

HAYALDEN HOLDİNGE



EFİL YAYINEVİ

HAYALDEN HOLDİNGE

Erol Akça

HAYALDEN HOLDİNGE

Erol Akça

Genel Yayın Nu.: 245

ISBN: 978-605-4160-69-3

1. Baskı: Nisan 2016

EFLATUN Basım Dağıtım Yayıncılık Danışmanlık Yatırım ve
Tic. Ltd. Şti. ©2016

Efil©2016

Bu kitabın tüm hakları saklıdır. Herhangi bir şekil ya da yöntemle
çöğaltılamaz.

Sertifika Nu.: 12131

Redaksiyon: Eren Öztürk

Kapak ve Sayfa Tasarımı: Çetin Acar

Baskı ve Cilt: Sözkese Matbaacılık Tic. Ltd. Şti.

İVOGSAN 1518. Sokak MAT-SİT İş Merkezi No: 2/40 Yenimahalle-ANKARA

Tel: (+90) 312 395 21 10 - 395 59 07 • Sertifika Nu.: 13268



EİL YAYINEVİ

 www.efilyayinevi.com
 www.facebook.com/efilkitap
 twitter.com/efilyayinevi
 instagram.com/efilyayinevi

EFLATUN Basım Dağıtım Yayıncılık Danışmanlık Yatırım ve Tic. Ltd. Şti.

Bağcılar Mahallesi, Şemsettin Günaltay Caddesi, 283. Sokak,

Ata Apt. No: 9/7, 06670 Çankaya/Ankara, Türkiye

Tel : (+90) 312 442 52 10

GSM : (+90) 541 232 00 96

Faks : (+90) 312 442 52 12

ÖN SÖZ

Hayatta fark yaratan, ne bildiğiniz değil bildiklerinizi nasıl hayata geçirdiğinizle ilgilidir. Attığınız her adımda ve yapacağınız her denemede alacağınız sonuçlar hayatınızda sizi dengeye getirecektir. Bu kitap zor bir süreçten geçen; fakat sizlerin hayatınıza kolayca adapte edebileceğiniz tarzda hazırlanmıştır. Kitaptaki önerilere inanır ve tutku ile hayatınıza uygularsanız, bu kitap size yepyeni ve farklı bir bakış açısı kazandıracaktır.

“İnsanlar öncelikle başkalarını değiştirmeye çalışırlar; fakat hiç kimse kendisinden başlamaz” ilkesinden de hareketle, bu kitap, öncelikle çevresini değiştirmek isteyenler için değil kendini değiştirmek isteyenler için kaleme alınmış bir kitaptır.

Bu kitap eşim ve evlatlarımla büyük fedakârlıklarının bir ürünüdür. Onlara teşekkür ediyorum. Kitabın bütün hazırlık süreçlerinde yardımını ve desteğini esirgemeyen değerli dostlarıma teşekkürü ayrıca bir borç bilirim. Her şeyin ötesinde beni bugünlere getiren anneme, babama ve birlikte tek yürek hareket ettiğimiz Akça Grubun tüm fertlerine sonsuz şükranlarımı sunuyorum.

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ.....	5
GİRİŞ.....	13
BİRİNCİ BÖLÜM	15

