SOCAR

ÖZÜNƏİNAM



Özünəinamınızı artırmağa,
həyatın sınaqlarından
uğurla çıxmağa,
arzu və məqsədlərinizi
gerçəkləşdirməyə
kömək edəcək
məsləhət, alət və üsullar

Piter İnqliş

"Piter İnqliş mürəkkəb araşdırmaların nəticələrini sadələşdirmək və tətbiqini asanlaşdırmaq məharətinə malikdir. Müəllif oxucularına hörmətlə yanaşır, həmçinin onlara öyrətdiklərinin ən rahat şəkildə tətbiq edilə bilməsi üçün əlindən gələni edir. Kitab özünəinamın formalaşdırılması haqqındadır və Piter bu işin ustasıdır: elə öz oxucusunu da əsaslandırılmış "yollar"la addım-addım ustalığa doğru aparır".

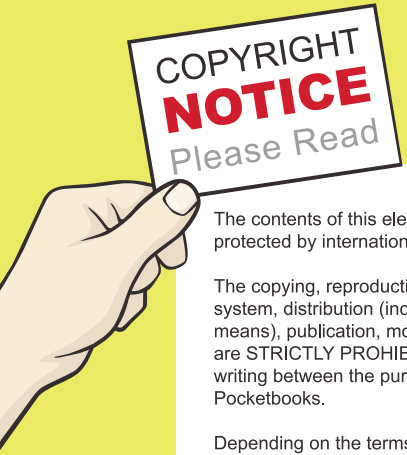
Devid Meqqinson, Şeffild Hallam Universitetində insan resurslarının inkişafı üzrə fəxri professor

"Bu kitab özünəinamın artırılması haqqında faydalı məsləhət və tövsiyələrlə zəngin əla bir vəsaitdir. Ssenari və nümunələrdən istifadə nəzəriyyəni tətbiq etməyin ən yaxşı üsuludur".

Dayen Morqan, DSX Müqəddəs Georgi Etimad Fondunun Təhsil və İnkişaf İdarəsində İR üzrə direktor müavini

ÖZÜNƏİNAM

First published as the Confidence Pocketbook by Peter English. (c) Peter English 2014. Azerbaijani translation published by arrangement with Management Pocketbooks Ltd.



The contents of this electronic book (text and graphics) are protected by international copyright law. All rights reserved.

The copying, reproduction, duplication, storage in a retrieval system, distribution (including by email, fax or other electronic means), publication, modification or transmission of the book are STRICTLY PROHIBITED unless otherwise agreed in writing between the purchaser/licensee and Management Pocketbooks.

Depending on the terms of your purchase/licence, you may be entitled to print parts of this electronic book for your personal use only. Multiple printing/photocopying is STRICTLY PROHIBITED unless otherwise agreed in writing between the purchaser and Management Pocketbooks.

If you are in any doubt about the permitted use of this electronic book, or believe that it has come into your possession by means that contravene this copyright notice, please contact us.

SOCAR

MANAGEMENT POCKETBOOKS

Wild's Yard, The Dean,
Alresford, Hampshire
SO24 9BQ UK

Tel: +44 (0)1962 735573
Fax: +44 (0)1962 733637
sales@pocketbook.co.uk
www.pocketbook.co.uk

Azerbaijani translation published by arrangement with Management Pocketbooks Ltd.

MÜNDƏRİCAT



GİRİŞ 5
Kitab necə ərsəyə gəldi; kitab sizə necə kömək edəcək; kitabdan necə istifadə etməli; özünəinam niyə vacibdir; özünəinam haqda miflər; özünəinam əzm tələb edir; iki əsas addım



ÖZÜNƏİNAMIN "İŞ PRİNSİPİ" 19
Sabit zehniyyət və inkişaf zehniyyəti; fərqli zehniyyətlər gündəlik həyatda; zehniyyətinizi dəyişə bilərsinizmi; şüuraltı özünəhörmət və situativ özünəinam; yeni zehniyyətlə irəliləyin



FƏALİYYƏT STRATEGİYALARI 37
Əvvəlcə hərəkətə keçməlisiniz ki, sonra özünüzü yaxşı hiss edəsiniz; məqsədlərdən istifadə; "pilləli məruz qalma"; dəstək şəbəkələri



ÖZÜNÜZLƏ YAXŞICA SÖHBƏT EDİN 59
Real baxın; tərifləməyin qaydası; əsas mesajlarınız; altşəxsiyyətlər – daxilinizdəki dəstək heyəti



FÖVQƏLADƏ SİTUASİYALARDA ÖZÜNƏİNAM 97
İş müsahibələri; çətin söhbətlər; təqdimatların keçirilməsi; şəbəkələşmə



TƏDBİRLƏR PLANI 111
Praktiki addımlar; səriştə nərdivanı; zehniyyətlə bağlı tədbirlər; on başlıca məqam; başqalarına özünəinam ötürün; əlavə mənbə və materiallar

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜƏLLİFDƏN

Özünəinam mövzusu üzrə fikir və düşüncələrimi inkişaf etdirməkdə mənə kömək edən üç ustada minnətdarlığımı bildirmək istərdim:

- arxetiplər üzərində ruhlandırıcı işinə görə **Endryu Holmsa**;

- "inkişaf zehniyyəti" ideyasına bağlı olduğuna görə **Devid Meqqinsona**;

- "özünəinamı qazanmaq lazımdır" fikrini əsaslandırdığına görə **Payus Yuma** təşəkkür edirəm.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



GİRİŞ

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

GİRİŞ

KİTAB NECƏ ƏRSƏYƏ GƏLDİ

ÖZÜM HAQQINDA

10 000...

1997-ci ildə öz konsaltinq (məsləhət xidmətləri) şirkətimi təsis etdiyim vaxtdan indiyədək bu sayda insanla çalışmışam. İşimin bir hissəsini də təlim kursları təşkil edir və xatırlamıram ki, bu illər ərzində keçirdiyim hər hansı bir kursda iştirakçıların hamısının və ya bir neçəsinin özünəinamla bağlı problemi olmasın.

Xüsusilə də çətin söhbətləri idarə etmək və ya iş müsahibəsində özünü qətiyyətli göstərmək lazım gəldikdə bu problem açıq-aydın nəzərə çarpır. Odur ki, bu kitabda irəli sürdüyüm məsləhət və tövsiyələr həmin insanlarla işləyərkən – onların hekayələrini dinləyib onlarda özünəinamı artırmağın müxtəlif yollarını axtararkən qazandığım təcrübəyə əsaslanır.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

KİTAB NECƏ ƏRSƏYƏ GƏLDİ



Məsləhətlərdən başqa, bu kitaba aşağıdakıları daxil etmişəm:

- bütün bu illər ərzində oxuduğum kitab və məqalələr, həmçinin onlayn müzakirələrdən öyrəndiklərim və gəldiyim qənaətlər; hesab edirəm ki, bir müəllif kimi, mənim işim müxtəlif araşdırma və nəzəriyyələri sizin adınızdan saf-çürük edərək əldə etdiyim nəticələri bu kitab vasitəsilə sizə çatdırmaqdan ibarətdir;
- öz təcrübəmdən çıxardığım dərslər; bəzən çətin olsa da, bacara bilmişəm – mən özüm də bu yolu keçdiyimə görə özünəinamı olmayan, lakin bu keyfiyyətə sahib olmaq istəyən birinin hansı hissləri keçirdiyini yaxşı başa düşürəm.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

GİRİŞ

KİTAB SİZƏ NECƏ KÖMƏK EDƏCƏK

Praktiki ideya və məsləhətlərlə zəngin olan bu kitabı oxuyaraq aşağıda sadalananları həyata keçirməyin yollarını öyrənəcəksiniz:

- şəxsi həyatınızda və işinizdə real irəliləyişə nail olmaq üçün özünüz və potensialınız haqqında fikrinizi necə dəyişməli;
- yüklənmə hissinə və bu səbəbdən də gərginliyə məruz qalmadan öz tempinizlə irəliləyərək dəyişikliklərə necə nail olmalı;
- bu yolda sizə dayaq olacaq, çətinliklərlə üzləşdikdə belə ruhdan düşməyə imkan verməyəcək hərtərəfli dəstək sistemini necə formalaşdırmalı;
- "daxili tənqidçi"nizin sizi yolunuzdan döndərməməsi üçün "özünüzlə söhbət"inizə necə nəzarət etməli;
- inamınızı sarsıtmağa çalışan (işdə belə insanlarla tez-tez qarşılaşırıq) ünsürlərin öhdəsindən necə gəlməli?



Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

KİTABDAN NECƏ İSTİFADƏ ETMƏLİ



Bu kitabdan, ən azı, üç formada faydalanmaq mümkündür:

A. Sürətlə gözdən keçirərək konkret bir probleminizlə bağlı tövsiyə axtara bilərsiniz (məsələn, təqdimat keçirən zaman həyəcanın qarşısını almaq üçün nə etməli?).

B. Diqqətlə oxuyub sona çatdıqda öz-özünüzə: *"Həqiqətən də, maraqlı idi, bu mövzuda daha çox oxumaq istərdim"* deyə bilərsiniz.

C. Kitabdan praktik təlimat kimi istifadə edə, hətta oxuyub sona çatdırmadan belə, məsləhətləri həyata keçirməyə başlaya bilərsiniz.

Ən yaxşı nəticələrə nail olmaq üçün **C** yanaşmasından istifadə etməyi tövsiyə edirəm. Konkret problemlə bağlı tövsiyə axtarmaq və ya mövzu üzrə əlavə materiallar oxumaq heç də yanlış yanaşma deyil, lakin sadəcə bunları etsəniz, həyatınızın müxtəlif sahələrini əsaslı şəkildə dəyişməyin yolları haqqında xeyli məlumatı nəzərdən qaçıra, yaxud özünəinam mövzusunu nəzəri cəhətdən yaxşı başa düşsəniz də, özünüzdə və ya vəziyyətinizdə faktiki olaraq bir dəyişikliyə nail ola bilməzsiniz.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

GİRİŞ

ÖZÜNƏİNAM VACİB BİR KEYFİYYƏTDİR



Özünəinam vacib bir keyfiyyətdir, çünki bu keyfiyyətin əskikliyi arzularınızın ardınca getməyə mane ola bilər. Bu maneələr isə müxtəlif şəkillərdə özünü göstərir, məsələn, özünüzə kifayət qədər inanmasanız:

- yeni fürsətləri (yeni iş və ya vəzifə yüksəlişi) əldən verə bilər;
- dünyagörüşünüzü genişləndirməkdə (dəyişiklik və ya səyahət) çətinlik çəkər;
- təsir göstərə bilməz;
- başladığınız işlərin sona çatdırılmasında problemlərlə üzləşərsiniz.

Özünəinam həm də ona görə vacibdir ki, əksəriyyətimiz, əsasən, özünəinamlı və "qətiyyətli insan" təsiri bağışlayan şəxslərlə ünsiyyətə üstünlük veririk. Görünür, təkamül prosesi bizi elə formalaşdırıb ki, özünəinamlı insanlara daha çox etibar edir, onlarla ünsiyyətə can atırıq. Bu xüsusiyyət, əsasən də, iş müsahibələri, təqdimatlar və ya təsir göstərmək üçün vaxtımızın məhdud olduğu digər bu kimi situasiyalarda mühüm əhəmiyyət kəsb edir.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

GİRİŞ

ƏSL ÖZÜNƏİNAM NECƏ OLMALIDIR



Şəxsi inkişaf haqqında indiyədək çox kitab oxumuşam. Bəziləri çox yaxşı məsləhətlər versə də, digərləri "çevik nəticə" yanaşmasını təklif edirdi. Özünəinamın "çevik formalaşma" üsulunu təklif edən bu kitabların verdiyi mesajı bircə cümlə ilə ümumiləşdirmək olar: "*özünüzə inanın*". Hesab edirəm ki, insanın özünə kor-koranə şəkildə inanmasına əsaslanan yanaşma, bir növ, fastfud kimidir: insan yeyərkən zövq alır, aludəlik yaranır, lakin uzun müddət yeməyə davam edəndə sağlamlığa zərər vura bilir.

Bu kitab fərqli bir yanaşma seçir və **"əsaslandırılmış özünəinam"** mövqeyini qazanmağı təklif edir. Başqa sözlə desək: **"Əvvəlcə bir şeydə uğur qazan ki, özünə inana biləsən"**.

Odur ki, bu kitab sizə "əsaslı və sağlam" bir özünəinam hissi formalaşdırmaqda kömək edəcək.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ƏSL ÖZÜNƏİNAM NECƏ OLMALIDIR



Özünəinamın üç növü var:

Əsassız özünəinam – Şişirdilmiş və ya bacarıqların real qiymətləndirilməsinə əsaslanmayan bir özünənam hissidir. Əsassız özünəinam hissi, adətən, televiziyadakı yarışma və bu səpkidə ola digər verilişlərdə təzahür edir: iştirakçılar öz bacarıq və potensialları ilə bağlı böyük iddialar irəli sürürlər.

Saxta özünəinam – Bəzi kitablar və təlim kursları sizə özünəinamla hərəkət etməyi öyrədir. Belə tövsiyələr yararsız deyil – bu kitabın "Fövqəladə hallarda özünəinam" adlı fəslində də bəzi gözlənilməz və ya fövqəladə situasiyalarda həyəcanlanarkən bu hissi özünüzə necə təlqin edə biləcəyinizlə bağlı məsləhətlər verilmişdir. Lakin saxta özünəinama arxalanıb özünüzü, bir növ, saxtakar kimi hiss edə bilərsiniz.

Əsl özünəinam – Bacarıqlarınızı real qiymətləndirə bilirsinizsə, uğursuzluğu faciə olaraq deyil, dərs çıxaracağınız bir təcrübə olaraq qəbul etməyi bacarırsınızsa, əsl özünəinam hissini formalaşdırmağa nail ola biləcəksiniz.

Bu kitabda da əsas məqsədimiz sizə **əsl özünəinamı** aşılamaqdan ibarətdir.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ÖZÜNƏİNAM HAQQINDA MİFLƏR



Özünəinamla bağlı bəzi yanlış təsəvvürlər mövcuddur.

Mif

Ya özünəinamlı insansınız, ya da deyilsiniz, yəni: özünəinam sonradan qazanıla bilməz.

İnsanlar əksərən öz bacarıq və ya xasiyyətlərini qəti və sabit ifadələrlə xarakterizə edirlər və belə halların tez-tez şahidi oluram:
"Mən özünəinamlı biri deyiləm".
"Müsahibələr heç mənə görə deyil".
"Münaqişələri idarə edə bilmirəm."

Reallıq

Özünəinam – formalaşdırılması və ya sonradan qazanılması mümkün olan bir bacarıqdır.

Zaman ötdükcə əksər insanların özünəinamı artır – bəzən, sadəcə, yaşa dolmaq kifayət edir. Özünəinamı artırmağı qət etmiş hər kəs tədricən öz məqsədinə çatır – siz bu qaydadan istisna deyilsiniz! Kitabda təqdim edilmiş müxtəlif yanaşmaları tətbiq edərək bu prosesi sürətləndirə bilərsiniz.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



ÖZÜNƏİNAM HAQQINDA MİFLƏR

Mif	Reallıq
Özünəinamlı insanlar gördükləri hər işdə özlərinə əmindirlər. Özünəinamı olmayan insanlar özünəinamlı görünən insanlara qibtə ilə baxır, bu şanslı insanların həyatın bütün sahələrində özlərinə inandıqlarını düşünürlər.	**Özünəinam situasiyadan asılıdır.** Müxtəlif proqram təminatlarından istifadə edərək təqdimat hazırlayarkən özünüzə inansanız da, təqdimatı keçirərkən həyəcanlana bilərsiniz.
Özünəinam hər şeyi həll edir. *Özünəinamınız varsa, həyat sizin üçün çox asan olacaq. Sadəcə, özünüzə inanmalısınız.*	**Özünəinam əsaslı olmalıdır.** Yersiz özünəinam sizə problem yarada bilər. Məsələn, yeni yaranmış müəssisələrin qısa müddətdə iflasa uğramasının, əsasən, bircə səbəbi olur: müəssisənin sahibi biznesinin perspektivlərini hədsiz dərəcədə optimistcəsinə qiymətləndirir.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ÖZÜNƏİNAM HAQQINDA MİFLƏR

Mif

İnsanlar özünüzə inanıb-inanmadığınızı hiss edirlər.

Müsahibələr heç mənə görə deyil, çox həyəcan keçirirəm və qarşı tərəf hansı? vəziyyətdə olduğumu hər zaman hiss edir.

Reallıq

Başqa insanlar daxilimizi görə bilməzlər.

Keçirdiyim təlim kurslarının əksəriyyətində iştirakçılara bacarıqlarını məşq etdirmək imkanı yaradıram – məsələn, çətin söhbətlərin idarə edilməsi və ya müsahibələrin keçirilməsi və s. Yeni bacarıqları məşq edən iştirakçılar çox vaxt olduqca həyəcanlı olduqlarını və özlərini itirdiklərini söyləsələr də, mən və kursun digər iştirakçıları heç vaxt bunun fərqinə varmamışıq.

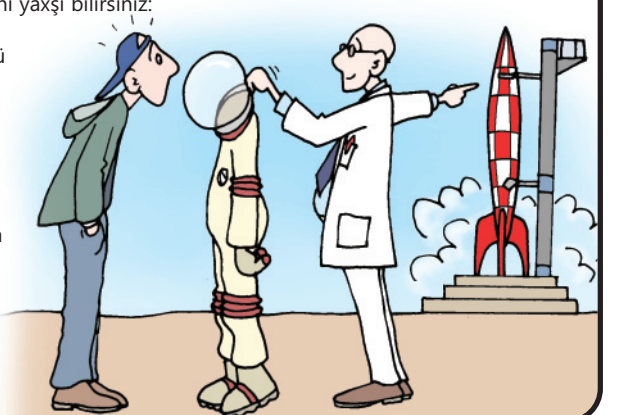
Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

GİRİŞ

ÖZÜNƏİNAM ƏZM TƏLƏB EDİR

İş həyatı qarşımıza bir sıra problemlər və ya tələblər çıxararaq bizi çox asanlıqla çətin vəziyyətlərə sala bilir. Aşağıdakı hallarla üzləşmisinizsə, deməli, özünəinamı qoruyub-saxlamağın heç də asan olmadığını yaxşı bilirsiniz:

- yeni vəzifədə (rolda) özünüzü uyğunsuz hiss etmisinizsə;
- uzun müddət ara verdikdən sonra işə gəlmisinizsə;
- sizə psixoloji təzyiq göstərən rəhbərlə işləmisinizsə;
- həmkarlarınızın komandasına uyğunlaşmaqda çətinlik çəkmisinizsə;
- hazır olmadığınız bir situasiyaya düşmüsünüzsə;
- komfort zonasından məcburən çıxarılmısınızsa.



Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ÖZÜNƏİNAM ƏZM TƏLƏB EDİR



Hizer

Hizer öz karyerasına ixtisaslaşmış tibb bacısı kimi davam etmək üçün illər əvvəl Londona köçmüşdür. Çox ağır və məsuliyyətli bir vəzifəsi olduğu üçün Hizer günün çox hissəsini işləməli olurdu. Lakin onun çətin vəziyyətə düşməsinin səbəbi işinin ağırlığı deyil, komandasındakı digər tibb bacılarına uyğunlaşa bilməməsi idi. Heç kim Hizerə soyuq münasibət göstərməsə də, işdənkənar görüşlər zamanı o, özünü həmkarlarının arasında "artıq biri" kimi hiss edirdi. Bu məsələdə bir qəribəlik hiss edən, xüsusilə də ünsiyyət bacarıqlarının zəif olduğunu düşünən Hizer kouçinq məşğələlərinə başlayır. Kouçun verdiyi məsləhətlər sayəsində başa düşür ki, həmkarlarına uyğunlaşa bilməməsinin səbəbi fərqli bir xarakterə malik olmasıdır, buna görə də yaxşı olar ki, işdən kənarda onunla ortaq maraqları başqa insanlarla dostlaşsın.

