

Türk yöneticileri özgüven eksikliğinden kaybediyor

İnsanlarımızın bilgi ve becerilerine yeteri kadar önem vermediğini anlatan Toktamışoğlu, önce kendimize inanmamız gerektiğini söylüyor

Gün içinde neleri sıkça eleştirdiğinizi düşündünüz mü hiç? Eşinizi, çocuklarınızı, sevgilinizi... Bu arkadaşlarınızı, yöneticinizi... Bu varsayımları dilediğiniz kadar uzatabilirsiniz. Çünkü eleştiri yapmak istedikten sonra hedefi bulmakta zorlanmıyor insan! Çoğu eleştiriye gereksiz yere uzatsak da bazıları haklılık payı hiç de düşük olmuyor.

Eleştiri yapma

Bu haber İnsan Kaynakları haberi olduğundan biz daha çok iş yaşantımıza yönelik olan kısımla ilgileneceğiz. Çalışma arkadaşlarımız ne kadar iyi olursa olsun, ne kadar mükemmel bir yönetici ile çalışırsak çalışalım her yerde olduğu gibi işimizde aksaklıklar yaşayabiliriz. Yaşadığımız her terslikte de bir kurban seçer, eleştirmeye başlarız. Peki haksız mıyız? En azından bazen haklıyız! Murat Toktamışoğlu ile konuştuk ve Türkiye'deki yönetim profilini çıkararak neler bizi eleştiri yapmaya zorluyor, bunları sorguladık. SAYFA 2'DE



Gelişmiş her toplumun temelinde güven var

Türk yöneticilerin fazla şüpheli olduğunu öne süren ünlü yazar, "Gelişmek için güven şart" diyor

■ ENGIN INCE

Gün içinde neleri sıkça eleştirdiğinizi düşündünüz mü hiç? Eşinizi, çocuklarınızı, sevgilinizi, iş arkadaşlarınızı, yöneticinizi... Bu varsayımları dilediğiniz kadar uzatabilirsiniz. Çünkü eleştiri yapmak istedikten sonra hedefi bulmakta zorlanmıyor insan! Çoğu eleştiriye gereksiz yere uzatsak da bazıları haklılık payı hiç de düşük olmuyor. Bu haber İnsan Kaynakları haberi olduğundan bir daha çok iş yaşamızda yönelik olan kısımla ilgileneceğiz. Çalışma arkadaşlarımız ne kadar iyi olursa olsun, ne kadar mükemmel bir yönetici ile çalışsak çalışalım her yerde olduğu gibi işimizde aksaklıklar yaşayabiliriz. Yaşadığımız her terslikte de bir kurban seçer, eleştirmeye başlarız. Peki haksız mıyız? En azından bazen haklıyız! Murat Toktamışoğlu ile konuştuk ve Türkiye'deki yönetim profilini çıkararak neler bizi eleştiri yapmaya zorluyor; bunları sorguladık. Sonuç şu: Mükemmel değiliz, ama -sanırım- umut vaat ediyoruz!

"Günü kurtarıyorlar"

Murat Toktamışoğlu aslında bir tıp doktoru. Asıl mesleğinin yanı sıra yönetim danışmanlığı ve eğitimlik de yapan Toktamışoğlu, özellikle de NLP, motivasyon, liderlik, takım ruhunun ateşlenmesi, yaratıcılık, pazarlama ve satış, duygusal zeka ve beden dili gibi konularda konferanslar veriyor. Ankara Magazine, Hastane Yönetimi, Farmaskop ve AHID Halkla İlişkiler dergilerinde de köşe yazarlığı yapan Toktamışoğlu, Yeni Asır İnsan Kaynakları okuyucuları için Türk tipi yönetimin profilini çiz-

Murat Toktamışoğlu



KARAR VEREBİLMEK CESARET İSTER

Türk yöneticilerin en büyük sorununun özgüven eksikliği olduğunu kaydeden Murat Toktamışoğlu, karar verebilme yetisinin de özgüvene bağlı olduğunu vurguladı. Toktamışoğlu'na göre kendimize ve çevremizdekilere güvendiğimiz sürece önemli avantajlar sağlayabilir, eksik yönlerimizi tamamlayabiliriz.

di. Toktamışoğlu ayrıca, 'Kot Pantolonlu Yönetici', 'Kendine Yeni Bir Hayat İsmarla', 'Aklın Oteki Sesi' ve profesyonel anlamda danışmanlık hizmetleri veren Mehmet Auf ile birlikte yazdığı 'Kötü Yöneticinin El Kitabı' ile 'Yüzümüz Neler Anlatıyor?' kitaplarının da yazarı.

■ **Türk tipi yönetimi yorumlayacak olursak neler söylersiniz?**

- Olumlu ve olumsuz birçok yön var. Dilerseniz madde madde sıralayalım.
- Öncelikle yeniliğe meraklı gibi görünürler, ancak babadan kalma anlayışa sıkı sıkıya sarılıyoruz.

- Amaç ve hedefleri netleştirmeden, günü kurtarmaya çalışıyoruz.
- Eleştirilmeyi sevmiyor ama sık sık eleştiriyoruz.
- Kısa vadeli çözüm ve yaklaşımları tercih ediyoruz.