Başarıyı Yakalayan İnsanların Uyguladığı 50 Prensip

PRENSİP: 1 PROJE GİBİ HAYAL KURMAK NASIL OLUR?.....	15
PRENSİP: 2 İŞ DÜNYASINDA BAŞARI FORMÜLÜ NEDİR?	17
PRENSİP: 3 FİKİR VE TEKNOLOJİYE NASIL HÜKMEDİLİR?.....	19
PRENSİP: 4 İNSANLARI ANLAMANIN İNCELİKLERİ NELERDİR?.....	22
PRENSİP: 5 FIRSATLAR NASIL DEĞERLENDİRİLİR?	24
PRENSİP: 6 VİZYON NEDİR, NASIL BELİRLENİR?.....	26
PRENSİP: 7 BAYRAK KİME, NASIL DEVREDİLİR?.....	29
PRENSİP: 8 VASIFLI ELEMANNIN ÖZELLİKLERİ NELERDİR?	31
PRENSİP: 9 FARKLI KÜLTÜRLERE NASIL YAKLAŞILMALI?	33
PRENSİP: 10 ETKİLİ BİR DEĞİŞİM İÇİN NELER YAPILMALI?	35
PRENSİP: 11 İŞADAMININ MEDYAYLA ARASI NASIL OLMALI?	38
PRENSİP: 12 ÖĞRENEN ORGANİZASYON NEDİR?	42
PRENSİP: 13 İŞADAMI NASIL OKUMALI?	49
PRENSİP: 14 ZAMAN YÖNETİMİNİN SIRLARI NELERDİR?	52
PRENSİP: 15 KÖTÜ ALIŞKANLIKLARIN BEDELİ NEDİR?	54
PRENSİP: 16 KRİZLERİN ÜSTESİNDEN NASIL GELİNİR?.....	56
PRENSİP: 17 “KENDİSİ İÇİN ÇALIŞMAK” NASIL SAĞLANIR?.....	58
PRENSİP: 18 SORUMLULUK DUYGUSU NEDİR?	59
PRENSİP: 19 İTİBAR NASIL KAZANILIR VE KORUNUR?.....	62
PRENSİP: 20 VAZGEÇİLEMEZ ADAM VAR MI?	63

PRENSİP: 21 İŞADAMININ POLİTİKAYA TAVRI NASIL OLMALI?	64
PRENSİP: 22 ETKİLİ PAZARLAMA YÖNTEMLERİ NELERDİR?	65
PRENSİP: 23 İŞADAMININ PAZAR STRATEJİLERİ NELERDİR?	67
PRENSİP: 24 MÜŞTERİ MERKEZLİ STRATEJİ NEDİR?	68
PRENSİP: 25 YOL HARİTASI NASIL ÇIKARILIR?	71
PRENSİP: 26 İŞ AHLÂKI NEDİR?	72
PRENSİP: 27 BAŞARININ DEVAMI NASIL SAĞLANIR?	73
PRENSİP: 28 TAKIM TUTMAK AMA NASIL?	74
PRENSİP: 29 PROBLEMİ ARTIRAN MISINIZ, ÇÖZEN MİSİNİZ?	75
PRENSİP: 30 ÖFKEYE NASIL HÜKMEDİLİR?	76
PRENSİP: 31 AŞAĞILIK KOMPLEKSİNİZ VAR MI?	78
PRENSİP: 32 İŞADAMININ REKABET TAKTİKLERİ NELERDİR?	80
PRENSİP: 33 İDEAL ELEMAN NASIL YETİŞTİRİLİR?	82
PRENSİP: 34 TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ NASIL UYGULANIR?	84
PRENSİP: 35 LİDERİN GÖREVİ NEDİR?	86
PRENSİP: 36 ETKİLİ BİR TARTIŞMA NASIL OLMALIDIR?	88
PRENSİP: 37 “EVET EFENDİMCİLİK” NEDİR?	91
PRENSİP: 38 YATIRIM YAPILACAK ÜLKE NASIL TANINIR?	92
PRENSİP: 39 BEDEN DİLİNİN ÖNEMİ NEDİR?	95
PRENSİP: 40 MEKTUP DEYİP GEÇİYOR MUSUNUZ?	96
PRENSİP: 41 MÜTEVÂZİ MİSİNİZ?	97
PRENSİP: 42 ZARİF GİYİNMEK NASIL OLUR?	98
PRENSİP: 43 NEZÂKETİN ÖNEMİNİ BİLİYOR MUSUNUZ?	100
PRENSİP: 44 NOT ALMA TEKNİKLERİ NELERDİR?	102
PRENSİP: 45 KRİZ NASIL KÂRA DÖNÜŞTÜRÜLÜR?	103
PRENSİP: 46 MÜŞTERİ AVLAMA TEKNİKLERİ NELERDİR?	104
PRENSİP: 47 İYİ NİYET KAPILARI NASIL AÇILIR?	107
PRENSİP: 48 VAR OLABİLECEKLER NASIL GERÇEKLEŞTİRİLİR?	108
PRENSİP: 49 HIZLI AMA TEDBİRLİ ADIM ATMAK NASIL OLUR?	110
PRENSİP: 50 AÇIK KAPI POLİTİKASI NEDİR?	115