Beləliklə, Hizer növbəti bir çətinliklə üzləşir: indi o, yad bir şəhərdə özünə yeni dostlar tapmalı idi. Heç də asan olmayacaqdı, amma artıq nə edəcəyini dəqiq bildiyi üçün Hizer qətiyyən ruhdan düşmür.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

İKİ ƏSAS ADDIM

Özünəinamınızı davamlı olaraq artırmaq istəyirsinizsə, iki əsas addımı atmağı bacarmalısınız:

- sizə çətin görünən tapşırıq və ya işləri öz öhdənizə götürməli;
- zehniyyətinizi, xüsusilə də uğursuzluqla bağlı fikir və təsəvvürlərinizi idarə etməyi öyrənməlisiniz.

Bu iki əsas addımı ata bilmək üçün lazımi alət və üsullarla kitabın qalan hissəsində tanış olacaqsınız.



Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



ÖZÜNƏİNAMIN "İŞ PRİNSİPİ"

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ÖZÜNƏİNAMIN "İŞ PRİNSİPİ"

ÜMUMİ TƏSƏVVÜR



Gəlin əvvəlcə zehniyyəti necə idarə edə biləcəyimizə nəzər salaq. Özünəinam, əsasən, sizin öz bacarıqlarınıza inanmağınız, uğursuzluğu qəbul etməyə və təcrübənizdən dərs çıxarmağa nə dərəcədə hazır olmağınızla bağlıdır.
Bu fəsil aşağıdakı mövzuları əhatə edir:

- Zehniyyətin müxtəlif formaları və onların mahiyyəti: "sabit zehniyyət" və "inkişaf zehniyyəti".
- Bu zehniyyət formaları müxtəlif kontekstlərdə özünü necə göstərir?
- Əsl özünəinamın formalaşdırılmasında zehniyyət formasının düzgün seçilməsi nə üçün vacibdir?
- Zehniyyətin formaları ilə situativ özünəinam və şüuraltı özünəhörmət arasındakı əlaqə nədən ibarətdir?

Bu fəsildə psixologiya üzrə amerikalı professor Kerol Duekin kitablarına istinad edilmişdir. Zehniyyətin formaları və onların həyatınızı necə dəyişdirə biləcəyi haqqında daha çox öyrənmək istəyirsinizsə, professorun aşağıdakı iki kitabını oxumağı ürəkdən tövsiyə edirəm:

"Öz"lük nəzəriyyələri: onların motivasiya, xarakter və inkişafda rolu" ("Self-Theories: Their Role in Motivation, Personality, and Development")
"Zehniyyət: potensialınızı necə gerçəkləşdirə bilərsiniz?" ("Mindset: How You Can Fulfil Your Potential")

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ÖZÜNƏİNAMIN “İŞ PRİNSİPİ”

SABİT ZEHNİYYƏT VƏ İNKİŞAF ZEHNİYYƏTİ



Sabit zehniyyətə malik insanlar zəka və ya özünəinam kimi keyfiyyətlərin sabit və dəyişməz olduğuna inanırlar. Məsələn, belə deyirlər:

"*Toplantılarda heç kimə təsir göstərə bilmirəm, çünki iştirakım (mövcudluğum) gözə çarpmır*".



İnkişaf zehniyyətinə malik olanlar isə əksini düşünürlər: onların fikrincə, əgər səylə çalışmağa və bunun üçün müxtəlif yanaşmaları araşdırmağa hazırsınızsa, xarakterinizə "kök salmış" keyfiyyətləri belə, dəyişə bilərsiniz. Məsələn, onlar deyirlər:

"*Məncə, başqaları daha güclü davranış nümayiş etdirdiyinə görə toplantılarda təsir göstərə bilmirəm. Bir qədər araşdırma aparmalı, iştirakımı (mövcudluğumu) hiss etdirməyi və davranışımı gücləndirməyi öyrənməliyəm*".



Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ÖZÜNƏİNAMIN "İŞ PRİNSİPİ"

SABİT ZEHNİYYƏT VƏ ÖZÜNƏİNAM



Birinci fəslin sonunda qeyd etmişdim ki, özünəinamı artırmaq üçün iki əsas addımı atmağı bacarmalısınız: daha çətin tapşırıq və ya işləri öz öhdənizə götürməli və zehniyyətinizi, xüsusilə də uğursuzluqla bağlı fikir və təsəvvürlərinizi idarə etməyi öyrənməlisiniz. Sabit zehniyyətə malik insanlar, adətən, uğursuzluqdan qorxduqlarına görə çətin tapşırıqlardan yayınırlar.

Sabit zehniyyətli şəxslər uğursuzluğu mənlik və şəxsi dəyər hissinə qarşı təhdid kimi qəbul edirlər.

Belələri onları çətinə salacaq (və ya onlara çətin görünən) işləri öhdələrinə götürüb riskə getməkdənsə, qazandıqları imici (məsələn, yüksək intellektli mütəxəssis imici) qorumağı üstün tuturlar. Onlar yeni bir tapşırığın icrası zamanı göstərilən zəif performans və ya uğursuzluğu komfort zonasından çıxarkən, adətən, baş verən bir hal kimi deyil, öz səriştələrinə verilən qiymət kimi qəbul edirlər.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ÖZÜNƏİNAMIN "İŞ PRİNSİPİ"

SABİT ZEHNİYYƏT VƏ ÖZÜNƏİNAM





Druv

Druv həkim assistentidir, valideynləri hər zaman onun üçün hər şeyin ən yaxşısını arzu ediblər. Hələ uşaqlıq illərindən Druvun zəkasını təqdir edən valideynlərinin ən böyük arzusu isə övladlarının tibb sahəsində karyera qurması idi. Druv erkən yaşlarından (a) zəkanın çox vacib amil olduğunu, (b) zəkasını nümayiş etdirdiyi halda valideynləri tərəfindən təqdir ediləcəyini öyrənmişdi.

Məktəbdə Druv, demək olar ki, hər zaman sinfin ən yaxşı şagirdi idi. Lakin o, tibb təhsili almağa başlayanda özündən daha üstün zəkaya malik yaşıdları ilə qarşılaşır. Bir gün o, assistent yoldaşlarının qarşısında rəhbər həkimə sual verir. Rəhbər həkim Druvun sualını "səthi və yersiz" adlandıraraq cavablandırmır və onun müzakirə edilən mövzudan heç nə anlamadığını söyləyir. Druv özünü olduqca alçalmış hiss edir.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ÖZÜNƏİNAMIN "İŞ PRİNSİPİ"

SABİT ZEHNİYYƏT VƏ ÖZÜNƏİNAM





Rəhbər həkimin "alçaldıcı" cavabı Druvu çox sarsıdır. Həkimin iradını onun zəka əskikliyinə verilən qiymət kimi başa düşür. Aldığı tərbiyə ucbatından Druv zəka əskikliyini şəxsi dəyər əskikliyi ilə eyniləşdirir və bir insan kimi, heç bir dəyərinin olmadığını düşünür. Nəticədə, o, dərindən sarsılaraq bir daha sual verməmək qərarına gəlir.

Şəxsi dəyər hissini və zəkalı insan imicini qorumaq naminə Druv öyrənmək və inkişaf etməyin vacib bir üsulundan imtina edir: o, mövzunu daha yaxşı başa düşmək üçün sual verməyəcək, müzakirələrə qoşulmayacaqdı. Təlim kurslarında onun bəzi həmkarları bir-biri və rəhbər həkimlərlə texniki məsələlər barədə həvəslə mübahisə edən zaman Druv sakitcə onları dinləyir. Həmkarları mübahisəni uduzanda və ya rəhbərlərindən sərt cavab alanda belə, sonradan öz aralarında giley-güzar edir, lakin heç vaxt buna görə fikirlərini ifadə etməkdən və sual verməkdən imtina etmirlər.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

İNKİŞAF ZEHNİYYƏTİ VƏ ÖZÜNƏİNAM



İnkişaf zehniyyətinə malik insanlar çətin tapşırıqlarla üzləşdikdə tamamilə fərqli yanaşma nümayiş etdirirlər. Onlar, adətən, belə deyirlər:

"*Maraqlı olacaq. Əvvəl belə bir təcrübəm olmayıb*".

"*Bu təcrübədən çox şey öyrənəcəyəm*".

"*Problemlər məni çətinə salanda xoşum gəlir, yeni həll yolları tapmalı oluram*".



İnkişaf zehniyyətinə malik insanlar uğursuzluğu şəxsi imic və ya şəxsi dəyər hissinə qarşı təhlükə hesab etmirlər – onların fikrincə, uğursuz nəticə, sadəcə, seçilən taktika və ya üsulun faydasız olduğuna dair müəyyən bir məlumatdır, deməli, başqa bir yanaşmanı sınamaq lazımdır.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ÖZÜNƏİNAMIN "İŞ PRİNSİPİ"

İNKİŞAF ZEHNİYYƏTİ VƏ ÖZÜNƏİNAM





Mayk

Mayk menecer köməkçisidir: işini çox yaxşı bacaran və çalışqan bir işçidir. Lakin bir gün rəhbəri Maykı otağına çağırır və onun işdəki davranışları ilə bağlı bir qədər sərt rəy bildirir: "*Bir problemin var, Mayk. Mən sənin bacarıqlı olduğunu, hər zaman yaxşı nəticələr əldə etdiyini bilirəm. Amma mən bunları yalnız ona görə bilirəm ki, uzun müddətdir səninlə yaxından işləyirəm. Başqalarına isə sən "gərgin və qayğılı insan" təsiri bağışlayırsan, sanki dünyanın yükü sənin çiyinlərindədir. Bu onları narahat edir, sənə etibar edə bilməyəcəklərini düşünürlər*".

Mayk dilxor vəziyyətdə öz masasına qayıdır. Həmkarı Frensis onun bu vəziyyətini görüb nə baş verdiyini soruşur. Mayk menecerin iradını ona söyləyir. Frensis Mayka izah edir ki, bu, sadəcə, bir rəydir – kiminsə hansısa məqamda onunla bağlı bildirdiyi fikir və ya adi bir məlumatdır, "ilahi hökm" deyil. Frensisin sayəsində Mayk həm də başa düşür ki, onun başqalarında yaratdığı təsəvvürlərə təsir etmək və bu təsəvvürləri dəyişmək onun öz əlindədir. Mayk Frensislə bir qədər də söhbət etdikdən sonra rəhbərinin narahatlığını aradan qaldırmaq üçün bir neçə yol müəyyən edir.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

İNKİŞAF ZEHNİYYƏTİ VƏ ÖZÜNƏİNAM





Mayk təsiretmə, mövcudluq və stresin idarə edilməsi haqqında bir neçə kitab alır. Bundan əlavə, heç bir narahatlıq keçirmədiyi halda, başqalarında "gərgin və qayğılı insan" təəssüratı oyatmasının səbəbləri haqqında da düşünür və bu təəssüratı dəyişməyin yolları üzərində işləməyə başlayır.

Üç il sonra Mayk artıq başqalarına "özünəəmin insan" təsiri bağışlaya bilir və bununla bağlı mütəmadi olaraq iltifatlar eşidir.

Burada başlıca məqam ondan ibarətdir ki, Mayk öz probleminə inkişaf zehniyyəti ilə yanaşmağı bacarır: Frensisin köməyi ilə başa düşür ki, onun "təşvişli görünüşü" yalnız özünə xas olan bir cəhətdir və bunu dəyişmək üçün səy göstərməlidir. Sonra isə başqalarında özü haqqında daha pozitiv təsəvvür formalaşdırmağın üsullarını və müvafiq davranış formalarını öyrənməyə başlayır.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ÖZÜNƏİNAMIN "İŞ PRİNSİPİ"

FƏRQLİ ZEHNİYYƏTLƏR GÜNDƏLİK HƏYATDA



Zehniyyətin hər iki forması həyatımızın bir çox sahələrində bizə öz təsirini göstərir. Növbəti səhifələrdəki cədvəllərdə verilmiş nümunələr göstərir ki, sabit zehniyyət hətta uğur qazanmaq potensialı olanları da geri sala bilər, belə ki, insanın mənlik və şəxsi dəyər hissinin formalaşması, adətən, onun özünü bir deyil, bir neçə dəfə sübut etməsindən asılı olur. Baxacağımız nümunələr insanın özünəinam əskikliyindən ən çox əziyyət çəkə biləcəyi dörd sahəni əhatə edir:

- vəzifə tələblərinə uyğunluq;
- fiziki cazibədarlıq;
- ünsiyyət bacarıqları və utancaqlıq;
- kütlə qarşısında çıxış etmək.

Bir araşdırmanın nəticələrinə əsasən, sabit zehniyyətə malik insanların utancaq olma ehtimalı, inkişaf zehniyyətinə malik utancaq insanların isə bu xüsusiyyətdən xilas olmaq və sosial həyatdan zövq almaq ehtimalı yüksək olur.

Mənbə:: Cennifer S. Beer "Utancaqlıq haqqında şüuraltı "öz"lük nəzəriyyələri" *("Implicit Self-Theories of Shyness")*

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

FƏRQLİ ZEHNİYYƏTLƏR GÜNDƏLİK HƏYATDA



Sahə Vəzifə tələblərinə uyğunluq

Sabit zehniyyət

- *"Məncə, işimi pis görmürəm, amma heç vaxt vəzifə yüksəlişinə can atmaram, çünki həmin vəzifədəki insanlarda olan bilik, bacarıq və ya özünəinam məndə yoxdur".*
- *"İşimi əla bacarıram – neçə ildir ki, bu şöbədə çalışıram və şirkətdə kimə logistika üzrə məsləhət lazım olsa, mənə mürcaiət edir* (Amma işimdən bezsəm də, vəzifə yüksəlişi və ya işimi dəyişmək üçün müraciət etmərəm)".

İnkişaf zehniyyəti

- *"Vəzifəmin yüksəldilməsi üçün müraciət edəcəyəm. Daha böyük cavabdehliyə tam hazır olduğuma əmin olmasam da, özümü sınamaq üçün çox maraqlı bir təcrübə olacaq, müsahibədən uğurla keçə bilməsəm də, müsahibə bacarıqlarımı məşq etmək şansı əldə edəcəyəm. Eyni zamanda işimdə necə həvəsli və istəkli olduğumu rəhbərliyə göstərə biləcəyəm".*

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

FƏRQLİ ZEHNİYYƏTLƏR GÜNDƏLİK HƏYATDA



Sahə **Fiziki cazibədarlıq**

Sabit zehniyyət

- *"Təəssüf ki, elə də cazibədar birisi deyiləm. Nə mükəmməl bədən quruluşum var, nə də gözəl simam".*
- *"Təbii gözəlliyim var, bədən quruluşum həmişə yaxşı olub, mənə heyranlıqla baxanlar çox olur"* (Amma o kluba getməyəcəyəm, çünki eşitdiyimə görə, oraya daha gənc və çox cazibədar insanlar gəlir)".

İnkişaf zehniyyəti

- *"Məncə, təbii gözəllik baxımından ortasəviyyəli xarici görünüşə sahibəm, amma özümə yaraşan saç düzümündən istifadə edərək, uyğun geyimlər seçərək, müntəzəm şəkildə idmanla məşğul olaraq mümkün qədər cəlbedici görünməyi öyrənmişəm. Çox cazibədar insanlar məni qətiyyən qorxutmur – mənim üçün əsas odur ki, onlarla ünsiyyətdən zövq ala bilim".*

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

FƏRQLİ ZEHNİYYƏTLƏR GÜNDƏLİK HƏYATDA



Sahə **Ünsiyyət bacarıqları**

Sabit zehniyyət

- *"Yad insanlarla görüşəndə utanır və həyəcanlanıram, bu səbəbdən də o ziyafətə getməyəcəyəm".*
- *"Cəmiyyət içində və ya tanımadığım insanlar arasında özüməinamlıyam, adətən, "ziyafətlərin ürəyi" mən oluram – tanımadığım insanlarla danışmaq məni heç də narahat etmir* (Amma Conun ad günü ziyafətinə getməmək üçün səbəb tapacağam, çünki bilirəm ki, onun dostları bir-birini çox yaxşı tanıyırlar və onların arasında istədiyim kimi parlaya bilməyəcəyəm)".

İnkişaf zehniyyəti

- *"Hər zaman bir qədər utancaq olsam da, illər ötdükcə açılışıram. İnsanlara həyatları haqda sual verməyi, söhbətə dominantlıq etmədən özüm haqqında məlumat verməyi öyrənmişəm. Bu isə o deməkdir ki, ünsiyyət bacarıqlarımı təkmilləşdirə bilmişəm".*

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

FƏRQLİ ZEHNİYYƏTLƏR GÜNDƏLİK HƏYATDA



Sahə Kütlə qarşısında çıxış etmək

Sabit zehniyyət

- *"Auditoriya qarşısında çıxış edərkən özümü heç vaxt rahat hiss etməmişəm. Hətta uşaqlıqda da bütün sinfin qarşısında danışmaqdan zəhləm gedirdi. Çox qızarıram. Bu baxımdan fitri bacarığı olanlardan deyiləm.*

- *"Başqalarının qarşısında çıxış etməkdən həmişə böyük zövq alıram. Hesab edirəm ki, kifayət qədər rahat bir tərzim var – təqdimatlar zamanı həddən artıq rəsmi görünmək çox asan olur (Amma anadangəlmə natiq olduğuma o qədər inanmışam ki, bacarıqlarımı təkmilləşdirməli olacağımı qəbul etmək istəmirəm. Odur ki, təqdimatlarıma lazımi qədər hazırlaşmamağa, "improvizə etməyə" davam edəcəyəm)".*

İnkişaf zehniyyəti

- *"Fitri natiqlik bacarığım yoxdur, heç dünyanın ən yaxşı natiqi olmaq fikrim də yoxdur. Sağlam bir peşəkarlıq səviyyəsini qazanmaq istəyirəm və bilirəm ki, bacarıqlarımı təkmilləşdirmək üçün səylə çalışsam, müassisəmizdə heç kimdən geri qalmaram. Üzümün qızardığını bilirəm, amma onu da bilirəm ki, heç kim bunun fərqinə varmır, odur ki, buna görə narahat olmamağa çalışacağam".*

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ÖZÜNƏİNAMIN "İŞ PRİNSİPİ"

ZEHNİYYƏTİNİZİ DƏYİŞƏ BİLƏRSİNİZMİ?



Sabit zehniyyət mütləq surətdə sabit qalmalı deyil. Araşdırmalar göstərir ki, insanların öz zehniyyətlərini dəyişməsi qəti şəkildə mümkündür və bu onların performansına əhəmiyyətli dərəcədə təsir göstərə bilər.

Amerikalı mütəxəssislər inkişaf zehniyyətinə istiqamətləndirilmiş tələbələrin sabit zehniyyətə istiqamətləndirilmiş tələbələrlə müqayisədə daha yaxşı nəticə göstərib-göstərməyəcəyini araşdırmışlar. Araşdırma nəticəsində məlum olmuşdur ki, xüsusilə də afroamerikalı tələbələr arasında inkişaf zehniyyətinə malik qrup sabit zehniyyətə malik qrupla müqayisədə əhəmiyyətli dərəcədə daha yüksək nəticə göstərir.

Mənbə: C. Aronson, C. B.Frid və C. Qud "Zəka nəzəriyyələrini formalaşdırmaqla stereotiplərin təsdiqlənməsi təhlükələrinin afroamerikalı tələbələrə təsirlərinin azaldılması"; (2002) ("Reducing the effects of stereotype threat on African American college students by shaping theories of intelligence")

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ÖZÜNƏİNAMIN "İŞ PRİNSİPİ"



ŞÜURALTI ÖZÜNƏHÖRMƏT VƏ SİTUATİV ÖZÜNƏİNAM

Həyatın əksər sahələrində özünəinam əskikliyi hiss edirsinizsə, ola bilsin ki, **şüuraltı özünəhörmət və ya özünüqiymətləndirmə** səviyyəniz aşağıdır.

Qısacası, **şüuraltı özünəhörmət** – sizin bir şəxsiyyət kimi özünüzə münasibətinizi, ruhunuzun dərinliklərində özünüzə nə dərəcədə dəyər verdiyiniz və özünüzlə nə dərəcədə barışıq olduğunuzu bildirir. Neyrobiologiya sahəsindəki son elmi mülahizələr və uşaqların inkişafı üzrə illərdir davam edən araşdırmaların nəticələri göstərir ki, şüuraltı özünəhörmət hissi həyatın ilk mərhələlərində – çox güman ki, körpənin ilk altı ayında formalaşır. Görünür, həyatımızın erkən uşaqlıq təcrübələri beynimizin faktiki quruluşuna, bir insan kimi inkişafımıza, xüsusilə də özümüzə və başqalarına göstərdiyimiz münasibətin formalaşmasına təsir edir.

