklememek anlamına gelir. İşe uzun vadeli odaklanma, bireyin gelecekteki şeyleri (yeni talepler, yeni veya tekrarlayan sorunlar ve ortaya çıkan fırsatlar) düşünmesini ve bunlar hakkında proaktif bir şekilde bir şeyler yapmasını sağlar. Böylece sorunlar ve fırsatlar önceden tahmin edilir ve kişi bunlarla hemen ilgilenmeye hazırlanır.

Örneğin, bir üniversite departmanında patronu için seyahat bileti rezervasyonu yapan bir sekreter düşünün. Resmi görevi, üniversitenin indirimler için pazarlık yaptığı seyahat acentesini aramaktır. Belki de hizmetten memnun değildir ve indirim çekici bulmamaktadır. Başka bir yerde daha iyi bir anlaşma yapıp yapamayacağını öğrenmeye karar verir. Farklı ajansları arar, internette seçenekleri kontrol eder, pazarlık yapar ve sonunda daha iyi bir ajans bulur. Bu sekreter inisiyatif aldı: İşin resmi gerekliliklerinin ötesine geçtiği için kendi kendine bir faaliyet başlattı. Proaktif bir şekilde davrandı, çünkü gelecekte seyahat düzenlemeleriyle ilgilenmek zorunda kalacağını ve hizmet ve fiyatların kendiliğinden iyileşmeyeceğini öngördü. Bu örnek aynı zamanda Kİ'nin çevrede değişikliklere yol açtığını da göstermektedir.

İnisiyatif alırken, kişinin amacına ulaşması için genellikle sebat gerekir. Genel olarak, Kİ bir şeyin değiştirildiğini ima eder: Bir süreç, bir prosedür veya bir görev eklenir veya değiştirilir. Değişiklikler genellikle en başından itibaren mükemmel şekilde işlemez; genellikle aksilikler ve başarısızlıklar içerirler. Değişikliklerden etkilenen insanlar yeni bir şeye uyum sağlamak zorunda kalmaktan ve rutinlerini terk etmeye zorlanmaktan hoşlanmayabilir. Bu, teknik engelleri aşmak ve diğer insanların direnç ve ataletinin üstesinden gelmek için inisiyatif alan kişinin ısrarını gerektirir. Bazen, astlarının işlerinin sınırlarını aşmasından hoşlanmayan denetçilere karşı da sebat gösterilmesi gerekir. Kİ'nin üç yönü - kendi kendine başlama, proaktif ve engelleri aşma - birbirini güçlendirir. Proaktif bir duruş, kendi kendine başlatılan hedeflerin geliştirilmesine yol açar, çünkü geleceğe yönelik proaktif bir yönelim, kişinin yapması beklenenin ötesine geçen hedefler geliştirmesini daha olası kılar. Kendi kendine başlatılan hedefler, uygulanmalarının doğasında var olan değişiklikler nedeniyle engellerin üstesinden gelme ihtiyacına yol açar. Engelleri aşmak aynı zamanda kendi kendine başlayan hedeflere de yol açar, çünkü olağandışı çözümler genellikle kendi kendine başlamayı gerektirir. Son olarak, kendi kendine başlama, kişinin gelecekteki olası sorunlara bakması anlamına gelir ve bu nedenle, daha yüksek derecede proaktiflik vardır. Bu nedenle, Kİ'nin bu üç yönünün birlikte ortaya çıkma eğilimi vardır (Frese ve diğerleri, 1997).

5.1.4 Konsepti güçlendirelim

İnisiyatifin ne olduğunu ve temel dayanaklarının neler olduğunu anlıyor musunuz? İnisiyatif hakkında daha fazla bilgi edinin, bunun için sonraki iki hikayeyi okuyun ve onlar hakkında düşünün:

Kartal ve Tavuklar – Olmanız gereken kişi olmakla ilgili bir hikaye

Uzun zaman önce uzak bir vadede bir çiftçi yaşarmış. Bir gün günlük rutin çiftliği işletmekten bıkmış ve ötesinde ne olduğunu görmek için vadinin üzerinde yükselen kayalıklara tırmanmaya karar vermiş.

Uçurumun tepesinin hemen altındaki bir çıkıntıya ulaşana kadar bütün gün tırmanmış; orada, yumurtalarla dolu bir yuva karşısında hayretler içinde kalmış. Bunların kartal yumurtası olduğunu hemen anlamış ve tamamen ekolojik olmadığını ve neredeyse kesinlikle yasa dışı olduğunu bilmesine rağmen, bir tanesini dikkatlice almış ve çantasına koymuş; sonra gökyüzünde güneşin alçaldığını görünce tepeye çıkmak için çok geç olduğunu fark etmiş ve yavaş yavaş uçurumdan çiftliğine inmeye başlamış.

Eve geldiğinde, avluda tuttuğu birkaç tavuğun yanına yumurtayı koymuş. Bu muhteşem yumurtanın tepesinde oturan anne tavuk, gördüğünüz en gururlu tavukmuş; ve horoz bundan daha gururlu olamazmış.

Tabii ki, birkaç hafta sonra yumurtadan güzel, sağlıklı bir kartal çıkmış. Ve tavukların nazik doğasında olduğu gibi, aralarındaki yabancıya karşı direnmemişler ve heybetli kuşu kendi kuşlarından biri gibi büyütmüşler.

Böylece kartal, erkek ve kız kardeş civcivleriyle birlikte büyümüş. Tavukların yaptığı her şeyi yapmayı öğrenmiş: gıdaklıyor ve gıdaklıyor, tahıl ve solucanlar için pislikte eşeleniyor, kanatlarını öfkeyle çırpıyor, toz ve tüy yığını halinde yere düşmeden önce havada sadece birkaç metre uçuyormuş.

Kesinlikle ve kesinlikle bir tavuk olduğuna inanıyormuş.

Bir gün, hayatının sonlarında, kendini tavuk sanan kartal gökyüzüne bakmış. Yüksek tepede, güçlü altın kanatlarının neredeyse tek bir vuruşuyla termiklerin üzerinde heybetli ve zahmetsizce süzülen bir kartalmış!

Yaşlı kartal huşu içinde, "Bu da ne?!" diye haykırmış. "Muhteşem! Çok fazla güç ve zarafet! Bu güzel!"

"Bu bir kartal", yakındaki bir tavuk yanıtlamış, "Bu, Kuşların Kralı. Bu bir hava kuşu... bizim gibiler için değil. Biz sadece tavuğuz; biz yeryüzünün kuşlarıyız".

Bunun üzerine hepsi gözlerini bir kez daha aşağı indirmiş ve toprağı kazmaya devam etmiş.

Ve böylece kartal bir tavuk olarak yaşamış ve ölmüş... çünkü kendisinin olduğuna inandığı tek şey buymuş.

Hikayenin uygulanması: Birçok insan, sınırlı çevrelerinden dolayı gerçekte kim olduklarını bilmeden hayatlarını yaşıyor. Çevrelerinin ve çevrelerindeki insanların nasıl düşündüklerini, hareket ettiklerini ve hayatlarını nasıl yaşadıklarını şekillendirmelerine izin veriyorlar.

Bu hikaye bize inisiyatif hakkında ne anlatıyor? Bununla ne öğreniyorsunuz?

Üç soru – Her zaman bir yol vardır

Kral Akbar, Birbal'ı çok severdi. Bu, belirli bir saray mensubunu çok kıskandırdı. Şimdi bu saraylı her zaman başbakan olmak istedi, ancak Birbal bu pozisyonu doldurduğu için bu mümkün değildi. Bir gün Akbar, sarayın önünde Birbal'ı övdü. Bu, saraylıyı çok kızdırdı ve kralın Birbal'ı haksız yere övdüğünü ve Birbal'ın üç sorusuna cevap verebilirse Birbal'ın zeki olduğunu gerçeğini kabul edeceğini söyledi.

Akbar, Birbal'ı her zamanki gibi kolayca kabul ederek test etmek ister. Üç soru şunlardı:

1. Gökyüzünde kaç yıldız var?
2. Dünyanın merkezi nerede?

3. Dünyada kaç erkek ve kaç kadın var?

Akbar hemen Birbal'a üç soru sordu ve onlara cevap veremezse başbakanlıktan istifa etmesi gerektiğini söyledi.

Birinci soruyu cevaplamak için Birbal kıllı bir koyun getirdi ve "Gökyüzünde koyunun kıl sayısı kadar yıldız var. Saraylı dostum, isterse onları sayabilir."

İkinci soruyu cevaplamak için Birbal, yere bir iki çizgi çizip içine bir demir çubuk soktu ve "Burası Dünyanın merkezi, saray mensubu herhangi bir şüphesi varsa, kendisi ölçebilir" dedi.

Üçüncü soruya cevaben Birbal, "Buradaki saraylı arkadaşımız gibi kolayca sınıflandırılmayan bazı örnekler olduğu için dünyadaki kadın ve erkek sayısını tam olarak saymak sorun olur. Bu nedenle, onun gibi tüm insanlar öldürülürse, o zaman ve ancak o zaman kesin sayıyı sayabiliriz." dedi.

Hikayenin uygulanması: Her zaman bir yol vardır.

Ve bu?

5.1.5 Öz değerlendirme

Bu noktada, inisiyatifiniz hakkında daha kendini-bilen olmaya başlıyorsunuz, o yüzden bir sonraki aşamaya geçelim! İnisiyatif özellikleri ve davranışları açısından başlangıç noktanızın ne olduğunu değerlendirmek için bir anket kullanacağız ve sizi daha derinlemesine analiz edeceğiz! Aşağıdaki öz değerlendirmeleri tamamlayın.

Bu ifadelerin sizi ne kadar doğru tanımladığını belirtmek için aşağıdaki ölçeği kullanın. Doğru veya yanlış cevap yoktur.

1 – Kesinlikle katılmıyorum | 2 – Çoğunlukla katılmıyorum | 3 – Biraz katılmıyorum | 4 – Kısmen katılıyorum | 5 – Çoğunlukla katılıyorum | 6 – Kesinlikle katılıyorum

		1	2	3	4	5	6
1.	Hayatımda değiştirmek istediğim belirli şeyleri nasıl değiştireceğimi biliyorum.						
2.	Hayatımda nereye gittiğime dair iyi bir fikrim var.						
3.	Hayatımda bir şeyleri değiştirmek istersem geçiş sürecini başlatırım.						
4.	Bir grupta sahip olmak istediğim rolü seçebilirim.						
5.	Hedeflerime ulaşmaya başlamak için ne yapmam gerektiğini biliyorum.						
6.	Hedeflerime ulaşmama yardımcı olacak belirli bir eylem planım var.						

7.	Hayatımın sorumluluğunu alıyorum.								
8.	Dünyaya eşsiz katkımın ne olabileceğini biliyorum.								
9.	Hayatımı daha dengeli hale getirmek için bir planım var.								
TOTAL									

Harika! Bu iyi bir yansımaydı, ne kadar çok soru cevaplarsanız yüksek puanlar alırsanız inisiyatif seviyeniz o kadar yüksek olur.

Ama seviyeniz düşükse, sizi şaşırtmasın! Bu kurs ile inisiyatifinizi geliştirecek, sürecini anlayacak, temel özelliklerini geliştirecek ve bunu göstermenizi engelleyen engelleri aşacaksınız.

5.2 İnisiyatifimi güçlendirmek için neye ihtiyacım var?

5.2.1 Sabra karşı Azim

"Bu geceki dövüşe hoş geldiniz, uzun zamandır tanışmak isteyen iki rakibi sunmaktan gurur duyuyoruz. Sonunda bugün neler yapabileceklerini göreceğiz. Ve şimdi, sağımda, orta sıklet ve stoizmle dolu, altın muharebe kemeriyle "Çekici prensi bekliyorum", sabır. Ve solumda, orta sıklet, kararlılık dolu, her zamanki gibi azimli ve sert ve sarsılmaz bir görünüm, altın savaş kemeriyle "Çarpıcı Prens Arıyor", azim.

Sabır ve azim arasında varsayımsal bir savaş başlatabiliriz. Ama neden onları yüz yüze getiriyorsun? Aslında kolayca karıştırılan, sonuçta kişinin kafasını karıştıran ve hedefler üzerinde olumsuz etki yaratacak şekilde hareket etmesine neden olan iki kavram. Belki de sabrım hiçbir zaman erdemlerimden biri olmadığı için ondan hiç hoşlanmadım ve kendimi kandırarak onu küçük düşürdüm ve yavaş yavaş yok ettim.

Ancak savunmamda, çoğunlukla kelimenin anlamından dolayı, tiksinti uyandırdığını söyleyeceğim. Ama sabır nedir? Şöyle tanımlanabilir:

- 1) İstifa talihsizliğine, işlere, hakaretlere dayanabilme ...
- 2) Beklemek için huzur.
- 3) Ayrıntılı veya eğlenceli bir iş yapmak için sakinlik.
- 4) Aşırı yavaşlık.

Tüm bu tanımlar, pasif bir kategori veya yedek olarak sınıflandırılabilir. Sabır, yapmaktan daha çok beklemektir, eylemden daha fazla tembellik, ve tesadüf bundan hiç hoşlanmaz. Bu, piyango oynadığım için çalışmıyorum demek gibi bir şey. Bugün kazanamazsam yarın kazanacağım. Ve ertesi günü boş boş beklemek. Picasso'nun gece gündüz çalıştığını ve Paris'teki büyük stüdyosunda viski yudumlarken ilham perisini beklemediğini hepimiz hatırlarız. Böylece her zaman hazır olacaktı ve kesinlikle bu şekilde birçok mutlu tesadüfle karşılandı. Sabır kesinlikle büyük bir erdem olsa da, şanslı kazalarımız daha erken değil, daha sonra gelirse, teselli için yaptığı tek şey umutsuzluğa kapılmamaktır. Aksine, azim daha çok çaba ile ilgilidir.

Sabırlı bir insan hangi özelliklere sahiptir?

Sabır şu şekilde tanımlayabiliriz:

Kararlarda, amaçlarda veya eylemlerde kararlılık ve süreklilik. Dolayısıyla sebat, tepkiden çok eylemle, beklemekten çok sebat etmekle daha yakından ilişkilidir. Ve sırf bu sebeplerden dolayı, daha önce

sunduğumuz savaşı kazanma olasılığı daha yüksektir. Azim, bir hedefe sahip olmak, başarısızlıklardan öğrenmek gibi diğer yönlerle birlikte her zaman tesadüfi bir kaza ile ödüllendirilecektir.

5.2.2 Azmetme özelliğimi nasıl geliştiririm?

Bir örnek verelim! Sonraki vakalar, inisiyatif göstermek için azim kullanan insanları göstermektedir. Üç hikayeyi okuyun ve ana karakterlerini gösteren azmi düşünün.

Japon bambusu

İyi bir hasadın iyi bir tohum, iyi gübre ve sürekli sulama gerektirdiğini anlamak için çiftçi olmanıza gerek yok. Toprağı işleyenlerin, ekilen tohumun önünde sabırsızlıkla beklemedikleri, onu alkışlamadıkları, tüm güçleriyle "*Büyü, hadi büyü!*" diye bağırmadıkları da ortadadır.

Japon bambusu hakkında sabırsızlar için uygun olmayan çok ilginç bir gerçek var: Tohumunu ekiyorsunuz, gübreliyorsunuz ve sürekli sulamaya özen gösteriyorsunuz.

İlk birkaç ay boyunca önemli bir şey olmaz. Nitekim ilk yedi yıl tohuma hiçbir şey olmaz, öyle ki tecrübesiz bir çiftçi, kısır tohumlar aldığına ikna olur.

Ancak yedinci yılda altı haftalık bir süre içinde bambu bitkisi 30 metreden fazla büyür! Büyümek sadece altı hafta mı sürer? Hayır, gerçek şu ki, geliştirilmesi yedi yıl altı hafta aldı. Görünürdeki hareketsiz ilk yedi yıl boyunca, bu bambu, yedi yıl sonra büyümesini sürdürmesine izin verecek karmaşık bir kök sistemi yaratıyordu.

Günlük yaşamda, başarının sadece içsel büyümenin bir sonucu olduğunu ve bunun zaman aldığını anlamadan, genellikle hızlı çözümler ve ani zaferler isteriz. Benzer şekilde, çoğu zaman hiçbir şeyin olmadığına inandığımız durumlarda olduğumuzu anlamak gerekir. Ve bu son derece sinir bozucu olabilir.

O anlarda (hepimizin sahip olduğu), Japon bambusunun olgunlaşma döngüsünü hatırlayın ve beklediğimiz sonuçları "*göremediğimiz*" için vazgeçmediğimiz veya terk etmediğimizi kabul edin, bir şeyler oluyor içimizde: büyüyoruz, olgunlaşıyoruz.

Vazgeçmeyenler, yavaş yavaş ve belli belirsiz bir şekilde alışkanlıklar ve nihayet gerçekleştiğinde başarıyı sürdürmelerini sağlayacak ruhu yaratırlar. Arzu ettiğinizi elde edemezseniz, umutsuzluğa kapılmayın. Belki de sadece kök salıyorsunuz.

Bu hikaye ile azim hakkında ne öğreniyorsunuz?

Üç saçlı kadın

Çok bilge bir kadın bir sabah uyandı, aynaya baktı ve kafasında sadece üç saç olduğunu fark etti.

"Hmmm" diye düşündü... "Sanırım bugün saçımı öreceğim." Öyle yaptı ve harika bir gün geçirdi.

Ertesi gün uyandı, aynaya baktı ve kafasında sadece iki saç olduğunu fark etti. Dedi ki: "Sanırım bugün saçımı ortadan ikiye ayıracağım."

Öyle yaptı ve harika bir gün geçirdi. Ertesi gün uyandı, aynaya baktı ve kafasında sadece bir saç olduğunu fark etti.

"Pekala," dedi... "Bugün saçımı at kuyruğu yapacağım" O da öyle yaptı ve eğlenceli, eğlenceli bir gün geçirdi.

Ertesi gün uyandığında aynaya koştı ve kafasında tek bir saç olmadığını fark etti. "Harika!" diye haykırdı... "Bugün saçımı düzeltmem gerekmiyor!"

TUTUMUNUZ HER ŞEYDİR. HAYAT FIRTINANIN GEÇMESİNİ BEKLEMEN DEĞİL... YAĞMURDA DANS ETMEYİ ÖĞRENMEKTİR.

Nasıl azim gösterir?