İKİNCİ BÖLÜ..... 117**En Çok Kullanılan 50 Strateji**

- 1- EISENHOWER MATRİSİ NASIL DAHA VERİMLİ ÇALIŞILIR? 117
- 2- SWOT ANALİZİ DOĞRU ÇÖZÜM NASIL BULUNUR ? 118
- 3- JOHN WHITMORE MODELİ DOĞRU AMACIN
PEŞİNDE MİYİM?..... 119
- 4- BCG KUTUSU MALİYET VE KAR NASIL HESAPLANIR?..... 120
- 5- PROJE PORTFÖY MATRİSİ GENEL BAKIŞI SAĞLAMAK..... 121
- 6- PAKET LASTİĞİ MODELİ İKİLEMLE BAŞA ÇIKMAK 122
- 7- GERİBİLDİRİM MODELİ BAŞKALARININ
KOMPLİMANLARI VE ELEŞTİRİLERİYLE UĞRAŞMAK..... 123
- 8- SOYAĞACI MODELİ İLİŞKİNİZİ KOPARMAMANIZ
GEREKEN KİŞİLER..... 124
- 9- MORFOLOJİK KUTU VE TÜYMEK NEDEN YARATICI
OLMAK İÇİN YAPILANMIŞ OLMANIZ GEREKİR..... 125
- 10- ESQUIRE HEDİYE MODELİ HEDİYELERE
NE KADAR HARCAMAK GEREKİR? 127
- 11- SONUÇLAR MODELİ KARARLARI HIZLI BİR
ŞEKİLDE ALMAK NEDEN ÖNEMLİDİR? 127
- 12- ANLAŞILMAZLIK ÇÖZÜMLEME MODELİ BİR
ANLAŞMAZLIĞI HASSAS BİR ŞEKİLDE ÇÖZÜMLEMEK..... 128
- 13- DÖRT YOL AĞZI MODELİ PEKİ ŞİMDİ NE YAPMALI? 129
- 14- AKIM MODELİ SİZİ MUTLU EDEN NEDİR? 131
- 15- JOHARI PENCERESİ BAŞKALARININ SİZİN HAKKINIZDA
BİLDİKLERİ 132
- 16- BİLİŞSEL UYUMSUZLUK MODELİ
SAĞLIKSIZ OLDUĞUNU BİLDİKLERİ HALDE
İNSANLAR NEDEN SİGARA İÇER? 133
- 17- HAYAL EDİLEMEZ MODELİ KANITLAYAMADIĞINIZ
HALDE NEYE İNANIYORSUNUZ?..... 134
- 18- UFFE MODELİ KENDİNİZİ DAHA İYİ
TANIMANIN YOLLARI 135
- 19- ENERJİ MODELİ BURADA VE ŞİMDİ Mİ
YAŞIYORSUNUZ? 136

20- SÜPER HAFIZA MODELİ BUGÜNE KADAR ÖĞRENDİĞİNİZ HER ŞEYİ HATIRLAYABİLMEK	136
21- POLİTİK PUSULA SİYASİ PARTİLER NE İFADE EDER?.....	137
22- KİŞİSEL PERFORMANS MODELİ İŞNİZİ DEĞİŞTİRİP DEĞİŞTİRMEMENİZ GEREKTİĞİNİ NASIL ANLARSINIZ?.....	138
23- YARATILIŞ MODELİ GELECEĞİNİZE KARAR VERMEK İÇİN ÖNCE GEÇMİŞİNİZİ ANLAYIN	139
24- KİŞİSEL POTANSİYEL TUZAĞI UMUTLANMAMAK NEDEN DAHA İYİDİR?	140
25- ALDATICI DÖNGÜ BİR SONRAKİ BÜYÜK OLAYI TANIMLAMAK	141
26- ZAYIF SİNYALLER MODELİ NÜANSLAR NEDEN MÜHİMDİR?.....	143
27- İLETİŞİM AĞI HEDEF MODELİ ARKADAŞLARINIZ SİZİN HAKKINIZDA NE DİYOR?	144
28- GRAVYER MODELİ HATALAR NASIL OLUŞUR?	144
29- MASLOW PİRAMİTLERİ GERÇEKTEN İHTİYAÇ DUYDUKLARINIZ, GERÇEKTEN İSTEDİKLERİNİZ.....	146
30- SINIRLARIN DIŞINA ÇIKMAK HARİKA BİR FİKİR NASIL ÜRETİLİR?.....	147
31- SİNUS MILLIEU VE BOURDIEU MODELLERİ AİT OLDUĞUNUZ YER.....	148
32- ÇİFT ETAPLI ÖĞRENME MODELİ HATALARINIZDAN DERS ÇIKARMAK.....	148
33- DS MODELİ HANGİ TARTIŞMA GRUBUNA GİRİYORSUNUZ?.....	150
34- KÜÇÜK DÜNYA MODELİ DÜNYA GERÇEKTEN NE KADAR KÜÇÜK.....	151
35- PARETO PRENSİBİ NEDEN ÇIKTILARIN %80'İ GİRDİLERİN %20'Sİ SAYESİNDE ELDE EDİLİR?	152
36- UZUN KUYRUK MODELİ İNTERNET EKONOMİYİ NASIL ŞEKİLLENDİRİYOR?.....	152
37- MONTE CARLO SİMÜLASYONU KESİN BİR SONUCU NEDEN YAKLAŞIK OLARAK TUTTURABİLİYORUZ?	153

38- SİYAH KUĞU MODELİ DENEYİMLERİNİZ SİZİ NEDEN DAHA AKILLI KILMIYOR?	154
39- DARBOĞAZ- DİFÜZYON MODELİ NEDEN HERKESİN BİR ANDROID TELEFONU VAR?.....	155
40- KARA KUTU MODELİ İNANÇ NEDEN BİLGİNİN YERİNİ ALIYOR?.....	156
41- KONUM MODELİ KAZANANI NASIL FARKEDERSİNİZ?	157
42- MAHKÛMUN İKİLEMİ NE ZAMAN BİRİNE GÜVENMEYE DEĞER?	158
43- BAŞKALARINI GELİŞTİRMENİN YOLLARI DREXLER-SIBBET TAKIM PERFORMANSI MODELİ	159
44- TAKIM MODELİ TAKIMINIZ İŞE UYGUN MU?	161
45- PİYASADAKİ BOŞLUK MODELİ GÜVENİLİR BİR FİKRİN GÖZÜMÜZDE PARLAMASI	162
46- HERSEY-BLANCHARD MODELİ (DURUMSAL LİDERLİK) ÇALIŞANLARINIZI BAŞARILI BİR ŞEKİLDE YÖNETEBİLMEK	163
47- ROL ÜSTLENME OYUNU MODELİ (BELBİN VE DE BONO) KENDİ BAKIŞ AÇINIZI DEĞİŞTİRMEK	164
48- SONUÇ OPTİMİZASYON MODELİ YAZICI NEDEN HEP PROJE TESLİM GÜNÜNDEN ÖNCE BOZULUR?	166
49- DÜNYANIN BİR SONRAKİ ÜST MODELİ	166
50- ŞİMDİ SIRA SİZDE NEDEN KONUŞURKEN ÇİZMENİZ GEREKİR?.....	169
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	173
Üst Düzey Okuma Modelleri	
21. YY'DE İŞE ALIM SÜREÇLERİNDE SOSYAL KAPİTAL VE EKONOMİK KAPİTALIN İLİŞKİLENDİRİLME ZORUNLULUĞU	173
KİMLİK PROBLEMİ ve DÜŞÜNDÜRDÜKLERİ	178
İNSANIMIZIN PROBLEMLERİNİN TEŞHİSİ ve ÇÖZÜMÜ	187
GÖRÜNTÜ ÇAĞINDA KİTAP KÜLTÜRÜNÜN DEFORMASYONUNA YOL AÇAN SEBEPLER ve ALTERNATİF ÇÖZÜMLER	191
İNSAN SİSTEMLERİNE ÖZGÜ BAZI ÖZELLİKLER	202

XXI. YÜZYILIN DOKUSUNU OLUŞTURACAK	
BAZI ANAHTAR KAVRAMLAR:	205
EKONOMİK AKIL DENGİ UYUM	205
GİRİŞİMCİLİK	215
Kaynakça	249

GİRİŞ

Doğru anlaşıldığı takdirde bu kitap, psikolojimiz ve yaşam kalitemiz için kullanılabilecek olağanüstü bir araçtır. Bu kitap, bütünlüklü bir hayat sürdürmemizin önünde engel oluşturan bilincinde olmadığımız parçalarımızı aydınlatıp gözler önüne sermeyi amaçlamaktadır.

Her birimiz dünyaya şekillenmemiş olarak geldik. Ayrıca her birimiz, kişilikleri oturmuş bir anneye ve babaya sahiptik. Onlar kendi gelişimlerindeki boşluk ve kayıpları gözlemleyip, bunlardan bizi korumak zorunda kaldılar. Bizi ne kadar sevseler de, kişiliğimizin bütün yönlerini ortaya çıkartmamızı sağlamaları mümkün değildi. Kısaca, kendi gelişimlerini mükemmeliyete eristiremedikleri ölçüde, bizim gelişimimizin mükemmeliyete erişmesine sağladıkları katkının kısıtlı olması da kaçınılmazdı. Bu şekilde baktığımızda, kişiliğimizin gelişmesine ilişkin sorunların nesillerdir aynı şekilde devam ettiğini görebiliriz.

Aileler, böyle bir niyetleri olmamasına rağmen, önyargılarını çocuklarına aktardılar. Başka bir ifadeyle, farkına varmadan bize “kişilik terörü” uyguladılar. Anne-babalarımız ne kadar iyi niyetli olurlarsa olsunlar, hepimiz bir dereceye kadar temel tabiatımızı gizleme ve örtme sürecinden geçtik. Kendimizi, bizi yetiştiren kişilere göre bir

kişilik oluşturmaya yönlendirdik. Ancak bilinçaltımız bize başka sorular soruyordu: “Şu an olduğum kişi, aslında ben değilim. Öyleyse farklı olmalıyım. Belki daha mutlu, daha sessiz ya da daha az enerjik olmalıyım.”

Kişiliğimizi oluşturabilmek için sarf ettiğimiz çabaların maliyeti çok büyüktür. Bu çabaların sonucunda gerçekte olduğumuz kişi gibi göründüğümüzü fark ettiğimizde, bu durum dehşete kapılmamıza neden olabilir. Daha da kötüsü, hayatımızın çoğunu kendimizi göstermemizi engelleyerek, diğer insanları görmeyerek ve en tahrip edici si de, kendimizi görmek istemeyerek geçirmemize sebep olabilir.

“Hayalden Holdinge” kitabı çocukluktan itibaren bilerek veya bilmeyerek kendi kişiliğimizden ve yetişme ortamımızdan kaynaklanan yanlış alışkanlıklardan kurtulmaya yardımcı olacaktır. Kitapta verilen prensipler yanlış alışkanlıkların yerine yaşam kalitenizi arttırmayı hedefleyen yepyeni bir alışkanlık dizisi oluşturmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

Başarıyı Yakalayan İnsanların Uyguladığı 50 Prensip

PRENSİP: 1

PROJE GİBİ HAYAL KURMAK NASIL OLUR?

Hayal güçlerinin sınırlarını zorlamaktan, ufuklarına her gün yeni pencereler açmaktan zevk duyarlar.

- Bütün başarıların önce bir hayal olduğunu bilirler.
- Onlar için hayal gücü bilgidен daha önemlidir! Çünkü hayal gücünün (Hayalperestlik değil!) olmadığı yerde egoizm, kavga, kötülük ve ölüm vardır.
- Gerçekleştirebileceklerine cidden inandıkları hayaller kurarlar ve ne pahasına olursa olsun, bu hayalleri gerçekleştirmeye çalışırlar. Örneğin çağımızın dahilerinden ve dünyanın bir numaralı zengini Bill Gates, Microsoft 95'i hazırlarken Microsoft 2020'nin hayalini kurarak bu başarıyı sağladı.
- Ufukları çok geniştir. Odalarındaki Türkiye haritasını kaldırıp yerine önce Osmanlı Devleti haritasını asarlar; daha sonra bunu indirip yerine dünya haritasını asarlar; bir süre sonra ufukları sonsuzlaşınca dünya haritasını da indirip yerine dünyanın küçük bir nokta kadar görüldüğü uzaydan çekilmiş kâinat fotoğrafını asarlar.

- Büyük başarıların hayaliyle yaşamayanların küçük başarılarına da imza atamayacaklarını düşünürler. Başka bir ifâdeyle, hayatlarının akışını hayal güçleri belirler.

- Hayalleri eğitimden geçmiş ve disiplinize edilmiş olduğu için kolay kolay hayal kırıklığına düşmezler. En azından böyle bir durumda çöküntü yaşamazlar, bilakis başarı için daha da bilenirler. Çünkü hayallerine randevu vermişlerdir, bekledikleri buluşma eninde sonunda gerçekleşecektir.

- Hayallerini bir nevi proje haline dönüştürüp “A takımlar” başta olmak üzere bütün elemanlarına anlatırlar, böylece kendi hayalleri şirket çalışanlarının hayali durumuna dönüşür.

- “Kuru” hayalle “gerçekleşebilir” hayali ânında teşhis edebilecek seviyeye ulaşmışlardır. Bazen birçok kimseye “parlak” gelen hayallerin yüzüne bile bakmazlar. Bunun zıddı da görülür, kimsenin itibar etmediği hayalleri ciddiye alıp büyük basanlara imza atabilirler.

- Ufuk genişliğine bir türlü ulaşamayan, hayal gücünü bütün sınırlarıyla kullanamamakta ısrar eden kimselerle işbirliğine girmezler. Böyle çalışanları varsa, onlarla olan iş bağlantılarını profesyonel yöntemlerle keserler.

- Projeye yönelik hayal kurabilen bir eleman sivri, sert mizaçlı ve “katlanılabilir” seviyede geçimsiz olsa bile onu idare etmeye çalışırlar. Çünkü genellikle bu tiplerin uyumlu, sakın ve sıradan olamayacaklarını bilirler. Ayrıca proje ve strateji kıymetindeki hayallerini her yerde söylemezler.

- Hayal, bilgi ve beceri... Onlar için üçü beraber olursa değerlidir.

- *Bilginin bittiği yerde hayal gücü başlamasaydı, bilimsel gelişme olmazdı.* Albert Einstein
- *Büyük hayalleri olanlar, büyük işler başarırlar.* W. Russel
- *Kişi âlemde hayâl ettiği müddetçe yaşar.* Yahya Kemâl Beyatlı
- *Sevgilinin hayali, kendisinden daha güzeldir.* Anonim

PRENSİP: 2

İŞ DÜNYASINDA BAŞARI FORMÜLÜ NEDİR?

Başarılarının formüllendirilmiş şekli şudur: Doğru sistem + İyi yöneticiler + İyi strateji + Sabır = Başarı.

- En basit birşeyi bile ellerinde kalem, formülize ederler. Bu formülde herşey olması gereken yerdedir. Meselâ şirket elemanlarını getirip götürmek için bir servis kiralanacaksa formülleri hazırdr: İşe geç gelme + işten erken ayrılma + trafik stresi + yorgun argın işe gelme + enerji kaybı = Servis maliyeti.

- Sistemi doğru kurmayı yolun yarısı kabul ederler. Bu sistemin yöneticilerini cidden vasıflı kişilerden seçerler; kalabalığı değil, kaliteyi ve verimi esas sayarlar. İyi strateji onların liderlik yönünü gösterir, 12'den vuracakları atışlar yaparlar. Bütün bunları sabırla icrââta döküp hedeflerine ulaşırlar. Söz konusu formül başarılı işadamlarının büyük kısmı için geçerlidir.

- İlk adımı yanlış atmamaya dikkat ederler, çünkü sonraki adımlar onun takipçisidir.

- Yaptıkları işle ilgili bütün gidişata hâkimdirler. İstanbul'daki mağazalarının son durumunu bildikleri gibi Bakü ya da Diyarbakır mağazalarının da son durumlarından haberdardırlar.