Situativ özünəinam daha səthi səciyyə daşıyır, yəni bir insan olaraq, özünüzə münasibətinizdən daha çox, müxtəlif situasiyalarda özünəinam səviyyənizi əks etdirir. Məsələn, şəbəkələşmə (işgüzar əlaqələrin qurulması) zamanı qətiyyət nümayiş etdirə, hesabat yazmaq xahiş edildikdə isə tərəddüd edə bilərsiniz. Situativ özünəinam həyatımız boyu yaşadığımız təcrübələrin təsiri altında formalaşır.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ÖZÜNƏİNAMIN "İŞ PRİNSİPİ"

ŞÜURALTI ÖZÜNƏHÖRMƏT VƏ SİTUATİV ÖZÜNƏİNAM

ZEHNİYYƏTLƏR VƏ ŞÜURALTI ÖZÜNƏHÖRMƏT

Kerol Duek uşaqlarda çətin işləri bacarmağa olan inam hissi ilə onların şəxsi dəyər hissini qoruyub-saxlama bacarığı arasındakı əlaqəni araşdırmışdır. O, müəyyən etmişdir ki, öz bacarıqlarına inanan uşaqlar hətta işin öhdəsindən gəlməyəndə belə özləri haqqında müsbət düşünməyə davam edirlər. Lakin bacarıqlarına inanmayan uşaqların özləri haqqındakı müsbət təsəvvürü problemlər qarşısında asanlıqla sarsılır. Duek hesab edir ki, bu hal uşağın özünəhörmətinin müəyyən amillərlə **şərtlənməsindən** irəli gələ bilər: məsələn, ola bilsin ki, uşaq valideynlərinin ona verdiyi tərbiyədən belə bir "mesaj alıb": "Biz səni yalnız özünü yaxşı aparanda və bacarıqlı olanda çox sevir və təqdir edirik".



Mənbələr: Syu Gerhard "Sevgi niyə vacibdir: şəfqət körpə beynini necə formalaşdırır ("Why Love Matters: How Affection Shapes A Baby's Brain").

M.L. Kamins və K.S. Duek "Şərtə bağlı özünüqiymətləndirmə və onun uşaqların problemlərin öhdəsindən gəlmə bacarığına təsirləri" ("Contingent Self-Worth and its Effects on Young Children's Coping with Setbacks")

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ÖZÜNƏİNAMIN “İŞ PRİNSİPİ”

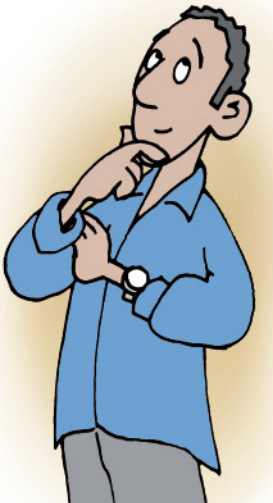
YENİ ZEHNİYYƏTLƏ İRƏLİ



Bu fəslin əsas mesajını yadda saxlayın:

Əsl özünəinamın nə demək olduğunu bilmək istəyirsinizsə, inkişaf zeyniyyətini mənimsəməyə çalışmalısınız. Bunun üçün vaxt və zəhmət tələb olunsa da, səy göstərməyə dəyər – çünki inkişaf zehniyyəti həyatınızı tamamilə dəyişə bilər.

Növbəti fəsildə bu məqsədə nail olmaqda sizə kömək edəcək iş strategiyaları ilə tanış olacaqsınız.



Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



FƏALİYYƏT STRATEGİYALARI

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

FƏALİYYƏT STRATEGİYALARI

ÜMUMİ TƏSƏVVÜR



Bu fəsildə təqdim edilən bir sıra strategiyaların köməyi ilə siz konkret tədbirlər görəcək və özünəinamınızı artırmağa başlaya biləcəksiniz. Bu strategiyaları həyata keçirsəniz, zaman keçdikcə özünəinamınız xeyli dərəcədə artacaq.

Tövsiyə etdiyim əsas strategiyalar aşağıdakılardan ibarətdir:

- **aydın və konkret məqsədlər** müəyyən etmək;
- özünüzə uyğun bir templə irəliləməyə imkan verəcək **"pilləli məruz qalma"** adlı üsuldan istifadə;
- **dəstək şəbəkənizi** formalaşdırmaq və qoruyub saxlamaq.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



ƏVVƏLCƏ HƏRƏKƏTƏ KEÇMƏLİSİNİZ Kİ, SONRA ÖZÜNÜZÜ YAXŞI HİSS EDƏSİNİZ

İlk strategiyanı təqdim etməmişdən əvvəl özünəinamın formalaşdırılmasında hisslərimizin əhəmiyyətini aydınlaşdırmaq istəyirəm. Çoxumuza görə, özünəinam hisslərlə bağlı bir keyfiyyətdir. Biz qorxu hiss etmək və ya təlaşa qapılmaq istəmirik. Bununla belə, özünəinamı artıra bilmək üçün, birinci növbədə, hisslərimizin hərəkətlərimizi idarə etməsinə icazə verməməliyik. Məsələn, toplantıda iştirak edir və bu zaman danışmağa utanır və ya həyəcanlanırsınızsa, hisslərinizin sizi dayandırmasına asanlıqla icazə verir və nəticədə, dinməz-söyləməz əyləşərək heç bir təsir göstərə bilmirsiniz.

Bu fəslin məğzi və bütövlükdə kitabın əsas mesajlarından biri bundan ibarətdir:

Əvvəlcə hərəkətə keçməlisiniz ki, sonra özünüzü yaxşı hiss edəsiniz.

Başqa sözlə desək, düzgün addımlar atıb çətinliklərlə üzləşə bilsəniz, əvvəl-axır hisslərniz ardınızca gəlib sizə tabe olacaq.

Hərəkətə keçmək üçün özünüzə əmin olacağınız anı gözləməyin.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

FƏALİYYƏT STRATEGİYALARI

MƏQSƏDLƏRDƏN İSTİFADƏ



Özünəinamın artırılmasına doğru atacağınız ilk addım məqsədləriniz üzərində ətraflı düşünməkdən ibarət olmalıdır. Məqsədlər diqqətinizi bir nöqtəyə cəmləyir. Ümumi və ya son məqsədinizə çatmaq üçün məqsədlərin üç növündən istifadə edə bilərsiniz:

Məqsədin növü	Təsviri
Performans	Hansı bacarıqlarınızı təkmilləşdirmək, hansı hissləri keçirmək istəyirsiniz?
Peşəkar hazırlıq	Performans üzrə məqsədinizə çatmaq üçün nəyi/nələri öyrənməli və təcrübədən keçirməlisiniz?
Proses	Peşəkar hazırlıq və performans üzrə məqsədlərinizə çatmaq üçün hansı tədbirləri görməlisiniz?

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

FƏALİYYƏT STRATEGİYALARI

MƏQSƏDLƏRDƏN İSTİFADƏ



Beləliklə, auditoriya qarşısında təqdimat keçirərkən daha özünəinamlı olmaq istəyirsinizsə, qarşınıza aşağıdakı məqsədləri qoymalısınız:

Məqsədin növü	Təsviri
Performans	Rəhbərimdən təqdimat bacarıqlarım barədə müsbət rəy almaq, çıxış edərkən daha az həyəcan keçirmək və özümü daha rahat hiss etmək istəyirəm.
Peşəkar hazırlıq	Təqdimatdan əvvəl və təqdimat zamanı əsəblərimi sakitləşdirməyin yollarını öyrənməliyəm. Eyni zamanda bir təqdimatçı və ya spiker kimi püxtələşmək istəyirəm.
Proses	(a) Təqdimat bacarıqlarının təkmilləşdirilməsi üzrə kurslarda iştirak edəcək, (b) bu mövzuda ən yüksək reytinqə malik iki kitabı müəyyən edəcək, (c) həmkarım Jaklinlə danışacağam: belə gözəl təqdimat bacarıqlarına necə yiyələndiyini öyrənməliyəm.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

FƏALİYYƏT STRATEGİYALARI

MƏQSƏDLƏRDƏN İSTİFADƏ



Məqsədləri müəyyən edərkən ən çox yol verdiyimiz səhvlərdən biri odur ki, diqqətimizi, əsasən, idarə edə bilməyəcəyimiz aspektlərə yönəldirik.

Nümunə
Toplantıda təklif etdiyim layihə modelini hər kəsin qəbul etməsini istəyirəm.

Hərçənd bu sizin son məqsədinizdir, amma görəcəyiniz tədbirləri əks etdirmədiyi üçün belə məqsəd müəyyən etməyin faydası yoxdur. Yaxşı olar ki, idarə edə biləcəyiniz aspektləri əhatə edən məqsədlər müəyyən edəsiniz.

Nümunə
Layihə modeli üzrə sənədlərə bütün müvafiq məlumatları daxil etməli və əvvəlcədən toplantının iştirakçılarına paylamalıyam ki, bu məlumatlarla tanış ola bilsinlər. Eyni zamanda qrupun daha nüfuzlu üzvləri ilə görüşüb söhbət etməli, fikirlərimi izah edib onların da irad və təkliflərini öyrənməliyəm.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

FƏALİYYƏT STRATEGİYALARI

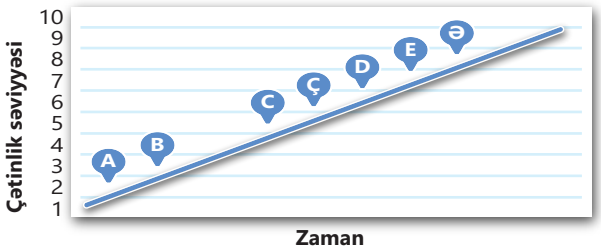
"PİLLƏLİ MƏRUZ QALMA"



Tövsiyə etdiyim ikinci strategiya **"pilləli məruz qalma"** adlanır. Bu yanaşma kliniki vəziyyətlərdə tətbiq edilir: fobiyaların öhdəsindən gəlmək və ya xroniki ağrılara dözümlülüyü artırmaq üçün əlverişli bir strategiyadır. Eyni zamanda özünəinamı artırmağın da ən yaxşı üsuludur.

"Pilləli məruz qalma" üsulunun köməyi ilə çətinliklərin "vahiməsinə qapılmadan" komfort zonasından addım-addım çıxır və tədricən vəziyyətə alışırsınız.

İş prinsipi



Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

FƏALİYYƏT STRATEGİYALARI

"PİLLƏLİ MƏRUZ QALMA"





Nadin

Nadin utancaq olduğunu düşünür. Yaxşı tanımadığı insanların arasında özünü çox narahat hiss edir. Performansının illik qiymətləndirməsi zamanı meneceri Nadinə bildirir ki, həm öz karyerası naminə, həm də müştərilərin şirkətin xidmətləri haqda məlumatlılığını artırmaq üçün o, özünü tanıtmalı və şəbəkələşmə üzrə təkmilləşməli, yəni əlaqələrini genişləndirməlidir.

Tanımadığı insanlarla tanışlıq və əlaqələrin qurulması haqqında düşünəndə Nadini qorxu bürüyürdü.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

FƏALİYYƏT STRATEGİYALARI

"PİLLƏLİ MƏRUZ QALMA"





Nadin şəbəkələşmə sahəsində özünəinamını artırmaq üçün "pilləli məruz qalma" yanaşmasından istifadə etsəydi, bu işin onun üçün ən çətin görünən və özünəinam qazanmaq istədiyi aspektini müəyyən edərdi. Həmin aspekt yuxarıdakı qrafikdə **Ə** hərfi ilə göstərilib. Daha sonra geriyə gedib ən asan olan ilk addımı (qrafikdə **A** hərfi ilə göstərilib) müəyyən edənə qədər çətinliyi daha az olan şəbəkələşmə tapşırıqlarını tədricən təyin edə bilərdi.

Beləliklə, Nadin üçün **Ə** pilləsi bunu ifadə edə bilər: o, təklikdə konfransa gedir, burada heç kimi tanımır, 10 nəfərlik bir qrupa yaxınlaşır, özünü təqdim edir, şirkəti haqqında bir qədər məlumat verir, həmsöhbətlərinin biznes maraqlarını öyrənir, sonra isə hər kəs bir-birinə öz vizit kartını təqdim edir. Qrafikdəki aralıq pillə – **C** konfransa getmək, lakin cəmi bir-iki saat iştirak edib, yalnız üç nəfərə yaxınlaşmaq ola bilər. **A** pilləsi isə həmkarının müşayiəti ilə konfransa gedib, təqdimatlar zamanı yanında əyləşən iştirakçılarla salamlaşmaq ola bilər.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

FƏALİYYƏT STRATEGİYALARI



"PİLLƏLİ MƏRUZ QALMA"

BU YANAŞMADAN MAKSİMUM FAYDA ƏLDƏ EDİN

"Pilləli məruz qalma" üsulu çətin bir məqsədə doğru irəliləməkdə sizə çox kömək edə bilər. Bu yanaşmadan maksimum fayda əldə edə bilmək üçün:

- İntizamlı olun – **planınızın icrasına başladınızsa, ona sonadək ciddi əməl edin**.
- **Tez-tez, amma kiçik addımlar atın** – Addımlar arasında bir neçə həftəlik fasilələr verməyin. Davamlı hərəkət olmalıdır, əks halda, hər dəfə birinci addıma qayıtdığınızı hiss edəcəksiniz. Bu, bir növ, idmanla məşğul olmağa bənzəyir: "özünəinam əzələnizi" gücləndirmək istəyirsinizsə, onu mütəmadi olaraq "işlətməlisiniz". Amma ifrata varıb hər gün çox "ağır hərəkətlər" etməyə çalışmayın, əks halda, həddən artıq yüklənə və "çökə" bilərsiniz. Ağrıların idarə edilməsində buna sıçrayış/çöküş yanaşması deyilir.
- Hisslərinizə çox da dərindən qapılmayın. Bəlli ki, çıxdığınız yolun müxtəlif məqamlarında təşvişə düşəcək, bədbinliyə qapılacaq və ya məyus olacaqsınız. Əsas odur ki, irəliləməyə davam edəsiniz. Xoş hisslər daha sonra – zaman keçdikcə yaranacaq. Syuzan Ceffersin yazdığı mükəmməl bir kitabın adını sitat gətirmək istərdim: "Qorxunu hiss edin, amma yenə də geri çəkilməyin". Odur ki, çətinlikləri gözləyin və onların öhdəsindən necə gələcəyinizi planlaşdırın.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

FƏALİYYƏT STRATEGİYALARI



"PİLLƏLİ MƏRUZ QALMA"

HİSSLƏRİNİZƏ ÇOX DA DƏRİNDƏN QAPILMAYIN

Növbəti səhifədə "pilləli məruz qalma"nın hərfləri, yəni pillələri üzrə hərəkət edən Nadininin keçirdiyi hisslərin qrafik təsviri ilə tanış olacaqsınız. Qrafikdən görəcəksiniz ki, onun bu strategiya üzrə ilk cəhdi o qədər də uğurlu alınmayıb. Nadinin həmkarı son anda konfransa getməyə vaxtının olmadığını bildirir və Nadin cəsarətini toplayıb konfransa tək gedir. Amma qatar ləngidiyi üçün o, 20 dəqiqə gecikir və konfrans zalına daxil olanda auditoriyanın bütün nəzərləri ona çevrilir.

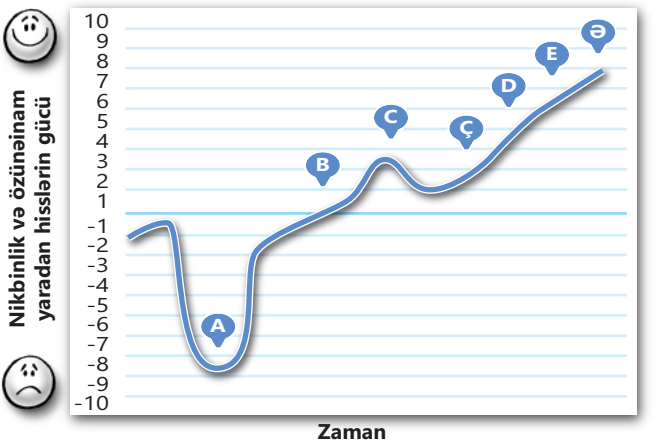
Yer tapıb əyləşdikdən sonra Nadin hər iki tərəfində oturanlara salam verir, amma onlardan biri qaşqabağını sallayır, digəri isə Nadinə heç fikir də vermir. Nadin təqdimatın qalan hissəsini dilxor vəziyyətdə oturur, nahaq gəldiyini düşünür və ona elə gəlir ki, tanımadığı insanlarla ünsiyyət qura biləcək qədər özünəinamlı olmağı heç vaxt bacarmayacaq.

Həmin anda yolundan dönmək onun üçün daha asan olardı. Lakin Nadin bu addımın qaydasında getməməsinin səbəbini araşdırır (axı onun bir səhvi olmamışdı), özünə xatırladır ki, belə halların yaranması normaldır və növbəti dəfə fərqli taktikadan istifadə etməyi qət edir: yanındakı iştirakçılarla salamlaşmaq üçün söhbətin bitməsini gözləyəcəkdi.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

"PİLLƏLİ MƏRUZ QALMA"





Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

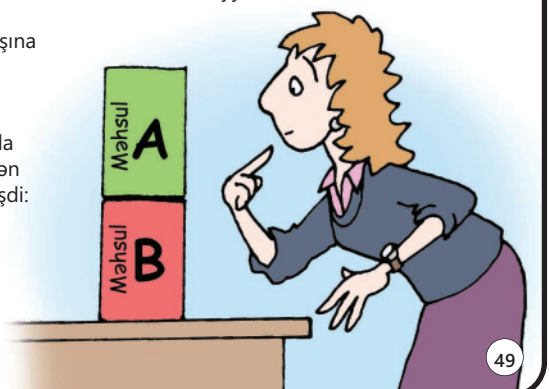
FƏALİYYƏT STRATEGİYALARI

"PİLLƏLİ MƏRUZ QALMA"

HİSSLƏRİNİZƏ ÇOX DA DƏRİNDƏN QAPILMAYIN

Qrafikdən gördüyünüz kimi, ilk uğursuzluqdan sonra Nadinin işləri daha yaxşı irəliləyir. Həmkarı növbəti konfransa onunla birlikdə gedə bilir. Bu konfransda Nadin görür ki, tanış olduğu və ünsiyyət qurduğu insanlar onunla söhbətə məmnuniyyətlə davam edirlər.

Qısa zaman ərzində Nadin özünü təkbaşına hərəkət edəcək qədər rahat hiss edir (qrafikdə **C** nöqtəsi) və kiçik bir tərsliklə üzləşdikdə belə (**Ç** nöqtəsində Nadin şirkətinin təklifi ilə bağlı konkret bir suala cavab verə bilməyəndə nümayəndələrdən biri ona istehza ilə belə bir irad bildirmişdi: "Görünür, heç öz məhsullarınız haqda kifayət qədər məlumatınız yoxdur, elə deyil?"), sadəcə, qət edir ki, daha çox araşdırmalı və daha çox öyrənməlidir, amma yaranan vəziyyətin özünəinamını sarsıtmasına imkan vermir.



Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

FƏALİYYƏT STRATEGİYALARI

DƏSTƏK ŞƏBƏKƏLƏRİ

"DRENAJLAR VƏ RADİATORLAR"

Özünəinamın artırılması üçün üçüncü strategiya **dəstək şəbəkəsinin yaradılmasından** ibarətdir.

Öz dəyərinin fərqinə varmaq üçün başqalarının təqdirinə ehtiyac duymamaq yaxşı xüsusiyyət olsa da, dəstək şəbəkəsi daha sürətlə irəliləməyinizə kömək edə bilər – təbii ki, düzgün seçilmiş və ya qurulmuş bir dəstək şəbəkəsi olarsa.

