

ANKARA ÜNİVERSİTESİ

ELMADAĞ MESLEK YÜKSEKOKULU

EBH134 Klavye Teknikleri II



Öğr. Gör. Nimet Özgül ÜNSAL KÖSE

Hız Çalışması – 71

Zamanımızı ya da hayatımızı yönetirken birçoğumuzun karşılaştığı temel zorluklardan biri de diğer insanların yaşamımız üzerindeki etkisini minimuma indirmek, yani kendi zamanımızı kendimiz kontrol edebilmektir. Zaman zaman hepimiz şu duyguya kapılmışızdır: Günler hızla ge-	12 23 35 46 58
çiyor, ben çok meşgulüm ama kendi yapmak istediklerimi bir türlü yapamıyorum. İş yerinde diğer iş arkadaşlarımın, amirimin taleplerini karşılamaktan, özel hayatımda ailemdeki benim için önemli olan kişilerin isteklerini yerine getirmekten kendi önceliklerimi hep ikinci plana itiyorum	70 82 93 105 116
ve erteliyorum. Bu da biz gerginlik ve öfke duygusu yaratır. Stres seminerlerinde katılanlara onlar için en büyük stres kaynağının ne olduğunu sorduğumda birçok kişi kendine zaman ayıramamak ve yapmak istediklerini yapamamak olduğunu söyler. Bu konuyu çaresi kırıcı ol-	128 139 151 163 174
madan “hayır” deme becerisini söyler. Birçoğumuz yetiştirilme tarzlarımızdan ötürü gelen talepleri hemen karşılamaya diğerlerine kendimize verdiğimiz önemden daha fazla önem vermeye koşullanmışsınız. Yanlış anlaşılmasın. İnsanlara “evet” demenin, onlar için bir şey-	186 198 210 221 231
ler yapmanın, yardımsever olmanın bir sakıncası yok. Hatta bunun için kendinizi geliştirebilir daha iyi olabilir, nefsinizle mücadele edebilirsiniz.	242 254 261

KAYNAK: A. Esra ASLAN 2002 – 387

Hız Çalışması – 72

Örgütsel ve sosyal yaşamın gerçeği olan çatışma;	12
bireylerin kendi içlerinde veya diğer bireylerle; grupların	23
kendi içlerinde veya diğer gruplarla olan ilişkilerinde; amaç,	35
duygu, düşünve ve inançlarında uyumsuzlukların olduğu	46
veya zıtlıkların yaşandığı her durumda karşımıza	58
çıkan evrensel bir kavramdır. Kelime anlamı olumsuzluğu	70
çağrıştırmaktadır. Özellikle son on, on beş yıl öncesine	82
kadar çatışmaların olmaması, örgütlerde çatışmasız bir	93
ortamın yaratılması yöneticilerin en önem verdiği	105
konulardan biri olarak karşımıza çıkmaktaydı. Gerçekten	116
de çatışmalar çok yoğun ve uzun yaşandığında harap edici	128
etkisi hem bireylerde (stres ve strese bağlı hastalıklar ile	139
depresyon şeklinde), hem de örgütlerde (verimlilik kaybı,	151
işten ayrılmalar ve sabotajlar gibi) kendini göstermektedir.	163
Ancak günümüzde, çatışma konusuyla il-	174
gili olumsuz görüşler nispeten azalmış, belli düzeylerde	186
yaşanan çatışmaların, örgütsel ve kişisel gelişimin temelini	198
oluşturan araçlardan biri olduğu görüşü önem kazanmaya	210
başlamıştır. Bireysel ve örgütsel yaşamı hem olumlu, hem	221
de olumsuz yönden etkileyen çatışma; özellikle yöneticiler,	231
örgütsel davranışçılar ve insan kaynakları uzmanları vb.	242
gibi, görevi insanlar ve insan ilişkilerine dayanan tüm kişileri	254
yakından ilgilendiren bir konudur. Bu nedenle çatışmayı	266
anlayıp; nedenlerini ve süreçlerini ortaya koymak, pek çok	277
yönden faydalıdır. Çatışma; her şeyden	289
önce, örgüt içinde oluşan gruplar ve kişiler arası dinamikleri	301
bilmek, açısından yararlıdır.	309

KAYNAK A. Esra ASLAN 2002 - 201

Hız Çalışması - 73

Liderlik, kişiden kişiye değişen ve iyi bir tanımla anlatılabileceğinden çok daha fazlasına sahip, güçlü bir kavramdır.	12
Lider, kısaca kendisini takip etmeye hazır sadık inananlarının olduğu kişi olarak tanımlanabilir. Yapılmış birçok araştırma, liderlik kavramının gelişimini; tarihteki	23
büyük liderlerin hayatlarının incelenmesi ile başlayan ve etki, davranış, durum, beklenti, kültür, ticari ve son olarak da değişim faktörlerinin etkilediği bir süreç olarak görür.	35
Modern liderliğin “değişim dönemi” adını verdikleri son dönemde çıktığı ve liderin günümüzde, organizasyon el	46
değişimlerdeki davranış ve bu süreçteki vizyon yaratma, ortak gelecek ve personel katılımı sağlama gibi davranışlarının önemi vurgulanmıştır. Günümüzde artık liderlik, “yönetici veya lider?” sorusunu sormaya başlamıştır. Konuyla ilgili pek çok tez bulunsa da, açık o-	58
lan her yöneticinin lider olmadığıdır. Yöneticiler güç ve yetki sahibi olabilirler ancak bu liderlik değildir. Aynı şekilde her liderin iyi bir yönetici de olduğunu söyleyemeyiz çoğu yönetici olarak çalışıyor olsa dahi. “Lider Davranışları”nın tanımlanabilmesi ise daha güç bir	70
iştir. Her araştırmacı lider davranışlarının neler olduğu/olması gerektiğini, kendi bakış açısına göre sıralamış ve uzun listeler oluşturmuştur. Bu listelere bakıldığında ortak olanların, vizyon oluşturma, iletişim, güven yaratma, kendine güven, değişimi başarma, gruba bağlılık idealizm olduğu görülmektedir.	70
	82
	93
	105
	116
	128
	139
	151
	163
	174
	186
	198
	210
	221
	231
	242
	254
	266
	277
	289
	297