Genç Sörfçü Jack

Bu, sörf dünyasının vaatlerinden sadece bir tanesi olan 17 yaşında genç bir sörfçü olan Jack'in hikayesidir. Aynı yıl dev bir dalga onun hayallerini yıktı; ciddi bir kaza onu tüm yarışmaların dışında bıraktı. İyileşirken bütün günlerini sahilde gitar çalıp şarkılar yazarak geçirdi. Ama sörf yapmak hâlâ aklındaydı ve tutkusunu sürdürmek için bir şeyler yapması gerekiyordu. Böylece, bir gün sörf dünyasıyla ilgili bir film yapmak amacıyla sinema eğitimi için California'ya gitmeye karar verdi.

Yaklaşık 5 yıl sonra, bazı arkadaşlarıyla birlikte sörf sahnesinde büyük beğeni toplayan ilk filmini yaptı. Azim sonunda ödüllendirildi. Hedeflerine ulaşmış olması onun için zaten bir başarı olsa da, daha fazla sürpriz gelmemişti.

Kullandığı film müziği henüz gelmemişti. Kullandığı müzikler tam olarak korkunç kazadan sonra sahilde bestelediği şarkılardı. O dönemlere dair derin duygular taşıyan bu şarkılar, Jack'i kendi şirketine imza atan ünlü müzisyen Ben Harper'ın dikkatini çekti: bu, bugün hala devam eden bir kariyerin yalnızca ilk kaydıydı. Jack Johnson'dan bahsediyoruz.

Sebat, onun inisiyatif göstermesine nasıl yardım eder?

Son olarak, sağır bir kızın keman çalmayı öğrendiği son bir örneği izleyin, **yani o engellerini aşabilirse, siz de! Azim anahtardır!**

5.2.3 Paris Dakar'da zaman yönetimi

Bazen böyle bir inisiyatif geliştirebilmek için, onu geliştirmemize yardımcı olacak başka yönler üzerinde çalışmamız gerektiğini hesaba katmalıyız. Bu durumda inisiyatif, *"yeterli zamana sahip olmak"* bileşenine sahiptir. Yapacak çok şey var ve çok az zaman var. Üstlenmeniz gereken pek çok sorumluluk, görev, proje ve rolün altında ezilmiş, birden fazla kez böyle hissetmediniz mi? Ve olaya çok daha geniş bir perspektiften bakıldığında, zamanımız olmadığı için yapmaktan vazgeçtiğimiz kaç önemli konuyu ya da faaliyeti bırakıyoruz? *"Sahip olduğumuz zamandan en iyi şekilde nasıl yararlanabileceğimizi"* düşünmek için nadiren çok az zaman ayırdık. Gerçek şu ki, *"günde 24 saat"* hepimize ulaşan bir doğa yasasıdır. Ancak, neden hepimiz zamanımızın yönetimi konusunda aynı şeyleri hissetmiyoruz? Kritik bir faktör, terimleri acil ve önemli olandan ayırt etmektir, çünkü her zaman yerine getirilmesi gereken birden fazla gereksinim olacaktır, bu da neye öncelik vermemiz gerektiğini ima eder. Bazen zaman eksikliği inisiyatif geliştirmek için bir engeldir.

Şimdi, Paris Dakar'da bir takımın şefi olduğunuzu hayal edin ve aniden, yarışın ortasında, takıma, mümkün olan en kısa sürede düzeltilmesi gereken bir lastik patlağı geliyor. Bunu yapmak için, deliği düzeltmek için gerekli tüm eylemler mevcuttur; ayrıca nedenlerini açıklayan performansla bir zaman sınırı atanmalıdır. O ZAMAN DEVAM ET!

1. Tekerleği değiştirmek ne kadar sürer size?

2. Direksiyonu değiştirmeye kimin ve neden yardımcı olacağına karar verin (sürücü, yardımcı sürücü veya her ikisi):

3. Görevleri sıraya koyun ve her birine zaman ayırın (örneğin: el frenini çekin: 2 saniye):

1. maddede gerekli olduğunu tahmin ettiğiniz süre ile 3. paragraftaki sonucu karşılaştırın. Olan şey bu mu? Zaman yönetiminin çok önemli olduğunu görebilirsiniz. Uygulama faaliyetinin sonuç verdiğini ve sonunda işler düzene girerken bu konuda sebatkar olmaya değer olduğunun farkına varmalısınız.

5.2.4 Seni ne motive eder?

Tutum, insanların yaşamlarında ve üstlendikleri tüm eylemler sırasında davranış biçimidir. Bu nedenle, davranış için eşanlamlı olarak kullanılabilir. Bu anlamda davranış, bireylerin çevrelerine veya uyarıların dünyasına ilişkin eylemlerini ifade eder. Muhtemelen tutum, bir kişide gözlemlenebilir davranışlar

kümesidir. Üç alana ayrılır: zihin (düşünme, hayal kurma vb. aktiviteleri içerir), beden (yemek yeme, konuşma) ve dış dünya (randevuya katılmak, arkadaşlarla konuşmak). Farklı tutum türleri vardır, davranışlarımız tarafından belirlenen tutumlar, bu nedenle havlu atmamızda ne tür davranışların rol oynadığını ve eylemlerimizde ısrar etmediğimizi bilmek önemlidir. Nedenin farkında olmak, bize rehberlik edecek yeniden yapılandırma tekniklerinin geliştirilmesine yardımcı olabilir.

Çabayı ve azmi engelleyen davranışlar üzerinde hareket ettiğimizde azim vurgulanır ve elde edilir. Azimle çalışmak için gerekli temel olan proaktif davranışı artıran davranış oluşturmaya yardımcı olan belirli dinamikler vardır. Zaman yönetimi, proaktif davranış oluşturmaya yardımcı olur. Zaman yönetimi, bizi neyin planlayabileceği ve neyin planlayamayacağı arasında ayırım yapmaya zorlar. Bu amaçla önem ve aciliyet kavramı mutlu tesadüfe etki eder. Uzmanlar bize şunu söylüyor: ne kadar uzun yol o kadar iyi. Yani aciliyetle çalışmak, tesadüfler yaratmaya yardımcı olacak bir şey değil. Tesadüflerin neden olduğunu kimse bilmiyor ve ayrıca kontrol edemediğimiz için bizi endişelendiren bir şey değildir. Ancak öte yandan, bir şekilde bizi planlamaya zorlayan bir şeye dahil olduğumuzda tesadüfler olur. Hedefimiz ne kadar karmaşık, zorlayıcı ve uzun vadeliyse, teselli için o kadar çok fırsat var demektir.

Uzun vadeli bir hedef önemliyse, onu zamanında tutmak daha az önemli değildir. Ve kafamızda bir hedefi sürdürmek için motivasyon ve azim olmadan, başarısız olması normaldir ve onu yeniden canlandırmak zordur. Bu nedenle, kişisel mücadelemizde sabit kalmak ve sıklıkla karıştırılan sabır ve azim kavramları arasındaki farkı net olarak görmek önemlidir ve zaman yönetimi bize çok yardımcı olabilecek bir şeydir.

Peki sizi motive eden nedir? Kendi motivasyonunuz nedir? “The Legend of Bagger Vance” filminden bir sonraki sahneyi izleyelim:

https://www.youtube.com/watch?v=_Mk2Tca88Xo

İlgili sahneden aldığınız ana fikir nedir?

Sahnenin aktardığı fikrin hayatınızda size nasıl yardım edebilir?

Sahneyi izledikten ve hayatla ilişkilendirdikten sonra, sizce kendinizi motive etmeniz ne kadar önemli?

5.2.5 Okuma zamanı!

Neden Özgüven?

Özgüven, girişkenliğin temel direklerinden biridir. “Kendine güvenme”nin önemi fikirler aradığımızda, üstlendiğimizde ve ürettiğimizde güvenlik yarattığı ve sağladığı için ele alınması gereken önemli bir noktadır. İş insanı, hayırsever ve yazar Clement Stone, "Zihin neyi üretebilirse başarabilir" demiştir. Bu başkalarında hayranlık uyandıran kendine güvenen insanların **özüven** ruhudur. Kendine güven duymayan biri, başkalarının kendisine güvenmesini pek bekleyemez. Gergin ve sıkıntılı görünen birine güvenmek zordur; onun yerine kendine güvenen ve kesin cevap verenler dikkat çeker. Hayatta her şeyi bilmek gerekli

değildir; öğrenmeye ilgi duymak ve bilgi geliştirmeye istekli olmak yeterlidir. **Özgüven** kendini durdurulamaz hissetmek ile yetenek kullanıp farklı şeyler yapmaktan korkmak arasındaki farktır.

Özgüven belirtileri. **Özgüven** ses tonu, beden dili ve söylenenlerle iletilir. Kendine güvenen insanlar daha cüretkardır ve farklı bir şey başarmak için risk almaktan korkmazlar, gerçekçidirler ama kaderci değildirler ve kötü zamanları hatırlayarak geriye bakmazlar, başkalarının onlar hakkında ne düşündüklerini umursamazlar ve ulaşılmaz gibi görünseler de hedeflerine ulaşmak için mücadele ederler, sorunlarla karşılaştıklarında pes etmezler ve alternatif yollar aramazlar, duygusal acı dönemlerinin (dayanıklılık) üstesinden gelme kapasitesine sahiptirler, sorunların bir engel değil, daha güçlü olmak için yeni bir meydan okuma olduğunu düşünürler, yeterliklerine inanırlar ve hedeflerine ulaşmak için çaba sarf ettiklerini unutmada iltifatları kabul ederler.

Özgüven her insanda, şartlarına bakılmaksızın başa çıkma becerilerini, çözüm bulmayı ve tam potansiyeli geliştirir. **Özgüven** beceriklilik, azim, iyimserlik, kararlılık ve yaratıcılık gösteren dayanıklı bireylerde görülür.

Güven bir hipotezin veya tahminin doğru olduğundan veya seçilen bir davranış biçiminin en iyi veya en etkili olduğundan emin olma durumudur. Güven, Latince'de "güvenmek" anlamına gelen "fidere" kelimesinden gelir; bu nedenle özgüven sahibi olmak kendine güvenmektir. Bu karşılaştırmada kibir veya aşırı gurur, hak edilmemiş bir güvene sahip olmaktır, bir şeyin ya da birinin yeterli ya da düzgün olmadığı durumda olduğuna inanmaktır. Aşırı güven veya küstahlık, herhangi bir başarısızlığa aldırılmaksızın başarılı birine (veya bir şeye) olan aşırı inançtır. Güvene sahip olmayanlar sahip olmadıkları için başarısız olabildiklerinden veya denemediklerinden dolayı ve sahip olanlar doğuştan gelen bir yetenekten ziyade güvene sahip oldukları için başarılı olduklarından dolayı güven kendi kendini gerçekleştiren bir kehanet olabilir.

Özgüven kavramı yaygın olarak kişinin kişisel yargısı, yeterliği, gücü vb. şeylerde kendine güvence olarak kullanılır. Kişinin özgüveni belirli aktiviteleri tatmin edici bir şekilde tamamlama deneyimlerinden artar. Kişinin gelecekte yapmak istediklerini genel olarak başarabileceğine dair olumlu bir inançtır. Kendine güven kişinin kendi değerinin bir değerlendirmesi olan benlik saygısı ile aynı değildir, buna karşılık özgüven daha spesifik olarak bir meta-analizin öz yeterliliğin genelleştirilmesine benzer olduğunu öne sürdüğü kişinin bir hedefe ulaşma yeteneğine güvenmesidir. Abraham Maslow ve ondan sonraki pek çok kişi, genelleştirilmiş bir kişilik özelliği olarak özgüven ile belirli bir görev, yetenek veya meydan okuma (yani öz yeterlik) ile ilgili özgüven arasında ayırım yapma gereğini vurgulamıştır. Özgüven sıklıkla genel özgüveni ima eder.

Bu, psikolog Albert Bandura'nın "*kişinin belirli durumlarda başarılı olma veya bir görevi yerine getirme yeterliliğine olan inancı*" olarak tanımladığı öz-yeterlikten farklıdır ve bu nedenle daha isabetli bir şekilde belirli bir özgüveni ima eden terimdir.

Psikologlar, bir kişinin genel bir özgüvene sahip olmamasına rağmen belirli bir görevi tamamlayabileceğine dair özgüvene sahip olabileceğini veya tersine belirli bir görevi başarmak için öz yeterliliğe sahip olmamasına rağmen kendine güvenebileceğini uzun zamandır not etmişlerdir. Psikologlar uzun zamandır bir kişinin genel bir özgüvene sahip olmamasına rağmen belirli bir görevi (öz yeterlik) (örneğin iyi bir yemek yapmak veya iyi bir roman yazmak) tamamlayabileceğine dair özgüvene sahip olabileceğine veya tersine belirli bir görevi (örneğin bir roman yazmak) başarmak için öz yeterliliğe sahip olmamasına rağmen kendine güvenebileceğine işaret etmişlerdir. Ancak bu iki tür özgüven birbiriyle ilişkilidir ve bu nedenle kolayca bir noktada bağlanabilir.

5.2.6 Özgüveni inşa etmeye yönelik becerilerin sınıflandırılması

Özgüven, öz yeterlilik ve öz saygıya dayanır.

Öz yeterlilik hedeflere ulaşmak için gereklidir. Başarıya ulaşmak için kişinin bir şeyi öğrenebileceği ve üzerinde çok çalışabileceği inancına dayanır. Öz yeterliliğe sahip olmak, giderek zorlaşan zorlukları kabul etmek ve bir şeyler ters gittiğinde kişinin soğukkanlılığını kaybetmemesi anlamına gelir. Özsaygı, varlığın kendisine verilen değerdir, mutlu olma hakkı ve düzgün çalıştığını bildiğinizde sahip olduğunuz duygudur. Yüksek özsaygı kazanmak için o özsaygının temelini oluşturacak bilgi ve becerilerin edinilmesi gerekir.

Özgüvene yolculuk.

Özgüven, gerçekliğin sağlam bir şekilde takdir edilmesi üzerine kurulmalıdır ve üç adımda gerçekleştirilebilir:

- 1) Nerede olduğunuzu, nereye gittiğinizi ve neyi başarmak istediğinizi bilmeniz. Başardığınız her şeyin, bitmiş sayılabilecek şeylerin bir listesini yapın. Her şeyi yazın. Bu, mevcut ilerlemeyi hala yapılması gerekenlerle karşılaştırmak için gelecekte referans olması içindir.
- 2) Güçlü ve zayıf yönlerin bilinmesi önemlidir. Ulaşmak istediğiniz gerçek önemli şeyleri düşünün. Kendinize hedefler, kademeli olarak karşılanacak küçük zorluklar belirleyin. Düşüşün çok sert olmaması için küçük adımlar atmak önemlidir ve aynı yere ulaşmak için yeni bir yaklaşım seçilebilir.
- 3) Kendine güven yolculuğuna çıkmak istediğinizden kesinlikle emin olmalısınız çünkü yola çıktıktan sonra, zorluklar ne olursa olsun hedefinize ulaşmak için mümkün olan her şeyi yapacağınıza dair kendinize söz vermelisiniz.

Sır orta kısımdadır

Düşük özgüvene sahip olmak hayatta başarılı olmada bir zorluktur ama fazla özgüvene sahip olmak da ideal değildir çünkü gerçeğe ait değil, fanteziye dayalı gereksiz riskler alabilirsiniz. Bazı aktiviteleri kendi başınıza gerçekleştirmek için bazı temel bilgilere sahipseniz durgun kalmamak için bu bilgiyi genişletmek ilginçtir. Daha fazla bilgi edindiğinizde bunu uygulamaya koymanın zamanı gelmiştir ve giderek daha spesifik olan ve karşılamak için daha fazla çaba gerektiren yeni zorluklar ortaya çıkar.

Bir zorlukla karşılaşıldığında kendinizi aşırı özgüvenli hissetmemeniz için ayaklarınızı yerde tutmanız esastır, kendinizi geliştirmek için hazırlanmayı ve çalışmayı bırakmamanız gerektiğini unutarak rahatlayabilir ve her şeyin üstesinden gelebileceğinizi düşünebilirsiniz.

Özgüveni olan insanlar:

- Kendileri ve yetenekleri hakkında gerçekçi ve olumlu bir vizyona sahiptirler.
- Kişisel sorunların veya zorlukların üstesinden gelirler, hedeflerinde ısrar ederler.
- Yaratıcılığı teşvik ederler.
- Daha bağımsızdırlar, başkalarının onayına ihtiyaç duymazlar.
- Girişkenlik gösterdikleri ilişkiler kurmakta hızlıdırlar.
- Hislerini ve duygularını özgürce gösterirler.
- Başkalarının muhalefetiyle karşılaştıklarında bile değerlerini ve ilkelerini savunurlar.
- Kendilerinin kim oldukları konusunda suçluluk hissetmezler.

Özgüveni geliştirmek için ipuçları:

Toplumumuz bize yıllardır başarılarımızla övünmek yerine alçakgönüllü davranmayı öğretmiş olsa da, gerçek şudur ki “kendini sevmek” kişisel gelişimin anahtarıdır.

“İyiyim”, “Akıllıyım”, “Yapabilirim” gibi sözler aklımızı daha sık meşgul etmeli, bu yüzden:

Bunun iyi bir gün olduğunu düşünmeli ve bununla olumlu bir şekilde yüzleşme yeterliğinize güvenmelisiniz:

- Ne olduğunuz ve ne yaptığınız için kendinizi önemli hissedin.
- Kendinizi güçlü ve zayıf yönlerinizle koşulsuz sevin. Kimsenin mükemmel olmadığını düşünün.
- Elinizden gelenin en iyisini yapın.
- Gün içinde kararlı bir yaklaşım benimseyin. Pasif değil, harekete geçen biri olduğunuzu düşünün:
 - o Ulaşılabilir hedefler belirleyin.
 - o Sorunlarla yüzleşin; onları tamamen çözebileceğinizi hissedin.
 - o Sorumluluk almaktan veya belirli kararlar almaktan korkmayın. Bir şey ters giderse, hatalardan ders alın ve tekrar deneyin.
 - o Mizah duygunuzu kaybetmeyin ve olaylar hakkında bir bakış açısı duygusu koruyun.

En sonunda durum değerlendirmesi yapın ve başardığınız her şey için kendinizi ödüllendirin:

- Kendinizi düşünceleriniz ve duygularınızla yalnız kalmak için eğitin. Kendinize eşlik etmekten keyif almayı öğrenin.
- Günü gözden geçirin ve ne kadar küçük olursa olsun başarılarınız için kendinizi tebrik edin, başkalarının tebrik etmesini beklemeyin.

Sizi tatmin eden şeyleri yaparak kendinize daha fazla dikkat verin.