Culian Fellouz "Natamam keçmiş" ("Past İmperfect") romanında insanları iki qrupa ayırır: "drenajlar və radiatorlar". "Radiatorlar" istilik və enerji verir, "drenajlar" isə sizi tükədir, enerjinizi "sorur", özünüzü boş və miskin hiss etməyinizə səbəb olur.

Nə qədər dəstək verib nə qədər dəstək aldığınızı anlamaq üçün münasibətlərinizi aşağıdakı çalışmanın köməyi ilə gözdən keçirə bilərsiniz:

I addım. Adınızı bir vərəqin ortasına yazın (sadəcə, "mən" də yaza bilərsinz).

II addım. Adınızın çevrəsinə isə (vərəqin kənarlarına doğru) sizin üçün əhəmiyyətli olan və birlikdə çox vaxt keçirdiyiniz insanların adlarını yazın.



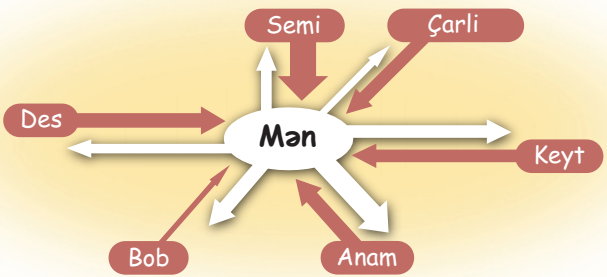
Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

DƏSTƏK ŞƏBƏKƏLƏRİ

"DRENAJLAR VƏ RADİATORLAR"

III addım. Öz adınızdan hər bir şəxsin adına doğru bir ox çəkin. Oxun qalınlığı həmin şəxsə nə qədər dəstək verdiyinizi göstərir. Dəstək praktiki (onlara işlərində köməklik göstərir və ya nəyisə onların əvəzinə edirsiniz), yaxud emosional (özlərini yaxşı hiss etmədikdə onlara ruh yüksəkliyi verirsiniz) ola bilər.

IV addım. Hər bir şəxsin adından öz adınıza doğru bir ox çəkin. Oxun qalınlığı həmin şəxsin sizə nə qədər dəstək verdiyini göstərir.



Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

FƏALİYYƏT STRATEGİYALARI



DƏSTƏK ŞƏBƏKƏLƏRİ

"DRENAJLAR VƏ RADİATORLAR"

Diaqramınıza baxarkən nə hiss edirsiniz? Xüsusilə də ümumi mənzərə dəstək almaqdan daha çox, dəstək verdiyinizi göstərirsə... Ola bilsin ki, özünüzə hörmətiniz başqalarına nə dərəcədə yararlı olduğunuza əsaslanır.

Sizin digərlərinə daha çox dəstək verdiyiniz münasibətləri uğursuz hesab etmək düzgün deyil – ailə münasibətləri, əsasən, bu kateqoriyaya aiddir, lakin belə münasibətlər bəzən "çox dəstək verən" tərəfin özünü incik və ya miskin hiss etməsinə səbəb ola bilər. Belə bir balansın sizi qane etmədiyi münasibətlərdə iki seçiminiz var:

- münasibətinizi dəyişməyə çalışın: daha az dəstək verib daha çox kömək istəyə və ya həmin şəxslə "münasibətlərin düzgün qurulması" haqqında söhbət edərək öz fikrinizi söyləyə bilərsiniz;
- münasibətinizə son qoyun və ya həmin şəxslə əlaqəni məhdudlaşdırın.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



DƏSTƏK ŞƏBƏKƏLƏRİ

DƏSTƏK HEYƏTİNİZ

Hamımızın müxtəlif cür dəstək verənlərə ehtiyacı var: hər insan fərqli şəkildə kömək göstərə bilər. Məqsədiniz özünəinamınızı artırmaqdırsa, aşağıdakılardan ibarət dəstək heyəti sizə kömək edə bilər:

Praktiki köməkçilər	Məsələn, əlaqələri geniş olan bir dostunuz sizi hansısa konfrans təşkilatçısı ilə tanış edərsə, böyük bir auditoriya qarşısında təqdimat keçirmək fürsəti əldə edə bilərsiniz.
Emosional	Belə insanlar "radiatorlar" kateqoriyasına aiddir – işləriniz qaydasında **"dayaqlar"** getməyəndə sizə ruh yüksəkliyi verir, çətinliklər qarşısında qorxuya düşəndə sizi həvəsləndirirlər.
Tənqidçilər	Sizə amansız, lakin ədalətli sevgi bəsləyən, özünüz üçün müəyyən etdiyiniz standartlardan kənara çıxan zaman acı həqiqəti söyləyən insanlardır.
Rol modeli olan tay-tuşlar	Özünüzə tay gördüyünüz, lakin sizdən daha çox "yol qət etmiş" şəxslərdir. Vaxtilə özünəinam əskikliyindən əziyyət çəkmiş, lakin bunu aradan qaldırmağı bacarmış şəxslərlə münasibət qurmaq çox faydalı ola bilər.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



DƏSTƏK ŞƏBƏKƏLƏRİ

DƏSTƏK HEYƏTİNDƏN NECƏ İSTİFADƏ ETMƏLİ

Münasibətdə olduğunuz insanlardan maksimum dərəcədə dəstək ala bilmək üçün onlara nəyə nail olmağa çalışdığınızı (məs., özünəinamı artırmaq), nə cür köməyə ehtiyac duyduğunuzu söyləyin. **Tənqidçilərdən** sizə bir "təpik vurmağı", "silkələyib gözünüzü açmağı" xahiş edin, **emosional "dayaqlar"a** bəzən "bir az şəfqətə" ehtiyacınızın olacağını bildirin. Lakin bütün dəstək heyətinizə açıq-aydın bildirin ki, özünəinamınızı artırmaq üçün "çıxdığınız bu yolda" sizə qarşı dürüst olsunlar.

Onlardan hansı biri sizinlə **yaxın dostluq münasibəti qurmaq** istəyər? Bu zaman siz bir-birinizə qarşılıqlı dəstək verə bilərsiniz. Əgər ikiniz də özünəinamınızı artırmaq istəyirsinizsə, bu üsul xüsusilə məqsədəuyğun ola bilər. Əks halda, bu "yükü" dəstək heyətinin bütün üzvləri arasında bölüşdürün.



Hər hansı çətinliklə üzləşəndə görəcəyiniz tədbirlə bağlı sizə dəstək verənlərə məlumat verin. Artıq xeyli müddətdir psixoloqlar müəyyənləşdiriblər ki, planınızı başqalarına söyləyəndə ("kütləvi öhdəlik") onu həyata keçirmək ehtimalı yüksəlir və siz, həqiqətən də, bu planı gerçəkləşdirirsiniz.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

FƏALİYYƏT STRATEGİYALARI



DƏSTƏK ŞƏBƏKƏLƏRİ

YUBATMAYA QARŞI EKSTREMAL ÜSUL

Hədsiz dərəcədə çətin hesab etdiyiniz tapşırığın öhdəsindən gəlmək üçün tətbiq edə biləcəyiniz olduqca effektiv üsulla tanış olun:

I addım. Planlaşdırdığınız, amma uzun müddətdir ki, təxirə saldığınız tədbir haqqında sizə dəstək verənlərdən birinə məlumat verin.

II addım. İri məbləğdə bir çek yazın (həqiqətən də, itirmək istəmədiyiniz bir məbləğ olsun). Çeki fəaliyyətini qətiyyən dəstəkləmədyiniz bir xeyriyyə cəmiyyətinə və ya heç sevmədiyiniz bir siyasi partiyaya ünvanlayın. Sonra çeki imzalayın və bir tarix qeyd edin: təxirə saldığınız tədbiri həmin tarixə qədər həyata keçirməlisiniz. Məsələn, olsun 30 mart.

III addım. Çeki sizə dəstək verən şəxsə təqdim edin və deyin: "*30 mart tarixinə qədər gəlib, təxirə saldığım tədbiri həyata keçirdiyimi sənədli-sübutlu şəkildə sənə bildirməsəm, bu çeki aidiyyəti quruma göndərərsən*".

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



DƏSTƏK ŞƏBƏKƏLƏRİ

GÜZGÜLƏR

Özünüzə nə dərəcədə inanmağınız və nə dərəcədə dəyər verməyiniz gündəlik həyatınızda öz əksini tapır. Məsələn:

- evinizin dekorasiyası, nə dərəcədə təmiz və səliqəli olması, özünüz üçün ayırdığınız sahənin ölçüsü;
- evdən kənarda olarkən vaxtınızı keçirdiyiniz məkanlar;
- üstünlük verdiyiniz qidalar;
- baxdığınız və dinlədiyiniz televiziya və radio verilişləri
- geyindiyiniz paltarlar və görünüşünüzə nə dərəcədə diqqət yetirməyiniz;
- birlikdə vaxt keçirdiyiniz insanlar.

Lakin onu da qeyd etmək lazımdır ki, səliqəsiz, dağınıq ev və ya baxımsız görünüş heç də hər kəsdə özünəinam əskikliyindən xəbər vermir – amma bu hal bəzilərinin qətiyyətsizliyinə dəlalət edə bilər.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

FƏALİYYƏT STRATEGİYALARI

DƏSTƏK ŞƏBƏKƏLƏRİ

GÜZGÜLƏR



Klara

Klara sevmədiyi bir işdə ilişib-qalmışdı, üstəlik, rəhbəri də onunla yola getmirdi. Karyerasının necə irəliləyəcəyi barədə heç bir təsəvvürü olmadığı üçün iş həyatının qalan hissəsini axırı bilinməyən bu vəzifədə keçirmək məcburiyyətində idi.

Klara həm də artıq çəkidən əziyyət çəkdiyi üçün həyatından məmnun deyildi. O, vaxtını "radiatorlar"dan daha çox, "drenajlar"la keçirir, sevmədiyi bir mənzildə yaşayırdı. Ən dilxor anlarında Klaraya elə gəlirdi ki, o yalnız belə bir həyat səviyyəsinə layiqdir və onun həyatı heç vaxt istədiyi kimi olmayacaq.

Klara böyük əziyyət hesabına da olsa, tədricən özünəinam qazanır və həyatında böyük dəyişikliklər edir. Hər kəsə məlumdur ki, böyük dəyişikliklər, adətən, kiçik addımlardan başlayır. Bir axşam Klara "radiator" dostlarından birinə şikayətlənərək yataq otağının dekorasiyasından zəhləsi getdiyini söyləyir. Dostu dekorasiyanı dərhal dəyişməyi təklif edir.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

DƏSTƏK ŞƏBƏKƏLƏRİ

GÜZGÜLƏR



Dostunun bu təklifi Klaraya, bir növ, təkan verir və yataq otağından sonra o, qonaq otağındakı laxlamış rəfləri təmir edir. Öz əlləri ilə nəsə etmək və ya nəyisə hazırlamaq Klaranın özünəinamını artırır və növbəti altı ay ərzində o, mənzilini tamamilə yenidən dekorasiya edir, qarderobunu yeniləyir və bütün iradəsini toplayıb daha sağlam qidalanmağa başlayır.

Lakin hər şey o qədər də asan olmur – Klara arıqlamaq üçün idman zalına yazılsa da, oradakıların özünəinamı və düzgün bədən quruluşu onun gözünü qorxudur. Sonra dostlarından biri Klaraya birlikdə zumba dərslərinə getməyi təklif edir. Bu məşğuliyyət Klaranın xoşuna gəlir. On ay sonra artıq o özünü daha xoşbəxt hiss edir və başqa iş axtarmağa başlayır. Müraciəti beş dəfə rədd edilsə də, təslim olmur və nəhayət, ürəyincə olan bir işə qəbul edilir.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



ÖZÜNÜZLƏ YAXŞICA SÖHBƏT EDİN

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ÖZÜNÜZLƏ YAXŞICA SÖHBƏT EDİN

ÜMUMİ TƏSƏVVÜR



Müsbət addımlar ataraq əvvəllər sizə çətin görünən işlərin öhdəsindən gəldikcə özünəinamınız artır. Bu fəsildə müsbət addımlar atmağa davam etmək üçün özünüzlə həvəsləndirici söhbət etməyin bir sıra yollarına nəzər salacağıq.

Lakin sadəcə "özünüzlə söhbətiniz" hər şeyi həll etmir (başqa sözlə desək, əslində, konkret bir sahə üzrə performansınızın təkmilləşməsinə ehtiyac olduğu halda, özünüzü hər şeyin qaydasında getdiyinə və bacarıqlı olduğunuza inandırmağa çalışmayın). Beləliklə, bu fəsildə təqdim edilən taktikalardan ikisi vəziyyəti daha düzgün qiymətləndirməyin yollarını əhatə edir. Bu yollar aşağıdakılardan ibarətdir:

- özünəinam əskikliyinin və özünüzlə bağlı düşündüklərinizin real bacarıqlarınızla üst-üstə düşməmə səbəblərinin müəyyən edilməsi;
- nəyi bacarıb nəyi bacarmadığınızı dəqiq müəyyənləşdirmək üçün faktlardan və verilənlərdən düzgün istifadə;
- işlər qaydasında getməyəndə məsuliyyətin bölüşdürlüməsi (belə hallarda özünü günahlandırmağa meyilli olan insanlar üçün çox faydalıdır);
- özünüzlə söhbət: sizi problemlərə inkişaf zehniyyəti ilə yanaşmağa həvəsləndirən yaradıcı üsullar.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



REAL BAXIN

DƏQİQ ÖZÜNÜQİYMƏTLƏNDİRMƏ

Özünəinamınızı artırmaq istəyirsinizsə, bacarıq və nailiyyətlərinizi haqsızcasına əskiltməklə davamlı olaraq özünüzü ruhdan salmayın. Erikanın nümunəsinə baxaq:



Erika

Erika hüquqşünasdır. Səriştəli və vicdanlı bir insan kimi hamının hörmətini qazanıb. Lakin Erikanın qəribə xasiyyəti var: güclü tərəflərini heç vaxt görmür, yalnız zəif tərəflərini görür. İşini nə qədər yaxşı görsə də, günün sonunda fikri-zikri yalnız mükəmməl alınmayan nəticələrdə qalır. Mükəmməl nəticəyə nail olanda isə bunu öz bacarığı kimi qiymətləndirmir, sadəcə, "bəxtinin gətirdiyini" deyir.

Erika təkcə özünə deyil, yanındakı insanlara da əziyyət verir. Dostlarına elə hey bacarıqsızlığından şikayət edir. Dostları onun çox bacarıqlı olduğunu söyləyəndə isə Erika uzun-uzadı bir "tənqidi nitq"lə cavab verərək əksini sübut etməyə çalışır. Bir müddət sonra dostları da onun bu "nitqi"ndən təngə gəlir və daha heç nə demirlər.

Erika özünü olduğu kimi görə bilmədiyi üçün bacarıqlarını düzgün qiymətləndirmir.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ÖZÜNÜZLƏ YAXŞICA SÖHBƏT EDİN



REAL BAXIN

DƏQİQ ÖZÜNÜQİYMƏTLƏNDİRMƏ

Erikanın problemi müəyyən dərəcədə onun sabit zehniyyətə malik olması ilə əlaqədardır – o, yaxşı hüquqşünas olduğuna inanmır. Druv (əvvəlki səhifələrdə haqqında danışdığımız həkim) kimi, Erikanın da şəxsi dəyər və özünəhörmət hissi, əsasən, peşəkarlıq səviyyəsindən asılı olduğu üçün davamlı olaraq ruh düşkünlüyünə qapılır. Lakin Erikada əlavə bir problem də nəzərə çarpır: olduqca aktiv bir "daxili tənqidçisi" var.

Əslində, çoxumuzun olduqca böyük bir "daxili tənqidcisi" var: o, nöqsanlarımızı və uğursuluqlarımızı dayanmadan bizə "pıçıldayır". Nəticədə, özümüz və bacarıqlarımız haqqında təktərəfli təsəvvürə malik oluruq. Haqsızcasına formalaşmış bu mənfi təsəvvür hərəkətə keçməyimizə imkan vermir, hətta real olaraq yaxşı performans göstərdikdə belə, təlaşa, yaxud ruh düşkünlüyünə qapılmağımıza səbəb olur.

Bu "daxili tənqidçi"nin ruhunuza hakim kəsilməsinin əlamətlərindən biri də tərif və ya tənqidə göstərdiyiniz münasibətdə özünü büruzə verə bilir. Məsələn, tərifi qəbul etməyib *("Sadəca, nəzakət xatirinə belə deyirlər, ya da mənə işləri düşdüyünə görə tərif yağdırırlar...")* tənqiddə *("Yaxşı insan olsam da, bəzən ədəbsizlik etdiyimi deməklə nəyi nəzərdə tuturdu? Ədəbsizəm? Görəsən, hamı belə düşünür?)* ilişib-qalmağa meyilli ola bilərsiniz.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



REAL BAXIN

DƏQİQ ÖZÜNÜQİYMƏTLƏNDİRMƏ

Özünəinam əskikiyindən uzun müddətdən bəri əziyyət çəkən insanlarla işləyəndə bəzən fikir verirəm ki, onlar özləri haqqında yaratdıqları mənfi təsəvvürlərə çox bağlı olur, xüsusən də dəyişə biləcəklərinə inanmırlar. Həmçinin bir məqam da aydın nəzərə çarpır ki, onlar özləri və vəziyyətləri haqqında düşündüklərini reallığın dəqiq göstəricisi olaraq qəbul edirlər. Beləliklə, Erikanın nümunəsində olduğu kimi, fərdlərin səriştəli və bacarıqlı olduğunu sübut edən çoxsaylı faktlar olsa da, onların **neqativ hissləri bu faktları üstələyir.**



Niyə bəzilərimiz bunu özümüzə rəva görürük? Bəzi mütəxəssislər səbəb olaraq mədəniyyət amillərini irəli sürürlər – məsələn, Birləşmiş Krallıqda təvazökarlıq və "özünü aşağı qiymətləndirmə" başqalarının qarşısında nailiyyətlərinizi car çəkməkdən daha məqbul hesab edilir. Digər mütəxəssilərin fikrincə isə, valideynlərin verdiyi yanlış tərbiyə uşaqları gələcəkdə belə bir "natamamlıq hissi"nin əsirinə çevirir.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ÖZÜNÜZLƏ YAXŞICA SÖHBƏT EDİN



REAL BAXIN

NEQATİV HİSSLƏR VƏ TƏKAMÜL

İnsanların özlərinə münasibətdə neqativ hisslərə meyil etməsinin daha bir izahını da təkamül psixologiyası irəli sürür.

Adından da göründüyü kimi, təkamül psixologiyası insan davranışını təkamülün təsiri nöqteyi-nəzərindən təhlil edir, müasir insanların davranış (və düşüncə) tərzlərini bu tərzlərin vaxtilə sağ qalmaq uğrunda mübarizədə, ola bilsin ki, təmin etmiş olduğu üstünlüyünü nəzərə alaraq izah edir. Bu mülahizəni qəbul edən psixoloqlar hesab edirlər ki, minilliklər boyunca təhlükələrə qarşı ayıq-sayıq və diqqətli olan fərdlərin sağ qalmaq və çoxalmaq şansı daha böyük olmuşdur.

Bizim pozitiv məlumatla müqayisədə neqativ məlumata daha çox diqqət yetirdiyimizi, riskə meyilli olmadığımızı, nəyəsə nail olmaq və ya nəyisə qazanmaq əvəzinə, onu itirməməyə üstünlük verdiyimizi təsdiqləyən araşdırmalar da bu mülahizəni dəstəkləyir.

Mənbələr: R. Baumeyster, E.Bratlavski, C. Finkenauer, K. Vos "Pis yaxşıdan daha güclüdür" ("Bad Is Stronger Than Good").

G. Piters və C. Çapinski "Qiymətləndirmələrdə müsbət-mənfi asimmetriyası: hisslər və məlumatlarla bağlı neqativliyin təsirləri arasındakı fərq" ("Positive-negative asymmetry in evaluations: the distinction between affective and informational negativity effects")

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



REAL BAXIN

FAKTLARA NƏZƏR SALIN

Təklif olunan birinci taktika ondan ibarətdir ki, bacarıqlarınızı və ya uğurlarınızı lazımınca qiymətləndirməmək xüsusiyyətinizi dəf etmək istəyirsinizsə, faktlara diqqətlə baxmalısınız. Bacarıqlarınızla bağlı özünüzə bu sualları verin:

Bu işdə səriştəmin olduğunu sübut edən nə var?