KAYNAK: A. Esra ASLAN 2002 - 165

Hız Çalışması - 74

Alışlagelmişten ziyade alışlagelmemiş ürünler ve düşünceler ortaya atmak olarak tanımlanabilen yaratıcılık, bugün iş dünyasının yükselen değerleri arasındadır. Son elli yılda üzerinde ciddi bilimsel çalışmalar yapılan yaratıcılık bireyde varlığı ödüllendirilen ve eksikliği halinde	12 23 35 46 58
de geliştirmek için özel eğitim programları uygulanan bilişsel bir yetenektir. Tanımlanması konusu bilim adamlarını uzun yıllardır meşgul eden bu kavram, bugün “kişi, süreç, ürün ve bağlam” olarak dört farklı açıdan ele alınmaktadır. Kişinin “yaratıcılık miktarının ne olduğundan”	70 82 93 105 116
çok, “yaratıcılık türünün” incelendiği bir döneme gelinmiştir. Yaratıcılığın problem çözme açısından kişiye sağladığı üstünlük bugüne kadar yaratıcı kişinin karakteristikleri arasında incelenirken, yaratıcı problem çözme teknikleri geliştirme bilim dünyasının yeni uğraşları	128 139 151 163 174
arasındadır. Problemi aşılması gereken engel ya da karşı karşıya olunan tehlike olarak iki taraflı açıdan ele alarak çözüm metodları geliştirmek mümkündür. Analitik, eleştirel ve yaratıcı düşünce, yaratıcı problem çözme için gerekli	186 198 210 221
olan üç temel düşünce tarzıdır. Yaratıcı problem çözümede “fikir üretme, problemi anlama ve faaliyet için plan yapma” olarak gruplandırılabilir üç temel adım izlenmektedir.	231 242 254

KAYNAK: A. Esra ASLAN 2002 - 327

Hız Çalışması – 75

Genel olarak bir bayanla tanıştırmadan önce, o bayanın bu tanıştırmadan hoşlanıp hoşlanmayacağı iyi değerlendirilmelidir. Bir erkeğin yanında olan bir bayana, kendimizi o bayanın yanındaki erkeğe tanıtmadan takdim etmemeliyiz. Bir bayan hiçbir zaman bir erkeğe kendisini	12 23 35 46 58
tanıştırmaz. Evlenmemiş veya dul bayanlar, evli bayana tanıştırılır. Tanıştırmada bekâr bayanların sosyal durumlarını dikkate almak gerekir. Örneğin, genç bir subayın eşi, yüksek rütbeli bir generalin bekâr kız kardeşine veya kızına, bir genel müdürün genç eşi, bir ba-	70 82 93 105 116
kanın yaşlı kız kardeşine veya kızına tanıtılmalıdır. Bir erkek, sosyal durumu birbirinden farklı iyi bayanı birbirleriyle tanıştırdırken, durumu yüksek olanına tanıştırır. Sosyal, ya da resmî durumları yüksek olan kişiler istemedikçe, ya da onlardan izin alınmadıkça, kendilerine	128 139 151 163 174
hiçbir bayan tanıştırmaz. Bir âmir veya yüksek rütbeli subayın, bir astının eşi ile tanışması nezaket icabıdır. Böyle bir istek olduğu veya gerektiği zaman ev sahibi bayan, erkeği kadının ayağına götürmez, uygun bir ortam yaratarak kadını götürüp onunla tanıştırır. Bu tanışma, “fi-	186 198 210 221 231
lan bayanı tanıyor musunuz efendim” şeklinde olur. Bir delikanlı kendini genç bir kıza tanıştırmadan önce onun ana – babasına tanıştırmalıdır. Eğer daha önce kızla tanıştırılmışsa, hemen vakit geçirmeden ana-babasıyla da	242 254 266 277
tanıştırmalıdır. Ana-babaya genç kız tarafından kendini takdim ettirmek yanlış bir davranış olup, bu işi ev sahiplerinin yapması gerekir. Bir kadınla gezmeye çıkan erkek, yolda tanıdığı bir başka kadına rastlarsa, her iki kadının tanışma isteği gösterip göstermemelerine bakar.	289 301 314 327 339

KAYNAKÇA

Aslan, A. Esra (2002). Örgütte Kişisel Gelişim, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara

Öznel, Erdoğan (1992). Görgü-Nezaket Kuralları, Genelkurmay Başkanlığı Yayınları, Genelkurmay Basımevi, Ankara