İmece kültürü

■ **Peki hiç iyi bir tarafımız var mı? Ulusça yönetici olmayı bilmeyen bir kitle miyiz?**

Tabii ki her şey çok kötü değil. Tüm bunlara rağmen bir şeye karar verirek ve inanırsak hızla uyguluyor ve hızlı değişiyoruz. Müthiş bir esneme yeteneğimiz var. Kazanma ve başarı hırsumuz var. Uyarılma ve uyum sağlama gücü-

müz yüksek. Değişime direnmiyoruz, ama çok da hızlı uyum sağlayabiliyoruz. En önemlisi de içten ve sıcak, yüreğimizi kullanmayı bilen bir toplumuz. Birlikte duyduğumuz çok yüksek. İmece kültürümüz var. Batı daha çok akılcı çözümler üretip akılla yönetirken biz yüreğimizle yönetmeye çalışıyoruz. Türk yöneticilerin geneline baktığımızda eskisi kadar çok yoğun olmasa da hala bir grup yöneticinin, kendinden daha iyi olanı yanında barındırmak istemediğini görüyoruz.

Yeni nesil

■ **Peki Batılı yönetim sistemleri ile bizi kıyasladığımızda durum çok mu karanlık görünüyor yoksa umut verici taraflarımız var mı?**

Ben yeni nesil ile değiştiğimizi düşünüyorum. Çünkü eğitim şekli değişti. Bilgiye ulaşma kolaylaştı. Zaten önce her şey kendinden daha iyi olanı, farklı olanı örnek almakla taklit etmekle başlar. Biz taklit dönemini artık geride bırakma noktasındayız. Zaman şimdi yenilik yapmak ve üretme zamanı. Bunun için kaynaklara sahibiz. Tabii ki en önemli eksikliğimiz hala özgüven olduğunu düşünüyorum. Özgüvenimiz ve birbirimize güvenimiz yerine gelirse sanırım hak ettiğimiz yerde de oluruz.

■ **Türk tipi yönetimde gördüğünüz en önemli hata nerede yapıyor?**

Özgüven ve diğerlerine güven. Francis Fukuyama'nın 'Güven' kitabında teorisi şuydu: Gelişmiş her toplumun temelinde güven yatıyor. Bizde en önemli eksik bu. Kendimize güvenmeli ve çevremizdekilere

güvenmeliyiz.

■ **Son olarak; iyiye ulaşabilmek için ne yapmalıyız?**

Denge gerekli elbette ancak bu ince bir çizgi. Bir süre daha kültürel olgunlaşma yaşamalıyız. Üst astı değerlendirebiliyorsa ast da üstü değerlendirebilmeli. Bu her iki taraf için de gerekli ancak bunun için olgunluk vazgeçilmez bir şart. Yüzyıllardır 16 devlet kurmakla övünen bir Türkler, 15'inin yıkılma nedenlerini çok az tartıştı. Yönetimi iyi bildiğimizi düşünüyorum, fakat eksik olan sanırım bunun sürekliliğini sağlayamamamız.

"Liderlik stili değiştirilmeli"

Eğitim ve danışmanlık hizmeti alan kuruluşlara baktığımız zaman, kongre ve konferanslarda en fazla ilgiyi gören konuşmacılara bakınca yabancı uzmanların yönetim ve liderlik uygulamalarını bize aktarmalarının her zaman daha çok tercih edildiğini görüyorum. Bir danışmanın isminin John ya da Tom olmasının, adı İsmail, Banu olan bir Türk danışmana oranla tercih edilmesi için önemli bir avantaj sağladığını düşünüyorum. İş yaşamımızda da yönetim ve liderlik stilimizde, anlayışımızın değişmesi gerekmektedir.



NLP ACADEMY TURKEY

NLP Eğitim & Araştırma Enstitüsü

SİTE HARİTASI

NLP HAKKINDA

[NLP NEDİR?](#)

[NLP NASIL ÖĞRENİLİR?](#)

[NLP LİNKLERİ](#)

[NLP ARŞİVİ](#)

NLP EĞİTİMİ

[SERTİFİKA EĞİTİMLERİ](#)

[KURUMSAL EĞİTİMLER](#)

[NLP EĞİTİM TAKVİMİ](#)

[NLP EĞİTİM ÜCRETLERİ](#)

[ÖN KAYIT FORMU](#)

ÜCRETSİZ NLP

[NLP e-POSTA EĞİTİMİ](#)

[NLP TANIŞMA WEBİNARI](#)

[NLP GELİŞİM ÇEMBERİ](#)

GÜNCEL NLP

[NLP DUYURULARI](#)

[EĞİTİM PROGRAMI](#)

[NLP HABERLERİ](#)

[NLP MAKALE](#)

NLP ARŞİVİ

[NLP BASIN ARŞİVİ](#)

[NLP BİLİM ARŞİVİ](#)

[NLP TEZ ARŞİVİ](#)

NLP AKADEMİ

[NLPAT HAKKINDA](#)

[BİREYSEL NLP SEANS](#)

[FOTOĞRAF GALERİSİ](#)

[İLETİŞİM](#)



TIKLANABİLİR
SITE HARİTASI



ANASAYFAYA DÖN