Bu faktların nə qədəri, sadəcə, mənim öz fikrimdir?
Nə qədəri başqalarının rəylərinə əsaslanır?
Nə qədəri konkret verilənlərə əsaslanır (məsələn, müəssisəyə qazandırdığım gəlirin məbləği)?



Hər yeni çətinliyə **inkişaf zehniyyəti ilə yanaşmağı** unutmayın və onu dəf etdikdən sonra özünüzə üç sual verin:

1. Nəyi yaxşı bacardım?
2. Növbəti dəfə nəyi daha fərqli edə bilərəm?
3. Nəyi öyrəndim?

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



REAL BAXIN

"MƏSULİYYƏT DİAQRAMI"

Uğurlarınız haqqında düzgün təsəvvür formalaşdırmaq üçün ikinci taktika ilə tanış ola bilərsiniz: işlər qaydasında getməyəndə səbəbləri müəyyənləşdirmək üçün "məsuliyyət diaqramı"ndan istifadə edin. "Məsuliyyət diaqramı" uğursuz nəticədə özünü günahlandırmağa meyilli insanlar üçün xüsusilə faydalı ola bilər.

Çalışma
Nəyinsə qaydasında getmədiyi bir vəziyyəti xatırlayın. Deyək ki, nə vaxtsa komandanızın hansısa üzvü ilə problemli bir söhbətiniz, yaxud mübahisəniz olub. Bir dairə çəkin və onu aşağıdakı sualların cavablarını yazmaq üçün üç hissəyə ayırın:

- Nəticənin nə qədər hissəsi **sizin** təqsiriniz idi?
- Nəticənin nə qədər hissəsi **komanda üzvünün** təqsiri idi?
- Nəticənin nə qədər hissəsi **yaranmış situasiyadan** irəli gəlirdi?

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



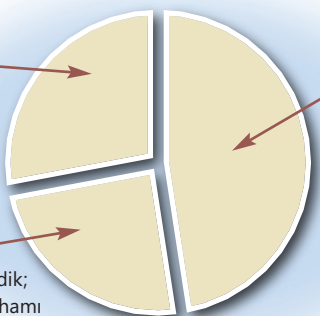
REAL BAXIN

"MƏSULİYYƏT DİAQRAMI"

Diaqramınız aşağıdakı kimi ola bilər:

Komanda üzvünün təqsiri:

- tənqidi qəbul edə bilmir;
- çox həssasdır.



Sizin təqsiriniz:

- daha anlayışlı olmalı idim;
- vaxtı düzgün seçməmişdim;
- ittihamedici tərzdə danışdım.

Situasiyanın təsiri:

- o səhər ikimiz də gərgin idik;
- kadr dəyişikliklərinə görə hamı təşviş içərisindədir.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



REAL BAXIN

"MƏSULİYYƏT DİAQRAMI"

"Məsuliyyət diaqramı"nı çəkdikdən sonra yaranmış çətin situasiya barədə dostlarınızdan birinə danışın, baş verənləri tam anlayana qədər sizə suallar verməsinə imkan yaradın. Sonra ondan xahiş edin ki, danışdıqlarınızın əsasında "məsuliyyət diaqramı" çəksin. Özünüzün çəkdiyiniz diaqramı ona göstərməyin.

Bəlkə də, dostunuz da baş verənləri eynilə sizin kimi şərh edəcək. Yaxud ola bilsin, uğursuz nəticəyə görə üzərinizə həddən artıq məsuliyyət götürdüyünüzü, özünüzə qarşı haqsızlıq etdiyinizi söyləyəcək. Bu halda, dostunuzun çəkdiyi diaqram növbəti səhifədəki kimi görünə bilər:

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ÖZÜNÜZLƏ YAXŞICA SÖHBƏT EDİN

REAL BAXIN

"MƏSULİYYƏT DİAQRAMI"

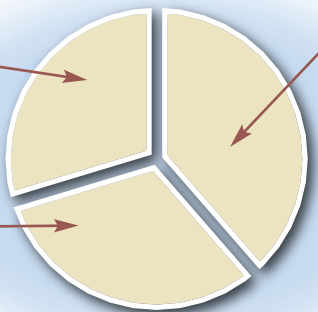


Komanda üzvünün təqsiri:

- tənqidi qəbul edə bilmir;
- çox həssasdır;
- həssaslığını idarə etmək onun vəzifəsidir.

Situasiyanın təsiri:

- o səhər ikiniz də gərgin idiniz;
- kadr dəyişikliklərinə görə hamı təşviş içərisindədir;
- belə söhbətlər hər zaman çətin keçir.



Sənin təqsirin:

- daha anlayışlı ola bilərdin, lakin adekvat qətiyyət göstərmisən;
- bir az daha nəzakətli "dillə" izah edə bilərdin;
- öz komandana rəy bildirmək sənin haqqındır.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



REAL BAXIN

"MƏSULİYYƏT DİAQRAMI"

"Məsuliyyət diaqramı"nın sizə üçqat köməyi dəyir:

1. situasiyanı düzgün qiymətləndirir və nəticəyə təsir etmiş ola biləcək müxtəlif amilləri müəyyən edirsiniz;

2. uğursuz nəticələrə görə üzərinizə həddən artıq (və ya bəlkə də, həddən az) məsuliyyət götürmək meyilliliyinizi dəf edirsiniz;

3. hər uğursuzluq və ya tərslikdən dərs çıxarır və növbəti dəfə daha fərqli yanaşacağınız məsələləri müəyyənləşdirirsiniz.



Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ÖZÜNÜZLƏ YAXŞICA SÖHBƏT EDİN

TƏRİFLƏMƏYİN QAYDASI



Özünü yüngülcə həvəsləndirmək və tərifləməyi öyrənmək – özünəinamı artırmağın əsas yollarından biridir. Bu üsulla həm də "daxili tənqidçi"nizi susdurmağı bacaracaqsınız. Özünüzü bu cür təşviq etməsəniz, planlaşdırdığınız tədbirləri gerçəkləşdirməyə qadir olmadığınızı hiss edə bilərsiniz. Beləliklə, bu fəslin qalan hissəsində əsl pozitiv əhval və düşüncə tərzinin formalaşdırılması üçün bir neçə effektiv üsulla tanış olacaqsınız.

Özünəinamı artırmağın bir çox başqa yollarında olduğu kimi, tövsiyə edirəm ki, özünüzü tərifləyəndə də inkişaf zehniyyətinə köklənəsiniz. Başqa sözlə desək, yaxşı olar ki, sabit zehniyyəti əks etdirən aşağıdakı ifadələrdən istifadə etməyəsiniz:

"*İşimi çox yaxşı bacarıram*".

"*İnsanlarla qarşılıqlı ünsiyyət bacarıqlarım əladır*".

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ÖZÜNÜZLƏ YAXŞICA SÖHBƏT EDİN

TƏRİFLƏMƏYİN QAYDASI



Tərif zamanı inkişaf zehniyyətinə köklənsəniz, özünüzü aşağıdakı şəkildə ruhlandıra bilərsiniz:

"İşimi daha dərindən öyrənmək üçün məmnuniyyətlə çalışır və əzm göstərirəm. Bəzi sahələrdə bir az da təkmilləşməliyəm, bunu da bacaracağıma əminəm".

"İnsanlarla dil tapmağın bir çox yollarını öyrənmişəm. Məncə, bu bacarıqların bəzilərinə uşaq yaşlarımda yiyələnmişəm. Daha sonra isə kurslara getmiş, insanlarla ünsiyyət qurmağın yollarını araşdıraraq bu işə xeyli əmək sərf etmişəm. Nisbətən çətin görünən liderlik funskiyalarını üzərimə götürməklə bu bacarığımı bir qədər də təkmilləşdirmək istərdim".

Əsas məqam: İnkişaf zehniyyətinə köklənəndə özünüzü **nailiyyətinizə görə deyil, göstərdiyiniz səylərə** görə tərifləyir, əsas diqqətinizi tam səriştə qazanıb-qazanmadığınıza deyil, nə öyrəndiyinizə yönəldirsiniz. Unutmayın ki, inkişaf zehniyyəti əsl özünəinamın əsas komponentlərindən biridir. Hər dəfə sabit zehniyyətə kökləndikcə özünüz də hiss etmədən inkişaf zehniyyətini mənimsəmək səylərinizi zəiflədirsiniz.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ÖZÜNÜZLƏ YAXŞICA SÖHBƏT EDİN

ƏSAS MESAJLARINIZ



Özünəinamınızı artırmağa çalışan zaman sizin üçün məna kəsb edən əsas mesajları müəyyənləşdirməkdə fayda var – ruhlanmaq üçün özünüzə demək istədiyiniz iki-üç ifadə seçin.

Əsas mesajlara aşağıdakılar nümunə ola bilər:

"Özünəinam, sadəcə, bir bacarıqdır – əzmlə çalışaraq bu bacarığa yiyələnə bilərəm".

"Hər işin bir çətinliyi var. Çətinliyi dəf etməyi öyrən və yoluna davam et".

"Mükəmməlliyin sirri səylə çalışmaqdadır – çalışmağa davam etsəm, istədiyimə nail olacağam".

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ÖZÜNÜZLƏ YAXŞICA SÖHBƏT EDİN

ƏSAS MESAJLARINIZ



Əsas mesajlarınızı müəyyən edərkən, yaxşı olar ki, aşağıdakı prinsiplərə əməl edəsiniz:

- mümkün qədər **az sayda** olsun: mesajlar nə qədər az olarsa, yaddaşınıza bir o qədər yaxşı həkk olar;
- **məhz özünüz üçün səciyyəvi olan** mesajlar tərtib edin – xatırlanması sizin üçün, həqiqətən də, vacib olan ifadələr seçin;
- **doğru olduğuna inandığınız ifadələrdən** istifadə edin – məsələn, bəziləri özlərinə belə deyirlər: "İstədiyim hər şeyə nail ola bilərəm". Təbii ki, bir çoxumuz üçün bu fikir reallıqdan uzaqdır. Ürəyinizin dərinliyində əsas mesajlarınızdan birinin, faktiki olaraq, doğru olmadığına şübhə etsəniz, özünəinamınızı artırmaq üçün göstərdiyiniz qətiyyəti zəiflədə bilərsiniz.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ÖZÜNÜZLƏ YAXŞICA SÖHBƏT EDİN



ƏSAS MESAJLARINIZ

MESAJLARINIZA İNAMINIZI İTİRMƏYİN

Əsas mesajlarınızı müəyyən etməklə iş bitmir, onların doğruluğuna olan inamınızı itirməməlisiniz. Əsas mesajlarınızın doğruluğuna real şübhə yarada biləcək faktların ortaya çıxmasını nəzərdə tutmuram (məsələn, özünəinamınızı artırmaq üçün 6 ay əzmlə çalışdığınız halda, heç bir irəliləyişə nail olmadığınızı görə bilərsiniz). Sadəcə olaraq, bir az ruhdan düşdüyünüz anlarda sizə elə gələ bilər ki, əbəs yerə səy göstərirsiniz və heç bir nəticə əldə etməyəcəksiniz.



Hisslər reallığı heç də həmişə dəqiq əks etdirmir – ruh düşkünlüyünüzün fərqli səbəbləri ola bilər: yorğunluq, yuxusuzluq, yaxud qanda şəkərin azalması və s.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



ƏSAS MESAJLARINIZ

MESAJLARINIZA İNAMINIZI İTİRMƏYİN

Çətin zamanlarınızda, bir nəticə əldə etməyəcəyinizi düşündüyünüz anlarda inamınızı itirməmək üçün əsas mesajlarınızı davamlı olaraq "beyninizə xatırladın" ki, bu düşüncə tərzini tədricən vərdişə çevirə biləsiniz. Nəzərə alın ki, uzun illər aşağıdakılara bənzər faydasız mesajları şüurlu və ya qeyri-şüurlu şəkildə özünüzə dəfələrlə söyləmiş ola bilərsiniz:

- "*Mənim özünəinamım yoxdur*".
- "*Mən düzələn deyiləm*".
- "*Heç vaxt belə bir şey edə bilmərəm*".

Bir çoxumuz üçün əsas mesajları, sadəcə, özümüzə xatırlatmaq kifayət etsə də, bəzilərimizi inandırmaq daha çətin ola bilər – nəyinsə doğru olduğunu öz-özümüzə nə qədər təkrar etsək də, ürəyimizin dərinliyində dediklərimizin həqiqət olduğuna şübhə edə bilirik. Odur ki, şübhə hissinə qapılanlara beş məsləhətim var.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



ƏSAS MESAJLARINIZ

MESAJLARINIZA İNAMINIZI İTİRMƏYİN

I məsləhət. Skeptik olduğunuzu özünüzə etiraf edin. Xüsusilə də özünüzlə bağlı müsbət fikirlərə inanmaqdan söhbət gedirsə, bir qədər skeptikliyə meyilli insan olduğunuzu etiraf edin ("daxili təndiqçi"niz həddən artıq güclü ola bilər).

II məsləhət. Fikirlərinə dəyər verdiyiniz şəxslərə müraciət edin. Etibar etdiyiniz və dəyər verdiyiniz şəxslərin fikrini öyrənərək əsas mesajlarınızın təsdiqini tapmağa çalışın. Bəzən başqası, xüsusən də çox hörmət etdiyimiz bir şəxs nəyinsə doğruluğunu təsdiqləyəndə ona daha çox inanırıq. Odur ki, əgər rəhbəriniz yüksək performans göstərdiyinizi deyirsə (xüsusilə də vasvası və çətinliklə bəyənən biridirsə), yəqin ki, özünüzə verdiyiniz qiymətdən daha çox, onun verdiyi qiymətə inanarsınız. Əksərən başqalarının haqqınızda söylədiyi müsbət fikirləri qeyd edib, daha sonra onları yada salmağın faydası olur.



Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



ƏSAS MESAJLARINIZ

MESAJLARINIZA İNAMINIZI İTİRMƏYİN

III məsləhət. Mesajınızı "beyninizə yeritmək" üçün səsli xatırlatmalardan istifadə edin. Məsələn, özünüzə "*Səy göstərməyə davam etsəm, bu çətin situasiyanın öhdəsindən daha yaxşı gələ bilərəm*" demək əvəzinə, aşağıdakıları edə bilərsiniz:

- Telefonunuzun və ya saatınızın zəngini qurun. Zəng çalan kimi əsas mesajlarınızı yadınıza salın. Belə məqamlarda özünüzü kiçik bir ikramla mükafatlandırsanız, daha yaxşı nəticə əldə edə bilərsiniz – məsələn, bir fincan çay – faktlar göstərir ki, xoş və zövqoxşayan təcrübələr beynimizin daha yaxşı qavramasına və yadda saxlamasına kömək edir.
- MP3 pleyerinizə ritmik və nikbin, mesajlarınızdan biri və ya özünəinamınızı artırmaq missiyanızla assosiasiya yaradan (xatırladan) mahnılar yükləyin. Mahnılar daha effektiv vasitə ola bilər, çünki onların yaratdığı emosional ab-hava təsiri daha da gücləndirir.

IV məsləhət. Əyani xatırlatmalardan istifadə edin. Məsələn:

- Həmişə gözünüzün qabağında olsun deyə, kompüterinizin iş masasına əsas mesajlarınızı, ekran qoruyucusuna ("screen saver") isə ruhlandırıcı sitatları yükləyə bilərsiniz.
- Mesajlarınızı və sitatları yapışqanlı qeyd kağızlarına yazıb vanna otağının güzgüsünə yapışdırın.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



ƏSAS MESAJLARINIZ

MESAJLARINIZA İNAMINIZI İTİRMƏYİN

V məsləhət. "Güc pozaları"ndan istifadə edin. Buraya sərbəst və ekstravert formada dayanmaq və ya əyləşmək pozaları aiddir (daha dəqiq desək, qəddinizi əymədən və qollarınızı sinənizdə çarpazlamadan). Məsələn:

- qollar yanlarda və ya əllər beldə olmaqla ayaqları bir qədər aralayıb şux dayanmaq ;
- stulda əyləşib ayaqları masanın üstünə uzatmaq.

Bir araşdırmanın nəticələrinə əsasən, müsahibələrə başlamamışdan əvvəl bu "güc pozaları"ndan istifadə etmiş namizədlərin işə qəbul edilmək ehtimalı digərlərinə nisbətən daha yüksək olmuşdur. Qeyd etmək lazımdır ki, uğurlu namizədlər bu pozalardan yalnız müsahibə otağına girməmişdən əvvəl istifadə ediblər – müsahibəçilər onları belə pozalarda görməyiblər. Bu isə o deməkdir ki, həmin "güc pozaları" namizədin daxili vəziyyətini dəyişmiş və onun müsahibə zamanı yaratdığı təəssüratı gücləndirmişdir.

Mənbə: Emi K. Kaddi, Kerolayn A. Vilmut və Dana R. Karni *"Yüksək əhəmiyyətli sosial qiymətləndirmədən əvvəl "güc pozaları"ndan istifadənin faydaları"* ("The Benefit of Power Posing Before a High-Stakes Social Evaluation")

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



ƏSAS MESAJLARINIZ

MESAJLARINIZIN "AKTUALLIĞINI" QORUYUN

İnsan beyninin düşünmənin yeni yollarını öyrənməsi barədə son araşdırmaların nəticələrinə əsasən, vərdiş edilmiş düşünmə modellərini dəyişmək lazım gəldikdə **yenilik** xüsusi əhəmiyyət kəsb edir.

Bu kimi ideyaların çoxu xroniki ağrıya dözümü artırmağın yollarını araşdıran "ağrıların idarə edilməsi" sahəsindən əldə edilir. Görünür, eyni stimulu dəfələrlə təkrar etdikdə beynimiz buna vərdiş edir və stimul öz təsirini itirir. Eyni hal gündəlik həyatımızda da baş verir: eviniz üçün yeni mebel və ya bəzək əşyası, yaxud bağınız üçün yeni bitki alanda həmin predmet müəyyən müddət diqqətinizi cəlb edir, lakin zaman keçdikcə gözləriniz alışdığı üçün siz artıq onu"görmürsünüz".



Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ÖZÜNÜZLƏ YAXŞICA SÖHBƏT EDİN



ƏSAS MESAJLARINIZ

MESAJLARINIZIN "AKTUALLIĞINI" QORUYUN

Və bu o deməkdir ki, mesajlarınızın beyninizə aktiv təsirini qorumaq üçün onları "köhnəlməyə" qoymamalısınız. Bunun üçün:

- mesajların ifadə formasını tez-tez dəyişin;
- əyani xatırlatma vasitələrinizi (məsələn, yapışqanlı qeyd kağızlarını) evinizin müxtəlif yerlərinə yapışdırın və ya düzün (yaxud günün sonunda avtomobilinizin sükanı üzərinə yapışdırın ki, növbəti gün sükan arxasına keçən kimi diqqətinizi cəlb etsin);
- kompüterinizin iş masasındakı xatırlatmaları dəyişin: ekran qoruyucusuna daha hərəkətli (fırlanan, yaxud qıvrılan) mesaj yükləyə və ya iş masanızdakı şəkli fərqli və daha da ruhlandırıcı bir şəkillə əvəz edə bilərsiniz;
- günun əvvəlində özünüzə belə bir sual verin: "Bu gün əsas mesajlarımı mənə xatırladan nə qədər vasitə ilə qarşılayacağam?"

Bu yolla, gün ərzində əsas mesajlarınızla assosiasiya yaradan müxətlif görüntü və səslərlə qarşılaşmağa qeyri-ixtiyari olaraq hazır vəziyyətə gələ bilərsiniz.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ÖZÜNÜZLƏ YAXŞICA SÖHBƏT EDİN



ALTŞƏXSİYYƏTLƏR – DAXİLİNİZDƏKİ DƏSTƏK HEYƏTİ

Həyatın böyük çətinlikləri ilə qarşılaşdıqları anda əksər insanlar zənn etdiklərindən daha çox daxili resursa malik olduqlarının fərqinə varırlar. Gəlin indi də altşəxsiyyətlərinizlə – özünəinamınızı artırmaq üçün "çıxdığınız yolda" arxalana biləcəyiniz "daxili dəstək heyətiniz"lə tanış olaq.