5.2.7 Pozitif bir tutuma sahip olmak neden çok önemli?

Bir örnek verelim! Bir sonraki sahnelerde girişkenlik gösteren ve pozitif tutuma sahip sorumluluk sahibi birkaç karakter izleyeceksiniz. Özgüven inşasına hitaben bu karakterlerin becerilerini gözden geçirin.

“Güneşli Pazartesiler”, “Aşkın Gücü”, “Umudunu Kaybetme” filmlerinden sahneler.

Ne gördünüz ve anladınız?

Karakterlerin ortaya koyduğu becerileri ve kendilerini bu becerilere hangi temele dayandırdıklarını analiz edin:

Gördüğünüz gibi "*çaba*" kendinize olan güveninizi geliştirmek için önemli bir faktördür. Ayrıca azim ve proaktif davranış olarak girişkenlik göstermenin temel taşlarından biridir.

5.3 Beni geride bırakan şey ne?

5.3.1 Okuma zamanı!

Nasıl davrandığımızı sorgularız ve bizi normal şekilde yönlendiren inançlara meydan okuruz.

İnançlar nedir?

İnanç, bir şeyin anlamı hakkında kesinlik duygusudur. Doğru olduğuna inandığımız kişisel bir onaylamadır. Çoğu durumda bilinçaltı olan inançlar, kendimizi, başkalarını, etrafımızdaki şeyleri ve durumları algılamamızı etkiler. Birçok insan inançlarının evrensel olarak doğru olduğunu düşünme ve başkaları tarafından paylaşılmasını bekleme eğilimindedir. İnanç ve değer sistemlerinin yalnızca kişisel bir şey olduğunun ve çoğu zaman başkalarınınkinden farklı olduğunun farkında olmazlar. Gerçekliğin kendisini değil, onun entelektüel bir algısını yaşıyoruz. Bu, hayatı sürekli bir umut ve zengin alternatifler kaynağı veya kaçınılmaz bir acı kaynağı yapar. Yaşadığımız deneyimimiz, "gerçek" bölgenin kendisinden çok zihin haritamızın temsiline ve gelişimine bağlıdır. Bu nedenle söz konusu harita bölge değildir.

İnançlar ve değerler sistemimiz, derinden bağlı olduğumuz dünyaya gördüğümüz şekilde anlam ve tutarlılık vermemize yardımcı olur. İnançlarımızdan birini sorgulamak, onunla ilgili diğer inançları herhangi bir şekilde etkileyebileceğinden tüm sistemin dengesini bozabilir. Ve bir kural olarak, inançlarımızdan herhangi birini değiştirmek konusunda çok isteksiziz.

İnançlar, kişisel deneyimlerimizle kanıtlanmış veya en azından öyle olduğunu düşündüğümüz fikirlere dayanır. İçimize bir inanç aşılandığında, zihnimiz onunla uyumlanmayan deneyimleri iptal eder veya görmezden gelir. İnançlarımız davranışlarımızda yüksek bir güçtür. Birinin bir şeyi yapabileceğine gerçekten inanıyorsa yapacağı ortak bir akıldır ve bir şeyin imkansız olduğuna inanıyorsa hiçbir çaba miktarı onu başarılabilirliğine ikna edemez.

Hepimizin kaynak olarak hizmet eden inançları olduğu kadar bizi sınırlayan inançları da vardır. İnançlarımız zeka derecemizi, sağlığımızı, ilişkilerimizi, yaratıcılığımızı, hatta mutluluk derecemizi ve kişisel başarılarımızı şekillendirebilir, etkileyebilir ve hatta belirleyebilir.

Bu fikirler hayatımızın bir döneminde bize geldi ve onlara inandık, tıpkı birinin yarın güneşin doğacağına inandığı gibi. İnançlar şekil almış, bir yer kaplamış, bir enerji işlevi görmüş ve giderek köklü kavramlara dönüşmüştür. Bize anlatılanlardan, yaşadıklarımızdan ilham alıyorlar, sahip olduğumuza inandığımız tavırlardır. İnançlarımızın çoğu bize çocukken ebeveynler, öğretmenler, sosyal yetiştirme ve medya tarafından bizler etkilerinin farkında olmadan veya onlar hakkında bir seçime sahip olmadan önce aşılandı. İnançlar bazen bilinçaltımızda gizlidir ve yaşamlarımız üzerinde olağanüstü bir etkiye sahiptirler; dahası, onlara erişmek zordur.

İnanç türleri:

İki tür inanç vardır:

Küresel İnançlar:

Bunlar yaşam, dünya, insanlar vb. hakkında genel gözlemlerdir. Örneğin: Hayat harikadır. Hayat zordur. İnsanlar arkadaş canlısıdır. Köpekler tehlikelidir. Kadınlar, erkekler felakettir...

Kurallar:

Bunlar davranışlarımızı yöneten yönergelerdir. Örneğin, eğer bir arabam varsa insanlar bana saygı gösterir. Deneyimimden ve gelişimimden öğrenirsem hayatta başarılı olurum. Eğer sabit bir gelirim olursa güvencem olur. Kişiliğimi öne sürersem reddedilirim.

Öte yandan inançlar destekleyici veya engel olabilir. Birincisi kendimize ve kapasitelerimize olan güvenimizi artırmamıza yardımcı olarak karmaşık durumları başarılı bir şekilde ele almamızı sağlar. İkincisi enerjimizi tüketir ve belirli durumlarla başa çıkmamızı engeller.

Kendimizi öğrenmekten aciz veya yeni şeyler öğrenmek için fazla yaşlı düşünürsek, yetkinlikler ve beceriler geliştirmek için herhangi bir yeni fırsatı engelleriz.

Ayrıca birçok beceriyi öğrenmek için büyük çaba harcamamız gerekebilir, çünkü hızlı öğrenenler olsaydık yanıldığımızı kanıtlardık (ilk durumda ise kendi inancımızı sürdürebiliriz). Hayatlarımızın tam kontrolünü elde etmek için temel inançlarımızın ne olduğunu bilmeli, bizi engelleyenleri değiştirmeli ve farklı inançlar arasında olabilecek çelişkileri çözmeliyiz.

Kendi gölgelerimizi görebildiğimizde ve parçalarımızı kabul ettiğimizde yolumuza bir ışık tutabiliriz. İnançlarımızı bilmemiz önemlidir. Duyduğum, gördüğüm, yaşadığım, yaptığım bir şeye inanırım. Aynı şeyi birçok farklı kişiye söyleyebilirim ve herkes farklı bir şey anlayabilir, çünkü hepimizin farklı inançları vardır.

"Nasıl şekilleniyorlar?"

İnanç, eğitim ve ebeveynlerimize aşık olduğumuz ve neredeyse söyledikleri her şeye inandığımız erken çocukluk ile bağlantılıdır. İyi ya da kötü olduğumu, başkalarıyla iletişim kurmanın zor olduğunu, erkeklerin ağlamadığını, hastalığın ıstırap ve suçluluktan kaynaklandığı... sadece duymadık, aynı zamanda gördük.

Fikrin somutlaştığını gördüğümde, örneğin, dünyanın tehlikeli bir yer olduğunu ya da babam eve geç geldiği için, acı çektiğini gördüğüm için para kazanmanın zor olduğunu, evde para sıkıntısı, sonunda enerji sıkıntısı olduğu için endişeli olduğunu, bir noktada söylenenleri gördüğüm için hemen hayatıma asimile ediyorum, bunu inanca dönüştürüyorum ve sonuç olarak gerçekleştiriyorum. Bu nedenle, bizi meşgul eden düşüncelerin ve bu düşüncelerin aklımızda, bilinçaltımızda kapladıkları yerin farkında olmamız çok önemlidir.

"Hayat zordur" inancını benimsediysem, bir şekilde zor hayatı somutlaştırıyorum ya da araştırıyorum. Hayatımı zor bir şeye çevireceğim çünkü bunun altında bir inanç var. Hayatın zor olduğuna inanırsanız hayatınız zor olur. Bu inanca sahip insanların kolay bir hayatı yoktur. İnsan inandığını uygulamaya koyar.

"Erkekler agresiftir" ve size diyorum ki: *"hayır, bu bir inançtır"* ve diyorsunuz ki: *"hayır, doğru, çünkü hayatımda sadece agresif erkekler görüyorum: babam beni dövdü, kocam beni dövüyor ve bu elbette inancınızı destekliyor. Ne düşündüğüme inanıyorum ve zihnimin gücü olağanüstüdür. Erkeklerin agresif olduğuna inanıyorsam, nazik, saygılı ve duyarlı erkeklerle takılmayacağım. İnançlar ilk aşamamızda şekillenmiştir. Küçükken size "iyi değilsiniz" denildiyse ve bir yetişkin olarak her işten atıldıysanız, altında iyi olmadığınız ve bir işi hak etmediğinize dair bir inanç vardır. Ve burada da her zaman inandığınız şeyi doğrulayan insanlarla ilişkimiz olmasının nedeni yatıyor.*

"Erkekler beni her zaman terk ediyor" inancı her zaman erkeklerin beni hep terk ettiği fikrini sonunda somutlaştıracığım bir deneyime yol açacaktır.

İnanç türleri:

- Sebep hakkındaki inanç:

Bir şeye neyin sebep olduğuna dair inançlarınız olabilir. Kilo veremememin sebebi nedir? Erkekler neden beni hep terk ediyor? Neden hiçbir zaman param yok? Neden hep işimi kaybediyorum? İlk cevap doğru olan cevaptır. Örneğin ilk soruya "Çünkü ailem kilo almaya meyilli." cevabını verebilirsiniz. "Çünkü" (açık veya örtük) kelimesi sebep hakkında bir inanç anlamına gelebilir.

- Anlam hakkındaki inançlar:

Anlam hakkında inançlarınız olabilir. Yengeç kişiliğe sahip olmam ne anlama geliyor? Erkeklerin beni terk etmesi ne anlama geliyor? Her zaman işimi kaybetmem ne anlama geliyor? Hiçbir zaman param olmaması ne anlama geliyor? Beceriksiz olduğum veya hayatın zor olduğu anlamına mı geliyor? Kötü bir insan olduğunuz ve cezayı hak ettiğiniz veya yaşam tarzınızda değişiklik yapmanız gerektiği. Cevabınız ne olursa olsun, sahip olduğunuz başka bir inançtır.

- Kimlik veya kökenle ilgili inançlar:

Kimlikle ilgili inançlar neden, anlam ve sınırları kapsar. Kimliğinizle ilgili inançlarınızı değiştirdiğinizde, bir şekilde farklı bir insan olursunuz. Sınırlayıcı bir inanca örnek: Değersizim, başarıyı hak etmiyorum veya istediğimi alırsam başka bir şeyi kaybedeceğim.

Bir konuda üstün olamayacağınıza inanmak, aptal olduğunuza inanmakla aynı şey değildir. "İçmemi kontrol edemiyorum" demekle "Ben bir alkoliğim ve her zaman alkolik olarak kalacağım" demek aynı şey değildir. Kimliğimizin bir parçası olduğunu anladığımız her şey sonunda üzerimizde derin bir iz bırakacaktır.

İnanç nereden gelir? Anlamın temel nedeni nedir? Ben gördüm, babam zayıftı, çünkü annem söyledi

- *Sözlü hale getirme:*

Fikirlerinize karşı çıkamazsınız, bu nedenle belirli bir yaşam türünü benimsemenizin aracı zihninizdir. Zihniniz söylediklerimiz ve yaptıklarımız doğrultusunda olduğunda huzurlu bir denge vardır. Sözlü hale getirme, düşünceye güç vermek, fikri sese dönüştürmektir. Sözcükler son derece güçlüdür, sözler eyleme dönüşür, konuşma şeklinize veya başkalarıyla nasıl iletişim kurduğumuza, iletişim sırasında ne söylediğimize dikkat ederek kontrol edebilirsiniz. Kendimden bahsettiğim her an, çevremi ve etrafımdakileri tanımlarken; düşüncelerim ve sözlerim arasındaki bu bağlantı çok önemli oluyor ve bu da kendimi, kendim hakkında bildiğimi düşündüğüm şeyleri ifade etmemi sağlıyor. Bir "yapamayacağım" "zor olacak" "deneyeceğim ama" sözü, çok belirli bir eylemde gerçekleşecek bir enerjiyi iletir. Söylediklerimi gerçekleştireceğim ve tekrar yavaşlayabilirim ve düşündüğüm şeyin sözlü konuşma haline geldiğini ve gerçekleştirdiğini anlayabilirim. Düşündüklerim, söylediklerim ve yaptıklarım biçeceklerimin tohumudur. Bu, hayatımızı değiştirebileceği için önemli bir farkındalıktır. Kendi özgürlüğümle ters düşen bu düşünceleri bulabildiğim andan itibaren değişebilirim. Konuştuğumda dinleyebildiğim ve nasıl konuştuğumun farkında olduğumu ve konuşma şeklimi değiştirebileceğimi fark ettiğim ve dünyaya ne ilettiğimin farkına vardığım andan itibaren. Bu huzurun olduğu yerdir, dıştan içe, içten dışa değil. Böylece gerçekte olduğum kişi olabilir ve bu dünya gezegenine ne için gönderildiysem onu yapabilirim, söylediklerim ve yaptıklarım arasında barış.

- *Örtüşme:*

Uyum, bilinçli ve bilinçsiz olarak bir hedefe veya belirli bir davranışa ulaşma bağlılığını tamamen üstlenmenizdir. Düzgün yemek yemek ve ideal kiloyu korumak, eğer içinizdeki "tüm kısımlar" istiyorsa, doğru fizyolojiyi kullanırsanız ve yiyecek seçmek için iyi stratejileriniz varsa kolaydır. Öte yandan sağlıklı beslenmenin yaşama sevincinizi bir şekilde etkileyeceğinden korkuyorsanız çok zor olacaktır.

- *Uyuşmazlık:*

Uyuşmazlık genellikle bazı davranış türlerinin değiştirilmesinin çok zor olmasının nedenidir. Sigarayı, içkiyi bırakmak, kilo vermek vs. sorundur çünkü bir parçanız değişim ister, ancak bir şekilde diğer bir parçanıza (genellikle bilinçsiz) faydalıdır. Örneğin, bir kadın kilo verirse erkekleri kendisine çekeceğinden korktuğu ve bundan kaygılandığı için kilo vermekte zorlanabilir.

Çok çeşitli iç çatışmalar (uyuşmazlıklar) vardır. Yapmanız gerekenler ile yapmak istedikleriniz arasında uyuşma sorunları olabilir. Örneğin, uyuşturucuyu sağlığınıza zararlı olduğu için bırakmanız gerektiğini

düşünebilirsiniz, ancak aslında kullanmaya devam etmek istersiniz çünkü bu toplumda sizi asi hissettiren tek şeydir.

"Yapamam" inançlarını tanımlamak "yapmalıyım" inançlarından daha zordur çünkü kişi "istiyorum ama yapamıyorum" der. Kişi görünüşe göre tamamen tutarlı (öyle görünüyor) ama bir şey onun istediğini yapmasını engelliyor. Genellikle kişi kendi içinden sabote edildiğini düşünür ("terörist" in ortaya çıkışı). "Yapamam" inancı bilinçsiz izlenimlerden gelme eğilimindedir.

- **İzlenimler:**

İzlenim bir inancı veya bir dizi inancı benimsemeye yol açan önemli bir geçmiş olaydır. Geçmiş deneyimlerde en önemli olan, deneyimin kendisi değil, bıraktığı iz veya bu deneyimden sonra kişinin benimsediği inançtır. Örneğin, çocukluklarında dövülen kadınlar, genellikle yetişkin olduklarında kendilerini istismar eden erkeklerle evlenir, ya da çocukken dövülen erkekler çocuklarını istismar etme eğiliminde olur. Çocukluk döneminde istismara uğrayan kişilerin, bunun babaların, annelerin veya eşlerin niteliksel davranışı olduğu izlenimine sahip olmaları olasıdır.

Bir kadın "bazen annem tarafından hükmedildiğimi hissediyorum" demiştir. Kişi büyüdükçe ve vücut değiştikçe, genelde bir yetişkinin davranışını daha kolay benimseyebilir. İzlenimler mutlaka mantıklı değildir. Bu, genelde kritik gelişme dönemlerinde meydana gelen sezgisel bir şeydir.

Yetişkinlik durumunuz, büyük ölçüde büyürken maruz kaldığınız yetişkin modellerine bağlıdır.

İnançları değiştirme şekli:

Örneğin, ideal kilomu korumaya çalışmanın imkansızla yakın olduğunu düşünüyorum. Bir dizi soru sorarak başlayalım.

Tekrar zayıflarsanız ne olur? Sizi durduran nedir? Şimdiye kadar kilo verememiş olmanız sizin hakkınızda ne söylüyor? İnanç nereden geliyor? Nereden öğrendim? Nerede gördüm? Nasıl hayatımda somutlaştı? Nasıl ortaya çıktı? Nasıl arayabilirim? Çocukluğunuzda size ne söylendi? Ailenizin ya da size yakın olanların sizin hakkınızda ne söylediğini duydunuz? Hangi inançları kendinize ait olarak benimsediniz? İnançlarınız başkalarının sizin hakkınızda ne fikirleri vardı?

Saflığın çocuklukta normal olduğunu unutmayın. Sadece "kötüsün" sözünü duyduysanız, muhtemelen normal yaşam akışınıza müdahale edecek ölçüde "iyi olma" fikrinizi hayata geçirmeye çalıştınız. Peki sizin için kötü olmak ne anlama geliyor? Cevap vermek, bağırarak, fikrinizi söylemek vb. ve bu şekilde hayatı olduğu gibi değil, olması gerektiğini düşündüğünüz karakter olarak yaşıyorsunuz. Ama bilinçaltında bastırılan her şey her zaman bir çıkış yolu bulmaya çalışır; ama bilinçli zihnimizin muazzam bir çabası bunu yapmamıza engel olur.

Hayatın bize herhangi bir zamanda olayların gidişatını sadece bir anda değiştirmek için ne kadar fırsat verdiğini görün. Bu küçük hareketler, araba sürerken gerçekleştirilen kısa manevralar gibidir; direksiyona sınıksız tutunarak dümdüz ilerliyorum, ama direksiyonun hafif bir hareketi beni başka bir yere götürecektir.

5.3.2 Zincire vurulan fil

İlk adım, çocukluğumuzdan beri yaşadığımız molaların anlam ve önemini farkına varmaktır. Bir sonraki hikayede neden böyle davrandığımızı anlayacaksınız. Videoyu izleyin ve bunun üzerine düşünün.

<https://www.youtube.com/watch?v=4gWPDf7u4TU>

Sizce bu videoyu izletmemizin sebebi nedir?

İçeriğinin inisiyatifle ilgisi nedir?

“Siz güçlüsünüz. Zincirleriniz ise zayıf. Ve istediğiniz her an kendinizi özgür kılabilirsiniz.”

5.3.3 Daha iyi olanı görmek için uzaklaşıyoruz

Cesur, sıra dışı, ilginç çekici ancak tartışmalı bir bilim adamı olan Margaret Mead ile Yeni Gine'ye gidiyoruz. “Cinsiyet ve Mizaç”, Margaret Mead'in bir soruyu cevaplamaya çalıştığı antropoloji hakkında güzel bir kitap: Kadınlık ve erkeklik denen şey biyolojik özellikler mi yoksa kültürel ürünler mi? Margaret Mead bunu öğrenmek için Yeni Gine'nin üç kabilesini incelemeye gider: Arapesh, Mundugumor ve Tchambuli. Birbirine nispeten yakın, 200 km'den daha az mesafelerde yaşamalarına rağmen, farklılıklar dikkat çekicidir.

Aşağıdaki bölümü okuyun ve soruları yanıtlamaya çalışın.

Cinsiyet ve Mizaç, Margaret Mead, Bölüm 37

Sex and Temperament in Three Primitive Societies

Margaret Mead

The work of anthropologist Margaret Mead laid the foundation for much of our contemporary sociological research and debate on gender. Are "masculine" and "feminine" traits innate or learned? Do men and women differ because of nature (heredity) or nurture (socialization)? Based on her studies of three "primitive peoples" in New Guinea, Margaret Mead argues that cultural conditioning is more important than biology in shaping women's and men's behavior.

We have now considered in detail the approved personalities of each sex among three primitive peoples. We found the Arapesh—both men and women—displaying a personality that, out of our historically limited preoccupations, we would call maternal in its parental aspects, and feminine in its sexual aspects. We found men, as well as women, trained to be co-operative, unaggressive, responsive to the needs and demands of others. We found no idea that sex was a powerful driving force either for men or for women. In marked contrast to these attitudes, we found

among the Mundugumor that both men and women developed as ruthless, aggressive, positively sexed individuals, with the maternal cherishing aspects of personality at a minimum. Both men and women approximated to a personality type that we in our culture would find only in an undisciplined and very violent male. Neither the Arapesh nor the Mundugumor profit by a contrast between the sexes; the Arapesh ideal is the mild, responsive man married to the mild, responsive woman; the Mundugumor ideal is the violent aggressive man married to the violent aggressive woman. In the third tribe, the Tchambuli, we found a genuine reversal of the sex attitudes of our own culture, with the woman the dominant, impersonal, managing partner, the man the less responsible and the emotionally dependent person. These three situations suggest,

SOURCE: *Sex and Temperament in Three Primitive Societies* by Margaret Mead (New York: Morrow, 1963; orig. 1935), pp. 279–85. Copyright © 1935, 1950, 1963 by Margaret Mead. Reprinted with permission of William Morrow & Company, Inc.

then, a very definite conclusion. If those temperamental attitudes which we have traditionally regarded as feminine—such as passivity, responsiveness, and a willingness to cherish children—can so easily be set up as the masculine pattern in one tribe, and in another be outlawed for the majority of women as well as for the majority of men, we no longer have any basis for regarding such aspects of behaviour as sex-linked. And this conclusion becomes even stronger when we consider the actual reversal in Tchambuli of the position of dominance of the two sexes, in spite of the existence of formal patrilineal institutions.

The material suggests that we may say that many, if not all, of the personality traits which we have called masculine or feminine are as lightly linked to sex as are the clothing, the manners, and the form of head-dress that a society at a given period assigns to either sex. When we consider the behaviour of the typical Arapesh man or woman as contrasted with the behaviour of the typical Mundugumor man or woman, the evidence is overwhelmingly in favour of the strength of social conditioning. In no other way can we account for the almost complete uniformity with which Arapesh children develop into contented, passive, secure persons, while Mundugumor children develop as characteristically into violent, aggressive, insecure persons. Only to the impact of the whole of the integrated culture upon the growing child can we lay the formation of the contrasting types. There is no other explanation of race, or diet, or selection that can be adduced to explain them. We are forced to conclude that human nature is almost unbelievably malleable, responding accurately and contrastingly to contrasting cultural conditions. The differences between individuals who are members of different cultures, like the differences between individuals within a culture, are almost entirely to be laid to differences in conditioning, especially during early childhood, and the form of this conditioning is culturally determined. Standardized personality differences between the sexes are of this order, cultural creations to

which each generation, male and female, is trained to conform. There remains, however, the problem of the origin of these socially standardized differences.

While the basic importance of social conditioning is still imperfectly recognized—not only in lay thought, but even by the scientist specifically concerned with such matters—to go beyond it and consider the possible influence of variations in hereditary equipment is a hazardous matter. The following pages will read very differently to one who has made a part of his thinking a recognition of the whole amazing mechanism of cultural conditioning—who has really accepted the fact that the same infant could be developed into a full participant in any one of these three cultures—than they will read to one who still believes that the minutiae of cultural behaviour are carried in the individual germ-plasm. If it is said, therefore, that when we have grasped the full significance of the malleability of the human organism and the preponderant importance of cultural conditioning, there are still further problems to solve, it must be remembered that these problems come *after* such a comprehension of the force of conditioning; they cannot precede it. The forces that make children born among the Arapesh grow up into typical Arapesh personalities are entirely social, and any discussion of the variations which do occur must be looked at against this social background.

With this warning firmly in mind, we can ask a further question. Granting the malleability of human nature, whence arise the differences between the standardized personalities that different cultures decree for all of their members, or which one culture decrees for the members of one sex as contrasted with the members of the opposite sex? If such differences are culturally created, as this material would most strongly suggest that they are, if the new-born child can be shaped with equal ease into an unaggressive Arapesh or an aggressive Mundugumor, why do these striking contrasts occur at all? If the clues to the different personalities decreed for men and

women in Tchambuli do not lie in the physical constitution of the two sexes—an assumption that we must reject both for the Tchambuli and for our own society—where can we find the clues upon which the Tchambuli, the Arapesh, the Mundugumor, have built? Cultures are man-made, they are built of human materials; they are diverse but comparable structures within which human beings can attain full human stature. Upon what have they built their diversities?

We recognize that a homogeneous culture committed in all of its gravest institutions and slightest usages to a cooperative, unaggressive course can bend every child to that emphasis, some to a perfect accord with it, the majority to an easy acceptance, while only a few deviants fail to receive the cultural imprint. To consider such traits as aggressiveness or passivity to be sex-linked is not possible in the light of the facts. Have such traits, then, as aggressiveness or passivity, pride or humility, objectivity or a preoccupation with personal relationships, an easy response to the needs of the young and the weak or a hostility to the young and the weak, a tendency to initiate sex-relations or merely to respond to the dictates of a situation or another person's advances—have these traits any basis in temperament at all? Are they potentialities of all human temperaments that can be developed by different kinds of social conditioning and which will not appear if the necessary conditioning is absent?

When we ask this question we shift our emphasis. If we ask why an Arapesh man or an Arapesh woman shows the kind of personality that we have considered in the first section of this book, the answer is: Because of the Arapesh culture, because of the intricate, elaborate, and un-failing fashion in which a culture is able to shape each new-born child to the cultural image. And if we ask the same question about a Mundugumor man or woman, or about a Tchambuli man as compared with a Tchambuli woman, the answer is of the same kind. They display the personalities that are peculiar to the cultures in which they were born and educated. Our attention has been

on the differences between Arapesh men and women as a group and Mundugumor men and women as a group. It is as if we had represented the Arapesh personality by a soft yellow, the Mundugumor by a deep red, while the Tchambuli female personality was deep orange, and that of the Tchambuli male, pale green. But if we now ask whence came the original direction in each culture, so that one now shows yellow, another red, the third orange and green by sex, then we must peer more closely. And leaning closer to the picture, it is as if behind the bright consistent yellow of the Arapesh, and the deep equally consistent red of the Mundugumor, behind the orange and green that are Tchambuli, we found in each case the delicate, just discernible outlines of the whole spectrum, differently overlaid in each case by the monotone which covers it. This spectrum is the range of individual differences which lie back of the so much more conspicuous cultural emphases, and it is to this that we must turn to find the explanation of cultural inspiration, of the source from which each culture has drawn.

There appears to be about the same range of basic temperamental variation among the Arapesh and among the Mundugumor, although the violent man is a misfit in the first society and a leader in the second. If human nature were completely homogeneous raw material, lacking specific drives and characterized by no important constitutional differences between individuals, then individuals who display personality traits so antithetical to the social pressure should not reappear in societies of such differing emphases. If the variations between individuals were to be set down to accidents in the genetic process, the same accidents should not be repeated with similar frequency in strikingly different cultures, with strongly contrasting methods of education.

But because this same relative distribution of individual differences does appear in culture after culture, in spite of the divergence between the cultures, it seems pertinent to offer a hypothesis to explain upon what basis the personalities of men and women have been differently stan-

darized so often in the history of the human race. This hypothesis is an extension of that advanced by Ruth Benedict in her *Patterns of Culture*. Let us assume that there are definite temperamental differences between human beings which if not entirely hereditary at least are established on a hereditary base very soon after birth. (Further than this we cannot at present narrow the matter.) These differences finally embodied in the character structure of adults, then, are the clues from which culture works, selecting one temperament, or a combination of related and congruent types, as desirable, and embodying this choice in every thread of the social fabric—in the care of the young child, the games the children play, the songs the people sing, the structure of political organization, the religious observance, the art and the philosophy.

Some primitive societies have had the time and the robustness to revamp all of their institutions to fit one extreme type, and to develop educational techniques which will ensure that the majority of each generation will show a personality congruent with this extreme emphasis. Other societies have pursued a less definitive course, selecting their models not from the most extreme, most highly differentiated individuals, but from the less marked types. In such societies the approved personality is less pronounced, and the culture often contains the types of inconsistencies that many human beings display also; one institution may be adjusted to the uses of pride, another to a casual humility that is congruent neither with pride nor with inverted pride. Such societies, which have taken the more usual and less sharply defined types as models, often show also a less definitely patterned social structure. The culture of such societies may be likened to a house the decoration of which has been informed by no definite and precise taste, no exclusive emphasis upon dignity or comfort or pretentiousness or beauty, but in which a little of each effect has been included.

Alternatively, a culture may take its clues not from one temperament, but from several temperaments. But instead of mixing together into an

inconsistent hotchpotch the choices and emphases of different temperaments, or blending them together into a smooth but not particularly distinguished whole, it may isolate each type by making it the basis for the approved social personality for an age-group, a sex-group, a caste-group, or an occupational group. In this way society becomes not a monotone with a few discrepant patches of an intrusive colour, but a mosaic, with different groups displaying different personality traits. Such specializations as these may be based upon any facet of human endowment—different intellectual abilities, different artistic abilities, different emotional traits. So the Samoans decree that all young people must show the personality trait of unaggressiveness and punish with opprobrium the aggressive child who displays traits regarded as appropriate only in titled middle-aged men. In societies based upon elaborate ideas of rank, members of the aristocracy will be permitted, even compelled, to display a pride, a sensitivity to insult, that would be deprecated as inappropriate in members of the plebeian class. So also in professional groups or in religious sects some temperamental traits are selected and institutionalized, and taught to each new member who enters the profession or sect. Thus the physician learns the bedside manner, which is the natural behaviour of some temperaments and the standard behaviour of the general practitioner in the medical profession; the Quaker learns at least the outward behaviour and the rudiments of meditation, the capacity for which is not necessarily an innate characteristic of many of the members of the Society of Friends.

So it is with the social personalities of the two sexes. The traits that occur in some members of each sex are specially assigned to one sex, and disallowed in the other. The history of the social definition of sex-differences is filled with such arbitrary arrangements in the intellectual and artistic field, but because of the assumed congruence between physiological sex and emotional endowment we have been less able to recognize

that a similar arbitrary selection is being made among emotional traits also. We have assumed that because it is convenient for a mother to wish to care for her child, this is a trait with which women have been more generously endowed by a carefully teleological process of evolution. We have assumed that because men have hunted, an activity requiring enterprise, bravery, and initiative, they have been endowed with these useful attitudes as part of their sex-temperament.

Societies have made these assumptions both overtly and implicitly. If a society insists that warfare is the major occupation for the male sex, it is therefore insisting that all male children display bravery and pugnacity. Even if the insistence upon the differential bravery of men and women is not made articulate, the difference in occupation makes this point implicitly. When, however, a society goes further and defines men as brave and women as timorous, when men are forbidden to show fear and women are indulged in the most flagrant display of fear, a more explicit element enters in. Bravery, hatred of any weakness, of flinching before pain or danger—this attitude which is so strong a component of *some human* temperaments has been selected as the key to masculine behaviour. The easy unashamed display of fear or suffering that is congenial to a different temperament has been made the key to feminine behaviour.

Originally two variations of human temperament, a hatred of fear or willingness to display fear, they have been socially translated into inalienable aspects of the personalities of the two sexes. And to that defined sex-personality every child will be educated, if a boy, to suppress fear, if a girl, to show it. If there has been no social selection in regard to this trait, the proud temperament that is repelled by any betrayal of feeling will display itself, regardless of sex, by keeping a stiff upper lip. Without an express prohibition of such behaviour the expressive unashamed man or woman will weep, or comment upon fear or suffering. Such attitudes, strongly marked in

certain temperaments, may by social selection be standardized for everyone, or outlawed for everyone, or ignored by society, or made the exclusive and approved behaviour of one sex only.

Neither the Arapesh nor the Mundugumor have made any attitude specific for one sex. All of the energies of the culture have gone towards the creation of a single human type, regardless of class, age, or sex. There is no division into age-classes for which different motives or different moral attitudes are regarded as suitable. There is no class of seers or mediums who stand apart drawing inspiration from psychological sources not available to the majority of the people. The Mundugumor have, it is true, made one arbitrary selection, in that they recognize artistic ability only among individuals born with the cord about their necks, and firmly deny the happy exercise of artistic ability to those less unusually born. The Arapesh boy with a tinea infection has been socially selected to be a disgruntled, antisocial individual, and the society forces upon sunny co-operative children cursed with this affliction a final approximation to the behaviour appropriate to a pariah. With these two exceptions no emotional role is forced upon an individual because of birth or accident. As there is no idea of rank which declares that some are of high estate and some of low, so there is no idea of sex-difference which declares that one sex must feel differently from the other. One possible imaginative social construct, the attribution of different personalities to different members of the community classified into sex-, age-, or caste-groups, is lacking.

When we turn however to the Tchambuli, we find a situation that while bizarre in one respect, seems nevertheless more intelligible in another. The Tchambuli have at least made the point of sex-difference: they have used the obvious fact of sex as an organizing point for the formation of social personality, even though they seem to us to have reversed the normal picture. While there is reason to believe that not every Tchambuli woman is born with a dominating, organizing,

administrative temperament, actively sexed and willing to initiate sex-relations, possessive, definite, robust, practical and impersonal in outlook, still most Tchambuli girls grow up to display these traits. And while there is definite evidence to show that all Tchambuli men are not, by native endowment, the delicate responsive actors of a play staged for the women's benefit, still most Tchambuli boys manifest this coquettish play-acting personality most of the time. Because the Tchambuli formulation of sex-attitudes contradicts our usual premises, we can see clearly that Tchambuli culture has arbitrarily permitted certain human traits to women, and allotted others, equally arbitrarily, to men.

CRITICAL-THINKING QUESTIONS

1. How do female and male personality traits differ among the Arapesh, the Mundugumor, and the Tchambuli?
2. How does Mead explain these differences? What does she mean, for example, when she states that "human nature is unbelievably malleable to cultural conditions"?
3. Most people in the United States still describe men as aggressive, strong, confident, and ambitious while characterizing women as emotional, talkative, romantic, and nurturing. Does this mean that biology is more important than environment in shaping our personality and behavior?

Arapesh:

Kabilenin davranışı:

Kabilenin inançları:

Kabilenin duyguları:

Mundugumor:

Kabilenin davranışı:

Kabilenin inançları:

Kabilenin duyguları:

5.3.3.1 Çalışmaya devam edelim

Bizim için tartışılmaz olduğuna inandığımız üç ifade yazın.

İnanç:

Bu beni hangi davranışa yönlendiriyor? Benim için faydalı mı?

Hangi davranış kısıtlayıcı bir görev görüyor?

Bu davranışların ardında hangi duygular yatıyor?

Davranış:

Duygu:

5.3.3.2 Bir adım ileriye gidelim

İnançlara farklı alternatifler düşünün....

Alternatifler bulmak neyi gerektiriyor?

Bunlar davranışları ve duyguları nasıl etkiliyor?

5.3.4 Avlanan kaplanlar

Hepimizin bildiği gibi, belirli bir dış uyaran farklı şekillerde algılanabilir. Bu aktivitenin amacı, belirli bir olayda farklı yorumlar bulmaktır.

Verilen eyleme dayanarak, 3 inancı yazın ve en faydalı olanı seçin:

1. Bir meslektaş, bir toplantının ortasında kararların daima aynı kişiler tarafından alındığını söylüyor:

2. Yöneticiniz yüz yüze size işinizin bazı açılardan zayıf olduğunu söylüyor:

İnançlar davranışları oluşturur

Yorumlar davranışlar şeklinde tepkilere yol açar (hiçbir şey yapmamanın da bir davranış olduğu kabul edilir).

Belirli bir inançtan kaynaklanan farklı davranışlar üzerinde düşünelim. Aşağıdaki inançların her birinden kaynaklanan iki farklı davranış türünü yazın:

İnanç 1: Öğrenciler okula yalnızca oyun oynamaya ve zaman kaybetmeye gelirler.

Davranış 1:

Davranış 2:

İnanç 2: İnisiyatif zaman kaybetmenin bir yoludur.

Davranış 1:

Davranış 2:

Şimdi sırasıyla aşağıda belirteceğiniz davranışları oluşturan bir engelleyici inanç ve güçlendirici inanç yazın:

İnanç 3:

Davranış 1:

Davranış 2:

İnanç 4:

Davranış 1:

Davranış 2:

5.4 İş başına, değişim zamanı!

Gerçek bir değişim, ancak günlük hayata planlı yönlerle müdahale edecek detaylı aktivite planları ile meydana gelebilir. Bu bölüm, yalnızca sizin için “sağlıklı” bir plan oluşturacak, verimli ve kararlı bir davranış değişikliği planını başlatacak alıştırmalara odaklanmaktadır.

5.4.1 Bardağınızı boşaltın

Bu kavramı teorik bir bağlama oturtmanın amacı, her bireyin potansiyel ve ulaşılabilir kapasiteleri dahilinde olan hedefleri yaratmamıza ve tanımlamamıza yardımcı olacak ve harekete geçmemizi sağlayacak öz motivasyonumuzu ele almak için hedefler koymanın etkisini bilme ihtiyacından kaynaklanmaktadır; bu da İNİŞİYATİFİ geliştirmek demektir.

Sonuç olarak, yapmak yerine sözel varlık ayrımını bırakın.

Hedeflerden neyi anlıyorsunuz?

NLP’ye göre (Nöro-Linguistik Programlama), sonuç odaklı olmak ve hedefe ulaşmak için, bir kişinin üç şeye inanması gerekir:

- 1) Olabilirlik: Amaca ulaşmak olasıdır.
- 2) Kapasite: Hedefe ulaşabilirsiniz.
- 3) Değerlilik: Ona ulaşmayı hak ediyorsunuz.

Olabilirlik:

Öncelikle, hedeflere ulaşmanın mümkün olduğuna ikna olmalıyız. Aksi takdirde, denemeyin bile. Hepimiz insanız ve süper kahraman değiliz, hepimizin sınırları var. Yine de:

- Bu sınırların ne olduğunu bilmiyoruz.
- Onlarla yüzleşene kadar öğrenemeyeceğiz.

Olasılığın genellikle yeterlilik ile karıştırıldığını unutmayın. Bir şeyin imkansız olduğunu düşünüyoruz, ama gerçekten nasıl yapacağımızı bilmiyoruz.

Kapasite:

Kişi, amacın ulaşılabilir olduğuna inandığında, en azından oyunu bırakmaz ve denemeye devam eder. Ortaya çıkan bir sonraki engel, bir kişi hedefe ulaşamayacağına inandığında ortaya çıkar. Kişinin kendisi başarılarına bir tavan koymuştur.

Gerçekten, hedefe ulaşabileceğini kanıtlamanın tek yolu, onu gerçekten gerçekleştirmektir. Bilinmediği zamana kadar, imkansız olduğunu düşünmek kadar gerçekçi olanın mümkün olduğuna inanmak en iyisidir.

Bir hedefe ulaşamayacağınızı asla kanıtlayamazsınız çünkü bu anlamda tersini kanıtlamak imkansızdır. En fazla bunu henüz başaramadığınızı söyleyebilirsiniz. Dolayısıyla kapasite açısından açık fikirli olmak gerekir.

Pek çok insan neşeyle şunu ya da bunu yapamayacağını itiraf ediyor. Alçakgönüllülük sanarak sınırlarını gösteriyorlar.

Düşünme biçimini ve dolayısıyla inancı değiştirmek için her şeyden önce dil değiştirilmelidir. Bir önceki üniteden gelen mesaja uygun olarak, aşağıdaki satırlarda kendi kendinize açıklama yapmayı veya diyalog kurmayı bırakmalısınız:

- Bunu yapamam.
- Kendimi kontrol edemiyorum...

Bunun yerine şunu söyleyin:

- Şu anda bunu yapamıyorum, hatta daha iyisi, bunu yapmak için daha fazla araca ihtiyacım var.
- Hala kendimi kontrol edemiyorum ama yapacağım...

Yetersizlik iddialarını yayınlamanın sorunu, dış dünyanın bunlara inanacak ve dolayısıyla konuşmacının başarısına inanmayacak olmasıdır ve bu ifadeler, sonsuz bir aşağı doğru sarmal inancını pekiştirir. Ayrıca, kendimizle diyalog, kapasitelerimize sınırlamalar koymamıza yol açar.

Kapasiteleri sınırlamanın bir başka yolu da önceden bahaneler üretmektir. Bu, neden başarısız olacağınızı öngören ve başarısızlığa giden yolu açan bir davranış kalıbıdır. Aslında tüm vücudumuz, hedefe ulaşmaya çalışmamızı bile engelleyen başarısızlıkla başa çıkmaya hazırdır.

Değerlilik:

Çoğu zaman kişinin başarıyı hak etmediğine dair bir inanç vardır. Çoğu zaman, bir şeye ulaşıldığında bunun cömertlik veya şans sayesinde olduğunu, ancak kişinin erdemleri nedeniyle olmadığını düşünebiliriz.

Ayrıca çoğu zaman bazı insanlar, eğer başarıyı yakalayacaklarsa diğerlerinin de başarısız olması gerektiğine ikna olurlar. Bu, başarıda hiçbir erdeme sahip olmamanın başka bir yoludur; basitçe, onu başka birinin başarısızlığına bağlar.

Gerçekte başarı, Beethoven'ın dediği gibi %10 ilham ve %90 azimdir.

5.4.2 Okuma zamanı!

Hedef, bacakları olan bir rüyadır. Bu bağlamda "rüya", arzu edilen bir durum, bir özlem ile eşanlamlı olarak anlaşılmalıdır. Hedefler, hareket etmemizi ve ilerlememizi sağlayan şeydir. Onlar bizim ulaşmak istediğimiz şeydir. Eylemlerimizin amacını oluştururlar. Bir hayale sahip olmak ile bir hedefe ulaşmak istemek arasındaki fark nedir?

Bir hayalin hedef olabilmesi için üç koşulun gerçekleşmesi gerekir:

- İlk: Niceleme.
- İkinci: Zaman periyodu.
- Üçüncüsü: Eylem planı.

Hem kişisel hem profesyonel düzeyde hem de ticari amaçlar için hedefler belirlemek için çok yararlı olan **yedi altın kural** vardır:

1) Amaç olumlu bir şekilde ifade edilmelidir.

- Neyin peşindesiniz, ne istiyorsunuz? Şimdiki zamanı kullanın.
- Şu anda sahip olduğunuzdan daha fazla ne istiyorsunuz?
- Neye sahip olmayı yeğlersin?

2) Hedef belirli ve ölçülebilir olmalıdır.

- Hedefe ulaşıldığında tam olarak ne göreceksiniz, duyacaksınız veya hissedeceksiniz?
- Bunu başarmak için ne kadar zamana ihtiyacınız var?
- Ne zaman başarmak istiyorsunuz?

3) Hedefe ulaşmadaki ilerlemeyi nasıl ve ne zaman ölçeceğinize karar verin.

- Hedefe doğru ilerlemenizi nasıl ölçüyorsunuz?
- İlerlemeyi ne sıklıkla ölçüyorsunuz?
- Amaca ulaştığınızı nasıl anlarsınız?
- Hedefe doğru, doğru yolda olup olmadığınızı nasıl kontrol edersiniz?

4) Hedefe giden yolda ihtiyaç duyacağınız kaynakları düzenleyin.

- Hedefinize ulaşmak için hangi kaynaklara (nesnelere, insanlar, zaman, modeller ve nitelikler) ihtiyacınız olacak?
- Hangisine zaten sahipsiniz?
- Diğerlerini nerede bulacaksınız?

5) Proaktif olun.

- Hedefe ulaşma konusunda ne ölçüde kontrol sizde?
- Bunu karşılamak için ne yapacaksınız?
- Başkalarına yardım etmekle ilgilenmeleri için ne sunabilirsiniz?

6) Kendinizin ötesindeki sonuçların etkisine dikkat edin.

- Diğer önemli kişiler için sonuçları nelerdir?
- Başkalarının bakış açılarından etkilenmeniz hakkında bir fikir edinebilir misiniz?
- Zaman, para ve fırsat açısından maliyeti nedir?
- Vazgeçmek zorunda kalabileceğiniz şey nedir?
- Hedefe ulaşmak veya bundan hemen önceki dönem, hayatınızın farklı yönleri arasındaki dengeyi nasıl etkileyecek?

7) Bir eylem planı hazırlayın.

Özellikle uzun vadeli bir hedef, göz korkutucu görünebilir. Bir "Eylem Planı"; hedefi, her biri açıkça somut ve ulaşılabilir olan küçük adımlara böler. Bu sizin yol haritanızdır. Yolculuğunuzda nerede olduğunuzu açıkça söyleyen GPS'inizdir.

Hedef ne kadar iddialı ve karmaşıkça, görevler parçalara ayrıldığında o kadar kolay ele alınabilir.

S.M.A.R.T Tekniği:

Sonuç almak istiyorsanız, hedef belirlemek eylemlerin başında gelir, ancak bu hedefleri ilkeler olmadan belirlemek hiçbir amaca hizmet etmez.

S.M.A.R.T. Nedir?

SMART, hedeflerimizi yeterince netleştirmemize ve belirlememize yardımcı olacak bir dizi ilke için kullanılan bir kısaltmadır.

Hedef aşağıdaki ilkelere tabidir:

S - Spesifik **M** - Ölçülebilir **A** - Ulaşılabilir **R** - Gerçekçi **T** - Zaman (zamanında)

Spesifik: Hedeflerinizi belirlerken her birinin belirli bir eylemi olduğundan emin olun. Niye? Çünkü genel bir amaç, ör. Bir ürünün önde gelen ulusal markası olmak için, bu hedefe nasıl ulaşılacağını belirten belirli eylemlere dönüştürülmelidir. Örneğin. ürünün x özelliklerini geliştirmek, belirli bir alanda pazarlamayı geliştirmek ...

Ölçülebilir: Galaksiyi dolaşmak ne kadar sürer? Cevaplayabilir misiniz...? Ölçülemeyen bir hedef, hedeflerimize ulaşmamıza ölçülebilir bir katkı sağlamadığı için amacımıza hizmet etmez ve daha da kötüsü, hedefe ulaşıp ulaşılmadığını teyit edemeyiz.

Ulaşılabilir: Galaksiyi dolaşmak ne kadar sürer? Kendimize ulaşamaz hedefler koymamız, planlamamıza hiçbir katkı sağlamaz; sadece hayal kırıklığımızı besler. Bir amacın işlevi, bir amacı engellemek değil, mümkün kılmaktır.

Gerçekçi: Bir ay içinde dünyanın en zengin adamı mı olmak istiyorum? ... Bir hedef belirlerken gerçekçi olmamak, cesaretimizi kırar ve hedeflerimiz için savaşmaya devam etmemizi engeller. Bir hedef bizim için bir teşvik olmalı, bizi ona ulaşmaya zorlamalı, zor zamanlarda bize meydan okumalı ve onu elde etmek için bizi sonuna kadar savaşmaya zorlamalı; gerçekçi olmayan bir hedef belirlemek yukarıdaki duyguları uyandırmaz.

Zaman: Bir gün bir işe başlayacak mıyım? ... Bir gün... Son teslim tarihleriyle çalışmak, sonsuz bir hedefin hareketsizliğini kırmanın tek yoludur. Eğer bir hedefin kesin süreleri yoksa, o zaman açık bir hedeftir ve açık bir hedef sonsuz bir hedeftir.

5.4.3 Duygusal durumlarınız deneyimsel mi? Duygularınız, hedeflerinizi belirlemeyi ve gerçekleştirmeyi etkiliyor ve dolayısıyla inisiyatifinizi bozuyor mu?

Hedeflerimizi tanımlamada ve belirlemede insanların öznelliğinin önemli bir rol oynadığı şüphesizdir. Daha önce bahsettiğimiz hedefleri tanımlamanın 7 anahtarı, hedeflerimize odaklanmamıza ve hedeflerle çalışırken en yaygın hataları yapmaktan kaçınmamıza yardımcı olur. Ancak bazen dikkatimizi dağıtabilecek bazı psikolojik sorunlar vardır.

Araştırmalar, verdiğimiz kararların çoğunda var olan karmaşıklıkla başa çıkmak için bilinçsizce rutinler veya deneyimsel yöntemler geliştirdiğimizi göstermektedir ve bir şekilde sonuç odaklı çalışmak da bu kararlardan biri sayılabilir. Bazıları yanlış duygusal algılar biçimini alır, diğerleri hasar biçimini alır, diğerleri

düşüncemizde irrasyonel anormallikler gibi görünür. Ama onları bu kadar tehlikeli yapan şey, görünmez olmalarıdır; çok geç olmadan onları tanımıyoruz.

Zihni bu kusurlardan kurtarmak mümkün olmadığında bile, onları anlamayı ve bunlara karşı koymayı öğrenebiliriz.

Demir Atma tuzağı: Bu, belirli bir konuda aldığımız ilk bilgilere orantısız ağırlık vermemiz gerçeğiyle ilgilidir.

Takılıp kalmak (Statüko tuzağı): İçgüdüsel olarak tanıdık görünen şeylerle kalırız. Bu nedenle, en az değişikliği içeren kararları ararız.

Önceki seçimlerin korunması (Batık maliyet tuzağı): Hepimiz, artık geçerli olmasalar bile, geçmiş kararlarımızı haklı çıkaran seçimler yapma eğilimindeyiz.

Görmek istediğini gör (Teyit edici kanıt tuzağı): Bu tuzak bizi kendi bakış açımızı destekleyen bilgiler aramaya ve onunla çelişen bilgilerden kaçınmaya yönlendirir. Bunun nedeni, iş başında olan iki temel psikolojik güçle karşı karşıya olmamızdır:

1) Neden yapmak istediğimizi düşünmeden önce, ne yapmak istediğimizi bilinçaltında çözme eğilimi.

2) Sevmediğimiz şeylerden daha çok hoşumuza giden şeylere ilgi duyma eğilimi.

Soruyu yanlış sormak (Çerçeveleme tuzağı): Bir sorunun nasıl çerçvelendiği, seçtiğiniz yanıt üzerinde belirgin bir etkiye sahip olabilir. Aynı şey karar vermede de geçerlidir. Sorunuzu kötü bir şekilde çerçvelerseniz, akıllıca bir seçim yapmanız pek olası değildir.

Aşırı güven tuzağı.

Dramatik olaylar tarafından göz kamaştırıcı (Hatırlama yeteneği tuzağı): Gelecekle ilgili tahminlerimizi sıklıkla geçmişe ait anılarımıza dayandırdığımız için, üzerimizde güçlü bir izlenim bırakan dramatik olaylardan aşırı derecede etkilenebiliriz. Bu yüzden hepimiz nadir fakat felaketli olayların olasılığını abartırız. Gerçekleri sakince hatırlama yeteneğinizi bozan herhangi bir şey, olasılık değerlendirmenizi bozar.

İlgili bilgileri atlayın (Eksik bilgi tuzağı).

Olasılık ve hesaplama yanlışlığı (İhtiyat tuzağı).

Tesadüfleri mucizeyle karıştırmak (Şaşırma tuzağına şaşırma): Tüm psikolojik tuzaklara karşı en iyi korunma, onların farkında olmaktır. Zihnin işleyişinden kaynaklanan çarpıklıkları tamamen ortadan kaldırmak mümkün olmasa da, karar verme sürecinde akıl yürütme hatalarını keşfedecek ve ortadan kaldıracak testler ve disiplinler tanıtılırsa, yanlış değerlendirmeleri önleyebilirsiniz.

Ayrıca, başarısızlıkları hata olarak görmekten yola çıkarak çalışmak, hayal kırıklığı duygusunu ele almamıza ve dolayısıyla hedeflerimize ulaşmamıza yardımcı olacak davranışlar üretmemize yardımcı olacaktır.

Şimdi "İmparatorun Kulübü" filminden bir sonraki sahneyi izleyin.

"İmparatorun Kulübü" filminden sahneler.

Bu sahneden hangi sonuçları çıkarıyorsunuz?

5.4.4 Siz ve hayal kırıklığınız

Kendinizi hayal kırıklığına uğramış olarak hissettiğiniz bir durumu tekrar düşünün. Başarısızlıkla nasıl başa çıkardım? Başınızdan ne geçti? Bu duyguyu yenmek için ne yaptınız? Ne düşünceleriniz vardı? Ve hangi davranışınız? Bu durumla ilgili sonraki soruları yanıtlamaya çalışın:

1. Hayal kırıklığına uğradığınız bir durumu hatırlıyor musunuz?

2. Başarısızlıkla nasıl başa çıkabilirim? Başınızdan ne geçti?

3. Bu duygunun üstesinden gelmek için ne yaptınız? Ve hangi davranışı?

Videoyu izleyin: Sonuç odaklı, olaylara herkesin kendi realitesinden yaklaşırsa ve birçok engelle rağmen işlerin başarılabilceğini gösterir.

www.youtube.com/watch?v=D-dAFbkMBwc

Video size ne düşündürdü?

5.4.5 Wright kardeşlerin danışmanı olsaydınız, inisiyatifi uygulamak ve havlu atmalarını önlemek için ne yapardınız?

Şimdi kurs boyunca gelişen tüm kavramları özetleyelim ve inisiyatif geliştirmek için gerekli tüm temel yönleri analiz edelim. Wright kardeşlerle ilgili bir sonraki vakayı okuyun ve belgede yazılı olan tüm soruları yanıtlayın.

Wright kardeşler. Uçan ilk uçağı yaparak dünyayı değiştiren bir bisiklet dükkanının sahipleri

Wright kardeşler, Wilbur ve dört yaşındaki kardeşi Orville. Her zaman çok iyi anlaştılar ve hem oyunları hem de işleri paylaştılar. Daha çocukken ikisi de makinelere tutkuyla bağlıydı ve büyüdüklerinde teknik becerileri nedeniyle bir gecede başarıya ulaşan bir bisiklet dükkanı açtılar.

Orville tifüse yakalandı ve üç aydan fazla yatakta kalmak zorunda kaldı, ama buna rağmen kafasında uçmaktan başka bir şey için yer yoktu. Hastalığı sırasında tutkusu hakkında aşırı şekilde okudu ve bir gün bir gazeteye göz atarken, hayatının büyük bir bölümünü kuşların uçuşunu incelemeye adanmış ve o zamanın en iyi planörlerini yapan Otto Lilienthal'ın yeni planörü havada durup yaklaşık 15 metre yüksekten düştüğünde öldüğünü öğrenince çok üzüldü. Lilienthal, bazıları 30 metreye kadar uzayan 2.000'den fazla deneysel uçuş gerçekleştirdi.

Wright kardeşler öğrenmeye çok hevesliydi, her zaman kendileri için hedefler belirlediler ve üzerinde çalışacakları hedefler aradılar. Küçükken babaları onlara Pénaud adında bir Fransız tarafından icat edilen lastik bantla çalışan oyuncak bir helikopter verdi. Tahta ve kağıttan yapılmış bu "şeyin" nasıl uçabildiğine hayran kaldılar.

-*"Bırak onu uçurayım", dedi Orville, Wilbur'a... heyecanlandılar, kırılsana kadar tekrar tekrar havaya fırlattılar. Ama bunu unutmak yerine, oyuncağın iki katı büyüklüğünde bir kopyasını yapmaya başladılar.*

- Wilbur, Orville'a *"Babamızın bize verdiği ölçünün tüm ölçümlerini iki katına çıkardım"* dedi, ancak icadı uçmadı. Ama cesaretini kırmak yerine, *"Tekrar deneyelim"* dediler. Ve öyle yaptılar.

Wright kardeşler daha büyük ve daha ağır bir cihaz yaparak pervaneyi döndüren lastik bandı germeleri gerektiğini bilmiyorlardı, cihaz iki kat daha ağır olduğu için 8 kat daha fazla güç sağlamaları gerektiğini bilmiyorlardı. Ancak, bilgi eksikliği onları ilerlemekten alıkoymadı ve onlara yardımcı olabilecek her şeyi çalışmaya ve öğrenmeye başladılar.

Yetişkinler olarak ve hatta iyileşen kardeşlerden biri ile, babalarının onlara verdiği uçan oyuncağın kopyasını yaptıklarındaki maceralarını hatırlayarak ve ve uçmakla ilgili her şeye karşı hissettikleri tutkuyla bir planör yapmaya karar verdiler.

-*"İşte bu, yapacağız"* dedi Wilbur. Ancak Orville daha sabırlı, *"Önce çalışmalıyız ve iyi hazırlanmalıyız"* diye yanıtladı ve o andan itibaren uçuş dünyasına daldı.

- *"Yaptığımız hesaplamalara göre ve eminim ki onlar doğrudur, onu ayağa kaldırmak çok zor olmayacak ama işin en zor yanı planörü uçuşta dengede tutmak, çünkü aşağı inerse, düşebilir",* dedi Wilbur.

- *"Bunun büyük bir sorun olduğunu düşünmüyorum, pratik yaparak ustalaşmayı başaracağız",* diye yanıtladı Overville.

- *"Er ya da geç uçuş tekniğinde ustalaşacağımızı biliyorum, ama o zavallı Lilienthal'i unutma. Yaptığı 2000'den fazla deneysel uçuşa ve tekniğe hakim olmasına rağmen dengesini kaybedip düştü, bu da sorunun gövdede olduğu anlamına geliyor"* dedi.

Onlara havlu attırmayan bir başka sorun, fakat onun yerine yollarına devam ederek şu soruyu sordular: *"Başka ne yapabiliriz?"* Zorluklara rağmen çözümü başkasının vermesini beklemek yerine çözüm aramaya, fikir aramaya, çalışmaya ve sabırlı olmaya devam ettiler.

Wilbur, *"Sanırım kuşlarınkine benzer bir hareket kabiliyeti kazandırmak için kanatlar yapmamız gerekecek, böylece istedikleri gibi inip çıkabilsinler"* dedi ve kardeşi Overville ekledi:

- *"Evet, bence bu iyi bir fikir ama bu durumda onları birbirinden bağımsız olarak koyma eğilimindeyim".* Ancak Wilbur bunun işe yaramayacağına inanıyordu ve kardeşine bisikletin gidonlarını kullanan bir model gösterdi *"Dengeyi korumak imkansız olurdu"...*

Ve böylece zaman geçti ve mekanik bilgilerine rağmen bir çözüm bulamadılar ve umutsuzluğa kapıldılar, ama bir şeyler denemeye devam etmeye karar verdiler, uçağın uçuşunu gözlemlemeye devam ettiler; ve kuşların, dengelerini korumak için kanatlarını eğdiklerini keşfettiler, ancak bir şekilde bu fikri

somutlaştıramadılar. Wilbur bir gün bisikletçideyken bir müşteri gelip bir patlağı tamir ettirmiş ve iç lastiği kutudan çıkardığında kutunun eğildiğini görmüş ve “ve işte”, sorunlarının çözümünü bulmuştu.

Wilbur bisikletini aldı ve kardeşinin evine gitti:

- “Kanatları hareket ettirmenin bir yolunu buldum”, dedi Orville'a, “bu kutuya bak ve çevir.”, Şüpheli olmasına rağmen, Wilbur'un söylediklerini yaptı. Yüzü değişti, “Haklısın” diye haykırdı. “Ağabey, hemen işe koyulacağız”.

- “Bekle, acele etme” dedi Wilbur, “önce uçurtma yapmalıyız” ve yaptılar, uçurtma yaptılar ve test büyük bir başarıydı. Ama bununla yetinmediler ve bir planör yapmaya karar verdiler.

- “Hangi malzemeyi kullanacağız?” diye Orville kardeşine sordu. Wilbur, “Kanatlar için hafif bir ahşap ve kumaş kullanacağız ve geri kalanı için atölyede bulunan malzemeyi kullanacağız” diye yanıtladı.

Kardeşlerimizin kafasında net bir hedef vardı ve onu elde edene kadar pes etmeyeceklerdi. Ve fazla paraları olmadan, bisiklet dükkanındaki malzemeleri kullanarak ilk planörlerini yapmayı başardılar.

Ancak başka bir aksilik çıktı, “Test uçuşunu nerede yapacağız?” Sadece bir yönde güçlü ve istikrarlı rüzgarların olduğu oldukça büyük bir alan olması gerektiği onlar için açıktı. Biraz araştırmadan sonra, rüzgarın her zaman yaklaşık 50-60 km/saat hızla estiği Kuzey Carolina'da Kitty Hawk olarak bilinen bir tepe olan mükemmel bir nokta buldular. Ve gidip ilk başarılı testlerini tamamladılar.

Başarıya rağmen, ertesi yıl 118 metrelik bir uçuş gerçekleştiren başka bir planör yaptılar, ancak modelin stabilite eksikliğinden memnun kalmadılar. Wilbur, umutsuzluğa kapılmaya başladı ve neredeyse havlu attı... ama azim ve sabır ve çalışma, bir adım daha ileri gitmesine, bir test tüneli oluşturmaya, küçük modellerle aerodinamiği incelemesine ve böylece Kitty Hawk'a gitmeden veri elde etmesine yardımcı oldu. Testlerden elde ettikleri sonuçlarla, diğer araştırmacıların kaldırma kuvveti hesaplamalarında bir hata olduğunu keşfettiler ve doğru hesaplamayı bulmaya çalıştılar.

Bu testler ile şimdiye kadar açığı, kaldırma gücü ve hava direnci hesabı arasındaki ilişkinin doğru olmadığını keşfettiler.

Ve son olarak, Wright kardeşler test tezgahında elde edilen verilerle bir dizi rekor kırarak üçüncü planörlerini uçurmayı başardılar: mesafe uçuş yüksekliği ve gövde boyutu. Ancak yine de tatmin olmadılar, ilerlemeye devam ettiler ve inisiyatifleri sayesinde kendi gücüyle uçabilmesi için bir motor takmaya karar verdiler, bir uçak.

- “Ama uçmak için en az 8 beygir gücünde bir motora ve 91 kilodan daha az bir ağırlığa ihtiyacımız var ama böyle özel bir motor yaptıkları yeri nereden bulacağız?” Bisiklet mağazası asistanı Taylor bunu yapmayı teklif etti: “Bu konularda biraz deneyimim var” dedi Wilbur'a ve bir kez daha havlu atmadan işe başladılar.

Sonunda, 17 Aralık 1903'te ilk motorlu uçuş gerçekleşti. Wilbur 12 saniye süren 37 metre mesafeye kadar uçtu ve ..., Wrights aynı gün 4 test daha gerçekleştirdi, dördüncü test 260 metrelik bir mesafede 59 saniye sürdü. Da Vinci'nin ilk taslağını yapmasından dört yüz yıl sonra, Wright kardeşler ilk motorlu uçuşu rüzgar kullanmadan uçtular.

Olayı inceleyelim:

Sizce Wright Kardeşleri hangi karakteristik özellikler tanımlamaktadır?

Wright Kardeşleri inisiyatif sahibi insanlar olarak görüyor musunuz?

Inisiyatif sahibi insanlar olduklarını düşündüren hangi davranışları sergilediler?

Azim, sabır ve sebatkarlığı görüyor musunuz? Wright kardeşlerin inisiyatif sahibi oldukları iddiasını destekleyen eylemlerini analiz edin:

Muntazam şekilde hareket ettiler mi? Sana bunu ne düşündürüyor?

Bir noktada onları "havlu atmaya" iten ana engellerin neler olduğunu düşünüyorsunuz? Sana bunu ne düşündürüyor?

Bunun ardında hangi duygular bulunuyor?

Wright Kardeşlerin ilk uçağı icat etmesine neden olan davranış kalıpları ve eylemler hakkında on madde yazın:

5.5 Kapanış - Bahaneler yaratmayı bırakın!!

İnisiyatif almak hem işinizde hem de günlük hayatınızda çok önemlidir. ENDÜSTRİ 4.0 BURADA! Değişmeyi taahhüt etmelisiniz, dolayısıyla mazeret üretmeyi bırakın ve devam edin!

İnisiyatif, özgüven, kırılmalar (korkular) vb. konularda edindiğiniz bilgilerle sahip olduğunuz ve hayatınızda size zarar veren 10 olumsuz davranışı sol sütuna yazın.

Sağ sütuna on davranış, sol sütuna ise yazdığınız davranışların her biri için bir taahhüt yazmalısınız. Yerine getiremeyeceğiniz taahhütlerde bulunmamanızı tavsiye ediyoruz.

Nihayetinde, 10 olumsuz davranışınızı yazdığınız sol sütunun üzerini çizin ve taahhütlerinizi yerine getirmek üzere uzlaşın.

OLUMSUZ DAVRANIŞLAR	TAAHHÜTLER

Endüstri 4.0'da Teknik dışı beceriler

BAŞARIYA DOĞRU – ENTELEKTÜEL MERAK

ENDÜSTRİ 4.0 Teknik dışı beceriler Çalışma & Ders Kitabı

6 Entelektüel Merak

KÖTÜ haber! **MERAK ÖĞRETİLEMEZ**

Yine de korkmayın, çünkü...

KONU YİNE DE AYDINLATILABİLİR VE SONRADAN EDİNDİRİLEBİLİR!

O halde kemerlerinizi bağlayın, çünkü **BİLGELİĞE** doğru hızlı ve **HARİKA** bir yolculuğa çıkacağız

6.1 Başlayalım!

Aşağıda merakla ilgili birkaç ilginç gerçek yer alıyor:

Bilimsel olarak, meraklı olmak ve bilgi edinimini en üst düzeye çıkarmak için duyu organlarımızı aktif olarak kontrol etmek üzere evrimleştik

Psikolojik olarak, içsel veya dışsal dürtüler merakımızı belirleyebilir ve eylemlerimizi şekillendirebilir

Profesyonel olarak, bir çalışan meraklıysa, daha iyi bir çalışan meraklı olacaktır

Yukarıda belirtilenlere katılıyor musunuz?

Peki ya sizin **Olgusal Gerçekler Kitabınız**? Kendi kişisel merakınız hakkında 3 gerçeği aşağıya yazın ve endişelenmeyin, bu el kitabında doğru ya da yanlış cevap yok!

6.1.1 Buz kırıcılar

İlginizi çekti mi?

Şimdi... Merak, çoğu zaman bir soruyla başlar: Farzedelim ki... ? ...veya... Peki ya?... Bu nedenle **soru sormaktan çekinmememiz** son derece önemlidir.

Küçük bir alıştırmaya zamanı: Merak ettiğiniz 3 şeyi bir soru şeklinde yazın ve her birini 5 dakika boyunca internette araştırın.

Araştırma yaparken yaşadığınız duygular nelerdi? Aşağıya 5 kelime yazın:

--	--	--	--	--

Beynimizin bilgi edinmenin bilişsel ödülüne tepki verecek şekilde şekillenmiş olduğunu biliyor muydunuz?! Merakınız her tatmin edildiğinde dopaminerjik devre devreye girer! Aşağıdaki videoda bunun ilginç bir özetini görebilirsiniz: https://www.youtube.com/watch?v=SmaTPPB-T_s

6.1.2 Okuma zamanı!

Aşağıda, merakla ilgili tartışmayı anlamak için bazı ilginç bağlantılarınız var, merak ediyor musunuz?

MERAK BİLGELİĞİN BAŞLANGICIDIR (Platon bc)

Merak, Einstein'ı Görelilik Teorisi'ne götürdü. Merak olmasaydı, Isaac Newton Fizik Kanunlarını ve Alexander Fleming ise Penisilini muhtemelen keşfedemezdi!

“Merak genellikle öğrenmeyi ve başarıyı yönlendiren motordur.”

Merak öğretilmeyen bir şey olduğu için müfredatta yer alması talep edilemez. Kolayca test edilemez. Ama o yakılabilecek bir kıvılcımdır. Sonradan edindirilebilir bir şeydir.

(Daha fazlası için <https://bit.ly/3pXJgLw>)

Yukarıda belirtilenler dahilinde, düzgün bir sorgulamanın kayıp bir sanat haline gelmesi tuhaftır. Dört yaşındaki meraklı bir çocuk pek çok soru sorar - aralıksız “Neden?” ve “Neden olmasın?” soruları tanıdık gelebilir fakat bizler yaşlandıkça sorgulamalarımız azalır. 200 katılımcıyla yapılan bir ankette, çocukluları olan kişilerin, çocuklarının diğerleriyle olan diyaloglarının %70-80’inin sorulardan oluştuğunu tahmin ettiği tespit edilmiştir. Bu sırada kendi etkileşimlerinin sadece %15-25’i sorulardan oluşmaktadır. Bu azalmanın sebebi nedir?

(Daha fazlası için <https://bit.ly/3gFo6NQ>)

Merak, kavrayışımızın temel bir unsurudur, ancak biyolojik işlevi, mekanizmaları ve nöral kaynağı tam olarak anlayamamıştır. Yine de öğrenme için bir motive edicidir, karar vermede etkilidir ve sağlıklı bir gelişim için çok önemlidir. Onu anlamamızı sınırlayan bir faktör, neyin merak olup neyin olmadığı konusunda geniş çapta üzerinde anlaşmaya varılmış bir tanımlamanın olmamasıdır; başka bir faktör de laboratuvardaki merakı manipüle eden standart laboratuvar görevlerinin eksikliğidir. Bu engellere rağmen, son yıllarda hem sinirbilime hem de merak psikolojisine ilgi büyük ölçüde artmıştır. Aşağıdaki makale, alanın önemini savunmakta, mevcut durumuna seçici bir genel bakış sağlamakta ve merak ve bilgi aramayı incelemek için kullanılan görevleri açıklamaktadır. Merakı tanımlamaktan endişe etmektense, bilgi arama davranışının altında yatan güdülerini göz önünde bulundurmaya ve onu etolojik bağlamında incelemek daha faydalıdır...

(Daha fazlası için <https://bit.ly/3cKSh5h>)

6.1.3 Isınma

Bu alıştırmaya için bir “suç ortağına” ihtiyacınız olacak, bu nedenle eğitiminizde size katılmak isteyen bir kişi bulun ve ona Ek 1’deki şablonu verin.

10 dakika (veya isterseniz daha fazla süre) boyunca, gerçekleşmesi tamamen mümkün, doğal olarak açıklanmış gerçeklere (hiç paranormallik yok) dayanan bir dizi “korkunç” olay olan Siyah hikayeleri oynayacaksınız. Bu oyunda diğer kişi sizin oyun ustası ve olayın nasıl olduğunu biliyor, sizin ise soru sorarak öğrenmeniz gerekiyor! Sadece EVET/HAYIR/BİLMİYORUM şeklinde cevap verebilirsiniz. İlk hikaye şu:

Tokyo şehri üzerinde bir gölge yayılır ve 2 saniye sonra New York kana bulanır

Zaman sınırlamasından sonra biraz nefes alın ve düşünün: Bu oyunla ilgili ilginç olan nedir? Basit bir şekilde açıklayabilir misiniz, oynarken merakınızı ne tetikliyor ve ne engelliyor?

Şimdi oyundan tekrar gerçek hayata dönelim...

Oyun bağlamında, sahne kurulur ve sizden problemi çözmenizi ister. Ama ya sahne kurulmadıysa ve “suç işlemesi” gereken kişi siz iseniz? Başka bir deyişle tespit etmek, doğru soruyu sormak, yanıt aramak ve çözümü test etmek mi? Kendinizi ne sıklıkla bu duruma sokarsınız? Turuncu çizginin altını çizin, kendinizi

genel olarak ne kadar meraklı hissettiğinize dair bir yüzdesel oran belirleyin ve sağda kalan boşluğa 3 kelime - alanı doldurmak için neyin eksik olduğuna dair nedenler yazın.

Yükleniy
r...

İşinizi düşünmenin zamanı geldi!

İşyerinizde meraklı biri misiniz? Merakın bir atılım yapmanıza yardımcı olduğu bir durumu hatırlıyor musunuz? Başarı durumlarınızı tanımak, sizin için neyin iyi şekilde işe yaradığını bulmanın doğru yoludur! Dolayısıyla bu konuyla ilgili olarak aşağıya bir şeyler yazmayı deneyin:

6.1.4 Öz değerlendirme

Bu noktada merakınızla ilgili olarak daha fazla farkındalığa sahip olmaya başlıyorsunuz; o halde hadi bir sonraki aşamaya geçelim! 5 ölçekli merak değerlendirme formunu (Kashdan, T.B., Stikma, M.C., Disabato, D., McKnight, P.E., Bekier, J., Kaji, J., & Lazarus, R.) kullanacağız ve seni daha derinlemesine analiz edeceğiz! Aşağıdaki öz değerlendirmeyi tamamlayın ve sonunda ölçekle ilgili bir açıklamayı içeren bir bağlantı bulacaksınız.

Beş Boyutlu Merak Ölçeği (5DC)

Aşağıda, insanların kendilerini tanımlamak için sıklıkla kullandıkları ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelerin sizi ne derece doğru tanımladığını belirlemek için lütfen aşağıdaki ölçeği kullanın. Burada doğru veya yanlış cevap yoktur.

a – Beni hiç tanımlamıyor | b – Beni çok az tanımlıyor | c – Beni biraz tanımlıyor | d – Nötr | e – Beni genel olarak tanımlıyor | f – Beni büyük ölçüde tanımlıyor | g – Beni tamamen tanımlıyor

Keyifli Keşif:	a	b	c	d	e	f	g
1. Zor durumları gelişmek ve öğrenmek için bir fırsat olarak görüyorum.							
2. Daima kendim ve dünya hakkında nasıl düşündüğümü sorgulayan deneyimler arıyorum.							
3. Bir şey hakkında derinlemesine düşünmem gerekebileceği durumları araştırırım.							
4. Bilmediğim konuları öğrenmekten zevk alırım.							
5. Yeni bilgiler öğrenmeyi büyüleyici buluyorum.							
<i>İLGİLİ PUANLAR</i>	1	2	3	4	5	6	7
TOPLAM:							

Mahrumiyet Hassaslığı:	a	b	c	d	e	f	g
------------------------	---	---	---	---	---	---	---

6.	Zor kavramsal problemlerin çözümlerini düşünmek geceleri beni uyanık tutabilir.								
7.	Tek bir problem üzerinde saatler harcayabilirim çünkü cevabı bilmeden dinlenemem.								
8.	Bir problemin çözümünü bulamazsam hayal kırıklığına uğrarım, bu yüzden onu çözmek için daha çok çalışırım.								
9.	Çözülmesi gerektiğini düşündüğüm problemler üzerinde durmaksızın çalışırım.								
10.	İhtiyacım olan tüm bilgilere sahip olamamak beni hayal kırıklığına uğratır.								
<i>İLGİLİ PUANLAR</i>		1	2	3	4	5	6	7	
TOPLAM:									

Stres Toleransı:		a	b	c	d	e	f	g	
11.	En ufak bir şüphe beni yeni deneyimler aramaktan alıkoyabilir.								
12.	Belirsiz durumlara girmekten kaynaklanan stresle baş edemiyorum.								
13.	Yeteneklerime güvenmediğimde yeni yerler keşfetmeyi zor buluyorum.								
14.	Yeni bir deneyimin güvenli olup olmadığından emin değilsem iyi çalışamam.								
15.	Sürprizle karşılaşma ihtimalim varken konsantre olmam zor.								
<i>İLGİLİ PUANLAR</i>		7	6	5	4	3	2	1	
TOPLAM:									

Sosyal Merak:		a	b	c	d	e	f	g	
16.	Başkalarının alışkanlıklarını öğrenmekten hoşlanırım.								
17.	İnsanların neden öyle davrandıklarını keşfetmeyi seviyorum.								
18.	Başkaları konuşurken, sohbetin ne hakkında olduğunu öğrenmek hoşuma gider.								
19.	Başkalarının yanındayken, onların konuşmalarını dinlemeyi severim.								
20.	İnsanlar tartıştığında, neler olduğunu bilmek hoşuma gider.								
<i>İLGİLİ PUANLAR</i>		1	2	3	4	5	6	7	
TOPLAM:									

Heyecan Arayışı:		a	b	c	d	e	f	g	
21.	Yeni bir şey yapma kaygısı beni heyecanlı ve canlı hissettiriyor.								
22.	Risk almak benim için heyecan verici.								
23.	Boş zamanım olduğunda, biraz korkutucu şeyler yapmak istiyorum.								
24.	Yola devam ederken gelişen bir macera, planlanmış bir maceradan çok daha çekicidir.								
25.	Heyecan verici bir şekilde öngörülemeyen arkadaşları tercih ederim.								
<i>İLGİLİ PUANLAR</i>		1	2	3	4	5	6	7	
TOPLAM:									

Harika! Bu iyi bir kendi üzerine düşünme eylemiydi ve dolayısıyla neleri geliştirebileceğinize ve merakınız için neye güvenebileceğinize biraz kafa yorabilirsiniz!

Şimdi önceki sonuçlara bir kez daha bakalım ve biraz düşünelim...

Merakınızın en baskın yönü (kategori) hayatta ve işyerinde başarılı olmanıza nasıl yardımcı oluyor?

Merakınızın son sıradaki yönüyle (kategori) ilgili olarak ne yanlış gidiyor ve günlük yaşamınızı ve iş hayatınızı nasıl etkiliyor?

6.2 İşimde “Meraklı” olmam gerçekten gerekli mi?

6.2.1 Okuma zamanı!

SKY4.0 raporunda görüldüğü gibi, teknolojilerin gelişiminin etkisinin, sadece üretim şeklini veya fabrikaların çalışma şeklini etkilemekle kalmayan birçok boyutu vardır. Endüstri 4.0 Teknolojileri, Avrupalı bir bakış açısından işletme yerlerini ve sosyal refahı güvence altına almanın merkezinde yer alır. Şirket düzeyinde, kendilerini gelecek değişikliklere adapte etmek adına teknolojik yeniliklerini, standartlarını, arayüzlerini ve geliştirilecek yeni güvenlik gereksinimlerini etkileyecektir.

Toplumsal düzeyde, işgücü piyasası ve (mesleki) öğretim doğrudan etkilenmektedir. Bu da uyum sağlayamayanlar için yeni iş pozisyonları ve fırsatları olmak üzere olumlu, veya işsizlik olmak üzere olumsuz sosyal etkilere yol açabilir. Ayrıca, yeni ve mevcut uzmanların eğitilme şekilleri, bu yeni ortamın üstesinden gelebilmelerini sağlamak adına değişmek durumundadır.

(Sky4.0 raporu <https://bit.ly/3vtlib2>)

Yeni araştırmalar, iş ile bağlantılı merakla ilgili üç önemli anlayışa işaret etmektedir. Birincisi; merak, bir kuruluşun performansı için önceden düşünülmediğinden çok daha önemlidir. Bunun sebebi, merakı her düzeyde geliştirmek, yöneticilerin ve çalışanlarının belirsiz piyasa koşullarına ve dış baskılara karşı uyum sağlamasına yardımcı olur: Merakımız tetiklendiğinde, alınacak kararlarla ilgili olarak daha derin ve mantıklı düşünürüz ve daha yaratıcı çözümler üretiriz. Buna ek olarak, yöneticilerin takipçilerinin daha çok saygısını kazanmalarını sağlar ve çalışanlara iş arkadaşlarıyla daha güvenilir ve daha işbirlikçi ilişkiler geliştirmeleri için ilham verir.

İkincisi; yöneticiler kuruluşlarının tasarımında ve çalışanlarını yönetme yöntemlerinde küçük değişiklikler yaparak merakı teşvik edebilir, dolayısıyla şirketlerini ilerletebilir. Bu durum her endüstride ve hem yaratıcı hem de rutin çalışmalar için geçerlidir.

Üçüncüsü, yöneticiler meraklı zihinlere değer verdiklerini söyleseler de, riski ve verimsizliği artırması korkusuyla çoğu merakı bastırırlar. Çok çeşitli firma ve sektörlerden 3,000’den fazla çalışanla yaptığım bir ankette, sadece yaklaşık %24’ü düzenli aralıklara işlerinde meraklı olduğunu bildirirken, yaklaşık %70’i işte daha çok soru sormada engellerle karşılaştıklarını söylüyor.

(Article <https://bit.ly/35pq2oH>)

6.2.2 Merakın Faydaları

Daha spesifik olalım. Merak’ın çeşitli faydalar sağladığını biliyor muydunuz? Bunlardan bazıları aşağıda yer almaktadır:

- ***Daha az karar verme hatası***

Merakımız tetiklendiğinde, doğrulama yanlılığına (yanlış olduğumuzu gösteren kanıtlar yerine inançlarımızı destekleyen bilgileri aramaya) ve insanları bir kalıba sokmaya daha az eğilimliyizdir (kadınların veya azınlıkların kendi aralarından iyi liderler çıkarmadığı gibi geniş yargılarda bulunmak). Merakın bu olumlu etkileri vardır çünkü bizi alternatifler üretmeye yönlendirir.

- ***Hem yaratıcı hem de yaratıcı olmayan işlerde daha fazla yenilik ve olumlu değişiklikler***

Merak ettiğimizde, zor durumları daha yaratıcı bir şekilde algılarız. Merak, strese karşı daha az savunmacı tepkiler ve provokasyona karşı daha az saldırgan tepkilerle ilişkilidir. Merak ettiğimizde de daha iyi performans gösteririz. Doğal merak, daha iyi iş performansı ile ilişkilidir.

- **Azalan grup çatışması**

Merak, bir grubun üyelerini sadece kendi bakış açılarına odaklanmak yerine kendilerini birbirlerinin yerine koymaya ve birbirlerinin fikirlerine ilgi duymaya teşvik eder. Bu onların birlikte daha etkili ve sorunsuz çalışmasına neden olur: Çatışmalar azalır ve gruplar daha iyi sonuçlar elde eder.

- **Daha açık iletişim ve daha iyi ekip performansı.**

Merak arttığında insanlar bilgiyi daha açık bir şekilde paylaşır ve daha dikkatli dinlerler.

6.2.3 İşimdeki neden soruları

Artık iş yerinde merakın faydaları hakkında bir fikriniz olduğuna göre, hadi daha “kişisel” bir açıdan bakalım! Aşağıdaki tabloda işyerinde merak konusundaki düşüncelerinizi organize etmeniz istenmektedir. İsteddiğiniz kadar yazmakta özgürsünüz!

Merak bir işyerinde NEDEN gereklidir	NEDEN yardımcı/ödüllendirici olabilir
• • •	• • •
NEDEN istenmeyebilir	Merakla bağlantımızı NEDEN yitiririz
• • •	• • •
Merakı NEDEN geri istemeliyiz	
• • •	

Ne büyük bir patlama! Umuyoruz ki tamamladığınız tablo daha somut bir fikre sahip olmanıza yardımcı olmuştur!

6.3 Beni geride bırakan şey ne?

6.3.1 Okuma zamanı!

Değişim kolay gerçekleşmeyebilir, ancak psikologlar, insanların davranışlarını değiştirmelerine etkili bir şekilde yardımcı olmak için çeşitli yollar geliştirmişlerdir. Bu tekniklerin çoğu terapistler, doktorlar ve öğretmenler tarafından kullanılmaktadır. Araştırmacılar ayrıca değişimin nasıl meydana geldiğini açıklamak

için teoriler önermişlerdir. Değişimin unsurlarını, değişimin aşamalarını ve her aşamadaki çalışma yollarını anlamak, hedeflerinize ulaşmanıza yardımcı olabilir.

(Daha fazlası için <https://bit.ly/3cLjR2d>)

Alışkanlıklarımızı nasıl değiştirebiliriz ve belirlenen hedefler için nasıl çalışabiliriz, değişim için nasıl bir mantalite benimsenmeli ve değişime karşı direnci kırmak için nereye odaklanmalıyız? Aşağıda yer alan açıklayıcı videodaki örneğe bakın:

<https://youtu.be/Twlow2pXsv0>

Şimdi 10 dakika ayırın ve “Ben ve Hayatım” için 5 NEDEN tekniğini kullanın. Yazılı soruyla başlayın, cevaplayın ve sonra nedenini sormaya ve bir öncekinin nedenini yanıtlamaya devam edin:

Neden istediğim kadar meraklı değilim?
Yanıtınızı buraya yazın:
<i>Neden?</i>
Yanıtınızı buraya yazın:
<i>Neden?</i>
Yanıtınızı buraya yazın:
<i>Neden?</i>
Yanıtınızı buraya yazın:
<i>Neden?</i>
Yanıtınızı buraya yazın:

6.3.2 “Dışarı çıkma zamanı”

Empati haritası, kendi üzerinize düşünmede ve tüm ana duyularınızı ele almada size yardımcı olabilecek bir araçtır. Bu aracın temel katma değeri, ihtiyaçlarınızı ve söyledikleriniz ile yaptıklarınız arasındaki kopuklukları belirlemenize yardımcı olmasıdır. Böyle bir kopukluğu tespit etmek, kendiniz hakkında bir fikir vermelidir.

Buna empati haritası denmektedir çünkü bu araç, bizim durumumuzda duygu, düşünce veya tutumların entelektüel olarak tanımlanmasını yapmamıza ve bunları analiz etmeye çalışmanıza yardımcı olur. İş hayatında, kendinizi müşterinizin yerine koymak için bir empati haritası kullanırsınız. Kendi üzerimize

düşünürken, MERAK üzerinde odaklanarak, kendinizi üçüncü kişinin bakış açısıyla empatik olarak analiz etmek için empati haritasını kullanacaksınız.

Aklınızda bu analizin/yeniden düzenlemenin amacı olarak MERAK'la birlikte, KENDİNİZ ile ilgili aşağıdaki haritayı üçüncü bir bakış açısıyla doldurun:

1. KİMLERLE empati kuruyorsunuz?

Anlamak istediğimiz kişiler kimler:
İçinde buldukları durum ne:
Durumdaki rolleri neler?:

2. Ne YAPMALISINIZ?

Farklı olarak ne yapmaları gerekiyor?
Hangi işleri yapmak istiyorlar veya yapmaları gerekiyor:
Hangi karar(lar)ı almaları gerekiyor:
Başarılı olduklarını nasıl bileceğiz?

6. Ne DUYUYORSUNUZ?

Başkalarından ne duyuyorlar:
Arkadaşlardan ne duyuyorlar:
Meslektaşlardan ne duyuyorlar:
İkincil kişilerden ne duyuyorlar:

7. Ne DÜŞÜNÜYOR

ACI HİSSEDİYORLAR?

Korkuları, hayal kırıklıkları
ve endişeleri neler:

KAZANÇ

İstekleri, ihtiyaçları,
umutları ve hayalleri neler:

3. Ne GÖRÜYORLAR?

İş yerlerinde ne görüyorlar:
Yakın çevrelerinde ne görüyorlar:
Başkalarının söyledikleri ve yaptıklarıyla ilgili ne görüyorlar:
Ne izliyorlar ve okuyorlar:

4. Ne SÖYLÜYORLAR?

Onlardan duyduklarımız ne:
Söylediklerini hayal ettiklerimiz neler:

5. Ne YAPIYORLAR?

Bugün ne yapıyorlar:
Ne tür davranışlar gözlemledik:
Ne yaptıklarını hayal edebiliriz:

Davranışlarını motive edebilecek diğer düşünceleri ve hisleri neler olabilir:

6.4 Dışarı çıkma zamanı

Gerçek değişim ancak günlük hayatın planlanmış yönlerine müdahale edecek detaylı aktivite planları ile mümkün olabilir. Bu bölüm yalnızca sizin için “sağlıklı” bir plan oluşturacak, verimli ve kararlı bir davranış değişikliği planını başlatacak alıştırmalara odaklanmaktadır.

6.4.1 Gerçekten öğrenmek istiyor muyum?

ÖĞRENME FAALİYETİ 5.5 – GERÇEKTEN ÖĞRENMEK İSTİYOR MUYUM?	
Süre	30 dakika
Amaçlar	Merakın temel bir özelliği olan öğrenme isteğiniz üzerinde çalışacaksınız.
Uygulama ve gelişim metodolojisi	<p>1. Öğrenme isteğinizi düşünün, çalışma sayfasında yer alan tablodaki ifadeleri puanlayın. Öğrenmeye ve değişmeye gerçekten istekli miyim? (bölüm A).</p> <p>2. Cevap verdikten sonra çalışma sayfasında tanımlanan sürece göre toplam puanınızı bulun. Gerçekten öğrenmeye ve değişmeye istekli miyim? (bölüm B).</p> <p>3. Çalışma sayfasındaki bilgilerle gerçekten öğrenmeye ve değişmeye istekli miyim? (bölüm C). Elde ettiğiniz puanın anlamını bilin.</p> <p>Faaliyeti sonlandırırken üzerinde düşünün, çalışma sayfasında bulunan soruları yanıtlayın. Öğrenmeye ve değişmeye gerçekten istekli miyim? (bölüm D).</p>

6.4.2 Şablon – Gerçekten öğrenmek istiyor muyum?

A. Öz değerlendirme

- ◆ Aşağıdaki ifadelerin her birini, bugün hissettiklerinize göre ve aşağıdaki ölçeği kullanarak puanlayınız: 1- Ben böyle değilim; 2- Böyle olmak için çalışıyorum ve 3- Gerçekten böyleyim.

İfadeler	1	2	3
1. Yeni bir şeyler öğrenmek için tüm fırsatları kucaklıyorum.			
2. Ne zaman yeni bir şey öğrensem amacıma ulaştığımı hissediyorum.			
3. Bir takımında çalışmak, başkalarıyla birlikte yeni bir şeyler öğrenmek için bir fırsattır.			
4. Geliştirilmesi gereken yönlere odaklanmış olsam bile geri bildirimleri dinleyebilirim.			
5. Genellikle yeterliklerimin öz değerlendirmesini yaparım.			
6. Günlük olarak başarılarımı, performansımı ve gelişim fırsatlarımı düşünürüm.			
7. Akranlarım ve meslektaşlarım tarafından sağlanan değerlendirmeler ve geri bildirimlere değer veririm.			
8. Öğrenmek ve gelişmek için daima yeni fırsatları dört gözle beklerim.			

9. Kendimi hayatımın farklı bağlamlarında öğrenmeye adanmışım.

10. Öğrenmek ana hedeflerimden biridir.

B. Skorunuzu bulun

- ◆ 1, 2 ve 3 ile puanladığınız ifadeleri sayın ve ilgili sütuna yazın. “Cevap sayısı”.
- ◆ 1 değerini 1, 2 değerini 2 ve 3 değerini 3 olarak kabul edin ve madde başına sahip olduğunuz toplamı hesaplayın. Örneğin, 2 soruyu 1, 3 soruyu 2 ve 5 soruyu 3 ile puanladığınızı düşünün, madde başına toplamınız 1-2, 2-6 ve 3-15’tir.
- ◆ Madde başına toplama işlemi yaparak toplam puanınızı hesaplayın. Örneğin, yukarıdaki örneği izleyerek toplam puanınız 23 olacaktır.
- ◆ Puanlarınızı aşağıdaki tabloya yazın.

SKORUNUZ	1	2	3
Cevap sayısı			
Değer	1	2	3
Madde başına toplam			
TOPLAM SKOR			

C. Skorunuzu anlayın

- ◆ Skorunuzu biliyor musunuz? Harika, şimdi anlamını bilebilirsiniz:

Skor	Sonuçların yorumlanması
0-10	Görünüşe göre öğrenme en büyük önceliğiniz değil. Sizi yaşam boyu öğrenmenin anlamı ve uygunluğu hakkında düşünmeye davet ediyoruz.
11-20	Öğrenmeyi bir katma değer olarak görüyorsunuz ve öğrenmenizi sağlayan durumlar sizin için büyük önem taşıyor. Sizi öğrenmek için yeni fırsatlar hakkında düşünmeye davet ediyoruz.
21-30	Öğrenme, sizin için merkezi bir unsurdur ve daima öğrenmek için fırsatlar arıyorsunuz. İyi yoldasınız ve yaşam boyu öğrenme yolunu takip etmeye devam etmenizi öneriyoruz.

D. Faaliyet hakkında düşünün

1. Bu faaliyetten neler öğrendiniz?

2. Öğrenmeye hazır oluşunuzla ilgili farkındalığınız arttı mı?