- Başarı formüllerini uygularken tepe yöneticileri başta olmak üzere bütün çalışanlar şu konularda eğitilmişlerdir:

- 1- işten yılmamak
- 2- Hamlecilik,
- 3- Özgüven,
- 4- Başarısızlık,
- 5- Zaman Yönetimi,
- 6- Güzel ve etkili konuşma,
- 7- Fikir üretimi,
- 8- Tam Kapasite çalışmak (motivasyon)
- 9-Konsantrasyon,
- 10- Danışma,
- 11- Fedâkârlık,
- 12- Kararlılık,
- 13- Problem çözümü,
- 14- Bilgi birikimi,
- 15- Kalite,
- 16- Pratiklik,
- 17- Sabır ve azim.

- Lügatlerinde “imkânsızlık” kelimesi yoktur.

- Güçlerini dağıtmazlar. Henry Ford'un özellikle şu iki sözünü benimserler:

1- *“Yaptığım otomobillerde izlediğim yol aynıdır: Tek bir modele bağlı kalın!”*

2- “Başarının sırrı herşeyden önce onu elde etmeye hazır olmaktır.”

- Elemanlarına sık sık başarılı olmaktan başka yollarının bulunmadığı, başarıya mecbur oldukları yolunda telkinlerde bulunurlar. Ayrıca herkes kısa ve uzun vadeli hedefleri ve bu hedeflere ne kadar zamanda, hangi yollarla ulaşılabileceğini bilir.

- Kaliteli insanları etraflarında toplamaya özel önem verdikleri için kendilerinden sonraki ekibin daha başarılı olacağından emindirler.

- *Başarının en kötü şekilde kullanmak, onunla övünmektir.* Guy de Maupassant
- *Dünyada en zor şey, düşünüleni yapmaktır.* Goethe
- *Becerebilen yapar, beceremeyen de boyuna akıl üretir.* Bernard Shaw
- *Hiçkimse başarı merdivenine elleri cebinde tırmanmamıştır.* J. Keth Moorhead

PRENSİP: 3

FİKİR VE TEKNOLOJİYE NASIL HÜKMEDİLİR?

Günümüzde yükselmekte olan millet ve şirketlerin toprağa ve maddî kaynaklara hükmedenler değil, fikir ve teknolojilere hükmedenler olduğu bilincindedirler.

- Kömür, uranyum, yün gibi metallerin ihracatıyla parlayan, fakat imalât sanayiinde ileri gidemediği için sanayi safhasını atlayıp fikirleri, enformasyonu ve eğitimi

pazarlamaya dayalı yeni bir ekonomik düzeni oturtmaya çalışan Avustralya'yı örnek gösterirler.

- Elemanlarını bütün gelişmelere merakla ve dikkatle eğilmek, teknolojiyi en iyi şekilde kullanmaya çalışmak yolunda motive ederler. Örneğin 6 ay önce 5500 dolara alınan bilgisayarın bugün 1300 dolar olduğunun farkındadırlar.

- Teknolojik gelişmeleri şirketlerinde tam kapasiteyle kullanabilmeyi hedeflerler ama bunu gerçekleştiremedikleri zaman pes etmezler. Adım adım da olsa değişerek ilerlerler.

- Fikre ve teknolojiye hükmedenlerin yükseliş trendlerini gördüklerinden, kendileri açısından işe yarar bilgiye ve onun kullanımına yatırım yaparlar. Tabii, bütün fikirleri kendileri üretmeye kalkanların iş yapmaya fırsat bulamayacaklarını da bilirler.

- Bilgiyi işe dönüştürecek elemanlarının eğitimine dikkat ederler. Kullandıkları üstün teknolojiden ve çalıştırdıkları kaliteli elemandan en yüksek verimi beklerler.

- Fikir üretimi konusunda çok hassastırlar. Çaycılarının şirketle ilgili değerlendirmelerini bile önemserler. Çünkü dünyaca ünlü şirketlerde çalışan işçilerin şirketle ilgili yılda kaç fikir ürettiklerini bilirler. Bu hassasiyetlerine gerekçe olarak şöyle derler: "Hiçkimse kendi elemanlarımız kadar şirketi tanıyamaz. Bütün problemlerimizi ve başarı yolundaki engellerimizi en iyi bilip bunlara uygun çözüm üretebilecek olanlar kendi çalışanlarımızdır. Bazen elemanların fikirleri, aylık 5 bin dolara çalışan danışmanlardan daha verimli sonuçlar getirmiştir. Madem