Altşəxsiyyətlər – insanın fərqli və gizli tərəflərini üzə çıxaran amillərdən biridir. Lakin onlar malik ola biləcəyiniz hər hansı meyillilik və ya əhvali-ruhiyyə formalarından daha üstün bir psixoloji haldır. Altşəxsiyyətlər ideyasının müəyyən hissəsi XX əsrin əvvəllərində fəaliyyət göstərmiş isveçrəli psixiatr Karl Yunqun araşdırmalarına əsaslanır. Yunq hesab edirdi ki, müəyyən arxetiplər – yəni bütün bəşəriyyətin şüuraltında yatan və yuxularda, hadisələrdə, yaxud dini rəmzlərdə təzahür edən şəxsiyyət və davranış modelləri mövcuddur.

Altşəxsiyyətlər ideyası arxetiplər konsepsiyasına əsaslanaraq **hər birimizin daxilində** müxtəlif vaxtlarda təzahür edə biləcək **bir sıra fərqli xarakterlərin** gizləndiyini iddia edir. Bu xarakterlər əksərən həftə ərzində oynadığımız rollara görə dəyişir. Məsələn, eyni adam həm mülayim və qayğıkeş ata, həm işinə ciddi yanaşan rəhbər, həm də sayğılı oğul ola bilər.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ÖZÜNÜZLƏ YAXŞICA SÖHBƏT EDİN



ALTŞƏXSİYYƏTLƏR – DAXİLİNİZDƏKİ DƏSTƏK HEYƏTİ

LAZIMİ QƏDƏR İSTİFADƏ EDİLMƏYƏN ALTŞƏXSİYYƏTLƏRİNİZ

Altşəxsiyyətləriniz "özünəinam axtarışı"nda xüsusi rol oynayır, belə ki, əksər insanların "bu yolda büdrəməsinə" səbəb olan amillərdən biri də onların **bəzi altşəxsiyyətlərdən həddən çox, digərlərindən isə çox az istifadə etməsidir.**



Mişel
(I hekayə)

Xeyirxah və qayğıkeş bir insan olduğunu düşünmək Mişelin xoşuna gəlir. Uşaq yaşlarından bəri həmişə böyük zövqlə başqalarının qayğısına qaldığı üçün insanlar da hər zaman ona rəğbət bəsləyiblər. Qayğıkeşlik Mişelin xarakterinin mühüm bir cəhətini təşkil edir. Biz bu cəhəti onun "qayğıkeş ana" altşəxsiyyəti adlandıra bilərik.

Mişel ilk dəfə komanda lideri roluna təyin edildikdən sonra nə etdiyinin fərqinə varmadan "qayğıkeş ana" yanaşmasını tətbiq etməyə başlayır. Bu, bəzi komanda üzvlərinin çox xoşuna gəlir, çünki Mişeldən əvvəlki komanda lideri işinə ciddi yanaşan və tapşırıqları möhlətin son tarixinədək bitirməyə səy göstərən birisi idi. Odur ki, bu dəyişiklik komanda üzvlərini sevindirməyə bilməzdi.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



ALTŞƏXSİYYƏTLƏR – DAXİLİNİZDƏKİ DƏSTƏK HEYƏTİ

LAZIMİ QƏDƏR İSTİFADƏ EDİLMƏYƏN ALTŞƏXSİYYƏTLƏRİNİZ



Lakin komandanın 2 üzvü Mişelin bu xüsusiyyətini zəiflik kimi qəbul edir və tapşırıqlara laqeyd yanaşmağa, işə gec gəlməyə başlayır. Bu 2 nəfərlə söhbət etməli olduğunu yaxşı başa düşən Mişel onları ayrı-ayrılıqda öz otağına çağırır. Hər biri ilə iş vaxtının düzgün idarə edilməsi və məhsuldarlıq haqqında söhbət edir, eyni zamanda bildirir ki, bir problemlə üzləşsələr və ya hər hansı kömək lazım olsa, ona müraciət etsinlər.

Komandanın hər iki üzvü söz verir ki, belə hallara bir də yol verməyəcəklər. Lakin bir neçə gün sonra eyni problemlər yenə təkrarlanır.

Növbəti səhifələrdə bu hekayənin fərqli nümunəsində (II hekayə) görəcəyik ki, əgər Mişel başqa altşəxsiyyətlərini üzə çıxarmağı bacarsaydı, situasiya daha müsbət yöndə dəyişə bilərdi.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ALTŞƏXSİYYƏTLƏR – DAXİLİNİZDƏKİ DƏSTƏK HEYƏTİ

FƏRQLİ ALTŞƏXSİYYƏTLƏRDƏN İSTİFADƏ

Mişelin problemi əksər yeni menecerlərin üzləşdiyi problemlə eynidir – davamlı olaraq zəif performans göstərən işçiləri necə islah etməli? Mişelin problemi həll edə bilməməsinin səbəbi qismən onunla bağlıdır ki, o, yanlış altşəxsiyyətdən istifadə edir, yəni problemə "qayğıkeş ana" kimi yanaşırdı, halbuki fərqli bir altşəxsiyyətdən istifadə etmək daha məqsədəuyğun olardı.

Yəqin ki, Mişel üçün fərqli alt şəxsiyyətdən istifadə etmək olduqca çətindir. Gördüyümüz kimi, onun xarakterinin əsasını "qayğıkeş ana" obrazı təşkil edir, fərqli altşəxsiyyətlərini üzə çıxarmaq təcrübəsi isə ya azdır, ya da ümumiyyətlə, yoxdur.



Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ÖZÜNÜZLƏ YAXŞICA SÖHBƏT EDİN



ALTŞƏXSİYYƏTLƏR – DAXİLİNİZDƏKİ DƏSTƏK HEYƏTİ

ALTŞƏXSİYYƏT TİPLƏRİ

Nisbətən geniş yayılmış altşəxsiyyət tipləri aşağıdakılardır:



Kral və ya kraliça

Qətiyyətlə hərəkət edir. Faktları, fərqli fikirləri ölçüb-biçir, başqalarının arqumentlərini dinləyir və bundan sonra "krallığında" nəyi edə bilib-bilməyəcəyini qərarlaşdırır.



Yoldan çıxaran

Cəlbedici olmağı bacarır. Bir işi və ya hərəkəti cəlbedici təqdim etməklə insanları onun doğruluğuna inandırmağı yaxşı bacarır.



Döyüşçü və ya qəhrəman

Qəti tədbirlər görür. Bir iş görülməlidirsə və siz özünüzü gücsüz, enerjisiz hiss edirsinizsə, bu zaman sizə lazım olacaq altşəxsiyyət tipi budur.



Baba və ya nənə

Sizin üçün ən yaxşı olanı yadınıza salır. Sizi yaxşı tanıyır və sizə qarşı xeyirxahdır. Uzaqgörəndir və obyektiv qiymətləndirməyi bacarır.



Uşaq

Başqalarına heyranlıqla baxır, məsumca xoşbəxt sonluq gözləyir, başqalarının onun qeydinə qalmasını istəyir.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ÖZÜNÜZLƏ YAXŞICA SÖHBƏT EDİN



ALTŞƏXSİYYƏTLƏR – DAXİLİNİZDƏKİ DƏSTƏK HEYƏTİ

ALTŞƏXSİYYƏTLƏRİNİZDƏN NECƏ İSTİFADƏ ETMƏLİ

Altşəxsiyyətlərdən, əsasən, iki məqsədlə istifadə edilir:

- çətin situasiyalara fərqli nöqteyi-nəzərlərdən baxa bilmək üçün;
- real bir situasiyaya düşərkən uyğun əhval və düşüncə tərzini qoruyub saxlaya bilmək üçün.

Burada açar söz – **seçimdir**. Bu və ya digər **situasiya üçün ən münasib hesab etdiyiniz altşəxsiyyəti seçməyi bacarmalısınız**. Aşağıdakı nümunələrə əsasən, fərqli altşəxsiyyətlərinizi necə üzə çıxaracağınızı müəyyən edə bilərsiniz:

Situasiya	Altşəxsiyyət
Komandaya təsir göstərən mübahisəli məsələnin düzgün həllini tapmaq məqsədilə komanda toplantısına sədrlik etmək	Kral/kraliça
Hər hansı uğursuzluq/tərslikdən sonra özünü sakitləşdirmək	Baba və ya nənə
Layihəni möhlətin son tarixinə qədər çatdırmaq üçün iş vaxtından əlavə işləmək	Döyüşçü (qəhrəman)

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ÖZÜNÜZLƏ YAXŞICA SÖHBƏT EDİN



ALTŞƏXSİYYƏTLƏR – DAXİLİNİZDƏKİ DƏSTƏK HEYƏTİ

ALTŞƏXSİYYƏTLƏRİNİZDƏN NECƏ İSTİFADƏ ETMƏLİ

Mişelin zəif performans göstərən komanda üzvləri ilə yaşadığı situasiyanı xatırlayaq. İndi isə görəcəyik ki, Mişel öz altşəxsiyyətlərindən bəzilərini məqsədli şəkildə üzə çıxara bilsəydi, gedişat necə dəyişərdi.



Mişel
(II hekayə)

Xeyirxah və qayğıkeş bir insan olduğunu düşünmək Mişelin xoşuna gəlir. Uşaq yaşlarından bəri həmişə böyük zövqlə başqalarının qayğısına qaldığı üçün insanlar da hər zaman ona rəğbət bəsləyiblər. Lakin bir neçə il əvvəl Mişel bəzi insanların onun bu xüsusiyyətindən sui-istifadə etdiyini anlayır və bu hal onu həm məyus, həm də dilxor edir. Qərara alır ki, bundan sonra kimə xeyirxahlıq göstərib kimə göstərməyəciyinə fikir verməli və daha qətiyyətli olmalıdır. Mişel bir neçə təlim kursuna gedir, altşəxsiyyətlər haqqında kitab oxuyur.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ÖZÜNÜZLƏ YAXŞICA SÖHBƏT EDİN



ALTŞƏXSİYYƏTLƏR – DAXİLİNİZDƏKİ DƏSTƏK HEYƏTİ

ALTŞƏXSİYYƏTLƏRİNİZDƏN NECƏ İSTİFADƏ ETMƏLİ



İlk dəfə komanda lideri roluna təyin edilən Mişel məqsədli şəkildə fərqli məqamlarda fərqli altşəxsiyyətlərdən istifadə etməyi qət edir. Komandanın gənc və nisbətən təcrübəsiz üzvlərinə o, adətən, "qayğıkeş ana" simasını göstərir. Mişelin liderliyə başladığı gündən bir neçə həftə sonra komandanın 2 üzvü tapşırıqlara laqeyd yanaşmağa və işə gec gəməyə başlayır. Mişel bu işçilərlə danışmalı olduğunun fərqinə varır, lakin belə üzləşmələr ona hər zaman çətin göründüyü üçün bu problemi necə həll edəcəyini düşündükcə tələşə qapılır.

Mişel bu situasiya ilə bağlı nə edəcəyini planlaşdırmaq üçün bir az vaxt ayırmaq qərarına gəlir və məsələyə fərqli altşəxsiyyətlərin gözü ilə baxmağa çalışır.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



ALTŞƏXSİYYƏTLƏR – DAXİLİNİZDƏKİ DƏSTƏK HEYƏTİ

ALTŞƏXSİYYƏTLƏRİNİZDƏN NECƏ İSTİFADƏ ETMƏLİ



Mişelin **"kraliçası"** ona "deyir" ki, bu iki nəfərin performans və davranışı qəbuledilməzdir və komandanın lideri olaraq, qəti bir tədbir görmək onun vəzifəsidir.

Mişelin **"döyüşçüsü/qəhrəmanı"** isə məsələnin axırına çıxmağı qət edir – o, qətiyyətli davranacaq və komanda üzvlərinin zəif performansının davam etməsinə icazə verməyəcək, lazım gələrsə, intizam tədbirlərinə üz tutacaqdı.

Mişel hər iki nəfəri otağına çağırır, onlarla açıq danışır, performans və davranışlarının komandasında görmək istədiyi standartdan aşağı düşdüyünü bildirir. Daha sonra söhbəti uzatmadan bununla bağlı nə düşündüklərini soruşur. Mişelin belə qəti yanaşması işçilərin ikisini həm heyrətləndirir, həm də tələşə salır. Bu söhbətdən sonra problem bir daha təkrarlanmır.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ÖZÜNÜZLƏ YAXŞICA SÖHBƏT EDİN



ALTŞƏXSİYYƏTLƏR – DAXİLİNİZDƏKİ DƏSTƏK HEYƏTİ

ALTŞƏXSİYYƏTLƏRİNİZDƏN NECƏ İSTİFADƏ ETMƏLİ

Altşəxsiyyətlərin əhəmiyyəti ondadır ki:

- özünəinamlı olmadığınız situasiyalara düşdükdə sizə bir-birindən fərqli strategiyalardan istifadə imkanı yaradır;
- konkret bir yanaşmanı həyata keçirməyin optimal bir yolunu irəli sürür: "bir qərara gəlməliyəm" demək əvəzinə, müəyyən vaxt ayıraraq bənzər situasiyada qüdrətli bir kraliçanın (yaxud kralın) nə edəcəyini xəyalınızda canlandırır, onun qətiyyətini, konkretliliyini və hökmlülüyünü öz situasiyanızda təkrarlayırsınız.



Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



ALTŞƏXSİYYƏTLƏR – DAXİLİNİZDƏKİ DƏSTƏK HEYƏTİ

ÜÇTƏRƏFLİ SÖHBƏT

İndi isə "üçtərəfli söhbət" üsulunu tətbiq edərək özünəinam məsələsində irəliləyişə nail olmaq üçün altşəxsiyyətlərdən istifadə qaydasını nümayiş etdirən ikinci nümunəni sizə təqdim edirik. Üçtərəfli söhbət dialoqa bənzəyir, lakin iki deyil, üç nöqteyi-nəzəri əhatə edir. Bu hər birimizin daxilində yaşayan valideyn, yetkin insan və uşaq altşəxsiyyətlərinin fərqli baxışlarını araşdırmaq üçün faydalı bir metod ola bilər.

Məsləhət: valideyn altşəxsiyyətiniz bəzən sərt və tənqidə meyilli olursa, onun əvəzinə xeyirxah baba və ya nənə altşəxsiyyətindən istifadə edə bilərsiniz.

Sanki hər üç tərəf otaqda ucadan danışırmış kimi, hər bir altşəxsiyyətin fikirlərini kağıza köçürsəniz, üçtərəfli söhbət daha yaxşı nəticə verər.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ÖZÜNÜZLƏ YAXŞICA SÖHBƏT EDİN



ALTŞƏXSİYYƏTLƏR – DAXİLİNİZDƏKİ DƏSTƏK HEYƏTİ

ÜÇTƏRƏFLİ SÖHBƏT



Ben
(I hekayə)

Hələ uşaqlıqdan hər kəs Beni çalışqan bir şagird kimi tanıyırdı. Universiteti yüksək dərəcələrlə bitirən Ben, təəssüf ki, elə ilk iş təcrübəsində onu qısqanan, hər zaman onun özünəinamını əlaltından sarsıtmağa çalışan bir rəhbərlə çalışmalı olur. Şirkətdə səkkiz ay çalışdıqdan sonra inkişaf fürsəti vəd edən bir vəzifənin (rolun) boş olduğunu öyrənən Ben rəhbərinə yaxınlaşır. Rəhbəri Benin fikrinə istehza ilə yanaşaraq onun belə bir vəzifəyə hazır olmadığını, hazırkı işinin də hələ lazımınca öhdəsindən gələ bilmədiyini və ümumiyyətlə, sürətlə yüksələ biləcək bir işçi olmadığını söyləyir.

Rəhbərinin bu reaksiyasından sarsılan Ben təkmilləşmə fürsəti ilə bağlı iddiasından əl çəkmək qərarına gəlir.

Növbəti səhifədə bundan sonra Benin başına gələnləri, onun bənzər bir situasiyada daha müsbət nəticə əldə etmək üçün üçtərəfli söhbət metodundan necə istifadə etdiyini öyrənəcəyik.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ÖZÜNÜZLƏ YAXŞICA SÖHBƏT EDİN



ALTŞƏXSİYYƏTLƏR – DAXİLİNİZDƏKİ DƏSTƏK HEYƏTİ

ÜÇTƏRƏFLİ SÖHBƏT



Ben
(II hekayə)

Bu xoşagəlməz söhbətdən bir neçə ay sonra Ben başqa iş axtarmağa başlayır və tezliklə şirkətlərdən birində yeni bir vəzifəyə təyin edilir. Lakin çox keçmir ki, Ben yeni rəhbərinin də bir çox cəhətdən əvvəlkinə bənzədiyini (yəni işçi heyətinin inkişafına laqeyd yanaşdığını, bəzi komanda üzvlərinə psixoloji təzyiq göstərməyə meyilli olduğunu) anlayaraq ümidsizliyə qapılır.

Ben başa düşür ki, yeni işindən belə qısa müddətdə çıxa bilməz və psixoloji dəstək kursuna yenicə başlamış dostu Sara ilə bu məsələ barədə söhbət etmək qərarına gəlir. Sara Beni üçtərəfli söhbət metodu ilə tanış edir və bir neçə gün sonra Ben bu metodu sınaqdan keçirir. Növbəti səhifədə Benin yazdıqlarının bir hissəsi ilə tanış olacaqsınız.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ÖZÜNÜZLƏ YAXŞICA SÖHBƏT EDİN



ALTŞƏXSİYYƏTLƏR – DAXİLİNİZDƏKİ DƏSTƏK HEYƏTİ

ÜÇTƏRƏFLİ SÖHBƏT

Ben o anda hiss etdikləri ilə bariz şəkildə səsləşən altşəxsiyyətdən – dilxor olmuş uşaqdan başlayır.



Uşaq: Lap təngə gəlmişəm. Başqa iş tapmaq heç də asan olmadı, işçilərinə hörmət qoymayan bir rəhbərdən qurtulmağı çox səbirsizliklə gözləyirdim. İndi isə, belə məlum olur ki, yenə eyni problemlə üz-üzəyəm, dayanmadan iş dəyişdirə bilmərəm axı. Heç vaxt karyeramda irəliləyə bilməyəcəyəm. Valdieynlərim mənə görə utanacaqlar.



Xeyirxah baba/nənə: Biçarə Ben, belə hisslər keçirməyin normaldır. Rəhbərlərinin heç biri ilə bəxtin gətirmədi - ikisi də çətin adama oxşayır, beləliəri ilə yola getmək asan olmur. Halbuki sən hər zaman işinə çox həvəslə və ciddi yanaşan bir insan olmusan - belə rəhbərlərlə işləmək insanı həvəsdən salır. Səni yaxşı başa düşürəm. Gəl burada bir az oturaq, baxaq görək özümüzü daha yaxşı hiss edəcəyikmi.



Uşaq: Bu, haqsızlqdır. Mən əlimdən gələnin ən yaxşısını etmək istəyirəm, amma tabeliyində çalışdığım insanlar hər zaman mənə mane olmağa çalışırlar. Başa düşə bilmirəm, axı nədə səhvə yol verirəm.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ÖZÜNÜZLƏ YAXŞICA SÖHBƏT EDİN



ALTŞƏXSİYYƏTLƏR – DAXİLİNİZDƏKİ DƏSTƏK HEYƏTİ

ÜÇTƏRƏFLİ SÖHBƏT

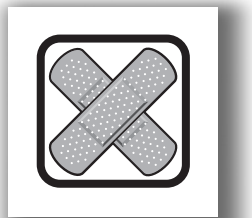
Xeyirxah baba/nənə: Məncə, bəxtin onda gətirməyib ki, hər iki rəhbərin də psixioloji təzyiq göstərməyə meyillidir. Bəlkə də, sənin kimi bacarıqlı və gələcəyi parlaq bir gənci bir az qısqanıblar. Necə düşünürsən?

Uşaq: Əslində, ola bilər. Son iş yerlərimdə həm həmkarlarımdan, həm də başqa menecerlərdən xeyli müsbət rəy eşitmişəm.

Xeyirxah baba/nənə: Maraqlıdır! Gəl görək yetkin altşəxsiyyət bu haqda nə deyir...