3. Bu faaliyeti meslektaşlarınıza önerir misiniz?

6.4.2.1

6.4.3 Bir değişebilsem!?

ÖĞRENME FAALİYETİ 5.5 - IF I COULD CHANGE!?	
Süre	45 dakika
Amaçlar	-Kendinizde değiştirmek istediğiniz davranışlarla ilgili farkındalık -İlgili değişiklik üzerinde çalışmaya başlamak için stratejiler tanımlama yeteneği
Uygulama ve gelişim metodolojisi	<p>1. Kendinizde değiştirmek istediğiniz davranışları bir sayfaya yazarak başlayın: aklınıza gelen her şeyi yazın.</p> <p>2. Sayfaya yazdığınız davranışlardan gerçekten değiştirebileceğiniz ve üzerinde çalışabileceğiniz davranışları seçin. Seçtiğiniz davranışlardan en az birini çalışma sayfasına yazın (bölüm A).</p> <p>3. Tabloya eklediğiniz davranışları değiştirmek için ne yaptığınızı bir düşünün ve çalışma sayfasına yazın (bölüm A).</p> <p>4. Değiştirmeye uygun bulduğunuz bir davranış seçin? (bölüm B).</p> <p>5. Bir davranış üzerinde çalıştıktan sonra, başka bir davranış seçip çalışma sayfasını kullanarak onu nasıl değiştirebileceğinizi planlayabilirsiniz. (bölüm B).</p> <p>Aktiviteleri sonlandırırken bir düşünün, çalışma sayfasındaki soruları yanıtlayın (bölüm C).</p>

6.4.4 Şablon – Bir değişebilsem!?

A. Davranışları keşfetmek ve değişim planları ...

- ◆ Eğer davranışlarınızdan birini değiştirmek isteseydiniz, bu hangisi olurdu?

Kişisel hayat	Aile hayatı	Sosyal hayat	Mesleki hayat

- ◆ İlgili davranışı değiştirmek için şimdiye dek ne yaptınız?

Davranış	Şimdiye dek ilgili davranışı davranışı değiştirmek için ne yaptım?

B. Değişimi planlamak...

Hangi davranışımı değiştirmek istiyorum?

Nasıl değiştirmek istiyorum?

Adım	Son tarih	İlerleme/Notlar	Değişim başarılı mı?

Hedefimi ne zaman gerçekleştireceğimi nasıl bileceğim?

C. Faaliyet hakkında düşünün

1. Değiştirmek istediğiniz davranışları belirlemeyi başardınız mı?

2. Bu davranışları değiştirmek için bir strateji planlamayı ve tanımlamayı başardınız mı?

3. Bu faaliyetin bağımsız olarak uygulanmasının kolay mı yoksa zor olduğunu düşünüyor musunuz?

6.4.5 Bahaneler yaratmayı bırakın!!

ÖĞRENME FAALİYETİ 5.5 – BAHANELER YARATMAYI BIRAKIN!!	
Süre	45 dakika
Amaçlar	Yeni zorluklarla yüzleşme ve hedefleriniz hakkında daha olumlu olma becerileri
Uygulama ve gelişim metodolojisi	<ol style="list-style-type: none"> 2 dakika gözlerinizi kapatın ve hedeflerinizi gözünüzde canlandırmaya çalışın. Hedeflerinizi gözünüzde canlandırmayı başardınız mı? Harika, hedefleriniz yazmadan önce, çalışma sayfasındaki soruları düşünün ve cevaplayın (bölüm A). Çalışma yaprağındaki yönergeleri izleyerek kısa ve orta vadede hedeflerinizi düşünün ve yazın (bölüm B). Faaliyeti sonlandırırken üzerinde düşünün, çalışma sayfasındaki soruları cevaplayın (bölüm C).

6.4.6 Şablon – Bahaneler yaratmayı bırakın!!

A. Hedeflerinizi belirlemeden önce düşünün...

Sorular	Notlar
Ne kadar müsait vaktiniz var?	
Bu hedefe ulaşmak için enerji ve isteğiniz var mı?	
İlgili hedef hangi düzeyde bilgi gerektirmektedir?	
Herhangi bir yeni bilgiye ihtiyacınız olacak mı?	
Bunu nasıl başaracaksınız?	
Muhtemel sonucun değeri = değerliği ile ilgili olarak gereken çabayı tahmin edebilir misiniz?	

Bu, alt hedeflere bölünmesi gereken çok büyük bir hedef mi?	
Hızlı kazançlar bulunuyor mu?	
Hedeflerinize ulaşmak için destek almanız mı gerekiyor? Kimden: meslektaşlarınız, ortağınız, personeliniz? Bunu nasıl yapacaksınız? Hedefleri kısa vadeli, Orta vadeli ve Uzun vadeli bir çerçevede düzenleyebilir misiniz?	
Sizinki gibi hedeflere ulaşan başka insanlar tanıyor musunuz? Onlardan bir şeyler öğrenebilir ve davranışlarınızı onların başarısına göre modelleyebilir misiniz?	

B. Hedefler belirleme

Hedeflerinizi yazmaya hazır mısınız? Harika, aşağıda verilen kılavuzluğa göre yazmaya başlayın:

1. Motivasyonunuz üzerinde etkisi olan hedefler oluşturmanın en iyi yolu SMART hedefleriyle düşünmektir ki bunlar temelde aşağıdaki gibidir:

S	Spesifik	Odak noktanızın tam olarak ne olduğunu tanımlar.
M	Ölçülebilir	Ölçülebilir ve açıklanmış net bir sonucu vardır.
A	Elde edilebilir	Ulaşılabilir.
R	Realist	Ulaşılabilir, ancak bazı zorlama ve meydan okuma unsurlarına sahip olabilecek bir hedefi ifade eder.
T	Zamanlı	Bir son tarih veya hedefe ulaşılacak bir tarih belirtir.

2. Yukarıdakileri aklınızda tutarak ve aşağıdaki tabloyu kullanarak hedeflerinizi kısa ve orta vadede tanımlayın ve yazın:

Hedef türleri	Hedefleriniz
Kısa vade (3 aya kadar)	

Orta vade (3-6 ay arası)	

C. Faaliyet hakkında düşünün

1. Hedeflerinizi yazmadan önce ilk soruları düşünürken ne hissettiniz?

--

2. Hedeflerinizi verimli bir şekilde yazmanıza yardımcı oldu mu?

--

3. SMART formatı yararlı oldu mu?

--

4. SMART formatının hedeflerinize daha etkili bir şekilde ulaşmanıza yardımcı olabileceğini düşünüyor musunuz?

--

6.4.6.1

6.4.7 Kendinizin en iyi versiyonu olun

ÖĞRENME FAALİYETİ 5.5 – KENDİNİZİN EN İYİ VERSİYONU OLUN	
Süre	Bir hafta boyunca günde 5 dakika
Amaçlar	Teknik dışı beceriye yönelik olumlu tutum geliştirme stratejileri olarak kendi üzerine ve olumlu düşünme becerisi
Uygulama ve gelişim metodolojisi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Çalışma sayfasında (bölüm A) bulunan sorulara dayalı olarak öz-düşünme ile başlayın. 2. Çalışma sayfasında (bölüm B) sağlanan beş alıştırmaı kontrol edin. 3. Çalışma sayfasında (bölüm B) verilen beş alıştırmaıdan birini seçin ve bir hafta boyunca her gün uygulayın. 4. Haftanın sonunda başka bir alıştırma seçip onu da uygulayabilirsiniz. 5. Faaliyeti sonlandırırken faaliyet hakkında düşünün, çalışma sayfasındaki (bölüm C) soruları cevaplayın.

6.4.8 Şablon – Kendinizin en iyi versiyonu olun

A. Aşağıdaki sorularla ilgili düşünün

- ◆ Pozitif kalmaya çalışıyor musunuz?
- ◆ Çoğu zaman iyimser değil de kötümser misiniz?
- ◆ Bazen çoğu durumda olumlu düşünmenin imkansız olduğunu mu düşünüyorsunuz?

Sorulardan en az birine “evet” cevabı veriyorsanız bu faaliyet tam size göre!

B. Yönergeler

Daima pozitif olmak zor olabilir ve elbette hiçbir zaman olumsuz düşüncelere sahip olmak mümkün değildir. Ancak, olumlu tutum ve motive olmak, kendinizin en iyi versiyonu olma taahhüdünü güçlendirmeye yönelik stratejilerin araştırılmasını teşvik eder.

Genel olarak daha olumlu ve iyimser hissetmek istiyorsanız, deneyebileceğiniz ve hangisinin sizin için işe yaradığını görebileceğiniz 5 olumlu düşünme alıştırması sunuyoruz. Olumlu olmak, mutlu bir enerji vereceğiniz ve karşılığında muhtemelen geri alacağınız için, arkadaşlıklarınız ve ilişkilerinizde de size yardımcı olabilir. Sizin için işe yarayan alıştırmaı bulduğunuzda, günlük yaşamınızda daha iyimser ve pozitif olmak çok daha kolay hale gelebilir.

Alıştırmaların belirlenmesi	Alıştırmaların açıklaması
1. İnanın, Başaracaksınız	Daha olumlu hissetmeniz için kendinize inanmaya başlamanız gerekecek. Kendinize inandığınızda, büyük bir öz saygı ve özen gösterirsiniz. Başarısız olma ya da hedeflerinize ulaşamama korkusundan korkmamaya çalışın ve hata yapmanız bile tekrar deneyebileceğinizi bilin. Hedeflerinize ulaşacağınıza ve buna bir adım daha yaklaştığınıza inanın.
2. Olumlular Uygulayın	Günlük olumlular, sizi iyimser tutmak ve hayatınızdaki iyi şeyleri hatırlatmak için harikadır. Olumlular, kendinizi iyi hissettiren her gün kendinize tekrarladığınız ifadelerdir. Örneğin, düşük benlik saygısı ile mücadele ediyorsanız, aynada kendinize “Ben güzelim” diye tekrarlıyorsunuz, bu sabahleyin veya istediğiniz zaman olabilir. Bu olumluları tekrarlamaya devam ettiğinizde, kendinize bu olumlu ifadeleri hatırlatıyorsunuz ve onlara giderek daha fazla inanmaya başlayabilirsiniz. Ayrıca konuşurken olumlu kelimeler kullanmaya çalışın. “Hayır”, “yapamam”, “yapmayacağım” ve “yapmam” gibi kelimeleri kullanmayı bırakmalı ve onları daha olumlu kelimelerle değiştirmelisiniz. Bu şekilde fiziksel kelimelerinizi değiştiriyorsunuz ve beyniniz daha olumlu bir dile alışmaya başlayabilir.
3. Minnettarlık İfade Edin	Minnettarlığı uygulamak, düşünce yapınızı daha olumlu ve iyimser hale getirmenizin harika bir yolu olabilir. Minnettarlığı uygulamanızın birçok yolu vardır. Gün batımı, trafik olmaması veya harika bir gün geçirme gibi gününüzden şükrettiğiniz şeyleri bulun ve günün sonunda bunları yazın. Bu, çevrenizde olup biten iyi şeyler üzerinde düşünmenize yardımcı olabilir.
4. Gerçekçi Hedefler Yaratın	Kendiniz için gerçekçi olmayan hedefler koyuyorsanız, ne kadar denerseniz deneyin başarısız olma olasılığınız çok daha yüksektir, bu da anlaşılabilir bir şekilde sizi hüsrana uğramış ve olumsuz hissetmenize neden olabilir. Kendiniz için her seferinde bir adım olmak üzere ulaşılabilir ve gerçekçi hedefler belirlemeye çalışın, böylece bu sizin için biraz daha kolay olur ve hedeflerinize başlamak için daha motive ve heyecanlı olursunuz.
5. Birşeylerden İlham Alın	Bazen ilham almak oldukça zor olabilir, özellikle de size ilham verecek bir şey bulamıyorsanız. İlham veren bir kitap okumak veya ilham veren bir film izlemek her zaman iyi bir fikirdir ve başka birinin başarılarını duyduktan sonra çok daha iyimser ve motive olmaya başlayabilirsiniz. Ayrıca, başka birinin, sizin gibi, zorluklarla karşılaştığında bile ne kadar ilerlediğini görmeye yardımcı olabilir.

C. Faaliyet hakkında düşünün

1. Faaliyeti geliştirmek kolay mıydı?

2. Hangi alıştırma sizin için en uygun?

3. Faaliyet hayatınızla ilgili miydi? Bu alıştırmaları geliştirdikten sonra daha pozitif veya iyimser misiniz?

6.5 Kapanış – Ana Fikir

Hayatınızın her alanında meraklı olmak nihai hedefiniz olmalıdır! Bir sonraki sefer gelecekteki beklentilerinizi planlamak istediğinizde, aşağıdaki şablonu kullanmaya ne dersiniz?

1. BÜYÜK AMACIM:		
KEYİFLİ KEŞİF	YOKSUNLUK HASSASİYETİ	STRES TOLERANSI
2. Beni onunla ilgili heyecanlandıran şey:	3. Beni ona ulaşmak için kararlı kılan şey:	4. Beni şimdiye kadar geride tutan şey:
SOSYAL MERAK		HEYECAN ARAYIŞI
5. Sosyal çevrem nasıl yardımcı olabilir?		6. Başardığımda ne hissedeceğim?
TAAHHÜDÜM		

6.6 İLAVE I

- Yalnız bir kadın bir gökdelenin çatısından atlar. Yere çarpmadan hemen önce bunu yaptığını tamamen pişman olur. o Nükleer bir savaştan kurtulan tek kişi odur (ya da öyle olduğunu düşünüyordur). Bir yıl sonra tamamen kendi başınayken intihar etmeye karar verir. Tam da binadan atladığı anda bir telefonun çaldığını duyar. Belli ki, dışarıda bir kurtulan daha vardır...
- Bir rahip veda konuşması yapıyordur. Konuşmanın sonuna doğru, belediye başkanı bazı selamlama sözleri söylüyor gibi görünür, ancak sözlerini bitiremeden vurularak ölür. o Rahip, konuşması sırasında kasabadaki ilk gününde bir cinayetin işlediğini hatırladığını söylemiştir. O gün ona giden ve günahlarını itiraf eden ilk kişinin katil olduğunu söyler. Papazın konuşmasının başlangıcını kaçırarak belediye başkanı, kasabaya yeni gelen rahibin ilk günündeki ilk günah çıkaran kişi olduğunu söyler. Kendi kendine ihanet eden belediye başkanı, kurbanın kardeşi tarafından öldürülür.
- Bir kadın uzun bir telefon görüşmesi nedeniyle ölür. o Arabasını aldığı tamirciden geliyordu. Tamirci frenleri düzeltmeyi unuttu ve ona ulaşım söylemeye çalışıyordu ama kadının telefonu meşgul olduğu için bu imkansızdır.
- Bir adam, kırsalın ortasında, yanında kapalı bir kutuyla ölü bulunur. o Kutu açılmamış bir paraşüttür... Adamın hayatındaki en şanslı günü değildir.
- Eski bir ahırda bir kişi intihar etmiştir. 1,5 metre yükseklikteki bir kirişin orta noktasında asılı haldedir. Ahır boşsa bunu nasıl yapabildiği? o Eriyen bir buz küpünün üstüne çıkmıştır.
- Bir kadın yeni bir çift kırmızı topuklu ayakkabı alır. Saatler sonra ölür. o Kocasını, kadının kafasına elma koyup gözleri kapalı silah numarası yapan bir sihirbazdır. Yüksek topuklu ayakkabı giydiğinin farkında olmadığından dolayı yüksekliği doğru hesaplayamamış ve onu öldürmüştür.
- Dağda bir adam tamamen çıplak ve elinde kibritle ölü bulunur. o Diğer insanlarla bir balonun içindedir. Balon yükseklik kaybeder, bu yüzden kıyafetleri dahil her şeyi fırlatırlar. Bu yeterli değildir ve aralarından birinin atlaması gerekir. Adam daha küçük kibriti çekmiştir.
- Bir kadın bavulunu açar. İçinde bir adamın cesedini bulunca intihar eder. o Adam, yurtdışına seyahat edemeyen arkadaşısıdır. Onu bavula saklamıştır. Maalesef kargo ambarındaki ısıtma sistemi çalışmamıştır ve adam soğuktan ölmüştür.
- Bir adam geri adım atar ve ölür. o Adam bir cam temizleyicisidir ve bir camı temizlemeyi bitirdiğinde tamamen temiz olup olmadığına bakmaya çalışmıştır. Ne yazık ki, bu hareketi ölümüne sebep olur.
- Bir adam atlar ve saatler sonra ölür. o Yatından atlamıştır ama merdivenleri indirmeyi unuttu. Yüzmeye gitmiş fakat bir daha yukarı çıkamamıştır.
- Bir kadın yaşadığı binaya girer ve dairesine çıkmak için asansörü kullanmaya çalışır. Asansör çalışmaz ve kadın kocasının öldüğünü bilir. o Kocasını nefes almak için bir makineye ihtiyaç duyuyordu ve eğer asansör çalışmıyorsa elektrik kesilmiş ve dolayısıyla makine durmuştur.
- Bir kadın bir otelin önünde durur. Sadece iki adım daha atar ve her şeyini kaybeder. o Monopoly oynuyordu ve kendi parçası park yerindedir. Eğer iki atarsa, Boardwalk'a gitmek durumunda olacak ve bu iflas etmesine neden olacaktır.
- Bir adam kopmuş bir kolu paketlemiş ve postaya koymuştur. Paket, tek kollu üç adam tarafından açılır; adamlar memnun olur, kolu denize atarlar. o Hepsi bir zamanlar bir uçak kazası geçirmiştir. Uzun süre bir adada yiyecek hiçbir şeyleri olmadan yalnız kalmışlardır, bu yüzden yemek yemek ve hayatta kalmak için

birer kollarını kesmeye karar vermişlerdir. Kollarını kesen ise kurtarıldıkları için kendi kolunu kesmeyen bir cerrahdır. Eve geldiklerinde söz verdiği gibi kendi kolunu kesip diğerlerine yollamıştır.

- Bir adam iki ay boyunca evinde yalnız yaşıyor. Hiç ziyaret edilmemiş ve evden çıkmamıştır. İki ayın sonunda çıldırmış ve ışıkları kapatmış, ateşi söndürmüştü ve evden çıkmıştır. Sonuç olarak, 90 kişi ölmüştür. Neden? o Adam bir deniz fenerinde yaşıyordu, bu nedenle ışıkları kapattığında gemiler kayaları görememiş ve batmıştır.