Yetkin insan: Məncə, biz sənin bu iki rəhbərinin dedikləri haqqında düşünməli, onların fikirlərində həqiqət olub-olmadığını müəyyən etməliyik. Hazırkı rəhbərinin tənqidlərinin hər hansı əsası varsa, onda bu məsələni araşdıra və tənqidə səbəb olan amili aradan qaldıra bilərik. Digər tərəfdən isə, belə bir variant da ola bilər: bəlkə də, sən özünü işinə həvəslə yanaşan və uğura can atan bir işçi kimi göstərməklə yanaşı, həm də öz rəhbərin tərəfindən rədd edilməyə və ya əngəllənməyə hazır olmadığını da hiss etdirmisən. Gəlin görək bu məsələni konstruktiv yolla necə həll edə bilərik.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



FÖVQƏLADƏ SİTUASIYALARDA ÖZÜNƏİNAM

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

FÖVQƏLADƏ SİTUASİYALARDA ÖZÜNƏİNAM

ÜMUMİ TƏSƏVVÜR



Bəzən elə bir təcili vəziyyət yaranır ki, özünəinamı çox qısa bir müddət ərzində artırmaq zərurəti ortaya çıxır. Bu fəsildə belə təcili vəziyyətlərlə bağlı bir neçə məsləhətlə tanış olacaqsınız – məsələn, çətin bir situasiya ilə qarşılaşmamışdan cəmi bir gün əvvəl nə edə bilərsiniz? Fəsil aşağıdakı mövzuları əhatə edir:



İş müsahibələri



Çətin söhbətlər



Təqdimatların keçirilməsi



Şəbəkələşmə

İş müsahibələrinə, çətin söhbətlərə necə hazırlaşmaq, bu vəziyyətləri necə idarə etmək barədə daha çox məsləhətlə "İdarəetmə kitabları" seriyasından "İş müsahibələrində necə uğur qazanmalı" və "Çətin söhbətlərin idarə edilməsi" adlı kitablarımda tanış ola bilərsiniz.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

İŞ MÜSAHİBƏLƏRİ



İş müsahibələrində özünəinam mühüm əhəmiyyət kəsb edir. İşəgötürənlər sizdəki peşəkarlığı və özünəinamı hiss etmək istəyirlər: yəni bu iş sizə təklif edilərsə, onun öhdəsindən lazımınca gəlməyi bacaracaqsınız, ya yox. Bununla belə, müsahibəçilərin əsla bəyənmədiyi xüsusiyyətlərdən biri də namizədin ifrat dərəcədə özünəinam və ya dikbaşlıq nümayiş etdirməsidir.

Zehniyyət
İş müsahibələri üzrə təlim kurslarımda iştirak edənlər, adətən, deyirlər ki, onlar özlərini "satmağa" çalışanda heç də xoş hisslər keçirmirlər. Cavabım isə hər zaman belə olur: "Özünüzü **satmalı** deyilsiniz; sadəcə, müsahibəçilərə özünüz haqqında doğru məlumat verməlisiniz".

Əksər namizədlərin problemi ondadır ki, özləri haqqında düzgün təsəvvür formalaşdıra bilmirlər. Ona görə yox ki yalan söyləməyi bacarmırlar, ona görə ki gördükləri yaxşı işlər barədə məlumat vermirlər. Beləliklə, zehniyyətlə bağlı olan birinci əsas məqamı nəzərinizə çatdırıram: iş müsahibəsinə indiyədək gördüyünüz işlər haqqında məlumat verəcəyiniz bir söhbət kimi baxın.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



İŞ MÜSAHİBƏLƏRİ

ƏN YAXŞI "ÖZ"ÜNÜZ



Müsahibə otağına daxil olmamışdan əvvəl "ən yaxşı "öz"üm" zehniyyətini mənimsəmək çox vacibdir. "Ən yaxşı "öz"ünüz" – sizin ən mükəmməl variantınızdır. Özünəinam hiss etməsəniz də, zehniyyətiniz bu fikirlərə yönəlməlidir: "Bu iş üçün təklif edəcəyim çox şey var. Müsahibə otağına daxil olacağam və əlimdən gələnin ən yaxşını göstərəcəyəm".

Təklif edərdim ki, müsahibədən bir gün əvvəl vaxt ayırıb zehniyyətinizi "sahmana salasınız". Özünüzə demək istədiyiniz əsas mesajlar haqqında düşünün, həmçinin sizi həyəcanlandıran düşüncələrdən pozitiv düşüncələrə şüurlu şəkildə və bilərəkdən keçmək istədiyiniz məqamı müəyyən edin. Məsələn:

- avtomobilinizi parkladıqdan sonra ondan uzaqlaşdığınız zaman;
- müsahibənin keçiriləcəyi binaya daxil olan zaman və s.

Elə ki "ən yaxşı "öz"üm" zehniyyətini mənimsədiniz, diqqətinizi tamamən ona yönəldin. **Hisslərinizə görə isə narahat olmayın – bu işlər tələşsiz olmur.**

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



İŞ MÜSAHİBƏLƏR

PRAKTİKİ MƏSLƏHƏTLƏR: "ZƏNBİLİNİZİ DOLDURUN"



Özünəinamlı görünmək istəyirsinizsə, bu təəssüratı yaratmaq üçün bir sıra konkret tədbirlər görə bilərsiniz. Əvvəla, çox hazırlaşın, hətta kifayət edəcəyini düşündüyünüzdən də çox. Əksər namizədlər müsahibəyə düzgün hazırlaşmırlar – daha dəqiq desək, iş üçün müraciət etdikləri müəssisəni araşdırmaq üçün çox vaxt sərf edir, lakin müsahibədə deyəcəklərini planlaşdırmaq üçün kifayət qədər vaxt ayırmırlar. Hərtərəfli hazırlıq aşağıdakıları əhatə etməlidir:

- "Zənbilinizdə" nə olduğunu dəqiqləşdirin. Xəyali zənbilinizdə müsahibədə özünüz haqqında söyləmək istədiyiniz 6 və ya 7 əsas məqam olmalıdır. Qarşınıza məqsəd qoyun ki, bu əsas məqamları "zənbilinizdən çıxarıb" müsahibəçiyə "verməli" və görüşün sonunda otaqdan "boş zənbillə" çıxmalısınız. Əsas məqamlar bacarıqlarınız, müvafiq təcrübəniz və şəxsi keyfiyyətləriniz ola bilər.

- "Zənbilinizdəki" əsas məqamları izah etmək üçün istifadə edəcəyiniz nümunələrlə bağlı söyləyəcəklərinizi məşq edin.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



İŞ MÜSAHİBƏLƏRİ



PRAKTİKİ MƏSLƏHƏTLƏR: MÜSAHİBƏ OTAĞINA GİRİŞ

Müsahibə otağına addım atdığınız andan etibarən müsahibəçilər sizin haqqınızda fikir formalaşdırmağa başlayırlar (bu, adətən, qeyri-ixtiyari baş verir) və müsahibəçilərin əksəriyyəti ilk təəssüratlarına həddən çox güvənirlər. Belə təəssüratlar, adətən, namizədin ləhcəsi, bədən dili və maneraları əsasında formalaşır. Otağa daxil olduğunuz anda pozitiv və özünəinamlı görünmək, qarşı tərəfdə də belə bir təəssürat yaratmaq istəyirsinizsə:

- müsahibəçilərin gözlərinə baxın;
- gülümsəyin;
- onların əlini sıxın.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

İŞ MÜSAHİBƏLƏRİ

PRAKTİKİ MƏSLƏHƏTLƏR: MÜSAHİBƏ OTAĞINA GİRİŞ

Əyləşərkən elə bir poza seçin ki, özünəinam nümayiş etdirsin və müsahibə heyətinə (həmçinin özünüzə) "Sizi necə məmnun edəcəyimi heç özüm də bilmirəm" mesajını deyil, "Bu işdə çalışmağı çox istəyirəm və ona görə də sizinlə görüşə gəlmişəm" mesajını ötürsün.

Özünəinam nümayiş etdirə biləcək ən münasib oturuş pozası arxaya söykənib bir ayağınızı digərinin üstünə atmaqdır – təbii ki, əgər bu şəkildə oturmaq sizin üçün rahatdırsa.



Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ÇƏTİN SÖHBƏTLƏR





Çətin söhbətlər apararkən özünəinam nümayiş etdirmək vacibdir, çünki münaqişə bizim nisbətən instinktiv davranışlarımızı ön plana çıxarır. Qarşı tərəf əksərən qeyri-ixtiyari olaraq belə bir söhbətin axırına çıxacaq qədər təmkinli və güclü olub-olmadığınızı, təzyiq qarşısında davam gətirib-gətirməyəcəyinizi müəyyənləşdirir. "Mənə təzyiq göstərməyə çalışma, çünki geri çəkilmək fikrində deyiləm" mesajını ötürən, özünəinamlı davranış nümayiş etdirməlisiniz.

Zehniyyət
Ötən 20 il ərzində təlim kurslarımda minlərlə insan tanımışam. Lakin onların arasından qarşıdurmalar zamanı özünü tam rahat hiss edən cəmi-cümlətanı dörd-beş nəfər saya bilərəm.

Odur ki, lütfən, çətin söhbət zamanı özünüzü rahat hiss edə biləcəyinizi ağlınıza belə gətirməyin.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



ÇƏTİN SÖHBƏTLƏR

ZEHNİYYƏT



Çətin söhbətlər zamanı aşağıdakı cəhətləri ehtiva edən zehniyyət formasına köklənməlisiniz:

- Qətiyyətli – Sizin üçün xoş olmasa belə, qarşı tərəflə müəyyən bir məsələni müzakirə etməli olacaqsınız. Zehniyyətinizə kral/kraliça və ya döyüşçü/qəhrəman altşəxsiyyəti hakim kəsilməlidir.

- **Qanunauyğunluğa tabe olan** – Bu o deməkdir ki, qarşı tərəflə söhbət etmək haqqınızın olduğunu bilirsiniz. Burada nəzərdə tutulan qanunauyğunluq aşağıdakılardan irəli gələ bilər:
  - qarşı tərəfin rəhbəri sizsiniz, performans və ya davranışla bağlı problemlərlə məşğul olmaq da sizin işinizdir;
  - bir insan kimi, sizinlə nəzakət və hörmətlə rəftar edilməsini gözləyirsiniz.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ÇƏTİN SÖHBƏTLƏR

PRAKTİKİ MƏSLƏHƏTLƏR

Çətin söhbətlər ona görə çətin olur ki, bu söhbətlərin sonunun necə bitəcəyini təxmin etmək qeyri-mümkündür və nəticənin bəlli olmadığı belə situasiyalarda əksəriyyətimiz özünəinam nümayiş etdirməkdə çətinlik çəkirik.

Söhbətin sonunda nail olmaq istədiyiniz konkret məqsədi kağız üzərinə köçürərək daha böyük nəzarət hissinə sahib ola bilərsiniz. Sonra isə növbəti addımlarınızı planlaşdırın, yəni əgər söhbətin sonunda bu məqsədinizə nail olmasanız və ya qarşı tərəf sizin gözlədiyiniz kimi cavab (reaksiya) verməsə, hansı addımları atacaqsınız?

Söhbətin qəzəbli qarşıdurmaya çevriləcəyi ilə bağlı təlaş hissinizi azaltmaq üçün **aydın dildən** istifadə edərək əsas mesajınızı yazın. Daha dəqiq desək, qarşı tərəf üçün təhrikedici səslənə biləcək heç bir söz və ya ifadədən istifadə etməyin. Yəni:

"Dünənki kobudluğuna görə qəzəbliyəm"

əvəzinə, belə yaza bilərsiniz:

"Dünənki söhbətimizə görə narahatam".



Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



TƏQDİMATLARIN KEÇİRİLMƏSİ

ZEHNİYYƏT

Keçirəcəyiniz təqdimatdan əvvəl daha pozitiv əhvali-ruhiyyəyə köklənmək üçün aşağıdakı fikirləri tez-tez yadınıza sala və ya təkrarlaya bilərsiniz:

- **Auditoriya sizin tərəfinizdədir** və gözləntiləri o qədər də çox deyil. Demək olar ki, bütün hallarda (auditoriyanın qərəzli mövqeyi çox vaxt əvvəlcədən bəlli olur) dinləyicilərin əsas istəyi odur ki, siz mövzunun mahiyyətini çatdıra bilə və mövzuya dərindən hakim olasınız. Onlar sizdən hədsiz dərəcədə ruhlandırıcı və ya əyləncəli çıxış gözləmirlər, odur ki, belə düşünüb əsəblərinizi gərməyin.

- **Auditoriya həyəcanınızı görə bilmir**. Həyəcan keçirən təqdimatçılar, adətən, elə düşünürlər ki, zaldakı hər kəs onların təlaşını görür. Bu fikir onların narahatlığına və gərginliyinə səbəb olur. Əslində isə heç bir dinləyici ürəyinizin necə döyündüyünü eşidə bilməz, əgər lap yaxınınızda olmasalar, qızarmış yanaqlarınıza və tərli əllərinizə da fikir verməzlər. Ola bilsin ki, bir qədər həyəcanlı olduğunuzu hiss edərlər, amma bunu da anlayışla qarşılayacaqlarına əmin ola bilərsiniz.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



TƏQDİMATLARIN KEÇİRİLMƏSİ



PRAKTİKİ MƏSLƏHƏTLƏR

Təcrübəli təqdimatçı deyilsinizsə, özünəinamınızı yüksətlmək üçün aşağıdakı məsləhətlərdən yararlana bilərsiniz:

- Vizual materiallardan istifadə edin (məsələn, "Powerpoint" slaydları), belə ki,
  (a) slaydlar auditoriyanın nəzərlərini sizdən ayırır (onlar slaydlara baxırlar),
  (b) mesajınızı ötürmək üçün o qədər mükəmməl danışmağa ehtiyac qalmır,
  (c) deyəcəklərinizi ani olaraq unudanda slaydlar sizə ipucu verir.

- Yaxşı hazırlaşın və mövzuya auditoriyanın gözü ilə baxın: "Onların yerində olsaydım, bu təqdimatdan nə öyrənmək istərdim?" Belə yanaşma özünəinamınızı artıra bilər, çünki təkcə bu addımı atmaqla artıq təqdimatçıların böyük əksəriyyətindən (auditoriyanın nə istədiyini nəzərə almadan bütün diqqətini yalnız mövzuya və özünün demək istədiklərinə yönəldən təqdimatçılardan) bir addım önə keçirsiniz.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ŞƏBƏKƏLƏŞMƏ

Şəbəkələşmə – karyeranın inkişafı üçün effektiv bir vasitə, bəzi vəzifələrin isə mühüm tərkib hissəsidir, lakin əksər insanlar onu çox ağır sınaq kimi qəbul edirlər.

Zehniyyət

- Yalnız ekstravertlərin şəbəkələşməni və ya ünsiyyət qurmağı yaxşı bacardıqlarını iddia edən fikirlərə aldanmayın. **İntrovertlər bu işdə onlardan da bacarıqlı ola bilərlər**, çünki introvertlər qarşı tərəfə daha çox sual verməyə meyilli olurlar. Onu da qeyd etmək lazımdır ki, şəbəkələşmə ilə bağlı düşündüklərıniz, əslində, bu işi nə dərəcədə yaxşı bacardığınızı dəqiq əks etdirməyə bilər.
- **Pozitiv yanaşın** – "Bir qədər müşkül ola bilər, amma eyni zamanda əyləncəli və maraqlı da ola bilər" düşüncəsi ilə yanaşsanız, daha səmimi və gülərüz davranış sərgiləyə bilərsiniz. Lakin "Mən qorxuram, əminəm ki, heç kim mənimlə danışmaq istəməyəcək" düşüncəsi ilə yanaşsanız, çox güman ki, həyəcanlı nəzərlərinizi döşəməyə zilləməkdən başqa, heç nə edə bilməyəcəksiniz (və neqativ fikirlərinizi özünü gerçəkləşdirən bir öncəgörməyə çevirəcəksiniz).



Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



ŞƏBƏKƏLƏŞMƏ



PRAKTİKİ MƏSLƏHƏTLƏR

- Öncədən qərarlaşdırın ki, tədbirdə axıradək qalmayacaqsınız, yaxud qalmalı olsanız da, arada fasilə verəcəksiniz. Beləliklə, konfransın iki təqdimatında iştirak edəcəyinizi və tədbiri tərk etməmişdən əvvəl iştirakçılarla qəhvə içib söhbət etməyə 15 dəqiqə vaxt ayıracağınızı qərarlaşdıra bilərsiniz. Hazırkı dövrün tədbirlərində başqaları bir-biri ilə söhbət edən zaman kiminsə bir az aralanıb telefonunda e-poçtunu yoxlaması və ya internetdə "gəzişməsi" normal qəbul edilir.

- Söhbəti başlatmaq üçün "giriş cümlələri" hazırlayın. Məsələn, "İşlər necə gedir?" sualı olduqca effektivdir. Həmin anda qarşı tərəfin ağlından keçən nədirsə, o haqda danışmağa imkan yaradır (məsələn, parklama yeri tapmağın çətinliyi və ya qanunvericilikdə sektora təsir edən son dəyişikliklər və s).

- İşiniz barədə danışarkən onun dəyərini əskildəcək tərzdə danışmayın. "Nə ilə məşğulsunuz?" sualına "Heç, elə də vacib deyil, sadəcə..." ilə başlayan cümlə ilə cavab verirsinizsə, qarşı tərəfdə elə bir təəssürat yarana bilər ki, sizin özünəinamınız yoxdur və/və ya işiniz haqıqnda danışmağı xoşlamırsınız.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



TƏDBİRLƏR PLANI

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

TƏDBİRLƏR PLANI

ÜMUMİ TƏSƏVVÜR



Bu fəsil kitabın qalan hissəsindəki ideya, məlumat və məsləhətləri tədbirlər planında birləşdirir. Tədbirlər planının hər bir hissəsinin iş prinsipini Devinanın nümunəsində izah etmişəm.



Devina

Devina iri bir dövlət müəssisəsində supervayzer işləyir. O, universiteti bitirəndən bəri, yəni yeddi ildir ki, burada çalışır. Devina karyerasının inkişafı üçün üçün heç vaxt kifayət qədər zaman ayıra bilməyib; o, azyaşlı uşağını təkbaşına böyütdüyü üçün kifayət qədər yükləndiyini düşünür. İşində özünəinamlı deyil: bunun səbəbi isə həm universiteti bitirdikdən sonra heç bir təkmilləşmə və ya ixtisasartırma kursu keçməməsi, həm də uzun illər ərzində rəhbərlərinin onun inkişafına laqeyd yanaşması olmuşdur. Bir axşam dostları ilə söhbət edən zaman Devina ağzından çıxan sözlərə özü də heyrətlənir: "Özümü yeni bir işdə sınamalıyam". Dostları onun dedikləri ilə razılaşırlar: "İndiki vəzifəndən daha böyük işlər görməyə qadirsən".

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

PRAKTİKİ ADDIMLAR



Tədbir	Nümunə
Özünəinamınızı artırmaq istədiyiniz bir neçə konkret sahə müəyyən edin. Bunlardan maksimum üçünü öhdənizə götürün və yalnız biri çox çətin olsun. Hər bir sahə üzrə səriştənizi dürüstcə qiymətləndirin. Səh.66-da verilmiş məsuliyyət diaqramını sınaqdan keçirə bilərsiniz. Qiymətləndirmənizi faktlarla əsaslandırmağa çalışın: keçmiş qiymətləndirmələrə nəzər salın, aldığınız rəyləri xatırlayın. Tərifdən çox tənqidi yadda saxlamağa meyilli olduğumuzu da unutmayın.	Devina qərara gəlir ki, daha maraqlı və sanballı iş üçün müraciət edərkən daha özünəinamlı davranmalıdır. Onun məqsədi layihənin idarə edilməsinə rəhbərlik etməkdən ibarətdir. Devina bacarıqlarını qiymətləndirir və belə qənaətə gəlir ki: • o, işini yaxşı bacarır, həmkarları ilə müqayisədə məhsuldarlığı daha yüksəkdir, son bir neçə ildə performansı həmişə müsbət qiymətləndirilib; • layihələrin idarə edilməsi üzrə bacarıqlarını təkmilləşdirməlidir; • iş müsahibələrində daha özünəinamlı olmalıdır.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

PRAKTİKİ ADDIMLAR



Tədbir

Aşağıdakıları əhatə edən konkret məqsədlər müəyyən edin:

- performans;
- təkmilləşmə;
- proses.

Yaxşı olar ki, öz nəzarətinizdə olan məqsədləri yazasınız.

Daha çətin məqsədlərə nail olmaq üçün "pilləli məruz qalma" strategiyanızı hazırlayın.

Nümunə

Devina 12 aylıq müddət üçün özünə 4 məqsəd müəyyən edir:

- layihə rəhbəri vəzifəsinə etibarlı namizəd ola bilmək üçün özünü təkmilləşdirmək;
- layihələrin idarə edilməsi üzrə biliklərini artırmaq və prosesi başa düşmək;
- müsahibə bacarıqlarını təkmilləşdirmək;
- layihələrin idarə edilməsi haqqında üç kitab oxumaq və müəssisənin müvafiq sahə üzrə təlimində iştirak etmək üçün icazə almaq.

Devinanın xüsusən də müsahibə bacarıqları ilə bağlı özünəinamı yoxdur. Odur ki, tərtib etdiyi strategiyaya bununla bağlı iki plan daxil edir:

- iki dostu ilə iş müsahibəsini məşq edəcək və onların rəyini öyrənəcək;
- faktiki olaraq istəmədiyi bir neçə iş üçün sadəcə müsahibə bacarıqları üzrə təcrübə toplamaq məqsədilə müraciət edəcək.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

TƏDBİRLƏR PLANI

PRAKTİKİ ADDIMLAR



Tədbir	Nümunə
Uğursuz nəticə əldə edildiyi təqdirdə hansı addımları atacağınızı planlaşdırın.	Devina başa düşür ki, məşq etmək üçün iştirak etdiyi müsahibələrin bir-ikisində uğursuz nəticə əldə edərsə, ruhdan düşəcək. O qət edir ki, bu hal baş verərsə, məsələni aşağıdakı şəkildə həll edəcək: • müsahibədən sonra qarşı tərəfdən mütləq rəy istəyəcək; • nə öyrəndiyini və gələn dəfə nəyi daha fərqli edəcəyini müəyyənləşdirəcək; • özünə tez-tez xatırladacaq: uğursuz nəticə o demək deyil ki, kifayət qədər bacarığı yoxdur – namizədlərin sayının çox olması da onun şansını azaldır.
Dəstək şəbəkənizin xəritəsini tərtib edin.	Devina dəstək şəbəkəsinin xəritəsini çəkir (bax: səh. 50) və müəyyən edir ki, ona ən çox dəstək verən dostlarından bəziləri ilə əlaqəni itirmək təhlükəsi yaranıb, digər tərəfdən, özünün daha çox dəstək verdiyi qohumları ilə münasibətlərə isə həddən çox vaxt sərf edir. Devina qərara gəlir ki, ona dəstək verən dostlarına daha çox vaxt ayırmaq üçün cidd-cəhd göstərsin.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

TƏDBİRLƏR PLANI

PRAKTİKİ ADDIMLAR



Tədbir

"Güzgülər"inizi nizama salın. "Fəaliyyət strategiyaları" fəslində öyrəndik ki, yaxın ətrafımız və birbaşa təmasda olduğumuz mühit bizim özümüzə olan münasibətimizi əks etdirir.

Nümunə

Devina işdən kənarda özünü kifayət qədər rahat hiss edir. Evinin də, özünün də görünüşünü çox bəyənir. Lakin bununla yanaşı, seçdiyi geyimlərin ətrafdakılarda "inzibati işçi təəssüratı" yaratdığının fərqinə varır. İş yerində rəhbər işçilərin inzibati işçilərdən fərqli geyindiklərini görən Devina görünüşünü dəyişmək və rəhbər işçilərə bənzəmək qərarına gəlir. Bu qərarı qismən onunla bağlıdır ki, Devina müəssisənin onu potensial layihə rəhbəri kimi görməsini istəyir. Lakin başlıca səbəb odur ki, bu üsulla Devina özünü yeni ampluada görə biləcəkdi.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

TƏDBİRLƏR PLANI

SƏRİŞTƏ NƏRDİVANI



Artıq gördüyümüz kimi, sadəcə, kor-koranə və ya heç bir əsas olmadan özünə inanmaq əsl özünəinam qazanmaq üçün yetərli deyil. Növbəti səhifələrdə özünəinamla bağlı məqsədlərə nail olmaq üçün praktiki tədbirlər görməklə yanaşı, pozitiv zehniyyəti qorumaq üçün ata biləcəyiniz addımlara nəzər salacağıq.

Unutmayın: özünəinam səviyyənizi yüksəltmək yeni bacarıq öyrənməyə və ya yeni vərdişə yiyələnməyə bənzəyir. Yetkin insanlar yeni bacarıqlar öyrənən zaman dörd mərhələdən keçirlər:

- qeyri-şüuri səriştəsizlik;
- şüurlu səriştəsizlik;
- şüurlu səriştəlilik;
- qeyri-şüuri səriştəlilik.



Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

TƏDBİRLƏR PLANI

SƏRİŞTƏ NƏRDİVANI



Qeyri-şüuri səriştəlilik
Özünəinamlı davranış və özünəinam hissi təbii olaraq (öz-özünə) yaranmağa başlayır.

Şüurlu səriştəlilik
Sizi çətinə salan addımlar atmağa başlayır, özünəinamlı davranışları məşq edirsiniz, amma bu işlər sizə ağır gəlir.

Şüurlu səriştəsizlik
Özünəinamınız yüksək deyil və bu probleminizin fərqinə vara bilirsiniz.

Qeyri-şüuri səriştəsizlik
Özünəinamınız yüksək deyil, lakin belə probleminizin olduğunu hələ özünüzə etiraf etməmisiniz.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ZEHNİYYƏTLƏ BAĞLI TƏDBRİLƏR

SƏRİŞTƏ NƏRDİVANI

Nərdivanın iki çətin pilləsi var: **şüurlu səriştəsizlik** və **şüurlu səriştəlilik**.

Şüurlu səriştəsizlik narahatlıq doğurur – bacarıqlarınız olmadığına görə özünüzü fərasətsiz hesab edə və ya utana bilərsiniz. Bu mərhələdə sabit zehniyyətə qapılmaq asan olur, məsələn, bunun üçün özünüzə "Özünəinamlı insan deyiləm" demək kifayət edir. Narahatlıq doğuran digər mərhələ şüurlu səriştəlilikdir. Bu mərhələnin təhlükəsi ondadır ki, belə bir fikrə qapıla bilərsiniz: "Əziyyətli işdir, bu məndə təbii olaraq alınmır. Özümü saxtakar kimi hiss edirəm. Bəlkə də, sadəcə, özünəinamlı insan deyiləm".

Bu narahatlığı aşmaq üçün təslim olmamaq və "yola davam etmək" lazımdır. Məşq etməyə davam edin, gec-tez qeyri-şüuri səriştəlilik pilləsinə çatacaqsınız.



Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ZEHNİYYƏTLƏ BAĞLI TƏDBİRLƏR



Tədbir	Nümunə
İnkişaf zehniyyətini, onun sabit zehniyyətdən necə fərqləndiyini düzgün başa düşdüyünüzə əmin olun. Hər hansı situasiyaya inkişaf zehniyyəti ilə yanaşmağı sizə xatırladacaq əsas ifadələri müəyyən edin.	Devina pozitiv əhval və düşüncə tərzini qoruyub saxlamağa kömək edəcək iki əsas ifadəni müəyyən edir: "Bacararam, inzibati idarəetmədən layihə idarəetməsinə keçən ilk işçi mən deyiləm, sadəcə, bir neçə yeni bacarığa yiyələnməliyəm". Devinanın faydalı hesab etdiyi çalışmalardan biri keçmişdə uğursuz nəticə əldə etdiyi situasiyalara indi inkişaf zehniyyəti ilə yanaşaraq onları qiymətləndirməkdən ibarətdir. O, xatırlayır ki, iki il əvvəl rəhbərindən çəkinə-çəkinə vəzifə yüksəlişi üçün onu tövsiyə etməsini xahiş etmişdi. Rəhbəri isə ona idarəetmə potensialının olduğuna inanmadığını söyləmiş və Devina rəhbərinin bu qərarını hökm kimi qəbul edərək ürəyinə salmışdı. Devina keçmişə nəzər salmağın və inkişaf zehniyyəti ilə yanaşmağın sayəsində başa düşür ki, rəhbərinin onunla bağlı bu rəyini araşdırsaydı, yaxşı olardı, çünki bu yolla, onu vəzifə yüksəlişinə hazır olduğuna inandırmaq üçün nə etməli olduğunu müəyyənləşdirə bilərdi.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ZEHNİYYƏTLƏ BAĞLI TƏDBİRLƏR



Tədbir	Nümunə
Özünüzə qarşı həvəsləndirici münasibət formalaşdırmağı qət edin. İnkişaf etməkdə və irəli getməkdə sizə kömək edəcək "özünütəqdir" formasını müəyyənləşdirin. Fərli altşəxsiyyətləriniz barədə düşünün – sizə tanış olanlar və formalaşdırmaq istədiklərıniz hansılardır?	Zehniyyət formaları barədə düşündükdən sonra Devinaya aydın olur ki, özünü uğurlarından daha çox, göstərdiyi səyə görə təqdir etməlidir (çünki layihə rəhbəri vəzifəsinə nail olmaqla bağlı əsas məqsədinin gerçəkləşməsi bir qədər vaxt apara bilərdi). "Bu təcrübədən çox şey öyrəndin, özünü bəyan edərək böyük cəsarət göstərdin" kimi cümlələr "Yaxşı insan olduğun üçün yaxşı da karyeraya layiqsən" kimi cümlələrdən daha effektiv təsirə malikdir. Devina iki altşəxsiyyətin dominant olduğunu anlayır: "döyüşçü" (iş vaxtından əlavə çalışmaq hesabına da olsa, işini həmişə vaxtında bitirmiş və gecikdirməmişdi) və "uşaq" (adətən, təşəbbüsü başqlarının ələ almağını gözləyirdi). Devina başa düşür ki, "döyüşçü" ona məqsədinə nail olmaqda kömək edə bilər, lakin o, "qətiyyətli kraliça", eləcə də müəssisədaxili siyasətdə daha zirək və fərasətli olmaq üçün "yoldan çıxaran" altşəxsiyyətini də formalaşdırmalıdır.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

TƏDBİRLƏR PLANI

ZEHNİYYƏTLƏ BAĞLI TƏDBİRLƏR



Tədbir	Nümunə
Əsas mesajlarınızı diqqət mərkəzində saxlamaq və yeniləmək üçün görə və eşidə biləcəyiniz üsullar tapın ki, beyniniz o mesajları yaddan çıxarmasın.	Devina vanna otağındakı güzgüyə qeyd kağızları yapışdırmaq, yataq otağındakı musiqi sisteminə səhərlər onu zəngli saat əvəzinə yuxudan oyadacaq ruhlandırıcı mahnı yükləmək qərarına gəlir. Devina həmişəki effektiv üslubunu davam etdirərək əsas mesajlarını başqa sözlərlə ifadə etməyi onun yadına salan və hər 5 gündən bir bu ipuclarının yerlərini dəyişən xatırlatma vasitəsindən istifadə edir.
Özünəinamınızı artırmaq üçün "yola çıxmamışdan" əvvəl qısa bir üçtərəfli söhbət hazırlayın.	Devina gündəlik alır və oraya "özünəinam layihəsi" adlandırdığı araşdırması ilə bağlı qeydlərini yazır: məsələn, özünəinamını artırmaq məqsədilə gördüyü işlərə öz "uşağı", "xeyirxah nənə və babası" və "yetkin dostu"nun nöqteyi-nəzərindən yanaşaraq fərqli mövqeləri araşdırmağa bir axşam bütün vaxtını sərf edir.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

TƏDBİRLƏR PLANI

10 BAŞLICA MƏQAM



Artıq, demək olar ki, kitabın sonuna çatmısınız və əmin ola bilərsiniz ki, özünəinamınızı artırmağa doğru böyük addımlar ata bilmək üçün bir-birindən fərqli effektiv vasitələr öyrənmisiniz. Bu yolda irəliləyərkən aşağıdakı 10 başlıca məqamı yadda saxlamalısınız:

1. Məqsədiniz saxta və əsassız deyil, real özünəinam qazanmaqdır.
2. Özünəinam hamımızın inkişaf etdirə biləcəyimiz bir keyfiyyətdir – sabit və dəyişməz deyil.
3. Hərəkətə keçməlisiniz – komfort zonasından çıxıb sizi çətinə salan situasiya ilə üzləşərkən özünəinamınız artır.
4. İrəli gedə bilmək üçün qarşınıza aydın məqsədlər qoyun, çətinlikləri idarə edə bilmək üçün isə "pilləli məruz qalma" yanaşmasını tətbiq edin.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

TƏDBİRLƏR PLANI

10 BAŞLICA MƏQAM



5. Öz dəstək sisteminizi yaradın – radiator rolunu oynayan insanlarla daha çox, drenaj rolunu oynayanlarla isə daha az vaxt keçirin.
6. Özünüzə münasibətinizi müsbət yöndə dəyişmək və özünəhörmətinizi artırmaq üçün yaxın ətrafınızda və mühtinizdə müəyyən dəyişikliklər edin.
7. Özünüzlə söhbətinizi nəzarətdə saxlayın. "Daxili tənqidçi"nizin bu nəzarəti ələ almasına imkan verməyin.
8. Özünəinamınızı artıran əsas mesajları müəyyən edin və onları diqqət mərkəzində saxlamağın yollarını tapın.
9. Unutmayın ki, bir sıra müxtəlif çətinlikləri idarə etməkdə sizə kömək edə biləcək "daxili dəstək heyəti"nə maliksiniz. Fərqli situasiyaları obyektiv qiymətləndirə bilmək üçün üçtərəfli söhbət metodundan istifadə edin.
10. Müstəsna bir situasiyada özünəinamınızı yüksəltməyə ehtiyac duyduqda "fövqəladə situasiyalarda özünəinam" üzrə məsləhətlərdən istifadə edin.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

TƏDBİRLƏR PLANI

BAŞQALARINA ÖZÜNƏİNAM ÖTÜRÜN!



Özünəinamlı insanlar, adətən, radiator rolunu oynayırlar – başqalarının özlərinə olan münasibətini müsbət yöndə dəyişməsinə kömək edirlər – və son araşdırmaların nəticələrinə əsasən, bu üsul radiator rolunu oynayan insanların öz sağlamlığı üçün də çox xeyirlidir.

ABŞ-da keçirilmiş genişmiqyaslı araşdırma nəticəsində məlum olmuşdur ki, özləri stres altında olsalar da, digərlərinə kömək etməyin yollarını axtaran insanlar başqalarına kömək etməyənlərlə müqayisədə daha sağlam və daha uzunömürlü olurlar.

Beləliklə, sonuncu məsləhətim:

Özünüzə duyduğunuz hörməti və verdiyiniz qiyməti yüksəltmək istəyirsinizsə, başqasının özünü yaxşı hiss etməsinə kömək edin.

Mənbə: M. C. Pulin, S. L. Braun, A. C. Dillard, D. M. Smit "Başqalarına yardım və ölümlə stres arasındakı əlaqəlilik" ("Giving to Others and the Association Between Stress and Mortality")

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ƏLAVƏ MƏNBƏLƏR

TÖVSİYƏ EDİLƏN ƏDƏBİYYAT SİYAHISI



Bu kitabda irəli sürülən ideyalarla bağlı daha çox öyrənmək istəyirsinizsə, aşağıdakı kitab və məqalələrdən istifadə edə bilərsiniz:

Syuzan Ceffers **"Qorxunu hiss edin, amma yenə də geri çəkilməyin: qorxu və qətiyyətsizliyi özünəinam və fəaliyyətə çevirməyin yolları" ("Feel the Fear and Do It Anyway: How to Turn Your Fear and Indecision into Confidence and Action")** "Vermilion", 2007

Kerol Duek **"Zehniyyət: potensialınızı necə gerçəkləşdirə bilərsiniz" ("Mindset: How You Can Fulfil Your Potential")** "Robinson", 2012

Kerol Duek **"Öz"lük nəzəriyyələri: onların motivasiya, xarakter və inkişafda rolu" ("Self-Theories: Their Role in Motivation, Personality, and Development")** "Psychology Press", 2000

Syu Gerhard "Sevgi niyə vacibdir: şəfqət körpə beynini necə formalaşdırır" ("Why Love Matters: How Affection Shapes A Baby's Brain") "Routledge", 2004

"İdarəetmə kitabları" seriyasından:

Piter İnqliş **"İş müsahibələrində necə uğur qazanmalı"** "Management Pocketbooks", 2004

Piter İnqliş **"Çətin söhbətlərin idarə edilməsi"** "Management Pocketbooks", 2009

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ƏLAVƏ MƏNBƏLƏR

İSTİNADLAR VƏ ƏLAVƏ MATERİALLAR



C. Aronson, C. B.Frid və C. Qud **"Zəka nəzəriyyələrini formalaşdırmaqla stereotiplərin təsdiqlənməsi təhlükələrinin afroamerikalı tələbələrə təsirlərinin azaldılması"; ("Reducing the effects of stereotype threat on African American college students by shaping theories of intelligence");** "Journal of Experimental Social Psychology" jurnalı, 38, səh. 113-125; 2002

R. Baumeyster, E.Bratlavski, C. Finkenauer, K. Vos **"Pis yaxşıdan daha güclüdür" ("Bad Is Stronger Than Good");** "Review of General Psychology" jurnalı, 5 (4), səh. 323–370; 2001

Cennifer S. Beer **"Utancaqlıq haqqında şüuraltı "öz"lük nəzəriyyələri" ("Implicit Self-Theories of Shyness")** "Journal of Personality and Social Psychology" jurnalı, 83 (4), səh. 1009–1024; 2002

Emi K. Kaddi, Kerolayn A. Vilmut və Dana R. Karni **"Yüksək əhəmiyyətli sosial qiymətləndirmədən əvvəl "güc pozaları"ndan istifadənin faydaları" ("The Benefit of Power Posing Before a High-Stakes Social Evaluation")** "Harvard Business School Working Paper" (Harvard Biznes Məktəbinin məqaləsi) №. 13–027; 2012

M.L. Kamins və K.S. Duek **"Şərtə bağlı özünüqiymətləndirmə və onun uşaqların problemlərin öhdəsindən gəlmə bacarığına təsirləri" ("Contingent Self-Worth and its Effects on Young Children's Coping with Setbacks")**; Ayrıca nəşr edilməmiş və Kerol Duekin **"Öz"lük nəzəriyyələri: onların motivasiya, xarakter və inkişafda rolu"** adlı kitabında istinad edilmişdir; "Psychology Press"; 2000

G. Piters və C. Çapinski **"Qiymətləndirmələrdə müsbət-mənfi assimetriyası: hisslər və məlumatlarla bağlı neqativliyin təsirləri arasındakı fərq" ("Positive-negative asymmetry in evaluations: the distinction between affective and informational negativity effects")** V. Strobe. və M.Hyustonun redaktəsi ilə, "European Review of Social Psychology" I buraxılş; 1990

M. C. Pulin, S. L. Braun, A. C. Dillard, D. M. Smit

"Başqalarına yardım və ölümlə stres arasındakı əlaqəlilik" ("Giving to Others and the Association Between Stress and Mortality"); "Am J Public Health"; 2013, sent.;103 (9):1649-55.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

Müəllif haqqında



Piter İnqliş
Piter insanlara öz potensiallarını gerçəkləşdirməkdə və əmək fəaliyyətlərindən maksimum nəticə əldə etməkdə köməklik göstərir və bu sahə üzrə iyirmiillik təcrübəyə malikdir. O, 1997-ci ildən etibarən şəxsi konsultasiya təcrübəsini tətbiq edir və bu müddət ərzində minlərlə insana kouçinq və təlim xidmətləri göstərərək başqaları ilə münasibətləri daha effektiv idarə etməyin yollarını öyrətmişdir.

Əlaqə
Piterlə www.peterenglish.co.uk veb-saytında əlaqə saxlaya bilərsiniz.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd