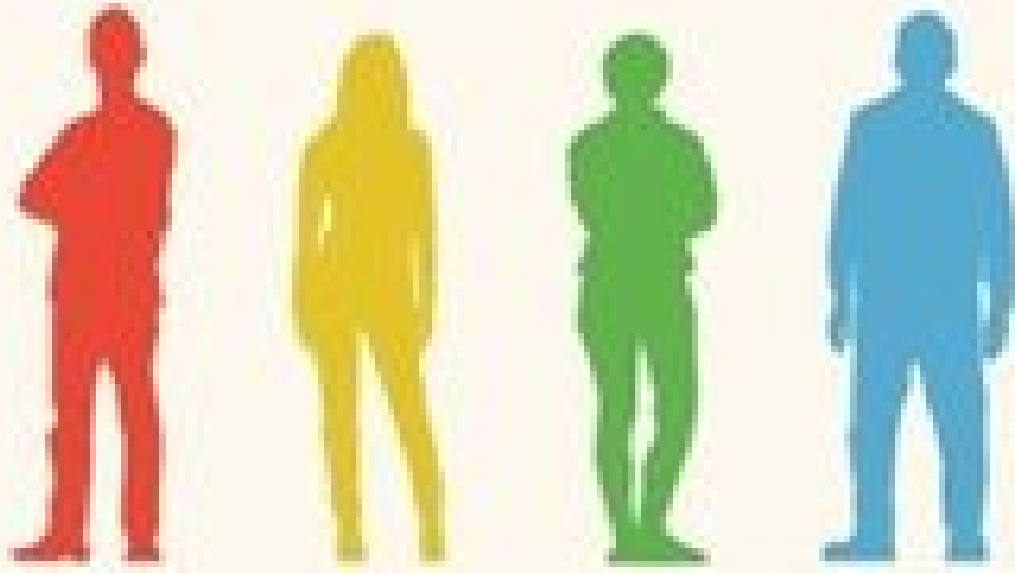


etrafım aptallarla dolu



Dört Kişilik Rengine Göre
İnsan Davranışlarını Anlama ve
Etkili İletişim Kurma Yolları



Önsöz

Yıllar önce, Bill Bonnstetter ve oğlu David, insan iletişimini tanımlamanın ve davranışları sınıflandırmanın ve bu kitap boyunca kullanılan yöntemin bir yolu olan DISC yöntemine dayanan devrim niteliğinde bir yazılım sistemi geliştirdiler. Ne yazık ki, Bill o zamandan beri vefat etti, ancak David bugüne kadar şirketlerini (TTI Success Insights) yönetmeye devam ediyor. Kırsal Iowa'daki mütevazı kökenlerinden bu davranış profili çıkarma yöntemi artık dünyanın her yerindeki işletmeler ve şirketler tarafından kullanılmaktadır.

Her şey tek bir soruyla başladı. Basit, özel bir soru: Bir tarımsal satış elemanı, yalnızca bir çiftliğe bakarak daha fazla tohum satabilir mi?

Iowa kırsalında büyüyen bir çocuk olarak, babamın William Moulton Marston'ın temel ilkelerini uygulamasını izledim. *Normal İnsanların Duyguları*. O zamanlar babam, tarımsal satış görevlilerine kendilerini ve çiftçi müşterilerini daha iyi anlamaları için Marston'ın araçları hakkında bilgi veren Alıcı Profili Karıştırmaya odaklanmıştı. Babamın gözlemleri üzerinde çalıştığı, sıcak domuz bonfile ve kızarmış mısırdan oluşan yemeklerin üzerine budaklı bir çam masasında oturduğum ilk günleri hala hatırlıyorum. "El değmemiş araba yolları ve düzenli bahçeler mi? Kesinlikle Mavi. Yeni ve deneysel hayvancılık ve binalar? Bir Kırmızıya bakıyorsun."

Yakın olmamıza rağmen yollarımız inanılmaz derecede farklıydı. Gerçek bir girişimci ve kelimenin tam anlamıyla Kırmızı/Sarı olan babam, satış görevlilerinin zanaatlarını geliştirmelerine yardımcı olan danışmanlık firmaları ve ajanslar kurmaya yönelmişti. Kolej yolunu aradım,

muhasabe ve bilgisayar bilimi okurken Kırmızı/Mavi doğama yaslanarak Iowa Üniversitesi'nde üniversiteye devam ediyorum. Boş zamanlarımı bilgisayar laboratuvarında, ruhumu parmak uçlarımdan programlara dökerek geçirdim. Ben okurken, babam insanları anlama konusundaki büyücü yeteneğini mükemmelleştirdi.

Babam ve ben, hayatımızın farklı dönüm noktalarında olmamıza rağmen çoğu hafta hep yakın kaldık ve birbirimizle konuştuk. Iowa Üniversitesi'nde okurken babam benimle görüştü ve girişimine katkıda bulunmamı istedi. "Senin yazılım geliştirme yeteneğinle benim insan davranışını analiz etme yeteneğimi bir araya getirsek nasıl olur?" diye sordu. Hırslıydım, eğlenceli kodlama işine açtım ve hayatımın en heyecan verici yolculuğuna çıkmaya başladım. Birlikte, insan davranışları hakkında raporlar üretecek bir yazılım sistemi oluşturduk. Bu, çoğalan bir faktördü; çok geçmeden 3,5 inçlik disketler ve yirmi dört sayfalık raporlarla daha fazla kişiye ulaşabildik ve bir kişinin potansiyelini ortaya çıkardık. Babam ve ben, tam da bunu yapmak için 1984 yılında Iowa'da TTI Success Insights adında bir şirket kurduk.

Zamanla Amerika Birleşik Devletleri'nin Midwest bölgesindeki soğuk kışlardan kurtulduk, kendimizi, ailelerimizi ve işimizi güneşli ve sıcak Scottsdale, Arizona'ya taşındık. Doksanların sonunda, ünlü değerlendirmelerimizin dağıtımı için web'i kullanmaya başladık. Bugün, dünyanın her yerindeki distribütörlerle gelişen bir işimiz var.

Şimdiye kadar neden bu kadar farklı olduğunuzu merak etmiş olabilirsiniz. İnsan davranışı çoğunlukla karmaşık ve belirsizdir. Bazı durumlarda, etrafımızdaki insanlar aptaldır. İnsan davranışını anlamak, hiç bitmeyen bir görev, bir kişinin seçimlerinin ardındaki nasıl, ne ve neden olduğunu bilmek için bitmeyen bir arayıştır. Sizden farklı davranan birini cahil, yanlış, hatta kalın kafalı olarak sınıflandırmak hem kolay hem de tehlikelidir. Bugünün dünyası, bir kişiye güçlü ve zayıf yönleriyle değer verdiğiniz daha sofistike bir anlayış gerektirir.

Babam o zamandan beri vefat etti. Ancak, insan potansiyelini ortaya çıkarmak için başvurduğumuz amaç, yaşamaya devam ediyor. bu kitap yazıldı

babamın satış eğitimlerinde uyguladığı kavramlar hakkında ve bunları daha da karmaşık bir duruma, yani etrafımızı saran aptalları anlamak için uyguluyor.

Okudukça Kırmızının, Sarının, Yeşilin, Mavinin kıymetini anlayacağını düşünüyorum. Umarım her türle etkili bir şekilde iletişim kurmak için bazı pratik tavsiyeler alırsınız. Ama çekip gidebileceğiniz en önemli ders, etrafınızdaki aptalların aslında hiç de aptal olmadığıdır. Bunun yerine saygı duyulmaya, anlaşılmaya ve değer verilmeye değer bireylerdir.

Hayat oyununda ilerlemek için herkes bu kitapta özetlenen çerçeveleri kullanabilir. Bir de şuna bakın: İlkeleri anlamaz ve kullanmazsanız, etrafınız aptallarla çevrili olmaya devam edecek. Ve bunu kimse istemez.

— David Bonnstetter
Baş yönetici
TTI Başarı Öngörülleri

giriş

Bazı insanlarla diğerlerinden daha iyi anlaştığımı ilk fark ettiğimde lisedeydim. Bazı arkadaşlarımla konuşmak kolaydı; herhangi bir sohbette her zaman doğru kelimeleri bulduk ve her şey sorunsuz bir şekilde aktı. Hiçbir zaman çatışma olmadı ve birbirimizi sevdik. Ancak diğer insanlarla her şey ters gitti. Söylediklerim sağır kulaklara çarptı ve nedenini anlayamadım.

Neden bazı insanlarla konuşmak bu kadar kolayken, diğerleri tamamen mankafaydı? Gençliğimden beri, bu kesinlikle beni geceleri uyanık tutan bir şey değildi. Bununla birlikte, nasıl davranırsam davranayım, bazı sohbetlerin neden doğal bir şekilde akıp giderken diğerlerinin başlamadığı konusunda kafamı karıştırdığımı hala hatırlıyorum. Sadece anlaşılmazdı. İnsanları test etmek için farklı yöntemler kullanmaya başladım. Sırf nasıl bir tepki alacağımı görmek için aynı şeyleri benzer bağlamlarda söylemeye çalıştım. Bazen gerçekten işe yaradı ve ilginç bir tartışma gelişti. Diğer durumlarda, hiçbir şey olmadı. İnsanlar bana başka bir gezegenden gelmişim gibi baktılar ve bazen gerçekten böyle hissettim.

Gençken, her şeyi çok basit düşünmeye eğilimliyiz. Çünkü arkadaş çevremdeki bazı insanlar normal bir şekilde tepki verdiler, bu da onların otomatik olarak iyi adamlar oldukları anlamına geliyordu. Ben de beni anlamayan insanlarda bir sorun olduğunu varsaydım. Başka nasıl bir açıklaması olabilir? Ben hep aynıydım! Bazı insanlar az önce

onlarda yanlış olan bir şey var. Bu yüzden bu garip, zor insanlardan kaçınmaya başladım çünkü onları anlamadım. İsterseniz buna gençliğin saflığı deyin, ama bazı eğlenceli sonuçlara yol açtı. Ancak sonraki yıllarda tüm bunlar değişti.

Hayat iş, aile ve kariyerle devam ediyordu ve ben insanları iki gruba ayırmaya devam ettim - iyi ve mantıklı insanlar ve geri kalanlar, hiçbir şey anlamamış gibi görünen insanlar.

Yirmi beş yaşımıdayken serbest meslek sahibi bir adamla tanıştım. Şimdi altmışlı yaşlarında olan Sture, kendi işini kurmuş ve bunu yıllarca sürdürmüştü. Yeni bir proje hayata geçirilmeden hemen önce kendisiyle röportaj yapma görevi bana verildi. Onun organizasyonunda işlerin nasıl yürüdüğü hakkında konuşmaya başladık. Sture'un yaptığı ilk yorumlardan biri, etrafının aptallarla çevrili olduğuydu. O zamanlar şaka olduğunu düşündüğüm için güldüğümü hatırlıyorum. Ama gerçekten ne söylediğini kastetmişti. Bana A Departmanında çalışan insanların her birinin tam bir aptal olduğunu açıkladığında yüzü kıpkırmızı oldu. B Departmanında yalnızca hiçbir şey anlamayan aptallar buldunuz. Ve daha C Departmanına bile gelmemiştii! Onlar en kötüsüydi!

Onu dinledikçe, bu hikayede çok tuhaf bir şeyler olduğunu fark ettim. Etrafının aptallarla çevrili olduğuna gerçekten inanıp inanmadığını sordum. Bana dik dik baktı ve çalışanlarından çok azının sahip olmaya değer olduğunu açıkladı.

Sture, çalışanlarına nasıl hissettiğini bildirmekte hiçbir sorun yaşamadı. Tüm şirketin önünde kimseye aptal demekten zerre kadar çekinmedi. Bu, çalışanlarının ondan uzak durmayı öğrendiği anlamına geliyordu. Kimse onunla bire bir görüşmeye cesaret edemedi; haberciyi sık sık vurduğu için asla kötü haber duymadı. Ofislerden birinde, binanın girişine bir uyarı lambası bile monte edilmişti. Resepsiyon masasının üzerine ihtiyatlı bir şekilde yerleştirilmiş olan ışık, o oradayken kırmızıya, o yokken yeşile döndü.

Bunu herkes biliyordu. Sadece personel değil, müşteriler bile eşiği aştıklarında kendilerini neyin beklediğini öğrenmek için otomatik olarak ışığa gergin bir bakış atıyorlardı. Işık kırmızıysa, bazı insanlar daha uygun bir zamanda geri dönmeye karar vererek kapıdan geri dönerlerdi.

Hepimizin bildiğı gibi, gençken harika fikirlerle dolusunuz. Bu yüzden aklıma gelen tek soruyu sordum: "Bütün bu aptalları kim işe aldı?" Çoğunu işe aldığını elbette biliyordum. Daha da kötüsü, Sture'un ima ettiğim şeyi tam olarak anlamasıydı. Örtük olarak sorduğum şey şuydu: Buradaki aptal aslında kim?

Sture beni dışarı attı. Daha sonra bana asıl yapmak istediğı şeyin bir av tüfeğı getirip beni vurmak olduğı söylendi.

Bu olay beni düşündürdü. Burada yakında emekli olacak bir adam vardı. Belli ki yetkin bir girişimciydi ve kendi iş koluna ilişkin sağlam bilgisi nedeniyle büyük saygı görüyordu. Ama insanlarla baş edemiyordu. Bir organizasyondaki en kritik, karmaşık kaynağı, çalışanları anlamadı. Ve anlayamadığı herkes sadece bir aptaldı.

Şirket dışından olduğum için düşüncelerinin ne kadar yanlış olduğunu kolayca görebiliyordum. Sture, insanları her zaman kendisiyle karşılaştırdığını anlamadı. Onun aptallık tanımı, onun gibi düşünmeyen veya hareket etmeyen herkeşti. Belirli insan türleri hakkında da kullandığım ifadeleri kullandı: "kibirli gevezeler", "bürokrasi ahmakları", "kaba piçler" ve "sıkıcı mankafalar." İnsanlara asla aptal dememe rağmen, en azından beni duysunlar diye değil, bazı insanlarla bariz sorunlarım vardı.

Sürekli olarak birlikte çalışılması imkansız insanlarla çevrili olduğumu düşünerek hayatı yaşamak zorunda olmak son derece korkunç bir düşünceydi. Hayattaki kendi potansiyelimi inanılmaz derecede sınırlandırırdı.

Aynada kendimi görmeye çalıştım. Karar vermek kolaydı. Sture gibi olmak istemedim. Onunla ve talihsiz meslektaşlarından bazılarıyla özellikle zehirli bir görüşmeden sonra, midemde bir yumru ile arabada oturdum. Toplantı tam bir felaket olmuştu.

Herkes öfkeliydi. Orada ve sonra, muhtemelen en önemli bilginin ne olduğunu, insanların nasıl çalıştığını öğrenmeye karar verdim. Mesleğim ne olursa olsun, hayatımın geri kalanında insanlarla karşılaşacaktım ve onları anlayarak fayda sağlayacağımı görmek kolaydı.

Başlangıçta çok zor görünen insanları nasıl anlayacağımı hemen incelemeye başladım. Neden bazı insanlar susuyor, diğerleri neden susmuyor, neden bazı insanlar hep doğruyu söylerken diğerleri asla söylemiyor? Neden bazı meslektaşlarım her zaman zamanında gelirken diğerleri nadiren geliyor? Hatta neden bazı insanları diğerlerinden daha çok sevdim? Edindiğim içgörüler büyüleyiciydi ve bu yolculuğa başladığımdan beri hiç eskisi gibi olmadım. Edindiğim bilgiler beni bir insan, bir arkadaş, bir meslektaş, bir oğul, bir koca ve çocuklarımın babası olarak değiştirdi.

Bu kitap, insan iletişimindeki farklılıkları açıklamak için belki de dünyada en çok kullanılan yöntemin ne olduğu hakkındadır. Bu yönteme DISA - Hakimiyet, Teşvik, Teslim ve Analitik yetenek - sistemi anlamına gelen bir kısaltma denir. Bu dört terim, insanların çevreleriyle ilişkilerinde kendilerini nasıl gördüklerini tanımlayan birincil davranış türleridir. Bu davranış türlerinin her biri bir renkle ilişkilendirilir—Kırmızı, Sarı, Yeşil ve Mavi. Bu sistem ayrıca, kısaltmanın son harfinin Analitik yetenek yerine Uyumluluk anlamına geldiği DISC sistemi olarak da adlandırılır. Bu aracın varyasyonlarını yirmi yılı aşkın bir süredir mükemmel sonuçlarla kullandım.

Ancak, farklı insan türlerini idare etmede nasıl gerçekten, gerçekten yetkin hale gelirsiniz? Elbette çeşitli yöntemler var. En yaygın yöntem konuyu araştırmak ve temellerini öğrenmektir. Ancak teorik kısmı öğrenmek sizi birinci sınıf bir iletişimci yapmaz. Ancak bu bilgiyi kullanmaya başladığınızda, alanda gerçek ve işlevsel bir yeterlilik geliştirebilirsiniz. Tıpkı bisiklete binmeyi öğrenmek gibi - önce bisiklete binmelisin. Ancak o zaman ne yapman gerektiğini anlarsın.

İnsanların nasıl çalıştığını incelemeye başladığımdan ve iletişim kurma biçimlerimizdeki farklılıkları anlamak için büyük bir çaba sarf ettiğimden beri, asla eskisi gibi olmadım. Artık o kadar kategorik değilim, sırf benim gibi olmadıkları için insanları yargılamıyorum. Yıllardır benim tam tersim olan insanlara sabrım çok daha fazla oldu. Sizi asla yalan söylemediğime ikna etmeye çalışmayacağım gibi, asla çatışmalara karışmayacağımı söyleyecek kadar ileri gitmezdim, ama bu iki şey artık çok nadiren oluyor.

Sture'a teşekkür etmem gereken bir şey var - konuya olan ilgimi uyandırdı. O olmasaydı, bu kitap muhtemelen asla yazılamazdı.

İnsanların nasıl ilişki kurduğu ve iletişim kurduğu hakkındaki bilginizi artırmak için ne yapabilirsiniz? Bu kitabı okumaya devam etmek iyi bir başlangıç olabilir; sadece ilk üç bölümü değil, tüm kitabı. Biraz şansla, benim yirmi yıl önce başladığım aynı yolculuğa birkaç dakika içinde başlayabilirsiniz. Söz veriyorum pişman olmayacaksınız.

Unutulmaması gereken bir şey: Bu kitabı okumayı basitleştirmek için, belirli bir kişiyle ilişkili olmayan örneklere atıfta bulunduğumda "onu" ve "o" kelimelerini tutarlı bir şekilde kullanmayı seçtim. Düşüncelerinize bunun uygun olabileceği bir "o" veya "o" eklemek için yeterli hayal gücüne sahip olduğunuzu biliyorum.

1

İletişim şu adreste gerçekleşir: Dinleyicinin Şartları

Kulağa garip mi geliyor? Açıklamama izin ver. Bir kişiye söylediğiniz her şey onun referans çerçeveleri, önyargıları ve önyargılı fikirleri aracılığıyla filtrelendirilir. Geriye kalan, nihayetinde anladığı mesajdır. Pek çok farklı nedenden dolayı, anlatmak istediğiniz şeyi sizin amaçladığınızdan tamamen farklı bir şekilde yorumlayabilir. Gerçekte ne anlaşıldığı, doğal olarak, kiminle konuştuğunuza bağlı olarak değişecektir, ancak mesajın tamamının tam olarak zihninizde tasarladığınız gibi geçmesi çok nadirdir.

Dinleyicinizin ne anladığı üzerinde çok az kontrole sahip olduğunuzu bilmek iç karartıcı gelebilir. Diğer kişinin kafasına ne kadar mantıklı darbeler indirmek isterseniz isteyin, bu konuda yapabileceğiniz fazla bir şey yok. Bu, iletişimin birçok zorluğundan biridir. Dinleyicinin nasıl çalıştığını değiştiremezsiniz. Ancak çoğu insan kendisine nasıl davranılmasını istediğinin farkındadır ve bu konuda hassastır. Kendinizi diğer insanlara nasıl davranılmasını istediğine göre ayarlayarak, iletişiminizde daha etkili olursunuz.

Bu Neden Bu Kadar Önemli?

Kendi şartlarına göre güvenli bir iletişim alanı oluşturarak diğer insanların sizi anlamalarına yardımcı olursunuz. O zaman dinleyici enerjisini kullanabilir.

iletişim tarzınıza bilinçli veya bilinçsiz bir şekilde tepki vermek yerine anlamak.

Hepimizin esnekliğini geliştirmesi ve böylece iletişim tarzımızı değiştirebilmemiz, bizden farklı insanlarla konuşurken onu uyarlamamız gerekir. Burada bir başka gerçeği daha buluyoruz: İletişim kurmak için hangi yöntemi seçerseniz seçin, birey olarak her zaman azınlıkta kalacaksınız. Nasıl bir davranışa sahip olursanız olun, çevrenizdeki insanların çoğu sizden farklı davranacaktır. İletişim yönteminizi sadece kendi tercihlerinize dayandıramazsınız. Esneklik ve diğer insanların ihtiyaçlarını yorumlama yeteneği, iyi bir iletişimciyi karakterize eden özelliklerdir.

Başka bir kişinin davranış tarzını ve iletişim yöntemini bilmek ve anlamak, bir kişinin çeşitli durumlarda nasıl tepki verebileceği konusunda daha eğitimi tahminlerle sonuçlanacaktır. Bu anlayış, söz konusu kişiye ulaşma becerinizi de önemli ölçüde artıracaktır.

Hiçbir Sistem Mükemmel Değildir

Önemli bir noktayı açıklığa kavuşturmama izin verin: Bu kitap, insanlar olarak birbirimizle nasıl iletişim kurduğumuz konusunda tamamen kapsamlı olma iddiasında değil. Hiçbir kitap bunu yapamaz, çünkü etrafımızdakilere sürekli olarak iletteğimiz sinyallerin sayısı hiçbir kitaba sığmaz. Beden dilini, erkek ve kadın diyalogu arasındaki farklıları, kültürel farklılıkları ve iletişimdeki farklılıkları tanımlamanın diğer tüm yollarını dahil edebilsek bile, her şeyi yazamayız. Psikolojik yönleri, grafolojiyi, yaşı ve astrolojiyi ekleyebiliriz ve yine de yüzde 100 tam bir resim elde edemeyiz.

Göre *Amerikan İşletme Eğitimi Dergisi* (Temmuz/Ağustos 2013), DISA aracı kullanılarak 50 milyondan fazla değerlendirme yapılmıştır. Yine de tüm bu bilgilere rağmen iletişim büyüleyici ve kafa karıştırıcı bir konu olmaya devam ediyor. İnsanlar Excel elektronik tabloları değildir. Her şeyi hesaplayamayız. Tam olarak tanımlanamayacak kadar karmaşıkız. En küçük çocuk bile uzak

bir kitapta aktarılabilecek her şeyden daha karmaşık. Bununla birlikte, insan iletişiminin temellerini anlayarak en bariz hatalardan kaçınabiliriz.

Bir süredir devam ediyor

“Ne yaptığımızı görüyoruz ama neden yaptığımızı görmüyoruz. Böylece yaptığımızı gördüklerimizle birbirimizi değerlendiriyor ve değerlendiriyoruz.”

Bu sözler psikanalist Carl Jung'dan geliyor. Farklı davranış kalıpları hayatımızda dinamizm yaratan şeydir. Davranış kalıplarına atıfta bulunduğumda, sadece bir kişinin tek bir durumda (eylemlerinde) nasıl davrandığını kastetmiyorum, daha çok bir kişinin nasıl davrandığını yöneten tüm tutumlar, inançlar ve yaklaşımlar dizisini kastediyorum. Kendimizi belirli davranış kalıplarında tanıyabiliriz, ancak diğer davranış biçimlerini ne tanır ne de anlarız. Ayrıca, her birimiz farklı durumlarda farklı davranırız ve bu, etrafımızdakiler için bir neşe veya kızgınlık kaynağı olabilir.

Bireysel eylemler elbette doğru ya da yanlış olabilse de, gerçekten doğru ya da yanlış olan hiçbir davranış kalıbı yoktur. Doğru davranış ya da yanlış davranış diye bir şey yoktur. Sen kimsin ve nedenini merak etmenin bir anlamı yok. Nasıl kablolu olursan ol iyisin. Nasıl davranmayı seçersen seç, nasıl algılanırsan algılan, sen iyisin. Elbette makul sınırlar dahilinde.

Mükemmel bir dünyada, “Ben özel bir insanım ve bunu bir kitapta okuduğum için sorun yok. Ben böyleyim ve böyle davranıyorum.” Elbette, kendi davranışlarını yanlış idare etmek zorunda kalmamak harika olmaz mıydı? Her zaman tam olarak o anda hissettiğin gibi hareket edebilmek ve davranabilmek için mi? Bunu yapabilirsin. Tam istediğiniz gibi davranabilirsiniz. Tek yapmanız gereken, bunu yapmak için doğru durumu bulmak.

Sadece kendiniz olabileceğiniz iki durum vardır:

İlk durum, bir odada yalnız olduğunuz zamandır. O zaman nasıl konuştuğunun ya da ne yaptığının bir önemi yok. sen olsan kimseyi incitmez

çığlık atıp küfretmek ya da sadece sessizce oturup hayatın büyük gizemlerini düşünmek ya da mankenlerin neden her zaman bu kadar çılgın görüldüğünü merak etmek istiyorsanız. Yalnızlığında, tam olarak hissettiğin gibi davranabilirsin. Basit, değil mi?

Tamamen kendiniz olabildiğiniz ikinci durum, odadaki diğer tüm insanların tıpkı sizin gibi olduğu zamandır. Annelerimiz bize ne öğretti? Başkalarına size davranılmasını istediğiniz gibi davranın. Mükemmel tavsiye ve çok iyi niyetli. Ve herkes senin gibi olduğu sürece de işe yarıyor. Tek yapmanız gereken, her durumda tam olarak sizin gibi inanan, düşünen ve davranan, tanıdığınız tüm insanların bir listesini yapmak. Şimdi onları arayın ve takılmaya başlayın.

Başka herhangi bir durumda, nasıl algılandığınızı anlamak ve diğer insanların nasıl çalıştığını öğrenmek iyi bir fikir olabilir. Tanıştığın çoğu insanın senin gibi olmadığını söyleyerek manşetlere çıkacağımı sanmıyorum.

Kelimeler inanılmaz bir güce sahip olabilir, ancak seçtiğimiz kelimeler ve onları nasıl kullandığımız değişir. Bu kitabın başlığından da görebileceğiniz gibi, kelimelerin -evet, anladınız- farklı yorumları vardır. Ve yanlış kelimeyi kullandığında, belki o zaman bir aptalsındır.

Aptallarla çevrili mi yoksa değil mi?

Bu aslında ne anlama geliyor? Yazarken şu benzetme dikkatimi çekti: Davranış kalıpları bir alet kutusu gibidir. Tüm türlere ihtiyaç vardır. Duruma bağlı olarak, bir araç bazen doğru bazen de yanlış olabilir. On kiloluk bir balyoz duvarları yıkmak için harikadır, ancak fuayeye bir resim asmak istiyorsanız pek de uygun değildir.

Bazı insanlar, insanları farklı davranış türlerine ayırma fikrine karşı çıkıyor. Belki de insanları bu şekilde kategorize etmemeniz gerektiğine, insanları sınıflandırmanın yanlış olduğuna inanıyorsunuz. Ancak herkes bunu benim bu kitapta yaptığımdan farklı bir şekilde yapıyor ama yine de hepimiz farklılıklarımızı kaydediyoruz. Gerçek şu ki, biz farklıyız ve bence, doğru şekilde yaparsanız, bunu belirtmek olumlu bir şey olabilir. Yanlış kullanılan her araç zararlı olabilir. daha çok kullanan kişiyle alakalı

aracın kendisinden daha Bu kitap, insan davranışı ve diyaloguna girişinizdir. Gerisi size kalmış.

Okuyacaklarınızın bazı kısımlarını TTI Success Insights'tan derledim. Bu vesileyle hem deneyimlerini hem de eğitim materyallerini cömertçe paylaşan Sune Gellberg ve Edouard Levit'e teşekkür etmek istiyorum.

Teoride Ne Kadar Garip Görüldüğü Önemli Değil, Her Türlü Davranış Normaldir

Normal Davranış...

... nispeten tahmin edilebilir.

Her insan benzer durumlarda alışılmış bir şekilde tepki verir. Ancak olası her reaksiyonu gerçekleşmeden önce tahmin etmek imkansızdır.

... bir modelin parçasıdır.

Genellikle tutarlı kalıplarla tepki veririz. Bu nedenle birbirimizin kalıplarına saygı duymalıyız. Ve kendimizinkini anlayın.

... değiştirilebilir.

Şu anda alakalı olanı yapmak için dinlemeyi, hareket etmeyi, açıkça konuşmayı ve yansıtmayı öğrenmeliyiz. Herkes uyum sağlayabilir.

... gözlemlenebilir.

Amatör psikologlar olmadan çoğu davranış biçimini gözlemleyebilmeli ve değerlendirebilmeliyiz. Herkes etrafındaki insanları not alabilir.

... anlaşılabilir.

İnsanların neden hissettiklerini ve yaptıklarını -hemen şimdi- anlayabilmemiz gerekir. Nedenini herkes düşünebilir.

... benzersiz.

Ortak olan koşullara rağmen, her insanın davranışı kendine özgüdür. Kendi koşullarınızda başarılı olun.

... mazur görülebilir.

Kişisel kıskançlık ve şikayetleri bir kenara bırakın. Hem kendinize hem de başkalarına karşı hoşgörölü ve sabırlı olmayı öğrenin.

2

Neden Böyleyiz?

Davranışlarımız nereden geliyor? İnsanlar neden bu kadar farklı? Arastır beni! Çok kısaca, kalıtım ve çevrenin bir birleşimidir. Daha doğmadan yetişkinlikte sergileyeceğimiz davranış kalıplarının temelleri atılmıştır. Miras aldığımız mizaç ve karakter özellikleri, genetik aşamada başlayan bir süreç olan davranışlarımızı etkiler. Bunun tam olarak nasıl çalıştığı, bilim adamları arasında hala bir tartışma konusu, ancak herkes bunun devreye girdiği konusunda hemfikir. Sadece kendi ebeveynlerimizden değil, aynı zamanda onların ebeveynlerinden de farklı derecelerde diğer akrabalarımızdan özellikler miras alırız. Bir noktada, hepimiz bir amca ya da teyze gibi konuştuğumuzu ya da görüldüğümüzü duymuşuzdur. Çocukken Bertil amcama benziyordum -kıızıl saçlarımla ilgili bir şey bu. Bunun genetik olarak nasıl mümkün olduğunu açıklamak muazzam bir zaman alacaktır. Şimdilik, bu mirasın davranışsal gelişimimizin temelini oluşturduğunu belirleyelim.

Doğduğumuzda ne olur? Çoğu durumda, çocuklar dürtüsel, maceracı ve herhangi bir engel olmaksızın doğarlar. Bir çocuk tam olarak istediğini yapar. Çocuk "Hayır, istemiyorum!" der. veya "Elbette yapabilirim!" Hemen hemen her şeyi yönetebileceği düşüncesine dalmış durumda. Bu tür kendiliğinden ve bazen kontrolsüz davranışlar, elbette, ebeveynlerinin her zaman istediği gibi değildir. Sonra, hey presto, bir zamanlar orijinal bir davranış kalıbı olan şey, en iyi/en kötü senaryoda, başka birinin kopyasına dönüşmeye başlar.

Çocuklar Nasıl Etkilenir?

Çocuklar birçok şekilde öğrenir ve gelişir, ancak en yaygın olanı taklittir. Bir çocuk çevresinde gördüklerini taklit eder, hemcins ebeveyni genellikle taklit için model olur. (Bu kitap, çocuklarımızı nasıl etkilediğimizle ilgili olmadığı için, sürecin nasıl işlediğine dair kapsamlı bir çalışma olmadığı açıktır.)

Temel değerler

Temel değerlerim içimde derinlerde bulunur, karakterime o kadar derinden gömülüdür ki, onları değiştirmek neredeyse imkansızdır. Bunlar çocukken ailemden öğrendiğim ya da çok küçükken okulda öğrendiğim şeyler. Benim durumumda, "okulda çalış ve başarılı ol" veya "kavga etmek yanlıştır" ın farklı varyasyonlarıydı. İkincisi, örneğin, başka birine asla el sürmediğim anlamına gelir. Üçüncü sınıftan beri dövüşmedim ve o zaman kaybettiğimi hatırlıyorum. (O gerçekten güçlüydü.)

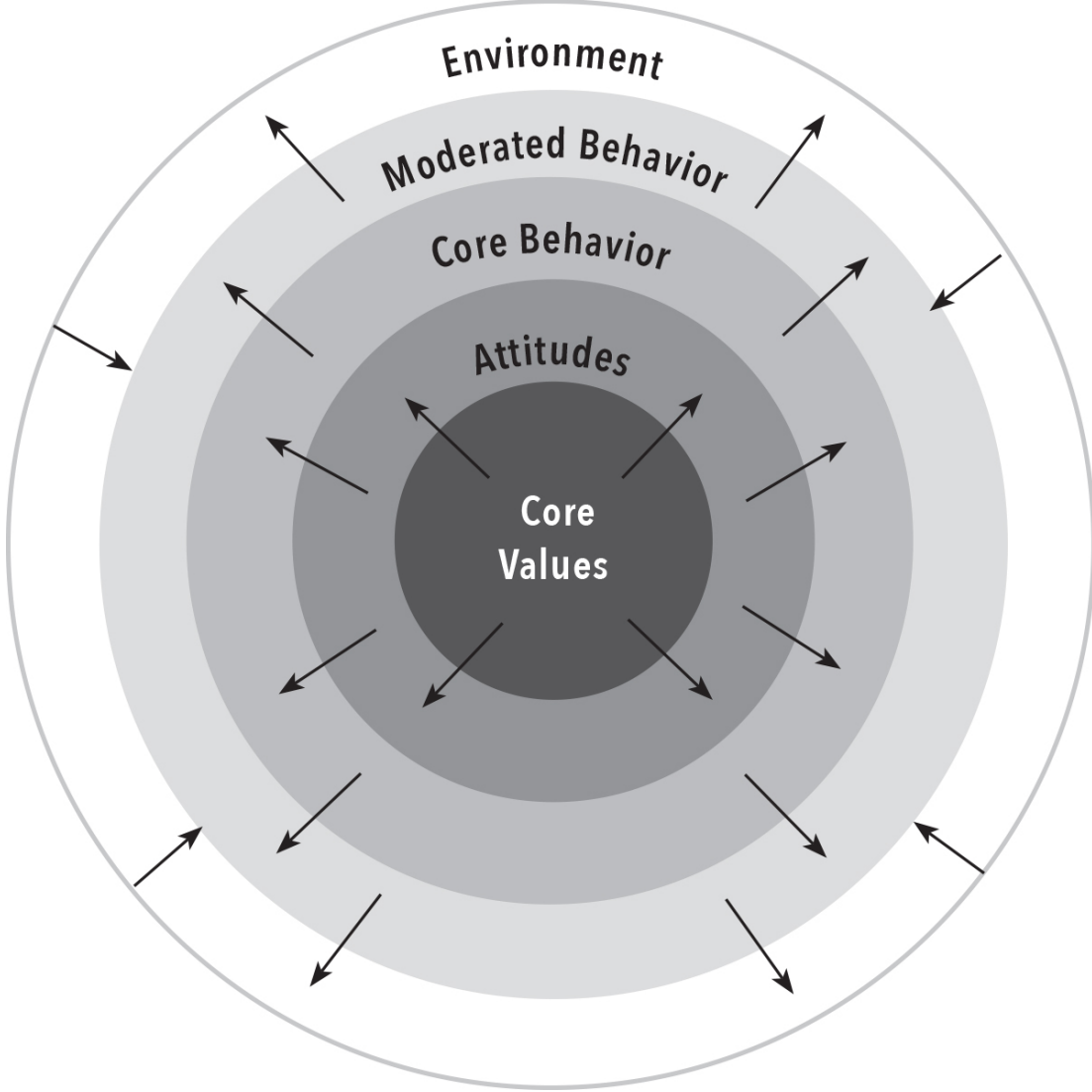
Bir diğer önemli temel değer, tüm insanların eşit değerde olmasıdır. Ailem bunu bana çocukluğumda gösterdiği için, bir insanı kökenine, cinsiyetine veya rengine göre yargılamanın son derece yanlış olduğunu biliyorum. Hepimiz bunun gibi pek çok temel değer taşıyoruz. Neyin doğru neyin yanlış olduğunu içgüdüsel olarak biliyoruz. Kimse bu temel değerleri benden alamaz.

Tutumlar ve Yaklaşımlar

Bir sonraki katman, temel değerlerle tamamen aynı olmayan tutumlarımdır. Tutumlar, kendi deneyimlerime veya okulumun son kısmında, lisede, kolejde veya ilk işimde karşılaşmalarımdan çıkardığım sonuçlara dayanarak hakkında fikir oluşturduğum şeylerdir. Yaşamın sonraki dönemlerindeki deneyimler bile tutumlar oluşturabilir.

Bir keresinde bir akrabam bana satış görevlilerine güvenmediğini söylemişti. Satış elemanlarına karşı güçlü hisleri olan tek kişi kesinlikle o değil, ama onun durumunda bu, komik uygulamalarla sonuçlandı. İade etmeden hiçbir şey satın alamazdı. Bir süveter, bir kanepe, bir araba—satın alma süreci

sonsuzdu Her gerçeğin incelenmesi ve araştırılması gerekiyordu. Önceden ne kadar araştırma yaparsa yapsın, her zaman satın aldığı ürünleri daha sonra iade etmek istemiştir.



Örüntüyü gözlemledikten sonra ona bunu neden yaptığını sordum ve tavrının ardındaki mantığı açıkladı: Tüm satış görevlilerinin yüzde seksen beşi dolandırıcıydı. Benim de bir satış elemanı olduğumu açıklamanın çok az etkisi oldu. Bugüne kadar yüzde 85'e mi aitim yoksa kendimi şanslı yüzde 15'e dahil edebilir miyim bilmiyorum. Önemli olan, bir tutumun değişebilmesidir. Akrabam muhtemelen birkaç kez kötü bir şekilde kandırılmıştı ve

bu nedenle satıcılara güvenmemeyi öğrendi. Ancak, birkaç olumlu deneyim yaşarsa, fikri değişebilir.

Sonuçlar

Hem temel değerlerim hem de tutumlarım, davranışımı nasıl seçtiğimi etkiler. Birlikte temel davranışımı, olmak istediğim gerçek kişiyi oluşturuyorlar. Temel davranışım, herhangi bir dış faktörün etkisi olmadan, tamamen özgür bir şekilde nasıl hareket ettiğimidir.

Muhtemelen sorunu burada zaten görüyorsunuz: Dış etkilere ne zaman tamamen kurtulduk? Bu soruyu farklı bağlamlardaki insan gruplarıyla tartıştığımızda, genellikle hepimiz hemfikiriz: sadece uyurken.

Ama insanlar farklıdır. Bazıları umursamıyor. Her zaman kendileridirler çünkü nasıl algılandıklarını hiç düşünmemişlerdir. Kendi anlayışınız ne kadar güçlüyse, etrafınızdaki insanlara uyum sağlama olasılığınız o kadar yüksektir.

Başkaları Beni Gerçekten Nasıl Algılıyor?

Etrafınızdaki insanlar en çok ılımlı davranışınızı görür. Belirli bir durumu yorumlarsınız ve bu değerlendirmeye göre nasıl hareket edeceğiniz konusunda bir seçim yaparsınız - bu, çevrenizdeki diğer kişilerin deneyimlediği davranıştır. Her şey belirli bir duruma uyması için taktığınız maske ile ilgili. Hepimizin birkaç farklı maskesi var. İş yerinde ve evde bir tane olması o kadar da sıra dışı değil. Ve belki de kayınvalideyi ziyaret etmek için bir tane daha. Bu kitap ileri düzey bir psikoloji dersi değildir. - ama durumları farklı yorumladığımızı ve buna göre hareket ettiğimizi belirlemekten memnunum.

Bilinçli ya da bilinçsiz olarak, çevreleyen faktörler belirli bir hareket tarzını seçmeme neden oluyor.

Ve bu şekilde hareket ediyoruz. Şu formüle bakın:

$$\text{DAVRANIŞ} = f(P \times Sf)$$

Davranış bir fonksiyonudur Kişilik ve Çevreleyen faktörler.

Davranış gözlemleyebildiğimiz şeydir.

Kişilik anlamaya çalıştığımız şey.

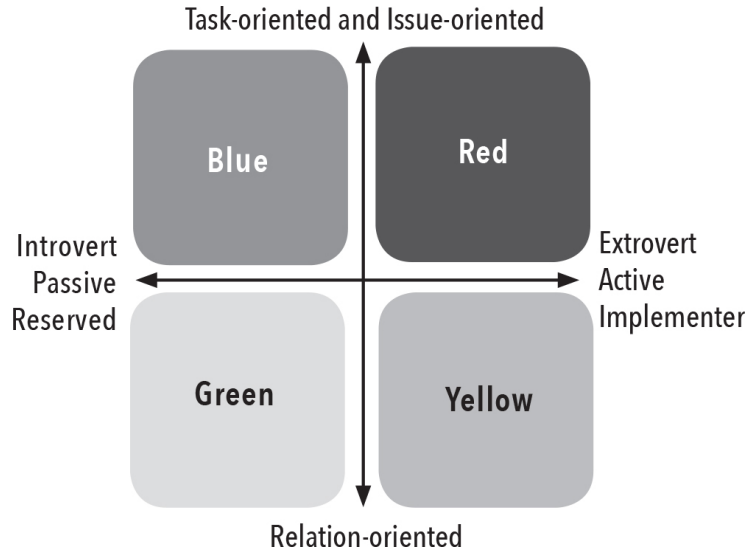
Çevreleyen faktörler etkilendiğimiz şeylerdir.

Çözüm: Şu ya da bu şekilde sürekli olarak birbirimizi etkileriz. İşin püf noktası, orada, yüzeyin altında ne olduğunu anlamaya çalışmaktır. Ve bu kitap tamamen davranışla ilgili.

3

Sisteme Giriş

Bu kitabın sonunda, DISA sisteminin nasıl ortaya çıktığına dair arka planın bir açıklamasını bulacaksınız, ancak muhtemelen en ilginç unsurlarına -her şeyin pratikte nasıl çalıştığına- dalmak isteyeceğiniz için okumaya devam edebilirsiniz. Aksi takdirde, her zaman doğrudan sayfa 228'e gidebilirsiniz.



ANALYTICAL (blue) • Slow reaction • Maximum effort to organize • Minimal interest in relationships • Historical time frame • Cautious action • Tendency to avoid involvement	DOMINANT (red) • Quick reaction • Maximum effort to control • Minimal interest for caution in relationships • Current time frame • Direct action • Tendency to avoid involvement
STABLE (green) • Calm reaction • Maximum effort for connection • Minimal interest in change • Current time frame • Supportive action • Tendency to reject conflict	INSPIRING (yellow) • Rapid reaction • Maximum effort to involve • Minimal interest in routine • Future time frame • Impulsive action • Tendency to reject isolation

Gördüğünüz gibi, her biri bir renkle ilişkilendirilmiş dört ana davranış türü kategorisi vardır. Bu kitap onları nasıl tanıyabileceğinizle ilgili. Çok yakında, farklı renkler hakkında okumaya başladığınızda, aklınıza çeşitli yüzler gelecektir. Bazen, belki, hatta seninki.

Tüm insanların yaklaşık yüzde 80'i, davranışlarına hakim olan iki rengin bir kombinasyonuna sahiptir. Yaklaşık yüzde 5'i davranışa hakim olan tek bir renge sahiptir. Diğerlerine üç renk hakimdir. Kitap boyunca tek tek renklere odaklandım çünkü bunlar bir kişinin davranışının temel bileşenleridir. Bu bir tarif gibi - pastayı pişirmeden önce tüm malzemeleri anlamamız gerekiyor. Tamamen Yeşil davranış veya başka bir renkle kombinasyon halinde Yeşil en yaygın olanıdır. En az yaygın olan, tamamen Kırmızı davranış veya başka bir renkle kombinasyon halinde Kırmızı davranıştır.

RED	YELLOW	GREEN	BLUE
Aggressive	Talkative	Patient	Conscientious
Ambitious	Enthusiastic	Relaxed	Systematic
Strong-willed	Persuasive	Self-controlled	Distant
Goal-oriented	Creative	Reliable	Correct
Pushing	Optimistic	Composed	Conventional
Problem-solver	Social	Loyal	Seems insecure
Pioneer	Spontaneous	Modest	Objective
Decisive	Expressive	Understanding	Structured
Innovator	Charming	Lengthy	Analytical
Impatient	Full of vitality	Stable	Perfectionist
Controlling	Self-centered	Prudent	Needs time
Convincing	Sensitive	Discreet	Reflecting
Performance-oriented	Adaptable	Supportive	Methodical
Powerful	Inspiring	Good listener	Seeks facts
Results-oriented	Needs attention	Helpful	Quality-oriented
Initiator	Encouraging	Producer	Scrutinizes
Speed	Communicative	Persistent	Follows rules
Timekeeper	Flexible	Reluctant	Logical
Intense	Open	Thoughtful	Questioning
Opinionated	Sociable	Conceals feelings	Meticulous
Straightforward	Imaginative	Considerate	Reflecting
Independent	Easygoing	Kind	Reserved

Tanıştığınız birçok insan, bazen sahip olmayı dileyeyeceğiniz niteliklere sahiptir; hatta bu insanları kıskanabilirsiniz. Mücadele ettiğiniz konularda kolayca ustalaşırlar. Belki Kızılar gibi daha kararlı olmak istersiniz, belki de Sarılar gibi yabancılarla etkileşim kurmanın sizin için daha kolay olmasını dilersiniz. Muhtemelen, Yeşiller gibi çok fazla stres yapmamayı, sakın olmayı dilersiniz ve belki de programınızı daha iyi bir düzende tutmayı dilersiniz, bu Maviler için doğal bir şeydir.

Doğal olarak, diğer şekilde de çalışır. Tıpkı Kızılların yaptığı gibi, başkalarına biraz fazla patronluk tasladığınızı fark etmenize yardımcı olacak şeyler okuyacaksınız. Ya da çok fazla konuştuğunu, Sarıların yaptığı bir şey. İşleri çok hafife alıyor olabilirsiniz, hiçbir şeye bulaşmamak, Yeşillerin zayıflığı. Ya da her zaman her şeyden şüphelenirsin, her yerde risk görürsün, tıpkı Blues gibi. Burada kendi tuzaklarınızı görmeyi ve bunları aşmak için uygun önlemleri nasıl alabileceğinizi öğrenebilirsiniz.

Kendiniz ve başkaları hakkında ne öğrenirseniz öğrenin, not alın, bir şeyin altını çizin ve materyalle bağlantı kurun.

4

Kırmızı Davranış

Gerçek Bir Alfayı Nasıl Tanırsınız ve Yoluna Çıkmaktan Nasıl Kurtulursunuz?

Ne yapmalıyız? Benim yöntemimle yapacağız. Şimdi!

Bu, Hipokrat'ın insan mizaç teorisinde kolerik olarak adlandırdığı davranış tipidir. Bugünlerde bir Kızıl kişiye cesur, hırslı, azimli ama aynı zamanda potansiyel olarak çabuk sinirlenen, aceleci veya baskın diyebilirsiniz. Kızıl bir insanı hemen fark edersiniz çünkü kim olduğunu gizlemek için en ufak bir çaba göstermez.

Kırmızı bir kişi, dinamik ve azimli bir bireydir. Hayatta başkalarının hayal bile edemeyeceği hedefleri vardır. Hedefleri çok iddialı olduğundan, onlara ulaşmak imkansız görünüyor. Kırmızılar ileriye doğru çabalarlar, kendilerini her zaman daha fazla zorlarlar ve neredeyse hiç pes etmezler. Kendi yeteneklerine olan inançları emsalsizdir. İçlerinde, yeterince sıkı çalışırlarsa her şeyi başarabileceklerine dair kesin bir inanç taşırlar.

Davranışlarında çok fazla Kırmızı olan insanlar, görev odaklı dışa dönüklerdir ve zorluklardan hoşlanırlar. Çabuk karar verirler ve genellikle liderliği ele almakta ve risk almakta rahattırlar. Yaygın bir algı, Kızılların doğal liderler olduğu yönündedir. Bunlar isteyerek emir alan ve öne çıkan insanlardır. O kadar azimliler ki önlerine çıkan her engele rağmen üstesinden gelirler. Eğilimleri, rekabetçi durumlarda idealdir. Bir CEO'nun veya bir başkanın davranışlarında bolca Red olması alışılmadık bir durum değil.

Bu tür bir rekabet, Kızılların yaptığı her şeyde mevcuttur. Sürekli meydan okumak ve rekabet etmek istediklerini söylemek muhtemelen değil.

tamamen doğru, ancak bir şeyi kazanma şansı ortaya çıkarsa neden olmasın? Yarışmanın kesin niteliği önemsizdir; Reds'in tüm silindirlerde çalışmasını sağlayan rekabetçi unsurdur.

Eski komşularımdan biri olan Pelle, rekabet etmeyi o kadar çok seviyordu ki sırf rekabet edebilmek için tamamen yeni ilgi alanları geliştirdi. Bahçede çalışmayı seviyorum ve bu yüzden çok zaman harcıyorum. Pelle bahçıvanlığı sevmiyordu ama insanların güzel bahçem hakkında yeterince sık yorum yaptığını duyunca sonunda bıktı. Her zaman tek ama çok net bir hedefle birbiri ardına projelere başladı: beni geçmek. Yeni çiçek tarhları kazarak, inanılmaz derecede muhteşem bitkilerden oluşan bir gökkuşağı dikerek ve çimleri golf sahası standardına göre ekerek karısının kafasını karıştırdı. Devam etmesini sağlamak için yapmam gereken tek şey, sadece daha fazla bitki satın alacağımı önermektir. Ardından, sizin "kötü ezik" diyebileceğinizden daha hızlı bir şekilde yerel bahçe merkezine giderdi.

Kırmızılar diğer davranış kalıplarından da tanıyabilirsiniz. En yüksek sesle kim konuşuyor? kırmızılar Bir şeyi açıklarken kim elinden geleni yapar? kırmızılar Her zaman bir soruya ilk cevap veren kimdir? Yine kırmızılar. Keyifli bir akşam yemeği sırasında kim hemen hemen her konuda kategorik yorumlar yapar? Ve bütün bir ülkeyi televizyonda gördüğü bir şeye göre kim yargılayacak? Kızılar!

Kızılaların hayatlarında her zaman bir şeyler oluyor. Hareketsiz oturamazlar. Boş zaman boşa harcanmış zamandır. Hayat kısa; hemen yola koyulsan iyi olur. Tipini tanıyor musun? Her zaman hareket halinde. Öyleyse kenara çekil; hadi çatlayalım!

"Bana Gerçekten Ne Düşündüğünü Söyle - Evet, Gerçekten."

Kırmızılarda künt olma sorunu yoktur. Belirli bir soru sorulduğunda, genellikle tam olarak ne düşündüklerini, herhangi bir gösteriş olmadan söylerler. İşleri bir sürü boş sözle tamamlamaya gerek görmüyorlar. Aklına bir düşünce geldiğinde herkes bunu hemen anlar. Çoğu şey hakkında fikirleri vardır ve düşüncelerini hızlı ve verimli bir şekilde ortaya koyarlar.

Yaygın bir görüş, Kızılların çok dürüst olduklarıdır, çünkü kişisel gerçeklerini insanlara ifade etmeye cesaret ederler. Yaygaranın neyle ilgili olduğunu gerçekten anlamıyorlar. Her şeyi olduğu gibi söylediler.

Fazladan enerjiye sahip birine ihtiyacınız varsa, takıma veya proje grubuna bir Kırmızıyı davet etmek isteyebilirsiniz. Başkaları çoktan pes etmişken, yorulmadan savaşır - eğer başarmaya kararlılırsa, yani. Tekdüze veya anlamsız hale gelen bir görev, bir Kızıl tarafından tamamen göz ardı edilebilir.

Ben bu fenomene slog veya split diyorum. Görev yeterince önemliyse, bir Kırmızı onu tamamlamak için ateş ve sudan geçer. Amacı olmadığını hissederse çöpe gider.

RED people often see themselves as:

Driven	Resolute	Ambitious
Decisive	Competitive	Independent
Prompt	Determined	Time-conscious
Persuasive	Strong-willed	Results-oriented

Bir Şey Kazanabilir miyim? Bu durumda ben varım.

Yani Kızılar rekabet etmeyi sever. Rekabetçi olmanın ve kazanmanın muhteşem anının bir parçası olan hafif antagonizmayı takdir ederler. Hatta muhtemelen kendi zihinleri dışında var olmayan yarışmaları kazanmaktan bile zevk alıyorlar. Sokakta yavaş yürüyen bir kişinin yanından geçmek, kesinlikle en iyi park yerini bulmak veya oyunun amacının çocukları eğlendirmek olmasına ve diğer yetişkinlerin hiçbirinin aslında rekabet etmemesine rağmen Monopoly aile oyununa hükmetmek olabilir. Bir Kızıl için bu çok doğal çünkü o kendini bir kazanan olarak görüyor.

Sana bir örnek vereyim. Bir zamanlar CEO'su Red olan bir şirkette çalıştım. Enerjik ve verimliydi - ve sonuç olarak inanılmaz derecede dinamikti. Hiçbir toplantı bu CEO tarafından yürütülenler kadar kısa ve tatlı değildi. Ancak zayıf noktası rekabet unsuruydu. Genç bir adam olarak futbol oynamıştı ve her bahar bu işyerinde bir futbol turnuvası düzenliyorlardı. Şirkete katılmadan önce bile çok popülerdi.

Doğal olarak katılmak zorundaydı. Ondan önceki hiçbir CEO bunu yapmamıştı ama sorun bu değildi. Sorun şu ki, sahaya çıkar çıkmaz farklı bir insan oldu. Rekabetçi güdüsüyle alev alev, yoluna çıkan herkesi dümdüz etti.

Bu, birisi ona biraz fazla sert oynadığını söyleyecek cesareti bulana kadar birkaç yıl devam etti - oyunun o kadar ciddi olmaması gerekiyordu. CEO anlamadı. Oyunun en son broşürünü aldı ve buna futbol "turnuvası" dendiğini belirtti. Turnuvalar yarışmalardır ve eğer yarışsanız kazanmak için oradasınızdır. Basit!

Trafikte, futbol sahasında, iş hayatında yarıştı. Hiçbir alan rekabete dönüşmeyecek kadar önemsiz değildi. Hatta bir kitabı okumayı ne kadar çabuk bitirebileceğini görmek için yarıştı. Başkalarının rahatlamak için yaptıklarını o bir yarışmaya dönüştürdü. Saatte yüz sayfa makul bir hızdı.

Karısı, beş ve altı yaşındaki çocuklarıyla hafıza kartı oyunu oynamasını bile yasaklamıştı. Hafızaları ondan daha iyi olduğu için çoğu zaman kazandılar ve hayal kırıklığı içinde onları korkuttu.

Bu adamın oldukça anlayışsız görüldüğü sonucuna varmadan önce, niyetine bakmalıyız. Bu tür yoğun ve rekabetçi davranışlar çoğu zaman diğer insanları üzer çünkü onlar bunun tamamen başkalarına hükmetmek ve onları bastırmakla ilgili olduğunu düşünürler. Hiçbir şey gerçeklerden daha fazla olamaz. Niyetleri neredeyse hiçbir zaman kötü niyetli değildi. O sadece kazanmak istedi.

Bu Kızılar için en büyük zorluklardan biridir. Diğer insanların onlar tarafından rahatsız edilmesi veya korkutulması alışılmadık bir durum değildir.

Çünkü onlar çok gl kışilikler. Bu kitabın ilerleyen kısımlarında, bu kışilerle başa ıkabileceğiniz bazı basit yolları paylaşacağım.

Vakit nakittir

"Hızlı", Kırmızılar için "iyi" ile eşanlamlıdır. Bir toplantıdaysanız ve aniden diğerkatılımcılardan birinin zamanını tamamen farklı bir şeye adadığını fark ederseniz, ilgisini kaybeden bir Red olabilir. Daha yakından bakarsanız, düşüncelerinin başka bir yerde, örneğin tartışılan süreçteki bir sonraki adımda olduğunu fark edeceksiniz. Kızılar hızlı düşünürler, herkesten çok önce hareket ederler.

Kızıları uyuşukluk kadar rahatsız eden çok az şey vardır. Bir toplantı veya tartışma uzarsa araya girip konuyu uzatmanın gerçekten gerekli olup olmadığını sorabilir. "Bunu zaten yirmi dakikadır tartışıyoruz. Birlikte alın! Sadece birkaç milyon yatırım var. Ne kadar zor olabilir?"

Eğer düşünürseniz, genellikle haklıdırlar. Diğerk insanlar karar vermeyi zor bulduğunda, Kızılar işleri devam ettirmek için hızlı kararlar almaya hazırdır. Takımda bir Kırmızı varken hiçbir şey sonsuza dek tartışılmaz. Sonuçta, bir şeyler yapmak hiçbir şey yapmamaktan her zaman daha iyidir, değil mi?

Avantaj açıktır. İlerlemeyen hiçbir şey için zaman kaybetmeyen insanlardan bahsediyoruz. Bir görev belirsizleştğinde veya çok uzun sürdüğünde, bir Kırmızı momentumun korunmasını sağlayacak ve işleri hızlandıracaktır. Chop-chop, çift zamanlı yapılır.

Yaklaşık on beş yıl önce, yaklaşık bir düzine çalışanı olan küçük bir danışmanlık şirketinde çalışmaya başladım. Büyük bir girişimcilik ruhuna ve iş anlaşmalarında mükemmel bir ivmeye sahip olan gösterişli bir organizasyondur. Bu kadar verimli olmalarının sebeplerinden biri şirketin kurucusunun bir Kızıl olmasıydı. Björn için hiçbir şey çok hızlı hareket edemez. Hiçbir toplantı kesinlikle gerekli olandan daha uzun sürmedi.

Yeni işteki ikinci veya üçüncü haftamda, cep telefonum çaldığında trafik sıkışıklığında oturuyordum. Ekranı baktım ve Björn olduğunu gördüm. Şirkete başladığımda bana talimat verildiği şekilde cevap verdim - bir selamlama, adım ve şirket adıyla. Sabırsızca sözümü kesti ve sorusunu tükürdü.

"Benim için mi bakıyordun?"

"Hayır," diye yanıtladım ve başka bir şey söylemeye hazır olarak derin bir nefes aldım. Şansım olmadı

"Tamam" dedi ve kapattı.

sekiz saniye.

Hoş olmayan? Şey, o zamanlar birbirimizi gerçekten tanıımıyorduk. Ancak, tüm bölümün beni biraz endişelendirdiğini itiraf etmeliyim. - en azından bu vesileyle. Şirkette sadece üç hafta ve büyük şefin kendisi arıyor ve sesi sinirli çıkıyor!

Birbirimizi tanıdığımızda - ve Björn'ün Red olduğunu öğrendiğimde - telefonda neden bu kadar sert konuştuğunu sordum. Tabii ki aramayı hatırlamıyordu bile ama muhtemelen onu arayıp aramadığımı öğrenmeye çalıştığını söyledi. Olmadığımı öğrendiğinde, daha fazla konuşmaya gerek yoktu. Kibar, süslü sözlerle ya da uzun vedalarla zaman harcamak ona göre değildi.

Ama aynı zamanda, normalden çok daha fazla çalışma kapasitesine sahip bir insan vardı. Björn, ortalama bir iş gününde çoğu insandan daha fazlasını yapmayı başardı. Hala herhangi bir boş zamanı en iyi şekilde değerlendirmek için olağanüstü bir yeteneği var. Programında beş dakikalık bir boşluk varsa, bir e-postayı, bir telefon görüşmesini sıkıştırmayı ve bazı toplantı tutanaklarını gözden geçirmeyi başarır. Dışarıdan, bu gereksiz bir verimlilik arayışı gibi görünebilir. Ama bir Kızıl hareketsizlikten nefret eder. Bazı şeyler olmalı. Buna sürekli bir aciliyet duygusu ekleyin ve çok şey halledilecektir.

Gökyüzü Sınırdır. Yoksa öyle mi?

Bir Kızıl için gerçekçi bir bütçe, korkaklar için bir bütçedir. Kendimizi kırılma noktasına kadar zorlamazsak, yeterince çabalamamışız demektir. Kızılar zor görevleri sever, bu yüzden hırs düzeyleri genellikle

sınırsız Zor durumları ve zorlukları yönetme yeteneği, Red davranışının belirleyici özelliğidir.

Kırmızı özelliklere sahip bir kişi hedeflerini belirlediğinde birçok şey olur. İlk olarak, belirli bir görevin en uygun koşullar altında ne kadar iyi gerçekleştirilebileceğini bilmek istiyor. On dokuz parametrenin tümü karşılsaydı ve hepimiz biraz daha fazla çaba gösterseydik, sonuçlar olağanüstü olurdu. Bu, imkansız mükemmellik seviyesinin altındaki herhangi bir şeyin sıkıcı olduğu anlamına gelir, çünkü bu sonucun elde edilmesi en azından uzak bir olasılıktır.

Hiçbir şey imkansız değildir. İmkansız sadece biraz daha uzun sürer. Bu ifadeyi bulan büyük olasılıkla bir Kızıl'dı.

Doğal olarak, bu aynı zamanda projenin türü ile de ilgilidir. Sadece imkansız bir satış bütçesi belirlemek yeterli değildir. Bir Kızıl satıştan hoşlanmazsa, bütçeyi göz ardı eder. Tüm kararları kendisi vermeyi tercih ettiğinden, muhtemelen yapmak istemediği bir şeyi yapmak için kandırılmayacaktır. Kırmızılar, diğer tüm renklerden daha fazla talepte bulunurlar. Ve her zaman çok çalışmaya hazırlar. Başka hiçbir rengin Kırmızılar kadar işe yaramadığını söyleyecek kadar ileri gitmezdim, ama bir Kırmızının herkese parasının karşılığını vereceğini söyleme cüretini gösteririm.

Kızılara özgü olan hırs, güç arzusuyla karıştırmamalıdır. Kızılar, korkusuz oldukları için güç pozisyonlarını almakta sorun yaşamazlar. "Zirvede yalnız ve rüzgarlı" gibi ifadeler onları korkutmaz. Ancak bir Kızıl için güç kendi başına bir amaç değildir. Bununla birlikte, kendi kararlarını vermeyi seven ve başkalarını beklemek zorunda kalmaktan kaçınanlar için kullanışlıdır.

Bir Kırmızı, aslında oldukça alçakgönüllü olabilir. Güçlü bir egosu olduğu doğru ama statü ve prestij diğer renkler kadar önemli değil. Nedeni basit: Bir Kızıl genellikle başkalarının ne düşündüğünü umursamaz. O onların iyiliği için burada değil, kendisi için burada.

İşlerin Gerçekte Nasıl Olduğunu Söylememe İzin Verin

Bir Kızıl sahip olduğu her şeyi verir. Bir şey hakkında bir fikri olduğuunda ya da geri kalanımızın onunla aynı fikirde olmamızı istiyorsa, elinden gelen her şeyi yapar.

Bir keresinde birbirini pek iyi tanımayan çok sayıda insanla bir toplantıdaydım. Potansiyel bir işbirliğini tartışmak için bir araya gelen danışmanların bir araya gelmesiydi. Bir durgunluğun ortasındaydık ve hepimiz yön eksikliğinden endişeliydik. Başkanın gelmesini beklerken her şey hakkında biraz sohbet ettik.

Masanın bir ucunda, her şey hakkında kesin fikirleri olan Elisabeth oturuyordu. Kesin bir sesle, aniden, durgunluğa rağmen şirketin hala haftada 50 milyon dolardan fazla kazanmasının beklendiğini söyledi. Hepsi yüksek eğitilmiş, düşünceli ve zeki insanlardan oluşan yaklaşık on beş danışman, onaylayarak başlarını salladı. Sadece hayal et
— 50 milyon dolar! Haftada!

Elisabeth danışmanlık dünyasında durumun nasıl çözülmesi gerektiğini genişletirken, ben de biraz rakamlar üzerinde düşünmeye başladım. Bu rakamların nereden geldiğini bilmeden sessiz kaldım. Bu doğru olabilir; aynı zamanda aşırıya kaçmış da olabilir. Açıkçası bilmiyordum. Toplantının resmi olarak başlamasını beklerken haftalık 50 milyon doların yılda ne kadar olacağını hesaplamaya başladım. Yeterli kağıdım yoktu.

Görüşmeden sonra spekülasyonlarımın cevabını aldım. Şoför radyoyu açtığında bir sonraki toplantıma giderken taksideydim. Haberde, söz konusu şirketin haftada 2 ile 2,5 milyon dolar arasında kazanmasının beklendiği açıklandı. Elisabeth'in bilgiyi haberlerden aldığını anladım. Ayrıca haftada 2 veya 2,5 milyon doların, bahsettiği 50 milyon dolardan çok daha gerçekçi olduğunu da anladım.

Ama bir dakika bekle. Burada gerçeklikle biraz uzlaşmaya ihtiyaç var. Neden kimse tepki vermedi? Odadaki hiç kimse parmağını kıpırdatmadı ya da onun bilgilerini sorgulamadı. Neden? Niye?

Çünkü sesi çok inandırıcı geliyordu! Yüz ifadesi kesindi; yüzü kararlıydı ve sesi

Rakamlarını sunduğunda en azından titredi.

Kızılar böyle çalışır. Bir şeye inandıklarında, var olan tek gerçeğin bu olduğunu insanlara bildirirler. Şimdi, şirketin haftada 2,5 milyon dolar kazandığını ve kabaca 50 milyon dolar kazandığını bildiğimize göre, bunun aldatıcı olduğunu iddia edebilecek ayrıntılara dikkat eden bazı kişiler olabilir. Ama Elisabeth'in söylediklerine gerçekten inandığından eminim. İşleri tersine çevirmişti, buna hiç şüphe yok ve kesinlikle ayrıntılarla ilgilenmiyordu. Ama demek istediğim, şirketin haftada altı aylık gelir elde ettiğini açıkladığında son derece kendinden emin görünerek hepimiz buna kandık.

Ya da iyi bir arkadaşımın sözleriyle: Bunu yapmanın iki yolu var - benim yolum ve yanlış yol.

Sadece ölü balık akışı takip ediyor

Kırmızılar hem çığır açan hem de güçlü iradeli. Sıra gelmişken neden "sonuç odaklı" ve "kararlı" ifadelerini de eklemiyoruz? Kızılar için herkesin yaptığı gibi şeyler yapmak yeterli değildir. Ve bunun zor olması, yapmaktan kaçınmamız gerektiği anlamına gelmez.

Kızılar karar vermekten korkmazlar. Herkes tereddüt edip riskleri düşünürken ve tartarken, bir Kırmızı tartışmalı kararı verir. Bir Kızıl'ın kararlılığı genellikle boyun eğmez. Bir kez karar verdiğinde, tam gaz devam ediyor.

Korkusuzlukları, diğerlerinin tereddüt etmesine neden olan şeylerle uğraşmalarını sağlar. Bu genellikle işler zorlaştığında belirgindir ve zor seçimler veya aldatıcı kararlardan yılmazlar. Birçok girişimcinin Kızıl olması tesadüf değil. Yeni işler kurmak, özellikle de tamamen yeni iş konseptlerine dayanıyorlarsa, mevcut ekonomimizde, korkaklara göre değil. Sürücü koltuğunda doğal bir güce sahip olmak kötü bir şey değil. İşleri ileriye taşımak için güçlü bir zihin, günlük hayatın bir parçası olan riskleri ve her şeyin sabahtan akşama uzun yıllar boyunca sıkı çalışmaya indirgendiğini anlayan biri gerekir. Kızılar bunu en başından anlıyor ve bundan hiçbir şekilde korkmuyor.

Apartman kompleksinizdeki bir sorunun peşine düşecek birine mi ihtiyacınız var? Belki de ısınmanızda kesinlikle bir sorun olmadığını söyleyen ev sahibinizin yanlış tarafına düştünüz. Ya da belki çatıyı tamir eden ve yeni asansörleri kuran müteahhit ihmalkâr davrandı ve bunun sorumluluğunu almıyor. Ne zaman işleri yoluna koymaya çalışsan, cevapsız aramalar ve info@ adreslerinden oluşan bir barikat tarafından durdurulursun. Tam pes etmek üzeresin ki aniden ikinci katta senin üzerinde oturan adamı hatırla. O biraz Kızıl değil mi? Son toplantıda amirin karşısına çıkıp çöp politikasını değiştirtmeye cüret eden o değil miydi? Evet, o adam!

İkinci kattaki adamı sürecin içine atın ve sonra olayların olmaya başladığını göreceksiniz. Kendisinin bundan kazanacağı çok şey olduğunu açıklayarak onu biraz motive etmeniz gerekebilir. Ama bir şeylerin olmasını sağlayacak - ev sahibini boyun eğdirecek ve müteahhidi hizaya sokacak. Ve sırf bu süreçte biri ona kızdı diye uykusu kaçmayacak.

Genel olarak konuşursak, bir Red'in güçlü yönleri çok güçlüdür. İletişimlerinde son derece netler ve Red'in davranışını belirlemek için uzağa bakmanıza gerek yok. Elbette, yıllar geçtikçe birçok Kızıl kendini bir şekilde dizginlemeyi öğrenir, ancak bu genellikle çok uzun sürmez. Tam gaza geri dönecekler - ve bunun gerektirdiği her şey.

Daha Önce Daha İyi Değildi. İleriye ve yukarıya doğru.

Bir Kırmızı, daha iyi bir çözümün var olduğunu anladığında orijinal bakış açısına bağlı kalmaya çalışmaz. Hızlı düşünür ve kısa sürede zemini değiştirmekte hiçbir sorunu yoktur. Bunun avantajlarından biri, kendisinin fikirleri yoksa, diğer insanların fikirlerini reddetmemesidir. Gelişimi ileriye taşıyabilecek her şeyi araştırmaya değer.

Bazen kararlar biraz hızlı gelebilir ama sürekli değişme isteği güçlü bir dinamizm ve esneklik yaratır. Herhangi bir şey uzun süredir -belki birkaç haftadır- durağansa, işleri bir adım öteye çevirecektir. Bazı insanlar bunu stresli bulabilir, ancak

Bir Red'e gerçekten çalışan bir şeyi neden değiştirdiğini sorduğunuzda, yanıt "ünkü yapabiliydim" olabilir.

Doğal olarak, olumsuzluklar da var. Kırmızılar mevcut durumdan çabuk sıkılır ve bu yüzden onu değiştirirler - çevrelerindeki insanların bundan sonra ne olacağı hakkında hiçbir fikirleri yoktur. Yeşiller ve Maviler yeni organizasyona yeni alıştıklarında ve sonunda işlerin nasıl yürümesi gerektiğini kavradıklarını düşündüklerinde, bir Kızıl bir sonraki adımın ana hatlarını çoktan çizmiş olacaktır.

Kırmızı Davranış zerine Sonuçlar

Yani ne düşünüyorsun? Hiç Kızıl tanıyor musun? evrende var mı Bazı nl Red insanların tanımak istiyorsanız, Steve Jobs, FDR, Venus Williams veya Margaret Thatcher'ı düşünün. Bir de Barack Obama ve Rahibe Teresa var.

Ah evet, bu doğru. Rahibe Teresa'nın yaptıklarını, ihtiyaç duyduğu gücü ve yaptıklarını başarmak için kimlerle -dünyanın önde gelen liderleriyle- başa çıkmak zorunda kaldığını düşünürseniz, onun son derece kararlı ve güçlü olduğunu fark edeceksiniz. Tipik bir Red profili.

5

Sarı Davranış

Kafası Bulutların Arasında Olan Birini Nasıl Tanırsınız?
O Tekrar Gerçeğe Döndü

"Bu eğlenceli geliyor! Yapmama izin ver!"

Hipokrat dünyasında artık iyimser insana geldik. Onu tanımlamak için başka hangi kelimeler kullanılabilir? İyimser ve neşeli, hayata parlak bir bakış açısı olan bir kişi. Eş anlamlılar sözlüğü, sıfatın bir olasılıklar adamı olduğunu bile öne sürüyor... buna ne dersiniz? Aslında, Sarı davranışının mükemmel bir tanımıdır. Bunlar, yaşamak için yaşayan, her zaman eğlenmek için fırsatlar bulan insanlardır. Hayat bir ziyafettir ve Sarılar her lokmanın tadını çıkarmaya özen göstereceklerdir. Neşe ve kahkaha tarafından yönlendirilirler. Ve neden olmasın? Güneş her zaman bir yerlerde parlar.

Başkalarının kara bulutlar gördüğü yerde güneş ışığını gören birini tanıyor musunuz? Aylardır güzel bir haber almadığı halde gülebilen biriyle tanıştınız mı? O halde bir Sarı ile tanıştınız. Bir partide bulundunuz ve neden herkesin, erkek ya da kadın, belirli bir kişinin etrafında toplandığını merak ettiniz mi? Çemberin ortasında, gülmek isteyen herkesi eğlendiren bir Sarı var. Sarılar, her etkinliğin muhteşem bir partiye dönüşmesi için atmosferin doruk noktasında olmasını sağlar. Bir şey artık eğlenceli olmadığında, atmosferin daha iyi olduğu başka bir yere geçerler.

Bir Sarıyı tanımak kolaydır. Sürekli konuşan o. Soru sormak yerine cevap veren kişidir.

- genellikle kimsenin sormadığı soruları yanıtlamak. O

konuyla ilgisi olabilecek veya olmayabilecek bir hikaye anlatarak bir soruyu yanıtlar. Ama gerçekten önemli değil çünkü seni neşeli bir ruh haline sokacak. Ayrıca sarsılmaz pozitif tavrı, uzun süre üzülmeyi de imkansız kılıyor.

Hatta Sarıların diğer renklerden daha popüler olduğunu iddia edecek kadar ileri giderdim. Bunu nasıl söyleyebilirim? Kendin için bak. Eğlendirirler, insanları iyi bir ruh haline sokarlar ve etraflarında her zaman eğlenceli şeyler olur. Herkesin dikkatini nasıl çekeceklerini ve nasıl koruyacaklarını biliyorlar. Kendimizi önemli hissettiriyorlar. Etrafta olmak güzel.

Aynı zamanda çok tipik olarak alınan insanlardır. Kırmızılar gibi Sarılar da hızlı kararlar vermeye çok isteklidirler, ancak neden rasyonel akıl yürütmeyi kullandıklarını nadiren açıklayabilirler. Daha olası bir yanıt, "Doğru hissettirdi" olacaktır. Ve elbette, içgüdüsel duygular hafife alınmamalıdır. Çalışmalar, içgüdülerimizin düşündüğümüzden daha sık doğru olduğunu göstermiştir. Ama burada bahsettiğimiz içgüdüsel duygu bu değil. Sarılar, genellikle hiçbir düşünce içermediği için duygulara dayalı kararlar verirler.

Sarı olan bir kız kardeşim var. Marita o kadar rahat davranıyor ki, kimsenin onun hakkında tek bir olumsuz söz söylediğini hiç duymadım. Hiçbir zaman. Önyargılı olabilirim ama ondan hemen hoşlanmayan biriyle hiç tanışmadım. Tanıştığı her insanla bağlantı kurma konusunda tamamen benzersiz bir yeteneği var.

Marita'nın her zaman söyleyecek eğlenceli bir şeyi vardır. Ancak, bunlardan bazıları o kadar tuhaf ki bazen bunları söylerken ne düşündüğünü ona sormak zorunda kalıyorum. Bir kahkaha patlamasıyla, genellikle "Düşünmek mi? Ben değilim!"

Onu ve kocası Leif'i ziyaret ettiğimde birçok yönden özgürleşiyorum. Etraflarındaki her şeyde parlak noktalar görme konusundaki neredeyse anlaşılmaz yetenekleri o kadar hoş ki, kendi rahat mizacımı serbest bırakıyor. Onları ziyaret ettiğim zamanki kadar mutlu ve coşkulu değilim. Yıllarca bunun neden olduğunu merak ettim ve Sarı davranışının bulaşıcı olduğu sonucuna vardım.

Kız kardeşime "Yağmur yağacak gibi görünüyor" dediğimde, "Bunu hayal bile edemiyorum" diye yanıtıyor. Pencereyi işaret ederek ona, "Ama bak, gerçekten yağmur yağıyor. Dışarısı oldukça karanlık; bu iş bitmeden gök gürültüsü görebiliriz." "Elbette," diyor, "ama ondan sonra güneş doğacak! Sadece bekle ve gör." Sonra gülüyor. Tekrar. Dışarıda yağmur yağarken, o kanepede oturuyor, utanmadan eğleniyor. Ve ben de diğer herkesle birlikte gülüyorum çünkü karşı koymak imkansız.

"Ne kadar çok o kadar iyi! Arkadaşlarınız Benim Arkadaşlarımdır.

..."

Davranışlarında bolca Sarı olan insanlar, ilişki kurmaya odaklanırlar. Dışa dönüktürler ve son derece ikna edici olabilirler. Hevesli, heyecanlı ve başkalarına ve nadiren de olsa tamamen yabancılara karşı duyguları hakkında konuşmaktan mutlular.

Sarılar herkesle konuşabilir. Hiç utangaç değiller, tanıştıkları çoğu insanı hoş buluyorlar. Yabancılara bile olumlu bakarlar; onlar sadece henüz tanışmadığınız arkadaşlardır.

Pek çok insan, Sarıların her zaman gülümsediğini ve kahkaha attığını fark eder. Bu şüphesiz bir Sarı'nın güçlü yönlerinden biridir. İyimserlikleri yenilmez. Her şeyin nasıl cehenneme gideceğine dair yorumlar genellikle "Ne güzel bir manzaramız var!"

Tıpkı Kırmızılar gibi, Sarılar da çok fazla enerjiye sahiptir. Pek çok şeyi ilginç bulurlar ve Sarı bireyler, karşılaşacağınız en meraklı insanlardır. Yeni olan her şey keyiflidir ve bir şeyleri yapmanın yeni yollarını bulmak için büyük miktarda Sarı enerji harcanır.

En çok tatil kartını kim alır sizce? Sarılar. Çoğu kişi cep telefonunda mı? Bu doğru—Sarılar. Facebook'ta en çok arkadaş? Fikri anladınız - Sarılar. Kesinlikle her yerde arkadaşları var ve güncel kalmak için herkesle iletişim halinde olmakta mükemmeller. Sarılar neler olduğunu bilmek istiyor. Her şeyin olduğu yerde olmak istiyorlar ve her partide olduklarından emin olacaklar.

YELLOW people often see themselves as:

Enthusiastic	Charming	Outgoing
Inspiring	Optimistic	Flexible
Open	Creative	Spontaneous
Convincing	Easygoing	Communicative

“İnanılmaz değil mi? Onu Bitlere Bayıyorum!

Sarı davranışı karakterize eden herhangi bir şey varsa, o da sınırsız iyimserlik ve coşkudur. Çok az şey onların iyi ruh halini uzun süre uzak tutabilir. Sarıların tüm varlığı tek bir şeye odaklanmış durumda. — fırsatlar ve çözümler bulmak.

Hipokrat, zamanında Sarıları iyimserler olarak adlandırdı. Bu sadece iyimserler anlamına gelir. Hiçbir şey gerçekten sorun değil. Her şey kendi kendine düzelecek. Ne burada ne de orada, dünya öylece endişeler ve zorluklarla dolu. Hayata karşı telafisi olmayan olumlu bakış açıları ile Sarı bireyler, neşeli alkışları ve eğlenceli şakalarıyla çevrelerindeki insanları neşelendirir.

Sarıların muazzam enerjilerini nereden aldıklarını bilmiyorum ama bu, eğlenmeye ve kendilerini sosyal birlikteliğe adamaya odaklı. Herkesin dahil olması gerekir ve bir Sarı kimsenin karamsar olmasına izin vermez.

İyi bir arkadaşım olan Micke Sarı'dır ve hayatı, payına düşenden daha fazla zorluk içermektedir. Karısı onu terk etti, çocukları okulda sorunlar yaşadı ve çeşitli vesilelerle işverenleri iflas etti ve işini kaybetti. Kaç kez araba kazası geçirdiğini, evinin soyulduğunu veya pahalı eşyalarının çalındığını sayamıyorum bile. Bazen Micke'nin aradığını gördüğümde telefona cevap vermeye cesaret edemiyorum. Gerçeği söylemek gerekirse, Micke tanıdığım en uğursuz adam.

Ama onun hakkında bu kadar merak uyandıran şey, bunların hiçbirinin onu hiç rahatsız etmemiş gibi görünmesi. Doğal olarak kaza olduğunda üzülr ama uzun süre üzgün kalmaz. İçeride, çoğu zaman sadece kabarcıklar çıkarır.

İkimizin de oldukça genç olduğu bir olayı hatırlıyorum. Az önce eski bir Alfa Romeo satın almıştı. İki kapılı iki kişilik bir arabaydı. Acı verici bir şekilde paslanmış, bir arada tutması bile bir mucizeden başka bir şey değildi. Micke, bir elektrik direğine çarptığında ve sürücü tarafından çıkamadığında arabayı yaklaşık bir hafta geçirdi. Kazayı duyduğumda endişelendim ve iyi olup olmadığını öğrenmek için aradım. Cevabı mı? "İyiymiş! Diğer kapıdan yeni çıktım!"

İyimser Danışman Yine İş Başında

Sarı bireyler çok pozitif ve neşeli oldukları için etraflarına neşe ve sıcaklık saçarlar. Kontrol edilemez iyimserlikleri ile tüm muhalefeti oldukça etkili bir şekilde yerle bir ederler.

Sürekli iyi şeylere işaret eden biri varken kim üzülebilir ki?

Bardağın boş tarafını görmeyi reddeden birinden nasıl ilham alınmaz? Kim her zaman olumlu görür?

Müşterilerimden biri bir ilaç firmasında satış müdürü. Marianne, bizim uzun yol dediğimiz yolu kullanarak şirkette yükseldi. Yöneticileri ve iş arkadaşları onun bu kadar başarılı olmasının tek bir nedeni olduğu konusunda hemfikir: etrafındakilere ilham verme konusundaki inanılmaz yeteneği.

Birkaç kez satış toplantıları yürütmesini izledim. Kendimi iyi bir motive edici olarak görüyorum ama Marianne harekete geçtiğinde ona şapka çıkarmalısın. Birkaç dakika içinde, satıcılardan pencereden atlamalarını isteseydi, oda o kadar ilham alır ki, beşinci katta olsalar bile bunu yaparlar. Her şeyi çok basit gösteriyor.

"Pencereden atlamak harika bir fikir! Bunu yapabiliriz. Hadi zıplayalım!"

Ve grup onun peşinden atlar. İyimserliği ve hayata parlak bakış açısıyla, olumsuz olan her şeye gözlerini kapatarak insanların büyük başarılar elde etmesini sağlamada olağanüstü. Tamamen ilham alarak, insanların güvenini inanılmaz seviyelere çıkarabilir.

Bir keresinde, kuruluşu tarafından kötü muameleye maruz kaldığını hisseden öfkeli bir müşteriyle uğraştığını görmüştüm. Çoğu insanın hayalini kurduğu bir durum değil! Marianne için sorun olmadığı ortaya çıktı. Müşteriye sadece kararlı bir şekilde gülümseyerek ve olumsuz yorumlarını dinlemeyi reddederek, onu kızgın bir yüzden nazik bir gülümsemeye ve nihayet gürültülü bir kahkahaya dönüştürdü. Bu nasıl olabilir? Altta yatan süreci onun bile açıklayabileceğini sanmıyorum. Bu ona doğal geldi.

Her Şeyi Tersine Çevirirsek Ne Olur?

Bir Sarı'dan daha becerikli kimseyi bulamazsınız. Sarıların yetenekli olduğu bir şey varsa, o da başkalarının görmediği çözümleri görmektir. Sarılar, bir şeyleri bükme ve döndürmek için eşsiz bir yeteneğe sahiptir. Basitçe söylemek gerekirse, her şeyi alt üst ederler ve kutunun dışında düşünürler. Buna ne dersiniz deyin, ancak düşünceleri her zaman belirli bir kalıbı takip etmez.

Hızlı hareket ederler: Sarı'nın zekası çok hızlıdır, bu da ona ayak uydurmanın zor olabileceği anlamına gelir. Bazen çılgınca fikirlerini açıklamakta bile zorlanabilirler.

İyi bir arkadaşım evinde çalışmayı sever. İç mimari ve bahçe tasarımı ile ilgili her şey onu büyülüyor. Robban'ın asıl işi yerine gizlice tasarımda tam zamanlı olarak çalışmayı tercih edeceğinden şüpheleniyorum.

Bunu kendim gördüm ama karısından da işleri nasıl yürüttüğünü duydum. Bahçede dolaşüyor ve ondan geriye doğru saymaya başlıyor. Yedide Robban, "Tatlım, bir fikrim var" diyor.

Robban'ın yaratıcılığının birkaç nedeni var. Görüntülerle düşünmek onun için kolay. Önündeki şeyleri var olmadan çok önce "görebilir". Ve cesareti var; denemekten korkmuyor

Yeni şeyler. Ya da onlar hakkında konuşmak için. Bu fikirleri keşfettikçe genellikle ağız zihniyle paralel çalışır.

Sadece etrafına bakarak gerçekten düşündürücü birkaç iş fikri bulmadan caddenin karşısına bile geçemeyen bir Sarı ile çalıştım. Bu nasıl çalışıyor? Gerçekten bilmiyorum. Uzun bir süre ondan önerilerini yazmasını istedik. Zayıf yönlerden bahsetmeye başladığımızda, bir Sarı'nın bu tür bir yapıya nasıl tepki vereceği hakkında daha fazla şey öğreneceksiniz.

Sarılara, nadiren herhangi bir sınırlamaya sahip olmaları da yardımcı olur. Bir Sarı, yaratıcı bir moddayken olağan geleneklerin ötesine geçmeye cesaret eder. Normalde, elbette, bir işletmedeki yapı ve hiyerarşi bir tür sınırlamadır, ancak Sarılar nadiren bu tür şeylerle ilgilenir. Aslında, genellikle bu tür sınırlamaların var olduğunu bilmiyor gibi görünüyorlar.

Yeni öneriler veya fikirler konusunda yardıma mı ihtiyacınız var? Tanıdığın en Sarı insanı avla. Aynı düşünce tarzına mı takıldınız? Eski bir soruna yeni bir bakış açısına mı ihtiyacınız var? Bir Sarı ile konuş. Buldukları fikir şemasını kullanamayabilirsiniz -aslında, gerçekçilik bir Sarı için bir faktör değildir- ama bir şey diğerine yol açabilir ve sonra birdenbire işe yarayan bir şeye sahip olursunuz.

Penguene Kar Satmak

Sarılar, tüm enerjileri ve iyimserlikleriyle çok ikna edicidir. Başkalarının yalnızca bir çıkmaz sokak olarak görebileceği fırsatları ve çözümleri görerek kendilerini kaptırmaları kolaydır.

Sık sık inandırmakla ikna etmek arasında bir fark olduğu söylenir ve birçok Sarı bu sınırları aşar. Ama söyledikleri kulağa çok hoş geliyor. Dilin yardımıyla, insanları kendi taraflarına çekme konusunda gerçekten ustalar.

Dil ile ilgili olarak: Beden dili ile ilgili bölümde (sayfa 106) açıkladığım gibi, çoğu Sarı'nın zengin ve çeşitli el kol hareketleri vardır, böylece sizi yalnızca sözleriyle değil, tüm bedenleriyle ikna edebilirler.

Ama bu sadece enerji ve irade değil. Sarıların, dinleyicilerini etkileyen, kendilerini ifade etmenin benzersiz bir yolu vardır. Konuşurken genellikle beş duyuya hitap eden ve tüm vücut tarafından hissedilen bir izlenim yaratan canlı ve renkli görüntüler kullanırlar.

Pek çok Sarı, bilmeden bile yetenekli retorikçilerdir. İçgüdüsel olarak mesajın taşıyıcısı olan değerlerinin mesajın kendisi kadar önemli olduğunu bilirler. Bu nedenle, bir birey olarak size ulaşmaya özen gösterirler - genellikle dostça davranarak ve elinizi sıkarak; küçük kişisel yorumlar yapmak; önemli hissettiriyor.

Pek çok politikacı bu konuda olağanüstü; örneğin Bill Clinton'ı düşünün. Pek çok Sarı'da doğal olarak bulunan türden bir karizmaya sahip - başka bir kişiye dikkat çekici bir ilgi, başkalarının önemli olduklarını hissetmeleri için tam olarak doğru soruları sorma yeteneği.

“Pek Çok İnsan Tanıyorum. Aslında Hepsisi.

Sarıların ilişkilerini geliştirmelerine izin verilmezse, yavaş yavaş kuruyup ölecekler. Tamam, bu biraz abartılı olabilir, ancak Sarı davranışının tanımı, onların ilişki kurma yetenekleri etrafında döner.

Sarı özellikler ilham vericidir. Çevrelerindeki ilham verirler ve bunu başarmanın en iyi yolu ilişkiler kurmaktır. Bir Sarı, örneğin iş dünyasında açık ara en önemli faktörün ilişkiler olduğunu bilir. Müşteriniz sizin hakkınızda olumlu düşünmüyorsa, herhangi bir ilerleme kaydetmeniz zor olacaktır.

Sarılar herkesi tanır. Herkesten daha fazla tanıdıkları var. Herkesi severler. Bir Sarı'nın, bir kişiye dostum demesi için onu çok iyi tanımasına gerek yoktur. Onlardan aktif olarak hoşlanmayan herkesi dost olarak kabul ederler. Kızılar sorduğunda bunu hatırlane yapılacak, Sarılar hemen bilmek istiyor *kim* yapacağım. Bu soru Sarılar için çok önemli. Takım veya grup düzgün çalışmıyorsa, bir Sarı kendisini iyi hissetmeyecektir. Kendine gelmesi için işleyen ilişkilere ihtiyacı var.

Sarı Davranış Üzerine Sonuçlar

Ne düşünüyorsun? Hiç gerçek bir Sarı ile tanıştın mı? Açık sarı özellikler sergileyen ünlü kişiler arasında Oprah Winfrey, Robin Williams, Ellen DeGeneres ve bazı kurgusal örnekler verecek olursak, Pippin *Yüzüklerin Efendisi* ve Han Solo'dan *Yıldız Savaşları*.

6

Yeşil Davranış

Değişim Neden Bu Kadar Zor ve Nasıl Aşılır?

“Bunu Nasıl Yapacağız? Acil Değil,
Doğru?”

Yeşil kişi en yaygın olanıdır. Onunla neredeyse her yerde karşılaşacaksınız. Onun kim olduğunu açıklamamanın en kolay yolu nedir? Onu diğer tüm renklerin ortalaması olarak tanımlamak isterim. Lütfen bunu olumsuz bir şey olarak yorumlamayın; bunun gerçekte ne anlama geldiğini aklınızdan çıkarmayın. Kırmızılar stresli performans arayanlar iken, Sarılar yaratıcı ve canlı insanlardır ve Maviler mükemmeliyetçi Excel Hesap Tablolarının Şövalyeleridir (bkz. sayfa 13 ve 14), Yeşiller en dengeli olanlardır. Diğer aşırı davranışsal özellikleri zarif bir şekilde dengelerler. Hipokrat onlara soğukkanlı insanlar dedi. Aztekler onlara dünya insanları dedi. Sakin, yavaş ve uyumlu, onları da tanımlayabilecek bazı kelimelerdir.

Bu sadece gerçekleri ifade etme meselesidir - herkes aşırı olamaz ve olmamalıdır; aksi takdirde, hiçbir şeyi asla başaramazdık. Herkes azimli bir lider olsaydı, yönetilecek kimse kalmazdı. Herkes hevesli bir şovmen olsaydı, eğlendirecek kimse olmazdı. Ve eğer herkes detay odaklı mükemmeliyetçi olsaydı, düzene girecek hiçbir şey olmazdı.

Bu, Yeşillerin diğerleri gibi öne çıkmadığı ve genellikle bir duruma dinginlik kattığı anlamına gelir. Kırmızılar ve Sarılar son viteste başlarken, Yeşiller önemli ölçüde daha sakin. Ve

Maviler ayrıntılara takılıp kalırken, Yeşiller doğru olanı hissetmeye çalışır.

Green olan bir arkadaşınız varsa, doğum gününüzü asla unutmaz. Başarılarınızı size kıskanmayacak ve kendi hikayelerini anlatarak dikkatleri üzerinizden çekmeye çalışmayacaktır. Sizi alt etmeye çalışmayacak ve sizi asla yeni ve sert taleplerle rahatsız etmeyecektir. Bu duruma düşerseniz, sizi bir rakip olarak da görmeyecektir. Kendisine söylenmedikçe komutayı almayacak. Ve o...

Bir dakika lütfen, diye düşünüyor olabilirsiniz. Bu onun yaptığı pek çok şey *yapmazyapmak*. Ne olmuş *yapmako* yapar mı?

Yeşillerin diğerlerinden daha pasif olduğu gerçeğini görmezden gelemezsiniz. Kırmızılar kadar azimli, Sarılar kadar becerikli ve Maviler kadar düzenli değiller. Bu, nüfusun çoğunu tanımlar.

Tam da bu nedenle, onlarla başa çıkmak kolaydır. Kendin olmana izin veriyorlar. Fazla bir şey talep etmezler ve asla gereksiz yere yaygara koparmazlar. Yeşil özelliklere sahip çocuklar genellikle küçük melekler olarak tanımlanır. Gerektiğinde yemek yerler; gerektiği zaman uyurlar; Ödevlerini yapmaları gerektiği zaman yaparlar.

Ama sadece bu değil. Yeşiller, bundan kaçınabilirlerse insanları gücendirmezler. Kimseyi gücendirmemeyi tercih ederler ve patron tuhaf bir karar verirse karşılık vermezler. (En azından yüzüne değil. Kahve molasında biraz farklı olabilir, ama daha sonraları.) Genellikle uyum sağlamaya çalışırlar, bu da onları daha dengeli insanlar yapar. Örneğin, kafası karışmış Sarıları sakinleştirmek için idealdirler. Ve ara sıra gerçekten de biraz fazla soğuk olabilen Blues'u ısıtmakta mükemmeller.

Sık sık, kocasının Sarı olduğu ve ortalıkta dolaşmayı ve sahnenin merkezinde olmayı sevdiği bir aileyle takılırız - eğlenceli oyunlar bulur ve soruları kendisi yanıtlamaktan fazlasıyla mutlu olur. Diğer herkes onun izleyicisidir ve o asla spot ışığının dışına çıkmaz. Karısı Yeşil'dir. Sakin, dengeli ve olabildiğince rahat. Zıplayıp eğlendiğinde (bunlar orta yaşlı

insanlar), sessizce kanepede oturuyor ve gülümsüyor. O da maskaralıklarıyla herkes kadar eğleniyor. Ona komik kocasından hiç sıkılıp sıkılmadığını sorduğumda, bazen sessizce, "Ama o çok eğleniyor," diye yanıt veriyor.

Bu tipik bir Yeşil özelliğidir. Diğer insanların daha tuhaf davranışlarına karşı çok hoşgörülüdürler. Resim netleşiyor mu? Yeşiller, hakkında düşünmeyebileceğiniz insanlardır - yani çoğumuz.

Bazı Basit Temel Bilgiler

Yeşil insanlar nezaketin kişileştirilmiş halidir. İhtiyacınız olduğunda bir yardım eli bekleyebilirsiniz. İlişkinizi kurtarmak için ellerinden gelen her şeyi yapacak olan belirgin ilişkisel insanlardır. Ve ömür boyu yatırım yapacaklar. Doğum gününüzün ne zaman, eşinizin doğum gününün, çocuklarınızın doğum günlerinin ne zaman olduğunu vb. takip edecekler. Kedinizin gün ışığını ilk ne zaman gördüğünü bilmeleri bile beni şaşırtmaz.

Sık sık Yeşillerin en iyi dinleyiciler olduğu söylenir ve bu doğrudur. Bir Yeşil her zaman kendinden çok sizinle ilgilenecektir ve eğer kendisiyle ilgilenmesi gerekse, bunu göstermeyi asla aklından bile geçirmez. Kamu sektöründe, kişisel kazanç kaygısı taşımadan başkalarına yardım ettikleri Yeşiller'e sık sık rastlarsınız.

Ayrıca belirgin takım oyuncularındırlar. Takım, grup, aile her zaman bireyden önce gelir ve hatta Yeşillerden oluşan toplumların her zaman hastalara ve zayıflara sahip çıkacağını söyleyebilirim. Muhtaç bir arkadaş bırakmayacaklar; onları istediğiniz zaman arayabilirsiniz. Her zaman ağlayacak bir omuz sunarlar.

Değişim onlara tamamen yabancı olmasa da, değişim onların en büyük gücü değildir. Sadece değişikliği gerekçelendirebilir ve ona yeterince zaman tanıyabilirseniz, bir Yeşil bile yeni şeyler denemeye hazır olacaktır. Ancak bir Yeşil size, neye sahip olduğunuzu her zaman bildiğinizi, ancak sonunda neyle karşılaşabileceğinizi asla bilemeyeceğinizi hatırlatacaktır. Tabiri caizse, diğer taraftaki çim otomatik olarak daha yeşil değildir.

GREEN people often see themselves as:

Friendly	Calm	Reliable
Considerate	Pleasant	Patient
Predictable	Stable	Team player
Discreet	Thoughtful	Good listener

Dünyanın En İyi Arkadaşı

Daha önce de söylediğim gibi, bunlar doğal olarak arkadaş canlısı insanlar. Nasıl olduğunuzu içtenlikle önemsediklerini söylediklerinde, sizin iyiliğiniz için uykusuz yatacaklarına güvenebilirsiniz. Tıpkı Sarılar gibi, Yeşiller de ilişki insanlarıdır ve başkalarına karşı ilgileri samimi ve gerçektir.

Bir grup insana yardım etmeye hazır olup olmadığını sorarsanız ve kimse yardım etmek için adım atmazsa, bir Yeşil atlayacak ve "Beni seçin!" Neden? Niye? Çünkü seni yarı yolda bırakmak istemedi. Herhangi bir yardım almazsanız kendinizi kötü hissedeceğinizi biliyor ve pasif olabilse de her zaman bir arkadaşına yardım etmeye hazır.

Yıllar önce bir danışmanlık firmasında birlikte çalıştığım genç bir kadını hâlâ hatırlıyorum. Kabul edilmelidir ki Maja da kesinlikle Mavi'ydi ama her şeyden önce o Yeşil'di. Sorunu açtı: Birisi yardım istediğinde, her zaman evet dedi. Her zaman.

İş yoğunluğundan dolayı masasını bulmakta zorlandı ama sonunda her şeyi organize etti. Geri kalanımızın unuttuğu her şeyi halletmek için her zaman onun yardımına güvenebilirdik. Sıcak ve samimi bir gülümsemesi vardı, bu yüzden ondan resepsiyonda çalışmasını ve yeni müşterilerle ilk teması kurmasını istedik. Kahve servis etmekten, minderleri tamir etmekten ya da müşterilerin ne kadar süredir beklediğini takip etmekten asla geri kalmıyordu.

Maja, kimsenin doğum gününü veya yıl dönümünü (veya eşlerinin veya çocuklarının, bu konuda) asla unutmadı. Hepimizin stresli danışmanlarına sık sık kısa e-postalar göndererek, bizim de bakılması gereken ailelerimiz olduğunu hatırlattı. Elbette, kendi hayatlarımıza bakabilirdik ama Maja nezaketi ve düşünceliliğiyle yardım etmek için elinden geleni yaptı. Bu onun için doğaldı ve ne zaman bir değişiklik olsun diye sakinleşmesini ve kendine bakmasını istesek, neredeyse gücenmiş hissediyordu. Bizimle ilgilenmek istedi - bu onu iyi hissettirdi. Elbette sınırlar vardı ve Maja sürekli olarak birinin onun kocaman kalbinden yararlanma riskini göze alıyordu. Ancak düzgün bir şekilde dengelendiğinde, bu özveri çok güzel bir niteliktir.

Yeşiller bunu doğal olarak yapar. Kahve içerken yanınızdakilere tekrar kahve isteyip istemediklerini sormanız çok normal. Diğer renkler boş fincanlarını kahve makinesine götürdüğünde, Yeşiller kahve sürahisini alıp herkesin fincanını yeniden doldururdu.

Bir Yeşil herkesle iyi ilişkiler içinde kalmak ister, bu yüzden pek sevmediği insanlara bile yardım eder. Aksi takdirde, bir tür hullabaloo olabilir.

Çoğu insan hakkında iyi düşünür ve başkalarının yeteneklerine güvenir. Bazen bunu o kadar yoğun bir şekilde yapıyor ki sonu kötü oluyor ama normalde bu Green'in değil, diğer kişinin hatasıdır. O kadar iyi kalplidir ki, ara sıra başkaları ondan faydalanabilir.

İyi bir arkadaşım olan Lasse, gerçek bir dosttur. Ne kadar yapması gerektiği hiç fark etmez; Birinin yardıma ihtiyacı olursa, Lasse oradadır ve onu desteklemeye hazırdır. Bazen Lasse başkalarının işlerine yardım etme hevesiyle kendi işini yapmayı bile unuttur.

Hafta sonları kendisinin ve başkalarının çocuklarını gitmek istedikleri her yere götürüyor. İnsanların hareket etmesine yardımcı olur; insanların sormasına bile gerek kalmadan aletlerini ödünç veriyor. Bir şey hakkında arayıp şikayet ederseniz sizi dinler. Bunların hepsi çok fazla zaman alıyor ama o bundan zevk alıyor.

Bir Şey Yapacaklarını Söylediklerinde, Yapabilirsin Yapılacağından Emin Olabilirsiniz

Bir Yeşil bir şeyi yapacağını söylüyorsa, onu yapacağından emin olabilirsiniz. Vermek onun elindeyse, yapacaktır. Mümkün olan en kısa sürede yapılmayacak, ancak kabaca beklenen süre içinde gelen kutunuzda görünecektir. Yeşiller, başkaları için sorun yaratabileceğinden, teslim edemezken yakalanmak istemiyorlar. Ve iyi takım oyuncuları oldukları için takım için sorun yaratabilecek hiçbir şey yapmak istemezler. Takım kendinden önce gelir; takım şirket, mürettebat, futbol takımı veya ailedir. Green için, etraflarındaki herkese bakmak doğaldır.

Herkesin Yeşillerle bu kadar iyi çalışmasının nedeni tartışma konusu. Bazı durumlarda bunun nedeni çatışmayı sevmemeleridir. Ancak çoğunlukla bunun nedeni, etraflarındakileri mutlu ve memnun etme arzuları tarafından kontrol edilmeleridir. İyi yapılmış bir işle sizi memnun edebilirlerse, bunu yapacaklardır. Başkalarını memnun etme arzusu Yeşiller için itici bir güç olma noktasına geliyor. Doğal olarak gelir ve çaba gerektirmez. Ve bu özveriye, etrafındakilerin stres seviyesini azaltan yüce bir dinginlik eşlik eder.

"Hoş Olmayan Sürprizler İstemiyoruz. Bu iyi Ne Olacağını Bilmek. Her zaman."

Yeşil bir kişiye her zaman güvenebilirsiniz. Bazı kuruluşlarda, güvenilir çalışanlara sahip olmak bir gerekliliktir. Yaratıcılık ve ustalık dilek listesinin başında değil: Kısacası, işi anlayan ve çok fazla yaygara veya dram olmadan yapan insanlara ihtiyacınız var.

Sonra Greens'i işe alırsın. İş iyi yapacak kararlı çekirdeği oluştururlar. Emirler çekici bir şekilde formüle edildiği sürece emir almakta sorun yaşamazlar. Yeşiller, işyerinde istikrarın ve belirli bir öngörülebilirliğin tadını çıkarır. Veya evde. Ya da aile ile. Hemen hemen her yerde.

Ne zaman sorun çıksa -belki bir durgunluk nedeniyle veya yeni yöneticiler görevi devraldığında- bir grupta her türlü ilginç davranışı göreceğiz. Asla mesajın tamamını dinlemeyen kırmızılar, yapılması gerektiğine inandıkları şeyi yapmak için acele ederler. Tabii, kararlarına katılmadıkları için yönetime bağışlamakla meşgul olmadıkça. Sarılar, vahşi tartışmalar başlatır ve olanları kesinlikle herkesi bilgilendirir. Çalışmak yerine, ofisten ayrılma zamanı gelene kadar haberleri tartışacaklar. Blues masalarına oturacak ve henüz kimsenin cevabını bilmediği yarım milyon soru formüle ederek bürokratik evrak işine başlayacak.

Yeşillik? Sadece mırıldanırlar. Yönetim, güvenlik duygularını ciddi şekilde sabote etmekten kaçındıysa, şikayet etmeden yollarına devam edeceklerdir. Bu konuda çok fazla yaygara koparmanın ve uğraşmanın anlamı yok. Daha önce yaptığınız şeyi yapmaya devam edebilirsiniz. Bu aslında işleri çok daha kolaylaştırıyor. Yeşillerin yön değiştirmesine nasıl yardım ettiğimize geleceğiz, ancak onlar sakın kalma ve devam etme konusunda harikalar.

Bir Yeşil'in bazı sorulara nasıl yanıt vereceğini her zaman bileceksiniz çünkü o fikrini çok sık değiştirmez.

Birkaç yıl önce Greger'e koçluk yaptım. Birkaç yıldır CEO'ydu ve yönetim ekibi yalnızca Yeşil orta düzey yöneticilerden oluşuyordu. Yeni fikirler ortaya atarken küçük bir oyun oynamaktan zevk alırdı. Her birinden alacağını düşündüğü cevaplarla küçük notlar yazdı. Anna'dan "hayır". Stefan'dan "Evet". Bertil'den "Belki". Her seferinde doğru! Greger onları çok iyi tanıyordu ve tekliflerine nasıl tepki vereceklerini biliyordu.

Sarılar için durum böyle olmazdı. Fırsatlar ortaya çıktığında nasıl tepki vereceklerini bile bilmiyorlar. Heyecan verici - elbette, ama etraflarındakiler için çok yorucu. Ancak Green ortakları ile endişelenmenize gerek yok.

"Kim? Ben? Önemli değilim. Seni Bile Unut

Beni gördü."

Her Yeşil için grup her zaman önce gelir. Kendinden önce takım. Bunu hatırla. Bu, bir Yeşil için temel bir gerçektir ve çok güçlü bir şekilde sorgulanmamalıdır. Çalışma grubu, ekip, kulüp ve aile - tüm bu farklı gruplar bir Yeşil için önemlidir. Grup ihtiyacı olanı alırsa, genellikle kendi ihtiyaçlarını göz ardı eder.

Grupların insanlardan oluştuğunu düşünebilirsiniz ve her birey memnunsa grup da memnun olur. Bu olabilir, ancak o zaman odak noktası kolektif olmaktan ziyade bireysel olacaktır. Bir Yeşil'in bakış açısına göre, eğer grup kendini iyi hissediyorsa, her birey de kendini iyi hisseder.

Burada Green'in düşünceliliği ortaya çıkıyor - etrafındakilere karşı sonsuz bir saygısı var. Bir Yeşil'den net bir yanıt almanın zor olmasının kısmen nedeni budur. Her zaman başkalarını memnun etmeye çalışır.

Size oldukça çarpıcı bir hikaye anlatayım. Birkaç yıl önce bir Pazar günü, çok iyi tanımadığım bir meslektaşım beni aradı. Kristoffer ile sadece birkaç aydır çalışıyordum ama henüz adamı tam olarak çözememiştim.

Bu yüzden bir pazar sabahı beni aradığında şaşırdım. Kim olduğunu gördüm ama benden ne istediği hakkında hiçbir fikrim yoktu. Beni hoş karşıladı ve ne yaptığımı sordu. O zamanlar yeni bir ev almıştım ve tadilatla meşguldüm. Kristoffer bu Pazar günü gündemde ne olduğunu sordu ve kazan için endişelendiğimi söylediğimi hatırlıyorum. Kışın başlarıydı. Sıcaklık donma noktasının hemen altındaydı ve sirkülasyon pompalarından biri olması gerektiği gibi çalışmıyordu. Daha soğuk hava kesinlikle yolda olduğundan, pompanın büyük bir soğukla başa çıkıp çıkamayacağını merak ettim.

Bir Yeşil olarak, Kristoffer bir dizi soru sordu ve bana pek çok iyi tavsiye verdi. Bir zamanlar benzer bir kazanı vardı ve ayrıca, gelip bakmasını isteyebileceği bir tesisatçı tanıyordu - eğer ilgilenirsem tabii. Kristoffer ve ben sohbet ettik

bir süre ve beni neden aradığı konusunda giderek daha fazla kafam karıştı.

Bana nerede yaşadığımı sordu. Ona adresi verdim, o da adresi yazıp tesisatçı arkadaşına vereceğine söz verdi. Sonra, bir nevi "bu arada" dercesine, o gün şehre inmek gibi bir planım olup olmadığını sordu. Ofisten yaklaşık yirmi beş mil uzakta yaşıyordum ve o pazar günü işe gitmeyi düşünmemiştim. Bunu Kristoffer'a açıkladım.

Biraz daha sohbet ettik ve sonunda ona gerçekten ne istediğini doğrudan sordum. Daha sonra, öğle yemeği almak için dışarı fırladığında yanlışlıkla kendini dışarı kilitlediği için tişörtüyle ofisin dışında durduğunu açıkladı. Termometreye baktım. Hafif kar yağışlı otuz derece. Yaklaşık on beş dakikadır konuşuyorduk! Arabaya bindim ve onu kemiğe kadar donmaktan kurtardım.

Diğer herkes daha önemlidir. Bir Yeşil asla bir şey istemez.

"Ne demek istediğini çok iyi anlıyorum."

Yeşillerin içine kapanık olduğunu, yani iç dünyalarında aktif olduklarını söylüyorlar. Bu, sadece konuşmak için konuşmadıkları anlamına gelir. Etrafınızdakilerden daha sessiz olduğunuzda, dinlemeniz doğaldır. Ve Yeşiller dinleyecek. Sizinle ve fikirlerinizle ilgileniyorlar.

Yalnızca ondan bir şey kazanılacağı zaman dinleyen Kırmızıların veya genellikle hiç dinlemeyen (normalde bu gerçeği inkar edecek olsalar da) Sarıların aksine, Yeşiller gerçekte ne söylediğinizi duyar. İnsan sorunları için gerçek bir kulakları var. Herhangi bir öneri veya çözüm sunmayabilirler, ancak onlara ne söylediğinizi anlarlar. Bunun sizinle aynı fikirde oldukları anlamına geldiğini düşünmeyin.

- ama onlar iyi dinleyicilerdir.

Şimdiye kadar, muhtemelen tüm parçaları bir araya getirmeye çalıştınız. Farklı renkler nereye sığar? Her biri için ne tür bir iş en iyi olurdu? Basit cevaplar olmasa bile bunlar iyi sorular. Birlikte çalıştığım da sıklıkla ortaya çıkan bir gözlem

Farklı organizasyonlardaki bu sorunlar, Kırmızıların ve özellikle Sarıların perakende ve satışta iyi olması gerektiğidir. Bu kesinlikle doğrudur. Ancak Yeşiller genellikle göz ardı edilir. Satış görevlilerine her zaman daha az konuşmayı ve daha çok dinlemeyi öğretiyoruz, bu Yeşillerin zaten doğal olarak yaptığı bir şey.

Helena, birkaç yıl önce koçluk yaptığım bir satıcıydı. Green'di ve davranışlarında çok nazikti. Çoğu insan onun bu ürkütücü sektörde nasıl hayatta kaldığını anlamadı. Ama benim bir teorim var. Bir keresinde bana herkesin muazzam saygı duyduğu sert bir genel müdürle tanıştığı bir zamandan bahsetmişti. Tüm şirkette hiç kimse ona bir şey satmayı başaramamıştı ama benden biraz koçluk aldıktan sonra Helena denemeye kararlıydı. Bu yüzden bir görüşme ayarladı.

Öğle yemeği için buluşacakları restoranın otoparkında karşılaştılar. Sert yönetici, otoparka altmışların sonlarından kalma eski model bir arabayla girdi. Güzel, parlak ve belli ki çok özel. Helena aklına gelen tek şeyi söyledi: Vay canına!

"Arabalardan hoşlanır mısınız?" diye sordu yönetici, daha birbirlerini selamlamadan önce. Helena başını salladı. Sonra ona arabadan, onu onarmak için ne kadar harcadığından, boya ve alaşımlardan, motordan bahsetti. Ona kaputun altında nasıl görüldüğünü gösterdi. Helena başını salladı ve onaylayan bir mırıldanmayla ona herhangi bir soru sormamasını umdu, çünkü bir Ford ile bir Chevrolet arasındaki farkı anlayamıyordu. Ama sözünü kesmedi; sadece dinledi. Ondan sonrası kolaydı. Oturdular ve satış sözleşmesini görmek istedi. Nasıl yaptı? Tek bir şeyi dinlemek dışında hiçbir şey yapmadan. Daha yemek servis edilmeden imzaladı.

Yeşil Davranış Üzerine Sonuçlar

Peki. Ailenizde Yeşiller var mı? Büyük olasılıkla.

Bay Rogers, Gandhi, Michelle Obama ve Jimmy Carter, Green unsurlarına sahip bazı tanınmış kişilerdir. Ve evet, İsa. Başkalarına nasıl yardım edeceğini bilen bir adam var.

7

Mavi Davranış

Mükemmelliğin Peşinde

"Bunu neden yapıyoruz? bilim nedir
Arkasında?"

Dört rengin sonuncusu ilginç bir adam. Muhtemelen onunla tanışmışsınızdır. Kendisi hakkında yaygara koparmaz, ancak çevresinde olup bitenleri takip eder. Yeşil akışına bırakırken, Mavi tüm doğru cevaplara sahiptir. Arka planda analiz eder: sınıflandırır, değerlendirir, değerlendirir.

Birinin evini ziyaret ederseniz ve her şey belirli bir şekilde düzenlenirse, bir Mavi ile tanıştığınızı bilirsiniz. Çocukların ceketlerini tam olarak nereye asacaklarını bilmeleri için her kancadaki etiketleri ve adları temizleyin. Dengeli beslenmeyi sağlamak için altı haftalık aralıklarla bölünen akşam yemeği menüleri, buzdolabının kapısına yapıştırıldı. Aletlerine bakarsanız, her şeyin kendi yeri olduğunu ve hiçbir şeyin yerinde olmadığını görürsünüz. Neden? Niye? Mavi bir Kendin Yap adamı her zaman her şeyi ait oldukları yere geri koyar.

O da kötümser, pardon: gerçekçi. Hataları görür ve riskleri görür. O davranış çemberini kapatan melankoliktir. Ayrılmış, analitik ve detay odaklı, bir Mavi ile ilişkilendirebileceğiniz bazı kelimelerdir.

"Affedersiniz ama bu pek doğru değil."

Hepimizin böyle bir arkadaşı vardır. Bir düşünün: Arkadaşlarınızla bir restoranda oturuyorsunuz. Kedilerden, futboldan veya uzay roketlerinden bahsediyorsunuz. Birisi rastgele bir yorum atar. Patriots'un on bir kez Super Bowl'a gittiğini iddia eden Red arkadaşınız olabilir; Çocukken West Philly'de Will Smith ile aynı blokta yaşadığını neşeyle iddia eden Sarı olabilir.

Mavi dostunuz boğazını temizliyor ve yumuşak bir sesle Patriots'un Super Bowl'a ilk kez 1985 sezonundan sonra on kez ve 2001'den bu yana sekiz kez gittiklerini ve Will Smith'in aslında Wynnefield'da büyüdüğünü söylüyor. söz konusu bloğun oldukça kuzeyinde ve güzel Centennial Arboretum'dan yarım saatlik bir yürüyüş mesafesinde. Buna ek olarak, iyi arkadaş gözünü kırpmadan ekliyor: "Son elli bir oyunun Super Bowl maç öncesi yazı-tura atışında sonucun yirmi yedi kez yazı ve yirmi dört kez tura olması ilginç. . Ve geçmiş istatistiklere göre, yazı tura atışını kazananın oyunu genel olarak kazanma olasılığı biraz daha düşük."

Sadece pes etmelisiniz çocuklar. Bu adam her şeyi biliyor. Bunu pek önemsemiyor ama onun gerçekleri sunma biçimi onları sorgulamanızı zorlaştırıyor. Bilgiyi nerede bulduğunu biliyor ve bunu kanıtlamak için gidip kitabı getirebiliyor.

Blues'da böyledir. Daha ağzını açmadan işlerin nasıl yürüdüğünü bilirler. Google'da arama yaptılar, kullanım kılavuzunu okudular ve sözlüğü kontrol ettiler ve ardından eksiksiz bir rapor sundular.

Ancak dikkat edilmesi gereken önemli bir nokta: Soru gelmezse, Mavi kankanızın konu hakkında bir şey söylemesi pek olası değildir. Bildiklerini herkese anlatmak zorunda değildir. Elbette bir Mavi her şeyi bilmez; hiç kimse yapamaz. Ancak genellikle söylediklerinin doğru olduğu gerçeğine güvenebilirsiniz.

BLUE people often see themselves as:

Accurate	Cautious	Correct
Detail-oriented	Logical	Methodical
Orderly	Quality-oriented	Reflective
Systematic	Thorough	Unassuming

Yukarıdaki sanatla ilgili bir şey fark ettiniz mi? Tabii ki sen yaptın. Bu sefer farklı özellikleri alfabetik sıraya göre listeledim, bu bir Mavinin kesinlikle takdir edeceği bir şeydi. Ancak ilerleyen sayfalarda bu özelliklerin her birini ayrı ayrı ele almadığım için başım belaya girebilir. Bunu okuyan -muhtemelen bu gafın olası açıklamalarını aramak için web siteme gitmek üzere kenar boşluğuna küçük bir not not etmiş olan- tüm Mavi bireylere, sadece herhangi bir anlaşılmazlığa neden olmak istemediğimi söylemek istiyorum.

"Önemli Değil - Ben Sadece İşimi Yapıyordum."

Her şeyi bilen biri nasıl alçakgönüllü olabilir? Her şeyi bilseniz bile yaygara koparmaktan kaçınmak etkileyici bir alçakgönüllülük.

Tamamen Mavi bir kişinin, gerçek uzmanın kim olduğunu dünyaya açıklamak için çatılarda dikilme veya kendi borusunu çalma ihtiyacı hissetmesi nadirdir. Mavi'nin, kimin en iyi bildiği konusunda net olması genellikle yeterlidir.

Bu alçakgönüllülüğün dezavantajları var. Hep birlikte bir sorunu çözmeye çalışırken, bir insan kalabalığının ortasında durup birçok kez karşılaştım. Böyle bir durumda, iki saat sonra bir Mavi öne çıktı ve gelişigüzel bir şekilde cevabı işaret etti. Onun için bu hiçbir zaman gerçekten bir sorun olmadı. Bir iki şey biliyordu ama Blues genellikle büyük resmi kaçırdığından, her zaman hemen harekete geçmezler. Diye sordum

neden iki saat önce bir şey söylemediğini. Ve tipik bir Mavi gibi, "Hiç sormadın," dedi.

Böyle bir yorumdan rahatsız olmak kolay olurdu. Ama aynı zamanda onu anladım. Tartışmaya davet edilmemesi onunkinden çok benim sorunum. Cevabı bildiğini biliyordu ve bu yeterliydi.

Muhteşem bir şekilde muazzam bir şey yaptığında, bir Mavi'yi neşelendirmeye, alkışlamaya veya kürsüye çağırmaya da gerek yok. Elbette, neşelendirmenin gerçekten bir zararı yok. Sadece başını sallayacak, övgüyü ve ödül çekini kabul edecek ve ardından bir sonraki proje üzerinde çalışmaya devam edeceği masasına dönecektir. Ama yaygaranın gerçekte neyle ilgili olduğunu merak edebilir - sadece işini yapıyordu.

"Affedersiniz ama bunu nerede okudunuz? Ve Hangi Sürümdü?"

Bir Mavi nadiren çok fazla gerçek elde edebilir veya çok fazla ince baskı sayfasına sahip olabilir. İnsanlar Tanrı'nın ayrıntılarda gizli olduğunu söylerler ve bunu ilk söyleyenin bir Mavi olduğunu hayal edebiliyorum.

Hiçbir detay fark edilemeyecek kadar küçük değildir. Köşeleri kesmek bir Mavi için bir seçenek değildir.

"Bekle" diyebilirsiniz. "Her bir küçük ayrıntıyı takip etmemek, kestirmeden gitmekle gerçekten aynı şey değil." Ama bir Maviye sorarsan öyledir. "Tam kontrole sahip olmamak, hiç kontrole sahip olmamakla aynı şeydir. Köşeleri keserek ne elde ederiz? Bunu nasıl haklı gösterebilirsin?"

Böyle çalışmıyor. Bir Mavi'ye yeni sözleşmenin ayrıntılarını görmezden gelebileceğini ve son otuz paragrafı atlayabileceğini söyle - o kısımda önemli bir şey yok - ve sana çok dikkatli bir şekilde bakacak ve zihinsel yeteneklerini merak edecek. Her zamanki gibi, mutlaka bir şey söylemeyecek. Söylediklerini tamamen görmezden gelecek. En ufak bir ayrıntıyı kaçırmaktansa, davanın tüm gerçeklerini kontrol ederek gece yarısı yağını yakmayı tercih ederdi.

Birkaç yıl önce, ambalaj endüstrisindeki bir şirketin CEO'suna bir liderlik programı satmaya çalıştım. O Maviydi; bundan kimsenin şüphesi yoktu. E-postaları uzun ve biraz kuruydu ve ilk görüşmemiz için elli dakika ayırmıştı. Bir saat değil, bir saatin dörtte üçü değil, elli dakika. (Bunun bir nedeni vardı: Toplantıdan sonra öğle yemeği yiyecekti ve yemek odası sekiz dakika uzaktaydı. Ayrıca beylere yaklaşık iki dakikalık bir ziyaret. Elli dakikalık bir toplantı onu tam zamanında oraya götürürdü.)

İlk tanıştığımızda beni ziyaretçi masasının belirli bir köşesindeki belirli bir sandalyeye oturttu. Oraya gitmekte zorluk çekip çekmediğimi sormadı - ki yaptım; adres tamamen imkansızdı - ne kahve ne de çay ikram etti. Beni selamladığında gülümsemedi. Kartvizitimi dikkatle inceledi.

Şirketin ihtiyaçlarını inceledikten sonra, bir fiyat teklifi hazırlamak için ofisime geri döneceğimi açıkladım. Masama döndüğümde, bunu nasıl yapmam gerektiğini kara kara kara kara düşündüm. Normalde önerilerim on ila on iki sayfa uzunluğundaydı ama bu durumda bunun yeterli olmayacağını biliyordum. Bunun yerine burnumu bileği taşına dayadım ve otuz beş sayfadan fazla yazdım.

Alıntının basılı bir kopyasını ona postaladım, çünkü bir Mavi için yazılı ve basılı kelime, sözlü veya dijital olandan çok daha fazlasını ifade ediyor. Bir hafta kadar sonra, her şeyi bir telefon görüşmesiyle takip ettim. CEO, bunların ilginç fikirler olduğunu, ancak daha ileri gitmeye hazır olduğunu söyledi. Şimdi tam teklifi alabilir mi? Aslında söylediği şuydu:

"BAŞKA MATERYAL VAR MI?"

Kafamı kaşıdığımı hatırlıyorum. Bence, teklifte programı oldukça iyi tanımlamıştım. Her aşamanın bir gündemi, açık bir hedefi ve tanımlanmış bir amacı vardı. Bazı arka plan bilgileri, referanslar ve alıntılar verdim.

Bir satıcı olarak vazgeçemezsiniz, ben de aklıma gelen her detayı ekleyerek konuya geri döndüm. İkinci seferde en az seksen beş sayfa bir araya getirdim: her madde iki saatlik aralara bölündü, hatta

daha fazla arka plan, örnek alıştırmalar, analiz araçları, şablonlar, alışmalar. Bir Sarı'yı kusacak seviyedeki ayrıntılar.

Kendimden memnun kaldım, tüm kabadayı gönderdim.

CEO'dan haber almam birkaç hafta sürdü. Bir karar vermeye hazır olup olmadığını sordum ve sordu:

"DAHA FAZLA MATERYAL VAR MI?"

Bu sefer ofisime gelmek istedi. Doksan dakika boyunca ofisimdeki konferans odasında masanın aynı tarafında oturduk ve... teklifteki içindekileri inceledik. Genel hüküm ve koşulları (okuyun: küçük yazı) yasal bir kağıda yazmıştı ve her bölüm soru ve notlarla doluydu. Daha sonra tamamen ifadesiz bir yüzle bunun uzun zamandır katıldığı en iyi toplantı olduğunu söyledi. Ama asıl merak ettiği şeydu:

"BAşKA MATERYAL VAR MI?"

Onu uğurladım ve biraz oturup düşündüm. Daha fazla malzeme? Sorun değil. Beş farklı liderlik aşamasında on beş günlük eğitim boyunca her on beş dakikalık oturumu kapsayan en az üç yüz sayfalık tüm eğitim klasörünü (e-öğrenme ve sanal sınıflardan önceydi) paylaştım.

Kahve molalarının ne zaman verilmesi gerektiği, eğitim sırasında bireylere tam olarak hangi soruların sorulması gerektiği, odanın nasıl döşenmesi gerektiği, çalışmalar hakkında bilgiler bile bu kadar malzeme vardı. Onaylayabilirim - boşluk yoktu.

Bütün bunları alıp boğazına tıkarsam sonunda tatmin olacağını düşündüm.

Bir ay sonra başka malzeme olup olmadığını sordu.

Orada değildi.

Yaygın bir yanılgı, Blues'un karar veremediğidir, ancak durum bu değildir. Bu CEO'nun kararı gelecekte bir zamana bırakması ya da karar verememesi değildi. Karar vermesine gerek yoktu. Onun için süreç

karara giden yol çok daha ilginçti. Ve daha fazla malzeme olup olmadığını merak etti.

Neden Bazı İnsanlar Bir Şeylerin Üzerinde O Kadar Uzun Süre Uyumak Zorunda Kalır?

Önceki örnek ayrıca Mavi davranışının bir başka önemli özelliğini de göstermektedir. Genelde çok dikkatlidirler. Genellikle önce güvenliği düşünürler. Bir Kırmızı veya Sarı çılgınca bir şansa sahipken, bir Mavi duracak ve her şeyi bir kez daha düşünecektir. Dikkate alınması gereken daha fazla faktör olabilir, değil mi? Harekete geçmeden önce olayların temeline inmeniz gerekir.

Bu, çeşitli şekillerde kendini gösterebilir. Mavi için yolculuğun varış noktasından daha önemli olduğu bir gerçektir, Kırmızı için tam tersi. Açıkçası, bu kadar dikkatli olmak hiçbir kararın alınmamasına neden olabilir ve bu aynı zamanda Blues'un nadiren büyük riskler aldığı anlamına gelir. Asla risk almamak öngörülebilir bir yaşam sağlar; muhtemelen bu konuda hemfikir olabiliriz. Ne kadar heyecan verici ve ilham verici olacağı hakkında bir şey söylemiyorum; Ben sadece gerçekleri söylüyorum.

Hatta bazen bir Mavi, riskleri değerlendiremediği için bir şeye başlamaktan tamamen kaçınabilir. Bir keresinde mühendis olarak eğitim almış bir Blue satıcısıyla tanıştım. Sloganı, en iyi anlaşmanın genellikle yapmadığınız anlaşma olduğuydu. Risk değerlendirmesi karmaşık bir şeydir ve orada hangi tehlikelerin pusuda beklediğini kim bilebilir? A Blue genel olarak ortaya çıkabilecek olası riskleri yöneten gelişmiş sistemler oluşturarak her şeyi çözer. Üç çalar saat kurdular. Bir saat yetecekken iki saat erken gidiyorlar. Çocukların sırt çantalarını bir gece önce paketlemiş olmalarına ve gece kimse sırt çantalarına dokunmamış olmalarına rağmen sabah okuldan önce kontrol edip tekrar kontrol ediyorlar. Anahtarların ceplerinde olup olmadığını üç kez kontrol ederler ve tabii ki öyledirler. Başka nerede olabilirler?

Bunun faydaları ortadadır. Blues, diğerlerinin olduğu gibi beklenmedik olaylar karşısında şaşırmaz. Ve uzun

koş, çok zaman kazandırırılar.

“Kolay Olup Olmadığı Önemli Değil. Hala Doğru Değil.”

İşlerin ters gitmesine izin verilemez. Hepsi bu kadar. Kalite önemli olan her şeydir. Bir Mavi, yaptığı işin kalitesiz veya düşük kaliteli olma riskini taşıdığını düşündüğünde, işler durma noktasına gelir. Her şey kontrol edilmelidir. Kalite neden düştü?

Genelleme yapma riskini göze alarak, makul sayıda mühendisin belirgin Mavi özelliklere sahip olduğunu söyleyebilirim. Doğru, sistematik, olgu odaklı ve kalite bilincine sahip. Kesin olarak bilemem, ancak Japon otomobil üreticisi Toyota'nın çalışanları arasında muhtemelen önemli oranda Blue mühendisleri olduğunu tahmin ediyorum. Kaliteyi sağlamak ve konunun özüne inmek için her zaman beş kez “neden” diye sormanız gereken bir politikaları var. Bunun tipik bir Mavi yaklaşımı olduğunu söyleyebilirim (çok uzun vadeli ve ifade olarak oldukça Mavi olan Japon zihniyetine ek olarak).

Diyelim ki birisi yerde bir yağ lekesi buldu. Red yaklaşımı, kendisine en yakın kişiyi azarlamak ve ardından lekeyi silmesini emretmek olabilir. Bir Sarı lekeyi görür ve sonra unuttur ama iki gün sonra üzerine kayınca şaşırır. Yeşil de lekeyi görüyor ve biraz suçluluk duyuyor çünkü bu bir sorun teşkil ediyor ve herkes bunu görmezden geliyor.

Bir Mavi, "Neden petrol sızıntısı var?" Cevap, bir contanın sızdırıyor olması olabilir. Bu cevap elbette bir Mavi için tatmin edici değil. "Conta neden sızdırıyor?" "Çünkü kalitesiz." "Fabrikamızda neden kalitesiz contalar var?" "Çünkü satın alma departmanına para biriktirmesi söylendi. Sızdırmaz contalar yerine ucuz contalar aldık." "Ama bizden tasarruf etmemizi ve kaliteden ödün vermemizi kim istedi?" Bu şekilde devam ediyor. Belki sorun kendi kendine çözülür. Belki neyin yanlış gittiğine dair bir rapor alırız, ancak sorunu çözmek için hiçbir şey yapılmaz.

Sonunda, Blue'nun çözümü, yerdeki yağı silmek yerine satın alma stratejilerimizi gözden geçirmek olabilir.

Demek istediğim şu: Bir Mavi, her şeyi tam olarak yüzde 100 doğru yapmak için derinlere dalmaya hazırdır.

Blues, eğer bir şey yapacaklarsa, onu doğru şekilde yapmaları gerektiğini savunuyorlar. Ve tam tersi - eğer bir görev düzgün bir şekilde yapılmaya değmezse, o zaman hiç yapmaya değmez. Dahası, Maviler genellikle yalan söylemeyi zor buldukları için, ortaya çıkardıkları kusurları, hatta üzerlerine kötü yansıyabilecek kusurları bile her zaman işaret edeceklerdir.

Ben çocukken ailemin yaptığı tartışmaları çok net hatırlıyorum. Zaman zaman taşındık ve genellikle evimizin her şeyiyle birlikte satılması gerekiyordu. Babam - mühendis - elbette tüm işi kendisi yapacaktı ve görüntülemeleri kişisel olarak yönetti.

Annem her izlemeye evin tüm kusurlarını ve eksikliklerini işaret ederek başladığı için her zaman üzölüdü. Oradan buraya sızdı ve kanepenin arkasında biraz boya dökölüdü. "Bunu onlara neden söylüyorsun?" annem merak etti. "Çünkü bu ve bu yanlış," diye yanıtladı babam. "Elbette, ama bunu müstakbel alıcılara söylemek zorunda mısın? Artık evi asla satın almak istemeyebilirler!"

Sorunu anlamadı. Çok onurlu ve dürüst bir insan olarak, orada olduğunu bildiğı kusurları gizleyemedi. Bu anlaşmalardan nadiren büyük bir kâr elde ettiğimiz gerçeğıyle yaşayabilirdi. Ev konusunda dürüst davranmıştı çünkü böyle yapılması gerekiyordu.

"İz Haritayla Eşleşmiyorsa, Patikada Yanlış Bir Şey Var."

Mantıklı ve akılcı düşünme bir Mavi için çok önemlidir. Tüm duygularla (mümkün olduğunca) ve mantıkla. Elbette Blues duygularını tamamen kapatamaz - kimse yapamaz - ama karar verirken rasyonel argümanlar kullandıklarını söylemekten hoşlanırlar. Mantıklı düşünmeye çok değer verirler, ancak işler istedikleri gibi gitmediğinde kolayca depresyona girebilirler. Ve depresyonun mantıkla hiçbir ilgisi yoktur ve her şey duygularla ilgilidir.

Blues gibi çok az insan aynı görevi sonsuz sayıda tekrarlayabilir. Başlangıçta anlamaları ve onaylamaları koşuluyla, talimatları sorgulamadan tam olarak harfiyen yerine getirme konusunda benzersiz bir yetenekleri vardır.

Bunu sıkılmadan, umursamadan nasıl yapıyorlar? Mantıklı. Belirli bir yöntem çalışıyorsa, neden değiştirelim? Bir Sarı veya Kırmızı, sadece sıkıldıkları için bir şeyi yapmanın yeni yollarını bulurken, bir Mavi aynı şeyi defalarca tekrarlar.

Bir Blue'nun IKEA'dan bir mobilya parçasını nasıl bir araya getireceğini düşünün. Bir kılavuz varsa, o zaman elbette başlamadan önce baştan sona okumanız gerekir. Bunu kolayca yapabileceklerinden emin olan kırmızılar, kutunun geri kalanında ne olduğuna bile bakmadan çeşitli parçaları vidalamaya ve bir araya getirmeye başlar. Sarılar, mobilyaları yerine koymanın çok eğlenceli olacağını haykırarak her şeyi yırtıp atıyor. Gelecekte yaşıyorlar ve yatak odasının sağ duvarında, üzerinde Büyükkannenin masa örtüsü ve üzerinde güzel bir lale vazosu olan yeni dolabın net bir resmini şimdiden görebiliyorlar. Her bir parçayı biraz gelişigüzel, fazla çaba harcamadan bir araya getiriyorlar. Sadece kabinin başka bir bölümüne atlamak için mantıklı görünen birkaç vidayı vidalayacaklar. Yeşil bir DIY elemanı devasa kutuyu duvara yaslıyor ve kahve molası veriyor.

Mavi ne yapar? Talimatları iki kez okur, her şeyin neye benzediğini inceler ve yeni kabinin farklı parçalarının talimatlardaki resimlerle eşleştiğini onaylar. Hafif nemli (çok ıslak olmayan) bir bezle, tozlu olmaları muhtemel olduğundan tüm farklı parçaları dikkatlice siler. Sonunda herhangi bir eksik olursa şaşırmasın diye kutudaki vidaların sayısını sayar (ve kalan parça varsa, pekâlâ her şeyi tekrar parçalara ayırabilir).

Bir Mavi'nin dolabını bir araya getirmesi biraz daha zaman alabilir, ancak bir kez yapıldığında sonsuza dek ayakta kalacağından emin olabilirsiniz.

"Şeytan Ayrıntıda."

Birkaç yıl önce bahçemdeki verandayı yenilemek istedim. Ellerimle çalışmayı sevdiğim için, her gün sadece konuşmanın aksine, işi kendim yapacağımı düşündüm. Ya da en azından bir kısmı. O zamanlar yetmişinin epey üzerinde olan babam, zamanım olduğunu bildiği için yardım edecekti.

Söylemesi yapmaktan kolay. Sağlam bir temel sağlamak için çakıl serecektik. Babam tüm çakıllarla birlikte damperli kamyonundan birkaç dakika önce geldi. Yanında çakılda manevra yapmak için özel olarak tasarlanmış kendi el arabası ve her zaman benzer amaçlar için kullandığı özel bir küreği vardı. Neden her zamanki küreğimle orada durduğumu anlamadı. Böyle şeyler için özel kürekler kullanmanız gerektiğini herkes bilirdi.

Kamyon geldi ve garaj yoluna ağır bir çakıl yığını düşürdü. Önümde birkaç gün kürek çekmeyi hayal ettim ve dürüst olmak gerekirse bu beni biraz yorgun hissettirdi. Ama yine de meydan okumayı üstlenmeye hazırdım.

Eski babam mı? Parmaklarının arasına bir parça çakıl aldı, kokladı, hissetti ve kalitesini değerlendirdi. Bunu onay olarak yorumladığım bir şekilde homurdandıktan sonra yığının kendisini değerlendirmeye başladı.

Eliyle tümseğin yüksekliğini ölçtü; çevrenin ne kadar büyük olduğunu adımladı. Ona ne yaptığını sordum. Cevap vermedi ama alçak sesle sayıları mırıldandı.

"Bir seksen yüksekliğinde, çevresi beş metre, eğim... hmm..." Otuz saniye sonra, garaj yolunda 8,75 ile 9,25 metreküp arasında çakıl olduğunu söyledi. Ona aslında dokuz metreküp olduğunu söyledim. Aynen öyle.

Babam oldukça şüpheli bir şekilde bunu nasıl bildiğimi sordu. İşaret ettim.

"Kamyonun üzerinde yazıyor," dedim.

Babam biraz etkilenmişti. Her bir çakıl parçasını ayrı ayrı saymak isteyip istemediğini sordum. Bunu gerekli görmedi.

Saatlerce sitenin etrafında yürüdü ve topladı ve sıkıştırdı, çakılları tırmıkladı, her şeyin yolunda olduğunu düşünene kadar her şeyi düzeltti. Terazî, çekül, su, elinden gelen her şeyi kullandı, hiçbir şey ters gitmesin diye.

Çakıl metre başına tam olarak bir santimetrelik bir eğimle döşenmesi gerekiyordu. Neden soruyorsun? "Kitapta öyle yazıyor." İnşaat mühendisi olduğu için kitabı ezbere biliyordu. Metre başına bir santimetre. Aynen öyle. Bu konuda dikkatsiz davranırsan ne gibi korkunç sonuçlara yol açabileceğini kim bilebilir?

Bir santimetre ile kabaca bir santimetre arasındaki farkı düşünün. İlki kesindir; ikincisi kesin değil. Kabaca bir santimetre - işler ters giderse iki santimetreye kadar çıkabilir. Bir santimetreden iki santimetreye eğim - bu yüzde 100'den az olmayan bir fark, çok büyük bir sapma!

(Bu hikayeye ilgili komik olan şey aslında olayın kendisi değil, babam bu kitabın ilk baskısında olayı okuduğunda olanlar. Gerçekte böyle olmadığını savundu. Hikayeyi birkaç noktada düzeltti ve şunu iddia etti: kamyon on iki metreküp almıştı - dokuz değil. Ayrıca kendisinin tamamen Mavi olmadığı ve bunda bir şeyler olabileceği konusunda ısrar ediyor.)

O her şeyiyle böyledir. Evde televizyon, araba, mikrodalga fırın veya cep telefonu ile ilgili herhangi bir teknik soru varsa, kılavuz gelir. Her zaman şöyle yanıt verir, "Burada şöyle yazıyor... Madem bu şekilde yapılması gerekmiyordu, neden bunları yazdıklarını düşünüyorsun?"

Buna nasıl cevap verirsin? Kullanım kılavuzuyla nasıl tartışıyorsunuz? Gerçek bir Mavi'nin kabul edeceği argümanlar bulmak imkansızdır. (Babam da gecenin bir yarısı kırmızı ışıkta durur, on yıllık çevredeki tek kişi o olsa bile. Çünkü böyle yaparsın.)

Bu yaklaşımın büyük değeri açıktır. Asla kandırılmayacak; her zaman ödediğini alacak. Her şeyi çok doğru bir şekilde kontrol ettiğini bildiği için ona iç huzuru veriyor.

Herhangi bir Blues biliyorsanız, eminim benimle aynı fikirde olacaksınız. Normal şartlar altında çok sakin ve dengelidirler. Muhtemelen her şeyi takip ettikleri için.

"Sükut altındır."

İçe dönük. Yeterince söylendi. Orada durabilirdim. Tanıştığım birçok Blue, gereksiz yere tek bir kelime bile söylemez. Tek yolu bu. Bu söyleyecek bir şeyleri olmadığı anlamına mı geliyor? Olaylar hakkında fikirleri yok mu? Hiç de değil, sadece çok ama çok içe dönükler. Blues, Azteklerin su elementi olan denizle özdeşleştirdiği sakin, istikrarlı bireylerdir.

Dışarıdan sessiz ama yüzeyin altında her şey olabilir. "İçe dönük" sessiz anlamına gelmez; iç dünyada aktif demektir. Ancak bunun etkisi genellikle sessizdir.

Genel olarak benim tavsiyem, Blues gerçekten konuştuğunda dikkatlice dinlemenizdir, çünkü genellikle söylediklerini iyice düşünmüşlerdir.

Peki neden bu kadar sessizler? Diğer şeylerin yanı sıra, bunun nedeni, Sarıların aksine, duyulma ihtiyacı hissetmemeleridir. Bir köşede oturmak ve görülmemek, duyulmamak onlar için fark etmez. Onlar gözlemciler, seyirciler, merkezi karakterlerden daha fazlası. Kendilerini, söylenen her şeyi gözlemleyip kaydettikleri bir grubun ucunda bulabilirler.

Şunu da unutmayın: Bir Mavi'nin değerlerine göre susmak olumlu bir şeydir. Söyleyecek bir şeyin yoksa, sessiz ol.

Mavi Davranış Üzerine Sonuçlar

Blues hakkında her şeyi biliyor musun? Hayatınızda bazı Blues'ları tanımladınız mı? Bill Gates ve Albert Einstein, başarılarını inşa etmek için detaylara ve titiz doğaya olan dikkatlerini kullandılar. Ayrıca Sandra Day O'Connor ve Condoleezza Rice da var. Ve tabii ki kurgusal dünyadan Bay Spock *Yıldız Savaşları* mükemmel Mavi'dir - tüm mantık, akılcılık ve zeka, birkaç şaka gözünden kaçsa bile.

8

Kimse Tamamen Mükemmel Değildir

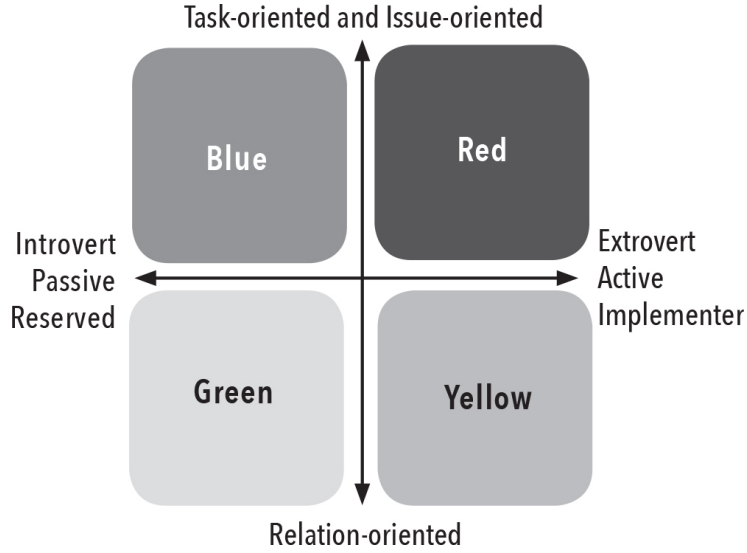
Güçlölükler ve zayıflıklar

Bu kitabın başlığından da anlaşılacağı gibi, çevremizde, daha az elverişli koşullar altında anlamakta zorlanabileceğimiz kişiler var. Durum ne olursa olsun, hiç anlamadığımız başkaları da var. Ve etkileşimde bulunmanın en zor olduğu kişiler bizim gibi olmayanlardır, çünkü açıkça "yanlış" davranırlar.

Farklılıklar Netleşmeye Başlıyor

Farklı renkler arasındaki genel farklılıkları görebilirsiniz. 63. sayfadaki çizim, bunların nasıl farklılaştığına dair bir örnek göstermektedir. Bazı insanlar sorun yönelimlidir, bazıları ise ilişki yönelimlidir. İkisi (Kırmızı ve Sarı) hızlı hareket ederken, Yeşiller ve Maviler düşüncelidir. Bu genellikle hem büyük hem de küçük günlük yanlış anlamaların kaynağıdır. Buna 193. sayfada tekrar döneceğim, ancak bu fırsatı her rengin temsil ettiği farklı temel davranış kalıplarının resmine bazı nüanslar sağlamak için kullanmak istiyorum.

Bu kitabın başında gözlerimi açan Sture gibi insanlara aptal diyeceğinizi söylemiyorum. Bununla birlikte, dürüst olmak gerekirse, bazen hepimiz öylece durduk, duyduğumuz bir yorumu anlayamadık veya birinin bizim nasıl davranacağımıza taban tabana zıt bir şekilde davrandığını izledik. Biz de onların aptal olduğuna inanıyoruz.



Bu akıl yürütme, "Ben her zaman haklıyım" varsayımını varsayar, bu da elbette diğer kişinin ve onun davranış biçiminin otomatik olarak yanlış olduğu anlamına gelir. Bu zor bir soru. Bilge bir insan bir keresinde "sen haklısın diye ben yanılmak zorunda değilim" demişti. Ayrıca başkalarının hatalarına ve eksikliklerine özel dikkat gösterme eğilimindeyiz. Çocuk psikologları, çocuklarımızın davranışlarında en çok şoke edici bulduğumuz şeylerin kendimizde fark ettiğimiz şeyler olduğunu iddia ettiler ama keşke yapmasaydık. Peki hangi davranışın doğru ve yanlış olduğuna kim karar veriyor?

Gerçek Bir Klişe Zamanı

Bir yandan, kimse mükemmel değildir. İşte, gerçek bir basmakalıp söz. Ama gerçekten, mükemmel insan yoktur; hiç kimse hatasız veya eksik değildir. Gençliğimde, sürekli olarak hayatta akıl hocam olabilecek bir rol model arıyordum - o kişi, eksikliklerden tamamen arınmış bir erkek veya kadın - ama asla bulamadım. Bu yakalanması zor mükemmel insandan hâlâ bir iz göremedim. Ve elbette, bu böyledir. Eksikliklerimizle yaşar ve her şeyin en iyisini yaparız.

Öte yandan, birinin aptal olduğunu düşündüğümüzde, bu gerçekten onların hataları ve eksikliklerinden mi kaynaklanıyor yoksa biz mi onları anlayamadık? Bazı durumlarda yararlı olabilecek bir özellik

diğerlerinde uygun değildir. İletişimin genellikle alıcının şartlarına göre gerçekleştiğini hatırlamak önemlidir. İnsanların benim hakkımdaki yargıları ne olursa olsun, beni böyle algılıyorlar. Gerçekten neyi kastettiğim veya niyet ettiğim önemli değil. Her zaman olduğu gibi, her şey kişisel farkındalıkla ilgili. Kalite ne olursa olsun, iyi nitelikler yanlış koşullarda dezavantajlara dönüşebilir.

Temel Davranış Kalıplarının Hızlı İncelenmesi

kırmızılar gerektiğinde komuta almaktan hızlı ve mutludurlar. Bir şeylerin olmasını sağlarlar. Ancak, harekete geçtiklerinde kontrol manyağı olurlar ve başa çıkılması umutsuz bir hal alabilirler. Ve tekrar tekrar insanların ayak parmaklarını çiğnerler.

Sarılar eğlenceli, yaratıcı olabilir ve kiminle olurlarsa olsunlar ruh halini yükseltebilirler. Ancak kendilerine sınırsız alan verildiğinde odadaki tüm oksijeni tüketecekler, kimsenin konuşmasına izin vermeyecekler ve hikayeleri gerçeği daha az yansıtacaktır.

arkadaş canlısı **Yeşillik** takılmak kolaydır çünkü çok hoşurlar ve başkalarını gerçekten önemserler. Ne yazık ki, çok isteksiz ve belirsiz olabilirler. Asla tavır almayan biri, sonunda idare edilmesi zor hale gelir. Gerçekte nerede durduklarını bilmiyorsunuz ve kararsızlık diğer insanların enerjisini öldürüyor.

Analitik **maviler** sakın, mantıklı ve konuşmadan önce düşünüyorlar. Soğukkanlı kalma yetenekleri, bunu yapamayan herkes için şüphesiz imrenilecek bir niteliktir. Ancak Blues'un eleştirel düşünmesi, kolayca şüpheyi ve etrafındakileri sorgulamaya dönüşebilir. Her şey şüpheli ve uğursuz olabilir.

Sonraki bölümlerde, insanların belirli davranış kalıplarının zayıflıklarını nasıl algılayabileceklerini ele alacağım. Doğal olarak, bu hassas bir alandır ve kolayca yanlış anlaşılabilir. Bireylere koçluk yaptığımda, genellikle işlerin karışabileceği yer burasıdır. Böylece sen

okumaya devam edin, bakanın gözünde çok şey olduğunun farkında olun. Kim doğru, kim yanlış? Bahsettiğim davranış kalıpları, kendini aptal yerine koyan kişinin niyeti tamamen farklı olsa bile, diğer insanların onları algılayabileceği şekilde anlatılıyor.

Farklı renklerle ilgili kesin olarak bildiğim bir şey var ki, her renk kendini farklı şekillerde değerlendiriyor. Kırmızılar ve Sarılar, güçlü yanlarını abartma eğilimindedir ve zayıflıkları olmadığına inanırlar. Güçlü egoları vardır ve başarılarının büyük bir kısmı muhtemelen hatalara ve eksikliklere saplanıp kalmamalarına, bunun yerine fırsatlar ve iyi haberler aramalarına bağlanabilir. Açıkçası, bu zamanla sürdürülemez.

Tersine, Yeşiller ve Maviler genellikle zayıflıklarını abartırlar ve hatta bazı durumlarda güçlü yanlarını görmezden gelirler. Sonuçlar açık. Bir Yeşile veya Maviye olumlu geri bildirimde bulunduğunuzda, bazen buna karşı bağışık gibi görünürler ve konuyu ciddi şekilde ters giden bir şeye değiştirirler. Açıkçası, bu oldukça verimsiz.

Peki, gitmeye hazır mıyız?

Kızıl İnsanlar Nasıl Algılanıyor?

Diğer insanlara Kızılar hakkında soru sorarsanız, Kırmızı'nın kendisine verdiği farklı bir resim elde edebilirsiniz. Bu ne sürpriz! Kendi özel araştırmam, Kızılların etrafının geri kalanımızdan daha fazla aptalla çevrili olduğunu gösteriyor. Reds hakkında şimdiye kadar okuduklarınıza birçok kişi katılacaktır, ancak başka yorumlar da duydum. Bunu genellikle Kızıl odada yokken ifade ederler çünkü onun ateşli öfkesinden korkarlar. Gerçeği duymak istediğini söylediğini duydunuz. Yıllar içinde kulaklarımıza "Ne düşündüğünü söyle!" Ama bunu yapar yapmaz, kendinizi kızgın bir Red ile hararetli bir tartışmanın ortasında buluyorsunuz. Bu, şimdi okuyacaklarınızın genellikle sizin için tamamen yeni olacağı anlamına gelir.

birçok Kızıl. Daha önce pek çoğumuz bu noktaları bir Kırmızıya çeviremedik. Çok fazla enerji harcıyor.

Bazı insanlar Kızılların sadece kavgacı, kibirli ve bencil olduğunu söylüyor. Boyun eğmez, sabırsız, saldırgan ve kontrolcü olarak algılanırlar.

Bunun mutlaka doğru olduğunu düşünmüyorum, ama insanların Red davranışına sahip insanlar hakkında diktatörce ve zalimce konuştuklarını bile duydum. Aniden resim o kadar gurur verici değil. Doğuştan lider kusurlu tarafını ortaya çıkarır.

Her şeyden önce şunu söylememe izin verin: Daha önce söylenen hiçbir şey bir Kızıl'ı rahatsız etmez, çünkü o ilişki odaklı olmaktan çok görev odaklıdır. Ayrıca, diğer herkes yanılıyor. Ama diğerlerinin ne söyleyeceğini görelim.

“Neden Her Şey Bu Kadar Uzun Sürüyor? İşleri Biraz Hızlandıramaz Mısın?”

Peki, ne söyleyebilirsin? İlerlemek için herhangi bir düzenleyici çerçevenin dışına çıkmaya istekli bir kişi, sabırsız değilse hiçbir şey değildir. Olağan resmi kanallar çok uzun sürdüğünde, bir Kırmızı karar vericilerin birkaç seviyesini aşacak ve gerçekten kararları veren kişiyi hızlı bir şekilde arayacaktır.

Aklıma gelen ilk örnek güzel başkentimdeki trafikti. Elbette, pek çok yerli direksiyon başına geçtiğinde ulusal ortalamadan daha fazla acele ediyor - bununla ilgili istatistikler var. Ama Red'in davranışlarından bahsettiğimiz için size birkaç yıl önce sahip olduğum bir meslektaşımın bahsetmek istiyorum. Björn ve ben, şehir içinde ve çevresinde başlıca ulaşım aracı olarak araba kullandık. Toplu taşımayı kullanmak çok uzun sürdü. Björn, hız sınırlarına biraz liberal yaklaşımı nedeniyle ehliyetini sık sık kaybediyordu.

Şehrin çok dışında yaşıyordu ve yirmi mil ötedeki ofise yolculuk kırk dakika kadar sürebiliyordu. Bu iyi bir gündü; kolayca bir buçuk saat sürebilir.

Björn, sürüşünü trafiğin akışına göre ayarlama ihtiyacını nadiren hissetti. Onun görüşü, her bir trafik kuralına uyması için hiçbir neden olmadığı yönündeydi. Burada belirtilen hız limitleri ve

orada -elli, altmış vb.- bunlar çoğunlukla tavsiye niteliğindedir. Ona başvurmazlar. Araba kullanmayı gerçekten bilmeyen insanlar için oradaydılar!

Bir keresinde birkaç meslektaşımı ofiste oturmuş bir fincan kahve içiyor ve oldukça ciddi olan trafik durumunu tartışıyorduk. Sanki şehir bir trafik enfarktüsünün eşiğindedir. Björn neden bahsettiğimizi bilmiyordu. Sorunun hiç farkında değildi. Aksine, son zamanlarda trafiğin fena olmadığını hissetti. Kendisini biraz daha sorguladığımızda genellikle otobüs şeridinde araç kullandığı ortaya çıktı. Tüm yol boyunca. Yirmi milden fazla. Bu şekilde çok daha hızlıdır. Björn bunun sorun olmadığını bile ileri sürdü. Hatta otobüs şeridi için izin bile alabilirsiniz. Yaptığı buydu ve ona ayda yaklaşık 140 dolara mal oldu.

Yaklaşık dört haftada bir polis onu durdurdu ama buna değdi. Ne kadar zaman kazandığını hayal edin! Ve ona tek maliyeti para cezalarıydı. Bunun iyi bir anlaşma olduğunu hissetti.

Bu hikaye, Red davranışının nasıl çalıştığını oldukça açık bir şekilde göstermektedir. Kuralları çiğnemenin yanlış olduğunu herkes kadar onlar da biliyorlar; ancak, bu şekilde daha hızlı olduğu için yine de yapıyorlar. Kırmızılar kötü şöhretli kural kırıcılardır. Bir kez daha size onların niyetlerini hatırlatmak istiyorum - işi bitirmek.

Kırmızılar, işleri halletmekle ilgili olduğu sürece bir veya iki kısayol kullanmakta sorun yaşamazlar. Düzenlemelere ve kurallara bu kadar cömert bir yaklaşımla, kesinlikle daha hızlı varacaksınız. Hatta bir Red'in genellikle o kadar hızlı olduğunu söyleyebilirim ki, bir şeyler ters giderse yine de projeyi yeniden yapmayı başarır. Aynı zamanda, hiç kimse gerçekten ne olacağını bilemez.

"Ben Çılgın Atmıyorum! Kızgın değilim! Aaaarrghhhh!"

Kızıkların iletişim kurma biçimleri çok açık ve doğrudan olduğu için, çoğu kişi onları saldırgan olarak algılar. Bu mantıklı ama aynı zamanda bu algı, Kızıl'ın güçlü bakış açısının kurbanı olan kişiye göre değişir. Örneğin, İsveç'te, Almanya veya Fransa'da iyi olacak türden çatışmacı bir şekilde davranmak kabul edilemez. İnsanlar demiyorum

bu ülkelerde daha çok kavga ediyorlar, ancak çatışmalara biraz daha farklı bir yaklaşımları var.

Sadece hayal et. Pek çok işyerinde insanlar samimi olmaya ve "açık iletişime sahip olmaya" teşvik edilir. Bu gerçekten ne anlama geliyor? Bunu, hepimizin birbirimize karşı dürüst olmamız ve ne düşünüyorsak onu söylememiz gerektiği şeklinde yorumlamak kolay, değil mi? Açık ve samimi bir diyalog kurmak istiyoruz. Bu mükemmel; Herhangi bir organizasyonun verimli olabilmesi için önemli olan şeyler hakkında doğrudan iletişime sahip olması gerekir.

Öyleyse kim samimi iletişimde üstündür? Ve huysuz olmadan aynı alabilir miyim? Cevap: Hiç kimse.

Tabii ki Kızıllar dışında. Onlar için bu bir sorun değil. "Neden iletişimden bahsediyoruz ki? Düşündüğünü söylediğin çok açık!" Birçok insan bunu stresli bulur; Gerçeği sürekli olarak yüzünüze vurmak, onu almakta güçlük çekiyorsanız, külfetli olabilir.

Buradaki amacım neyin doğru neyin yanlış olduğunu belirlemek değil; Sadece hepimizin farklı olduğunu kanıtlamak istiyorum.

Öyleyse neden Red'in davranışlarını bazen tehdit edici ve kavgacı olarak algılıyoruz? Hemen pes etmedikleri için olabilir mi? Önemli buldukları küçük meseleleri bile tartışmayı ve tartışmayı sevdiklerini mi? Seslerini yükselteceklerini, insanlara hançerler fırlatacaklarını ve uygun görürlerse yumruklarını masaya vuracaklarını mı? Bazen kendilerini oldukça kaba bir şekilde ifade ettiklerini mi?

Aşağıdaki senaryoyu hayal edin:

Birkaç gün, hatta belki haftalar harcadığınız bir projeniz var. Kendinizden şüphe etmeye başlıyorsunuz - işinizde başarılı oldunuz mu? İstediklin kadar iyi mi? Müşteriye şimdi olduğu gibi göstermeye cesaret edebilir misiniz, yoksa size dürüst bir cevap vereceğini bildiğiniz birinden geri bildirim mi istemelisiniz?

Tam o sırada bir Kızıl aylak aylak gelir ve sen şansını denersin. Bu meslektaşınızın -eş, arkadaş, kuzen, komşu- dürüst olacağını tamamen farkındasınız. Samimi bir görüş soruyorsun. Bir dereceyle

sesindeki gururla, başardıklarını ona gösterirsin ve adım adım süreci yaşarsın. Siz farkına varmadan, Kızıl sabırsızlanır çünkü fikrinin ne olduğuna çoktan karar vermiştir ve bu kadar uzun süre sizin konuşmanızdan sıkılmaya başlamıştır.

Kızıl, seni etkili bir şekilde susturan bir el hareketiyle, "O kadar da iyi görünmüyor. Burada yaptığın şey hiç hoşuma gitmedi. Aslında, oldukça kaba görünüyor. Bundan daha iyisini yapmamana şaşırdım. Bence baştan sona her şeyi yeniden yapmalısın.

Sonra daha fazla düşünmeden gider. Hangi renk olursanız olun, orada kendinizi kimsesiz ve ezilmiş hissederek bırakılırsınız.

Abartılı? Bu gerçek hayatta olabilir mi? Bu aşamada, böyle kötü insanların gerçekten var olmadığına inanıyorsanız, gerçek bir Red ile hiç tanışmamışsınız demektir. Veya tanıştığınız Kızılar esasen nasıl sahtekâr olunacağını öğrendiler.

Bunu düşün. Bir insanı bu kadar küçültmenin amacı nedir? Kızıl'ın niyeti neydi? Tam olarak istediğin şeyi yapmaktı. Dürüst bir görüş istedin!

"Tam olarak ne düşündüğünü söyle," dedin. Hatta şunu eklemiş olabilirsin: "Kızmayacağım/ üzölmeyeceğim/hayal kırıklığına uğramayacağım/intihara meyilli olmayacağım." "Hazır ol," diyor Kızıl, "çünkü işte geliyor." Dürüst bir fikir sorarak, acımasız bir dürüstlük selini serbest bıraktınız. Ama belki de özgüvenin biraz su basmış ve egon tamamen boğulmuş olarak hayatta kalacaksınız.

Bir danışman olarak, bir Kızıl'ın kendisi için önemli olan, vazgeçmeye niyeti olmadığı bir konuda tüm gücünü ortaya koyduğunda fırtınanın acımasız olacağını defalarca açıkladım. Çatışmalardan korkuyorsanız, kendinizi o duruma sokmamalısınız. Bir Kızıl'ın çatışmayla ilgili bir sorunu yoktur. Kırmızılar bilinçli olarak çatışma yaratmazlar, ancak arada sırada canlandırıcı bir tartışma iyi bir şey olabilir, sence de öyle değil mi? İletişim kurmanın başka bir yolu.

Küçük bir ipucu: Bir Red ile anlaşmazlığa düştüğünüzde yapabileceğiniz en kötü şey geri adım atmaktır. Bu taktik ciddi sorunlara neden olabilir.

Bunun hakkında daha sonra.

"Orada ne yapıyorsun? Ne Yaptığınızı (Yapmadığınızı) Görebiliyorum!"

Kontrol etme ihtiyacının arkasında ne var? Basitçe söylemek gerekirse, kontrol arzusu, bir bireyin, grupların veya bireylerin bulunduğu bir durum üzerinde güce sahip olma ihtiyacı duyduğu bir olgudur. Kontrol ihtiyacı olanlar, kendilerini bir gruba veya duruma uyarlamak zorunda kalmaktan genellikle aşırı derecede rahatsız olurlar ve bundan kaçınmak için hevesle çeşitli stratejiler geliştirirler. Yaygın bir davranış biçimi, konuşma üzerindeki kontrolü sürdürmek için sürekli konuşmak, başkalarının sözünü kesmek ve görmezden gelmektir.

Kırmızılar muhtemelen aşırı derecede baskıcı olarak algılanabilirler, ancak etraflarındakileri kontrol etmekle ilgilendiklerini, ancak bir durumun her özel detayını kontrol etmekle ilgilenmediklerini not etmek önemlidir. (Ayrıntılara dikkat etmek veya ayrıntılar üzerinde kontrol sahibi olmak, Kıyıları suçlayabileceğimiz bir şey değildir.) Ancak bir Kıyıl için, insanların belirli konularda ne yapacaklarını ve nasıl hareket edeceklerini etkileyebileceğini hissetmesi önemlidir.

Bu kontrol ihtiyacının temelinde, herkesten daha çok şey bildiklerine olan inanç yatar. Ve bir Kıyıl en iyisini kendisinin bildiğini hissettiği için, hepsinin doğru şeyi yaptığından emin olmak için etrafındaki herkesi takip edecektir. Bir Kırmızı için avantaj, her şeyi kendi yöntemiyle halletmesidir. Dezavantajı açıktır: diğer herkes kontrol edildiğini hisseder. Bazı insanlar kararları bir başkasının vermesinin ve sopayı elinde tutmasının iyi bir şey olduğunu düşünür, ancak diğerleri kendilerini sınırlı hisseder ve sadece kaçmak ister.

Yıllar önce, orta düzey yöneticilerinden birinin oldukça Red olduğu bir şirkette çalışıyordum. (Aynı zamanda biraz Maviydi - Mavi davranışıyla ilgili bölüme bakın.) Görevleri çalışanlara devrettiğinde, etki oldukça eğlenceliydi. Genelde bazı şeylerden vazgeçmek konusunda hiç sorun yaşamazdı; hatta birçok yöneticinin zor bulabileceği eğlenceli görevleri devretmede bile iyiydi. Ancak Kıyıl olduğu için düşünce ve eylemde çok hızlıydı. Pratikte bu, belirli bir görevi devrettikten sonra ortalıkta dolanması anlamına geliyordu - ve görev hemen yapılmazsa, gidip kendi başına yapardı. Ne zaman

söz konusu çalışan, yapılacaklar listesindeki o öğeye geldiğinde, genellikle bunun zaten yapıldığını keşfederdi. Not: Son teslim tarihine henüz ulaşılmamıştı.

Bu orta yönetici Kırmızı-Mavi olduğu için, çalışanın kendisine şans verilseydi yapacağından çok daha iyi bir iş çıkardı. Kırmızı, hızlı demektir; Mavi, uygulamada yüksek kalite anlamına gelir. Ne yazık ki, çalışanın tembelliğine yönelik eleştiriler gelmekte gecikmedi. Bu yöneticinin Mavi tarafı ayrıntılar konusunda titiz olduğundan ve Kırmızı kısmı çok kolay eleştiride bulunduğundan, oldukça katı biri olarak algılanıyordu. Bu da bizi bir sonraki bölüme getiriyor.

"Seni Önemsemeye Çalışıyorum, Ama Biraz Daha İlginç Olsaydın Yardımcı Olurdum."

Hiç tamamen duygusuz bir insanla tanıştın mı? Hayır, öyle sanıyordum. Bir kez daha—Kırmızılar tipik ilişkisel insanlar değildir. İletişim kurduğunuz kişi sizinle aynı odağa sahip olduğu sürece bunda yanlış bir şey yok. Ancak bir Kırmızı, Sarı veya Yeşil gibi belirgin bir akraba kişiyle konuşursa, çok soğuk kalpli veya insanlık dışı olarak algılanabilir.

Bunu kendi kişisel deneyimimden bir örnekle açıklayayım.

Her zaman çok takdir ettiğim bir meslektaşım vardı (pozitiflerle başladığıma dikkat edin, tüyleri karıştırmamak için - çok İsveçliyim) ve bir profesyonel olarak ama aynı zamanda iyi bir arkadaş olarak hala büyük saygı duyuyorum. Tamam, yine kötü şöhretli Björn.

Birkaç yıl önce şirkette zor bir dönem geçiriyorduk. Sonbahar zor ve yorucu bir dönemdi: uzun günler, geç geceler ve sık sık hafta sonu çalışmaları. Kendimizi yıprattık, birbirimizi yıprattık ve ailelerimizi yıprattık. Diz çökmüştük. Sakin ve huzurlu bir tatil sezonunu gerçekten hak ettik.

Şirketin tatil partisi için bir Japon restoranına gittik. Ayakkabılarımızı çıkarmış, minderlere oturmuş, ellerimizde birer kadeh sake ile oturuyorduk. Tipik İsveç tarzında, biz

menülere bakarken aynı zamanda diğerlerinin ne sipariş etmeyi düşündüklerine de göz kulak oldu. Elbette çoğumuz kimsenin seçmediği bir şeyi sipariş etmek istemedik.

Björn hariç. Hızlıca menüye göz attı ve aklında ne olduğunu açıkladı. Artık hazırdı ve henüz karar vermemiş olan bizler için çabucak baktı. Yapacak bir şeye ihtiyacı olduğu için konuşmaya başladı. O zamanlar kızım okul değiştirmişti ve Björn meraklıydı.

“Yeni okulda her şey nasıl gitti? Küçük lassie nasıl? Kızımla ilgilenmesine hoş bir sürprizle, ona anlatmaya başladım. Yaklaşık yirmi saniye sonra Björn'ün gözlerinin kaymaya başladığını fark ettim. Restoranın etrafına şöyle bir yüz ifadesi ile baktı: Bunu bana neden anlatıyor?

Beni tanıyorsun şeklinde yorumladığım bir gülümsemeye bana baktı. Nasıl çalıştığımı biliyorsun. Aslında bunun hakkında daha fazla konuşmak istemiyorum! Ve hızla tamamen farklı bir şeyden bahsetmeye başladı.

Normalde biraz alınmam, hatta belki aşağılanmam gerekirdi. Bir insan nasıl bu kadar duyarsız olabilir? Özellikle diğer kişi kendisinin sorduğu bir şey hakkında konuşurken?

Bu, Björn'ün soğuk kalpli olduğu veya diğer insanları umursamadığı anlamına mı geliyor? Hiç de bile. O da herkes kadar umursadı ama kızımla ilgili her şeyin yolunda olduğunu anlayınca ilgisini kaybetti. Her zamanki gibi iletişim kanalının kapatıldığını duyurdu. Orada oturup aşağı yukarı anlamsız ayrıntılarla ilgileniyormuş gibi yaparak havlamak yerine, tam olarak ne hissettiğini söyledi.

Burada yorumlardan ve algılardan bahsettiğimizi unutmayın. Belirli bir davranışın ardındaki niyet bir şeydir; alıcılar olarak onu nasıl algıladığımız başka bir şeydir. Şahsen, her şeye gülüp geçmek istedim çünkü Björn'ü çok iyi tanıyordum. Kimseyi kasten incitmeyi asla düşünmeyeceğini biliyordum. Zaman zaman insanların ayak parmaklarını çiğnediğinde, bu asla kasıtlı değildir - sadece olur. Gerçekte, o en sıcak ve

tanıdığım en cömert insanlar. Sadece bunu anlamak için onu tanıman gerekiyor.

Bjorn'un kızımla ilgili sorusuna doğru cevap ne olurdu?

"Harika."

Yeterli olurdu.

"Yalnız Kalmak Güç Gerektirir ve Ben Hepinizin En Güçlüsüyüm."

"Egoist" kelimesi Latince "egoist" kelimesinden gelir. *benlik*, "ben" anlamına gelir. Bu nedenle benim ben'im, benim egomdur. Dilbilimsel olarak, sonuç olarak güçlü egoları olan ve bencil olan insanlar arasına bir tür eşittir işareti koymayı seçtik. Doğal olarak, dünyamızda bencil ve bencil birçok insan var. Dünya onlarla kaynıyor. Yine, burada algılanan davranıştan bahsettiğimizi hatırlamanızı istiyorum.

Bir Kızıl'ın nasıl iletişim kurduğuna bakarsak, birçok kişinin onu neden bencil olarak algıladığını anlayabiliriz:

- "Bence bu teklifi kabul etmeliyiz."
- "O görevi istiyorum."
- "Ben bu konuda böyle düşünüyorum."
- "İyi bir fikrim var."
- "Bunu benim yöntemimle mi yoksa yanlış yoldan mı yapacağız?"

Keskin bir bakış ve farklı bir vücut dili ekleyin ve istediğini alacak birini göreceksiniz. Çıkarları için savaşacak. Dinleyen herkese, üstlendiği her şeyi yapmaya muktedir olduğunu söyleyecektir. Bazı insanlar, özellikle Yeşiller, bu "ben" konuşma biçimini rahatsız edici buluyor. Bir Red'in "Ben" mesajı zihinlerini meşgul eder. (Bu özelliği, aynı zamanda güçlü egoları olan Sarılarla paylaşırlar.)

Ama birbirimize sahip çıkmayı öğrendik. Yalnız olmanın güçlü olmakla aynı şey olmadığını, hayatta kalmak için birbirimize ihtiyacımız olduğunu biliyoruz. Model işbirliğidir ve ben bunu yirmi yılı aşkın bir süredir vaaz ediyorum. Bu yüzden Kızılar konuştuğunda bencilce olduğunu düşünüyoruz

sadece kendileri hakkında. Başkalarına yardım etmeden önce kendilerine yardım etmeyi ihmal etmezler. Kendilerini ilerletmek için bir fırsat görürlerse genellikle başka birini ayaklar altına almaya isteklidirler. Bunu bilinçli olarak yapmasalar da etkisi aynıdır.

Tartışmalarda genellikle kırmızılar galip gelir. Bunu konuşmanın doğal bir parçası olarak görüyorlar. Her zaman en iyisini bilirler ve diğer herkesin hatalı olduğunu iddia ederler. Bu şekilde davranmak onların egosuna yakışır. Bu yöntemin sonucunda arkadaşlarını kaybederler, insanlar onlardan hoşlanmayabilir ve grupta kimse onları istemediği için bilgiden mahrum kalırlar. Bunu fark ettiklerinde, diğer tüm insanların aptal olduğuna pekâlâ karar verebilirler.

Birkaç yıl önce akşam yemeği için masaya oturan altı kişiden biri bendim. Biraz ıstırap içinde, Yeşil-Mavi bir adam bana kendini iyi hissetmediğini söyledi. İşverenin omuzlarına yüklediği sorumlulukları yerine getiremedi. Ağır iş yükü onu çok sıkıyordu ve geceleri uyumakta zorlanıyordu. Bu, onun için daha da fazla strese neden oldu çünkü iyi bir gece uykusu almazsa işte performans göstermesinin daha da zor olacağını biliyordu. Yanında oturan karısı rahatsızlığını saklamaya çalıştı. Durum kesinlikle odadaki hiç kimse için rahat değildi. Masadaki herkes, zor durumu nasıl tersine çevirebileceğini düşündüğüne dair ihtiyatlı sorularla birlikte cesaret verici sözler söyledi. Hepimiz elimizden geldiğince desteğimizi ifade ettik.

Kırmızı hariç. On dakika sonra, masadaki tek Kızıl nihayet yetti ve perişan, stresli küçük şeytanı parçaladı.

Kızıl'ın analizi gün gibi netti: "Bence çok şikayet ediyorsun. Sadece maaşını alıyorsun. Hiç hasta olmadım ve bence insanlar çok endişeleniyor; Asla senin durumuna düşmem ve bence kendini toparlamalısın."

Ne akşam yemeği idi! Dürüst olalım - Kızılar her zaman etraflarının aptallarla çevrili olduğuna inananlardır.

Sarı İnsanlar Nasıl Algılanır?

Komik, eğlenceli ve neredeyse ilahi bir şekilde olumlu. Kesinlikle. Yine bu onların kendi yorumudur. Diğer insanlara Sarıları sorarsanız, biraz farklı bir resim elde edebilirsiniz. Şimdiye kadar okuduklarınıza birçok kişi katılacaktır, ancak başka yorumlar da duyacaksınız. Blues'a sormak özellikle eğlenceli. Sarıların bencil, yüzeysel ve aşırı özgüvenli olduğunu söyleyeceklerdir. Bir başkası çok konuştuklarını ve kötü dinleyici olduklarını söyleyecektir. Bunu, dikkatlerinin dağılabileceği ve dikkatsiz olabileceği gözlemiyle birleştirin. Aniden resim o kadar gurur verici değil.

Bir Sarı bu yorumları duyduğunda iki şeyden biri olabilir. Ya çok üzülür ve gerçekten incinir ya da şiddetli bir tartışma başlatır. Duruma göre değişir. Çarpıcı olan şu ki, zamanla bu eleştirilerin hiçbirisi bir Sarı'ya çok fazla eziyet etmeyecek. Bir yandan kötü bir dinleyicidir ve diğer yandan bazı psikologların seçici hafıza diyebileceği bir şeye sahiptir. Zor kısımları basitçe unuttur ve olumlu ahlakıyla, kendi kendine herhangi bir hatası veya eksikliği olmadığını söylemeyi kolay bulur.

Her zaman bilmeseler bile Sarıların neyle mücadele ettiğine bir göz atalım.

"Merhaba orada kimse var mı? Bana Ne Olduğunu Dinle! Bilmek İstiyorsun, Değil mi?"

Bu bölümün başında, Sarıların çok iyi iletişimciler olduğunu belirtmiştim. Şimdi bunu tekrarlamak istiyorum.

Sarılar *çok* iyi iletişimciler. "Çok" vurgusu ile. Diğer renklerin hiçbirisi Sarıların kelime bulma, kendilerini ifade etme ve bir hikaye anlatma kolaylığına yaklaşamaz. O kadar kolay, o kadar basit, o kadar zahmetsizce geliyor ki, etkilenmeden edemiyorsunuz. Çoğu insanın başkalarının önünde konuşmayı sevmediği yaygın bir bilgidir. Kendilerini aptal durumuna düşürmekten korkarak kalp çarpıntısı yaşarlar ve avuç içleri terler. Bu Sarılara tamamen yabancı. Kendilerini aptal durumuna düşürmek anlaşmanın bir parçası değil ve eğer

Olasılık dışı olsaydı, her zaman başka bir eğlenceli anekdotla gülüp geçebilirdin.

Ancak, çok fazla iyi bir şey olabilir. Hangi konuda iyi olursanız olun, bir sınır, kırılmanın bir zamanı vardır. Sarıların, özellikle de öz farkındalığı olmayanların böyle bir sınırı yok. Bitirmek akıllarına bile gelmez; söyleyecek bir şeyleri varsa, çıkar ortaya. Kimsenin önemli olmadığını düşünmesi ne burada ne de oradadır.

Bir Sarı tıpkı çoğu insan gibi davranır - iyi olduğu şeyi yapar. Ve konuşmakta iyidir. Bir sohbeta tamamen hakim olan sayısız Sarı örneği vardır. Ardından, yüksek dozda kötü dinleme ekleyin ve ilginç (okuma: tek taraflı) bir iletişim gerçekleşir.

Birçok insan, bu sınırsız ayrıntı yüzünden büyük ölçüde hüsrana uğrar. Genellikle benmerkezcilik olarak algılanır. "Gevezelik", "sözlü ishal" ve "motorağız" terimleri büyük olasılıkla Sarılar düşünülerek türetilmiştir.

Sayısız kez şunu deneyimledim: Bir grup insan bir toplantı masasının etrafında oturuyor. Odadaki en iyi köpek bir fikri ifade eder; herhangi bir şey hakkında olabilir. Yorum yapma zamanı geldiğinde, tüm Sarılar aynı şeyi muhtemelen kendi sözleriyle tekrarlayarak fikri pekiştireceklerdir. (Bunu okuyan kadınlara, bunun kadından çok erkek davranışı olduğunun farkında olduğumu söylemek isterim.) Bunu neden yapıyorlar? İlk olarak, hemfikir olduğunuzda sinyal vermek önemlidir ve ikincisi, bunu çok daha iyi söyleyebilirler.

Birkaç yıl önce, grup dinamiklerini inceleyen bir yönetim ekibiyle birlikteydim. Kronometreli bir cep telefonu satın almıştım. Bunu kullanarak, grupta kimin ne kadar süreyle konuştuğunu ölçebildim.

Odada CEO ve en yakın yedi arkadaşı vardı. Satış müdürü Peter gerçekten Sarı'ydı ve gündemdeki on dokuz maddeden sadece bir tanesi vardı. 1:19 oranına iyi bakın. Bu, gündemin yaklaşık yüzde 5,3'ünü temsil ediyor.

CEO toplantıyı açtı, ancak çok geçmeden net bir model ortaya çıktı. Peter'ın gündemdeki her bir madde hakkında fikirleri vardı. Kronometremi kullandım ve gördüklerim karşısında büyüledim. Zamanın yüzde 69'unu konuştu. Evet. Bu doğru. Yüzde otuz bir, CEO'nun kendisi de dahil olmak üzere diğer yedisine gitti.

Sarı iseniz, bu kitapta zaten ileri atılmış olabilirsiniz, çünkü muhtemelen kendinizi tanımış ve bunun çok haksız bir örnek olduğunu düşünmüşsünüzdür. Diğer herkes bunun nasıl mümkün olduğunu merak ediyor. Bir kişi sohbete nasıl bu kadar tam olarak hakim olabilir? Mümkün çünkü Sarılar, konu hakkında bir şey bilip bilmediklerine bakılmaksızın fikir, görüş ve tavsiye vermekte sorun yaşamıyorlar. Bir Sarı, kendi yeteneğine karşı cömert bir yaklaşım sergiler; aklına bir fikir geldiğinde, sadece ağzını açar.

İnsanlar, Kızıllar için düşünce ve eylemin aynı şey olduğunu söylüyor. Sarılar için düşünce ve konuşmanın birbiriyle ilişkili olduğu fikrini öneriyorum. Sarıların paylaştığı şey, genellikle tamamen işlenmemiş ve yüzlerindeki büyük açıklıktan yuvarlanan malzemelerdir. Elbette, iyi düşünülmüş olabilir, ancak genellikle değildir. En yanıltıcı olan şey, neredeyse istisnasız olarak kulağa çok iyi gelmesidir. Sarılar, kulağa her zaman harika gelecek şekilde bir fikri sunma hakkında bir iki şey bilir. Bu belirli kişiyi tanımıyorsanız, söylediği her şeyi doğru kabul edebilirsiniz - ciddi bir hata.

Çoğu zaman bir Sarı hem eğlenceli hem de ilham vericidir ve dediğim gibi insanlara yeni fikirler için ilham verebilir. Ancak bir Sarı ile sohbete girerseniz, dikkatli olmanız gerekir, böylece o nefesini tuttuğunda hemen bir yorum ekleyebilirsiniz. Ya da sadece toplantıyı kapatın.

"Dağınık Göründüğünü Biliyorum, Ama Çılgınlığın Bir Yöntemi Var!"

Bir Sarı, dikkatsiz olduğunu pek kabul etmez. Ama olayları takip etmenin doğal bir yolu yok. Yapılandırılmış bir şekilde çalışmayı sıkıcı buluyor. Ardından kalıba uymalı ve şablonu takip etmelisiniz. Eğer

Sarıların kaçındığı bir şey var, sabit sistemler tarafından kontrol edildiğini hissetmek.

Çözüm, işe yaramayan her şeyi kafanızda tutmaktır. Her şeyi hatırlamak mümkün değil. Yani kaçınılmaz olarak Sarı unuttur ve etrafındakiler onun dikkatsiz olduğunu düşünür. Kaçırılan randevular, unutulan teslim tarihleri ve yarım kalan projeler, çünkü zihni görevi bir kez bitirdiğinde geriye gitmez. İleri gidiyor. Bir sonraki projeye atlar. Başka şeylerle ilgilenir.

Detaylar. Bir projeyi tamamlamak için genellikle ayrıntılar konusunda kesin olmanız gerekir. Sarılar ayrıntıları takip etmeyi sevmezler. Hatta detaylarla ilgilenmediklerini bile söyleyebilirim. Geniş vuruşlarla boyarlar.

Genel olarak, Sarılar bir şeyleri başlatmakta çok iyidir. Beceriklidirler ve ellerindeki sınırsız yaratıcılıkla çeşitli türden projeleri başlatabilirler. Ama işleri bitirmekte o kadar iyi değiller. Herhangi bir şeyi yüzde 100 bitirmek, bir Sarı'nın nadiren sahip olduğu bir konsantre olma becerisi gerektirir. Yorulur ve yoluna devam eder. Biz de onun dikkatsiz olduğunu düşünüyoruz. Yaptığı işin yeterince iyi olduğunu düşünüyor. Tanrım, neden önemsiz şeyler için endişeleniyorsun? Sonuçta bu oldukça iyi çıktı! İplerin gömlekten sarkması veya belgenin yazım hatalarıyla dolu olması, yeni şeyler düşünmek kadar önemli değil.

Bu birçok farklı alanda tekrarlanır. Zaman tutma konusunda umutsuz olan birkaç tanıdığım var. Her zaman bir şeyler düşünmekten memnun ve heyecanlıdır, ancak zaman geldiğinde iyimserdirler. Ne zaman önerdiğin kesinlikle fark etmez; zamanında olmayacaklar. Saat yedi, yedi buçuk ya da sekiz. Bu önemsiz. Ne olursa olsun geç kaldılar. Ve bunun hakkında konuştuklarında, geç varışlarını kırk beş dakikadan on beş dakikanın biraz üzerine kadar pazarlık ediyorlar. Bir süre sonra kendileri de buna gerçekten inanıyorlar. Ama önemli değil; geri kalanımız sabırla bekliyoruz çünkü onların varlığı gecenin en önemli olayı olacak.

"Bak, Aynı Anda Tüm Topları Oynatabiliyorum!"

Sarı'nın konsantre olamamasından biraz bahsetmemiz gerekiyor. Her zaman yeni deneyimlere hazırdır. Bu, Sarıların yeni şeylere, fikirlere ve izlenimlere karşı sahip olduğu inanılmaz açıklığın dezavantajıdır. Pek çok yeni şey var!

Ve bir Sarı için "yeni", "iyi" ile eşanlamlı olduğundan, her zaman yeni bir şeyin olması en iyisidir. Aksi takdirde Sarı arkadaşımız dikkatini kaybedecek. Tüm hikayeyi, arka planı ve gerçekten alakalı olabilecek tüm detayları ve gerçekleri dinlemekten rahatsız olamaz. Bu onun için ilginç değil ve konsantrasyonunu kaybedecek.

O zaman ne yapar? Basit. Başka bir şey. Hokkabazlık yapmak için başka bir top atar. Tüm bu toplarla ilgili sorun şu ki, onları bir süre havada tutabilir, ancak doğru zamanda doğru kutuya indiremez. Bunun yerine, odadan çıkar ve hokkabazlık yapılan toplar doğruca başka birinin kucağına düşer. Bir toplantıda pekala cep telefonu veya bilgisayarla oynamaya başlayabilir veya yanındaki kişiyle sohbet etmeye başlayabilir. İlk başta yumuşakça, kimsenin bir şey fark etmeyeceğini düşünerek. Bu doğru değil elbette; herkes oldukça sinirlenir. Ama kimse bir şey söylemezse devam edecek. Burada Sarılar küçük çocuklar gibidir. Sınırları test etmede iyidirler. Birisi çok sinirlenip ayağını yere koyana kadar devam ederler. Ve tabii ki, o zaman Sarı incinmiş hisseder. O sadece istedi...

Sarıların genellikle çabuk sıkılma şekli, toplantılar sırasında biraz rahatsız edici bir davranıştan çok daha büyük sonuçlar doğurabilir. Yönetim ve takip gibi günlük önemsiz şeylerde iyi değiller. Her zamanki gibi, çoğu Sarı az önce yazdığım şeye itiraz edecekti. Kendi nazarında burada bile ustalar. Ancak takip kabiliyetini göz önünde bulundurursak, bu bir projenin etkili bir şekilde uygulanması için ciddi bir tehdit olabilir.

Yeni proje—harika! İlginç insanlarla dolu yeni ve dinamik bir ekip oluşturun —kontrol edin! Her şeyi yoluna koyun ve fikirler ve konseptler geliştirin - şaka mı yapıyorsunuz? Bunu zaten yaptım! İşleri gerçekten hızlandırmak için başlangıçta deli gibi mi çalışıyorsunuz? Aynen. Ama sonra?

Bir projede gerçekte neler olup bittiğini takip etmek son derece sıkıcıdır. Bu geriye bakmak demektir; bu sıkıcı ve olmayacak. Bir Sarı, konsantrasyonunu devam ettirecek kadar uzun süre koruyamaz. İnsanlara güvenmenin ve sadece projenin yapılacağına güvenmenin önemli olduğuna kendini ikna etmeyi tercih ederdi.

Komik bir örnek, büyük bir ticari TV kanalında satış temsilcilerine koçluk yaptığım da başıma geldi. Büyük iş anlaşmaları yapan zeki, genç bir kadın olan bir kadın satıcıyla oturdum. Davranış profilinde bazı zayıflıklar belirledik - beni kötü özelliklerin bile oldukça iyi olabileceğine ikna etmeye çalıştıktan sonra - ve şimdi kişisel gelişiminde nasıl ilerleyeceğine dair bir plan yapmaya başladık.

İlk noktada dağılmaya başladı: Ne zaman başlayacaktı? O güne başlayamadı çünkü saat öğleden sonra üçü çoktan geçmişti. Ve yarın toplantılarla doluydu. Gelecek hafta olması gerekiyordu. Ama o zaman uzaktaydı. Belki ondan sonraki hafta; takvimine bakar ve bakardı.

Maçı daha başlamadan kaybetmişti.

"Ben! Ben!! Ben!!!"

Sarılar mutlaka diğerlerinden daha bencil değildir, ancak her zaman öyle görünürler. Neden? Niye? Çoğunlukla diyalogları nedeniyle, çünkü öncelikle kendileri hakkında konuşurlar. Ve diğer insanlar yeterince ilgi çekici ve heyecan verici olmadığında, bir Sarı araya girer ve konuyu çok daha ilginç bir şeye yönlendirir - ender olarak kendisi değil.

Birkaç yıl önce bir ilaç firmasıyla yaptığım bir konferansta karşılaştığım bir satıcıyı hatırlıyorum. Gustav, Sarı davranışının daha az başarılı olan tüm yönlerini sergiliyordu ve sorun şuydu ki, onun bundan tamamen habersizdi. Kendisinden ve yaptıklarından başka bir şey hakkında çok nadiren konuşurdu ve sanki konferansı ben değil de kendisi yönetiyormuş gibi davranırdı. O çocuklarla başa çıkmak için yöntemlerim var. Ama ders çalışmak eğlenceli

İlk molada bir kaç kelime seçme ile davranışlarını ayarlamadan önce onları bir süre bekletiyorum.

Birkaç örnek: Gruba her soru sorduğumda, Gustav cevap verdi. Hızlı cevapları, gerçekten sık sık saçma sapan sözler söylememiş olsaydı, nişanlandığını gösterirdi. Sadece aklına gelen şeyleri söyledi. Düşüncelerine hakim olamıyordu ve her şey alt üst olmuştu. Dikkatimi Gustav'ın yerine meslektaşlarından birine çevirdiğimde, görüş alanıma eğildi ve konuşmaya devam etti.

Odadaki belirli kişilere sadece isimleriyle hitap ederek sorular yöneltmeye başladığımda, Gustav yine de cevap verdi. Oldukça etkileyici, değil mi? Bir süre konuşur ve sonra Sven'e "Bunu söyleyecektin, değil mi Sven?" Sven sadece başını salladı. Buna alışmıştı. Ben onu dizginleyemeden Gustav bütün sabah böyle devam etti. Ne zaman bir boşluk veya birkaç saniye sessizlik olsa devreye giriyordu.

Kimsenin konuşmasına asla izin vermedi ve söylediği her şeyin müjde gerçeği olarak alınması gerekiyordu. Diğer on dokuz kişiyi düşünmeden odaya hakim oldu. İşin ilginç yanı, herkesin olan bitenin farkında olmasıydı. Ama kimsenin Gustav'a karşı koyacak enerjisi yoktu. Onu susturmanın bir yolunu bulabileceğimi umarak, gözlerinde hafif bir çaresizlikle bana bakıyorlardı.

Öğle yemeğinde, konferansın çok iyi gittiğini düşündüğünü herkesin duyacağı şekilde her yere ilan etti. Bu noktada, grubun çoğunluğu onun sesinden nefret ediyordu. Ona zorlukla katlanabildiler. Onları acı çekmekten kurtarmak için, kahve molasında onunla hızlı bir geri bildirim müdahalesi yapmam gerekti - geri bildirim vermeyi tartışırken hakkında daha fazla bilgi edineceğiniz bir şey.

"Bunu Bana Hiç Söylemedin, Hatırlardım!"

Sarı bir şeyse, kötü bir dinleyicidir. Aslında bu konuda gerçekten perişan durumdalar. Tanıştığım birçok Sarı, onların çok

iyi dinleyiciler - ve elbette bu inkar edilemez gerçeğin eğlenceli örneklerini verdiler - ama belki de hatalı olan hafızaları olabilirdi. Temel olarak, çok iyi dinlediklerine inanırlar, ancak yol boyunca bir yerlerde, duydukları her şey beynin depolama raflarında bir yerlerde kaybolur - puf!

Hayır, hafızayla ilgili değil. Bir Sarı'nın, kendisinin çok daha iyi söyleyebileceğini bildiği için başkalarının ne söylediğine genellikle ilgisiz kalmasıyla ilgili. Odaklanmaz; başka şeyler düşünmeye başlar, başka şeyler yapmaya başlar. Dinlemek istemiyor, konuşmak istiyor.

Ayrıca sadece eğlenceli şeyler yapmaktan hoşlandıkları için oldukça çocuksular. Bir ifade veya hikaye veya sadece normal bir konuşma sıkıcıysa, kulaklarını kapatırlar. Tabii ki, bir çare var - eğlenceli retorik kursu alın; o zaman Sarı arkadaşınızın, partnerinizin veya iş arkadaşınızın dikkatini üzerinizde tutabilirsiniz. Mesajınızı daha eğlenceli bir şekilde sunabilirsiniz, en azından biraz daha uzun süre yerinde kalacaktır. Retorik, konuşma sanatı değil, daha çok başkalarını dinlettirme sanatıdır.

Bu aşamada Sarı olarak tanımladığınız iyi bir arkadaşınız varsa, neden bahsettiğimi tam olarak anlarsınız. Cümlenin ortasında ağızını açar ve bambaşka bir şeyden bahsetmeye başlar. Kötü bellek? Hayır, sadece sıkıcı olmaya çalışıyordun. Ama gerçekten - denkleme kötü bir anı ekleyin ve gerçekten başımız belada.

Toplumda gerçekten başarılı olan birçok insan genellikle genel ortalamadan daha iyi dinleyicidir. Dinledikleri kadar isteyerek konuşmazlar. Ne bildiklerini zaten biliyorlar ve daha fazlasını öğrenmek için susmaları ve başkalarının ne söylediğini duymaları yeterli. Yeni bilgiyi özümsemenin bir yolu. Bu, Sarıların tamamen umutsuz olarak algılanmamaları veya kişisel gelişimlerinde sadece durgunluk yaşamamaları için daha iyi anlamaları gereken bir şeydir. Örneğin, bu son bölümde sunduğum mesajı dinlemeliler. Sırf zor ve muhtemelen sıkıcı bir mesaj olduğu için onu almayı reddederlerse, asla bir şey öğrenemezler.

Yeşil İnsanlar Nasıl Algılanır?

Peki diğerleri - diğer renkler - Yeşiller hakkında ne düşünüyor? Resim kararsız. Hoş, arkadaş canlısı ve sevecen olarak görülmelerinin yanı sıra başka görüşler de var. Çatışma korkusuyla evet diyen ama hayır demek isteyen bir kişiyle nasıl başa çıkarsınız? Gerçekten ne düşündüğünü nereden biliyorsun?

Özellikle Kırmızılar ve Sarılar, benim sessiz direniş dediğim şeyle ilgili sorunlar yaşıyor. Konuşmak yerine susmak. Bununla birlikte, bazı Yeşiller, ilgili kişinin arkasından gerçeği söyleme eğilimindedir. Bu nedenle, niyetleri sadece çatışmadan kaçınmak olsa da diğerleri bir Yeşili sahtekâr olarak algılayabilir. Genel olarak, Yeşiller her zaman en kötüsünü beklerler ve bu nedenle dikkat çekmeme eğilimindedirler.

O zaman Green'in değişme konusundaki yetersizliği var. Bir Yeşil, değişimin gerekliliğini anladığı halde yine de hayır dediğinde, bu, ona en yakın olanların onun değişimden korktuğunu, inatçı, umursamaz ve kayıtsız olduğunu düşünmesine neden olur. Her zamanki gibi algılardan bahsediyoruz. Kızılara Yeşiller hakkında ne düşündüklerini sorsak ağır görüşler olacaktır.

İnatçılık Asla Bir Erdem Olmayacak

Görüşlerini asla değiştirmeyen biriyle ne yaparsınız? Durmadan? Gerçekler farklı bir yol izleme zamanının geldiğini gösterse bile mi? Mevcut rotada devam etme kararlılığı tamamen kontrolü ele almış biriyle nasıl başa çıkarsınız?

Yeşiller ve Maviler arasındaki fark, bir Mavi bir konu hakkında daha fazla gerçek isterken, Yeşiller fikirlerini değiştirmeyi reddettikleri için her şeyin birdenbire uçup gitmesini beklemeleridir. Bir konuda karar verdiler ve vazgeçmeyecekler. Neden? Niye? Çünkü genellikle bunu yapmazlar.

Bir düşünün: Yiyeceklerdeki tehlikeli kolesterol, uzay yolculuğu veya Britney Spears hakkında belirli bir fikre varmanız tüm hayatınızı almış olabilir. Aniden bu adam gelir ve şu anki fikrinizi onunkiyle değiştirmeniz gerektiğini söyler.

Bu olmayacak. Yeşil, herhangi bir değişiklik yapmadan önce doğru duygunun üzerine gelmesini bekliyor. Olmazsa, pekala... genellikle oldukça sabırlıdırlar.

Size yıllardır çok iyi tanıdığım bir ailenin oğlu olan genç bir adamdan bahsedeyim. Bu adam okulda oldukça iyi; notları iyi. Birçok arkadaşı var.

Başlangıç olarak belirtmek isterim ki, gençlerden söz ederken, bu durumda bir genç, dikkatli olmamız gerekir. Bu tamamen gelişmiş bir davranış profili veya karakter değildir. Gençlerin hala genel olarak hayat hakkında öğrenecekleri şeyler var. Tüm izlenimler kesin değildir.

Öyleyse sorun nedir?

Bu genç adamın neyin doğru neyin yanlış olduğu konusunda kendi fikirleri var. Ve vahşi atlar onun fikrini değiştiremezdi. Bir arkadaşından duyduğu bir şey ya da televizyonda gördüğü bir şey ya da okulda öğrendiği bir şey olabilir. Bu bilgi veya fikir, kaynağı ne olursa olsun, onun bilincine yerleştiğinde, yerinden edilemez. Anne babasının gerçekleri ne sıklıkta dile getirdiği ya da kanıtları sunarken ne kadar katı oldukları hiç fark etmez; onun bakış açısı nettir. Tehlikeye şu ya da bu şekilde işaret etmelerinin bir önemi yok; inancında ısrar ediyor.

Bunu düşün. Mevcut tüm gerçekleri sağlıyorsunuz ve adam anladığını söylüyor. Kulağa mantıklı geldiğini kabul ediyor. Diğer insanlar bunu bu şekilde yapabilir ve iyi sonuçlar alabilir. Ama yine de bakış açısını değiştirmeye hazır değil. Bazı insanlar buna inatçılık diyecektir.

Bunun nedeni nedir? Mükemmel soru. Bu, bilgiyi ilk nereden aldığının bir sonucu olabilir. Bir arkadaşınız çöp toplayarak yeni kalifiye bir doktorun kazanabileceği kadar para kazanabileceğinizi söylüyorsa, bunun doğru olup olmaması gerçekten önemli değil. Aynı arkadaş, üç bira içtikten sonra araba kullanırsan sarhoş araba kullanmaktan tutuklanamayacağını söylerse, o zaman bu gerçek olur.

elimizdeki tüm gerçeklerle, durumun böyle olmadığını biliyoruz.

Bu adama matematikte biraz daha çalışırsa harika bir iş bulacağı söylenirse, bu doğru olur. Bu bilgiyi en iyi arkadaşından aldıysa, doğru olması gerekir. Bir Yeşil belirli bir bireye güvenirse, o kişinin sözü kanun olur. Bu, Yeşilleri sömürmeyi kolaylaştırıyor çünkü biraz saf ve saf olabiliyorlar. Ve ne yazık ki, bazı insanlar bu gerçeği kullanıyor.

Bazen bu inat bir güce dönüşür, buna şüphe yok. Ancak çevredekiler bunu katıksız bir inatçılık olarak algıladığında sorun yaratabilir.

“Neden Zahmet Etmek? Hiçbir Şey Önemsemeye Değmez.”

Yeşiller nadiren ilk adımı attığından ve neredeyse her zaman diğerlerinin önce adım atmasına izin verdiğinden, bir Yeşilin özellikle ilgilenmediği veya meşgul olmadığı izlenimini kolaylıkla edinebilirsiniz. Ve çoğu zaman durum budur. Aktif olduğundan daha pasiftir ve bunun davranışları üzerinde etkisi vardır. Orada pek bir şey olmuyor.

Ve gerçekten ne önemi var? Evde kalırsanız, o zaman hiçbir şey gerçekten ters gidemez, değil mi? Yeşillerin göremediği şey, diğer insanların çoğunun bir şeyler yapmak istemesidir. Herkesi kendileri gibi düşünüyor zannederler ve koltukta otururlar. Hiçbir şey yapmamaktan memnundurlar. Bu bakış açısını bozan her şey bir tehdit haline gelir. Sonuç? Daha fazla pasiflik.

Bir keresinde, Kırmızı-Sarı bir patronun çalışanlarını işlerine karşı isteksiz ve ilgisiz olarak tanımladığını duydum. Bu ona eziyet ediyordu çünkü ne kadar ikna etmeye ve ısrar etmeye çalışsa da, başlangıç bloğundan asla ayrılmadılar. Bazıları çok ilginç olan sayısız fikir sundu ama hiçbir şey olmadı. Yeşiller ile böyle olabilir. İyi bir fikri herkes kadar çabuk tanırlar. Ancak, örneğin, Kırmızı meslektaşları copla koşarken, bir Yeşil sadece oturur ve bekler. Genellikle onları bir fikrin değerine ikna etmek için doğru duyguyu beklerler ve eğer bu olmazsa, şey... zaten hiçbir şey yapmazlar, bu yüzden istediklerini alırlar. Neden sadece bekleyip harekete geçme dürtüsünün geçip geçmediğini görmüyorsun?

Bu özel patron, çalışanlarını aradı ve onlara işi nasıl gördüklerini sordu. Fark edilebilir bir bağlılığın bariz eksikliğinden endişeliydi. Orta yaşın altında olan birkaç adam, doğrudan bu işe karışmaya değecek bir şey bulamadıklarını söylediler. Patron son derece hüsrana uğradı. Her şeyi denedi ama neredeyse hiçbir tepki alamadı.

Bu evlilikte de olabilir. Her şey için klişeler var. Bunun gibi, örneğın bazı kadınlar güçlü, sessiz tipe çekilebilir. Bunda yanlış bir şey yok. Ama evlendikten sonra, onun sadece bu olduğunu anlıyor - güçlü ve sessiz.

- o kadar mutlu olmayabilir. Ve planlar yaptığıında ve adam umursamadığını söylediğinde hüsrana uğruyor. Ve böylece daha da büyük planlar yapar. Ve en sevdiği koltuktaki kolçakları daha da sıkı kavradı.

Paradoks bu. Planlar ne kadar büyük olursa, bir Yeşil'in taahhütte bulunma olasılığı o kadar az olur. Tek istediğı huzur ve sessizlik.

İşte bir örnek: Yirmi yıldır kurgu yazıyorum ve gerçekten bir gün yayınlanmış bir yazar olmayı umuyordum. Ailedeki herkes bunu biliyordu. Bundan büyük bir anlaşıma yaptığımdan değıl ama hırslarımı da saklamadım. Yakınımdaki bir Yeşil, başarılı olmanın benim için ne kadar önemli olduğunu anladı. Bir kurgu yazarı olarak başarılı olursam bunun bana nasıl hissettireceğini açıklayarak hayalimden defalarca bahsettim. Yine de bu Yeşil, yazımın nasıl gittiğini hiç sormadı. Belki her beş yılda bir, bazı şeyleri bu kadar ciddiye almamam gerektiğini yoksa sadece hayal kırıklığına uğrayacağımı söyleyen bir yorum. Ve şöyle şeyler söylediğimde: "Bu yıl olacak. Şimdi zamanı, kahretsin. Başarılı olmak için daha çok çalışmalıyım!" cevap şuydu: "Vay canına. Bu çok iş." Çok çalışmak bir Yeşil'in en büyük düşmanıdır, çünkü tam da bu, yani çalışmaktır.

Bu tür bir kayıtsızlık ve bağlılık eksikliği, en ilham verici kişinin bile coşkusunu öldürebilir. Yazımla mücadele edecek enerjiyi bulmak için başkalarına güvenmeyi öğrenmek zorunda kaldım. Ama bir Yeşil bunu anlamıyor. İnsanların da olmasını istemiyor

dahil, çünkü bu sadece rahatsız edici. Bunun yerine, burada oturup... hiçbir şey yapmayalım.

Gizlide Düşünülen Gizlide Söylenir

Yeşiller hassas konularda tavır almaktan çekiniyor. Herkes kadar çok görüş ve fikirleri var ama onları çatılardan haykırmaktan hoşlanmıyorlar. Nedeni basit - bir yaygaraya neden olabilir.

Bu eğilimin sonucu, kendilerini oldukça muğlak bir şekilde ifade etme biçimleridir. "Bu imkansız" demek yerine, "Bunu sağlamanın birkaç zorluğu var gibi görünüyor" gibi bir yanıt verebilirler. Elbette, her iki ifade de aynı anlama geliyor: "Bunu zamanında yapamayacağız." Ancak daha az doğrudan bir ifade aracı kullanarak daha az risk alırsınız. Bir konuda net bir duruş sergiliyorsan, onun için ayağa kalkmalısın.

Bir Yeşil için, üzgün olmaktansa güvende olmak daha iyidir. Kendini belirsiz bir şekilde ifade ederek, söz konusu konuda sorumluluk almaktan kaçınır. Emin değilse itibarını riske atmasına gerek yok. Bir şeyi destekleyen bir tavır almamışsa, bir şeye karşı da tavır almamıştır. Kulağa ne kadar mantıksız geldiğini duyuyorsun, değil mi? Ama eğer Green iseniz, ne demek istediğimi tam olarak anlarsınız. Bir keresinde tanıştığım bir kadın, herkesin inandığına inandığını söyledi.

Ancak Yeşiller, sadece bir ilişkiyi kurtarmak istedikleri için belirsiz olarak mı algılanıyor? Hayır, hiç de değil. Yeşiller diğer renkler kadar kesin değildir. Bir Kırmızı, Eminem dinlemekten kesinlikle nefret ettiğini söylediğinde, bir Yeşil daha iyi şarkıcıları hatırladığını söylerdi. Bir Mavi, geçen Salı sabahı 10:03'ten beri beş pound kaybettiğini söylediğinde, bir Yeşil son zamanlarda birkaç pound kaybettiğini söylüyor.

Bunun nedeni, Yeşillerin Kırmızılar ve Maviler kadar görev odaklı olmamasıdır. Yeşiller gerçekler hakkında aynı şekilde konuşmazlar. Kesin olmayı zorlaştıran ilişkiler ve duygular hakkında konuşmayı tercih ederler. Bir duyguyu nasıl ölçersiniz? "Seni geçen aya göre tam olarak yüzde on iki daha fazla seviyorum" demek işe yaramayacak.

"Bunu Hemen Değiştirmem Gerekliğini Biliyorum, Ama Bir Süre Düşüneceğim."

Burada en zor tökezleme bloğumuz var. Birçok Yeşilden oluşan bir grupta değişiklik yapmak istiyorsanız, iyi şanslar. Bu büyük bir değişiklikse, gerçekten çabaya değip değmeyeceğini düşünmelisiniz. Acilse, her şeyi unutabilirsin. Bir Green'in zihninde olan budur:

- Neye sahip olduğumu biliyorum ama ne alacağımı bilmiyorum.
- Eskiden daha iyiydi.
- Bunu daha önce hiç yapmadım.
- Diğer tarafta çim her zaman daha yeşil değildir.

Tanıdık geliyor mu? Elbette, tüm değişiklikler daha iyi değil, ama makul olalım! Bu duyguları ifade etmenin her zaman yanlış olduğunu söylemiyorum ama değişiklikler gerçekten gerekli olduğunda çok tehlikeli olabilir.

Klasik bir klişe -artık biraz yıprandığını biliyorum- kahvaltı masasında oturduğunuz yeri ne sıklıkta değiştirdiğinizi düşünmektir. Tanıştığım gruplarda bu soruyu sorardım. Birçoğu gülümsedi ve her zaman oturdukları yere oturduklarını çünkü bu birdenbire oldu. Tabii, bazen aynı şeyi yapıyorum. Ama biri katı bir alışkanlığa (ya da kötü bir alışkanlığa) saplandığımı söylese, bu konuda bir şeyler yapardım. Ancak bir Yeşil kendini düzeltmez.

Bir Green'in soruya verdiği tepkiye baktığınızda, bir sorunla karşı karşıya olduğumuzu anlayacaksınız. Masanın diğer tarafında oturmayı düşündüklerinde bile yüzlerinin bembeyaz kesildiğini, alınlarını sildiğini gördüm. Hatta bir adamla çalıştım, Sune, o kadar titiz bir öğle yemeği rutini vardı ki, eğer tam olarak takip edemezse günün geri kalanı zifiri karanlığa bürünürdü. Sune'un bir tablonun altında yemek yemeyi sevdiği bir yer vardı. Her gün öğle yemeği saatinde, haftalarca, haftalarca, aylarca ve her yıl orada oturdu. Hep aynı sandalye.

Yemek odasına gelip de yerinin dolu olduğunu görse hemen dururdu. Bunu yeterince hızlı görseydi,

Bir pencerenin yanında, o kadar iyi olmasa da yine de kabul edilebilir bir nokta olan yedek konumuna doğru dönün. Çorbasını orada içmeye zorlanırsa, yemek boyunca "kendi" noktasını çalan kişiye dik dik bakardı. Tabii ki, hiçbir şey söylemedi. Bunun yerine, günün geri kalanında somurttu. Bu, Yeşillerin sık sık yaptığı başka bir şeydir - hayal kırıklığını içinize çevirin ve herkesin fark etmesi için kendinizi berbat hissedin. Sune'un yedek yeri de doluysa, mutfağa geri döner, gününün geri kalanı mahvolur.

başka bir örnek vereyim. Annem - ayrıldı ama asla unutulmadı; Seni sevmekten asla vazgeçmeyeceğiz, sevgili annemiz - Green değilse bile bir hiçti, her zaman yardım etmeye istekliydi ve sorunlarına ihtiyaç duyulduğunda, özellikle de küçükken onlarla ilgilendi. Bir cuma akşamı eşimle yemeğe davet edildiğimizi hatırlıyorum. Annemden çocukları haftalar öncesinden izlemesini istemiştim çünkü zihinsel olarak kendini buna hazırlamak için zamana ihtiyacı olduğunu biliyordum.

Akşam yemeğinin olacağı gün hostes aradı: Kocasını hastaydı ve her şey ertelendi. Annemi aradığımda ona olanları anlattım. O gece evde kalacaktık. Tamamen sessizleşti. Hala gelmesini istediğimi çünkü çocukların büyükannelelerini görecekleri için heyecanlı olduklarını söyledim.

Annem çok tereddüt etti. "Ne olacak şimdi?" diye sordu. Başta planladığımız gibi olacağını söyledim. Çantası toplandığı ve misafir odası hazır olduğu için birlikte biraz zaman geçirmek için mükemmel bir fırsat olacaktı. Tereddüt etti. "Artık tamamen farklı olacak: Evdesin." Bu değişiklik onu telaşlandırmıştı ve düşünmek için zamana ihtiyacı vardı. Telefonla geri döneceğine söz verdi.

Annemin sorunu gerçekten neydi? Plan değişikliğimiz onun için hiçbir değişiklik gerektirmedi. Yine de Cuma ve Cumartesi arasında bir gece kalacaktı. Hala sorunlarını görebiliyordu. Bununla birlikte, herhangi bir sorumluluk almaktan kaçınırdı.

onlar için. Onun bizimle ilgilenmesi yerine bir kez olsun bizim ona bakabileceğimize onu ikna etmeye çalıştım.

Bu onun için tamamen yeni bir durumdu. Hala evdeydik. Ve sorun buydu. Eşim ve ben orada olacaktık. Belki annem televizyonda belli bir programı izlemeye can atıyordu. Belki de çocuklara özel bir yemek hazırlamayı düşünmüştür. Belki bilmiyorum. Bu konuda hiçbir şey söylemedi, bu yüzden kesin olarak bilemeyiz. Ancak değişiklik, onun için fazladan düşünme süresi gerektirecek kadar ciddiydi.

(Sonunda geldi. Güzel, küçük bir yan hikaye, muhtemelen onun nesliyle ilgili: Onu dört buçukta getirdim. Neden bu kadar geç geldiğimi sordu. Saat beşte orada olacağıma söz verdiğimi söyledim. ve aslında yarım saat erken geldiğimi. Cevabı? Saat dörtten beri hazırды.)

"Hiç Bu Kadar Üzülmemiştim Ama Allah Aşkına Kimseye Bir Şey Söyleme."

Bu, Green davranışıyla ilgili ikinci büyük ikilemdir. Bir tartışmayı hor görürler. Çatışmaya karşı bu isteksizlik aynı zamanda inatçılık, belirsizlik ve değişime karşı direnç gibi birçok başka zorluğa da neden olur. Yeşiller, belirgin ilişkisel insanlar oldukları için, onlar için bir ilişkiyi bir arada tutmaktan daha önemli hiçbir şey yoktur. Sorun şu ki, yöntemleri işe yaramıyor.

Çatışmalara iki şekilde bakabilirsiniz. İlk yol, uyum bakış açısı veya uyum için çabalama olarak adlandırılır. Her şey başkalarıyla iyi ilişkiler içinde olmaya bağlıdır. Bir anlaşmaya varmak başlı başına bir amaçtır. Bu, çatışmaya neden olanların sorunlu baş belası olduğu anlamına gelir. Çatışmalar, zayıf liderliğin, zayıf iletişimin ve uyumsuzluğun göstergesidir. Ve böylece çatışmayı boğarız ve yokmuş gibi davranırız. Çünkü kim bir baş belası ile tanışmak ister ki?

Bir keresinde bu tür davranışlar için ilginç bir metafor kullanan bir koçla tanışmıştım. Ortada çürüyen bir çöp yığını olan yemek masasında oturmak gibi olduğunu söyledi. Bilirsin, küf, sinek ve her şeyle. Herkes çöpün orada olduğunu görüyor ama kimse söylemiyor.

herhangi bir şey. Sinekleri uzaklaştırır ve hiçbir şey düşünmeden yiyecekleri sıvılaştıran muz kabuklarının üzerinden geçirirsiniz. Belki sonunda birisi masada gerçekten bir çöp yığını olup olmadığını merak eder. En sonunda sofradaki misafirlerden biri "Bu konuda bir şeyler yapmalıyız!" diyor. O kişi bir ajitatör olur çünkü artık bu iğrenç çöp yığınıyla uğraşmak zorundayız. Sessiz kalamaz mıydı?

Şimdilerde daha iyi biliyoruz. Herkesin her zaman her şey hakkında hemfikir olması arzusu, ulaşılmaya çalışılmaya bile değmeyecek, imkansız bir ütopyadır. Birisi, bu kadar uzun bir süre boyunca bu kadar etkili ve sıkı bir şekilde mühürlenmiş olan tüm bu anlaşmazlığın üstünü örtecek - ve sonra ne olacak? Çok uzaklardan kokuyor. Sonunda uyum görünümü kaçınılmaz olarak çatışmaya yol açar.

İkinci yol ve birincisinin tersi, çatışma görüşü olarak adlandırılır. Temel olarak, çatışmaların var olduğunu, bunun doğal olduğunu kabul ettiğimiz anlamına gelir. Herkesin her konuda hemfikir olduğu hiçbir grup yoktur.

Çatışma görünümünün tüm amacı, her küçük muhalif konuyu, başını gösterir göstermez ele almaktır. Kırmızılar ve ayrıca bazı Sarılar bunu doğal olarak yapıyor. Çalışmayan bir şey gördüklerinde işe yaramadığını söylüyorlar. Bu, sorunların erken bir aşamada çözülebileceği anlamına gelir. Ancak, kokuşmaya başlamadan önce sorunla ilgilenmelisiniz.

Çatışma yaklaşımı genellikle uyum yaratır.

Ama bir Yeşil sadece sağır bir kulağı çevirecektir. Herkesin hemfikir olduğu o büyülü duyguyu sürdürmek için elinden gelen her şeyi yapacaktır. Herkesin aynı fikirde olması daha güzel değil mi? Çatışma olmasaydı dünya çok daha iyi olmaz mıydı?

Hepimizin bir noktada deneyimlediği bir durumu düşünün. İş yerinde toplantıdayız. Odada belki on kişi var. Durumu tanımanız için buna ekleyin veya çıkarın. Birisi - patron ya da herhangi biri - sunumunu henüz tamamladı ve şimdi herkesin ne düşündüğünü soruyor. Beklenti dolu, etrafına bakıyor, geri bildirim bekliyor.

Odada herhangi bir Kırmızı veya Sarı varsa, az önce gördükleri teklifle ilgili görüşleri hakkında konuşacaklar. Kızılar onu sevecek ya da nefret edecek. Sarılar, teklifle ilgili kendi düşünceleri hakkında konuşacak. Bir veya iki Blues'un birkaç sorusu olabilir.

Yeşiller ne yapsın? Kesinlikle hiçbir şey. Sadece sandalyelerine yaslanırlar ve teklifi özümsemelerine izin verirler. Doğrudan bir soru sorulmadığı sürece hiçbir şey söylemezler. Birinin bu teklifin aslında anlaşılmasa bir karmaşa olduğunu söyleyeceğini umarak endişeyle etraflarına bakıyorlar. Grup, herhangi bir muhalif görüşü öne sürmeleri için çok büyük. Gerçekten dramatik veya olumsuz bir şey söylemek, herkesin gözünün üzerinizde olacağı anlamına gelir ve bu olmayacak. Gerçekte ne düşündüklerini söylerlerse hararetli bir tartışma patlak verir ve bir Yeşil hararetli tartışmalara katılmak istemediğinden -biriyle aynı odada olmak bile istemez- sadece sessiz kalır.

Konuşmacı nasıl cevap verecek? Herkesin aynı fikirde olduğunu varsayacak, değil mi? Bilmediği şey, odadaki insanların yarısının bunun duydukları en aptalca şey olduğunu düşündüğü. Gerçek ortaya çıktığında -er ya da geç çıkması gerekir- tahmin edin o zaman ne olur? Kesinlikle - çatışma.

Kahve makinesinin başında dururken ve hatta belki tuvaleti ziyaret ederken bile gerçeklerin ortaya çıkacağından emin olabilirsiniz. Yeşiller konuşmama baskısını hafifletmek istediklerinde arkanızdan konuşurlar. İki veya üç kişilik küçük gruplar halinde memnuniyetsizliklerini memnuniyetle dile getireceklerdir. Ve bunda iyiler. Gözünüzden kaçabileceklerini düşündükleri sürece, bir Yeşil'den asla beklemeyeceğiniz şekillerde sizi gıybet edeceklerdir.

Mavi İnsanlar Nasıl Algılanır?

Mükemmeliyetçi Mavililer bile eleştirilir. Kaçamak, savunmacı, mükemmeliyetçi, çekingen, titiz, titiz, tereddütlü, muhafazakar, bağımsızlıktan yoksun, sorgulayıcı, şüpheli, can sıkıcı, mesafeli ve mesafeli olarak algılanmalarıyla ilgili olabilir.

soğukkanlı Ah! Bürokrasinin bu kalelerinde bulunan eksikliklerin listesi genellikle oldukça uzun olma eğilimindedir.

Ama esas olarak, Blues yeni bir şeye başlamayı zor buluyor çünkü çok kapsamlı bir şekilde hazırlanmak istiyorlar. Her şey risk içerir ve Blues ayrıntılara neredeyse takıntılı olabilir. Aynı gruba asla çok fazla Blue yerleştirmeyin. Yere kürek bile dayamadan gelecek yüzyılı planlayacaklar.

Ayrıca, birçok Blues son derece kritik ve neredeyse şüpheli olarak algılanıyor. Hiçbir şeyi kaçırmazlar ve gözlemlerini duyarsız bir şekilde sunma eğilimleri vardır. Kaliteli işler yaratırlar, ancak neredeyse her şeye kılı kırk yaran, eleştirel yaklaşımları, etraflarındakilerin moralini tehlikeli derecede düşük seviyelere indirir. Bunlar kendilerini realist sanan insanlardır. Onlar -herkesin gözünde- aslında karamsar olduklarında.

"Yüzde Doksan Beş Doğru Aslında Yüzde 100 Yanlıştır."

Baştan dürüst olalım. Tüm bu gerçekleri takip etmek ve ayrıntılara odaklanmak çok ileri gidebilir. Araştırmaya devam etmenin makul olduğu zamanların sınırları vardır. Liderlik eğitimi satın almak isteyen CEO'yu hatırlıyor musunuz? Başlangıç bloğundan hiç ayrılmadı.

Blues, her şey hakkında tüm bilgilere sahip olmak ister ve bu, etraflarındakilerle sorun yaşamasına neden olabilir. Yeterince iyiden memnun olan insanlar, tüm bu soruları duymakla ve tüm bu amansız ayrıntılara girmekle baş edemezler. Bir Mavi, yeterince iyinin asla gerçekten yeterince iyi olmadığına inanır.

Evin etrafında çalışmaktan zevk alıyorum - dekoru değiştirmek, ara sıra duvar kağıdı asmak. Birkaç yıl önce mutfağımızı yeniden düzenledik ve ailemden çok yardım almama rağmen kendim de çok şey yaptım. Çalıştım, uğraştım ve bittiğinde çok mutlu oldum. Bir DIYer için oldukça iyi idare ettiğimi düşündüm.

İyi bir arkadaşım olan Hans geldi. Birbirimizi uzun yıllardır tanıyoruz ve o çok iyi biri. Çok çalıştığımı ve kendimden oldukça memnun olduğumu biliyordu. Mutfağıma geldiğinde etrafına baktı ve sessizce, "Yeni mutfak mı? İyi görünüyor. O dolap kapısı eğri."

Tamam, belki de bunu duymak hoş değildi. Ama Hans için bu, mantığın en yüksek biçimiydi. Bir hata gözlemledi ve mükemmellik duygusu, onu görmezden gelemeyeceği anlamına geliyordu. Ayrıca, tipik bir ilişki insanı olmadığı için her şeyi olduğu gibi söylemekten kendini alamadı. Beni doğrudan eleştirmiyordu, sadece yaptığım bir şeyi eleştiriyordu. Yani dolap kapağının tam oturmaması.

Titizlik çeşitli şekillerde ifade edilebilir: Bir masanın üzerinde tam olarak hizalanmamış kağıtlarla baş edemeyen, bir e-postayı gerçekten mükemmel hale getirmek için yaklaşık on beş kez yeniden yazan veya saatlerce çalışan bir kişi olabilir. basit Excel elektronik tablosu veya PowerPoint sunumu, sadece son rötuşları yapıyor.

Asla Hiçbir Şeyi Bitirmezler. Her Zaman Yapacak Daha Fazlası Vardır.

Bir keresinde, hepsi aynı odada çalışan bir grup insan için bir iletişim eğitimi programı düzenliyordum. Grup yaklaşık yirmi kişiden oluşuyordu. İlk öğleden sonra, her birinin daha önce almış olduğu davranış analizinin sonuçlarını dağıttım. Herkes artan bir hayranlıkla kendileri hakkında okudu ve çoğu çok memnun görünüyordu.

Bir bayan hariç. Analizinden son derece rahatsızdı. Aslında tamamen yanlıştı. Onunla tüm grubun önünde tartışmanın sorun olmadığını onayladıktan sonra, neden rahatsız olduğunu sordum.

"Yanlış olan çok şey var," dedi bize. Örneğin, analiz onun mükemmeliyetçi olabileceğini ortaya çıkardı. O hiç öyle değildi. İnsanların yüzlerinde beliren minik gülümsemeleri fark ettim. Görünüşe göre meslektaşları onun bilmediği bir şeyi biliyordu.

Ona neden analizin onun bir mükemmeliyetçi olduğunu ileri sürdüğünü düşündüğünü sordum. Hiçbir fikri yoktu. Her şey tam bir gizemdi. Tamamen işe yaramaz bir araçtı.

Kadının Mavi olduğunu anlayınca fazla tartışmamaya dikkat ettim. Sözüme inanmadı. Ben sadece bu araçla yaklaşık yirmi yıldır çalışan rastgele bir danışmandım. Ne biliyordum?

Bunun yerine, mükemmeliyetçi olmadığını gösteren bir örnek vermesini istedim. Sorun değil, bol bol vardı. Örneğin, her birinin en iyi üç arkadaşı olan üç çocuğu vardı. Akşamları eve geldiğinde, ön kapının içinde o kadar çok ayakkabı birikmişti ki, içeri girmek için yüksekten atlamak zorunda kaldı. O adamlar eve en son gittikleri için arkaya 10 numara koyduğunu bana söyledi, bu yüzden en mantıklısı göründü. Daha küçük boyları kapıya en yakın yere düzgün sıralar halinde yerleştirdi.

Sonra mutfağa girdi. Orada ne gördü? Her yerde kırıntılar. Bu gençlerin hepsi sandviç yiyordu ve mutfak bir savaş alanı gibi görünüyordu. Her şeyi sterilize etmesi, her şeyi yerine koyması, masaları ve tezgahları süpürmesi, silmesi yirmi dakikasını aldı. Ancak o zaman montunu çıkarıp biraz rahatlayabilirdi.

Meslektaşları dikişler içindeydi. Kadın bu heyecanın ne olduğunu anlamadan etrafına bakındı. Bunların herhangi birinin uzaktan bile saplantılı olabileceği onun ötesindeydi. Evi o kadar dağınıktı ki anlatmak istediği buydu.

Bu hikayeye ilgili komik olan şey, birkaç yıl sonra aynı kadınla ama tamamen farklı bir bağlamda tanıştım. Bana sınıksız sarıldı ve davranışının analizinin yüzde 100 doğru olduğunu söyledi. Şaşırdım, bu sonuca nasıl vardığını merak ettim.

Davranış profilini bir süredir çantasında tuttuğu ortaya çıktı; analizde davranışların ve niteliklerin bir listesi vardı ve kendini bir tanesini yaparken bulduğu her seferinde, kağıda işaretledi. Sonunda hepsini işaretlemişti. Profili beğendi. Genel olarak harika bir araç.

“Seni Gerçekten Tanımıyorum, O yüzden Mesafenı Korum.”

Sen yaptın. Yaptım. Hepimiz yaptık. İyi bir adam gibi görünen bir kişinin yanına gitti ve hoş bir sohbet edeceğinizi düşünerek bundan ve bundan bahsetmeye başladı. Bir süre sonra tüm konuşanın sen olduğunu anlıyorsun. Davranışınızda Sarı özellikler varsa, gariplikler olduğunu fark edebilirsiniz.

diyalogda duraklar. Eğer gerçekten bir diyalog varsa. Diğer kişinin biraz kıpırdanarak bu konuşmanın bir parçası olmak istemediğinin sinyalini verdiğini fark edebilirsiniz.

"Neler oluyor? Dünkü oyundan, ailenin geçen yaz yaptıklarından veya tatile nereye gitmeyi planladığınızdan bahsediyoruz. Bir sorunumuz mu var yoksa ne?

Evet, aslında konuşuyoruz, çünkü bu kişi isteyerek yabancılarla konuşmuyor. "Bir dakika" diyebilirsiniz. "Üç aydır birlikte çalışıyoruz ve şimdiye kadar köpeğinin adının ne olduğunu sormakta tamamen sorun yok." Ancak bu adam hem fiziksel hem de psikolojik olarak çok fazla kişisel alana ihtiyaç duyuyor. Açılmadan önce bir kişiyi son derece iyi tanıması gerekiyor. Hissettiklerini açığa vuran bir Kızıl gibi değil; herkesin ilgilendiğini varsaydığı için en karanlık sırlarını ifşa eden bir Sarı gibi değil; veya kişisel olabilen, ancak yalnızca küçük gruplarda ve kontrollü bir ortamda bir Yeşil gibi.

Bir Mavi'nin havadan sudan konuşmaya ihtiyacı yoktur. Herhangi bir ilişki geliştirmedeği için diğer insanları umursamadığı izlenimini kolayca verebilir. Elbette umursar ama onun ihtiyaçları herkesinkinden farklı bir düzeydedir. Kendi şirketinde ve yakın ailesiyle birlikte olmayı seviyor.

Çevresindekiler için sonuç açıktır: Onu taş kalpli ve mesafeli bulurlar. Bu kişisel balon barizdir ve özellikle Sarılar ve Yeşiller için çok soğuk olabilir. Ve böylece Mavi arkadaşlarına sıkıcı diyorlar. Blues bizi kolayca rahatsız hissettirebilir. "Neden bu kadar soğuk ve umursamaz? Beni hiç umursamıyor mu?"

"Pişman olmaktansa sağlıklı davranmak iyidir. Bir Düşünün - Tercihen Üç Kez."

İyi bir aile dostu, ön kapiya gitmeden önce yaptığı son şey anahtarlarını çantasına koymak olmasına rağmen, anahtarlarının gerçekten çantasında olup olmadığını kontrol etmeden evinden ayrılamaz.

1980'lerde bankada veznedar olarak çalışırken otuz dakika sırada bekleyen insanlara sadece bir tek kişilik servis için hizmet verdim.

nedeni: ATM fişinde yazan bakiyenin gerçekten doğru olup olmadığını kontrol etmek. Çok fazla beklenti. Aynı bilgisayar. Aynı denge. Ama sen asla bilemezsin. Kontrol etmek en iyisi. Ve tekrar kontrol edin. Üçlü kontrol mümkün olsaydı, bunu yaparlardı.

Bu kontrol ihtiyacı nereden geliyor? Blues neden diğer insanların söylediklerine güvenemiyor ya da duydukları bilgiyi kabul edemiyor? Cevap: Elbette yapabilirler. Ama kendilerini de kontrol ederlerse, o zaman tüm riskler ortadan kalkar, değil mi? Ancak başkalarına güvenmedikleri de bir gerçektir. Her şeyin onaylanması gerekiyor. Ve düzgün bir şekilde kaydedildi ve belgelendi.

Unutmayın, burada başkaları tarafından algılanan davranışlardan bahsediyoruz. Mavi, her şeyi bir kez daha kontrol eder çünkü her şeyi bir kez daha kontrol etmek mümkündür. Her şey onaylandığında, sadece bir karar vermelisin.

Excel'i özenle kullanan iyi bir arkadaşım var. Ama geri kalanımız gibi değil. Bu adamın özel bir yöntemi var. Bir formül yazar ve tüm verileri ekler. Herhangi bir önemli dosyayı üst düzey yöneticilerine göndermeden önce, bir hesap makinesi kullanarak her şeyin kontrolünü yapar.

Bunu neden yapıyor? Bunu bir Red'e açıklayacak olsaydın, o adamın tam bir aptal olduğunu söylerdi. Bunu bir Sarı'ya açıkla ve o kendi kendine gülerek ölür. Herhangi bir Mavi, her şeyi hemen anlayacaktır. Excel'de hatalar olabileceğine dair teorik bir olasılık vardır. Formülü kendisi yazmış olsa da yine de bir şeyler ters gidebilir. Güvenli tarafta olmak daha iyi.

Başkaları bunu nasıl algılıyor? Okumaya devam etmek!

“Güvenebileceğim Tek Şey Kendim ve Kendi Gözlerim.”

Excel'i sorgulayan adamın elbette kendini açıklamakta bir sorunu vardır. Çevresindeki pek çok insan, kendisinin yaptığı her şeyi ve diğer herkesin yaptığı her şeyi her zaman iki kez ve üç kez kontrol etme yöntemi hakkında görüşlere sahip. Davranışlarıyla onlara güvenmediğini açıkça gösterdiğinde öfkelenirler.

Diğer küçük küçük sorun ise her şeyin çok uzun sürmesi. Bu, daha fazla saat çalışarak yönetilebilir. Daha ne

sorunlu, bu alışkanlık nedeniyle ilişkilerin zarar görme şeklidir. Birine olası bir buluştan bahsetmek için yanına gittiğinizde ve kişinin yaptığı ilk şey, tüm farklı bileşenleri izole etmek ve her noktayı sorgulamak ne kadar moral bozucu?

Elbette herkes yeterince uzun süre bakarsa hatalar bulacaktır.

Haklı olmak bile yeterli değil. Kendini bir Mavi'ye kanıtlamalısın. Sizi belirli bir alanda otorite olarak görüyorsa, sizi dinlemekte daha iyi olacaktır. Ancak yol zorlu olabilir.

Bu konuda pek çok eğitim ve konferans verdim ve karmaşık sorular soran insanlar varsa, bunlar genellikle mühendisler, teknik satış personeli veya mali kontrolörlerdir. Belki bir avuç vergi avukatı. Çoğu zaman renkleri Mavi'dir ve benden etkilenmezler. Hayatımı yirmi yıldır bu işi yaparak kazanmam, neden bahsettiğimi bildiğim anlamına gelmez. (Mükemmeliyetçi olmakla suçlanan kadını hatırlayın.)

Yapabileceğiniz tek şey, bu insanlar arasında ispat standardının çok daha yüksek olacağını kabul etmektir. Bildiğimiz gibi gerçekler her zaman kalır: Yeterince iyi hazırlanırsam, söylediklerimin doğru olduğunu kanıtlayabilirim. Zamanla bana güvenecekler.

9

Yeni şeyler öğrenmek

Öğrendiklerinizi Nasıl Kullanabilirsiniz?

Yeni bir şey öğrenmek her zaman görevlerin en kolayı değildir. Basit görünebilir, ancak kolay değil. Her zaman yapacak çok şey, okuyacak çok şey ve öğrenecek çok şey vardır. Nereden başlıyorsun? Bu neredeyse her zaman kişisel çıkarlarınız tarafından belirlenir. Doğal olarak, merak ettiğiniz ve ilgilendiğiniz şeylere daha fazla zaman ayırmak daha kolaydır. Burada garip bir şey yok.

Benim için, insanları ve birbirimizle nasıl ilişki kurduğumuzu öğrenmem için itici güç, Sture'ın insanlar hakkındaki değerlendirmesini -bu kitabın başındaki tüm aptallar üzerine olan tezini- duymaktı. Ama bu bilgiyi edinmem uzun yıllarımı aldı. Kitaplar okudum, eğitimlere katıldım ve farklı konularda defalarca sertifika aldım. Ayrıca bu konuda binlerce kurs yönettim. Şimdi, orta yaşlı bir adam olarak, insanların nasıl işlediğine dair iyi bir kavrayışa sahip olduğuma inanıyorum. Ama, her ihtimalde, ben sadece yüzeyi çizdim.

Sonsuz Zamanımız Olsaydı Sorun Kalmazdı

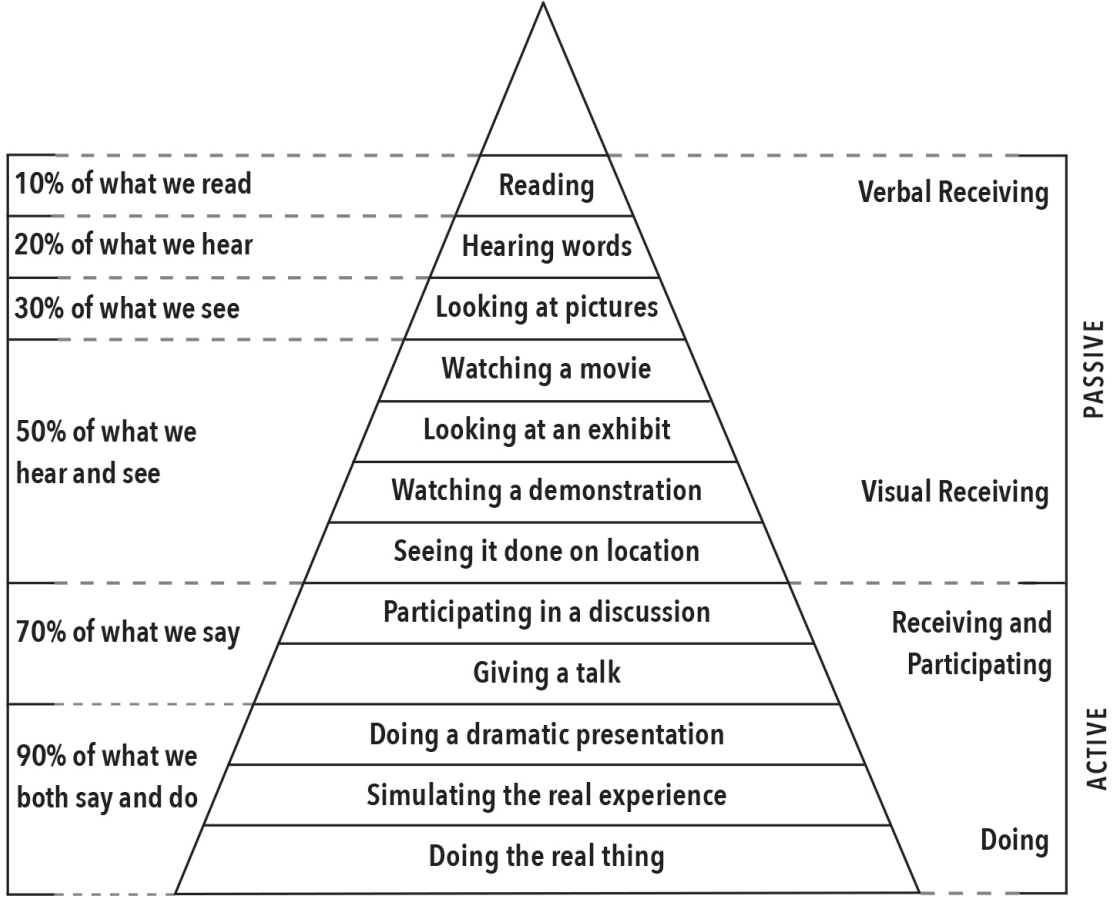
Bütün bu öğrenme zaman aldı. Belki de diğerlerinin sahip olduğu doğal içgüdüye sahip değilim. Gerçekten bilmiyorum. Ama öğretme yöntemleri ve nasıl yeni şeyler öğrendiğimiz hakkında biraz bilgim var. Ve benim için herhangi bir konunun insanlardan daha önemli olduğunu düşünmek zor. Hangi işe sahip olursanız olun, hayat sizi nereye götürürse götürsün, başka insanlarla tanışacaksınız.

Örneğin, siz olabilirsiniz:

- iş arkadaşları olan bir çalışan
- müşterileri olan bir satıcı
- sizinkinden farklı uzmanlığa sahip kişilere liderlik eden bir proje yöneticisi
- çalışanları olan bir genel müdür
- kuruluştta hem üstünüzde hem de altınızda bulunan kişilerle bir orta düzey yönetici
- kendi satış ve siparişlerinizi bulan serbest meslek sahibi bir girişimci
- evde gençleri olan bir ebeveyn
- eş
- futbol takımı için bir koç
- yerel ev ve okul derneklerinin başkanı

Bu bilginin nasıl uygulanabileceği konusunda herhangi bir sınırlama yoktur. İnsanları anlamak, bu hedefler ne olursa olsun, hayattaki hedeflerinize mümkün olduğunca sorunsuz bir şekilde ulaşmada her zaman çok önemli bir faktör olmaya devam edecektir.

Bir sonraki sayfadaki şemaya bir göz atın. Bu yeni bir model değil ama teorik bilginin nasıl gerçek yetkinliğe dönüştürüldüğü hakkında çok şey söylüyor. Kitap okumak bir şeydir - bunu okuduğunuza sevindim. Kendi öğreniminizi başlatmak için harika bir yoldur, ancak bir şeyler öğrenmenin yalnızca ilk adımıdır.



Yeni bir yaklaşım

Misyonum açık - daha fazla insanın bu davranış sınıflandırma yöntemini anlamasını istiyorum. Çevremizdeki insanların neden bu şekilde davrandıklarını anlarsak, pek çok çatışmadan kaçınılabilir. Benim çatışmaya karşı hiçbir şeyim yok; Genelde beni rahatsız etmez, çünkü onunla nasıl başa çıkacağımı biliyorum. Ama insanlar inşa ettiklerinden daha fazlasını yıkıp yok ettiklerinde, ilerlemek için başka yollar bulabilmemiz gerektiğine inanıyorum. Hayat, hatalarınızdan ders almaktan çok daha fazlasını içerir. Tamamen önleyebileceğiniz bazı hatalar.

Diğer Diller Gibi Bir Dil

Bu kitabın tartıştığı “dil”—konu öğrenmeye geldiğinde diğer tüm diller gibi resmi isim olan DISA-dil IPD (Kişisel Gelişim Enstitüsü). eğer sahipsen

Okulda hiç İspanyolca veya Almanca okuduysanız, neden bahsettiğimi anlarsınız. Sınavlarınıza çalışmak bir şeydir. Gerçekten akıcı konuşabilmek farklı bir konu. İspanya gezisinden hemen önce yılda bir kez bilginizi tazelemeniz yeterli değildir. İspanyolca konuşabilmek istiyorsanız (bir restoranda yemek sipariş etmekten daha fazlası), İspanyolca konuşan biriyle karşılaştığınızda, pratik yapmalısınız. Bozulabilir bir maldır. Kısayol yok.

Tabii ki, bu kitabı okuduktan sonra dünyaya gidebilir ve tanıştığınız insanlarla mutlu bir şekilde deneyler yapabilirsiniz. Bunu yapmanızı tavsiye ederim. Başlangıçta, zorluk, insanların kişilikleri hakkında yanlış tahminde bulunmanız olacak ve bu, belirli bir derecede utançla sonuçlanabilir. Ancak davranış dilinde daha "akıcı" hale geldikçe, çevrenizdeki insanlarla nasıl etkileşim kurduğunuz değişecektir.

10

Beden Dili: Neden Nasıl Hareket Ediyorsunuz?

Önemlidir

Gerçekten Nasıl Görünüyorsunuz?

giriş

Farklı renkler farklı vücut dili türleri sergiler. Söylediğiniz ve yaptığınız her şeye ek olarak, çevrenizdeki insanlara belirli bir vücut dili yansıtırsınız. İnsanlar bu beden dilini algılar ve ruh halinizi yorumlamak için kullanır. Öyleyse nasıl hareket ettiğimize daha yakından bakalım.

“Beden dili”, bilinçli ve bilinçsiz tüm sözlü olmayan iletişim biçimlerini ifade eder. Beden dilindeki farklılıklar hem bireyler arasında hem de farklı insan grupları arasında farklılık gösterir. Ortak biyolojik temeller olsa bile beden dilimiz aynı zamanda sosyal ve kültürel bir belirteç işlevi görür.

Modern İngilizce, beş bini düzenli olarak kullanılan yaklaşık yüz yetmiş bin kelime içerir. Buna karşılık bazı âlimlere göre beden dili yedi yüz bine yakın işaret içerir. Evet, kesin rakamları tartışabiliriz ama mesele bu değil. Sadece, farkında olabileceğimizden çok daha fazla sayıda sinyal olduğunu anlayın.

Tüm bu sinyalleri incelemeyeceğim ama yine de farklı davranış profilleri arasındaki farkları görmek ilginç.

Unutmayın, ruh halimiz, durumumuz ve kendimizi güvende ya da güvensiz hissetmemiz beden dilimiz üzerinde çok önemli bir etkiye sahip olabilir.

Duruş

Bir yandan rahat, doğal ama gevşek olmayan bir duruşunuz varsa, diğer insanlar genellikle özgüven sahibi olduğunuz izlenimine kapılır. Öte yandan, küçülmüş bir duruşunuz varsa, bu teslimiyet ve hayal kırıklığı olarak yorumlanabilir. Dik, biraz tahta bir duruşunuz varsa, insanlar bunun bir hakimiyet işareti olduğuna inanabilirler; başka bir deyişle, çevrenizden saygı beklersiniz. Ancak, bir askeri okulda eğitim aldığınızın bir göstergesi de olabilir.

bakış

Gözlerimizi birçok farklı şey için kullanırız. Kaygan gözler genellikle söz konusu kişinin başka bir yerde olmayı tercih edeceğini düşündürür. Diğer insanlar, gözlerini kırpmadan, sabit bir şekilde bakışlarınızla buluşuyor. Bu tamamen farklı bir izlenim yaratır. Yalancıların gözlerinizin içine bakamayacağı ve genellikle bakışlarını yana kaydırdıkları söylenir. Ancak bu, yalancılar arasında bile yaygın olarak bilindiğinden, en kötüler yalan söylerken doğrudan gözlerinizin içine bakmayı öğrenmiştir. Yani hiçbir şey o kadar açık değil. (Birinin boynuna defalarca dokunması daha çok yalancı olduğunun göstergesidir.) Bir şey korkunç veya nahoş olduğunda, çoğu kişi ellerini yüzlerine kaldırır. Ve düşünmeniz gerektiğinde, genellikle bir süreliğine gözlerinizi kapatırsınız.

Baş ve Yüz

Konuşurken, hemfikir olup olmadığımıza bağlı olarak genellikle ya başımızı sallarız ya da başımızı sallarız. Bir tartışmayı ekstra dikkatli dinlediğimizde, başımızı bir tarafa eğebiliriz. Başınızı öne eğmek veya alnınızı kırıştırmak üzüntü veya depresyona işaret edebilir. Bir şeye şaşırdığımızda genellikle kaşlarımızı kaldırır, hoşlanmadığımız şeylere ise burun kıvrırız. İçinde

sadece yüzünüzde kırk üç farklı kas gizlidir ve bunlar sayısız şekilde birleştirilebilir.

Eller

Evet, bu gerçek bir klasik. Birini selamlarken, elini gerçekten ne kadar sıkıkmak zorundasın? Basit bir el sıkışma, bir kişi hakkında çok şey ortaya çıkarabilir. Gevşek ve zayıf el sıkışmaları genellikle boyun eğici bir davranışı gösterir, bu nedenle böyle bir el sıkışmanız varsa, biraz daha sert basmak iyi bir fikir olabilir. Bir el sıkışma sağlamsa, muhtemelen bir kişinin kararlı olduğunu gösterir. Çok fazla sıkı herkes muhtemelen birinci kategoriye aittir, ancak ikincisine ait olmayı tercih eder. Sıkılı yumruklar nadiren iyi haber anlamına gelir, genellikle saldırganlığı gösterir. Bazı gergin insanlar kıyafetlerini karıştırır, tüylerini veya ipliklerini alır. Bu genellikle dikkatlerini başka şeylere odaklamayı tercih ettiklerini gösterir. Ellerinizi arkanızda kavuşturmak genellikle gücü ve güvenliği ifade eder.

Yalanlar hakkında ne dediğimi hatırlıyor musun? Bir yalancıyı tespit etmenin daha etkili bir yolu, avucunu göğsüne, tercihen sağ elini kalbinin üzerine koyup koymadığını ve yalan söylemekle suçlandığında öfkeyle iç çekip çekmediğini fark etmektir. “Yalan mı söyleyeyim? Benim hakkımda bunu nasıl söylersin?” Bu jest, dürüst niyetini güçlendirmeyi amaçlamaktadır, ancak çok gereksiz ve aşırı olduğu için hemen etrafındakileri tetikte tutar. Orada kesinlikle şüpheli bir şeyler oluyor.

Bölge

Herkesin kendine ait bir alana ihtiyacı olduğundan, herkesin kendi kişisel alanına sahip olması çok önemlidir. Diğer şeylerin yanı sıra, bu bölge, insanlarla konuşurken koruduğunuz mesafe olabilir. Kişisel bölge genellikle birkaç fittir ve sosyal bölge üç ila on fittir. Kişisel alan hakkında konuştuğumuzda, birbirini tanıyan iki kişinin bulunduğu alanı kastediyoruz.

iletişim kurmak "Sosyal bölge", iletişim kuran yabancılar arasındaki alanı ifade eder. Ancak bu, büyük ölçüde konuşmacıların kültürüne bağlıdır. Örneğin, İşkandinav Avrupa bölgesinde, kişisel bölge kesinlikle Akdenizli birinin sahip olacağından daha geniştir.

Peki Tüm Bunlar İçin Ne Yapıyoruz?

Çeşitli davranış biçimleri birbirinden nasıl farklıdır? Beden diliyle ilgili bazı "iyi bilinen" gerçeklerin her insan için geçerli olmadığı açıktır. Yeniyile meşgul olan biri sıkılmış olabilir veya sadece gergin olabilir. Başka bir örnek, insanların belirsizlikle nasıl başa ıktıklarıdır. Emin olmayan bir Yeşil geriye doğru eğilir. Emin olmayan bir Kırmızı öne doğru eğilir çünkü onun bu belirsizlikle başa çıkma yolu sohbete hakim olmaya çalışmaktır. İlerleyen sayfalarda, farklılıkların başka örneklerini listeledim. Aşağıdaki davranış biçimlerinden herhangi birini bulup bulamayacağınızı görmek için insanları gerçek hayatta gözlemlemeyi deneyin. Ama unutmayın, beden dili çok bireyseldir. Elbette, tüm dünyada ve tüm insanlar arasında geçerli olan genel ifadeler vardır - örneğin, aşağılayıcı bir bakış, her ülkede benzer görünüyor - ama o kadar çok fark var ki, yeteneğinizi keskinleştirmek için lml arkadaşlarınızı incelemeniz gerekecek. Aşağıdaki kısa bölümlerin basit bir kılavuz olması amaçlanmıştır.

Kırmızı Vücut Dili

Kırmızılar hakkında akılda tutulması gereken bazı temel bilgiler. Onlar:

- başkalarıyla aralarına mesafe koyun
- güçlü tokalaşmalara sahip olmak
- agresif bir şekilde öne doğru eğilin
- doğrudan göz teması kurun
- kontrol hareketlerini kullanın.

Daha önce de belirttiğim gibi, Kızılar genellikle net ve ayırt edici bir beden diline sahiptir. Bir Kırmızıyı genellikle uzaktan tanıyabilirsiniz.

Kalabalıkların arasında dolaşırken, etrafta dolaşan, hareketsiz duran, başkalarıyla sohbet eden ya da tüm bu yaygaranın ne hakkında olduğunu kontrol eden insanlar görürsünüz. Diyelim ki insanlarla dolu bir kasaba meydanına bakıyorsunuz. Gerçekten yakından bakarsanız, önüne çıkan insanlara tamamen aldırış etmeden meydandan hızlı adımlarla geçen bir insan görürsünüz. Bakışlarını biraz önündeki bir noktaya sabitleyen Kırmızı, hızlanır ve meydanı sorunsuz bir şekilde geçer. Yol vermez, başkalarını kenara çeker. Adımları kararlı ve güçlü. Geri kalanımızın yolundan çekilmesini bekliyor.

Bir Kızıl ile ilk karşılaştığınızda, genellikle belirli bir mesafeyi korur. El sıkışması içten olmayacak ama güçlü olacak. Kızıl'ın - erkek ya da kadın - kimin sorumlu olduğunu göstermek için biraz daha sıkı tutmasını bekleyin. (Bazı insanlar bu alfa erkek davranışını düşünür, ancak kadınlarda da görülür. Bir Kızıl, hesaba katılması gereken biri olduğunu kanıtlamaya ihtiyaç duyar.)

Aşırı coşkulu gülümsemeleri unutun. Özellikle bir iş toplantısına katılıyorsanız, yüzü düpedüz acımasız olabilir. Ancak sosyal ortamlarda bile, Kızıllar bir miktar ihtiyatlı davranırlar. Bir Kızıl size büyük bir ayı kucaklaması yapmaz (ayık olduğu sürece; alkolün etkisi altında her şey olabilir).

İşler gerginleşmeye başladığında - ki bu genellikle Kızıllar söz konusu olduğunda oldukça hızlı gerçekleşir - bu adam masaya yaslanacak ve iddiasını oldukça güçlü bir şekilde tartışacaktır. Göz teması çok doğrudan olacak, bakışları size sabitlenecek. İktidarın diline gelince, Kızılların parmağı en başından tetiğe basıyor. Buna hazırlıklı olun.

Ayrıca, hareketlerin nispeten sınırlı kullanımına hazırlıklı olun, ancak yüzeye çıkan hareketler kontrol edici ve saldırgan olabilir. Kırmızılar insanları kolayca işaret eder. İnsanları işaret etmenin kaba olduğu fikri, onu özellikle endişelendiren bir şey değil. Kızılların avuç içi aşağı bakacak şekilde ellerini size doğru uzatarak sizi işaret etmesi de yaygındır. Bunu denemek istiyorsanız, birinden size bu şekilde işaret etmesini isteyin ve sonra bunun nasıl bir his olduğunu düşünün.

Ayrıca Kızılların -elbette bu konuda yalnız değiller- sizi rahatsız etmeye fazlasıyla istekli olduklarını da açıkça görebilirsiniz. Konuşmada boşluklar bulmayı umarak sürekli nefes alırlar. Konuşmak için çok uzun süre beklemek zorunda kalırlarsa, kendilerini yüksek sesle sohbete atarlar ve kontrolü ele alırlar.

SES

Peki ya Red'in ses tonu? Genellikle güçlüdür. Bu insanları net bir şekilde duyuyoruz çünkü seslerini duyurmak için seslerini yükseltmeyi düşünmüyorlar - ne kadar gerekiyorsa. Tabii ki, Kızıllar bile bir şeyler hakkında gergin ve endişeli olabilir, ancak genellikle bunu duymazsınız. Sesleri o kadar titremez.

Kızılların sahip olduğu sırlardan biri de budur. Dış cephenin arkasında ne olursa olsun, Reds inandırıcı gelecek. Kekelemek yok, tereddüt yok. Parmak tetikte. Dinlemezsek, bir kez daha ama daha yüksek sesle tekrar edecekler. Sonunda, her zaman üstesinden gelirler.

SÖZ VE EYLEMDE HIZ

Daha önce de belirttiğim gibi, Kızıllar her zaman acelecidir. Hızlı eşittir iyi. Normalde bu, konuşma ve eylemler için bile geçerlidir. Her şey öfkeli bir hızda gerçekleşir. Hız, birçok Kızıl'ın başarıyı ölçtüğü faktör olduğundan, her şey yoluna girecek. Ve parkurun ayarlanması gerektiğinde birkaç keskin değişiklik.

Sarı Beden Dili

Sarılar hakkında akılda tutulması gereken bazı basit temel bilgiler. Onlar:

- dokunulabilir
- rahat ve şakacıdırlar
- dostça göz teması gösterin
- anlamlı hareketler kullanın
- sık sık yaklaşın.

Bir Sarı'nın vücut dili genellikle çok açık ve davetkardır. Gülümseyecek pek bir şey olmadığında bile gülümsemeler sürekli görünür. Onlar

çok şakalaşır ve çok rahat olabilir. O kadar iyi tanımadığı bir komşuyu ziyaret ederken, bir Sarı koltukta öylece uzanabilir. Ancak bu Sarılar için tipiktir. Bir Sarı herhangi bir durumda kendini güvende hissettiğinde, bunu görebilirsiniz. Açık bir kitap gibidir.

Red davranışıyla benzerlik, öncelikle tempoda yatmaktadır. Sarılar hızlı ve oldukça belirgin bir şekilde hareket eder. Genellikle güçlü bir özgüven yayarlar.

Kişisel alan, Sarılar için göreceli bir şeydir. Bazı renkler insanların kendilerine çok yakın oturmasından hoşlanmazken, Sarılar seve seve çok yakına gelirler. Sarılar kendiliğinden etraflarındaki herkese sarılmaya başlayabilir. Erkek ya da kadın, gerçekten önemli değil. O günkü duygu ve ruh halinin ne olduğuna bağlı.

Bu olduğunda diğerlerinin geri tepmesi alışılmadık bir durum değil ki Sarılar bunu çok zahmetli buluyor. Ama sarılmayı seven sadece Sarılar değil. Aynı zamanda basit bir fiziksel temas biçimi de olabilir. Kola konulan bir el, bacağa hafifçe vurulan - hiçbir art niyet olmaksızın. Sarı sadece söylediklerini pekiştirmek istiyor. Bir Sarı'nın doğal ve spontan bir şey olarak algıladığını diğerleri bir davet olarak algılayabilir. Ve elbette, kötü bitebilir.

Genel olarak, Sarılar ile her yerde şakalar ve sayısız gülümseme olacaktır. Göz teması sorun değil; yoğun, neşeli ve arkadaş canlısıdır.

SES

Bir Sarı'nın ses tonu, baştan sona güçlü bir taahhüdü ifade eder. Uzaktan duyarsınız: Kahkaha, eğlence, yoğunluk. Heves. Neşe. Enerji.

Genel olarak konuşursak, Sarılar çok net bir şekilde empati gösterirler. Ya yüzde 100 yanınızdalar ya da hiç değiller. Ve bu onların sesinde duyulabilir. Yukarı ve aşağı gider; tempoyu, canlılığı ve yoğunluğu değiştirir. Sarılar genellikle konuşma tarzlarında güçlü bir melodiye sahiptir.

Sarı'yı o an hangi duygu kaplamış olursa olsun, sesinden belli olacaktır.

SÖZ VE EYLEMDE HIZ

Tempo. Reds ile tamamen aynı hareket hızı değil, ancak kesinlikle hızlı bir tempo. Bir şey söylemek için acele ederken, sözlerinde tökezleyen biriyle tanıştınız mı? Sadece yarısı gerçekten olması gerektiği gibi çıkıyor. Ne söylendiğini tahmin edebilirsiniz, ancak bazen anlaşılmaz. Bunlar, ağızları söylemek zorunda oldukları her şeye ayak uyduramayan Sarılar.

Yeşil Beden Dili

Yeşiller hakkında akılda tutulması gereken bazı basit temel bilgiler. Onlar:

- rahatlar ve yaklaşırlar
- metodik hareket edin
- geriye doğru eğilme eğilimi
- çok dostça göz teması kurun
- küçük ölçekli hareketleri tercih edin.

Yeşiller, vücut hareketlerinde genellikle - ama her zaman değil - yavaştır. Tamamen uyumlu olduklarında, sakinlik ve güven yayan rahat bir vücut diline sahip olurlar. Aceleci hareketler yok, başlarını veya ellerini ani bir şekilde savurmak yok. Güzel ve kolay.

Hareketleri genellikle daha az gösterişlidir ve daha küçük gruplar için uygundur. Yeşiller daha büyük gruplarda kendilerini rahat hissetmezler, bu yüzden daha kapalı hale gelirler ve içine kapanık görünürler. Yeşiller genellikle onları ele veren bir vücut diline sahiptir. Gerçek duygularını saklamaya çalışırlar ama her zaman başarılı olamazlar. Dengeleri bozulursa veya kendilerini rahatsız hissedерlerse, bu görünür olacaktır.

Bir masanın etrafında otururken Yeşillerin geriye doğru eğilme eğiliminde olmasını bekleyebilirsiniz. İnsanlara yaklaşma konusunda gerçekten bir sorunları olmadığı için bu bir çeşit paradokstur. Tıpkı Sarılar gibi, başkalarına dokunmayı severler. Dokundukları kişiyi tanıdıkları sürece sorun yok. Ancak, sizi yeterince iyi tanıdığına dair net bir işaret vermeyen bir Yeşile dokunmaktan sakının. Çizgiyi geçmek kolaydır. Kişisel alanlarını koruyabilirler.

Bir Kızıl'ın bir odadan geçtiğini sık sık fark edersiniz. Yeşiller pek çok konuda Kızılların tam tersi olduğu için, Yeşiller sağduyulu olmayı bir onur noktası olarak görüyor diyebilirim. Kendilerini görünmez kılmaya çalışmaları alışılmadık bir durum değil.

Sebebi? İlgi odağı olmak istemiyorlar. Yeşillerin neredeyse her zaman dost yüzleri vardır. Değilse, o zaman oldukça tarafsızdırlar. Abartılı gülümsemeler veya aşırı coşkulu selamlar beklemeyin. Biraz beklenti, o kadar. Ama bir Yeşil sizi tanıyorsa fark çok büyük olacaktır. Sizin iyi arkadaş olduğunuzu düşünüyorsa çok samimi ve cana yakın olabilir. Birbirinizle yeni tanıştığınızı hissediyorsa, o zaman beklemeniz gerekir.

Yeşiller size gelsin. Kendinizi onlara zorlamayın. Zamanla sana güvendiklerinde rahatlayacaklar ve daha doğal olacaklar.

SES

Bir Yeşilin sesi asla güçlü olmaz; grubu boğması pek olası değil. Biraz daha çaba sarf etmeniz gerekecek. Yeşiller daha büyük bir grubun önünde konuşurken bile (başka seçenekleri yoksa bunu yapabilirler), sanki masanın etrafında sadece üç kişi oturuyormuşsunuz gibi konuşurlar. Bazen Yeşiller odadaki diğer yüz kişiyi görmüyormuş gibi görünebilir. Ses genellikle düşüktür ve söylediklerini duymak zor olabilir.

Ancak sesleri her zaman yumuşak olacak ve sıcaklık yayacak. Tempo daha yavaş olacak ve değişim bir Sarı'nın konuştuğu zamanki gibi olmayacak.

SÖZ VE EYLEMDE HIZ

Genel olarak Yeşiller, Kırmızılar ve Sarılar'dan daha yavaş bir tempoya sahiptir, ancak Maviler kadar yavaş değildir. Hızın kendi başına bir değeri yoktur. Artan bir tempo, gruptaki işbirliğini bozma riskini taşırsa, Yeşiller hızı düşürür. Son teslim tarihinin ne olduğu önemli değil. En önemli şey her zaman insanların nasıl hissettiği olacaktır.

Mavi Beden Dili

Blues hakkında akılda tutulması gereken bazı basit temel bilgiler. Onlar:

- başkalarını uzakta tutmayı tercih edin

- ayakta durun veya oturun
- genellikle kapalı bir vücut diline sahiptir
- doğrudan göz teması kurun
- mimik kullanmadan konuşun.

Bir Mavi'nin vücut dilini tanımlamanın en kolay yolu, onda beden dili olmadığını söylemektir. Tamam, belki bu biraz basit. Demek istediğim, Blue'da yorumlanacak pek bir şey yok. Ne yüzü ne de vücudu pek ele vermiyor. Satış görevlilerine beden dili hakkında konuştuğumda, genellikle bazı insanların yorumlanmasının imkansız olduğunu söylerler. Yüzlerinde tek bir kas bile kıpırdamadan neredeyse tamamen hareketsiz oturan insanlar olup olmadıklarını sorduğumda, genellikle başlarını sallıyorlar ve bunun dikkate değer olduğunu düşünüyorlar.

Muhtemelen Blues hakkında konuşuyorlar. Fazla hareket ve hatta mizaç sergilemeyen bir kişi hiçbir şey ortaya koymaz. Bu durumda, bize bilmemiz gerekenleri söyleyen ayırt edici beden dilinin olmamasıdır.

Birçok Blues, ifadesiz bir yüzle çok dramatik açıklamalar yapabilir. Bir keresinde mavi bir yöneticinin departmanın kapanacağını ve üç yüz çalışan için bir hizmetten çıkarma planı üzerinde anlaşmamız gerektiğini söylediğini duydum. Yüzündeki tek bir kas bile gereksiz yere hareket etmiyordu.

İnsanlara Blues'un duygudan yoksun olduğu fikrini veren şey budur, ancak bu doğal olarak doğru değildir. Bir Mavi'nin içe dönük olduğunu, yani duygularının çoğunun yüzeyin altında işlediğini tekrar hatırlatmama izin verin.

Aynı zamanda diğer şekilde çalışır. Bir keresinde, yıllar önce, bir bayanın televizyonda yarım milyon dolar kazandığını görmüştüm. Kameranın arkasında kocasının sevinç çığlıkları atarken, bayanın kendisi de soğuk bir gülümsemeyle hareketsizce oturuyordu. Ev sahibi gülümsedi ve kollarını etrafına salladı ve bir süre gerçekten kimin kazandığını merak etmek zorunda kaldınız. Ama bayanın kendisi "Teşekkürler, bu güzeldi" den başka bir şey söylemedi. Neredeyse hiç hareket etmedi. Zaten bir milyoner olduğu için olduğunu sanmıyorum; çünkü o Maviydi. Bu basitçe böyle

İşler. Görünürde, kazandığından memnun olduğunu varsayıyorum ama bunu dışa yansıtmadı. Bir gün kanalı arayıp kaydın hala sizde olup olmadığını soracağım çünkü çok canlı bir örnek.

Blues'u daha büyük grupların önünde konuşurken gördüğünüzde, bu eğilim çok belirgin hale geliyor. Tıpkı Yeşiller gibi, ilgi odağı olmaya ihtiyaçları yok. Ancak fark şu ki, bir Yeşil yere batmak isterken, bir Mavi ayakta kalacak. Sabit bir yüzle tamamen hareketsiz dururken kitleleri kamçılarlamaya çalışacak.

Başka bir ipucu, Blues'un etraflarında nispeten büyük miktarda kişisel alan gerektirmesidir. Başkalarını uzakta tutarak genellikle kendilerini daha rahat hissederler. Doğal olarak, birbirlerini ne kadar iyi tanıdıklarına bağlı, ancak bu bölge, örneğin Sarılar için olduğundan çok daha büyük.

Diğerleri çok yaklaşırsa, Blues'un vücut dili kapanır. Her iki kol ve bacak, mesafelerini koruduklarını gösterecek şekilde çaprazlanacaktır.

Daha önce de belirttiğim gibi, Blues diğerlerinden daha az hareket eder. Durduklarında, hareketsiz dururlar. O kadar sallanma ve yürüme yok. Bir ders verirken bir saat boyunca aynı yerde çok rahat durabilirler. Oturduklarında, aşağı yukarı her zaman aynı pozisyonda otururlar.

Sonuç olarak, çok fazla hareket kullanmayacaklar. Bir Sarı hayal edin: gerçekten dışa dönük ve dinamik bir figür - ve şimdi tam tersini düşünün. Gerekli olmayan tüm hareketleri çıkarın (Blues'a göre çoğu) ve resmi almaya başlarsınız. Bir zamanlar birinin tarif ettiği gibi taş yüzlü.

Bununla birlikte, Blues normalde başkalarının doğrudan gözlerinin içine bakar. Başkalarını rahatsız etse bile göz teması kurmakta sorun yaşamazlar.

SES

Tam olarak zayıf olmasa da, bir Mavi'nin sesi ölçülü ve bastırılmıştır. Kendileri hakkında pek yaygara koparmazlar. Onların

izlenim kontrol edilme eğilimindedir. Sanki gün ışığını görmelerine izin verilmeden önce her kelimeyi tartıyormuş gibi, çok dalgın konuşmaları yaygındır.

Genel olarak, bir Blue'nun sesinde çok az değişiklik vardır veya hiç değişiklik yoktur. İster okusun ister okusun, her zaman aşağı yukarı aynı ses çıkarır. *TV Rehberi*'ya da cumhurbaşkanlığı seçimini kazandıktan sonra millete kabul konuşmasını yapıyor. Fazla ritim veya melodi olmadan, senaryoda ne olduğunu söylemeye devam ediyor.

Müzisyenler bu konuda zorlanırlar. Bir Mavi'nin söylediği her şeyin kötü gittiğini düşünürler.

SÖZ VE EYLEMDE HIZ

Yavaş. En azından diğerleriyle karşılaştırırsak. Bir Kırmızı hatta bir Sarı alırsak, ses hızında konuşacaktır. A Blue'nun tamamen farklı bir temposu vardır. Ne kadar sürerse o kadar sürer. Hız ilgi çekici değil.

11

Gerçek Hayattan Bir Örnek: Şirket Tarafı—Herkes Nasıl Anlaşılır?

Tanışıyorsun

Yıllar önce bankacılık sektöründe çalışıyordum. Bazen biraz tekdüze olabilse de, birçok yönden ilginç bir işti. Ancak, birçok farklı insanla tanışarak çok şey öğrendim ve o dönemden birçok komik müşteri tanışma hikayem var. Bununla birlikte, en ilginç içgörülerini perde arkasından elde ettim.

En şaşırtıcı deneyimlerden biri, 1990'larda çalıştığım bir şubede yaşandı. Orada bir dizi davranış klışesi çalışıyordu. Bazıları davranış profillerinde barizdi. İnanılmaz derecede farklı Mavilerimiz ve eşit derecede belirgin Yeşillerimiz ve Sarılarımız vardı. Ve tabii ki bir Kızıl patron.

Bir baharda inanılmaz derecede sıkı çalışıyorduk, birçoğumuz hastaydı ve müşterilerin baskısı altındaydık. İnsanlar yorgun, sinirli ve alıngandı. Gerçekten iyi haberlere ihtiyacımız vardı. Tüm bu sıkı çalışmalardan ilk sıkılan kişi Sarı danışmanlardan biriydi. Bir gün yemekhaneye geldi ve bizim asık suratlarımızdan bıktığını söyledi. Yapacak eğlenceli bir şeye ihtiyacımız vardı ve o tam olarak ne olduğunu biliyordu.

Bir hedef bulmanın, dört gözle bekleyecek bir şeyin zamanı gelmişti. Bir şirket partisi günü kurtarabilir! Coşku dolu, dedi bize

yakınlarda hepimizin bir hafta sonu dinlenmek için gidebileceğimiz çok güzel bir konferans merkezi gördüğünü söyledi. Çarpıcı bir spa ve spor salonu, şık otel odaları ve gerçekten la mode olan modaaya uygun bir restorani vardı. Ayrıca, sahibini bir arkadaşının arkadaşı aracılığıyla tanıyordu ve muhtemelen paketin tamamı için uygun bir fiyat alabilirdi. Sadece fikir hakkında ne düşündüğümüzü bilmek istedi.

İlk başta, her şeyin gerçek olup olmadığını bilmeden ona baktık, çünkü muhtemelen sahibini hiç tanımadığından şüphelendik. Geniş bir gülümsemeyle, sahip olabileceğimiz tüm eğlenceden bahsederek konuşmaya devam etti: Oyunlar oynayabilir, dostça yarışmalar düzenleyebilir, köpük banyosunun tadını çıkarabilir ve tabii ki akşamları bir canavar partisi verebiliriz.

Canlı bir tartışma başladı ve çoğumuz fikrin kulağa harika geldiğini düşündük. Red bankası müdürü etrafına bakındı ve çalışanlarının bu fikri beğendiğini gördü. Neyse ki, bu fikre hevesliydi. Yorgunduk ve yıpranmıştık ve bağlılığımız için takdirini göstermek istedi. Orada ve o anda kararını verdi. Beş dakikalık bir tartışmanın ardından parti olacağını açıkladı ve hesabı ödeyeceğine söz verdi.

Partiyi öneren Sarı kadına baktı ve her şeyi organize etmeye hazır olup olmadığını sordu. Gerekli aramaları yapın ve her şeyi ayırtın. Fikri ortaya atarak üzerine düşeni yaptığını düşündüğü gerçeğini gizlemek için hemen büyük bir sis perdesinden başka bir şey olmayan uzun bir nutuk atmaya başladı. Kızıl patron elini sallayarak onu susturdu. Birkaç Green meslektaşı, onun arkasında, her zaman oturdukları köşede, kanepenin bir köşesinde oturuyordu. Patronun onlara adıyla hitap edebilmek için arkasını dönmesine bile gerek yoktu. Her birine yardım edip edemeyeceklerini sordu. Hepsi onun ne sorduğunu gerçekten bilmeden kabul ettiler. Kızıl patron kısaca başını salladı ve odadan çıktı. İş bitmişti. Ayağa kalkar kalkmaz konuyu hemen unuttu.

Heyecan patladı ve davranış profillerinde Kırmızı ve Sarı olan herkes parti hakkında haykırmaya başladı, hepsi partide konuşuyordu.

aynı zamanda. Sarı danışman son derece hevesliydi ve karar verilmiş olmasına rağmen fikri satmaya devam etti. Yapmamız gereken parti türüyle ilgili önerileri gittikçe çılgınlaştı. Kravatlı bir topla başladığını ve biri onu susturmayı başarana kadar bir toga partisine kadar geldiğini hatırlıyorum.

Ancak bir kişi sessizce köşeye oturdu. Blue kredi yöneticimiz çok endişeliydi. Her şey biraz sakinleşince yüksek sesle, "Ama oraya nasıl gideceğiz?" dedi.

Tüm bu olay hakkında duyduğu tek şey, konferans merkezinin kasabanın yirmi mil dışında olduğu ve sorunların artmaya başladığıydı. Önemli bir lojistik zorlukla karşı karşıya kaldık. Arabayla mı gidelim? Veya taksi? Yoksa banka otobüs kiralamayı mı planlamıştı? Bu aslında nasıl yapılacaktı? Bitmek bilmeyen engeller üst üste geliyordu. Kollarını kavuşturdu ve dişlerini sıktı.

Sarı kadın patladı ve hemen onu parçaladı. Nasıl bu kadar negatif olabiliyordu? İşte dünyanın en iyi fikriyle gelmenin peşindeydi ve o, sayısız deneme sorusuyla hemen her şeyi mahvetti. Belki de bir kez olsun kendi fikirlerini bulmalı? Oraya nasıl gitmemiz gerektiğini düşündü? Bir cevabı yoktu; sadece birçok seçeneğin olduğuna dikkat çekti. Herhangi bir karar veremiyordu, fikir sahibi olamıyordu. Sadece tüm fikrin kötü düşünülmüş olduğunu biliyordu.

Yeşiller, arabalarını alıp herkesi almaya istekli olduklarını söyleyerek günü kurtardı. Beş araba yeterli olmalı ve her şeyi ayarlayacaklarına söz verdiler. Bu duyuru tartışmayı biraz sakinleştirdi ve Sarı kadın kendini yeniden kazanmış gibi hissedebilirdi. Partisi yeni kurtarılmıştı.

Herkes partiyi dört gözle bekliyordu ama Sarı danışman hiç gelmedi; o gün yanlışlıkla çifte rezervasyon yapmıştı. Aynı hafta sonu bir düşün olmalı. Ya da belki bir akraba elli yaşına basıyordu. Aslına bakarsanız ikisi de olabilirdi.

Bir Şirket Partisinde Kimse Olmadığında Ne Olur? Dikkatini vermek

Parti başladığında heyecan verici şeyler oldu. Hepimiz alkolün insanları etkilediğini biliyoruz. Farklı insanların farklı şekillerde etkilendiğini de biliyoruz. Şimdiye kadar garip bir şey yok. Tüketilen alkol miktarının önemli bir faktör olduğunu bir an için göz ardı edersek ve ölçülü alkol tüketiminden bahsettiğimizi ve o gece kimsenin araba kullanmayacağını varsayarsak, bazı ilginç modeller görebiliriz.

Şubemizde birkaç Sarı vardı. Özel müşterilerle ilgilenen dört satıcı çok Sarıydı. En başından beri neşeli, pozitif eğlendiricilerdi. "Gevşemeye" ve cana yakın olmaya cesaret etmeden önce alkole ihtiyaçları yoktu. Aslında, her zaman biraz sarhoş oldukları izlenimini kolayca edinebilirsiniz, çünkü o eğlenceli enerjileri vardı. Hayatı, her zaman komik ve eğlenceli olması gereken uzun bir kutlama olarak gördüler.

Ama ilginç olan şu ki, içen Sarılar bunun bir kısmını kaybedebiliyor. Şirket partisinde, dört Sarı satıcıdan üçünün akşam ilerledikçe daha da sessizleştiğini gözlemledim. Bazı içeceklerin alımı arttıkça ve atmosfer yoğunlaştıkça geri çekildiler. Adamlardan birinin elinde şarap kadehi ile dışarıdaki merdivenlere oturduğunu hatırlıyorum. Ona sorunun ne olduğunu sordum. Karamsar ve felsefiydi. Bütün bunların amacı neydi? Neden fazladan yol kat etti? Hiç kimse ona bunun için gerçekten teşekkür etmedi. Belki de yapılacak en iyi şey istifa etmektir. Neşeli meslektaşım kara kara düşünen bir kötümser olmuştu.

İşin garibi, Blue kredi müdürünü parti mekanında masanın üzerinde dans ederken müstehcen şakalar anlatırken buldum. Ne daha önce ne de o zamandan beri böyle kirli şakalar duymadım. Meslektaşlarına ne içtiğini sorduğumda omuzlarını silktiler ve işe başladığında hep böyle davrandığını söylediler. keşke tanışsaydım

O gece ilk defa onu iş yerimizde Sarılardan biri sanırdım.

Sanki Sarılar ve Maviler tamamen kişilik değiştirmiş gibiydi. Gerçekten iyi bir partinin biraz etki altında olan ayık Sarılar ve Mavilerden oluştuğu sonucuna varabilirsiniz.

Ancak, normalde oldukça katı olan Red banka müdürümüzü bulduğumda işler gerçekten ilginç hale geldi. Elinde bir bardak viski vardı ve orada durmuş Green yönetici grubuyla konuşuyordu. Biraz muğlak bir şekilde, gerçekten korkunç bir insan olmadığını ve onlardan çok hoşlandığını eklemek için acele ettiğimi açıkladı. Ofiste sinirlendiğinde bunu kişisel algılamamalı; Alınmak istemedi ve ondan korkmalarına gerek yoktu.

İçki de içmiş olan altı Yeşil, iki erkek ve dört kadın, hepsi konuştu ve ona akıllarından bir parça verdi. Davranışından rahatsız oldular ve sahip oldukları en kötü patron olduğunu açıkladılar. Her biri en az yirmi yıldır ofiste çalışıyordu ve o gittiğinde hala orada olacaklardı ve bu konuda ne düşünüyordu? Onu bir köşeye sıkıştırdılar ve düzgün bir şekilde giydirdiler. Kızıl patron sahadan kaçtı ve partiden ilk ayrılan o oldu.

Kızıllar ve Yeşiller bile garip bir şekilde birbirlerine karşı davranışlarını değiştirmişlerdi! Partiden olağanüstü bir içgörüyle ayrıldım - alkol insanları değiştirir, ama tam olarak nasıl değiştikleri daha da ilginç.

Ancak Pazartesi günü ofise döndüğümde her şey normale dönmüştü. Sarılar son şakalarını anlattı ve Mavi adam tek kelime etmedi. Patron herkese ters ters baktı ve o ortaya çıktığında Yeşiller sadece duvara baktılar. Düzen sağlandı.

Yine, bunu kanıtlayamam, bu yüzden kendi araştırmanızı yapmalısınız. Bir Cuma gecesi geç saatlerde arkadaşlarınıza meydan okuyun ve ne demek istediğimi tam olarak anlayacaksınız. Sadece alkolle sakin ol.

12

Adaptasyon

Aptallarla Nasıl Başa Çıkılır (yani, Sizin Gibi Olmayan Herkes)

Şimdi birlikte çalışmak için birbirimize nasıl uyum sağlayabileceğimize bir göz atalım. Bir keresinde bir adam (kuşkusuz yüzünde alaycı bir gülümsemeyle ama yine de) zekâ testinin basit olduğunu söylemişti: "Eğer benimle aynı fikirdeysen, o zaman zekisin. Ancak, benimle aynı fikirde değilseniz, o zaman açıkça ve şüphesiz bir aptalsınız."

Bu mesajı doğru yorumlayacak kadar zeki olduğunuzu varsayıyorum. Ama cidden, hepimiz neden bazı insanların hiçbir şey anlamadığını merak etmişizdir. Girişte söylediğim gibi, gençken çok zeki görünen insanların aynı zamanda tam anlamıyla aptal olabilmeleri gerçeği beni çok şaşırttı. Benim gördüğümü görmediler. Bazı insanlar hassas bir şekilde, bu tür bireylerin doğru "entelektüel esneklikten" yoksun olduğunu söylerler, ancak bunun tek nedeni, onların ağızlarından "aptal" kelimesinin çıkmasına izin vermeyecek kadar iyi yetiştirilmiş olmalarıdır.

İnsanlar Kesinlikle Farklıdır. Ee ne yapıyorsun Hakkında?

Tamamen farklı şekillerde tepki verdiklerinde ve işlev gördüklerinde bizden farklı olan insanlarla nasıl başa çıkmalıyız? Farklı durumlarda çeşitli kişilikleri üstlenebilir misiniz? İlginç bir soru. Yüzde 100 bir bukalemun gibi davranmak mümkün olsaydı

- kiminle birlikte olduğunuza bağlı olarak davranışınızı tamamen değiştirmek - denemek iyi bir fikir olur mu? Kendimiz olmamız doğaldır

kendi temel davranışımızı sergilemektir. Ancak çeşitli nedenlerle çevremizdekilere uyum sağlama ihtiyacı hissedebiliriz. Çok çeşitli durumlarla başa çıkabilmemiz ve birçok farklı insan türüne yanıt verebilmemiz için nasıl esnek ve uyarlanabilir olmamız gerektiği hakkında genellikle çok fazla konuşma yapılır. Terime bir isim bile verildi - EI (duygusal zeka) veya EQ (duygusal bölüm). Bu sürekli uyum sağlama ihtiyacıyla başa çıkmak için, uyum sağlamanın çaba gerektirdiğinin ve çok fazla enerji gerektirdiğinin farkında olmamız önemlidir.

Doğal halimiz temel davranışlarımızı sergilemektir. "Doğal olmayan" davranışımız, sürekli olarak başkalarına uyum sağlamaktır ve bu, yetenek, eğitim ve enerji gerektirir. Bir durumda neyin "doğru" olduğundan emin değilsek, eğitimsizsek veya şu anda doğru olduğuna inandığımız rolle başa çıkmak için yeterli enerjiye sahip değilsek, korkar, tereddüt eder ve sıklıkla strese gireriz. Sonuç olarak, daha da fazla enerji kaybederiz ve temel davranışımız giderek daha görünür hale gelir.

Mükemmel Bir Dünyada

En iyi dünyalarda herkes kendisi olabilir ve her şey en başından itibaren sorunsuz çalışır. Herkes her zaman hemfikirdir ve çatışmalar hiç yoktur. Bu yerin var olduğu söyleniyor ve adı Ütopya. Ama o kadar basit değil. Bu kitabın başında da söylediğim gibi, herkesi değiştirebileceğinizi düşünürseniz büyük bir hayal kırıklığına uğrarsınız. Herhangi birini değiştirebilseydin, beni şaşırtırdın.

Kim olursanız olun -Kırmızı, Sarı, Yeşil veya Mavi veya birden çok rengin birleşimi- her zaman azınlıkta kalacaksınız. Karşılaştığınız insanların çoğu sizden farklı olacaktır. Ne kadar dengeli olursanız olun, aynı anda tüm tipler olamazsınız. Bu yüzden tanıştığınız insanlara uyum sağlamanız gerekiyor. İyi iletişim genellikle başkalarına uyum sağlama meselesidir.

Ama bir dakika, düşünüyor olabilirsiniz. Bu doğru değil. kendim olabilirim Aslında kendimi hiç kimseye, hiçbir zaman uyarlamam ve bu

çok iyi gitti Beni hayatta bu kadar ileri götürdü.

Kesinlikle.

Doğal olarak, herkes kendinden başlayabilir. Problem değil. Ancak, paylaşmaya çalıştığınız mesajla diğer insanlara ulaşmayı beklemeyin. Karşılaştığınız insanların çoğunun söylediklerinize inanmayacağını bilerek yaşayabilirsiniz, o zaman bir probleminiz yok demektir.

Bunu Yaptığını Düşünmesen Bile Bunu Zaten Yapıyorsun

Farkında olmasanız bile davranışlarınızı zaten adapte ediyorsunuz. Hepimiz her zaman birbirimize uyum sağlarız. Bu, sosyal oyunun, sürekli devam eden görünür ve görünmez iletişimin bir parçasıdır. Ben sadece daha güvenilir bir sistem öneriyorum. Kumar oynamanız veya tahmin etmeniz gerekmez. En baştan doğru ayarı yapabilirsiniz. Ama lütfen dikkat: genellikle. Hiçbir sistem mükemmel değildir.

Tanıştığım bazı insanlar kasıtlı olarak başkalarına uyum sağlama fikrinden hoşlanmıyor. Bunu dürüst olmayan ve manipülatif buluyorlar. Ama yine de, her zaman çekimser kalabilirsiniz.

Gerçek Hayattan Bir Örnek

Size yıllar önce bir eğitim konferansında tanıştığım, kendi alanında büyük başarılar elde etmiş, cana yakın ve çok popüler bir özel girişimci hakkında gerçek bir hikaye anlatacağım. Bu adam -adına Adam diyelim- son derece Sarıydı, iddialı planları olan ve ancak ara sıra hayata geçirilen gerçek bir vizyonerdi.

Adam, bir insan olarak nasıl davrandığını veya başkaları tarafından nasıl algılandığını hiç düşünmemiş veya yansıtmamıştı. Bunun için hiçbir sebep olmamıştı. Birisi onu bu konferansa gelmeye ikna etmişti ve o kendini neyin içine soktuğunu gerçekten bilmiyordu.

O günkü konu bu kitapla aynıydı; farklı davranış profillerini nasıl anlayacağımız üzerine çalıştığımız tam günlük bir çalıştaydı. Öğle tatilinden sonra bir şeylerin rahatsız olduğunu gördüm.

Adem. Yüzü ciddiye ve vücut dili çok kapalıydı. Tekrar konuşmaya ve çeşitli profilleri açıklamaya başladığımda, sandalyesine daha da gömüldü ve başka bir şey düşündüğü benim için açıktı.

Onu neyin rahatsız ettiğini sordum.

Bir patlama oldu. "Bu yanlış! İnsanları bu şekilde nasıl kategorize edebilirim? İnsanları teorik bir ızgara sistemine mi koyuyorsunuz? Diğer insanlara uyum sağlama fikrinden hoşlanmadığı, ancak herkesin ona uyum sağlamak zorunda olduğunu düşündüğü için olmadığı ortaya çıktı. Hayır, onu endişelendiren şey, bunu başkalarını manipüle etmenin bir yolu olarak görmesi ve bundan hoşlanmamasıydı. Aslında hiç hoşuma gitmedi.

Herkes asıl sorunun ne olduğunu merak etti. Adam, insanları bu şekilde kategorize edemeyeceğinize inanıyordu. Bu kadar çok model kullanmak yanlış. Saf duyguya devam etmemenin çok tehlikeli olduğunu düşündü.

Gruptan biri, çatışmayı çeken kişi olduğu için, herkesten çok kendisinin dinlemesi gerektiğini ona açıkça belirtti. Tartışma çok geçmeden tüm hızıyla devam etti ve otuz dakika sonra mola almak zorunda kaldım.

Adam'ın endişesini anlayabiliyorum ve konuyu gündeme getirmesine saygı duyuyorum. İşe yaramayacağı onu endişelendiriyordu: Herkes birbirine uyum sağlasaydı, kimse kendisi olmazdı artık. Onun düşüncesine göre, kendin olmamak en büyük aldatmaca olurdu.

Söylediklerinde bir şey var. Aynı zamanda, elbette, davranışınızı ne kadar çok veya az değiştireceğinizi her zaman seçebilirsiniz. Diğer insanlar hakkında ne kadar çok şey öğrenirseniz, karar vermeniz o kadar kolaylaşır. Oyuna katılın mı yoksa kendi yolunuza mı gidin? Karar her zaman senin olacak.

Ayrıca Adam, bu alanda bir uzman olarak onu oldukça ayrıntılı bir şekilde tanımlayabildiğim ve onun nasıl kablolu olduğunu düşündüğüme dair örnekler verebildiğim için derinden içerlemişti. Bir kişiyi tanımlayan değerlendirme aracına baktığında tamamen sessiz kaldı.

Sonunda, oturup konuyu tartıştıktan sonra Adam, davranış değerlendirmesinin rolünü ve faydalarını anlamaya başladı. Ama bana bu bilgiyi nasıl kullandığım konusunda dikkatli olmayı öğretti.

Bir Sistemi Bilmeden Ne Sıklıkla Takip Ediyoruz? Çalışırsa?

Hiçbir sistem mükemmel değildir. Her zaman istisnalar vardır. Bu, insan yaşamının yapbozunun sadece bir parçası. Kesinlikle büyük ve önemli bir parça, ama bütün resimden çok uzak.

Uyumla ilgili bölümleri her renk için iki kısma ayırdım. İlk bölüm, başka bir kişiyle anlamlı bir şekilde etkileşim kurmak için ne yapmanız gerektiğiyle ilgilidir - ona gerçekten ulaşmak, onu neşeli bir ruh haline sokmak ve onu anladığınızı hissetmesini sağlamak istediğinizde. İkinci kısım, insanların tarafınızı tutmasını nasıl sağlayacağınızla ilgilidir. Her profilin bir durumda istediği şey, ilerleme kaydetmek için yapılacak en iyi şey olmayabilir.

Pek çok iyilik yapabilirsiniz - eğer bunu yapmayı seçerseniz.

Kırmızı Davranışa Uyum Sağlamak

Bir Kırmızı Sizden Ne Bekler?

"SİZDEN İSTEDİĞİM ŞEYİ OLABİLDİĞİ KISA SÜREDE YAPIN;

Bir Red'e sorarsanız, çoğu insanın çok yavaş olduğunu kabul edecektir. Çok yavaş konuşurlar, sonuca varmakta zorlanırlar ve verimsiz çalışırlar. Bir Kızıl'ın dünyasında her şey çok uzun sürer.

Size Kırmızı davranışındaki sabırsızlık, sürekli (hızlı) sonuç peşinde koşmaları hakkında söylediklerimi hatırlayın. Diğer insanlar sabahtan akşama kadar kafalarında bir şeyler evirip çevirdiğinde, bu bir Kızıl'ı çılgına çevirir.

Düşünce ve eylem birdir. Hızlı bir şekilde yapılması gerekiyor. Reds'in sevmediği bir şey varsa, o da sonu gelmeyen tartışmalardır. Onların dışarı fırlamasına neden olur.

Çözüm:Bir Red'in temposuna uyum sağlamak istiyorsanız, acele edin! hızlandırın! Daha hızlı konuşun ve harekete geçin. Sık sık saate bakın, çünkü bir Kızıl böyle yapar. Bir toplantıyı yarı sürede bitirebiliyorsanız, yapın! Arabada yanınızda bir Red varsa, hız sınırını biraz aşarsanız üzülmez. (Eğer çok yavaş sürerseniz, direksiyonu almakta ısrar edebilir.)

"BİRŞEYLER İSTER MİSİN? KONUŞ!"

Artık bildiğiniz gibi, Kızıllar konuya çok hakimler ve onlara ne istediklerini hızlı bir şekilde söyleme yeteneğine de sahip olan diğer insanlarla birlikte olmaktan keyif alıyorlar. Eğer meselenin can alıcı noktasına gelmeden önce daireler çizmeye meyilliyseniz, Kırmızı'ya geçmekte zorlanacaksınız. Gereksiz yere sözlerinizi boşa harcarsanız yorulur. Ve bir gevezeyle ne zaman uğraştığını biliyor.

İnsanların, sorunun kendisini açıklamadan önce bir sorunla ilgili biraz arka plan sağlaması çok yaygındır. Ve belki de sorunun çözümü için biraz daha arka plan.

Unut gitsin. işe yaramayacak

Çözüm:Bir Red'in tüm dikkatini çekmek istiyorsanız, havadan sudan konuşmayı kesin. Açık ve net olmanız çok önemlidir. Mesajınızın en önemli noktasını belirleyin ve oradan başlayın. Diyelim ki en son mali tabloyu sunacaksınız. Önce slaydın son satırında ne yazdığını söyleyin - zaten bir Red orada oturmuş bunu bekliyor. Daha sonra ayrıntılara girebilirsiniz.

Gereksiz yere tek bir kelime kullanmayın. Ancak arka plana gelince ödevinizi yaptığınızdan emin olun. Sorular gelebilir. Eğer bir Kızıl emin olmadığınızı hissederse, gerçekler sizi sorguya çeker.

Yazılı materyaller özlü ve her şeyden önce iyi düzenlenmiş olmalıdır. Kendi sesini seven biri tarafından yazılmış sonsuz tez yok. Peçetenin arkasına yazılan tek bir satır işinizi görecektir.

"Tatilde ne yaptığın umrumda değil."

Kırmızılar şimdiki zamanda yaşar. Olan her şey burada ve şimdi oluyor. Güncel gündemde olan şeylere odaklanma konusunda eşsiz bir yetenekleri var. Bu nedenle, bir Red ile konuşurken konuya bağlı kalmalısınız. Yaratıcılık veya yeni fikirlerle ilgili bir sorunu yok; bu sizi ileriye taşıdığı sürece her zaman takdir edilir. Ancak bir Kızıl, gündemi tamamen terk ettiğinizi ve oynamaya başladığınızı hissettiğinde, o zaman çatışma o kadar da uzakta değildir.

Bir Red için en etkili yöntem, sorunun ne olduğunu tespit etmek ve ardından işe koyulmaktır. Basit, değil mi?

Çözüm: Konuya bağlı kalın! En kolay yol, bir Red ile görüşmeye gitmeden önce durumunuzu çok hassas bir şekilde hazırlamaktır. İlginç bir tartışmanın ortasında, aklınıza başka bir düşünce gelirse, bunu bir yere yazın ve toplantının sonunda konuyu gündeme getirmenin uygun olup olmadığını sorun. Aksi takdirde, yeni bir toplantı planlayın.

Davranışlarında çok fazla Kırmızı olan biri saatin kaç olduğunu sorarsa, soruyu tam olarak saatle cevaplayın. Çok zaman olduğunu söyleme. Buna kendisi karar verecek. Ve yine - hızınızı korumayı unutmayın. Bir Red için "hız", "verimlilik" ile eşanlamli olacaktır.

Şimdi iş konuşuyoruz - asla unutma. İş hayatında ciddi olmak kulağa pek yeni bir fikir gibi gelmiyor ama bir düşünün. Bir satıcıysanız, muhtemelen müşteriyle bir ilişki kurmanız gerektiğini öğrendiğiniz satışla ilgili bir dizi eğitim kursuna katılmışsınızdır. Onu tanımak. Onu kendi tarafına çek.

Bu iyi bir tavsiye. Yap. Gerekli gördüğünüz kadar ilişki kurun. Sadece Reds ile yapma. Örneğin, daha önce hiç tanışmadığınız bir Red ile görüşmeye başlarsanız, nerede yaşadığını, son tatilini nerede geçirdiğini veya dün geceki maç hakkında ne düşündüğünü sormaktan daha kötü bir şey olamaz. Hiçbir şey onun için daha önemsiz olamaz. Sohbet etmek veya arkadaş edinmek için burada değil. İş yapmak için orada. Derin Kırmızı bireyler, birinin kendileriyle arkadaş olmaya çalıştığını fark ettiklerinde düpedüz sinirlenir ve saldırganlaşırlar.

Bir Red senin dostun olmak için burada değil. İş yapmak için burada olmasının tek bir nedeni var. Dostça davranma çabalarınızı minnet veya yaltaklanma olarak algılsa, mecazi anlamda sizi dışarı atabilir. Bu kendisinin yapmayı hayal edeceği bir şey değil, o yüzden sen de yapmamalısın.

Ve onu iyi tanıımıyorsan, bir Red'i pohpohlama. Övgüleri evde bırakın.

Çözüm:Paradoksal olarak, satış yapması en kolay olan Kızıllardır. İyi bir iş yapmak istiyorsanız, yapmanız gereken tek şey bir Red'in ofisine girmek, önerilerinizi sunmak ve ardından bir anlaşma istemek. Çünkü futbol maçını atla. Geçen hafta onu süpermarkette görmüş olmanızın bir önemi yok. Nasılsa seni görmedi. Bir Kızıl size güvendiğinde ve sizin kendisine avantaj sağlayabilecek düzgün bir insan olduğunuza karar verdiğinde, o zaman arabaları, tekneleri veya en son siyaseti tartışmaya başlayabilir. Onunla top oyna. Ama o zaman ve ancak o zaman. Ve toplantı cümlelerin ortasında biterse şaşırmayın. Sosyalleşmesinden doyunca anında bitirir. Seninle ilgisi yok. Sadece konuşmaktan sıkıldı.

"GERÇEKTEN BİLMİYOR MUSUNUZ? O ZAMAN NEDEN SENİNLE ZAMANIMI BOŞA HARCİYORUM?"

Çelişki gibi gelebilir ama bir Kırmızı da sizin kararlı ve direkt olmanızı ister. Sık sık tüm önemli kararları kendisinin vermesini talep etse de, kararsız insanlarla uğraşmaktan kesinlikle hoşlanmaz. Tereddüt valsi yapmak güven aşılamaz. "Söylemesi zor", "Duruma göre değişir" veya "Gerçekten ne diyeceğimi bilmiyorum" gibi yorumlar Reds'i hayal kırıklığına uğrattırıyor.

Bir fikriniz varsa, onu açıklayın. Kızıllar sizi ne kadar azimli olduğunuza göre yargılar. Elbette onları dinlemelisiniz, ancak kendinize ait bir fikriniz olmalı. Aksi takdirde zayıfsınızdır ve bu size puan kazandıracak bir nitelik değildir.

Hepimizin kendimizi tanıyabileceğimiz insanları sevdiğimizi unutmayın. Bir Kızıl, diğer Kızıllarla her gün karşılaşmaz, bu yüzden gerçekten karşılaştığında hoş bir sürpriz olur. "Eşit! Müthiş!" ben

hararetli bir tartışma başlatmadan önce neşeyle ellerini ovuşturan Kızılarla tanıştım.

Çözüm:Fikrinizi gözünüzü kırpmadan iletin. Sonunda, kabul etmek zorunda kalabilirsiniz, ancak kendinizi asla eksik satmayın. Bir Kızıl tıngırdayıp gürleyebilir, yere vurabilir, sesini yükseltebilir ve yumruğunu sallayabilir. Birçok insan bu davranış karşısında geri adım atıyor. Bağışlamak hoş değil, değil mi?

Pekala, yapabileceğin en kötü şey geri çekilip seni ezip geçmesine izin vermek. Bir Kızıl'ın üzerinizden geçmesine izin verilirse, onun gözünde çok önemli bir şeyi kaybedersiniz: saygı. Sana saygı duymazsa, seni canlı canlı yer. Ve tamamen ve tamamen marjinalleşene kadar üzerinizden tekrar tekrar geçin. Gelecekte dikkate alınacak biri olmayacaksın. Tam bir paspas.

Yapabileceğiniz en iyi şey, kendinizi fırtınanın merkezine yerleştirmek ve ona yanıldığını söylemektir. Bir Kızıl sizin pes etmeyeceğinizi anladığında, anında dönecektir. Ne hakkında konuştuğunu biliyorsan, öyledir.

ÖLDÜĞÜNDE UYUYABİLİRSİN

Red olan bir patronunuz varsa, çok çalışacaktır, belki de şimdiye kadar tanıştığınız herkesten daha çok. Ateşte aynı anda birçok demir olacak ve olan her şey üzerinde tam kontrole sahip olacak.

Bir Kızıl, her şeyin ilk seferde doğru olmayacağı gerçeğiyle yaşayabilir. Ama senden çok çalışmanı isteyecek. Her şeyde gayretli olmalısın; Mümkünse fazla mesai yapmaktan çekinmeyin. Sizi bir işkolik olmamaya davet ediyorum - hayat çalışmaktan daha fazlasını sunuyor - ama bir Kızıl patronun bakış açısından bu birinci sınıf bir kalite olurdu. Bağlılığınızı sıkı çalışma şeklinde görürse, size büyük saygı duyacaktır.

Çözüm:Çok çalıştığını göster. Her beş dakikada bir Red'in ofisine gidip ona dün gece on bir buçuka kadar işte kaldığını söylemene gerek yok - etkilenmeyebilir bile. Size, bunun gibi önemsiz küçük bir görevin, üzerinde harcadığınız zamanı garanti edip etmediğini sorabilir. Ama rapor etmelisin

Yaptıklarınız hakkında düzenli olarak geri dönün ve çabalarınızın sonuçlarını -kısaca- sunun.

İnisiyatif almaya istekli olun. Red'in istemediği önerilerde bulunun. Her zamanki gibi, kavgaya hazırlanın, ancak tahrik edilmenizi sevecektir.

Lütfen bir önceki cümledeki ifadeye dikkat edin. beğeneceğini söylemiyorsençünkü sürülüyorsun. "Böyle sen *vardır* sürmüş." Bir Kızıl patron sizden çok hoşlanabilir -bazen böyle olur- ama pek çok parlak ve hoş övgü beklemeyin.

Bir Kırmızıyla Tanıştığınızda Nasıl Davranmalısınız?

Kızılların nasıl davranmanı istediğine tamamen uyum sağlamak zorunda değilsin - bu teslim olmak olurdu. İsteddiğiniz sonuçları elde etmek için göz önünde bulundurmanız gereken birkaç şey daha var. Kırmızıların hataları ve başarısızlıkları olduğu için, ancak genellikle onlara göz yumarlar, nasıl yapılacağını bilerseniz daha iyi bir sonuca ulaşmanıza yardımcı olabilirsiniz. İşte akılda tutulması gereken bazı noktalar.

"Ayrıntılar ... Booooooring..."

Esasen, Kızılar ayrıntılara girmeyi sevmezler. Sıkıcı ve zaman alıyor. Bu nedenle, Kızılar küçük meseleler hakkında dikkatsiz olma eğilimindedir. Reds'i birçok şeyle suçlayabilirsiniz, ancak titizlik tipik olarak bunlardan biri değildir. Onlar için varış noktası her zaman yolculuktan daha önemli olacaktır, bu nedenle Reds, istenen sonuçları elde etmek için hemen hemen her şeyi yapacaktır. Kızılar doğal olarak küçük şeyleri düşünmekten veya yöntemlerini analiz etmekten vazgeçmeyecekler.

Çözüm: Reds'in daha iyi iş çıkarmasına gerçekten yardımcı olmak istiyorsanız, ayrıntılara dikkat etmenin faydalarını göstermeye çalışın. Projenin birkaç küçük ama çok önemli unsurunu dikkate alırlarsa sonuçların daha iyi olacağını ve kârın daha büyük olacağını açıklayın.

Ötüşmelere ve tavsiyenize göre hareket etme konusundaki genel isteksizliğe hazırlıklı olun. Ama tartışmakta iyiysen, tavsiyene uyulacaktır. Bildiğimiz gibi, Kırmızılar ilerleme kaydettikleri sürece sınırlarını zorlamada iyidirler.

Çabuk ama Çoğu Zaman Korkutacak Şekilde Yanlış

Daha önce birkaç kez yazdığım gibi, bir Kızıl'ın dünyasında her şey genellikle çok acildir. Bunun içerdiği riskleri kendiniz anlayabilirsiniz. Gaz pedalına basmak iyi bir fikir gibi görünebilir, ancak yalnızca diğer her şey ve en önemlisi her şey *biryoksa* aynı trende. Normalde, Kırmızılar grubun önüne koşar, ancak diğerleri ayak uyduramadığında sinirlenirler.

Bir Red'in onu durduracak ve herkesin durumu onun kadar çabuk kavrayamadığını fark etmesini sağlayacak birine ihtiyacı vardır. Yapabileceğine inansa ve muhtemelen yapmaya çalışacak olsa bile, bir projenin tüm aşamalarını asla tek başına yürütemeyecek. Yine de ekibinin yanında olması gerekiyor.

Muhtemelen "hızlı ve yanlış" ifadesini duymuşsunuzdur. *Çözüm:* Çok aceleci davranarak zamanın kaybedildiği durumlara örnekler veriniz. Çok fazla acele etmenin içerdiği risklere dikkat çekin. Diğerlerinin yetişemeyeceğini açıklayın ve herkesin projenin ne hakkında olduğunu bilmesinin harika olacağını belirtin. Teslim olmayın. Her şeyi kendisinin bile yönetemeyeceğini iddia edin. Bir Red'i diğerlerini beklemeye zorlayın.

Daha sonra olayı tartışmaya çalışın ve işleri biraz yavaşlatarak nelerin kazanıldığını ve Red'in ne kadar kazanç elde ettiğini açık ve net bir şekilde gösterin.

"Tamamen Denenmemiş Birkaç Fikri Deneyelim ve Nasıl Olduğunu Görelim."

Bunu gerçekten yapmalı mıyız? Kırmızı bireyler riskler konusunda endişeli değildir. Pek çok Kızıl, sadece heyecanı için aktif olarak riskli durumlar arar. Aslında, diğerlerinin tehlikeli olarak algılayabileceği bir davranış, bir Kızılın riskli olduğunu düşünmez bile. "Hey, hayat riskli. Oradan canlı çıkamayacaksın!"

Bununla birlikte, Reds'in avantajları dezavantajlara karşı tartabilecek birine ihtiyacı var. Dezavantajlar elbette sıkıcıdır, bu nedenle bir Kırmızı birey genellikle onları görmezden gelir. Aldığınız risklerin yanıtı ayrıntılarda yattığı için, yaklaşımınız bir Red ile ayrıntıları tartışırkenki gibi olmalıdır.

Çözüm:Kırmızılar, sürekli gerçeklere bakarak riskleri hesaplar. Gerçekler, anladıkları bir şeydir. Kızılar, eski ve yorucu olarak geriye bakmayı ve şimdiki zamana ve geleceğe odaklanmayı tercih ettikleri için, sade ve dürüst bir deneyim alışverişi gerekebilir.

Tarihsel olarak tehlikeli olduğu gösterilen durumlara örnekler verin. İş riskleri, kasksız yokuş aşağı kayak yapmak veya patrona aptal demekle ilgili olabilir. Olayları gerçeklerle kanıtlayın ve kişinin, koşulları kontrol etmeden yeni bir projeyi üstlenmeye karar vermeden önce iki kez düşünmesini talep edin.

Her zamanki gibi: Haklısın, silahlarına sarıl ve pes etme.

“Arkadaşın Olmak İçin Burada Değilim. Ya da Başkasının, Bu Konu İçin.

Pek çok Kızıl, ilişkisel olarak daha az odaklandığından, tüm ilişkilerin, özel hayatlarında bile, kendi şartlarına göre gerçekleşmesi gerektiğinde ısrar etmekle sık sık eleştiriliyorlar.

Reds'in etrafındaki insanlar sık sık arkadaşları veya iş arkadaşları tarafından ezildiklerini hissederek. Nadiren Red'in gerçek niyeti budur; bu sadece olan bir şey. Yumurta kırmadan omlet yapamazsınız vs.

Kızılar, çatışmadan kaçınmayı tercih ettikleri için diğerlerinin onlardan kaçındığını anlamayabilirler. Bu aynı zamanda Kırmızıların önemli bilgilerden hariç tutulabileceği anlamına gelir. Cuma akşamı bir bira içmeye davet edildiklerinde kendilerini dışlanmış hissetmeyebilirler, ancak önemli kararların dışında kalmaları onlar için çok daha kötüdür. En kötü durumda, bu, çevrelerindeki insanların önemli bilgileri kasten sakladıklarından şüphelenmelerine yol açabilir. Güç mücadelesi sadece birkaç dakika uzaklıktadır.

Çözüm:Kırmızılar, tam şeffaflığa giden yolun diğerlerine uyum sağlamaktan geçtiğini anlamalıdır. Bu düşünce akıllarından bile geçmemiş olabilir; çoğunlukla kendilerine ve kendi işlerine odaklanırlar. Ancak hiç kimsenin her şeyi tek başına yönetemeyeceğini fark ederek, duraksamaya ve diğer insanları gerçekten önemsemeye ikna edilebilirler.

Bir Kızıl, birçok kişinin çocuğunun ilk dişi hakkında, tatilde kiraladıkları kulübenin nasıl döşendiği ve almayı hayal ettikleri tekne hakkında sohbet etmenin önemli olduğunu düşündüğünü anladığında, aktif olarak dinleyebilir ve tartışmaya katkıda bulunabilir. Bir Kızıl, tüm bu küçük konuşmanın ne hakkında olduğunu anladığında, kapı açılır. Hatta onun hakkında bir şeyler öğrenebilirsin.

“Siz Ne Tür Zayıflarsınız? Sadece Halledin!

Kızılar sadece sinirlenir. Bundan daha net söylenemez. Mizaları, ara sıra patlayacak ve etraftaki herkes için migrene neden olacak şekildedir. Kendilerinin olduğunu fark etmezler; biraz çığlık atmak, iletişim kurmanın başka bir yoludur.

Zorbalardan kimse hoşlanmaz ama herkes bunu söylemek istemez. Bir Kızıl birinin ayak parmaklarını iğnediğinde, ona kibarca bunun böyle yürümediğini söylemelisin. Masum bir surat takınacak ve neden bahsettiğinizi anlamıyormuş gibi davranacaktır. Gizlice, bazı insanlar ondan korkuyorsa, bunun çok zor olduğunu düşünüyor olacak.

özüm: Davranışıyla hemen yüzleşmelisin. Herhangi bir istisnaya izin vermeyin; kaba sözlere, pisliklere ve yersiz öfke nöbetlerine müsamaha göstermeyeceğinizi yüksek sesle ve net bir şekilde söyleyin. Yetişkin davranışı talep edin ve eğer öfkelenirse odadan ıkın. Sadece havlayarak istediğini yapmasına asla izin vermemen önemlidir.

Bunun bir teknik olduğunu unutma - Kızılar için uzun yıllardır işe yarayan bir çekişme ve kavga. Çocukken, kavga ederek istediğini almış olabilir. Ailesi, büyük olasılıkla, onun patlayıcı mizacını daha ilk yıllarında deneyimledi. Ve hava saldırısı sireneninden kaçmak için yenik düştüklerine bahse girebilirsiniz. Çok az insan onunla bu konuda karşı karşıya geldi, bu da daha sakın konuşma talebinin kolayca daha yüksek sesli protestolara yol açabileceği anlamına geliyor. Bir Kızıl'ın her şeyden çok nefret ettiği tek şey, kendisine sesini alaltması gerektiğinin söylenmesidir.

Sarı Davranışa Uyum Sağlamak

Bir Sarı Senden Ne Bekler?

"BURADA BİRLİKTE OLMAK GÜZEL DEĞİL Mİ?"

Özünde, Sarılar çatışmadan korkmazlar. Bir şeyler ters giderse gerçekten bir contayı patlatabilirler ama mümkünse hoş ve rahat bir atmosferi tercih ederler. Herkes dostça davrandığında ve güneş parladığında sarılar en iyi halindedir.

Ancak bir Sarı, insanların morallerinin iyi olup olmadığı konusunda çok hassas olabilir. Bir gruptaki insanların morali bozursa ve saldırganlık yağmur gibi yağıyorsa, o hiç mutlu olmayacaktır.

Çözüm: Bir Sarı, mutlu ve halinden memnun olduğunda en iyi şekilde çalışır. Yaratıcılığı zirvede ve tüm pozitif enerjisi akıyor. Etrafında sıcak ve samimi bir atmosfer yaratmaya çalışmalısınız.

Bol bol gülümseyin, eğlenin ve gülün. Çılgın şakalarını dinleyin, tüm çocukça sözlerine gülün ve rahat ve mutlu bir atmosfer yaratın.

Bunu yaparsan, senin hakkında daha iyi hissedecek ve seni daha çok dinleyecektir ki bu her zaman iyi bir şeydir. Morali bozuk bir Sarı ile birlikte olmak pek eğlenceli değildir.

"BİRİNDEN BU KÜÇÜK AYRINTIYI DÜZELTMESİNİ İSTEDİM - GERÇEK KİM OLDUĞUNU HATIRLAYAMIYORUM."

Bir Sarı'nın ilgisini korumak, dürüst olmak gerekirse, yapılacak en kolay şey değildir. Sarı bir çalışanın, müşterinin, arkadaşın veya komşunun canını sıkın pek çok şey vardır. Bir Sarıyı hızlı ve verimli bir şekilde uyutmanın kusursuz bir yöntemi, birçok ayrıntıyı gündeme getirmektir.

Bunu yapma. Bir Sarı ayrıntılarla baş edemez. Sadece sıkıcı oluyor. Ne hakkında konuştuğunuzu unutmakla kalmayacak, aynı zamanda bu ayrıntılara ihtiyacı olmadığını da düşünecektir. Gücü geniş fırça darbelerinde yatıyor. Bir Sarı'dan gelecek on yıl için bir vizyon çizmesini kolayca isteyebilirsiniz, ancak ondan bunun nasıl gerçekleştirileceğini açıklamasını istemeyin.

Çözüm: Bir Sarı'nın dikkatini çekmek istiyorsanız, mümkün olduğu kadar çok ayrıntıyı uzaklaştırın. Her zaman büyük sorularla başlayın. En yeni surround ses sistemini nasıl kuracağınızı bilmenizde bir sakınca yoktur, ancak bununla Sarı arkadaşınızı yormayın. Onun için değil. Sadece müziği nasıl başlatacağını bilmek istiyor.

Tıpkı Reds'teki gibi, daha kötü değilse. Sarılar umurlarında değil *nasıl* işler çalışır, yalnızca o çalışırlar. Bu yüzden kullanım kılavuzunu kaldırın - asla açmayacaklar.

BAĞIRSAKLARINIZI TAKİP EDİN. HER ZAMAN ÇALIŞIR.

Bir Sarı tamamen çılgınca bir kararı bunun doğru olduğunu söyleyerek açıkladığı her sefer için bir dolarım olsaydı, Ritz'de uyuyor olabilirdim. Bazı insanların içgüdülerine dayanarak daha iyi kararlar aldıklarını gösteren bir çalışma var. Ne yaparsan yap, bundan Sarı arkadaşına asla bahsetme yoksa sonunu asla duymazsın.

Doğru hissettiriyor olmalı. Bir Sarı, doğru hissettiği sürece gerçek gerçekleri kolayca göz ardı edebilir. Bunu yanlış anlamayın: Bir Sarı, bazı insanların gerçeklere baktığını ve bunun önemli olduğunu gayet iyi anlıyor. O aptal değil. Sadece ilgilenmiyor. Kendi yolunu hissetmek istiyor.

Karar vermesi için bir Sarı almak ister misiniz? Excel elektronik tablolarını bir kenara koymaya çalışın, öne doğru eğilin ve geniş bir gülümsemeyle "Bu nasıl bir duygu?"

Kesin anlayacaktır. Ve bir cevap alacaksınız. *Çözüm:* Sadece bir Sarı'nın istediğini hissettiğini kabul et. Belirsizliğe toleransı yüksektir ve risklerden aşırı derecede korkmaz. Buna uyum sağlayın. Ona içgüdülerinizi takip ettiğinizi göstererek ona ulaşabilirsiniz. Bu size ne kadar yanlış gelse de, bir Sarı'nın kalbine giden yol budur. Sende kendini tanıyacak. En iyi arkadaşlar olacaksın. Güneş senin üzerinde parlayacak.

"BU ARABA BİR PROTOTİP Mİ? KONSEPT TAMAMEN TEST EDİLMEMİŞ Mİ? BUNU DAHA ÖNCE KİMSE YAPMADI MI? MÜKEMMEL!"

Kırmızı hıza odaklanırken, Sarı en son ve en iyiye odaklanır. "Yeni", "iyi" ile eşanlamlıdır. Bütün Sarılar bilir

o. Ve neden olmasın? Yaratıcılık ve yeni icatlar olmadan tüm gelişim durma noktasına gelirdi, değil mi?

Herkes günlük hayatında biraz heyecanlanmayı sever. Aradaki fark, "heyecan verici"yi nasıl tanımladığımızda yatıyor. Bir Sarı için "yeni", "heyecan verici" anlamına gelir. Sarılar sözde erken benimseyenler, yeni şeyleri ilk deneyenler. Kimin en son modayı giydiğini, yeni ve tercihen sıra dışı bir araba modelini ilk kimin kullandığını kontrol edin. En yeni cep telefonuna kim sahip ve birkaç ay içinde hangi restoranın en yeni sansasyon olacağını kim bilebilir?

Bütün bunları nasıl takip edebilirler? bana sorma Muhtemelen işteki zamanlarının bir kısmını yeni ve ilginç olan her şeye hakim olmaya ayırıyorlar. Ancak mal ve hizmet satmak için yeni çalışma yöntemlerini ve yeni konseptleri uygulamaya koymada da erkenler. Bu sadece çok eğlenceli.

Çözüm:Bir Sarı'nın kendisini en son şeye adanmasına izin verin. Onu sevecek. Bir Sarı'ya bir şey satmak istiyorsanız, "son teknoloji", "yeni geliştirilmiş" ve "daha önce hiç kullanılmamış" gibi ifadeler kullanın. Potansiyel müşteriniz gerçekten harekete geçecek.

"Başka kimse bunu denemedi mi? Ona sahip olmalıyım!

Senden hoşlanacak çünkü sen çok heyecan verici, çok ilginç ve hepsinden önemlisi yenilikçisin. Kendinizi bolca enerji ile donatın çünkü güncel kalmak zor olabilir ama Sarılar size bayılacak. Ancak, daha yeni şeyler hakkında daha da bilgili başka birini bulurlarsa, oldukça hızlı bir şekilde değiştirilmeye hazır olun.

"İLGİNÇ GÖRÜNÜYORSUN. KİM OLDUĞUMU ÖĞRENMEK İSTER MİSİNİZ?"

Şimdiye kadar Sarıların diğer insanları sevdiğini belirledik. Kendilerini bir kalabalıkla çevrelerlerse en iyi şekilde çalışırlar. Elbette Sarılar tanıştıkları herkesi sevmezler ama çoğunluğa makul bir şans verirler.

Bir Sarı'ya onun kadar açık ve arkadaş canlısı olduğunuzu göstermelisiniz. Eğer çok içine kapanık ve özel biriyse, kendini istenmeyen hissedecektir. Seninle konuştuğunda neden cevap vermedin? Köpeğiyle ilgili komik hikayeye neden gülümsemedin? Neden senin hakkında hiçbir şey bilmiyor? Hayallerin nedir? Yetersiz kişisel bağlantı

güçlü bir güvensizlik duygusuyla sonuçlanır ve ilişkiniz olumlu yönde gelişmez. Kırmızı veya Mavi iseniz, bunu nasıl çalıştıracağınızı dikkatlice düşünmeniz gerekir. Tabii ki istersen.

Çözüm:Ulaşılabilir ol. Müsait olduğunuzu gösterin; çok Gülümse; açık bir vücut diline sahip olduğunuzdan emin olun. Bir Sarı nerede büyüdüğünü merak ettiğinde, sadece "New York" diye cevap verme. Chelsea'de yaşadığınızı, High Line'da koşmayı sevdiğinizi ve bir keresinde Fifth Avenue'da yürürken bir yankesicinin cüzdanınızı çaldığını ve hayatınızın aşkıyla kazara bir tabak patates kızartmasını düşürdüğünde tanıştığınızı söyleyin. bir restoranda pantolonunun üzerinde. Biraz gereksiz gelebilir ama bir insan olarak Sarı'ya kesinlikle ilgi göstermelisiniz. Kuşkusuz, onun hakkında bir şeyler öğrenmek zor olmayacak, çünkü size özgürce çok şey anlatacak. Ancak meraklı ve ilgili olduğunuzu gösterdiğinizden emin olun.

Ve Sarıların dalkavukluğa çok duyarlı olduğunu unutmayın.

Sarı Biriyle Karşılaştığınızda Nasıl Davranmalısınız?

Bir Sarıyı iyi durumda tutmak için onu doğru şekilde okşamanız gerekir. Sorun bir süre sonra anlaşılacaktır. O kadar iş yapmayacaklar. Bir sorunu çözmeye çalışan bir grup Sarı'ya baktım. Hepsi aynı anda konuştular ve harika vakit geçirdiler ve onlara işlerin nasıl gittiğini sorduğunuzda "Harika!" dediler. Ama hiçbir şey yazılmamış. Sarılarla gerçekten ilerleme kaydetmek için harika bir atmosfer yaratmaktan daha fazlasını yapmanız gerekiyor. Frekanslarını ayarladıktan sonra, aşağıdakileri yapmanız gerekir.

Bir Sarının Gerçekten Dinleyip Dinlemediğini Anlamayı Öğrenin

Sadece olduğu gibi söyleyeceğim - Sarılar, hiç şüphesiz, en kötü dinleyicilerdir. Genellikle bunu asla kabul etmezler. "Korkunç dinleyiciler" ifadesinin kendisi olumsuz bir şeydir ve olumsuzluktan kaçınmak için her şeyi yaparlar. Birçok Sarı gerçekten görüyor

kendilerini iyi birer dinleyici olarak Kim bilir bu fikre nereden kapıldılar? Bu doğru değil. Elbette, kendilerine uygun olduğunda dinleyen Sarılar var. Veya bir konuşmadan istediklerini zaten aldıklarında. Ancak çoğu durumda unut gitsin.

Dinlemek istemiyorlar. Konuşmak istiyorlar. Sarılar, her şeyi herkesten çok daha iyi ifade edebileceklerini düşünürler. Sorun, başkalarının söylediklerini dinlemeyi ihmal etmeleridir.

Çözüm. Sarılarla uğraşırken yapmanız gereken bazı şeyler var. Partnerinizle yaz tatiliniz hakkında veya bir meslektığınızla devam eden bir proje hakkında konuşuyor olmanız fark etmez, bir eylem planına ihtiyacınız vardır. Kendinizi dikkatlice hazırlamalısınız. Mesajınızın ne olduğunu ve onlardan tam olarak hangi cevaba ihtiyacınız olduğunu bilmelisiniz. Sarı, mutlu kişiyi, sorularınızı çok somut bir şekilde yanıtlaması ve "Evet, söz verdiğim gibi saat dörtte orada olacağım" veya "Elbette müşteriye tam olarak ne üzerinde anlaştığımız konusunda bilgilendireceğim" dediğini duyması için ikna etmelisiniz. ile."

Ama - büyük ama - önemliyse takip etmeye hazır olun, çünkü Sarı bunların hiçbirini yazmadı. Tabii onu takvimine yazmaya ikna edemezseniz. En iyi yol bu olurdu. Ancak diğer tüm bağlamlarda, söylediklerinizin bir kulaktan girip diğerinden çıkmasını beklemelisiniz.

"Sorun Yok—Bu Hiç Uzun Sürmeyecek!" Sorusuna Nasıl Cevap Vereceğinizi Öğrenin

Sarılar zaman konusunda iyimser; tek yolu bu. Elbette, işiniz hızlı bir şekilde yapılabilir, ancak nadiren bir Sarı'nın düşündüğü kadar hızlı yapılabilir. Bunun, hayatını planlayamaması veya yapılandıramaması gerçeğiyle ilgisi var. Ben şahsen günde sekiz toplantı yapabileceklerine meşru olarak inanan, tüm mutfağı yenilemenin sadece iki gün sürdüğünü ve Manhattan'ı yirmi dakikada yürüyerek geçmenin mümkün olduğunu düşünen insanlarla çalıştım.

Bunlar bir Sarı'nın iyimserliğinin tipik tezahürleridir. Sorun açık. Bir Sarı'nın yapmak istediği her şeyi başarması imkansızdır, özellikle de herhangi bir şeyin ne kadar süreceğini bile bilmediği için. Ve birine ne kadar sürdüğünü sorsa bile,

o kişinin söylediklerini dinlemez çünkü söylediği yanlıştır. Ne de olsa Sarı, muhtemelen en iyisini bildiğine inanıyor.

Diğer sorun ise olması gerektiği zaman vitesine geçmeyecek olmasıdır. Yatak odasını boyamak için bir gün izin alıp da öğleden sonra saat üçte henüz boya kutusunu açmamış birini tanıyor musunuz? "Önce bunu yapacağım, sonra şunu falan arayacağım, sonra biraz dışarı çıkacağım, sonra..." Bazen metroları programlayan insanların hepsi Sarı mı diye merak ediyorum. Bunda kötü bir şey yok; gerçeki bir zaman duygusuna sahip olamamakla ilgili. Ve bu malın tükenmez olduğuna dair gerçek bir inanç.

Birkaç Sarı arkadaşım ile gittiğim bir akşam yemeğini hatırlıyorum. Barın doksan dakikalık bir rezervasyon politikası vardı, bu da, oraya yirmi beş dakika geç giderseniz, mutfak zamanında idare edemediği için meze veya tatlı için zaman olmayacağı anlamına geliyordu. Ortağım ve ben on beş dakika erken geldik - ikimizin de profillerinde biraz Mavi var. Masaya gittik ve diğerlerini beklemek için oturduk. Zaman Geçti. Kırk dakika sonra, yirmi beş dakika geç geldiler, zamanı nasıl unuttuklarına dair neşe içinde şakalaşarak geldiler. Sadece bir ana yemek sipariş etmeyi, yemeyi ve bir sonraki konuk masasını istemeden hemen parasını ödemeyi başardık. Tuhaf olan şu ki, daha sonra olay hakkında konuştuğumuzda, hatırladıkları, sadece birkaç dakika geç kaldıklarıydı.

Çözüm:Tüm randevuları Sarılar ile uygun şekilde koordine edin. Saatlerinizi senkronize edin. Uçağın saat 8:00'de kalktığını çok net bir şekilde açıklayın.ÖĞLEDEN SONRA. ve o zamana kadar gelmezse kapıda ayakta bırakılacağını. şöyle söyleyin: Uçak kalkmadan iki saat önce kapınızın önünde arabasında olmazsa, kalp krizinden düşerek ölürsünüz. Sarı'ya, ondan derinden rahatsız olacağınızı ve sürekli hata yapması nedeniyle arkadaşlığınızın zarar görebileceğini söyleyin.

Akşam yemeği saat 7:00'de başlayacaksaÖĞLEDEN SONRA, o saat için herkesi davet edin, ancak Sarı arkadaşlarınız için 6:30 yapın. en son onlar gelecek

her neyse. Çok iyi ifade edilmiş bahanelerle gelecekler. Birbirinden renkli hikayelere hazır olun. Ancak Sarıların zaman konusunda iyimser olduklarını kesinlikle inkar edeceklerini de bilin. Kesinlikle saate göz kulak olduklarında ısrar edecekler. Sadece yolda bir şey oldu.

Görünüşe göre El Bombası Burada Patlamış

Şimdiye kadar gördüğüm en dağınık masaların hepsi Sarılara aitti. Ekranı zar zor görebileceğiniz kadar çok sayıda Post-it notunun yapıştırıldığı bilgisayar ekranları. En alt üst olmuş garajlar ve en aşırı yüklenmiş çatı katları da Sarılara aittir. Ama bu sadece görünendir. Bir Sarı kişinin takvimine bakmayı isteyin. Veya el çantası. Bir Sarı'nın dolabına bakmayı aklından bile geçirme. Ve bu hala sadece tamamen fiziksel.

Toplantılar taşınır veya unutulur; şeyler kaybolur; tüm arabalar otoparklarda kaybolur. Anahtarlar iz bırakmadan gitti. Ayrıca, birçok Sarı'nın günlerini planlama yeteneği yoktur. Beş kez üst üste markete gidip üç şeyi birden alabiliyorlar çünkü neye ihtiyaçları olduğunu yazmamışlar. Bunun nedeni, oraya varana kadar ne istediklerini bilmemeleri veya satın almaları gereken on dokuz şeyi hatırlayabileceklerinden emin olmaları olabilir. (Sarılar kendi yetenekleri hakkında çok cömert bir görüşe sahiptir. Dinlemek isteyen herkese dünyadaki en iyi hafızaya sahip olduklarını söylerler.)

Çözüm: Bir Sarı'nın organize olmasına gerçekten yardım etmek istiyorsanız, hayatında en azından bir düzene sahip olduğundan emin olun. Basit bir liste oluşturarak yardımcı olun. Alışverişe gidiyorsanız: Her şeyi kendiniz yazın. Partneriniz veya dostunuz eşyaların yarısını unutacaktır.

Onun için bir yapı oluşturun. Sarılar, diyagramlar ve kontrol listeleri şeklinde yapıya en çok ihtiyaç duyanlardır. Paradoksal olarak, tüm bunlardan nefret ediyorlar. Kendi seçimleri olmayan bir sisteme "çekilmelerine" izin vermezler. Diplomatik ol. Çok sert basarsanız, bazı güçlü tepkiler alabilirsiniz:

"Neden her şeyin mikro düzeyde yönetilmesi gerekiyor? Faşist bir devlette mi yaşıyoruz yoksa ne?"

Sarılar İçin En Önemli Şeyin İyi Görünmek Olduğunu Unutmayın. Her zaman.

"Ben ben ben." Sarıların da kırmızılar gibi güçlü egoları var, buna hiç şüphe yok. Dikkat çekmeyi severler; kendilerini olayların merkezine herkesten daha hızlı atarlar. En çok aksiyonun ortasındaiken eğlenirler. Sarı arkadaşınız bir güneş ışını, herkesten daha yüksek sesle ve daha hızlı konuşuyor ve davranışlarıyla bir odayı aydınlatıyor.

"Bütün spot ışıklarını üzerime tut. Beni gör, beni duy, benim gibi." Ancak bu, başka hiç kimsenin yer almadığı anlamına gelir. Pek çok konuşma, Sarı kişinin deneyimi veya görüşü hakkında yüksek sesle ve ahenkli bir şekilde konuşmasıyla sona erer. Savaş, açlık, diyet, arabalar, yöneticiler, bahçeler hakkında ne konuşursanız konuşun bir Sarı, kendisinin başkahraman olduğu bir hikaye ortaya çıkaracaktır. Hikâyesi yoksa, uydurur.

Düşünceleri genellikle "Ben" kelimesiyle başlar. "İstiyorum", "Sanırım", "Yapabilirim", "Biliyorum", "Yapacağım." Bu oldukça doğal. Başkalarını severler ama daha çok sevdikleri bir şey vardır: Kendilerini.

Çözüm: Sarıların, odada kendilerinden başka veya proje üzerinde çalışan başka insanlar olduğunu anlamaları gerekir. Sarıların tüm oksijeni tüketmesine asla izin veremezsiniz. Cesaretli ve azimli birinden başkalarının sohbete veya her ne olursa olsun girmesine izin vermeleri gerektiğini duymaları gerekir.

Bunu, orada bulunan diğer kişilerle yapılan bir konuşmanın ortasında açıklamak imkansızdır. Verimli toprağa düşmez. Bir Sarı, bu tür eleştirilerden çok rahatsız olabilir. "Diğer herkes sadece kendini düşünüyor" veya "Beni düşünen tek kişi benim" gibi şeyler düşünecek. Bu tür geri bildirimler ihtiyatlı ve olumlu bir şekilde verilmelidir. Bu biraz da söz konusu kişinin ne kadar Sarı olduğuna bağlıdır, bu yüzden muhtemelen bir plana ihtiyacınız olacaktır.

Bir şeye hazırlıklı olun: Bu süreçte pekala düşman olabilirsiniz. Burada kesinlikle risk alıyorsunuz. Benmerkezci ve benmerkezci olduğunuzu duymak son derece onur kırıcı. Sarılar olacak

bunu anlamadım; aptal değiller Ama sadece analizinizin yanlış olduğunu düşünecekler. Yani burada çok çalışmak zorunda kalacaksın. Veya arkadaşlarınızı değiştirin.

Hepsi Konuşuyor, Ama Yürümek Yok

Karışıklığı önlemek için burada doğrudan konuya girebilirim: Sarılar çalıştıklarından daha çok konuşurlar. Aslında bir şey yapmaktansa, yapmaları gereken her şey hakkında konuşmak gibi bir eğilimleri var. Gerçek bir Sarı'yı tanıyan herkes neden bahsettiğimi tam olarak bilir.

Pek çok insan, özellikle sıkıcı görevlerde çalışmak için motive olmakta zorlanıyor. Ancak Sarılar, rahatsız edici görevlerle karşı karşıya kaldıklarında başlangıç bloğundan ayrılmayı özellikle zor buluyor. Memnun olmayan bir müşteriyi aramak, yağını değiştirmek veya eczaneye gitmekle ilgili olabilir. Sıkıcı ve sönükse, olmayacak. Bu görevlerden kaçınmak için bahaneleri sayısız ve yaratıcı olacaktır.

Bir Sarı'nın zamana bakış açısı geleceğe dayandığından, enerjilerini oraya varmaya ayırmaktansa gelecek hakkında konuşmak için daha fazla zaman harcarlar. Sarıların yaptığı kadar çok çılgınca planlar nadiren yapılır veya bu kadar çok çılgın hedefler belirlenir. Sesli düşündükleri için çevrelerindeki insanlar bu fantezilerin gerçekleşeceğine inanırlar: "Vay canına! Kulağa harika geliyor!"

Çözüm.Sarı arkadaşınıza yardım etmek için küreğini yere koyup kazmaya başladığından emin olmalısınız. Onu itin, ama yavaşça itin. Ona biraz da bir çocuğa davrandığınız gibi davranın. Nazik ama net ol. Görev yöneticisi haline geldiğinizi fark ederse, işler zorlaşabilir. Sarılar kontrollü hissetmekten nefret eder. Vitesle girmek için en çok yardıma ihtiyaçları var ama bu onların bundan hoşlandıkları anlamına gelmiyor. Onlar özgür ruhlardır ve başka kimseye itaat etmezler.

Bu yüzden diplomatik olmalısınız. Artık ne yapılması gerektiğini bildiğine göre, işi kendisinin yapmanın değerini yumuşak ve nazikçe açıklayın. Bir Sarı'ya, zaten sahip olduğu büyük popülaritenin, işini bitirirse aslında nasıl daha da artabileceğini açıklamak için bir dakikanızı ayırın. Herkes onu sevecek ve her zamankinden daha çok sevilecek.

Kulağa basit mi geliyor? BT *dır-dir* basit. Tek yapmanız gereken, birinin egosunu bu kadar bariz bir şekilde şişirme direncinizi aşmak. Ama işe yarayacak.

Sarıların Hareket Eden Dudaklarınızı Görebileceğini Ama Söylediğiniz Hiçbir Şeyi Duymayacağını Fark Edin

Bu, kötü dinleyicilerle ilgili bir bölümün alt başlığı olabilir, çünkü bunlar birbiriyle bağlantılıdır. Hepimiz hata yaparız ve kimse mükemmel değildir. Bu herkes için aşıkardır, bir Sarı için bile. Varsayımsal tartışmalarda Sarılar, diğer insanların gerçekten kavraması, işleri halletmesi ve daha iyisini yapması gerektiği konusunda hemfikir olabilir. Mükemmel insan olmadığını bile kabul edebilirler. Şimdiye kadar sorun yok. Sorunlar, belirli bir Sarı'nın bunu anlamasını sağlamaya çalıştığımızda ortaya çıkar.ogeliştirmek gerekebilir. Bu, özellikle eleştiri alenen dile getirilirse bir çatışma yaratır.

Sarı insanlar eleştiriyle baş etmekte zorlanırlar. Hoşlarına gitmediği için beğenmiyorlar. Düşünün, yaptığı her şeyi, her söylediğini beğenmeyen biri var! Sarılarla bireysel olarak oturdum ve profilleri hakkında onlara kişisel geri bildirimde bulundum. "İyileştirme Alanları" başlıklı sayfaya, yani zayıf yönlerle gelene kadar her şey yolunda gidiyor.

Aramız iyi olsa bile, odadaki sıcaklık önemli ölçüde düşer. Savunma duvarları, "zayıf öz farkındalık" diyebileceğinizden daha hızlı açılır. Sarı birey, içten içe zayıflıkları olduğunu bilir; onlar hakkında konuşmayı düşünmeyecek.

Çözüm:Olumsuz geri bildirim alan bir Sarı'ya ulaşmak istiyorsanız, ısrarcı olmanız gerekir. Odada dostça bir atmosfer yaratın ve eleştirisinin olması gereken yere ulaşması için doğru tonu bulun.

Onu gerçekten sarılamak, soğuk, katı gerçeği ortaya koymak ve ona doğruyu söylemek için her zaman yumruğunuzu olabildiğince sert bir şekilde masaya vurabilirsiniz. Bunu tavsiye etmiyorum. Yavaş ve tutarlı bir şekilde çalışmak, anlayana kadar aynı geri bildirimi tekrarlamak daha iyidir.

Netlik anahtardır. İddialarınızı kanıtlamak için tüm olası gerçeklerle son derece iyi hazırlandığınızdan emin olun. Sarılar zeki manipölatörlerdir. Eleştirilerinizde ciddi olmadığınızı ve takip etmeyeceğinizi anlarsa, sizi yoldan saptıracaktır. Sis perdelerinde iyidir. Sis içinde kaybolmadığınızdan emin olun.

Sorularınıza gerçek yanıtlar alın ve mesajı anladığından emin olun. Söylediklerinizi yazması için ısrar edin. Geri bildiriminizi tekrarlamasını isteyin.

Ayrıca bir eylem planı oluşturmanız gerekir. Ama bunu bir sonraki toplantıya sakla. Şu anda, muhtemelen bir Sarı ile elinden gelenin en iyisini yapmışsındır. Devam edersen kendini yorarsın.

Bir şey daha: Bu, olumlu geri bildirimlerle olmaz. Ardından, Sarı tahmin edebileceğinizden daha hızlı bir şekilde çoğunluğa atlayacaktır.

Yeşil Davranışa Uyum Sağlamak

Bir Yeşilin Sizden Bekledikleri

HER ŞEY HER ZAMAN İYİ HİSSETMELİ

Bir Yeşil için güvenlik her zaman önemli olacaktır. A Green, olabilecek her şey için endişelenir. Güvensizliği sevmez ve bunu yorganın altına saklanarak çözer. Eğer görmüyorsan, orada değildir. Çok güvensizse hiçbir yerde olmak istemiyor. İstikrar için çaballıyor ve vahşi kumarları düşünmek bile istemiyor.

Dünya yaşamak için tehlikeli bir yer diye düşünüyor olabilirsiniz. Dışarıda sonsuz sayıda tehlike var. Kesinlikle her şey ters gidebilir. İlişkim parçalanabilir; hasta olabilirim; kocam [veya karım] beni terk edebilir; çocuklarım aptal olduğumu düşünebilir. işimi kaybedebilirim; patronum çocuklarımla aynı fikirde olmaya başlayabilir; Birçok insanla çatışabilirim. İşe giderken trafik kazası geçirebilirim. Bir insan boğazına takılan küçük bir balık kılçığı yüzünden ölebilir!

Bütün bunlar hayatı korkutucu kılıyor. Her şey olabilir. Yıllar boyunca koçluk görevimde tanıdığım birçok Yeşil, tüm bu potansiyel tehlikelerin onları felç ettiğini söyledi. onlar olur

bu riskler ve tehlikeler hakkındaki düşüncelerle boğulmuş durumda. Harekete geçmek için tamamen güçsüz hale gelirler. Ve özellikle dışarı çıkmak için motive olmadıklarından, evde kalmak daha kolay hale geliyor. Evde ocağın yanında güzel ve güvenli.

Evlerini terk edip Amerika'ya göç edenler Yeşiller değildi. Tekneye asla binemezlerdi, çünkü yolculuğun nasıl gideceğini kim bilebilirdi? Ve yolculuktan sağ çıktıysanız, oraya vardığınızda ne bulacağınızı gerçekten kim söyleyebilir? Başarıya ve zenginliğe ulaşan tüm bu insanlarla ilgili hikayeler, baştan sona pekala uydurma olabilir. Ve eğer bir iş bulursan ve yaşayacak bir yer bulursan kim bilir mutlu olur muydun? Sonunda evde olduğunuzdan daha mutsuz olduğunuzu hayal edin! Neye sahip olduğunı biliyorsun, ama ne elde edeceğin hakkında hiçbir fikrin yok.

Çözüm:Bu kişinin sizin gibi düşünmediğini kabul edin. Başka herhangi bir şey kadar, belki de daha fazla korku tarafından yönlendirildiğini kabul edin. Endişelendiği şeyleri dinlemeye hazır olduğunuzu gösterin. "Korkacak bir şey yok" gibi şeyler söyleme. İşe yaramıyor çünkü korkunun kendisi gerçek. Ayrıca bu doğru değil. Korkacak çok meşru şey var. Hepimizin endişe duyduğu şeyler var; bir Green'de bunlardan daha fazlası var.

Bunun yerine, Yeşil arkadaşınızın bilinmeyen korkusuyla yüzleşmesine yardım edin. Korkutucu hissettiren ve yine de ilerlemeye devam eden şeyleri cesaretlendirmesi için onu cesaretlendirin. Tıpkı çocukken yüzmeyi öğrendiğimiz gibi, su soğuk ve tehlikeli görünse de, öne doğru küçük, nazik dürtmelerle destek verebilirsiniz.

Arkadaşın sadece çimen olduğunu söylediğinde *görünüyor* dediği tarafta daha yeşil, sadece derin bir nefes alın ve devam edin.

HİÇBİR ŞEY OLMADI. İKİ DEFA.

Green'in pasifliğinden bahsettiğimi hatırladığına eminim. Hiçbir şey göz ardı edilemeyecek kadar büyük değildir. Proaktif ve azimli olmak, aktif bir yaşam tarzına sahip olmak - tüm bunlar huzuru bozar. Ve takdir edilmeyecek. Sürekli olarak yapacak yeni şeyler bulursanız mutlu olmayacaktır.

Yeşiller, aktif olmaları gerekmediğinde kendilerini daha iyi hissederek. Bir Cuma akşamı eve o kadar bitkin gelirler ki, haftayı mümkün olduğu kadar az şeyi başarmakla geçirmekten o kadar bitkin düşmüşlerdir ki, şimdi iyi bir dinlenmeye ihtiyaçları vardır. İşten kaçınma çabaları onlara işi yapmaktan daha fazla enerjiye mal olan Yeşillerle tanıştım.

Sonuçlar çevrelerindeki için açıktır. Dolu programlı hafta sonlarını sevmezler. Kayınvalideyi ziyaret etmek, piknik düzenlemek, oğlunu futbol maçına götürmek, garajı temizlemek, komşuları akşam yemeğine davet etmek - her şey onun için bir yük haline gelir ve çoğu zaman hiçbir şey yapılmaz. A Green radarın altından süzülür ve tamamen kaybolur. En iyi yaptığı şeyi yapabilmek için huzura ve sessizliğe ihtiyacı var. Huzur ve sessizlik, kendisini güvende ve mutlu hissetmesini sağlar.

Çözüm:Buna bir düzeyde saygı duymak önemlidir. Sürekli hareket halinde olmanın onlar için ne kadar stresli olabileceğini bildiğimiz için kendimizi diğer insanların yerine koymalıyız. Günümüz toplumunda tüm koşuşturma ve hareketlilikten kaçınmak mümkün değil. Bu, gerçek bir Yeşilin genellikle yanlış bir şey yaptığını hissettiği anlamına gelir. Herkesin hafta sonlarını, aktivitelerini, birbiri ardına karmaşık projeleri nasıl tamamladıklarını duyar. Kulağa yorucu gelen bir Yeşil için.

Çözüm, Yeşil'in sakin, sessiz ve hareketsiz olduğu dönemlere izin vermektir. Onun böyle çalışması gerekiyor. Bu, elbette, tüm hayatı boyunca kışının üzerinde oturabileceği anlamına gelmez, ancak makul miktarda hiçbir şey yapmasına izin verilmesi gerekir.

"NEREYE GİDİYORUZ? SANIYORUM BUNUN DIŞINDA OTURACAĞIM.... "

Bir Yeşil için istikrar ve öngörülebilirlik değerlidir. Ve bunun hakkında düşündüğünüzde, bu çok mantıklı - ne olacağını bilmek iyi bir şey. Muhtemelen hepimizin bir dereceye kadar kontrol bağımlılığı vardır. Biz sadece bilmek istiyoruz. Yeşiller için bu bağımlılık çok güçlü. Kırmızılar ne diye sorunca Sarılar kim diye merak ediyor. Maviler neden diye sorduğunda, Yeşiller nasıl olduğunu öğrenmek istiyor.

Bir Yeşilin basitçe planın ne olduğunu bilmesi gerekir. Ne olması gerekiyor? Olaylar ne zaman olacak? Ne beklemeli?

Sadece evde nasıl çalıştığına bakın. Kahvaltı masasında kim hep aynı yere sahiptir? Birçoğumuzun alışkanlık yaratıkları olduğunu biliyorum, ancak bir Yeşil'in uzun zaman önce sahiplenilen sandalyesini ispiyonlarsanız, onun varlığını alt üst etmiş olursunuz ve o da yemeğini yiyemez.

Ancak öngörülebilirliğe olan ihtiyaçları bundan daha da ileri gider. Değişime benzeyen her şey hakkında. Bugün toplumumuzda kalıcı olan tek şey değişimdir. Hiçbir şey tamamen öngörülebilir değildir; her şey kendi eksenini etrafında döner ve yeni şekiller ve formlarda görünür. Ve tüm bunlar Yeşiller için son derece stresli.

Çözüm: Bir Yeşil kendi başına bir şey bulamayacağına göre, planlamayı sen ve ben halletmemiz gerekecek. Ama belki sorun değil. Planın her adımını açıklayarak Yeşillerin içini rahatlatmaya yardımcı olabiliriz. Hafta sonu misafirleri davet ettiğimi söylemek yerine, John ve Mary'yi akşam yemeğine davet edeceğimizi ve bir meze, bir ana yemek ve bir tatlı. Ben ana yemeği hazırlarken Yeşil ortağım tatlıyı yapmalı ve bu tarifi uygulamalı. Kimin ne yaptığını açıklarım. Şarabı kim alacak, çiçekleri kim alacak vs. Yeşil ortağımın alışverişi hangi gün yapması gerektiğini bile açıklayabilirim. Ve kim bilir, belki de çiçekçinin adresini, ne satın alınması gerektiğine dair kesin talimatların bir listesini yazarım.

Bu kulağa abartılı mı geliyor? Hiç de bile. Unutmayın, Yeşiller kendi inisiyatiflerini kullanmakta dünya şampiyonu değiller. Ailenizi bir şirket olarak düşünün; herkes aynı şeyleri yapmıyor çünkü farklı şeylerde iyiyiz. İnisiyatif alma konusunda daha iyiysen, yap. Ancak Yeşil ortağınızın gemide olduğundan emin olun. Aksi takdirde, arka kapıdan kaçma riski vardır.

Bir Yeşille Karşılaştığınızda Nasıl Davranmalısınız?

Pekala, artık Yeşil arkadaşlarının kendilerine nasıl davranılmasını istediğini biliyorsun. Sonuç, sakın ve mükemmel bir ilişki olacak ve uzun yıllar iyi arkadaş olacaksınız. Güzel, ha? Ama duramazsın

orada, çünkü siz de gerçek bir Yeşil değilseniz, arada bir gerçekten bir şeyler yapmak isteyeceksiniz. Ve istikrar seven arkadaşınızı harekete geçirmek için bazı uygun stratejilere sahip olmanız gerekecek.

“Neden Her Şey Böyle Yapılacak Bir Şey Olmak Zorunda? Ah. Yatağa gidiyorum.”

Bunu daha önce de söyledim ama bu konuya daha çok mürekkep dökmemiz gerekiyor. Yeşiller herhangi bir sürtüşmeyi sevmezler. Bir tartışma kızıştığında veya yanlış zamanda kaşlarını çatarsan geri çekilirler. Her şey potansiyel bir çatışma olabilir ve bu tüm Yeşiller için çok kötü bir durum. Kendilerini kilitlerler, sessiz ve pasif hale gelirler.

Yıllar önce, satıcıları kişisel etkinlik konusunda eğittiğim bir satış konferansı veriyordum. Onlardan biri aralıksız olarak cep telefonuyla oynuyordu ve ben - güzelce ve nazikçe ondan metin mesajlarını yazmasını istediğimde, tamamen kaskatı kesildi ve konuşmayı bıraktı. Herhangi bir soruya cevap vermedi veya herhangi bir tartışmaya katılmadı. Günün geri kalanında kalemimi kaldırmadı bile. Bana baktı ve sorunun ne olduğunu sorduğumda sadece omuzlarını silkti.

Bana muhtemelen şimdiye kadar aldığım en kötü değerlendirmeyi verdi. Konferans beş gün sürmesine rağmen, onun için kritik olan o bir gündü ve beni gerçekten paramparça etti. Hiç bu kadar kaba ve beceriksiz bir danışmanla karşılaşmamıştı. Sirtına bıçak saplamış gibi hissetti. Açıkçası, özellikle iş seansları sırasında cep telefonlarımızı kullanmama konusunda anlaştığımız düşünülürse, bu tamamen mantıksız bir tepkiydi. Ama önemli değildi - bu adam hâlâ ona tamamen ve tamamen haksızlık ettiğimi düşünüyordu ve beni elinden gelen tek şekilde cezalandırdı: tam bir pasiflik yoluyla. Daha sonra onu aradım ve bu konuda onunla yüzleştirdim. Çocukça bir davranış olduğunu kabul etti ve özür diledi.

Çözüm: Bir Green'in davranışı hakkında yapacak bir yorumunuz varsa, bunu nasıl sunduğunuz konusunda dikkatli olduğunuzdan emin olun. Örneğin, eleştiri içeriyorsa, bunu özel olarak iletmelisiniz. Konuştuğunuz kişinin, ondan hâlâ hoşlandığınızı anladığından, ancak belirli bir şeyi değiştirirse kendisinin ve grubun (çalışma takımı, spor takımı, aile, dernek) daha iyi çalışacağına inandığınızdan emin olun.

şeyler. Davranışla ilgili ne yapabileceğini ona sormayın; sadece belirli belirli şeyleri yapmasını isteyin. Ne yapacağını biliyor olabilir ama her zamanki gibi sohbeti o yönetmeyecek; bunu sizin yapmanız gerekecek.

“Önceden Daha İyiydi. Çok daha iyi.”

Değişimden bahsederken en sevdiğim alıştırmalardan biri, gruptaki değişimden korkan herkesin ayağa kalkmasını istemektir. Nadiren birisi ayağa kalkar, ancak kimsenin hareket etmemesi daha yaygındır.

Neden? Niye? Çünkü hepimiz, dünyaya ayak uyduracaksa değişimin kaçınılmaz ve gerekli olduğunu anlıyoruz. Bazı insanlar değişimden hoşlanmadıklarını kabul edebilirler ama bu gözlem sadece entelektüel düzeydedir. Ve böylece hepimiz sessizce koltuklarımızda oturuyor ve burada değiştirilecek rakipler yokmuş gibi davranıyoruz. Üstelik kimse ayağa kalkmıyor.

Ondan sonra ikinci sorum “Grupta başka birinin değişimden korktuğunu kim düşünür?” Aniden tüm grup ayağa kalkar ve oldukça eğlenerek etraflarına bakarlar. Peki değişimi kim sevmez? Cevap: “Diğer herkes. Ve sorun diğer insanlar olduğu için hiçbir şey yapmama gerek yok.”

Konu yaygın. Nüfusun çoğunluğu, baskın kalite olarak Yeşil'e sahiptir. Değişimi kollarımızı açarak kabul edemememizin ana nedeni budur. Yeni olan her şey kötüdür ve şiddetle tavsiye edilmemelidir.

Hızlı değişim, kabul edilmesi en zor olanıdır. Ne kadar hızlı olursa, o kadar kötü olur. Dolayısıyla, toplumun çarkları ne kadar hızlı dönerse, değişime karşı çıkanların hepsi o kadar çılgına dönüyor. Bunu her zaman yeni raporlarda görüyoruz. Sarılar ve Kırmızılar sürekli değişimi tasarlar, çoğunlukta olan Yeşiller ve Maviler ayak uydurmaya çalışır. Ve stres sadece artar.

Çözüm: Yeşillerin değişimi kabul etmesini istiyorsanız, kendinizi biraz sabırla donatmanız gerekecek. Süreci küçük parçalara ayırın ve ikna etmek, kazanmak ve ayrıntıları dile getirmek için birkaç hafta ayırın. tarif etmelisin

kimse not almayacağından, mesaj eve gelene kadar tekrar tekrar gözden geçirmeniz gerekecek.

Grup, olası tek çözüm olan değişime giden yolu hissetme şansına sahip olmalıdır. Bu duygu geliştiğinde, evde özgürsünüz. Ancak yol uzun ve karmaşıktır. Tam olarak nereye gittiğinizi bilmeniz ve tüm bu sıkıntıları neden yaşadığınızı kendinize sürekli hatırlatmanız gerekiyor. Red iseniz, her gün gruba kendi görüşünüzü dayatma dürtüsüne kapılacaksınız, ancak bunu yaparsanız şirketi kapatabileceğinizi açıklamama gerek yok. Katılan herkesi çok fazla zaman ve ıstıraptan kurtarırdı.

Dibe Çökmeyeceksek Birilerinin Dümeni Alması Gerekiyor

Dürüst olalım - diğer her şeyden izole edilmiş Yeşil davranış, belirgin bir liderlik kalitesi değildir. Özellikle de çoğu zaman liderlik tamamen değişimle ilgili olduğu için. Neyse ki, bu, iyi Yeşil patronların olmadığı anlamına gelmiyor; onlardan çok var.

- ama ağaçta yetişmezler. Kırmızılar ve Sarılar gibi ileri adım atmayacaklar.

Sorumluluk almak zorunda olmamak uygundur. Bence hepimizin içinde belli bir derecede tembellik var. Düşünmek zorunda kalmamak, karar vermek zorunda kalmamak ve sadece yolcu olmak özgürleştirici. Tabii şartlara göre değişir ama Yeşiller bu tembelliği bir sanat haline getirmişler. Herhangi bir sorumluluk istemezler çünkü a) birinin bir karara katılmaması çatışmaya yol açabilir veya b) çok fazla ek iş olabilir ve bu asla iyi değildir. Ve böylece mümkün olduğu kadar uzun süre ondan kaçarlardı.

Sorumluluk külfetlidir, onu üstlenmek için içsel bir güç ve harici bir dürtü gerektirir. Ama aynı zamanda bu bir olgunluk ölçüsüdür ve kendiniz ve kendi yaşamınız için sorumluluk almakla başlar. Yeşiller (ve bazen diğer bazı renkler), kendileri dışındaki her şeyi ve herkesi suçlama eğilimindedir. Bir şeyler yolunda gitmezse suçlayabileceği bütün bir listeye sahip olan bir kadın tanıyordum. Hükümeti suçladı,

muhaletet, vergilendirme, işvereni, piyasanın durumu, eğitimi, anne babası, kocası ve çocukları. Bazen havanın suçuydu. Kendisi dışında her şeyi ve herkesi suçladı.

Bundan ne kazandı? Kendi başına herhangi bir sorumluluk alması gerekmiyordu. Bundan ve bundan sorumlu olan başka bir faktör her zaman olduğu için, hiçbir zaman kendi sorunlarını çözmek zorunda kalmadı ve gerçekten hiçbir şeyi değıştirmedi. Kendi listesinde olmamasının nasıl mümkün olduğunu açıklamasını istediğimi hatırlıyorum, ancak soruyu anlamadığından şüpheleniyorum.

Bir Yeşil kişinin gösterebileceğı muazzam pasiflik göz önüne alındığında, hemen sorunlarla karşılaşırız. Birisi kayıkta kürek çekmezse veya dümene geçmezse, hiçbir duanın faydası olmaz. Ve Yeşiller oturmaya devam edecek, yardım bekliyor. (Genellikle birileri gelir ve yardım eder; böylece her şeye rağmen hayatta kalırlar.)

Çözüm:Büyük bir Yeşiller grubuyla yol almak istiyorsanız, kontrolü ele almanız, direksiyonu sıkıca tutmanız ve bazı durumlarda sürücü koltuğuna kendiniz oturmanız gerekir. Bir grup Yeşilden bir görevi çözmelerini istemek, bir kanoyu frenlemeye çalışmak kadar faydalıdır. Onları raya koymadığınız sürece başlamazlar.

Yetişkin olduklarını sandığım doggone yaklaşımı işe yaramayacaktır. Elbette, onlar yetişkin, ama karar vermek gibi temel şeyler söz konusu olduğunda onlar da çocuk. Bunun nedeni, bir zamanlar herhangi bir karar vermeme kararı almış olmalarıdır. Yani birinin ayağını yere basması ve sadece karar vermesi gerekiyor.

Yap ve şimdi yap. Ama aynı zamanda, nazikçe yapın....

Mavi Davranışa Uyum Sağlamak

Bir Mavi Sizden Ne Bekler?

HER ŞEYİ BAŞTAN SONRA DÜŞÜNMEK EN İYİSİDİR

A Blue titizlikle hazırlanır. Belli bir zamanda belli bir yerde buluşmayı planladıysanız, emin olabilirsiniz.

orada. Bir Mavi, tüm materyali gözden geçirmiş, her şeyi en küçük ayrıntısına kadar analiz etmiş ve konuyla ilgili hemen hemen her şeyi tartışmaya hazır olacaktır. Bunun için de alternatif bir planı ve bir acil durum planı olacak.

O HER ŞEYİ DÜŞÜNDÜ, SEN DE DÜŞÜNMELİSİN

Mavi olmak biraz askerlik yapmak gibidir: Hiçbir mazeret kabul edilmeyecektir. Lastiğiniz patlarsa buna hazırlıklı olmalısınız. Yedek lastikte bir delik varsa, bunun için de bir planınız olmalı. "İşte böyle" gibi bir şey söylerseniz, bir Mavi'nin bazı kritik soruları olacaktır. Onunla bir dahaki görüşmenizde, size olan güveni zedeleneyecek.

Çözüm: Ödevinizi yaptığınızı ve iyi hazırlandığınızı gösterebildiğinizden emin olun. Örneğin, bir Blue müşterisi veya politika yapıcının bir sorusu olduğunda, tam olarak o klasörü evrak çantanızdan çıkarabilmelisiniz. Cevabı bilmeyi büyütme. Daha azını beklemiyordu.

Ve - en önemlisi - cevabınız yoksa, sadece söyleyin. Bilmediğini kabul et. Sırf durumdan çıkmak için herhangi bir bahane sunmayın. Mavi beyaz yalanı keşfettiğinde -ki keşfedecek- gözünden düşeceksin. Ertesi gün cevapla geri gelmek zorunda olmak ideal değil, ama yalan söylemektense kesinlikle tercih edilir.

Tanıdığım bir araba satıcısı, Blue müşterileriyle tanıştığında, müşterinin belirli bir araba modeli hakkında kendisinden daha bilgili olduğunu başından beri bildiğini söyler, çünkü bir satıcı olarak takip etmesi gereken elli model olabilir. Blue müşterileri bir şeyleri öğrenmek için soru sormazlar; zaten bildiklerini doğrulamak isterler. Yani araba satıcısı artık numara yapmaya bile çalışmıyor. Cevabı bilmiyorsa, kabul eder ve sonra öğrenir. Bir Blue müşterisinin güvenini kazanmanın tek yolu bu.

TAKILMAK VE RAHAT OLMAK İÇİN BURAYA DEĞİLİZ

Çalışan bir ilişkiden bahsediyorsak bu verilir. İşe bağlı kalın. Eldeki göreve odaklandığınızdan emin olun. Bir Mavi, kişisel tercihlerinizle veya ne düşündüğünüzle hiç ilgilenmez.

araba, ev, spor ya da işle ilgili olmayan herhangi bir şeyi seçmesi. Çalışmak için orada. Dönem.

Bir keresinde büyük bir şirkette bir personel müdürüyle yaklaşık beş altı görüşmeden sonra onu tanıdığımı düşündüğümü hatırlıyorum. Her seferinde tokalaşma aşamasını geçmiştik ve artık kahvemi ne kadar sevdiğimi biliyordu. Yedinci ziyaretimde aklıma tatillerde ne yapmayı planladığını sormak geldi. Bana ne oldu bilmiyorum. Önce bakışları boşaldı, sonra endişeli gözleri odanın her yerinde dolaşmaya başladı. Hatamı örtbas etmek için saçma sapan şeyler söyledim. Ona tatillerimde ne yaptığımı da söylememiştim. Yaklaşık dört ziyaretten sonra, bana nazikçe yeni yılda ailesiyle Tayland'a gitmeyi planladığını bildirdi.

Açılış buydu.

Çözüm:Göreve bağlı kalın. Gerçek konuların -Mavi ile birlikte işaretleyebileceğiniz şeyler- not edildiği kontrol listeleriyle çalışın. Sarı iseniz, kendiliğindenliğinizin bir kısmını bir kenara bırakın. Bu nedenle, olabildiğince kendiliğindenliği bir kenara bırakın. Kendinizi her seferinde tek bir şey yapmaya zorlayın. Bir Mavi'nin işlerin nasıl gittiğini nadiren veya asla sormayacağını veya kişisel sorunlarınıza ilgi göstermeyeceğini kendinize hatırlatın. Kişisel düzeyde de onun için işlerin nasıl gittiğini sormayın. Kelimenin kendisi onun cevabı olacaktır: "Kişisel. Bu özel. Kapalı kalmak." Zamanla isterse açacaktır. Senden hoşlanmadığından değil; sadece önce çalışmak istiyor. Bunu kabul et ve iyi gidecek.

VİZYONA GEREK YOK. HEPİMİZ GERÇEK DÜNYADA KALALIM, ÇOK TEŞEKKÜR EDERİM.

Mavi arkadaşların orada, mavi, mavi gökyüzünde uçmuyor. Olayların gerçekçi olup olmadığına karar vermek için eleştirel zihinlerini kullanıyorlar. Sıkıcı, şüpheli veya düpedüz kötümser olduklarını düşünseniz de, onlar yalnızca gerçekçi olduklarına inanırlar. Bir hayalperest veya vizyonerseniz, dünyanın nasıl görüldüğünü değil, gerçekliğin neye benzediğini bilmek isterler.

Bankacılık dünyasında çalışırken bir açılış etkinliği düzenlediğimizi hatırlıyorum ve ekibime ilham vermek istedim.

benzerleri daha önce hiç görülmemiş harika şeyler. Heyecan verici konuşmamı, "Yakında başarının zirvesinde duracağız ve fethettiğimiz pazara tepeden bakacağız" diyerek bitirdim. Hepimiz, hepimiz o dağın tepesinde olacağız!" Hem Sarı hem de Kırmızı ve bir dereceye kadar Yeşil çalışanlar gülümseyip heyecanlanırken, Maviler tek bir şey söyledi: "Kendimizi orada hayal edemiyoruz. Oraya nasıl çıktık?"

Sarılar, "Senin bir vizyonun yok mu?" diye bağırdı. Ve Blues, "Bizde Excel var" diye yanıt verdi.

Bir plan çılgınca görünüyorsa, bir Mavi ona asla güvenmez. Onun duygularıyla oynamanın ya da çok çılgın fikirleri desteklemeye çalışmanın bir anlamı yok. Söyledikleriniz gerçekçi bakış açlarına sahip olmalı; aksi takdirde hiçbir yere varamazsınız.

Çözüm:Ne söylemek istediğinizi ve bir Maviyi neye inanmaya ikna etmek istediğinizi düşünün. Hayalleri ve hayalleri bir kenara bırakın. Hatta planınız hakkında konuşmak için kullanacağınız dili yeniden düşünmeye değer olabilir. Sarıların ve Kızılların bayıldığı tüm o ilham verici konuşmaları atlayın. Gerçeklere bağlı kalın ve net olun.

Daha önce test edilmemiş bir fikriniz varsa, makul hedefler belirlemeye çalışın. Üç ay içinde pazara hakim olacağınızı veya Küçükler Ligi takımının şimdiye kadar tüm maçlarını kaybetmesine rağmen şampiyonluğu kazanacağını söylemeyin. Seni sadece bir deli olarak görecekler. Kendi profilinizde Sarı varsa, Blues ile nasıl etkileşime girdiğinizi gerçekten iki kez düşünmelisiniz. Bir Mavi söz konusu olduğunda zaten zorlu bir mücadele veriyorsunuz. Ve aşırı dramatik bir vücut dilinden kaçınmaya dikkat edin.

DETAYLAR: ÖNEMLİ OLAN TEK ŞEYLER GERÇEKLERDİR

Bir Blue ile iletişim kurmak için ayrıntılar çok önemlidir. Onlara gerçekten ulaşmak istiyorsanız, çok kesin olduğunuzdan emin olmalısınız. Dikkatsizlik veya detayları görmezden gelmek takdir edilmeyecektir.

Birden fazla satıcı, ihmal nedeniyle - ince detayları bilemedikleri için - satış ziyaretinden çıkarıldı. Ve unutmayın ki mesele, ayrıntıların bir iş için çok önemli olup olmadığı değildir.

özel karar ya da değil. Konuyla ilgili gerçek bir ilgileri olmayabilir. Ancak bir Mavi karar mercii sadece bilmek ister.

O da bilmek istiyor *kesinlikle*. Belirli bir ürünün maliyetinin ne kadar olduğu sorulursa, "Yaklaşık on dolar" demeyin. "Dokuz dolar yetmiş üç sent" deyin. Kesin bir cevap. Bir Mavi, düşük bir fiyattan çok kesin bir fiyatla ilgilenir. Çok iyi pazarlık edebilir, ancak kesin maliyeti bilmek istiyor.

Çözüm: Kendinizi iyi hazırlayın. Hazır olduğunuzu ve bir konu hakkında bilinmesi gereken her şeyi bildiğinizi düşündüğünüzde, konuyu bir kez daha gözden geçirin. Kesinlikle her şeye cevaplarınız olduğundan emin olun. Bu kişinin kendini güvende hissetmek için daha fazla veriye sahip olmak isteyebileceğini kabul edin. Ona devam etmesi için ihtiyaç duyduğu ayrıntıları verin. Her zaman daha fazla bilgi olup olmadığını merak edecektir. Ancak bu şekilde, onu sakın tutabilir ve umarız memnun kalırsınız.

KALİTENİN İKAMİ YOKTUR

Bir Blue'yu yönlendiren kalitedir. Diğer her şey ikincildir. Odaklandığı diğer her şey, her şeyin mükemmel olması gerektiğine dair köklü bir arzudan kaynaklanıyor. Bir Mavi, işini titiz bir standartta yapmasına izin verilmezse hoşnutsuzdur. Hangi kalitede işin gerçekten gerekli olduğuyla hiçbir ilgisi yoktur. Bu, işlerin her zaman doğru şekilde yapılması gerektiğine olan inancından kaynaklanmaktadır.

Bu, elbette, çok fazla zaman alıyor. Ancak avantajı açıktır - en baştan doğru yaparsanız, yeniden yapmak zorunda kalmazsınız. Bu aslında zamandan tasarruf etmenin harika bir yoludur. Ancak bir Mavi saatler, günler ve hatta haftalar üzerinden değil, aylar ve yıllar üzerinden düşündüğünden, titiz standartlarının olası olumsuzluklarını görmez. Bir şey yapmaya değerse, doğru yapmaya da değer ve bu zaman alır. Bu kadar basit.

Çözüm: Bir Mavi'yi etkilemeye çalışırken işinizde özellikle titiz olun; aksi takdirde sizi özensiz ve umursamaz olarak görecektir. Mavi'nin sadece kaliteye ne kadar çok zaman harcadığıyla ilgili olumsuz terimler kullanarak kendinizi ifade etme konusunda tetikte olmalısınız. "Dikkatli kontrol", "uygun şekilde denetlenmiş", "kalitenin önemi" gibi kelimeler kullanın. Blues'u çok fazla aldığı için eleştirmekten kaçının

Gereksiz olabilecek ayrıntılar üzerinde fazla zaman harcamak veya telaşa kapılmak. Bunun yerine, ayrıntılara gösterdikleri dikkat ve yaptıkları üstün iş için onları övün. Kaliteli iş yaptığınızı ve bunun değerini anladığınızı Mavi anlasın.

Bu, bir Mavi ile herhangi bir görüşmeden önce çok dikkatli bir şekilde hazırlanmanız gerektiği anlamına gelir. Yarattığınız çalışmanın değerine göre sizi yargılar. Ne kadar komik olduğun, kimi tanıdığın, onu lüks öğle yemeklerine davet edip etmediğin değil. Dikkatsizseniz bunların hiçbirisi bir anlam ifade etmez. Bir görevi bitirdiğinizde iki kez kontrol edin. Mümkünse - üçlü kontrol. Başkası baksın. Ancak o zaman Mavi iş arkadaşınıza göstermelisiniz.

Bir Maviyle Tanıştığınızda Nasıl Davranmalısınız?

Sadece bir Blue'nun inisiyatifini kabul etmek, park freni çekiliyken araba kullanmak gibi olurdu. Göreviniz büyük olasılıkla işleri hareket ettirmektir, ancak öylece gaza basamazsınız. Bunun yerine, Mavi park frenini çekip çıkarmak için doğru kolu bulmanız gerekir.

Mavi'nin de herkes gibi duyguları vardır ve insanları takdir eder. Sadece biraz farklı görünüyor. Bir Mavi'nin duygularının çoğu kendi kendine yettiği için, biraz soğuk görünebilir. Konuşacak yüz ifadeleri yok, jestler yok, duygusal ifadeler yok. Blues genellikle diğer insanlarla ilgilenmez ve sadece eldeki konuya odaklanır.

Bir muhasebe firmasında çalışıyorsak veya şirketteki önemli bir sorunu çözmeye çalışıyorsak, bu iyi bir yaklaşımdır. Ancak diğer insanlar, özellikle de Sarılar veya Yeşiller işin içine her girdiğinde, bir Mavi'nin diğerlerinden uzaklaşma eğilimi sorunlu olabilir. Diğer insanların aynı şekilde işlev görmediğinin farkında değil. İnsanlar bu kişiyle ilişki kurabileceklerini hissetmek isterler. Robot gibi hissetmek istemiyorlar.

Çözüm: Ona diğer insanların da duyguları olduğunu hatırlatın. Komşunun yeni evindeki tüm kusurları gösterdiği zaman gibi, diğer insanların duygularını incittiği zamanlardan örnekler verin. Kendisini her zaman eleştirel bir şekilde ifade etmesi gerekmediğini açıklayın.

Başkaları evlerini, arabalarını, eşlerini veya çocuklarını eleştirdiklerinde insanların çok alınabileceğini ona gösterin. Açık olun ve ona dürüst olmanın duygusuz olmak için bir mazeret olmadığını söyleyin ve bunun "her şeyi olduğu gibi söylemek" kadar basit olmadığını hatırlatın. Olayları olduğu gibi söylemedi. Sadece belirli bir şey hakkında ne düşündüğünü veya neye inandığını söyledi.

Sürekli eleştirinin nadiren bir şey başardığına dikkat edin. Bu kolay bir iş olmayacak çünkü senin yanıldığını düşünecek. Hataları ve kusurları eleştirme ve belirtme hakkı vardır. Bir hata görürse, görmezden gelemes. Ona imkansız olduğunu söylemen gerekebilir.

Şeytan Ayrıntıda Gizlidir

Hiç bir Mavi'nin ilginç bir hikaye anlatmasını dinledin mi? Diyelim ki otoyolda bir dairesi var. Çalar saatinin, bir Sony'nin bir dakika önce çaldığını çünkü perşembe olduğunu ve perşembe günleri en büyük bağımsız tüketici olan Tüketiciler Birliği tarafından yapılan bir tat testinden bu yana yeşil olan Listerine ile biraz daha gargara yaptığını söyleyerek başlayacak. -Dünyadaki test kuruluşları, geçtiğimiz Mart ayında yayınladıkları bültenlerinde tercih edilebilir olduğunu açıkça ortaya koydu. Kahvaltı iki yedi dakikalık yumurta ve kahveden oluşuyordu. Nespresso'nun yeni bir kavurması var ama o bundan hoşlanmadı. Çekirdeklerin en az yüzde 9'u zarar görmüş, bu da onu çekirdek yapısının kahvenin ağızda bıraktığı hissi nasıl etkilediği üzerine düşündürdü. Sonra gazeteyi getirdi. *New York Times*, özel bir teklif yaptıkları için üç ay boyunca yüzde 18 indirim yaptılar. Postanede, kendisi de kitap okuyan komşusuyla konuştu. *New York Times*- Eylül ayında çimlere bakmanın en iyi yolu hakkında. "Farklı sonbahar gübre türlerini tartışan ilginç bir web sitesi var, çok büyüleyici..."

Roma Bir Günde İnşa Edilmedi!

Acele sadece özensiz insanlar içindir. Blues'a acele etmesini söyleyebiliriz ama bu bir kulağından girip diğerinden çıkıyor. Hız kendi başına bir amaç değildir. Çoğu zaman, Blues stres hissettiklerinde daha da yavaşlar,

Çünkü yüksek riskli bir durumda hata yapmaya gerçekten zamanınız yok. Zaman alıcı düzeltmelerden kaçınmak için dikkatli olmak daha iyidir.

Bu doğru olabilir, ancak bazen işler acildir, özellikle hızlı tempolu toplumumuzda - işe acele edin, işte acele edin, aynı işten eve acele edin. Okulda, trafikte, süpermarkette her yerde acele edin, her şey acil. Strese bağlı hastalıklara yol açabilecek hiçbir davranış biçimini teşvik etmiyorum. Ancak bazen yarışta kalabilmek için hızlanmanız gerekir. Dıştan, Mavi oldukça kayıtsız. Etrafındakilerin daha yoğun temposundan tkenebileceğinden endişe etmeden kendi hızında çalışır. Aslında kendilerini suçluyorlar.

m: Sakin ve metodik bir şekilde Blue'ya önümüzdeki hafta daha hızlı çalışması gerekeceğini söyle. Bunun neden bu kadar önemli olduğunu tam olarak açıklayın. Projeyi tamamlamak için yalnızca kırk sekiz saatinizin kaldığını belirleyin. Bu zaman değerlidir ve doğru kullanılması gerekir. Büyük resmi işaret edin. Ona iğdlerine karşı gelmesi için geçerli sebepler verin.

Uzun vadeli planı vurgulayarak bu düşüncenizi hemen kanıtlayabilirsiniz: "Yolda kalmalıyız yoksa bir sonraki teslim tarihini kaçıracağız." rneğin, evinizi yenilemekten bahsediyorsanız, her şeyin ne zaman hazır olacağı konusunda önceden pazarlık yapmanız yararlı olabilir. Kayınvalide dört hafta içinde gelecekse, ne olursa olsun ev o zamana kadar bitirilmelidir. Tadilat için kaç saat ayrılabilenini hesaplayın. Hangi faaliyetlere öncelik verilmesi gerektiğine karar verin. Mavi'nin programına bağlı kaldığından ve her görevi tamamladıktan sonra ilerlemeye devam ettiğinden emin olun. Aksi takdirde, daha ince ayrıntıları cilalamak için beş saat harcaması riski vardır - sahip olmadığı zaman.

Dünyadaki tüm zamanınız varsa, o başka bir mesele.

“Kitapta Varsa Doğru Olmalıdır”

"İğdlerimize göre hareket edemez miyiz?" Bunu kesinlikle Mavi bir bireye söylemeyi deneyin ve ne olduğunu grn. İğdsel duygu, mantıklı düşüncenin tam tersidir ve Mavi'ye bundan daha yabancı bir şey olamaz.

Bir dakika: Bu, Blues ile çalışıyorsanız asla kendi sezginizi kullanmamanız gerektiği anlamına mı geliyor? Mavi bireyler bile neyin doğru olabileceği konusunda altıncı his veya "burun" dediğimiz şeye sahiptir. Aradaki fark, elbette yanlış olabileceği için ona güvenmemeleridir. Sorun şu ki, içgüdüsel hislerin yardımıyla herhangi bir şeyi kanıtlamak imkansız. Önemli olan tek şey gerçeklerdir. Ve gerçekler bile yeterli olmayabilir - her şeyi değiştirecek daha fazla bilgi olabilir!

Çözüm: Mavi arkadaşınıza, tüm gerçekler olmadan bir karar vermesi gerekiyorsa, içgüdülerine göre hareket edebileceğini söyleyin. Bu, yeni bir restoranda çalışmak veya sipariş vermek için geçerli olabilir. Mavi ile net ve yüksek sesle konuşun ve bir karar vermezse aç kalacağını açıklayın. Daha fazla bilgi bekleyip felçli kalmaktansa bir şeyler yapmanın daha iyi olduğunu kanıtlayın.

Tüm gerçeklere sahip olmadığınız için bu durumda sezgiyi kullanmanın mantıklı olduğunu belirtin. Sonuçların hala iyi olacağını açıklayın - belki de olabileceklerin sadece yüzde 95,3'ü ama yine de iyi. Riski hesaplamasına ve aynı zamanda devam etmesine yardımcı olun.

Burada Alınan Kararlar

Mavi, kararın kendisini karara giden yoldan daha az önemli olarak deneyimlediğinden, durgunluk meydana gelebilir. Özenle gerçekleri topladıktan ve mevcut tüm koşulları titizlikle inceledikten sonra, nihayet hakikat anına, yani karara geldiniz. Her şeyin kilitlenme riski vardır. Bir yandan... ama diğer yandan...

Birkaç yıl önce tanıştığım bir proje yöneticisi yeni bir araba almak istedi. Sekiz ay boyunca on altı farklı markayı test etti. Farklı kombinasyonlarda elliden fazla farklı model: farklı motorlar, gövdeler, şanzımanlar, iç mekanlar, renkler. Her şeyi denedi. Kumaş ve deri döşeme. Dizele karşı gaz. Manuele karşı otomatik. Yakıt tüketimi ve amortisman hesaplamaları yaptı ve değerlendirilmesi için ilgili araba satıcılarına farklı grafikler verdi. Büyük bir iç eziyetten sonra, o zamanlar ülkenin en popüler arabası olan metalik gümüş renkli bir Volvo V70 satın aldı.

o zaman popüler renk. Bu özel model, o yıl çeşitli tüketici ajansları tarafından en çok test edilen otomobildi. Sadece okuyarak o arabayı seçebileceğini düşünürdünüz.

"Bütün bu araştırmadan sonra neden gidip en sıradan, sıkıcı arabayı aldın?" herkes sordu. "Neden?" o cevapladı.

Bir Blue'nun karar durgunluğuna yardımcı olabilirsiniz. Ona yapbozun en önemli parçasını sağlayın. Yumuşak ve nazik bir şekilde onu doğru yöne yönlendirmeye çalışın veya her halükarda aydın.

Çözüm: Karar verme sürecinin ne zaman durduğuna dikkat edin. Örneğin, eşit derecede güçlü iki adayın şirketinizde bir açık pozisyon için başvurduğunu varsayalım. Şimdiye kadar her şey yolunda gitti. Mavi karar verici, e-posta yoluyla ayrıntılı bilgi göndermiş ve gerekli adımlar hakkında herkesi bilgilendirmiştir. Süreç harfiyen takip edildi.

Bir şeylerin olmasını sağlamak için, karar vericiye adaylardan biri hakkında karar vermesi için gereken gerekli verileri sağlayın. Bir seçim yapması için onu zorlayın. Son teslim tarihinin yaklaştığını ona hatırlatın. Kararı ertelemenin sonuçlarına dikkat çekin; yeni bir çalışan işe almazsa şirketin çalışmalarının kalitesi düşecektir. Her şeyin gereği gibi düşünüldüğünü ve hangi adayı seçerse seçsin tüm risklerin ortadan kaldırıldığını açıklayın.

Sonuç olarak

Artık gitmek istediğiniz yere ulaşabilmeniz için farklı renklerle nasıl etkileşim kurabileceğiniz hakkında bazı temel bilgilere sahipsiniz. İlk adım, başkalarının frekansına uyum sağlamaya çalışmak ve sonra onlara uyum sağlamaktır. Bu şekilde onların güvenini kazanırsınız ve sizde kendilerini tanımlarını sağlarlar.

Yani temel kural Kırmızı ile Kırmızı, Sarı ile Sarı, Yeşil ile Yeşil ve son olarak Mavi ile Mavi ile karşılaşmaktır. Kulağa basit geldiğini düşünebilirsiniz. Örneğin, Sarı iseniz ve bir Mavi'ye uyum sağlamanız gerekiyorsa, zorluk ortaya çıkar. Burada daha fazla eğitime ihtiyacınız olabilir. Hangi renk olduğunuza, öz farkındalığınızın ne kadar güçlü olduğuna,

ve günlük yaşamınızda belirli bir temasta ilerleme kaydetmeye ne kadar istekli olduğunuz. Her zaman Adam'ın yaptığını yapabilirsin - kendin olmaya devam edebilirsin.

Bir sonraki adım, kişi yi yaygın tuzaklardan uzaklaştırmaya başlamak olacaktır. Gördüğünüz gibi, her rengin bariz zayıf yönleri var. Burada Mavi, Sarı'nın daha somut olmasına yardımcı olabilir ve Sarı, Mavi'yi belki de gevşemeye ve biraz daha kendiliğinden olmaya ikna edebilir.

Klişe gibi gelme riskini göze alarak - her şey birlikte çalışmakla, ortada buluşmakla ilgili. Bunu zaten biliyordun, ama şimdi nasıl yapacağını biliyorsun.

13

Gerçekten Kötü Haber Nasıl Verilir?

Fikrini Söylemenin Zorluğu

Kim kötü haberi dört gözle bekliyor? Kimse. Ve yine de, ara sıra, yine de bazı kötü haberler vermemiz gerekiyor. Çevremizdeki dünyada beklenmedik şeyler olabilir ve bazen olumsuz bir şey hakkında birini bilgilendirmek size düşüyor. Kızılar, kimsenin duymak istemediği haberleri iletmede en iyisidir. Oldukça duyarsız bir şekilde, kahvenize süt isteyip istemediğinizi sormadan önce çıkıp kovulduğunuzu söylerler. Zor mu? Hayır, hiç de değil. Elindeki görevi yeni bitirmişti.

Ama tabii ki kötü haber ile kötü haber arasında bir fark var. *kötü* haberler. Kişisel bir eleştiriyi iletmek bir şey, size büyükannenizin yeni öldüğünü söylemek başka bir şey. İkincisi her zaman zordur ve kimse bu haberi iyi karşılamayacaktır. Bununla birlikte, birincisi, birinin almasını kolaylaştıracak şekilde ince ayar yapılabilir ve ayarlanabilir.

Tek başına geri bildirim devasa bir konudur. Bunu düşünmek birçok insanın midesini bulandırıyor ve liderlik programlarım sırasında tanıştığım birçok insan bu alanı özellikle zor buluyor. Geri bildirim vermek zor olduğu kadar, geri bildirim almak da zor görünüyor. Bu gerçekten garip, çünkü ikincisi sadece orada oturup dinlemek anlamına geliyor. Ama sert bir eleştiri alan ve ardından odadan ayrılan herkes bilir ki bazen tek kelime bile edemezsiniz. Kötü bir şekilde teslim edildiğinde, kendinizi hasta hissetmenize neden olur.

Tanıştığım birçok yönetici için çözüm, her türlü geri bildirimi atlamak gibi görünüyor. Nasıl olumlu ya da olumsuz geri bildirim vereceğimizi bilmiyoruz, bu yüzden görmezden geliyoruz. Bunun neden iyi bir çözüm olmadığını belirtmem gerek yok.

Sadece İşinizi Yapmanın Dezavantajı

Bir zamanlar, yıllar önce, işinde son derece iyi olan Micke adında bir meslektaşım vardı. Hepimizin içinde, bütçe hedeflerini her zaman karşılayan oydu. Her satış yarışmasını kazanmıştı ve müşteriler tarafından büyük saygı görüyordu. Her yerden düzenli olarak kutularca çikolata ve şarap şişeleri onun için gelirdi.

Böyle bir meslektaşla ne yaparsın? Kaldığından emin olursun. Söylemesi yapmaktan kolay. Patronu olarak, sıkı çalışması için minnettarlığımı göstermek istedim. Ben de karısını aradım ve her şeyi hazırladım. Bir Cuma günü öğle yemeğinden hemen sonra ekibi konferans odasına çağırdım. Herkesin önünde Micke'yi yukarı çektim ve onun çok takdir edildiğini ve grup olarak onu takımımızda görmekten ne kadar mutlu olduğumuzu göstermek istediğimizi açıkladım. Öğleden sonra izin almasını, karısını yemeğe çıkarmasını ve sinemaya gitmesini ve hesabı ödeyeceğimi söyledim. Ona elli dolar - bunun birkaç yıl önce olduğunu anlıyorsunuz - ve iki sinema bileti verdim. Bebek bakıcısı ayarlandı, bu yüzden Micke gitti. Biraz daha tezahürat yapıp alkışladık ve her şey büyük bir kendini iyi hissetme anına dönüştü.

Micke tek kelime etmedi. Sonrasına kadar.

Beni bir kenara çekti ve şimdiye kadar aldığım en kötü azarlardan birini verdi. Bunu ona nasıl yapabilirim? Onu öylece durup ona bakan yirmi yedi kişinin önünde gezdirin! Berbat! O sadece işini yapıyordu. Bir daha asla böyle bir şey yapmayacağıma dair bana söz verdirdi. Bir hafta boyunca bana kızgındı.

Micke Green'di. Bu size herhangi bir ipucu veriyor mu?

Geribildirim Bağıışıklığı

Olumlu ya da olumsuz, yanlış şekilde geri bildirim vermenin birçok yolu vardır. Şimdi düzgün bir şekilde geri bildirimde bulunabileceğiniz bazı yolları paylaşacağım. İşin garibi, bu yaklaşım, geri bildirim olumlu ya da olumsuz olsa da işe yarıyor. Bazı insanlar birinci türe karşı bağıışıktır, diğerleri ise ikincisine. Olumsuz geri bildirime odaklanmayı seçtim, çünkü bu genellikle en zor olanıdır. Bunu sunmayı başarabilirseniz, muhtemelen olumlu olanı da yönetebilirsiniz.

Aşağıdaki tavsiye, iş için olduğu kadar özel hayatınız için de işe yarar. Bilmeniz gereken tek şey, hedefinizin hangi renk olduğudur. Böylece, her zamanki gibi, odada hangi renklerin olduğunu analiz etmenizle başlar. Bunu yaptıktan sonra, sadece işe başlamanız gerekir. Amaç, kişinin yorumlarınızı dinlemesini sağlamak ve nihayetinde değişiklik yaratmaktır. Başkalarının farklı renkleri nasıl algılayabileceğiyle ilgili önceki bölümde anlatılan tüm zorluklar, nasıl yapılacağını bilerseniz üstesinden gelinebilir. Sonraki bölümler tam da bunu açıklıyor. Hangi renkten olursa olsun, her bölümdeki temel tekniklerin çoğu benzerdir, ancak her durumda, kişiye yaklaşma şekliniz, onun kim olduğuna ve nasıl geri bildirim alacağına bağılı olarak değişecektir.

Cesaretin Varsa Bir Red'e Nasıl Geri Bildirim Verilir?

İyi haber: Bir Red'e olumsuz geri bildirimde bulunmak için büyük bir beceriye ihtiyacınız yok. İhtiyacınız olan tek şey bir Kevlar yelek ve ateşe dayanıklı saç. Çünkü nasıl yaparsanız yapın odadaki sıcaklık artacaktır. Buna hazırsanız, büyük bir sorun olmayacaktır. Ama bir Red söylediklerinize yanıt vermezse, endişelenmeniz için bir nedeniniz var demektir. Ya sizi ve söylediklerinizi görmezden geliyor ya da ciddi bir şekilde hasta. Ancak aşağıdaki senaryo en yaygın olanıdır. Öyleyse şapkanı tut.

Hediye Paketi Yapmayın

Burada çok açık olmama izin verin - bir Red'e eleştiri iletirken, bunu yapmanın en basit yolu, herhangi bir dekoratif unsurdan kaçınmaktır.

sarma. Eleştirinizi Reds'e ulaştırmak bile yeterince zor, çünkü bir Red her zaman kendisinin haklı olduğuna ve sizin haksız olduğunuza inanır.

Yıllar önce, çoğu Sarı olan bir grup satıcıyla Kırmızı davranışını tartıştım. Red'in davranışının ne olduğunu çok çabuk anladılar ve o sırada akıllarına gelen en Reddest kişi patronları olan satış müdürüydü. Onu kaba, kötü bir dinleyici, tamamen duyarsız, manipülatif, amansız, genellikle kötü bir ruh hali içinde, çok aceleci ve bir sürü daha az pohpohlayıcı tanımlayıcı olarak tanımladılar. Grup, personelinden nefret ettiğinden şüphelendikleri için ciddi şekilde endişeliydi. Elbette, o da çok çalıştı ve bunun için ona saygı duydular. Ama bazen fikir sorduğu ve ardından kendi gündemine uymayan her şeyi azarladığı için hiçbir yere varamadılar. Bunun yanı sıra, yaptıkları her şeyi en ince ayrıntısına kadar kontrol ediyordu, muhtemelen bu kadar çok çalışmasının nedeni buydu.

Satış direktrn aradım ve grubun söylediklerini anlattım. Artan bir ilgiyle ama büyük bir ilgi göstermeden dinledi. Ama tepkisi ilginçti. Ona kişisel hedeflerine ulaşmak için sahip olduğu en önemli kaynak olan yirmi satış temsilcisinin onun duyarsız ve saldırgan bir orospu çocuğu olduğunu düşündüğünü aıkladığımda, "Bu sadece bir avuç anekdot. Bu benimle ilgili değil. Sorun onların beceriksizliği. Daha çok çalışıp daha iyi bir iş ıkarsalardı, onları bu kadar zorlamak zorunda kalmazdım."

Sabırsızlığının grubu strese soktuğunu ve satış temsilcilerini içlerinde gvensizleştirdiğini aıkladığımda, bunun kendi hatası olmadığını söyledi. Sabırsızlık bir zayıflık değildi, bir gt, Pete aşkına! Bu şirketteki herkesin yaptığı gibi o da ayak srse hiçbir şey yapılamaz. Hızlarını biraz artırma zahmetine girerlerse, o zaman sakinleşebilirdi.

ve bu kadar agresif olma. Ama sorun aslında onda değildi, onlardaydı.

Çok Somut Örnekler Verin

Reds'te sıklıkla olduğu gibi, sorunun asıl nedeni diğer herkeste. Kızılar, işleri halletmek konusunda verimli olmalarına rağmen, günah keçisi atama konusunda da hızlı olabilirler. Yüzeyin altında sürekli pusuda bekleyen rekabetçi unsuru hatırlayın. Bu adama ulaşma yolum, her şeyi küçük parçalara ayırmak ve belirli örneklerle işaret etmektir.

Örneğin, bir cuma akşamı saat dokuzda, belirli bir müşteri hakkında sorguya çekmek için bir satıcıyı aradığında zavallı adamın hafta sonunu mahvettiğini anlattım. Satış temsilcisinin sinir krizi geçirdiğini veya uyuyamadığını söylemenin bir anlamı yoktu, çünkü bu patron bunu görmezden gelirdi. İnsanların nasıl hissettiklerinden o sorumlu değildi. Ancak, satış temsilcisinin zihinsel çabadan tamamen bitkin düşmüş halde Pazartesi sabahı işe döneceğini belirtebildim. Ve sonra işini elinden gelen en iyi şekilde yapamayacaktı. O gün hiçbir şey satılmayacaktı. Satış müdürüne net cevaplar vermesi için koçluk yaparak, satış ekibi performans gösteremezse sorun yaşayacağını görmesini sağladım. Aniden yeniden düşünmek için bir nedeni oldu.

Gerçeklere Bağlı Kal

Akılda tutulması gereken başka bir numara: Bir Kızıl, başkalarının duygularıyla veya insanların ne düşündüğüyle o kadar ilgilenmez. Gerçeklere odaklanmayı tercih ediyor ve bir şeyleri düzeltmeyi seviyor. Kendini mükemmel bir problem çözücü olarak görüyor. Eleştirimi, patronu takımın başarısının tek anahtarı konumuna getirerek ilettim. Temel olarak, onun egosuna hitap etti. Kendisini, sektörde toplam hakimiyet yaratmada kritik faktör olan gruba liderlik etme yeteneği olan büyük lider olarak gördü.

Savaşa Hazır Olun

Böylece, adım adım, örnek örnek, durumdan duruma, satış ekibinin onun hakkındaki algılarını inceledim. satış müdürü

her seferinde protesto etti ve istisnasız her türlü kişisel eleştiriye şiddetle karşı çıktı. Yaptığı tek şey işiydi. Verdiğim her örnek için aynı şeyi tekrarlamak zorunda kaldım - onun ne düşündüğü önemli değildi; satış temsilcilerinin düşündüğü bu olduğu sürece, bir sorunu vardı. Küfür etti, yaygara kopardı ve beni beceriksizlikle suçladı. Beni bir daha asla işe almazdı. Onu maruz bıraktığım gereksiz saldırıdan sonra kimse beni bir daha işe almazdı. Sanayide bitirdim.

Onun rantları ve çılgınlıkları ile birlikte oynamayı reddettim. Sandalyeme yaslandım ve fırtınanın dinmesini bekledim. Böyle bir durumda yapabileceğiniz en kötü şey tiyatroya ayak uydurup bağırmaya ve yumruğunuzu masaya vurmaya başlamaktır. Red'in herhangi bir durumu kazanmaya yönelik doğal içgüdü, o zaman tamamen kontrolü ele alacaktır. Uzun vadeli düşünemeyecek ve hemen şimdi kazanmaya odaklanacak. Birlikte çalıştığımız ve yarın tekrar görüşeceğimiz gerçeğini görmezden gelecek. Bir ilişkisine mal olsa bile, şu anda kazanmak istiyor. Sonuçları görmezden gelir, saldırganlık hakim olur ve gerçek savaş başlar.

Ama birlikte oynamayı reddederseniz, Reds'in öfkesini yönetebilirsiniz. Bu yüzden oturmaya devam ettim ve nihayet sakinleştiğinde, atıp tutmalarından ve çılgınlığından etkilendiğimi belirtmek için tek bir kelime bile söylemeden bir sonraki noktaya devam ettim. Adım adım, davranışlarının grup üzerindeki etkisini görmesini sağladım. Ve yavaş yavaş, işte işler yolunda gitmediğinde kendini kontrol etmeyi öğrenmesi gerektiğini fark etmeye başladı. Başkalarının işini kolaylaştırması, başkalarından ve kendisinden mantıksız taleplerde bulunmaktan kaçınması ve canı sıkıldığı için bir hafta erken teslimat talep etmek yerine son teslim tarihlerini beklemesi gerekiyordu.

Kişiden Söylediklerinizi Tekrarlamasını İsteyin

Dışarıdan bakıldığında, tüm bu olay muhtemelen şiddetli bir tartışma gibi görünüyor, ancak pes etmezsem gerçekten ilerleme kaydedebileceğimi biliyordum. Bu yüzden, bir Red'e olumsuz geri bildirim vermeye çalışan herkesin yapması gerektiğini önerdiğim şeyi yaptım - Red'den az önce üzerinde anlaştığımız şeyi tekrar etmesini istedim.

Dolayısıyla bu satış müdürü, gelecekte nasıl davranacağını itaatkar bir şekilde belirli özel durumlarda nokta nokta açıklamak zorundaydı. (Bunu yapmak için CEO'dan talimat aldım ve ikimiz de biliyorduk.) Ve yine de entelektüel olarak haklı olduğumu bilse de pes edemedi. Listedeki daha önemsiz maddelerden birinin üstünü çizdi. , onun için bir zafer olduğunu açıkça gösteriyor. Bir şekilde, yine de kazanması gerekiyordu.

Çözüm:Kendinizi son derece iyi hazırlayın ve o gün kendinizi güçlü hissetmiyorsanız bir Red'e olumsuz geri bildirimde bulunmamaya çalışın. Kendinize güvenmeniz gerekiyor, bu yüzden fırsatınızı dikkatlice seçin. Bir Kızıl her zaman güçlüdür, her zaman özgüvenle doludur, bu yüzden onun için farketmez. Gerekirse, bir an önce savaşa girecek. Ve durumu tersine çevirmeye çalışması ihtimaline kendinizi hazırlayın. Üstünlüğe sahip olduğunu hissedebilmek için seni güneş altındaki her şeyle suçlayacak.

Onun tuzağına düşme.

Bir Sarıya Nasıl Geri Bildirimde Bulunursunuz? Sabır

Sarılar birçok şeyde harikadır. En büyük özellikleri arasında değişime olan sevgileri vardır. İdeal olarak, her zaman bir şeyleri değiştirirlerdi. Geri bildirim kabul etmenin, iyileştirilmesi gereken şeyleri değiştirmeye başlamanın bir yolu olabileceğini düşünebilirsiniz. Özellikle, olumsuz geri bildirim, performansınızı nasıl daha yüksek bir düzeye çıkaracağınızı öğrenmenin harika bir yoludur. Ama Sarılar için işler pek böyle yürümüyor.

Aslında, hiç de böyle çalışmıyor. Değişim söz konusu olduğunda, Sarılar kesinlikle bundan yanadır, ancak yalnızca fikri kendileri bulurlarsa. Dışarıdan gelen eleştiriler her zaman iyi karşılanmaz.

İyi bir arkadaşım olan Janne olağanüstü bir şovmandır. Yeterince yer verilirse eğlendiremeyeceği bir grup yoktur. Hikayeleri genellikle harikadır ve akşam yemeği sırasında ortaya çıkarlar, bir dizi şakalar yapar, böylece herkesi koridorlarda yuvarlar.

Birbiri ardına şaka ve her şey son derece eğlenceli. Janne gerçekten komik, buna hiç şüphe yok.

Ama - ve bu önemli bir ama - odadaki diğer herkese hükmediyor. Başka hiç kimse uçlarda bir kelime edemez. Eğer denerseniz, sizi bir sohbet ortağı olarak değil, dinleyicisi olarak gördüğü için durur ve sizi boğar. Bir süre sonra kahkahalar susar ve işler huzursuzlaşmaya başlar. Janne'i tanıyan bizler, bunun onun sürekli merkez sahne talep etme arzusundan kaynaklandığını anlarken, diğerleri için onun içini görmenin daha fazla zaman aldığını anlıyoruz.

Bir keresinde bir yemekli davette işler o kadar ileri gitti ki insanlar onun arkasından Janne hakkında konuşmaya başladılar. Onun için üzuldüm, bu yüzden boğayı boynuzlarından tutmaya karar verdim.

Bir Gündem Oluşturun - Takip Edin!

Yapmam gereken ilk şey kendimi hazırlamaktı. Janne ile oturup konu hakkında yürekten konuşmak işe yaramayacaktı. Sohbeti devralır ve beni yoldan çıkarırdı. Bu yüzden birkaç somut örnek vermeye karar verdim. Davranışlarının insanlar üzerinde tam olarak ne gibi etkileri olabileceğini de yazdım. Ve tüm itirazlarını tahmin etmeye çalıştım.

Bir keresinde Janne bahçemde bana yardım ediyordu ve daha sonra ellerimizde birer birayla terli ve bitkin bir halde bahçede oturuyorduk. Bana İspanya'ya yaptığı bir geziden ve onları kalacakları küçük adaya götüren tekne neredeyse alabora olduğunda ne kadar korktuğunu anlatmıştı. (Karısı bana tekneyle bile gitmediklerini söylemişti. Küçük bir yerel uçağa binmişlerdi.) Ama nefes almak için durduğunda, fırsatı değerlendirdim.

"Janne," dedim. "Ciddi bir sorun hakkında konuşmamız gerekiyor. Çok fazla konuşuyorsun. Ve bir şeyler uyduruyorsun. Az önce söylediklerinin doğru olmadığını biliyorum çünkü Lena ile konuştum ve senin adaya uçtuğunu söyledi. Buna bir son verilmeli yoksa insanlarla aranız kötü olacak."

Janne sanki aklımı kaçırmışım gibi bana baktı. "Fazla konuşmam," dedi biraz şaşırarak. "Ve yapsaydım bile, olurdu

Çünkü söyleyecek çok Şeyim var. Aslında bir zamanı hatırlıyorum ben-"
Elimi yüzünün önüne koydum ve hızla ileri geri hareket ettirdim. Onu
susturdu. Hemen bir sonraki adıma geçtim.

Çok Somut rnekler Verin

"Birlikte verdiğimiz son partide, yemek masasında oturduğumuz
sürenin yüzde ellisinden fazlasında konuŐtun. seni zamanladım İki
saattir oradaydık ve birden fazla mahkemede bulundunuz."

"Gldn," dedi, Şimdi oldukça huysuzdu.

"Başlangıçta. Ama daha dikkatli olsaydınız, bunun sadece
başlangıçta olduğunu fark ederdiniz. Ve daha sonra birkaç kişinin
sahnenin merkezine gelme ihtiyacın hakkında oldukça olumsuz bir
Şekilde yorum yaptığını duydum.

Bu Janne'i gerçekten kızdırdı. "Ne nankrler! Orada insanları
eğlendiriyordum ve bunun karşılığında ne elde edeceğim? Saf
düŐmanlık! Arkadan bir bıçak!"

"Söylediklerini değerlendirmiyorum," dedim, "ama senin çok
konuştuğunu düşündüklerini fark ettim. Ne demek istediğimi anlıyor
musun?"

Sarı'nın mesajı kabul etmesini ve kabul etmesini sağlamak
inanılmaz derecede önemlidir. Bir sorunu tanıımıyorsanız, çözmek
zorunda değilsiniz. Janne ne yaptı? Huysuzca başını salladı. Sonuçta
işlerin oldukça iyi gittiğini sanıyordum.

Sonra çok garip bir Şey oldu.

Kulaklarının Beynine Bağlı Olmayabileceğinin Farkında Olun

"Sıkıldığını anlıyorum," dedi. "Haklısın. O eski hikayelerden
bazılarını çok fazla anlattım. Kendimi tekrar etmeyi bırakmam
gerekıyor."

Umutsuzluk içinde başımı salladım. Konuyu tamamen kaçırmıŐtı.

"Hikyelerinde yanlış olan bir Şey yok. Sadece sayısını azaltmanız
gerekıyor. Her n de al. te ikisini atla. Sorun çok konuŐman,
tekrar etmen değil

kendin. Masanın etrafındaki diğer yedi kişinin konuşmasına izin vermelisiniz.”

Ama dinlemiyordu; daha önce duyup duymadığımı kontrol etmek için bana yeni bir hikaye anlatmaya başladı. Her şeyi tekrarlamak zorunda kaldım.

Ondan hoşlanmadığınızı, sadece davranışlarından hoşlandığınızı açıklayın.

Bir Sarıyı eleştirmek zordur çünkü olayları kişisel algılarlar. Her şey her zaman dondurma ve şekerleme değilse, o zaman bir yerde bir sorun olmalı. Aniden düşman olduğunuzu düşünüyorlar. Janne de aynı şekilde tepki verdi. Fiziksel olarak benden birkaç santim uzaklaştı, bu onun üzgün olduğunun açık bir işaretiydi. Ben de sizin küçük çocuklarla yaptığınız şeyi yaptım: Hala arkadaşım -muhtemelen en iyi arkadaşım- olduğunu açıkladım ve onun gerçekten komik biri olduğunu düşündüm. İstedğim tek şey, onun için gevezeliği biraz gömmesiydi. Biraz aşırıya kaçmıştı. Ondan çok hoşlandığımı en az on kez söyledim.

Ne yazık ki çok kötü bir dinleyici, bu yüzden ona birlikte yaptığımız onca eğlenceli şeyi ve onu çok önemsemişimi hatırlatmak zorunda kaldım. Onu pohpohladım ve yeni bir araba seçtiği için onu tebrik ettim. Onu manipüle ettim. Her seferinde biraz çözülmeye başladı ve vücut dili daha az savunmacı hale geldi.

Kendinizi Güçlü Bir Savunma Mekanizmasına, Özellikle Şehit Külliyesine Hazırlayın

Ama bu bile yeterli değildi. Janne, "Kimse beni sevmiyor", "Diğer herkes çok daha eğlenceli", "Benim komik olduğumu düşündüğünü sanıyordum" gibi yorumlarla geri döndü. Bu, tabii ki tüm olağan savunma mekanizmalarına ekti: Sadece partiyi devam ettiriyordu. Sessiz ve sıkıcı olan herkeste. İçe dönük bir şebboy hakkında eğlenceli olan neydi? Ve çok fazla konuşmak - bu nasıl bir problemdi? Aksine, aslında çok güzel bir kaliteydi. Performanslarının başkalarının konuşması veya katılması için yer bırakmadığına dikkat çektim.

Somut bir örnek: En son akşam yemeğinde Janne'nin eşi Lena'ya beş farklı durumda bir soru soruldu ve her seferinde

Cevap veren Janne. Sonunda, neredeyse gülünçtü. Bunu Janne dışında herkes fark etti. Lena konuşmayı tamamen bıraktı.

“Ama cevap vermesi çok uzun sürdü! Ve cevabı biliyordum!” Hiçbir şey anlamadı. Ya da kasıtlı olarak alımda yavaş olmayı seçti.

Kışiden Kabul Ettiğiniz Şeyi Tekrarlamasını ve Yapabildiğiniz En Kısa Sürede Takip Etmesini İsteyin

Bunu söylemek yapmaktan daha kolay. Konuşmamızın hemen ardından buluştuğumuz iki seferde de tetikteydi. Bir noktada tüm parti boyunca sessiz kaldı. Elbette, sefaletini belirtmenin çocukça bir yoluydu ve hayal kırıklığından patlamak üzere olduğu açıkça belliydi. Konuşmasına izin vermemek oksijeni kesmek gibiydi. Ve onu en çok sinirlendiren şey, masadaki hiç kimsenin neden bir şey söylemediğini sormamasıydı. Bu şovu kendi iyilikleri için yaptığını göremiyorlar mıydı?

Karısı daha çok konuşmaya başladı ve insanlar onun sohbetinden gerçekten keyif aldı çünkü o çok hoştu.

Bir süre sonra Janne her zamanki haline geri döndü. En kolay yol buydu. Sessiz kalmanın doğrudan bir faydasını görmedi. Ve Lena yine sustu. Janne'in durumunda, onun davranışını değiştirmeye çalışmaktan çok arkadaşılığımıza değer verdim. Konuyu bir daha asla ele almadım ama bazen Janne'e ara veriyorum. Sadece ondan iyi bir dinlenmeye ihtiyacım var. Arkadaş yerine iş arkadaşı olsaydı, gerçekten bir değişiklik yaptığından emin olmak için birkaç kez takip ederdim.

Çözüm:Esnekliklerine ve yaratıcılıklarına rağmen, Sarılar aslında değiştirilmesi en zor olanlardır. Dinlemezler ve sadece kendilerinin düşündüğü değişiklikleri uygularlar. Yapmanız gereken şey, egolarına gücünüzün yettiğinde masaj yapmak ve ağızlarına kelimeler tıkmaktır.

Kısa anılarının aynı zamanda sert duygular için de geçerli olduğunu hatırlamakta fayda var. Eleştirildiklerinde kendilerini kötü hissetseler de kısa sürede unuturlar. Zor ya da nahoş olan her şeyi basitçe bastırırlar. Yani inlemelerle ve inlemelerle baş edebiliyorsen ve belki bir

arada birkaç gözyaşı, hedefinize doğru devam edebilirsiniz. İkinize de dünyalarca iyilik yapacak olan bu değişikliği başarmak. Sabır ve azim ile sonunda başaracaksınız.

Bir Yeşile Nasıl Geri Bildirimde Bulunursunuz - Ama İki Kere Düşünün Yapmadan Önce

Bu, atlamayı tercih ettiğim bölüm. Neden? Niye? merak ediyor olabilirsiniz. Basit. Bir Yeşili eleştirmek zalimce olabilir. Kendilerini kötü hissedecekler ve basitçe geri çekilip kapanacaklar. Genel olarak, daha zayıf egoları vardır ve sıklıkla kendilerini çok eleştirebilirler. Bu yükü daha da artırmak istemezsiniz.

Özeleştiri yapmak ile değişmek ile özeleştiri yapmak ve bu konuda hiçbir şey yapmamak arasında bir fark olduğuna dikkat etmek önemlidir. Pek çok Yeşil, her şeyin farklı olmasını dileyerek hayatta dolaşıyor. Ama nadiren sürücüye sahipleri *yapmak* bunun hakkında herhangi bir şey. Bu yüzden memnuniyetsiz olmaya devam ediyorlar. Bazen bunun tatmin olmamanın kendi içinde bir son olduğunu düşünüyorum. Biraz dikkat çekmenin, biraz güç kazanmanın bir yolu. Herhangi bir şey yapmayı reddederek ailelerindeki her şeyi ve herkesi kontrol eden birçok Yeşil tanıyorum. Psikologlar buna pasif-agresif diyorlar - çok uygun bir ifade.

Ancak, bir Yeşil'e geri bildirimde bulunmak isterseniz, işte işe yarayabilecek bazı yöntemler. Başlamadan önce gerçekten kararlı olduğunuzdan emin olun.

Somut Örnekler Verin ve Nazik Bir Yaklaşım Kullanın

Elbette somut olmak her zaman iyidir. Buradaki fark, önceki iki rengin dinlemediği bir Yeşil'in gerçekten dinlemesidir. Bir Yeşil, söylediklerinizi duyar ve duyduklarından hoşlanmaz. Ancak somut olmalısınız ve bunu Kızılarla aynı şekilde, ancak tersi yönde yapabilirsiniz.

Bir Red'e, davranışından dolayı kendinizi kötü hissettiğinizi veya yaptığı bir şey yüzünden başkalarının rahatsız olduğunu söylemek işe yaramasa da, burada en çok işe yarayan şey tam olarak budur. Yeşil bir ilişkiseldir

kişi ve gücendirmeyi sevmez. Manipülatif görünebilir, ancak belirli bir davranış şekli sizi üzüyorsa, kızdırıyorsa veya genel olarak moralinizi bozuyorsa, bunu söyleyin. Yeşil bir kişi ruh halinizi hissedecek ve bu konuda dürüst olmaya cesaret ederseniz, söylediklerinizi anlayacaktır.

Nazik Olun, Ama Geri Adım Atmayın

Her şey yine netlikle ilgili. Sizde biraz insanlık varsa, bir Yeşili ne kadar çok olumsuz eleştirirseniz onun nasıl dağıldığını göreceksiniz. Partnerinize sürekli televizyon karşısında oturup futbol gibi sporları izleme alışkanlığının sizi tamamen ihmal edilmiş ve sevilmemiş hissettirdiğini söylerseniz, bu haberin onu ne kadar etkilediğini hemen anlarsınız. Ancak, ifadenizden geri adım atmamanız ve “Belki o kadar da kötü değildir” veya “Sen rahatlarken üzerinde çalışmak istediğim bazı projelerim var” gibi şeyler söylememeniz önemlidir. Net olmaya cesaret edin ve doğrudan konuya gidin.

Mesajınızı doğru bir şekilde iletmeniz gerekiyor. Açıkça ama yumuşakça. Birinin omzuna bir el “hala arkadaşız ama şunu ya da bunu yaptığında sorun yaşıyorum” sinyali vermek için yeterli olabilir.

Green'in "Haklısın - Ben Çok Aptalım!"

Toplam yatıştırma. Davranışı hakkında ne hissettiğinizi ona söylediğinizde bir Yeşil'in tepkisi, Sarı'nın şehit kompleksinin bir varyasyonudur. Bir Yeşil kendini her türlü aptalca şey olmakla suçlayarak secde eder. Genellikle “Ben yapacağım” gibi yorumlar olacaktır.*as/a* tekrar yap.” Şiddetli uyum bazen kaçınılmazdır ve gözyaşları akabilir. Yeşiller, neden işe yaramaz ve aptal olduklarına dair ek argümanlarla kendilerini eziyorlar. Daha sonra haftalarca önünüzde diz çökecekler ve konuyla hiçbir ilgisi olmayan her türlü yolla sizi yatıştırmaya çalışacaklar.

Karısının her akşam belirli bir süreyi video oyunları oynayarak geçirmek zorunda kalmasından (alışkanlık yarattığı) gerçekten nefret ettiğini söyleyen bir adam hakkında bir hikaye duydum. Bunun çocukça, gereksiz ve maliyetli olduğunu kabul etti. (Yükseltmeleri ve özellikleri satın almak için önemli miktarda para harcadı.

oyunlar.) İhtiyaçlarıyla daha dikkatli olacağına söz verdi. Kasvetli davranışını telafi etmek dışında her şeyi ve daha fazlasını vaat etti. Sonraki altı ay, o gelmeden önce yemek yapmak için işten eve koştu. Haftada bir kez ona çiçek alıyor ve sormasına bile gerek kalmadan ayaklarına masaj yapıyordu.

Çok tatlı ve çok takdire şayandı ama aslında onun ondan yapmasını istediği şeyi yapmamış olması, yani bilgisayar oyunları oynamayı bırakması. Bu özel ayrıntıyı kabul etmekten kaçınmıştı. Ne de olsa, asla hemen duracağına söz vermemişti.

Sorunun Kişi Değil, Davranış Olduğunu Açıkladığınızdan Emin Olun

Sarılar'da olduğu gibi, bir Yeşil'le uğraşmak küçük çocuklarla uğraşmak gibidir - "Baba seni seviyor tatlım, ama lütfen kanepede dondurma yemeyi keser misin?" Risk, olumsuz geri bildirimin kişiyle olan ilişkinize zarar vermesidir. Ancak kişiye hızlı bir şekilde iyi haberler ve olumlu geri bildirimlerle geri dönerek bunu kolayca çözebilirsiniz. Bu durumda, sadece sorunlu bir konu hakkında endişelendiğinizi söylemek yeterli değildir. Ona suikast düzenlemeyeceğinizi eylem halinde göstermelisiniz. Sadece söylediklerinizle değil, yaptıklarınızla güvence altına alınmalıdır.

Kişiden Üzerinde Anlaştığınız Şeyi Tekrarlamasını İsteyin ve Takip Edin!

Yeşillerin onlara söylediklerinizi her zaman yazmadıklarını fark ettim, bu yüzden konuşmayı aynı şekilde yorumladığınızdan emin olmak için onlara danışmak iyi bir fikirdir. Bir meslektaşınız varsa ve onun biraz daha dakik olmasını istiyorsanız, tek sorunun zamanı tutması olduğunu anladığından emin olun. Senin aslında tamamen başka bir şeye üzüldüğün fikrine kapılmış olabilir.

Sık sık başkalarının herhangi bir durumda bizim davrandığımız gibi davranacağını varsayarız. Ve Yeşiller başkalarıyla konuşurken oldukça belirsiz olabildikleri ve çoğu zaman gerçek sorun hakkında konuşmaktan kaçındıkları için, sıklıkla sizin gerçekten başka bir şeyden bahsettiğiniz fikrine kapılırlar. Asla doğrudan konuya girmezler, bu yüzden varsayarlar

sende de yok Peki neden bu kadar mutsuz olabilirsin?

Sorunun ne olduğu konusunda hemfikir olduğunuzdan emin olun. Ve takip edin. Bir şeyi değiştirmekten ve yeni bir davranış kalıbı yaratmaktan bahsediyoruz. Ve her zamanki gibi, Yeşiller hiçbir şey yapmadan sorunu çözmeye çalışacaklar.

Bunun olmayacağından emin olun!

Çözüm:Eğer insansan, ki bence öylesin, vicdan azabı çekebilir ve Green'e çok sert davrandığını düşünebilirsin. Bir çalışanla tartıştığım bir durumu hatırlıyorum çünkü bence yapması gerekeni yapmadı. Tepkisi tamamen dağılmak oldu ve iki gün işe gelmedi. Daha sonra bunun hakkında konuştuğumuzda, aslında ondan bu belirli görevleri yapmasını istemediğim ortaya çıktı. Olaylara benim baktığım gibi baktığını varsaydım.

O zamanlar deneyimsiz ve etkisiz bir patron olduğumu kabul edebilirim. Klasik bir hata yaptım - duruma kendi gözlüklerimden baktım ve onun gözlükleri başka bir şey gösterdiğinde öfkelen dim. Ve bunu daha sonra fark ettiğimde kendimden oldukça utandım. Çok sıkıntılı görünüyordu ve benimle tanışmaktan kaçınmak için yolundan çekildi. Uzun bir süre ona merhaba ve hoşça kal demekten fazlasını zar zor cesaret ettim. Yeşillerin iyi olduğu şeyi yaptı: Eğildi ve her zamankinden daha az çalıştı.

Birçok Yeşilin, işleri daha da kolaylaştırma zamanının geldiğini onlara söyleyen esrarengiz bir altıncı hissi vardır. Ama burada raydan çıktı. Bu kadın neredeyse hiçbir şey yapmadı çünkü suçluluğumu ve tereddütlerimi hissedebiliyordu. Bundan paçayı sıyırmak için vicdan azabımdan yararlandı. Onu tamamen kaybettim. Sonunda işini yapmadığı için işten çıkarıldı ve ben konuyu halletmediğim için patronum tarafından ciddi şekilde eleştirildim.

Benim yaptığım hatayı sen de yapma emin ol. İşlerin fazla ileri gitmesine izin vermeyin. Hala zaman varken sorunu ele alın. Öyleyse ayağa kalkın ve olumsuz geri bildirimi iletin, hatta hayatınızdaki dost canlısı Yeşillere bile.

Bir Maviye Nasıl Geribildirim Verilir?

Uyarı Sözü

Bir Mavi'ye olumsuz geri bildirimde bulunmadan önce, Pete aşkına, neden bahsettiğini bildiğinden emin ol. Bir Mavi'nin ne yaptığını tam olarak bildiğini ve ayrıntılar konusunda sizden çok daha iyi bir gözünü olduğunu hatırlatmama izin verin. Bu nedenle, düşünce aklınıza bile girmeden önce gerçeklerinizi hazırladığınızdan emin olun. Sonraki bölüm, geri bildirimin nasıl iletileceği ile ilgilidir, ancak buradaki en büyük görev, herhangi bir geri bildirim vermeden önce neler olduğunun ayrıntılarını bulmaktır.

Konuya dahil olan diğer birkaç kişiyle birlikte kontrol etmek ve söylediklerini ve sundukları gerçekleri belgelemek iyi bir fikir olabilir. Mavi her şeyden ve herkesten alıntı yapabilecek ve yaptığı şeyin doğru olduğuna dair her zaman kanıtı olacak - sonuçta, bunu bu yüzden yaptı. Yanlış olsaydı, yapmazdı. Toplantıyı planlamadan önce tepeden tırnağa silahlı olduğunuzdan emin olun.

Tercihen Yazılı Olarak Spesifik, Ayrıntılı Örnekler Verin

"Bence çok yavaş çalışıyorsun; lütfen hızlandırabilir misin?" Bu çok genel. Haklı olup olmamanız önemli değil - "çok yavaş çalışmak" ifadesi neredeyse hiçbir şey söylemiyor. Kim söylüyor? Neye göre yavaş yavaş?

Yapmanız gereken belirli doğru ve ayrıntılı örneklerle işaret etmektir. "Son proje on altı buçuk saat çok uzun sürdü" gibi şeyler söylemeniz gerekiyor. Ardından bunun etkilerini toplayın: "Müşteriden bu on altı buçuk saat için ücret alamayız, bu da kârlılığın şu anda 4.125 ABD Doları (16,5 ABD Doları) düştüğü anlamına gelir. *\$Saatte 250 veya ne ücret alıyorsanız).

Bu, bir Mavi'nin dikkate alabileceği bir mesajdır. Bunu bir Sarı'ya bu şekilde sunacak olsaydınız, asla işe yaramazdı, ama bir Mavi için bu son derece alakalı bir bilgidir. Ayrıntılı geri bildirim gerektirdiğinden, yalnızca

bir sohbette sunun. Her şeyin yazılı olması gerekiyor. Blues, iş çok fazla konuşmaya geldiğinde belirli bir derecede güvensizliğe sahiptir; yazılı kelime otomatik olarak onların gözünde daha doğru hale gelir.

Bu yüzden söylemek istediklerinizi yazın, ancak her şeyi iki kez kontrol edin. Ve neden Blue Slow Coach ile randevunuzu ayarlamadan önce başka birinden numaraları kontrol etmesini istemiyorsunuz?

Birbirinizi O Kadar İyi Tanımıyorsanız Fazla Kişiselleşmeyin

Sarı ve Yeşil bir patron, Mavi'nin omzuna kolayca vurabilir ve sert bir şekilde olumsuz geri bildirimde bulunmayı planladıkları bir toplantı öncesinde kişisel olabilir. Nedeni basit - eğer biri onları yumuşatmadan doğrudan eleştiriye geçerse kendilerinin de çok olumsuz tepki vereceklerini biliyorlar. Bir Mavi'ye yaklaşmanın en kötü yolu bu. Sadece şüphelenecek ve senin onu istediğin şekilde dinlemeyecek.

Bir Kızıl'ın işleri nasıl yapacağını bir düşünün. Basitçe bir toplantı ayarlar, oturur ve olumsuz sonuç veren kağıdı kişiye doğru iterdi. (Böyle bir kağıdı olsaydı. Komşuya bahçesine düşen tüm yapraklar hakkında geri bildirimde bulunmaksa, ona tüm yaprakların olduğu bir çöp poşeti verir ve saymasını isterdi.) Kırmızı şeyleri giydirmeyecek. Direkt konuya giriyor. Genellikle, işinizin yeterince iyi olmadığını size söylemekte sorun yaşamaz. Bir projenin ertelenmesi affedilemez ve her şeyin bir gün önce biteceğini ve bir gün bile geç kalmayacağını umduğu için şimdi derinden üzülüyor.

Gerçeklere Bağlı Kal

Bir Mavi'ye ulaşmak istiyorsanız, somut gerçeklere bağlı kalmalısınız. Olumsuz şeyler söylediğin için kendini suçlu hissetmeye ve onun ne kadar takdir edildiğinden bahsetmeye başladığın her seferde, onun kafasını karıştırırsın. Gerçekten ne söylemeye çalıştığını merak edecek. Şişirilmesi gereken bir egosu yok ve gerçekten sahip olduğunuz eleştiriye şekerle kaplama girişimlerinizi görecektir. Bu yüzden gerçeklere bağlı kalın.

Pek çok yönetici ve lider tarafından oldukça yaygın olarak kullanılan ünlü sandviç yöntemini sakın denemeyin. Ciddi bir mesajı yatıştırmak ve yumuşatmak için ("çok fazla müşteri kaybettin", "bize paraya mal oldun", "Resepsiyonda Ben'e kaba davrandın"), olumlu şeyler de söylemelisin (" Kıymetli bir çalışansın", "genelde doğru olanı yapıyorsun", "Senden çok hoşlanıyorum") eleştiriden önce ve sonra.

Yaygın olarak "övgü ve suçlama" olarak bilinen sandviç yöntemiyle ilgili sorun, kimsenin mesajınızı anlamamasıdır. Gerçekten ne söylemek istedin? Bir Mavi için bu özellikle anlaşılabilir olacaktır, çünkü mesajınızı özetlediğiniz olumlu geri bildirim ilişkisel ve belki de duygusaldı - profesyonel değil. Unutma ki o senin dostun olmak için orada değil, bir iş yapmak için orada. Bunun hakkında konuştuğunuzdan emin olun.

İyileştirme için herhangi bir önerisi olup olmadığını sormaktan çekinmeyin. "Kalite", "değerlendir", "analiz", "takip et" gibi kelimeler kullanın. Sadece onun alışık olduğu dili kullanın. Çok daha kolay atlatacaksınız.

Moleküler Düzeyde Karşı Sorulara Hazır Olun

Elbette söylediklerinize hemen inanmayacak. Söyledikleriniz hakkında bazı sorular sorması için ona bir şans vermeniz kesinlikle mantıklıdır. Değerlendirilenin siz olduğunuzu hissettirecek bir dizi karşı soruyla karşılaşma riskiniz vardır.

"Nereden biliyorsunuz?" "Bunu kim söyledi?" "Bunu nasıl hesapladın?" "Böyle yapılması gerektiği nerede yazıyor?" "Bu bilgiyi intranetimizde neden bulamıyorum?" "Bana bu geri bildirimi vermek için neden şimdiye kadar bekledin?" "Destekleyici belgelere bakabilir miyim?" "Faturalandırmamızı düzenleyen sözleşme nerede?" "Bu faturaya on altı buçuk saat ekleyemeyeceğimizden emin misin?" "Bu daha önce yapılmadı mı? Dört yıl önce bir müşterimi hatırlıyorum kim..."

Tüm sorularına cevap veremeyebilirsin, bu yüzden ne kadar derine gitmek istediğine karar vermelisin. Her zaman, "İşte böyle; şimdi işine dön." Ama en azından onun güvenini korumak istiyorsan, yapabileceğin en kötü şey bu. Kanıtladığın tek şey, detayları takip etmemiş olman.

Kişiden Söylediklerinizi Tekrarlamasını İsteyin ve Kısa Süre Sonra Takip Edin

Liderlik üzerine seminerler verdiğimde, geri bildirim verme konusu sıklıkla gündeme gelir. Bu son derece karmaşık bir konudur çünkü geri bildirimde bulunduğumuzda (ve aldığımızda!) duygularımızın bizi yönlendirmesine izin veririz. Ancak Blues için de diğer renkler için verdiğim tavsiyenin aynısını veriyorum: Blue çalışanınızdan üzerinde anlaştığınız şeyi tekrar etmesini isteyin. Sizin söylediklerinizin aynılarını gördüğünü ve duyduğunu usulüne uygun olarak kabul etmesi gerekir.

Her şeyi az ya da çok kelimesi kelimesine tekrarlaması çok muhtemeldir, ancak teslimatınız belirsizse veya ilişkinizi korumaya çok kararlıysanız, mesajı ciddiye almamış olması da aynı derecede muhtemeldir. Söylediğini duymak istediğini bildiği şeyi tekrar etmesi gerektiğini anlıyor. Ancak bu, olumsuz geri bildiriminizin alakalı olduğuna inanmasıyla aynı şey değıl.

Geciken projeden verdiğim örnek hain bir gizli tuzaktır. Çünkü müşteriye teslim edilen bir proje, yalnızca müşterinin sahip olduğuna inandığı değere sahiptir. Kalite son derece önemlidir. Bir Blue'nun standartlarına göre dikkatsiz davranırsak, o müşteriden daha fazla sipariş alamayız. Kaybedilen gelirin maliyeti ne olacak? Öyleyse, dakikliğin ürünün kendisinden daha önemli olduğunu nasıl değerlendirebilirsiniz? Mantıksal düzeyde, bir Mavi, itirazlarınızın anlamsız görünmesine neden olabilir.

Ancak haklı olduğunuzu biliyorsanız (yalnızca doğru hissettirdiğinden değıl), tekrar doğru yolda olduğundan emin olmak için daha sonra takip edin.

Çözüm: Bir mükemmeliyetçiyi eleştirmek zordur. O zaten en iyi yöntemi biliyor ve sırf kartvizitinizde daha gösterişli bir unvan var diye fikrini değıştirmeyecek. Yani her şey ödevini çok iyi yapmakla ilgili.

Ayrıca, bir Mavi'nin geri bildirim yanıt vermesini sağılamak zor olsa da, başkalarını eleştirmekten hiç çekinmediğini de hatırlamanız gerekir. Unutmayın, o herkesin yaptığı tüm hataları görür ve muhtemelen hiç beklemediğiniz bir anda sizin hatalarınızı gösterecektir. Kinci davrandığı için değıl, sadece sen işi batırdığın için.

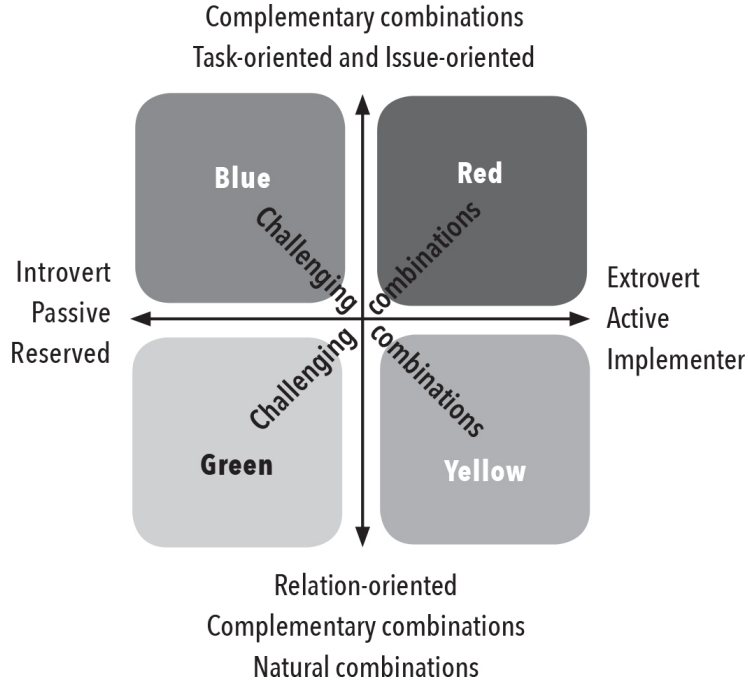
14

Kim Anlaşıyor ve Neden Çalışıyor?

En İyi Grup Dinamikleri

Kısa cevap, mümkün olan en iyi dinamiği yaratmak için bir grubun tüm renklerden oluşması gerektiğidir. Mükemmel bir dünyada, her renkten eşit sayıda olurduk. Sarı yeni bir fikir bulur, Kırmızı karar verir, tüm işi Yeşil yapmak zorundadır ve Mavi değerlendirir ve sonuçların mükemmel olduğundan emin olur. Ama durum böyle değil. Nadiren değil, Sarıları Kırmızılara daha uygun pozisyonlarda buluyoruz. Ya da en kötü durumda, gerçekten Mavi davranış gerektiren bir işe girme yollarını konuşabilmişlerdir. Gerçekten de, yanlış sandalyelere oturan birçok insan örneği var ve açıklamanın bir kısmı, işlerini yönetmek için doğal ön koşullardan yoksun olmaları gerçeğinde yatıyor. Dahası, tüm bunların farklı insanların sahip olduğu itici güçlerle ilgisi var. Farklı insanlar farklı şeyler tarafından motive edilir, ve belirli durumlarda temel davranışlarından uzaklaşmalarına neden olabilir. Ama bu tamamen başka bir konu ve bu kitapta ele aldığım bir konu değil.

Peki ekibinizi nasıl bir araya getiriyorsunuz? Aşağıdaki sayfadaki resme bakın. Burada belirli kombinasyonların neden diğerlerinden daha uygun olduğunu görebilirsiniz. Ekibinize üye alıyorsanız, burası başlamak için iyi bir yer olabilir.



Gördüğünüz gibi, farklı renkler birlikte farklı çalışır. Yine pek çok istisna vardır, ancak gruptaki hiç kimse onların davranış kalıpları hakkında herhangi bir bilgiye sahip değilse, bazı renkler doğal olarak birlikte iyi çalışacaktır. Örneğin, aynı tempo anlayışına sahip ve benzer hızda çalışan iki kişinin birlikte çalışması genellikle daha kolaydır.

Doğal Kombinasyonlar

Yukarıdaki şemaya bakarsak, Mavi ve Yeşil'in herhangi birinin fazla çaba harcamadan uygun bir kombinasyon olabileceğini görebiliriz. Birbirlerinin sakince nefes alma ve bir şey yapmadan önce iki kez düşünme yeteneğinde kesinlikle kendilerini tanıyacaklardı. Her ikisi de içe dönük olduklarından, her biri diğerinin yanında kendini güvende hisseder. Aynı türden bir enerji. İkisi de havada kale inşa etmeyecek çünkü iki ayağını da yerde tutmayı tercih ediyorlar. Stres yapmazlar, ancak olayların derinliklerine dalmak için kendilerine izin verirler. Elbette, karar vermeyi zor bulabilirler, ancak aldıkları kararlar muhtemelen iyi düşünülmüş olacaktır.

Benzer şekilde, Kırmızı ve Sarı, her ikisi de kalçadan ateş etmek ve her zaman ileriye gitmek istedikleri için birlikte sorunsuz çalışırlar. Burada da aynı tür enerjiye sahibiz, sadece farklı bir tür. Her ikisi de güçlü ve dışa dönüktür ve her ikisi de sözlü olduğundan doğru kelimeleri kolayca bulabilirler. Elbette, sohbette farklı bir odak noktasına sahip olacaklar, ancak diyalog yine de akacak. Her ikisi de yüksek hedefler koyar ve hızlı düşünür. Sarı-Kırmızılardan oluşan bir ekip, hızlı bir tempo belirleyecek ve her ikisi de ne istediği konusunda netken, etrafındakileri de büyük işler başarmak için motive edecek. Buradaki zorluk muhtemelen bir Kırmızının bir Sarıyı çok konuşkan olarak algılayabilmesinde yatıyor, ancak ikisi de birinci sınıf bir dinleyici olmadığından, ikisi de kendilerine uygun olduğunda kapanacaklar.

Tamamlayıcı Kombinasyonlar

Ayrıca, diğer eksene bakmak ve her rengin odağına göre eşleştirmeler yapmak için çalışır. Hem Maviler hem de Kırmızılar görev odaklıdır. Kırmızılar kesinlikle sürecin kendisinden çok sonuçla ilgileniyor ve Maviler süreçle daha çok ilgileniyor ve sonucu görmezden gelme eğilimindeler - ama en azından aynı dili konuşuyorlar. Her ikisi de kendilerini işe adar ve futbol ya da ev tadilatı hakkında sohbet etmek için yalnızca sınırlı bir zaman harcarlar - belki öğle yemeği zamanı hariç. Birbirlerini iyi bir şekilde tamamlayacaklardı. Bunu bir arabaya benzetirsek, Kırmızı gaz, Mavi ise frenlerdir. Başarılı bir şekilde sürmek için her ikisine de ihtiyaç vardır. İşin püf noktası, her iki pedala aynı anda basmamaktır.

Benzer şekilde, Yeşil'i Sarı'ya yerleştirmenin de bir mantığı vardır. Çalıştıkları tempo farklı olacak ama ikisi de birbirini merak edecek. Her ikisi de insanların ilginç ve önemli olduğuna inanır. Biri sakin olmayı severken, diğeri eğlenmeyi sever. Kolayca benzer bir odak noktası bulacaklardır. Yeşil, Sarı'nın istediği kadar yer kaplamasına izin verecektir. Biri konuşuyor; diğeri dinler. İyi çalışabilir. Ek olarak, Yeşiller, bazen yerde kalmakta zorlanan hafif histerik Sarıları sakinleştirmede iyidir. Tabii ki başarısız olma riski var.

işin kendisine yeterli zaman ayırın, ancak çok iyi vakit geçirecekler. Etraflarındaki insanlar kendilerinin öyle olduğunu hissedebilirler.*sadece* iyi vakit geçirmek ve aslında hiçbir şey teslim etmemek. Her ikisi de hayır demeyi zor bulabileceğinden, onlara çok fazla para emanet etmekten kaçınmak da iyi bir fikir olabilir.

Zorlu Kombinasyonlar

Aynı zamanda, çok karmaşık iki kombinasyon var. Bu, birlikte çalışamayacakları anlamına gelmez, ancak kesinlikle dikkate alınması gereken engeller olduğu anlamına gelir. Muhtemel bir çözüm, her ikisinin de çalışma ve birbirleriyle etkileşim kurma şekillerinde kendilerinin daha fazla farkında olmalarıdır.

Aşağıdaki sayfadaki çizime bakın.

Sağdaki sütun, kişinin profilinde gördüğü şeyleri gösterir. Soldaki sütun, tam tersinin onu daha az elverişli koşullarda nasıl algılayabileceğini gösteriyor. Muhtemelen bir insanın gerçekten sıkıcı olduğunu duymuşsunuzdur, sadece onunla tanışın ve söyleyecek pek çok heyecan verici şeyi olan çok ilginç bir insan keşfedin. Kim haklı kim haksız? Kime sorduğuna bağlı.

Sorun, her bir renk ile onun tam tersi arasındaki etkileşimde yatmaktadır. Olumlu imaj, her profilin kendisini nasıl deneyimlediğini ifade eder. Olumsuz imaj, başkaları tarafından nasıl deneyimlenebileceğinin bir ifadesidir. Hepimiz farklı şeyler görüyoruz.

BLUE: ANALYTICAL		RED: DOMINANT	
NEGATIVE	POSITIVE	NEGATIVE	POSITIVE
Critical	Diligent	Pushy	Strong-willed
Indecisive	Thoughtful	Strict	Independent
Narrow-minded	Serious/Persistent	Tough	Ambitious
Fastidious	Demanding	Dominant	Determined
Moralizing	Methodical	Hard	Effective
GREEN: STABLE		YELLOW: INSPIRING	
NEGATIVE	POSITIVE	NEGATIVE	POSITIVE
Stubborn	Supportive	Manipulative	Inspiring
Uncertain	Respectful	Hot-tempered	Stimulating
Compliant	Obliging	Undisciplined	Enthusiastic
Dependent	Reliable	Counteractive	Dramatic
Awkward	Pleasant	Egotistic	Outgoing

Gerçek Sorunlar

Bir sorunu çözmek için bir Kırmızı ve bir Yeşili bir araya getirmek oldukça zor olacaktır. Görev etkili işbirliğine bağlıysa, o zaman sorunlar hızla ortaya çıkacaktır. Başlangıçta, Yeşil, özellikle talimatları duymadan harekete geçen Kırmızı ile karşılaştırıldığında çok pasiftir. Yeşiller üzerlerine düşeni yapmanın külfetli olduğunu düşünürken, Kızılar şimdiden aceleyle başladı.

Kırmızı, Yeşil'in işin miktarı hakkında sürekli sızlanmalarını çok eleştirecek. Aynı zamanda Yeşil, Kızıl'ın asla dinlemeyen saldırgan bir orospu çocuğu olduğunu düşünecek. Yine de, uygun koşullar altında işe yarayabilir. Genel olarak, bir Yeşil işbirliği yapmaya hazırdır; bu onların gücü. Diğer birçok insanla iyi çalışırlar çünkü talepkar olmaktan çok uzlaşmacıdırlar. Yani Kırmızıyı Yeşile ayarlamakta belirli bir mantık olabilir. Bir Kırmızı emir vermeyi sever ve bir Yeşil genellikle emir almaktan hoşlanır.

Marston'ın teorilerine dayanarak (bkz. sayfa 227), en büyük zorluk bir Sarı ve bir Mavi'den birlikte çalışmalarını istemektir. Eğer

ikisi de kişiliklerinin nasıl çalıştığının farkında değil, en başından sürtüşme olacak. Sarı, ne yapacağına veya nasıl yapacağına dair en ufak bir fikri olmadan göreve dalar. Herhangi bir talimatı okumaz ve görevin gerçekte ne hakkında olduğunu anlayacak kadar uzun süre dinlemez. Onlara ne kadar heyecan verici bir proje verildiğinden uzun uzun bahsedecek. Bu arada Mavi, mevcut tüm materyalleri okumaya ve araştırmaya başlar. Tek kelime etmiyor, sadece orada oturuyor. Az çok hareketsiz - diye düşünüyor.

Bir yandan Sarı, onu şimdiye kadar tanıştığı en sönük delikanlı olarak görecektir. Öte yandan Mavi, yalnızca Sarı'nın sürekli sözlü yayılım ateşinden rahatsız olacaktır. Etrafındaki sürekli vızıltı nedeniyle yüzeyin altında yavaşça kaynamaya başlayacak. Sarı'nın anlamsız bir geveze olduğuna ve hiçbir şekilde ilgiyi hak etmediğine inanıyor. Ve Sarı sonunda Mavi'yi kendi tarafına çekmediğini anladığında, elinden gelenin en iyisini yapacak ve daha çok konuşacaktır. En kötü durumda, Mavi'yi etkilemeye çalışacak ve bu da onları felakete sürükleyecektir. Ekşi süt tatmış gibi suratlarıyla kendi köşelerinde oturacaklar, ikisi de tamamen farklı sebeplerden delirecekler.

Kişisel farkındalık, dostum, çözümdür.

Yeşile git!

Herkesi okuyup yorumlamak kolay değil. Bir insanın tek rengi varsa, bu kitabı okuduktan sonra onunla ilgili bir sorununuz kalmayacaktır. Ne yapman gerektiği belli olacak. Sadece Kırmızı ya da sadece Sarı olan birini gözden kaçırmak zordur. Ancak, ne arayacağınızı biliyorsanız, gerçek Yeşiller veya Maviler'i bile tespit etmek oldukça kolaydır.

Daha önce de belirttiğim gibi, istatistiksel olarak konuşursak, nüfusun sadece yüzde 5'i davranışlarında görünen tek bir renge sahiptir. Yaklaşık yüzde 80'inde iki, geri kalanında üç tane var. Kullandığım aletle kimsede dört tane yok.

İki rengi olan insanları tanımak da nispeten kolaydır. İki renk kombinasyonu normalde eksenlerden herhangi birini takip eder. Yani onlar:

Mavi/Kırmızı, Kırmızı/Sarı, Sarı/Yeşil veya Yeşil/Mavi.

Elbette aynı kişide tamamen zıt nitelikler bulunabilir. Pek çok Sarı/Mavi insanla tanıştım. Bunda yanlış bir şey yok; sadece daha az yaygın. Ancak gerçekten sıra dışı olan, açıkça Kırmızı/Yeşil profillerdir. Neden böyle olduğunu bilmiyorum.

Bir keresinde, otomobil endüstrisindeki bir şirkette orta düzey yönetici olarak çalışan bir kadınla tanıştım. Tavrında kararlı ve güçlüydü ama aynı zamanda son derece ilgiliydi. Çalışanlarına gösterdiği özen ve ilgi samimiydi ve bunun bazı garip sonuçları oldu. Diğer şeylerin yanı sıra, çok çabuk öfkesini kaybedebilirdi. Anlatımları efsaneydi. Ancak bunu anladığında, eylemlerinin etkilerini yumuşatmak ve hasarı onarmak için ne gerekiyorsa yapacaktı. Çeşitli kişilere sert davrandığı için gerçekten kötü hissediyordu ama aynı zamanda kendine hakim olamıyordu. Davranışındaki iki çelişen renk (Kırmızı ve Yeşil) arasındaki bu sürtüşme, tükenmişliğe çok yakın olduğu anlamına geliyordu.

Üç renkli insanları yorumlamak her zaman daha zor olacaktır. Birini haritaya yerleştirmek çok zorsa, bunun nedeni üç rengi olması olabilir. Durum, davranışının ne olacağını belirleyecektir.

Karşılaştığınız kişiyi gerçekten analiz edemiyorsanız verebileceğim en iyi tavsiye, çenenizi kapatıp dinlemeye başlamanızdır. Emin değilseniz sadece Yeşil davranın. İnsanlar bazen bana belirli bir kişiyi hiçbir şey yapmadığı için anlayamadıklarını söylüyor. Ancak çok pasif olan bir kişi bile bir tür davranış sergiler. Ve bu aşamada, fazla bir şey yapmayan biriyle hangi rengin ilişkilendirildiğini bilirsiniz - bu, Mavi'nin yaygın bir davranışıdır.

15

Yazılı İletişim

Şahsen Görüşemediğinizde Birini Nasıl Değerlendirebilirsiniz?

Yazma biçimimizde birçok şey açığa çıkar. Farklı renklerin farklı yazı stilleri vardır; Bazıları kendilerini ifade etmek için zaman ayırırken, diğerleri kısa tutuyor. Söz konusu kişinin yazdığı daha uzun bir yazı örneğini (bir rapor, bir köşe yazısı, bir mektup veya editöre bir mektup) okuma şansınız varsa, devam edecek çok şeyiniz var. Çoğu zaman yazılı kelimedede bir renk algılamak mümkündür. Eğer az konuşan bir insansanız, yazılarınızda da aynı olabilirsiniz. Ve tam tersi.

Sahip olduğunuz tek şey bir e-posta ise, sahip olduklarınıza devam etmelisiniz. Diyelim ki bir müşterinin mesajına cevap veriyorsunuz. Kendinizi uygun şekilde hazırlamak istiyorsunuz. E-postasının nasıl okunduğuna dikkatlice bakarsın. Gerçek mi? Herhangi bir kişisel dokunuş var mı? Kısa ve öz mü yoksa biraz kendiliğinden yazılmış gibi mi görünüyor? Tüm bu küçük ayrıntılar, kendi yararınıza kullanabileceğiniz önemli sinyallerdir. Her zaman olduğu gibi, pek çok istisna vardır, ancak yine de dikkat edilmesi gereken modeller vardır.

İşte bunun nasıl görünebileceğine dair bazı örnekler.

Kimden: kristian.jonsson@teamcommunication.com

Kime: Cina.cinasson@coco.net

Konu: Toplantı

Yarın sabah 11'de buluşma. DAKİKTE OLUN!

- K

Ne düşünüyorsun? K büyük harf kullandığı için mi bağırıyor? net değil Toplantı zamanının önemli olduğunu vurgulamak istiyor olabilir. Belki de bir yerlerden dışarı fırlıyordu. E-postayı alan kişinin ani stil ve büyük harf kullanımından rahatsız olması onun için önemli değil. Her zaman olduğu gibi, bir Kızıl bununla yaşayabilir. Tutun! Sadece açık olmak istedi.

Eyleminiz: Anında yanıt verin! Kısa ve öz olun. Bunun bir yolu basitçe "Tamam" şeklinde yanıt vermek olabilir.

Kimden: kristian.jonsson@teamcommunication.com

Kime: Cina.cinasson@coco.net

Konu: Toplantı

Merhaba Çin! Naber? Dün gece maçta mıydın? Lasse'nin orada olduğunu gördüm. İçkisini üstüne döktü ve gülmekten asla vazgeçmeyeceğimi düşündüm! Facebook'a koyduğum fotoğrafa bakın. Bu arada, senin için uygunsa yarın sabah öğle yemeğinden önce oturup o müşteri hakkında konuşabiliriz diye düşündüm. Saat on bir uygun mu? Çav! kril

Kimden: kristian.jonsson@teamcommunication.com

Kime: Cina.cinasson@coco.net

Konu: Toplantı

Aaa fotoğrafı eklemeyi unutmuşum. Her neyse, işte burada.
kril

Yazarken bile, bir Sarı kendini çok spontane ve rahat bir şekilde ifade eder. Hikayeleri paylaşmayı ve her şeyi kişisel tutmayı sever. Zavallı Lasse ve içkisiyle ilgili sosyal gevezeliğe dikkat edin. Dikkatinizi çekmek için vurgulanması gereken iyi bir kahkaha.

Cevabınızı? Acele etmeye gerek yok ama cevap vermeyi ihmal etmeyin yoksa kendini güvensiz hissedecektir. Siz de samimi olun. Komik resim için ona teşekkür etmeyi ve hikayesine güldüğünü söylemeyi unutma....

Kimden: kristian.jonsson@teamcommunication.com

Kime: Cina.cinasson@coco.net

Konu: Toplantı

Yarın on birdeki toplantıyı hatırlatmak istedim. Umarım hala sizin için çalışır. Kahvemizin yanına biraz ev yapımı tarçınlı çörek getireceğim. İyi bir tane var!

Saygılarımla, Kristian

Daha yumuşak, daha kişisel bir ton. Kristian muhtemelen içinde tartışmalı bir şey olmadığından emin olmak için bu e-postayı uygun şekilde parlatmıştı. İnsanlara uzun zaman önce rezerve edilen toplantıları hatırlatmak, bazı insanlar tarafından biraz rahatsız edici olarak algılanabilir, bu nedenle burada hiçbir şeyin yanlış yorumlanmayacağından emin olmak istiyoruz.

Ve bu hoş e-postaya nasıl yanıt veriyorsunuz? Karşılığında kişisel ve iyi huylu olun. Teşekkürlerinizi ifade edin. Tarçınlı çörek yemenin harika olacağını söylemenize gerek yok ama yaparsanız da bir zararı olmaz. O zaman sakın olmayı ve toplantıda strese girmemeyi unutmayın.

Kimden: kristian.jonsson@teamcommunication.com

Kime: Cina.cinasson@coco.net

Konu: Toplantı

Günaydın Kristina.

Müvekkilimizle yarınki görüşmeden önce, gerekli arka plan bilgilerini öğrenebilerseniz çok memnun olurum. Konuyla ilgili üç belge ekledim.

Selamlar,

Kristian Jonsson

+ 46704808080

Tarihlerin ve katılımcıların kopyası.xls BT

Stratejisi Güncellemesi UGMT.doc El

İlanı Şablonu 27 Kasım 2014.doc

Toplantının orijinal davetiyesi uzun zaman önce gönderildi, ancak bunu zaten anladınız, değil mi? Muhtemelen bir gün önceden toplantı hakkında bir hatırlatma göndermek için bilgisayarda bir alarm kurulmuştu. E-postadaki metin gerçektir ve kişisel bir dokunuşun izini bile içermez. İyi hazırlanmanın en iyisi olduğunu hatırlatan küçük bir not var.

Bu Mavi e-postayı yanıtlamanın en iyi yolu nedir? Onu dosyalarla birlikte aldığınızı onaylayın. geri döneceğini söyle

Materyali okuduktan sonra herhangi bir sorunuz varsa ona. Ve gönderenin, her şeyi dikkatlice okuyacağınızı varsaydığını bilin.

16

Bizi Cehennem Kadar Deli Yapan Nedir?

Mizaç Bir Kişi Hakkında Her şeyi Açıklayabilir

Bu kitabın sonunda size bir tarih dersi sunacağım. Her şey Hipokrat'ın dört mizacıyla ilgili ve bu kitapla aynı farklılıkları açıklıyor.

Birinin mizacına göre davranışları hakkında sonuçlar çıkarmak mümkündür. "Huy" veya "mizaç" derken, sadece bir insanı neyin hayal kırıklığına uğrattığını değil, beklenmedik bir şey olduğunda nasıl tepki verdiğini kastediyorum. Bunu söylemenin başka bir yolu, bir kişinin mizacından bahsetmek olabilir. Değişen koşullara nasıl tepki verdiği ve ne tür bir enerjiye sahip olduğu olabilir.

Ama evet, öfke, bir kişinin rengini yargılamak için iyi ve heyecan verici bir ölçüdür. Üstelik durumsal. Bir insanı üzen şey bir başkasını zerre kadar üzmeyebilir. İşler ters gittiğinde birinin nasıl tepki verdiğini gözlemleyerek bazı önemli ipuçları elde edebilirsiniz. Size hızlı bir teşhis örneği vereyim.

Ne oluyor be...!!!

Basitlik adına, farklı mizaçları farklı bardak türleri ile karşılaştıralım. Kırmızı mizaç için bir shot bardağı öneririm. "Ama" diyebilirsiniz, "o küçük cam pek bir şey tutmuyor."

Gerçekten öyle değil ve birçok Kızıl da bu şekilde çalışıyor. Öfkelerini kaybedip patlamaları çok zaman almaz. Trafik sıkışıklığı, cevapsız aramalar, yürüyen merdivende çok yavaş hareket eden biri olabilir. Kendi yolunu bulamamak. Birisi sadece genel olarak

yoğun. Tüm renklerin arasında en sık aptalların çevrelediği renklerin onlar olduğunu unutmayın. Bir Kızıl için sinirlenmek için pek çok neden vardır. Bir Kızıl'ın gücü, patladıklarında, hissettikleri her türlü öfke veya tahrişten kurtulmalarıdır. Kısa bir süre patlarlar ama uzun sürmez. Shot bardağı, kapasitesine hızlı bir şekilde ulaşabilir, ancak boşaltması uzun sürmez. Sadece shot bardağındaki öfke ve hüsrani boşaltırlar ve kendileri olmaya geri dönerler. (Bir Kızıl'ın etrafındakilerin olayları nasıl algıladıklarından bahsetmiyorum.)

Avantajı, tüm öfkelerine rağmen, genellikle oldukça hızlı bir şekilde azalmasıdır. Bir Kızıl nadiren uzun süre kızgın kalabilir. Söylemek istediğini ağzından geçiriyor ve sonra yoluna devam ediyor. Elbette, çevresinde kafası karışmış birçok insan bırakabilir ama bu onların sorunu. Bölümü bitirdi. Sonra yine derinden üzen bir şey olur ve birdenbire patlar. Ve yeniden. Ve yeniden.

Shot bardağını alıp masanızın üzerine döktüğünüzü hayal edin. Güzel değil, ama oldukça yönetilebilir. Her zaman temizleyebilirsiniz.

Ancak shot bardağının boşaldığı kadar çabuk dolduğunu unutmayın. Yine olacak. Birçoğu, bir Kızıl'ın mizacını tamamen öngörülemez olarak algılar. Her an patlayabilir.

Yine de, o kadar öngörülemez olduğunu düşünmüyorum. Söz konusu kişiyi tanıyorsanız, muhtemelen onun öfkesini neyin tetiklediğini de biliyorsunuzdur.

Ancak, bir Kızıl'ın kendisini kızgın biri olarak görmediğini bilmek önemlidir. Birine aklından bir parça verdi ya da belki ona sesini yükseltti. Yine, bu sadece iletişim kurmanın bir yolu. Ama bir Yeşil'e, sadece fikrini paylaşıırken bile bir Kızıl kızgın görünebilir. Görenin gözünde çok şey var. Pek çok insanın Kızıl'la yüzleşmekten ve onun öfkesini tetiklemekten kaçınmak için geri adım atması yaygın bir durumdur. Ancak Kızılar, her zaman öfkelerinin en iyilerini almasına izin vererek pek çok geri bildirimi kaçıır.

“Çok Üzüldüm! Ne dediğimi Duyuyor musun?

Söylemek mi?”

Neşeli Sarı bile kendini kaybeder: Kimsenin size aksini söylemesine izin vermeyin. Sarılar genellikle neşeli, iyimser bir mizaca sahip olsalar da, aynı zamanda sinirlidirler. Kızılar gibi onlar da aktif, anlayışlı insanlardır. Bu, tepki verecekleri çok şey olduğu anlamına gelir. Hızlı düşünürseniz ve diliniz bazen sizden uzaklaşırsa, o zaman bir şeyler olabilir. Yüzünüzün ön kapısından çıkan şey her zaman iyi düşünülmüş değildir.

Sarılar aynı zamanda hem çok anlamlı hem de duygusal olduklarından, cıvanın ne zaman yükselmeye başladığını önceden bileceksiniz. Gözlemci bir kişi, bir Sarı'nın patlamanın eşiğinde olduğunu fark etmekte herhangi bir sorun yaşamaz. Gözlerindeki bakış yoğunlaşıyor; jestleri aceleci hale gelir; sesi yükseliyor. Bütün bunlar olur, ama yavaş yavaş olur.

Kırmızı mizaç bir shot bardağı gibiyse, o zaman Sarı mizacını günlük bir içki bardağına benzetebiliriz. Daha fazlasını tutar ve dolduğunda görmek daha kolaydır. Seviye her seferinde biraz yükselir ve dikkatinizi verirsiniz bunu olduğu gibi gözlemlemekte sorun yaşamazsınız.

Şimdi, bir bardak süt alıp masanızın her yerine döksek sonuç ne olur? Shot bardağını döktüğümüz zamandan çok daha dağınık ve ıslak olacak, değil mi? Birçok önemli kağıt imha edilir ve hepsini kurutmak için tek bir kağıt havludan fazlası gerekir.

Ama yine de durumu idare edebiliriz. Bu mizaç patlaması bile çok fazla ciddi komplikasyon olmaksızın yönetilebilir.

Bir Sarı'nın mizacında da avantajlar vardır. Kendisine yakın biriyle ilişkiye girdiği için kendini suçlu hissedecek: iş arkadaşı, aile üyesi, komşu ve hatta belki siz. Böylece bir dahaki görüşmenizde kibar olmak için ekstra çaba gösterecektir. Vicdanı rahatsız olacak, bir Kızıl'ın anlayamayacağı bir şey.

Bir kişi Kırmızı ve Sarı'nın bir kombinasyonu olursa, işler zorlaşabilir. Bu durumda, odada çok fazla ego vardır ve siz neler olduğunu tam olarak anlamazsınız.

Bireyin sahip olabileceği itici güçlere ve motive edici faktörlere bağlı olarak, kendi konumunu neredeyse saçma bir noktaya kadar ileri sürebilir. Gerçek Sarılar, çoğu zaman egolarının araya girmesine izin verebilir. Ancak avantajı, zayıf hafızaları nedeniyle uzun süre kin beslememeleridir. Herhangi bir sorun olduğunu çabucak unuturlar, bu yetenek Yeşiller ve Mavilerin Sarıları biraz fazla heyecan verici bulmasına neden olabilir.

Sabırlı Bir Adamın Öfkesine Dikkat Edin. Gerçekten Dikkat Edin.

Bu eski deyişi tanıyor musunuz? Bunu icat eden kişinin aklında muhtemelen bir Yeşil vardı. Bir Yeşilin öfkesini kaybettiğini hiç görmemiş olabilirsiniz. İyi arkadaşınız, hiç ciddi bir tartışmaya girmedığınız arkadaş canlısı ve nazik dostunuz, şimdiye kadar en ufak bir huysuzluk bile göstermemiş olabilir.

Bu, bunun sinirlenemeyen bir insan olduğu anlamına mı geliyor? Hiç de bile. Bu sadece öfkesini dışa çevirmek yerine başka bir yöne yöneldiği anlamına gelir. içe doğru.

Bir Green'in mizacını elli galonluk bira fıçısına benzetirdim. Doldurmak için kaç shot bardağı gerektiğini hayal edebiliyor musunuz? Dibini kapatmaya başlamadan önce doldurabilir, doldurabilir ve daha fazlasını doldurabiliriz. Birçok Yeşil bu şekilde işlev görür. İtiraz etmeden alır ve kabul ederler. Bu, çatışmadan kaçınma arzularıyla ve aynı zamanda hayır diyememeleriyle çok bağlantılıdır. Sadece aynı fikirdeler çünkü böylesi daha kolay.

Bu, Yeşillerin kendi fikirleri olmadığı anlamına mı geliyor? Hiç de bile; şeyler hakkında herkes kadar fikirleri var. Sadece fikirleri hakkında konuşmuyorlar. Ve bu genellikle sorundur. Varili doldururlar. Her hafta bir Yeşil, algılanan adaletsizlikleri birbiri ardına kabul eder - "algılandı" dediğime dikkat edin. Namlunun dolması birkaç yıl alabilir.

Şimdi bu varili alın, kaldırın ve içindekileri masanızın üzerine dökün.

Ne oluyor? Her şey yıkanacak. Fıçıdaki su sadece masanızdaki her şeyi alıp götürmekle kalmaz; Bile

masanın kendisi ve onunla birlikte siz de sel ile birlikte söneceksiniz. Durdurmak yok.

"Projeyi zamanında bitirmediğimi mi söyledin? Yok canım? Yok canım?! Geçen hafta, bunu yeterince iyi yapmadığımı söyledin. Şimdi size şunu söyleyeyim: Bir yıl önce bana yeni bir ofis sözü vermiştiniz ve bu hâlâ gerçekleşmedi. 1997'de burada işe alındığımda da aynı şeyi söylemiştin, şimdi sana anlatayım..."

Her şey ortaya çıkmalı. Her şeyi başlatan kıvılcım olmadığınızdan emin olun.

Sorun büyük ölçekli. Yeşiller herhangi bir öfke veya hayal kırıklığını serbest bırakmazlar, ancak sorun yaratmamak veya öne çıkmamak için duygularını kontrol ederler. Ama onlar da herkes kadar hissediyor ve deneyimliyor. Her şeyi serbest bırakacak doğal araçlardan yoksunlar. Ancak kolaylaştırıcı olarak yardımcı olabiliriz. Sorular sorabilir, onları içeri davet edebilir ve sinyaller arayabiliriz. Onaylanmama belirtileri olup olmadığını görmek için vücut dillerine bakın. Bir Green'in etrafında sağlıklı bir ortam yaratın, böylece ne düşündüğünü söyleyecek kadar rahat olsun, böylece konumundan sürekli olarak taviz vermek zorunda kalmasın. Aksi halde bütün hüsrânını içine çevirecektir. Ve bu tür bir stresin insana neler yapabileceğini biliyoruz.

Bilimsel olarak kesinlikle kanıtlayamayacağım kendi özel teorim var, ancak Yeşillerin tükenmişlik yaşamasının ana nedeninin bu olabileceğinden şüpheleniyorum. Endişe, ıstırap ve hatta öfkeyi o kadar uzun süre taşırlar ki sonunda onları hasta eder. Ciddiye alınması gereken göze çarpan bir sorundur.

Günde Bir Şikayet

Bankacılık sektöründeki ilk kariyerimin son derece stresli bir döneminde, bir keresinde bir Mavi hakkında bir yorum duydum. Hepimiz gece gündüz çalışıyorduk ve çoğumuz stresi gösteriyorduk. Hayal kırıklığı havada asılıydı.

Kredi denetleyicimiz her şeyin ortasındaydı. Ona bir şey olmadı. Hiç stresli davranmadı bile. Yüzü kesinlikle anlaşılmazdı ve hareketleri olabildiğince sınırlı ve ölçülüydü.

Her zaman. Geri kalanımız hareket halindeyken ögle yemeğimizi yerken, o tam altmış dakikasını ayırdı ve huzur içinde yemeğini yedi... sanki hiçbir şey onun huzurunu bozamaz gibiydi.

Sonra Sarı-Kırmızılı arkadaşlarımdan biri, "O normal değil. Vücudunda hiçbir duygu yok."

O zamanlar bana mantıklı geliyordu ama düşününce doğru olamaz. Maviler, Yeşillerden daha az iletişim kurma ihtiyacı duyarlar. Yani basitçe yapmıyorlar. Blues için bile bazı şeyler içe dönük. Hızlı düşünenler, Blues'un Yeşiller kadar tükenmişlik riski taşıyıp taşımadığını merak edebilir. Hiç de bile. Stresi kontrol altında tutacak bir sistemleri vardır.

Mecazi olarak konuşursak, Mavilerin bira fıçıları Yeşiller kadar büyük ama çok önemli bir fark var: Fıçının dibinde kullanışlı küçük bir musluk var. Bu musluk, Blue'ya namlu içeriğinin bir kısmını serbest bırakması için bir valf verir. Basıncı istediği zaman ayarlayabilir.

Üstelik musluk sızdırıyor. Mükemmel bir sızdırmazlık oluşturacak kadar sıkı değildir ve çoğu zaman küçük damlalar damlar. Bir Mavi'nin memnuniyetsizliği, küçük homurdanmalar şeklinde ortaya çıkar.

"Sadece bakmak. Birisi kalemi yine yanlış yerleştirdi! Tipik! Şimdi bunu kendim bitirmem gerekecek. Her zamanki gibi, en sıkıcı görevi alıyorum. Burada bir yapı yok. Tipik."

Ve böylece devam ediyor. İğne batması etrafındakileri etkiler, ancak her zaman duydukları şey sadece mırıldanan bir trompettir. Közler ateşe dönüşmez. Bunu sürekli bir sızlanma olarak yorumluyoruz ama hoşnutsuzluk gerçek. Ve bir Mavi bir şeyi kışkırtmak için yeterince aktif olmadığı için, onlar hakkında bir şeyler yapmaktansa onlar hakkında tartışacaktır. Hepsi, onun gördüklerini başkalarının da görmesi gerektiği, hareket etme yetkisi olmadığı veya sadece kötü bir ruh hali içinde olduğu şikayetlerine dayanıyor. Ancak onun için bu, baskıyı kontrol altında tutmanın harika bir yolu. Böylece namlunun birinin masasına boşaltılmasına asla gerek kalmayacak ve böylece ciddi felaketlerden kaçınılmış olacaktır.

Dırdırını yönetmenin yolu, karşı sorular sormaktır. Somut örnekler isteyin. İyileştirme için öneriler isteyin. Aslında, Mavi kendisini rahatsız eden sorunu çözmüş olabilir, ancak öne çıkıp bir çözüm önermesi için doğrudan bir soruya ihtiyacı olabilir.

İnsanların Yapmadığı Gerçeğe Karşı Ne Yapabilirsiniz? Aynı Şekilde Sinirlenmek mi?

Bu basit gözlemleri göz önünde bulundurarak, ne tür bir insanla karşı karşıya olduğunuza dair hızlı bir fikir edinebilirsiniz. Stres ve baskı altında nasıl tepki verdiğine dikkat edin.

Ancak aynı zamanda hiçbir sistemin mükemmel olmadığını unutmayın. Bunlar yalnızca endikasyonlardır ve yalnızca bireysel renkler için geçerlidir. Ayrıca, daha önce de yazdığım gibi, farklı durumlar tamamen farklı davranış biçimlerine yol açabilir. Genel olarak konuşursak, belirli bir şey belirli bir kişi için ne kadar önemliyse, tepkisi o kadar güçlü olacaktır.

Kendin için gör. Birisi komşunuza hakaret ederse, bunun haksızlık olduğunu düşünebilirsiniz. Ama bundan büyük bir sahne çıkarmıyorsun. Ancak birisi karınıza veya kocanıza hakaret ederse kesinlikle öfkelenirsiniz. Bu sadece bir örnek. Düşünülecek pek çok farklılık düzeyi ve derecesi vardır.

Stres Faktörleri ve Enerji Hırsızları

Stres nedir?

Öfke bir şeydir. Stres başkadır. Bazen biri diğerinin bir sonucudur, ama her zaman değil. Bazı insanlar stres yüzünden sinirlenir; diğerleri öfke yüzünden strese girer. Stres hakkında konuştuğumuzda, genellikle yapacak çok işimiz ve bunu yapmak için çok az zamanımız olduğu hissini kastediyoruz. İşte her şeyi yapmak için yeterli zaman yok ve buna ek olarak spor salonuna gitmek, arkadaşlarla buluşmak, aileyle vakit geçirmek, çeşitli eğlence aktiviteleri yapmak ve belki uyumak için gereken zaman.

Bununla birlikte, bize gerçekten acı çektiren stres, genellikle zaman eksikliğinden başka şeylerden kaynaklanır. Ne yapacağınız ve nasıl olmanız gerektiği konusunda baskı hissediyorsanız ve yüksek beklentileriniz varsa, zamanınız gerçekten baskı altında olmasa bile stresli olabilirsiniz.

Baskı, talepler ve beklentiler stres yaratır ve kendinizi eleştirel ve güçsüz hissetmenize neden olabilir. Uyumakta zorlanabilirsiniz veya vücudunuzda fiziksel ağrı hissedebilirsiniz. Basitçe söylemek gerekirse, baş edebileceğimizden daha büyük talepler ve beklentiler yaşadığımızda stres duygusu ortaya çıkar.

Farklı İnsanlar Strese Farklı Tepki Veriyor: Ne Sürpriz!

Cidden, yine de, hepimiz strese farklı tepkiler veriyoruz. Farklı insanlar aynı olayı farklı şekillerde deneyimleyebilir ve bir kişi benzer olayları farklı zamanlarda farklı şekillerde deneyimleyebilir. Şeyler

geçmişte yaşadıklarınız ve şu anda nasıl hissettiğiniz, nasıl davrandığınızı ve tepki verdiğinizi etkiler.

İyi dinlenmişseniz ve kendinizi iyi hissediyorsanız, yoğun iş yükünüze rağmen işte zorlu bir haftayı canlandırıcı bir mücadele olarak yaşayabilirsiniz. Ancak yorgunsanız ve kendinizi kötü hissediyorsanız, aynı haftayı korkunç ve moral bozucu bir şey olarak yaşayabilirsiniz.

Renginiz stresinizi nasıl etkiler? Stres eşdiğiniz (yani, ne kadar strese dayanabileceğiniz) hakkında hiçbir şey söylemez. Ama hakkında bir şeyler söyleyebilir nesizi strese sokar ve strese nasıl tepki vereceğinizi gösterir. Daha önce, beni her sabah yataktan kalkmaya, işe koşturmayaya ve fazladan yol kat etmeye motive eden itici güç kavramından bahsetmiştim. Bu kitap bu boyutu ele almıyor ama yanlış şeylere çok fazla zaman harcadığımızı hissettiğimizde strese girdiğimizi görmek kolay.

Yaşamınızdaki en önemli stres faktörlerinin ne olduğunu anladığınızda, mümkün olduğunda onlardan kaçınmak için daha donanımlı olacaksınız. Birkaç kişiden sorumlu bir yöneticiyseniz ve onların davranış profillerini biliyorsanız, en kötü tuzaklardan kaçınabilirsiniz. Nasıl yapılacağını bilerseniz, büyük bir stresten kaçınılabilir. Ve grubun üretkenliğini koruyabilirsiniz.

Bölümün geri kalanı bir ironi unsuruyla yazılmış ve bu şekilde okumanızı tavsiye ediyorum.

Kırmızılar İçin Stres Faktörleri

Bir Kızıl'ı strese sokmak istiyorsanız, kendine olan güvenini azaltmak için aşağıdakilerden birini deneyebilirsiniz.

Her Türlü Yetkiyi Elinizden Alın

Karar verme sürecine dahil olmamak bir Red için gerçekten zor. Her zaman daha iyi fikirleri olduğuna inanır ve bu nedenle projeden sorumlu kişinin kendisi olması gerektiğine de inanır.

Hiçbir Sonuç Elde Etmeyin

"Hemen ilerleme kaydedemiyorsak, tüm çalışmalarımız boşa gitmiş demektir." Böyle bir içgörü, ciddi stres reaksiyonlarını tetikleyebilir.

bir Kızıl ve etrafındakiler tetikte olmalı. Günah keçileri arayacak.

Her Türlü Zorluğu Ortadan Kaldırın

Her şey çok kolaysa, sıkıcı olur. Kırmızı davranış tek bir şeye bağlıdır: sorunlarla ve zorlu mücadelelerle başa çıkma becerisi. Çözülecek bir sorun yoksa, Kırmızılar uyarılmadan yoksun kalacaklardır. Yapacak hiçbir şeyleri olmadığına inanarak pasifleşecekler. Hızı yavaşlatabilirler ve bunu tersine çevirmek zor olabilir.

Zaman ve Kaynakları Boşa Harcayın ve Olabildiğince Verimsiz Çalışın

Hiçbir şey yapmadan öylece oturmak zaman kaybıdır. Aslında yaptığımız bu değil, ama bir Red'e göre, zamanınızdan maksimum üretkenliği elde edemezseniz, bu boşa gider ve özellikle yönetim açısından streslidir. Muhtemelen organizasyonun verimliliği üzerinden değerlendiriliyor.

Her Şeyin Rutin Olduğundan Emin Olun

Sıradan ve tekrarlayan görevler, bir Kızıl için ölüm öpücüğüdür. Bu sadece sıkıcı. Kırmızılar konsantrasyonlarını kaybederler ve yapacak başka bir şey bulurlar. Rutin işler iyi oldukları şey değil. Ayrıntılarda berbatlar ve bunu biliyorlar. Sıkıcı, rutin işlerle başka birinin ilgilenmesi gerekiyor çünkü bir Kızıl, büyük resmi daha iyi anladığına inanıyor.

Bir sürü aptalca hata yap

Hatalar bir şeydir, ama aptalca hatalar, yani, bu tamamen farklı bir şeydir. O kadar gereksiz ki. Bir Kızıl, meslektaşlarının beyinsiz olduğuna inanırsa çıldırır: "Ne yapmaları gerektiğini neden anlamıyorlar? Ne kadar zor olabilir?"

Ona Başkaları Üzerinde Kontrol Vermeyin

Bir Red'in kontrol ihtiyacı çok fazla olabilir. Gerçekleri ve ayrıntıları kontrol etmekle ilgili değil. İnsanları kontrol etmek istiyorlar. Onlar ne

yaparlar, nasıl yaparlar, vb. Bu kontrol olmadan, bir Kırmızı çok hüsrana uğrar.

Ona Düzenli Olarak Sakinleşmesini veya Sesini Alçaltmasını Söyleyin

İnsanlar kızgın olmadıkları halde kızgın olduklarını söylediklerinde çıldırıyorlar. Her zaman ortalamadan biraz daha çabuk sinirlenirler ama bu aslında kızgın oldukları anlamına gelmez. Ve tam da bu suçlama onları kızdırabilir - gerçekten kızdırabilir.

Kırmızı Stresli Olduğunda Ne Yapar ve

Baskı altında mı hissediyorsunuz?

Herkesi suçluyor. Bir Kızıl'ın etrafı genellikle aptallarla dolu olduğundan, günah keçilerini ayıklaması onun için kolaydır. Ve işleri alt üst ettiği için birini suçlamak istediğinde işleri kolayca abartabilir. Farkında olmak! Sana tavsiyem bu çünkü onun gazabının acısını hissedeceksin.

Kırmızılar her zaman diğer renklerden daha talepkardır. Kendilerinden çok şey bekliyorlar ve sizden çok şey bekliyorlar. Stres altındayken, aşırı derecede talepkar ve azimlidirler - normalden çok daha fazla.

Red, diğer meslektaşlarını dışlayacak. İçine kapanır, elindeki göreve kendini kaptırır ve daha çok çalışır. Öfkesinin ve hayal kırıklığının yüzeyin hemen altında gizlendiğini unutmayın, bu yüzden lütfen onun huzurunda ne yaptığınıza dikkat edin.

Kırmızıların Streslerini Yönetmelerine Yardımcı Olabilir miyim?

Doğrudan emir verme yetkiniz varsa cevap basit: Kendilerine hakim olmalarını isteyin. Aslında işe yarıyor. Kırmızıların stresli durumlarda işini kolaylaştırmanın bir başka yolu da onları eve göndermek ve biraz fiziksel egzersiz yapmalarını söylemektir - o hüsrana uğramış, huzursuz enerjinin bir kısmını yakmak için herhangi bir şey. Onları bir tür rekabette koşabilecekleri, enerjilerini harcayabilecekleri bir yere gönderin.

grup için hiçbir önemi olmayacak bir şey kazanmak. Geri döndüklerinde, saldırganlıklarının çoğu dağılmış olacak.

Sarılar İçin Stres Faktörleri

Herhangi bir nedenle, bir Sarı'nın stres hissetmesini istiyorsanız, onun dengesini bozmak için aşağıdakilerden birini deneyin.

Görünmezmiş gibi davran

Bir Sarı'nın sürüş dürtüsünü hatırlıyorsunuz, değil mi? "Bana bak! İşte buradayım!" Dengesini bozmak istiyorsan, kendini görünmez hissetmesini sağla. Görünmüyorsa, o yoktur. Kendisini görmezden geldiğini ve gözden kaçırıldığını hissediyor ve bunun strese yol açması garanti.

Çok Şüpheci Olun

Çok fazla şüphecilik sergileyen herhangi bir kişi çok olumsuzdur, bu Sarıları vurgulayan bir şeydir. Pozitifi ve ışığı görmek istiyorlar ve sıradan realistleri bile kıyamet peygamberi olarak görüyorlar. Karamsarlık ve olumsuzluk, Sarıların coşkusu etkili bir şekilde öldürür ve gergin hissetmelerine neden olur.

Mümkün Olduğunca Yapı Çalışması

Tıpkı Kırmızılar gibi, Sarılar da rutin, tekrarlanan görevlerden ve sıkışık programlardan kaçınır. Seve seve başkaları için programlar hazırlarlar ama kendileri takip edemezler. Onları planlarınızdan birine dahil edin ve Sarı arkadaşlarınızın nasıl çözülmeye başlayacağını göreceksiniz.

Onu Grubun Geri Kalanından İzole Edin

Bir Sarı için konuşacak birinin olmaması belki de gelmiş geçmiş en kötü şey. Bu dünyanın sonu. Konuşmaya ihtiyaçları olduğu için orada dinleyecek birileri olmalı. Sadece şirket için bir masanın olduğu bir ofis alanına hapsolmek, ölümden beter bir cezadır. Sibirya'ya sürülmek gibi.

İş Yerinde Şaka Yapmanın Uygunsuz Olduğunu Netleştirin

"Etrafta şaka yok ve espri anlayışı yok mu? Burası bir cenaze evi mi?" Bir keresinde tam olarak bu yorumu bir Sarı'dan almıştım.

danışmanların dalga geçecek zamanları olmadığını keşfetti. Tüm ciddiyetiyle çok stresliydi ve deneme süresi bitmeden ayrıldı.

Önceden Dikkatlice Düşünmek İçin Sarıya Bas - İki Kez

Bir Sarı'nın kendiliğindenliğini bastırmak, süt taşarken bir tencerenin kapağını tutmaya benzer. Sadece çalışmıyor. Korkunç bir karmaşa yaratır ve Sarılar yüksek sesle ve yoğun bir şekilde diğer herkesi kendi stres sarmalına davet ettiğinde herkes olaya dahil olur. Bir Sarı'nın stresinin her zaman fark edileceğini unutmayın. Aksine inanmayın.

Önemsiz Şeyler Hakkında Sürekli Tartışma ve Yaygara

Sürekli çatışmalarla yüzleşmek çok yorucu. Bu biraz paradoks çünkü Sarılar, Yeşiller gibi çatışmadan korkmuyor. Ancak çok fazla çekişme varsa, bu onların eğlence ve pozitiflik isteklerini bozar ve bu da strese neden olur. Kavgayla başa çıkabilirler, ancak bu çok fazla olduğunda, Sarılar oyunlarının zirvesinde olamaz ve her zamanki parlaklıklarını kaybederler.

Küçük Bir Halk Aşağılamayı Deneyin

Başkalarının yanında olumsuz geri bildirim alan bir Sarı, hoş bir manzara olmayacaktır. Seninle bir daha asla konuşmaması için yeterli. Ayrıca inanılmaz derecede defansif bir hale gelecek ve hiçbir şey elde edemeyeceksiniz.

Bir Sarı Strese Girdiğinde Ne Yapar ve

Baskı altında mı hissediyorsunuz?

Dikkatleri her zamankinden daha fazla üzerine çekeceği gerçeğine hazırlıklı olun. Negatif stres duygularını telafi etmesi gerektiğinden, egosu daha fazla ilgi ve onay aramamasını imkansız kılar. Bu, aktif olarak dikkat çekeceği anlamına gelir ve bu da kendisini daha iyi hissetmesini sağlar. Riski, çok fazla konuşması ve kendini her şeyin merkezine sokması.

Belki bunun mümkün olmadığını düşündünüz, ancak o aynı zamanda aşırı ve gerçekçi olmayan bir şekilde iyimser olma riskini de taşıyor. Gerçekten stresli bir Sarı ile başa çıkmaya çalışana kadar gerçek bir zorluk yaşamamışsınızdır. O kadar vahşi ve tuhaf planlar yapacak ki, onlara kendisi bile inanamayacak. Bu onun için sadece doğal bir başa çıkma mekanizması.

Sarıların Streslerini Yönetmelerine Yardımcı Olabilir miyim?

Bir Sarı'nın parti düzenlemesine izin verin. Acilen insanlarla sosyal bağlamlarda buluşması gerekiyor. Çok uzun süre stres altında kalırsa, kendi sefaletinin derinliklerine düşebilir. İşler en kötüye gittiğinde, bir bar gezintisi, bir parti veya neden sadece basit bir barbekü olmasın? Gösterişli olmasına gerek yok ama bir süre eğlenmesini sağla. Ayrıca, olduğundan emin oluneğlence!

Yeşiller İçin Stres Faktörleri

Herhangi bir nedenle bir Yeşil'in stres hissetmesini istiyorsanız, aşağıdaki hoş olmayan şeyleri öneriyorum.

Her Türlü Güvenliği Ondan Uzaklaştırın

Ona hiçbir şey açıklamadan daha önce hiç yapmadığı görevler verin. Ancak aynı zamanda mükemmel bir uygulama bekleyin. Kendisinden mantıksız taleplerde bulunan insanlarla toplantılarda onu yalnız bırakın. Bir sohbette işler kızıştığında onu desteklemeyin. Ona bağırması için kızgın bir Kızıl gönder. Stres yakında takip edecek.

Bir sürü yarım kalmış iş bırakın

Bitmemiş görevler ve yarım kalmış işler son derece rahatsız edicidir. Yeşiller, işlerin nasıl bir araya geldiğini bilmek isterler ve sürecin nasıl çalıştığını anlamadıklarında işler yolunda gitmez. Bitirilmemiş projeler - başlanmış ama sonu gelmeyen bir şekilde uzayıp giden şeyler, Yeşiller için gerçekten işleri alt üst ediyor. Bu nedenle Sarılar, Yeşiller için stres yaratmada olağanüstü.

Sürekli Onun Etrafında Dolaşın

Bir Yeşil kendi özel alanına sahip olmazsa, dünyadan çekebileceği hiçbir yer yoksa çok strese girer. Elbette diğer insanları da seviyor ama kendisi ile de baş başa kalmaya ihtiyacı var. Bu mümkün değilse, artık düşünemez.

Yıldırım Hızında Değişiklikler ve Beklenmedik Yön Değişiklikleri Yapın

Bu Kırmızılar ve Sarıların özelliğidir. Her zaman açıklamadıkları hızlı kararlar. Yeşiller, beklenmedik ve hızlı değişiklikler yapmaya zorlandıklarında perişan oluyorlar ve genellikle mutlak bir kayıtsızlık durumuna girerek tepki veriyorlar. En kötü değişiklik, bir Yeşilin sabah bir emir alması ve tam bunu nasıl yapacağını düşünmeye başladığı sırada bir karşı emrin gelmesidir.

Ona "Baştan Sona Her Şeyi Yeniden Yapabilecek Kadar İyi Olur Musunuz?" Diye Sorun.

Bir görevi yeniden yapmak zorunda kalmak, başarısızlıkla eş anlamlıdır. Bir şeyin yeniden yapılması gerekiyorsa, bunun nedeni çalışmanızın ilk seferinde yeterince iyi olmaması olabilir. Başka bir deyişle, olumsuz geri bildirim. Ek olarak, bu, bir kişi olarak yeterince iyi olmadığınız anlamına gelir ki bu elbette son derece streslidir.

Green'e "Buraya Bak! Kesinlikle Her Şeyde Anlaşamayız."

Bir çalışma grubundaki veya aile içindeki anlaşmazlıklar kaçınılmaz olarak strese yol açar. Sadece sorun çıkaranlar çatışmadan hoşlanır. En önemli grup olan ailedeki sürtüşme özellikle ciddidir. Bir Yeşil ne yapması gerektiğini bilemez.

Onu Ön Plana Çıkarın

Yeşiller, daha büyük gruplar halindeyken hiçbir koşulda merkez sahneye çıkmak istemeyecektir. Yeşiller herkesi çok iyi tanımadıkça, üçten fazla kişiden oluşan gruplar büyük gruplar olarak kabul edilirdi. Bir Yeşilleri böyle bir duruma zorlarsanız, ayaklarının dibine bakar. Herkes onun ne kadar huzursuz olduğunu görebilir ve grubun geri kalanı da strese girer. İyi değil.

Bir Yeşil Strese Girdiğinde Ne Yapar ve

Baskı altında mı hissediyorsunuz?

Çok çekingen ve neredeyse soğuk olur. Vücut dili katılaşıp ve kapanır ve onun stresini tetikleyen sizseniz, sizinle hiçbir ilgisi olmayacaktır. Bazı Yeşiller güçlü bir ilgisizlik sergileyebilir. Normal şartlarda çok değer verdikleri insanlara karşı bile soğuk ve soğuk davranırlar.

Ayrıca çok tereddütlü ve kararsız hale gelirler. Stres Yeşilleri güvensiz yapar ve hata yapmaktan korkar. İş yerinde olabileceği gibi evde de olabilir. Bir çocuk hastalanırsa, Yeşil pasifleşir ve yanlış bir şey yapmaktan korktuğu için öylece bakar. Ayrıca durumun suçunu içselleştirecek ve tamamen içine kapanabilir.

İş yerinde biraz farklı olabilir. Duruma göre değişir. Pek çok Yeşil, sonunda bir inat veya inatçılık döngüsüne girerek, hiçbir şeyi değiştirmeyi reddederek etraflarındakileri kızdırır. Belirli bir yöntemin iyi çalışmadığını gördüklerinde bile harekete geçmeyi reddedebilirler. Garip görünüyor, ancak tipik Yeşil inatçılığı galip geliyor ve onların herhangi bir şey yapmalarını engelliyor.

Yeşillerin Streslerini Yönetmelerine Yardımcı Olabilir miyim?

Hiçbir şey yapmalarına izin verme. Onlara bahçe işleri, uyku veya diğer rahatlama biçimleri gibi şeyler için boş zaman tanıyın. Belki onları bir filme göndermek gibi bir şey - büyük bir grup insanla değil, muhtemelen kendi başlarına - ya da onlara okuması iki gün süren güzel bir kitap vermek. Gerçekten hiçbir şey yapmak istemiyorlar. Stres geçene kadar hiçbir şey yapmalarına izin vermeyin. Sonra normal hallerine dönecekler.

Blues için Stres Faktörleri

Herhangi bir nedenle bir Mavi'nin stres hissetmesini istiyorsanız, onun tüm hesaplarını alt üst edin.

Ona "Ne Hakkında Konuştuğunuzu Bilmiyorsunuz" Deyin.

Blues'un eleştiriyi kişisel olarak almadığını düşünebilirsiniz, ancak eleştirinin asılsız ve asılsız olduğuna inanırlarsa, bu onlar için çok zor olabilir. Çatışmadan ya da ilişkinizin zarar görmesinden korktukları için değil, mükemmellik duygularının lekелendiği için.

Yönetim Ekibinin Kendiliğinden Bir Karar Vermesini Sağlayın

Bir Mavi genellikle değişime karşı iyidir, çünkü hiçbir şeyi tamamen mükemmel olarak düşünmez. Ancak değişimin arkasındaki motivasyonları bilmesi gerekiyor. Planda yoksa, plansızdır ve planlama eksikliği kötü bir yapıya işaret eder - iyi değil. Bu ister istemez baş ağrısına yol açar.

Ona "Bu Riskli veya Belirsiz Olabilir, Ama Yine de Devam Edeceğiz" deyin.

Her şeyde belli bir risk vardır. Bir Mavi her yerde risk görür. Bir Kızıl uçaktan paraşütsüz atlamanın büyük bir risk olduğunu söylerse, bir Mavi de yeni bir çim biçme makinesi almanın riskli olduğunu söylerdi. Ne olabileceğini asla bilemezsin. Ve işler ne kadar hızlı giderse, riskler de o kadar artar.

"Kayınvalideniz Habersiz Geliyor!" Gibi Bir Şeyle Onu Şaşırtın! Harika!"

Bu bir düzen ve yapı meselesi, rahat bir tempoda çalışmak veya mutfağı açıkça belirlenmiş bir plana göre yenilemek. Ailenin yarısı aniden gelirse her şey alt üst olur. Asla bir Maviyi şaşırtmaya çalışmamalısın. Kendi planlarını tam olarak iletmemiş olabileceğinden, oldukça problem yaratabilirsin.

"Aman Tanrım, Burada Ne Oldu?" Deyin.

Hatalar, mankafalar ve dikkatsiz insanlar tarafından yapılır. Blues hata yapmaz, bu yüzden herkes ortalığı karıştırdığında

planlarını bozarsa, bir Mavi kapıyı kapatıp dinlemeyi reddedebilir. Projenin çöktüğünü duymak istemiyor; o sadece üzerine düşeni yapmaya devam etmek istiyor - bu görev artık bir anlam ifade etmese bile.

Ona, "Bürokrasiyi unutun. Hadi İnovasyon Yapalım!"

"Senin hiç hayal gücün yok mu? Burada biraz daha esnek olmamız gerekiyor." Bu, bir Mavi'nin iş yerinde dengesini kaybetmesini sağlamanın harika bir yoludur. Kuralları çiğneyen ve düzenlemelere karşı gelen insanlara şüpheyle bakılmalıdır ve onları kısa bir tasmayla tutmanız gerekir. Bir Mavi, uygun prosedürlere hiçbir şekilde dikkat etmeyen bir örgütün elinde olduğunu fark ederse, hatırı sayılır bir direniş gösterebilir.

Ona "Daha Büyük Riskler Almamız Gerekıyor" diye hatırlatın.

Önceki noktanın bir varyasyonu. Doğru doğrudur ve uygun hazırlık her şeyin başı ve sonudur, Alfa ve Omega. Hatta bir kitapta öyle yazıyor. Bu nedenle, bir Mavi (bazen son derece hantal olan) kendi yöntemiyle kendini hazırlayamadığında, bu stresi tetikler. O, spontanenin zıttıdır ve bir Mavi'yi, konuyla tanışmak için zamanı olmadan bir duruma tepki vermeye zorlayamazsınız. O kadar çok çekincesi olacak ki hiçbir işe yaramayacak.

Onu Aşırı Duygusal İnsanlarla Çevreleyin

Hayır. Özensiz duygusallık düpedüz tatsız. Dağınık ve garip ve bir Mavi bundan hoşlanmaz. Önemli olan mantıktır ve bunu görmezden gelerseniz, onu çok zorlayıcı bulacaktır. Kendini kıt hale getirecek ve beynini kendisinininkini kullandığı şekilde kullanmayan aşırı duygusal bir insan olduğunuzu asla unutmayacak.

Bir Mavi Strese Girdiğinde Ne Yapar ve

Baskı mı Hissediyorsunuz?

Aşırı kötümser olur. Oh evet. Aslında her zamankinden daha kötü oluyor. Birden her şey zifiri karanlık olur ve o bir çaresizlik çukuruna düşer. Uyuşukluk yaygındır ve hiçbir şey ilgi çekici değildir

artık değil. Kasvet ve kıyamet hepimizin üzerine yağacak. Ayrıca dayanılmaz derecede bilgiçlik yapıyor. Birçok insan stres hissettiğinde bunu telafi etmek için temposunu artırır. Mavi değil. Frene basıyor. Şimdi hata yapma zamanı değil. Etrafındakiler sürekli eleştiri bekleyebilirler. Aniden gözlemlediği her küçük hatayı işaret edecek - ve epeyce var. Ayrıca dayanılmaz bir her şeyi bilen biri haline gelebilir.

Blues'un Streslerini Yönetmesine Yardımcı Olabilir miyim?

Mahremiyete ihtiyaçları var. Onlara düşünmeleri için zaman ve alan verilmelidir. Durumu analiz etmek ve bağlantıları anlamak istiyorlar ve tam da bunu yapmaları için kendilerine zaman verilmesi gerekiyor. Onlara yer verirsiniz, eninde sonunda geri geleceklerdir. Ancak çok derin bir korkuya kapılırlarsa, onlara daha proaktif yardım sunmanız gerekebilir.

Çözüm:Farklı insanları stres altında inceleyerek ne öğrenebiliriz? Stres altındayken, bir bireyin normal davranış ve davranışları pekiştirilir ve abartılır. Bir Kırmızı, etrafındakilere karşı daha da sert ve saldırgan hale gelir, Sarı daha asık suratlı ve yapısız hale gelir, Yeşil her zamankinden daha pasif ve tarafsız hale gelir ve Mavi tamamen kapalı hale gelebilir ve kılları o kadar ince ayırabilir ki, hatta hiç olmayacak kadar ince olabilir. çıplak gözle görülebilir.

En önemli şey insanları gereksiz yere strese sokmaktan kaçınmaktır. Elbette bunu zaten biliyordunuz, ancak her profil için gerçekte neyin strese neden olduğunu anlamak yardımcı olabilir. Kırmızıyı itmek, Yeşili veya Maviyi itmek kadar stresli değildir. Aksine, geri sekmesi için bir Kırmızıyı itmeniz gerekir. Her şey yolunda giderse, sadece sıkılırdı.

Durum, profiliniz, günün saati, çalışma düzeyi, grup, hava - hayatımızdaki stresi belirleyen pek çok şey vardır. Ama dikkat ederseniz, mükemmel bir şekilde çalışacaktır.

Tarih İçinden Kısa Bir Yansıma

İnsanlar Hep Böyleydi

Şimdiye Kadar Okuduğunuz Her Şeyin Arka Planı

Bu bölüm, bu kitaptaki bilgilerin temelini oluşturan araştırmaya nasıl ulaştığımı açıklıyor. Tarihle, referanslarla, araştırmayla ya da normalde dolu olan hayatınızdan zaman alan şeylerle ilgilenmiyorsanız, bu bölümü atlayabilirsiniz. Diğer herkes için - uzun zaman önce...

Tüm kültürlerde, insanları kategorize etmeye her zaman ihtiyaç duyulmuştur. Taş Devri dönemi sona erdiğinde ve insanlar olarak daha fazla düşünmeye başladığımızda, dünyanın her yerindeki insanların farklı olduğunu keşfettik. Bu ne sürpriz.

Ama insanlar gerçekten ne kadar farklı? Ve bu farklılıklar nasıl tarif edildi? Muhtemelen yeryüzündeki kültürler kadar çok yöntem vardır. Ama bazı örnekler paylaşacağım.

Yunanlılar

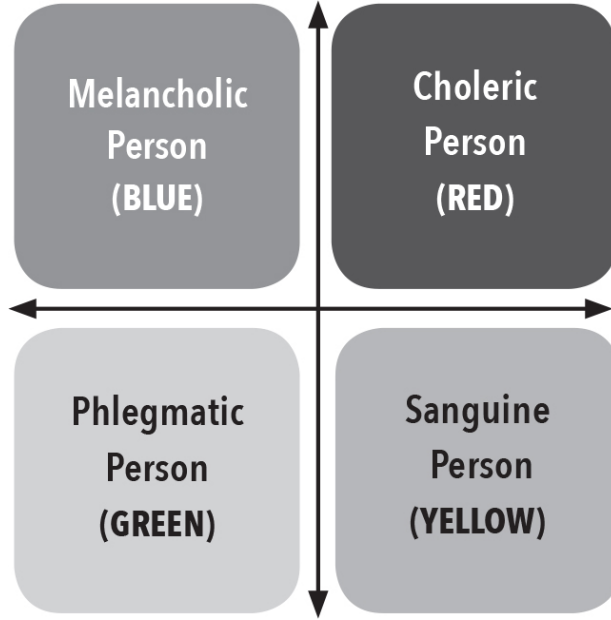
Milattan dört asır önce yaşamış olan Hipokrat, tıbbın babası olarak kabul edilir. O zamanın diğer birçok doktorunun aksine batıl inançlara sahip değildi. Hastalığın doğadan kaynaklandığına ve tanrılardan gelmediğine inanıyordu. Örneğin Hipokrat, epilepsinin beyindeki bir tıkanıklıktan kaynaklandığına inanıyordu. Günümüzde bu yaygın bir bilgidir, ancak o zamanlar devrim niteliğindeydi.

Hüморal patoloji veya dört mizaç veya dört vücut sıvısı teorisi, dört mizaçla ilgilidir. Göre

Hipokrat, mizacımız temel tepki verme şeklimizdir. Bu bizim davranışımız veya doğal ruh halimizdir. Mizacımız davranışlarımızı kontrol eder.

Hipokrat, dört sıvı -kan, sarı safra, kara safra ve balgam- dengede olduğunda sağlığınızın iyi olduğuna inanıyordu. Örneğin kustuğumuz, öksürdüğümüz veya terlediğimiz zaman vücut bu maddelerin bir veya daha fazlasından kurtulmaya çalışır.

Kelime *Chloe* Yunancadan gelir ve "sarı safra" anlamına gelir. Bu nedenle, kolerik bir kişi sarı safra veya karaciğer tarafından kontrol edilir. Ateşli ve huysuz, asabi insanlar bazen güçlü tavırlarıyla çevrelerindeki korkuturlar. "Kolerik", "sıcak kanlı" olarak tercüme edilebilir.



latince kelime *istırap* "kan" anlamına gelir. İyimser bir kişi kan tarafından, kalp tarafından kontrol edilir. Yaratıcı ve mutlu, etrafına olumlu hisler yayar. Kan dolu ve bu nedenle iyimser ve neşeli, havadar bir tavrı var. İyimser kişinin eş anlamlısı iyimserdir.

Balgamlı bir kişi etkilerini beyinden alır. "Balgam", mukustan başka bir şey ifade etmez. Mukus viskozdur, bu

soğukkanlı bir kişinin mizacını sembolize eder. Balgamlı bir kişi halsizdir ve hareket halinde yavaştır.

Son olarak, melankolik bir kişi aşırı kara safraya sahiptir - Yunanlılar *melaina chloebasitçe* dalakta bulunan "kara safra" anlamına gelir - ve bu nedenle genellikle melankolik ve kasvetli olarak algılanır. Melankolik bir kişinin ortak eşanlamlısı kötümserdir.

Ve burada kısaca Hipokrat ve teorileri var.

Renkli Göze Sahip Kadim İnsanlar: Aztekler

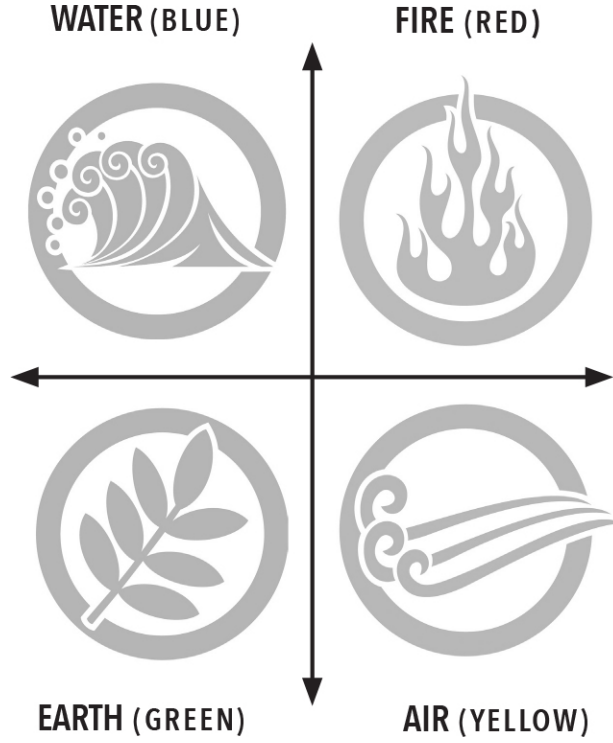
Aztekler, on dördüncü yüzyıldan on altıncı yüzyıla kadar Orta Meksika'da yaşayan güçlü bir halktı. İnanılmaz derecede gelişmiş uygarlıkları ve etkileyici tapınakları ile tanınırlar.

İnsanları farklı kategorilere ayırmaya çalıştıklarında, çok iyi bildikleri bir şeyi kullandılar: dört element: ateş, hava, toprak ve su. Bugüne kadar, dört element farklı zihin yapılarını tanımlamak için kullanılıyor, ancak hiç kimse bu fikri gerçekten ilk ortaya atanların Aztekler olup olmadığını bilmiyor. Ancak bu fikri kullandıklarını kesin olarak biliyoruz, çünkü bu yaklaşımı gösteren oymalar bıraktılar.

Ateş insanları tam olarak görüldüğü gibiydi: ateşli, patlayıcı, biraz asabi. Onlar kendi yollarına gitmek için kılıca göğüs geren savaşçı tiplerdi. Liderler.

Hava insanları farklıydı. Aynı zamanda kararlıydılar ama çok daha uysaldılar. Büyüleyici bir rüzgar gibi estiler ve bu sırada biraz toz kaldırdılar.

Dünya insanları köy için, kollektif için çalıştı. İstikrar ve güvenliği örnek almaları gerekiyordu. Uzun ömürlü şeyler yaratmak, gelecek için inşa etmek için oradaydılar.



Peki ya su insanları? Su, Azteklerin saygı duyduğu bir elementti. Su, yoluna çıkan her şeyi ezebilir ama aynı zamanda onu şişeleleyebilirsiniz - tabii nasıl yapacağınızı biliyorsanız. Sessiz ve güvenli, su insanları olan her şeyi gözlemledi.

Sizin de görebileceğiniz gibi, bu ayrımlar Hipokrat'ın öne sürdüğü teorilerle büyük benzerlikler taşıyor; onlar sadece aynı şeyin farklı isimleri.

William Moulton Marston

William Moulton Marston, dolandırıcılığı tespit etme girişiminde kullanılan sistolik bir kan basıncı testi yarattı. Keşif, modern yalan dedektörü ile sonuçlandı. Ama Marston aynı zamanda popüler psikoloji üzerine denemelerin de yazarıydı. 1928'de eserini yayınladı. *Normal İnsanların Duyguları*, sağlıklı insanların davranış kalıplarındaki farklılıkları araştırdığı. Daha önce, hem Jung hem de Freud, akli dengesi yerinde olmayan insanlarla ilgili çalışmalar yayınlamışlardı, ancak Marston, bu kitabın temelini oluşturan DISA modeli olarak bilinen modelin temellerini atan bir tür öncüydü. Marston'ın çalışmasını keşfettikten birkaç yıl sonra (

1950'ler), Walter Clarke, DISA kavramını Marston'un gözlemlerine dayanarak geliştirdi. Gördüğünüz gibi, bu, farklı insan davranış türlerini kategorize etmek için kullanılan bir modeldir. Çalışmaları, davranış ve insan etkileşimleri hakkında sonsuz bir değerli içgörü kaynağı oldu, ancak eleştirmenleri de eksik olmadı. Bununla birlikte, Marston'un günlerinden bu yana çok fazla çalışma yapıldı ve yıllar boyunca birçok başka kişi DISA aracının ince ayarına dahil oldu.

Marston, insanların ne kadar farklı olduğunu göstermenin bir yolunu buldu. Bu kitapta kullanılan modelin temelini oluşturan kişilikler arasındaki belirgin farklılıklara dikkat çekti. Günümüzde aşağıdaki bölümleri kullanıyoruz:

- Hakimiyet, düşmanca bir ortamda aktivite üretir.
- İlham, uygun bir ortamda aktivite üretir.
- Boyun eğme, elverişli bir ortamda pasiflik üretir.
- Uyumluluk, düşmanca bir ortamda edilgenlik üretir.

dört harf *D*, *ben*, *S*, ve *C* (Dominance, Inspiration, Submission ve Compliance), tüm dünyada kullanılan DISC profilinin kısaltmasını oluşturur. Marston, "uyum" kelimesini kullandı; ancak bu kitapta bunu, bireylerin tipini daha iyi tanımladığı için "analitik yetenek" olarak yorumluyorum.

bu *hakimiyet* Herhangi bir bireydeki özellik, sorunlara nasıl yaklaştığı ve zorluklarla nasıl başa çıktığı ile ilgilidir.

Esin başkalarını etkilemeyi seven bir kişiyi ifade eder. Bu özelliğe sahip bir kişi, başkalarını her zaman ikna edebilir. Basit bir ifadeyle, hakimiyetin oyunculukla ilgili olduğunu ve ilhamın etkileşimle ilgili olduğunu söyleyebilirsiniz.



derecesi *istikrar* öncelikle bireyin değişime ne kadar açık olduğuyula ölçülür. İstikrar için güçlü bir ihtiyaç, bir kişinin değişime dirençli olduğu anlamına gelirken, değişiklikten hoşlanan birinin istikrar ihtiyacı daha düşük olacaktır. Bu, elbette, örneğin uzun zamandır kayıp olan "eski güzel günlere" nostaljik bir inanç gibi bir dizi belirli davranış modeline yol açar.

Nihayet, *analitik yetenek* birinin kurallara ve düzenlemelere uymaya ne kadar istekli olduğunu gösterir. Tabii ki, bu aynı zamanda birbiriyle ilişkili belirli özellikler üretir. Burada işlerin ters gittiğini kabul edemeyenleri buluyoruz. Kalite önemlidir.

İster modern psikolojinin ister Latin Amerika'daki eski Azteklerin ürünü olsun, bu davranışsal özelliklerin hepsinin aynı renkle ilişkilendirildiğini muhtemelen fark etmişsinizdir. Renkler kritik değildir; sadece sisteme aşına olmayanların profilleri anlamlandırmasını kolaylaştırmanın bir yoludur. Bir danışman olarak yirmi yıldır bu konuda insanları eğittim ve renklerin öğrenmeyi kolaylaştırdığını gördüm.

Marston bu konuyu araştırmayı 1930'larda bir ara bitirdi. Pek çok kişi onun araştırmasını kullandı ve en son verilere göre son otuz beş yılda yaklaşık 50 milyon kişi tarafından kullanılan bir araç geliştirdi. Örneğin,

Amerikalı Bill Bonnstetter, tüm bireyi analiz etmeye yardımcı olan kesin araçlar yaratmada paha biçilmez başarılar elde etti. Amerika Birleşik Devletleri'nde bir şirket olan TTI Success Insights (ttisuccessinsights.com) kapsamlı bir analiz aracı sunmaktadır.

Ancak, teoride sayfadaki kavram ile pratik arasında hiçbir fark olmasa da, gerçek dünyada gerçekten büyük bir fark olduğunu hatırlamak her zaman yardımcı olur.

Marston'ın işaret ettiği dört ana özelliği anlattım ama çoğumuzun iki rengin birleşimi olduğunu unutmayın.

Gerçek Hayattan Sesler

Elinizde tuttuğunuz kitap İsveççe dördüncü baskının çevirisidir. *Aptallarla Çevrili: Anlaşılamayanları Nasıl Anlarız?* İsveç baskısı yayınlandığında İsveç'te yaklaşık on beş bin kişi okudu. Bu kitabı yazdım çünkü uzun yıllar eğitim kurslarında, derslerde vb. çeşitli bağlamlarda insanlar bana hep "Bu sistem hakkında daha fazla bilgiyi nerede bulabiliriz?" Şimdiye kadar, cevap her zaman hiçbir yerde olmadı. Sonra bu kitabı yazdım ve şimdi siz onu okudunuz.

Bir yazar olarak, insanların yazdıklarını hakkında ne düşündüklerini her zaman bilmek isterim. Ben de kurgu yazdığım için, gerçeği duymanın elektrik çarpması gibi olabileceğini biliyorum ama aynı zamanda kendime meydan okumayı da seviyorum. Bu yüzden, tamamen farklı profillere sahip dört kişiyle röportaj yaptım, sistemin kendisi hakkında ve aynı zamanda sahip oldukları renge göre günlük yaşamlarını nasıl gördükleri hakkında görüşlerini sordum. Okurken soruları nasıl cevapladıklarına dikkat edin (sadece ne söylediklerine değil). Yanıtların kendilerinden öğrenebildiğiniz kadar onların nasıl yanıt verdiğinden de çok şey öğrenebilirsiniz.

Helena

Yaklaşık Elli Çalışanı Olan Özel Bir Şirketin CEO'su. Yeşil veya Mavi Olmadan Çoğunlukla Kırmızı. Küçük Bir Sarı Damla.

Bu araç hakkında ne düşünüyorsunuz? DISA dili?

Yanlış anlaşılmalara önlemek için etkili bir yol olduğunu düşünüyorum. Derhal ne olduğunu anladım,

bu yüzden kitap daha kısa olabilirdi - belki yarısı kadar uzun olabilirdi. Metne daha çok konsantre olurdum. Tekrarı sevmiyorum. Ama elbette, bu yararlı bir araç. Geçen Noel tüm iş arkadaşlarıma hediye olarak bir kopya verdim ve okumalarını istedim. Ve neredeyse herkes yaptı.

Kitaptan sizin için en önemli çıkarım nedir?

Artık lafı dolandırmak zorunda olmadığımı. Artık personelim kötü bir despot olmadığımı biliyor; Ben sadece Kızılım. Kızgın olmadığımı sadece kararlı olduğumu anlıyorlar. En ilginç şey, Mavi davranışı hakkında okumaktı. Olayları neden benden bu kadar farklı gördüklerini hiç düşünmemiştim. Şimdi sürecin kendisinin onlar için önemli olduğunu anlıyorum, bu yüzden bu kadar uzun sürüyorlar.

Başka bir şey?

Hayır. Şey, Sarılar. Hep onları merak etmişimdir. Tüm bu gevezelik. Böyle olan bazı tanıdıklarım var. Gerçekten fazla bir şey söylemeden sadece otururlar ve yüzünüze çok fazla sıcak hava üflerler. Benim komşum böyle. Her zaman planlar yapar, ancak planlarının hiçbirini gerçekte gerçekleştirmez. Beni rahatsız etmiyor ama karısı şimdiye kadar delirmiş olmalı. Ve benim şirketimde, Sarılar çok az iş yapıyor. Ama bence önemli bir sorun değil. Sadece sağlam duruyorum ve teslim etmelerini talep ediyorum. Ekşi yüzleriyle yaşayabilirim. Yumuşak ve sevimli olmak için orada değilim.

Yeşil davranış deneyiminiz nedir?

Tabii.... Evet, peki, ne diyebilirim? [Helena uzun bir ara verir ve pencereden dışarı bakar.] Onlara da ihtiyaç var. Sadık ve saygılı. Ama açıkçası... Arkamdan konuştuklarını hiç fark etmemiştim. Ama kesinlikle doğru. Söylenti yaymakta olağanüstüler. En küçük değişikliği yapmak bile yemekhanede bir dedikodu fırtınası başlatır. Birbiri ardına bir şey hakkında spekülasyonlar. Genellikle tamamen yanlış ve yanlış bilgilere dayanmaktadır. Sorularıyla doğrudan bana gelseler daha kolay olurdu. Yani müdürün odasına girip sadece sormak ne kadar zor olabilir ki? Her zaman dürüstçe cevap vereceğimi biliyorlar, bu yüzden

çalı sinir bozucu. Bu şirkette birbirimize karşı dürüst olmamız gerektiğini kaç kez söyledim bilmiyorum. Bu çok mu zor?

Neden düşündüklerini sizinle paylaşmıyorlar sanıyorsunuz?

Kızacağımdan korkuyorlar tabii. Bunu daha önce hiç düşünmemiştim. Benim çabuk sinirlendiğimi düşünüyorlar, çünkü ara sıra sesimi yükseltiyorum ya da birine ters ters bakıyorum ama bu, söylediklerimin önemli olduğunu vurgulamaya çalıştığım anlamına geliyor. [Sessizlik.] Şahsen, bir konuşmanın biraz gergin olması umurumda değil; kızgın olmakla aynı şey değil. Ancak bazı insanların aktif olarak güçlü bireylerden kaçındığı benim için yeni bir haberd. Anlamadığım şey, bunun yetişkinler arasında nasıl olduğu.

Düşündüğünü söylememeyi olgunlaşmamış bir davranış olarak mı görüyorsun?

olgunlaşmamış Dürüst değil aslında. İzin verilmemesine rağmen çikolatalı kurabiyeyi aldığını kabul etmeyi reddeden bir çocuk gibi. Onun yaptığını biliyorum, öyleyse inkar etmenin ne anlamı var? Bu gerçekten anlamadığım bir şey. Sadece hatalarını kabul et! Neden bu kadar zor? Ne yaptığınızı ya da yapmadığınızı kabul edin, sonra yolumuza devam edebiliriz. Ama inkar etmek ya da ondan kaçınmak... beni deli ediyor.

Peki. Diğer renkleri ele alalım. Blues'u başa çıkması en kolay kişi olarak bulunduğunu mu söyledin? Sarılar ile nispeten kolay. Peki ya diğer Kızılar? Sizinle aynı profile sahip insanlarla çalışmak nasıl?

Genellikle sorun olmaz. Yapmamız gerekeni yapıyoruz. Benim dışımda beş kişiden oluşan bir yönetim ekibim var. Üçünün Kırmızı olduğunu söyleyebilirim. Veya şimdi bekleyin. İki Kırmızı ve biri Kırmızı/Sarı. Biri Mavi - denetleyici. Ve sonuncusu... söylemesi zor. Hem vizyoner hem de detaylara önem veriyor. Bir insan Sarı/Mavi olabilir mi?

Evet. Ortak bir kombinasyon. Ama o zaman takımında Yeşil yok mu?

[Gülümseyerek.] Hayır.

Red davranışınız genel olarak nasıl işliyor, sizce?

Kitabı okumadan ve kişisel profilimi keşfetmeden önce bunun hakkında hiç bu kadar düşünmemiştim. üzerinde pek düşünmemiştim

şeylere yaklaşma şeklim. Ama okudukça, işte yaşadığım bazı sorunların sebebinin ben olduğumu fark ettim. Gerçek duygularını gizleyen insanlarla ilgili olan şey, hikayenin sadece bir kısmıydı. Bazı insanların davranışlarımdan korktuğunu veya gözünü korkuttuğunu hiç düşünmemiştim. Çok hızlı kararlar aldığımda veya işler düzgün bir şekilde düşünülmendiğinde çok fazla türbülans oldu. Elbette, herhangi bir şeye karar vermeden önce iyice düşünmem gerektiğini biliyorum, ama bu kendiliğinden oluyor. Aklıma bir fikir geldi ve başlıyoruz! Öğle yemeğinden önce uygulanır.

Bu kötü düşünülmüş kararların sonuçları nelerdir? Hiç örneğin var mı?

Ton. [Kahkahalar.] Bir keresinde maaşını bile sormadan bir işi kabul etmiştim. Görünüşe göre haftada altmış saat fazla mesai yapmadan bir kuruş olmadan çalışmak zorunda kaldım. Bir keresinde, tamamen işe yaramaz olduğu ortaya çıkan bir kişiyi işe aldım. Herhangi bir referans istememişim ve neden bahsettiğini bildiğini varsaydım. Sektör veya ürün hakkında hiçbir şey bilmiyordu. Tam bir dolandırıcıydı. Ne yazık ki, sonunda ondan kurtulmayı başarana kadar bize çok pahalıya mal oldu. Çok para boşa gitti ama.

Kulağa ideal gelmiyor. İş dışında durumlar nasıl? Kişisel ilişkilerinizi nasıl yönetiyorsunuz?

Bu alanlarda daha da az düşünüyorum. Ama biraz komik. Kitabı eşime gösterdim ve okumasını istedim. Okumadı ama okuması için ısrar ettiğim bazı yerlerin altını çizdim.

Kırmızı davranış?

Kırmızı davranış. Ve bir kısmını okudu. Muhtemelen karısını tanıdı. Biraz güldü ama şimdi düşününce özel bir şey söylemedi.

Green'in davranışı hakkında herhangi bir yorum yaptı mı?

Numara.

Birlikte nasıl çalışırsınız? Takım olarak mı?

Birlikte nasıl çalışırız? [Kahkahalar.] Ona ne yapılması gerektiğini söylüyorum ve o yapıyor. O işini bitirmeden, ona yapacak başka bir şey bulup onu yapması için gönderiyorum. Daha sonra bitirmediği için sinirleniyorum. Ama hayatı boyunca hiçbir şeyi bitirmedi. Sık sık buna güleriz - Düzensizlik yaratırım ama onu suçlarım. Eminim kolay bir hayatı yoktur.

Anladım. Red davranışınıza dayanarak en büyük zorluklarınızın neler olduğunu söylersiniz?

Bazı insanlar basit bir karar vermek için sonsuz zaman harcıyor ve bu beni deli ediyor. Hızlı olduğumu biliyorum ama bazı insanlar çok yavaş. Arkadaş ya da iş arkadaşı olması fark etmez. Mesela salonumuz için koltuk alacağız dedik. Çok çalıştığım için kocamın [burada Helena kaşlarını kaldırıyor ve yüzüne yavaşça bir gülümseme yayılıyor] konusunda anlaştık. *bentüm* araştırmayı yapması gerektiğine karar verdi. Çevrimiçi, mobilya mağazaları, ikinci el mağazaları vb. Ama tabii ki hiçbir şey olmadı! İki gün sonra ona bunu sorduğumda hiçbir şey yapmamıştı! Ertesi gün öğle yemeğinde banyodayken beş farklı seçenek buldum ve ona gönderdim. Ve beş saat sonra eve geldiğimde hala hiçbir şey yapmamıştı! Ona patladım ve kendini bodruma kilitledi.

Tamam, güzel bir örnek, teşekkürler. Ne kadar süredir evlisin?

On dört yıl. Şans eseri tanıştık. Genelde beni ona çeken şeyin gerektiğinde çenesini kapalı tutabilmesi olduğunu söylerim ve hala da öyle. Ama bazen biraz daha inisiyatif almasını ve sadece bir şeyler yapmasını diliyorum. Aslında bende ne bulduğunu ona hiç sormadım.

Ama o Yeşil, sen Kırmızıysan çelişkilerini nasıl çözeceksin?

Aslında o kadar çok çatışmamız olduğunu düşünmüyorum. Genel olarak, bir şey olursa tartışan benim ama öte yandan çok somurtabiliyor.

Somurtkan derken neyi kastediyorsun?

Sadece paspaslayarak günlerce dolaşabilir. Normalde onu görmezden gelirim; genellikle iyileşir. Ama bazen onun üzgün yüzlerinden ve ona sorunun ne olduğunu sormaktan sıkıldım. Onunla olduğu gibi yüzleşiyorum.

[Duraklat.]

O zaman ne olacak?

O zaman ne olacak? Şey... Sorun olmadığını söylüyor. Her şeyin harika olduğunu. Ama bu doğru değil. Okuması gerçekten çok kolay, bu yüzden bir şeylerin yanlış olup olmadığını her zaman anlarım. Sorun şu ki huysuz olduğunu kabul etmeyi reddediyor. Bu da genellikle benim yaptığım bir şey yüzünden üzgün olduğu anlamına gelir. Veya dedi. Sorun şu ki hiçbir şey hatırlamıyorum. Tahmin etmeye başlamalıyım ki bu kesinlikle imkansız. Çoğu zaman, geçerken yaptığım önemsiz, başıboş bir yorumla ilgili, genellikle söylediğim anda unuttuğum bir şey. Ve eğer doğru tahmin edemezsem, daha da huysuzlaşıyor. Haftalarca devam edebilir. Bununla nasıl başa çıktığını anlamıyorum.

Ama nasıl devam edersiniz? Çözemez misin?

Şey, biz sadece halının altına süpürme eğilimindeyiz. Her şeyi unutuyorum. Ama kocam "çatışmayı" yalnızca kendisinin bildiği özel bir arşivde saklıyor. O raf şimdiye kadar tamamen dolmuş olmalı.

[Helena bir an düşünür. Biliyor musun, fikrimi paylaşmak için, kendi yolumda yürümek için her zaman başım belaya girdi. Hiçbir zaman uyum sağlayamadım. Çocukken bile aptalca şeyler yaptım ve riskler aldım. Ama şimdi risk aldığım için memnunum çünkü bu beni bir yere götürdü. Ama kesinlikle her zaman kolay olmadı.

Risk almanız size nasıl fayda sağladı?

Oturup bir şeyler hakkında düşünmek hiçbir yere götürmez. Kıcını kaldırıp onları gerçekleştirmezsen, planlarının ne kadar harika olduğunun bir önemi yoktur. Her zaman nereye gittiğimi bilmiyordum ama bu beni asla durdurmadı. Bazı zor anlar yaşadım, iflas ettim, işimi kaybettim ve bunun gibi şeyler. O kadar eğlenceli değil ama o şeyler beni şu an olduğum yere getirdi. Gördüğüm kadarıyla, ne kadar değil

bilirsin ya da ne kadar zekisindir, ama gerçekte ne yaparsın. Ve bunda her zaman iyiydim. Bir şeyler yapmak.

Seninle tanışan insanlara ne tavsiye edersin? Neyi akıllarında tutmalılar?

[Sessizlik.] Bazen biraz fazla ısrarcı olduğum gerçeği sizi korkutmasın. Sesimi biraz yükseltebilirim diye geri adım atma. İnsanları zorladığım için kızmıyorum. Ama aynı zamanda şovu yola çıkarmak zorundalar. Kocam ve ben sık sık bir mesajı iletmede ne kadar farklı olduğumuzdan bahsederiz. O on dakika arka planı verip sonra asıl konuya gelirken ben direk konuya girip insanlara neyin önemli olduğunu anlatıyorum. Belki biraz arka plan bilgisi ekliyorum, ama muhtemelen değil. İnsanlar sürekli konuşmadan da çalışabileceğinizi unutmamalıdır. Enerjinizi bir sürü başka şey yerine eldeki göreve verin. Hafta sonu sosyalleşebilirsiniz.

Büyük Ticari TV Kanallarından Birinde Reklam Alanının Satıcısı Hâkan. Çoğunlukla Sarı ama Bazı Yeşil Sıçramalarla. Mavi veya Kırmızı yok.

Bu araç hakkında ne düşünüyorsunuz? DISA dili?

Gerçekten harika! Daha fazla insanın bilmesi gereken inanılmaz derecede faydalı bir araç. Kitapta da kendimden çok şey tanıdım. Harikaydı. Kitabı tanıdığım herkese gösterdim ve ne kadar doğru olduğuna gülmek zorunda kaldık. Kitabın çoğunu okudum, çoğunlukla Sarılar hakkında. Her şeye katılmıyorum ama çoğu yerindeydi.

Sarı davranışının hangi kısımlarının en doğru olduğunu düşünüyorsunuz?

Biz Sarıların çok yaratıcı ve becerikli olduğumuzu. İnsanlar bana hep bunu söylüyor. Ayrıca, karmaşık sorunları çözmede ustayım çünkü çözümleri herkesten farklı bir şekilde görebiliyorum.

Farklı derken neyi kastediyorsun?

Einstein bir keresinde, bir problemi yarattığınız zamanki kafa yapısıyla çözemeyeceğinizi söylemişti. Ya da böyle bir şey. Bence bu kesinlikle doğru. Bu yüzden herhangi bir soruna her zaman yeni ile yaklaşırım,

taze gözler Müşterilerim her zaman yaratıcı düşüncemi takdir eder. Ve insanları kazanmakta gerçekten iyiyim. İnsanları cezbetmeyi her zaman kolay bulmuşumdur; aslında doğuştan gelen bir yetenektir. Birçok insan tanıyorum; bende hep var Ve topluluk önünde konuşma konusunda harikayım. Okulda öğrenci konseyinin başkanıydım ve çoğu zaman tüm okulla konuşurdum.

Bütün okul mu?

Evet, tüm öğrencilere. Ya da hepsine değil, gerçekten değil. Tamam, genellikle benim sınıfıma göre. Tüm birinci sınıf öğrencileri. Ama her zaman harika bir atmosfer vardı ve insanlar bundan hoşlandı. O zamandan beri insanların önünde konuşmayı seviyorum. Sık sık farklı bağlamlarda sözcü olmam istenir.

Bana bazı örnekler verebilir misin?

Oh evet. Örneğin iş yerinde projeler olduğunda. Patronlarımıza rapor verecek kişi her zaman benim. Müşteri toplantılarında da harika bir sunum yaparım. Firmadan birkaç kişi varsa ben konuşurum.

Diğerleri bunun hakkında ne düşünüyor?

Sorun değil. Bundan kaçınmayı severler. Pek çok insan, muhtemelen bildiğiniz gibi, insanların önünde konuşmakta güçlük çeker. Psikolog muydun? Psikolog bir kız tanıyorum. Bir hapishanede çalışıyor; çok ilginç görünüyor Mahkumların çoğunun oldukça perişan durumda olduğunu söylüyor ki buna inanması zor değil. Böyle kilitli kalmasını kabul etmezdim.

Ben aslında bir psikolog değilim. Ben bir davranış uzmanıyım.

Kitapta anlamadığım bir şey vardı - iyileştirilmesi gereken alanlar.

Bunun ne anlama geldiğini düşündün?

Kitap, Sarıların karar vermede ne kadar hızlı olduğundan bahsediyordu ve bu doğru. Ancak kararlarımın iyi düşünülmediği fikrine katılmıyorum. Çok analitik eğilimliyim. Her zaman detaylı araştırma yaparım. Herhangi bir şeye karar vermeden önce tüm gerçekleri toplarım. Yani bu bakımdan rapor defteri asılsızdı.

Anladım. Başka tutarsızlıklar var mı?

Eleştirirken çok fazla kelime kullandığımı. Bu tamamen yanlış. Çok özlü ve açık sözlüyüm, bu yüzden bunun doğru olduğunu düşünmüyorum. Ayrıca içgüdüleri takip etmek ve içgüdülerinizle hareket etmekle ilgili biraz - bu aslında iyi bir şey, zayıflık değil.

Gerçeklerden çok duygulara odaklanmak mı?

Aynen öyle. İnsanlar duygusal varlıklardır. Bu yüzden duygularımızı kullanmalıyız. Özellikle ben. Çok sezgiliyim, bu yüzden gerçeğe iyi olduğum bir şey. Herkesin iyi içgüdüleri yoktur, bu yüzden bu gerçek bir değerdir.

Belki doğru olabilir. Sizce insanlar zamanla içgüdülerini geliştirebilir mi?

Hayır. Bu doğuştan sahip olduğun bir şey. Benim gibi ya sahiptin ya da değilsin.

O zaman bu konuda bir şey yapmak için çok mu geç?

Hayır, çok geç değil. Demek istediğim bu değildi.

Ama insanların içlerinde bir his yoksa bu beceriyi geliştiremeyeceklerini mi söyledin?

Tamam, belki de abartıyordum. Ama kesinlikle önemli!

Hiç duyguları kontrol altında tutmanız ve bunun yerine mantığı kullanmanız gerekiyor mu?

Ah evet, kesinlikle. Mantıklı ve rasyonel düşünmek çok önemlidir. Bunu her zaman söylerim. Neyin işe yaradığına bakmalı ve oradan gitmelisin. Benim gibi biraz tecrübesi olan biri için daha kolay olduğunu düşünüyorum. Uzun yıllardır satış elemanıyım, bu yüzden neleri hesaba katmam gerektiğini biliyorum.

Üzgünüm ama biraz kafam karıştı. Az önce bana önemli olanın sadece içgüdüsel hisler olduğunu söyledin. Bu iki şeyi nasıl bağdaştırırsınız?

Sözlerimi çarpıtıyorsun. Hiçbir zaman mantık kullanmamalıydın demedim. [Bu noktada Hâkan ellerini göğsünde kavuşturur ve dudaklarını sıkıştırır.] Demek istediğim, içgüdüsel olarak devam etmelisin. [Sessizlik.] Ve gerçekler.

Hadi devam edelim. Kitabı okuduktan sonra öğrendiğiniz en pratik şey neydi?

Blues sıkıcı. Gerçi bunu önceden biliyordum. Mavi olduklarını bilmiyordum. Ama o bürokrasi ahmakları, şey... Bir zamanlar bu proje üzerinde çalıştığımı hatırlıyorum. Çok karmaşık bir şey yok ve biz zaten aynı şeyi daha önce yapmıştık. Yeni bir ürün hattını satmanın özel bir yolu. Takımda birkaç Mavi adamımız vardı. Zekiydiler, bilgiliydiler falan, ama işe hiç başlamadılar. Listeler planlayıp yazdılar, hesaplamalar yaptılar ve ayrıntılarla uğraştılar. Ama aslında hiçbir şey yapmadılar!

Belki de içgüdülerini kullanmakta o kadar iyi değillerdi?

Ne demek istiyorsun?

Yani Blues ile çalışmayı zor mu buluyorsun?

Bana ayak uyduramıyorlar, hepsi bu.

Kitapta öğrendikleriniz özel hayatınızı herhangi bir şekilde etkiledi mi?

Hayır. Ben her zamanki gibiyim. Bir sürü arkadaşım var. Evde düzenlediğimiz partiler efsanedir. Komşular daha sonra aylarca onlar hakkında konuşurlar.

Demek komşuları da davet ediyorsun? Kulağa iyi geliyor.

Olamaz! Deli gibi sıkıcılar.

Peki komşular o zaman ne hakkında konuşuyor? Ya partiye bile gelmedilerse?

[Sessizlik.] Kim bilir? Ha-ha!

Seninle tanışan insanlara ne tavsiye edersin? Neyi dikkate almalılar?

Benimle kim buluşuyor?

Evet. Çevrenizdekilerin nasıl tepki vermesini istersiniz?

Sana söyleyeyim. Hayatı bu kadar ciddiye alma. Yani, sadece bir kez yaşıyoruz. İnsanlar bunu hatırlamalı. Hepimiz aynı anda eğlenmemize izin vermeliyiz. Ve her zaman küçük şeylere kapılmayın. Devam et. şeylere takılmayın. Yapmıyorum. Hayat sadece bir gezinti.

Tamam, buna inanıyorsun. Ama seninle tanışanlara ne tavsiye edersin? Size nasıl davranılmasını istersiniz?

Bir gülümsemeyle. Bir gülümsemeyle çok uzağa gidebilirsiniz.

Ve işe gelince? Orada sana nasıl davranılmasını istersin?

Az önce söylediğim şeyin aynısı. Bir gülümsemeyle. Gerisi her zaman işe yarayacak.

[Sessizlik.] Tamam. Mükemmel insan yoktur. Hepimizin kusurları ve eksiklikleri var, peki zayıf yönleriniz nelerdir dersiniz?

Genelde böyle düşünmem. Odağım her zaman olumlu şeyler olmuştur. Hayattaki iyi şeyleri vurgulamayı seviyorum. Herkes neyin işe yaramadığını düşünerek dolaşıydu, o zaman hiçbir şey yapılmazdı, değil mi?

Bu mantıklı, ancak her davranış profilinin zayıf yönleri var. Onlar hakkında konuşmaktan kaçındığımız için öylece çekip gitmezler.

Demek istediğim bu değil. Demek istediğim, olumsuz şeylere odaklanmamalısın. Olumlu olanı vurgulamak daha iyidir. Tanrı biliyor ya, zaten dünyada yeterince iç karartıcı şey var, değil mi? Örneğin, Yeşil davranışı ele alalım. Her şey için endişelenirler. Kesinlikle her yerde tehlike görüyorlar. Demek istediğim, her zaman endişeli olarak ortalıkta dolaşamazsın. Böyle çalışmıyor. Her şeyden korkan bir komşum var. Özellikle iyi olduğum şeyler olan yeni şeyler. Bazen kendi gölgesinden bile korktuğunu düşünüyorum. Veya Mavi davranışını düşünün. Risk fobisi! Her şey onlar için bir risk. Alacağınız sonucu bilseniz bile, yine de risklere odaklanırlar. Bu benim için tamamen anlaşılmaz.

Kesinlikle haklısın! Yeşiller bir şeyleri değiştirmeye meyilli değil, Maviler riskleri analiz etmekte takılıp kalıyor. Red davranışında herhangi bir zayıflık görüyor musunuz?

Huysuz. Kızılar hakkında böyle düşünüyorum. Birçoğu aslında oldukça çirkin. Elbette, sonuç odaklılar falan, ama işleri halletmek için kaba olmaya gerek yok. Bazıları çok kısa olabiliyor. Bilirsin, onlara güzel, uzun bir metin mesajı gönderirsin ve aldığın cevap sadece: "Tamam." Daha uzun bir mesaj yazmak beş saniye sürüyor, hiçbir maliyeti yok ve çok daha cana yakın! Kendimi nasıl ifade ettiğime her zaman çok dikkat ederim.

Yani Kırmızılar, Yeşiller ve Maviler'deki zayıflıkları analiz ettiniz. Sarı davranışı için geliştirilecek alanlar olduğunu düşünüyor musunuz?

Evet... her şey öz-farkındalığa bağlı. Öz-farkındalık olmadan işler biraz çılgına dönebilir. [Duraklat.]

Özellikle bir şey düşünüyor musun?

Kötü bir dinleyici olmakla ilgili kısım. Bu önemli, çünkü eğer farkında değilseniz, o zaman konuşma güneye gidebilir. Yine de bazen oturup dinleyemezsin. Çoğu zaman toplantılarda komutayı alıp şovu yönetmeye zorlanırım, yoksa hiçbir şey olmaz. Ama işlerin ilerlemesini sağlayabilirim, bu yüzden çok iyi gidiyor.

Tamam, bazı Sarılar daha iyi dinlemeyi öğrenebilsin diye. İşler senin için nasıl görünüyor? Üzerinde çalışabileceğiniz herhangi bir zayıf noktanız olduğunu düşünüyor musunuz?

[Çok uzun bir sessizlik olur.]

Akla gelen hiçbir şey yok.

Elisabeth Bir Halk Sağlığı Kurumu Çalışanı Mavinin Bazı Unsurları Olan Bir Yeşil. Sarı Bir Parçası Var Ama Hiç Kırmızısı Yok.

Bu araç hakkında ne düşünüyorsunuz? DISA dili?

Kitabı okumak eğlenceliydi! Davranışım hakkında zaten çok şey biliyordum gibi hissettim ama sanırım bu durumu daha da netleştirdi. Artık Kızılların benim inatçı olduğumu düşündüğünü ve doğam gereği biraz temkinli olduğumu biliyorum. Ama herkesin aynı fikirde olmasını istiyorum. İşbirliği benim için önemli ve herkesin böyle hissetmesi gerektiğini düşünüyorum.

Kitaptan ne çıkardın?

Oğlum bana kitabı doğum günü hediyesi olarak verdi. O çok nazik, hediye istemediğimi söylememe rağmen bana her zaman bir şeyler veriyor. İşsiz ve bazı parasal sorunları var ama Filip önemsiyor. Kitabı okumaya başlamanın biraz zaman aldı. Aslında içine girmek benim için biraz zordu, çoğunlukla sürekli kesintiye uğradığım için. Ama bir kez gittiğimde çok eğlendim! Böyle komik örnekler var. Kocamın renkleriyle ilgili bölümleri ona yüksek sesle okudum ve çok güldük.

Sizce hangi renkleri var?

Ah, o Sarı. Ve mavi. Aynı zamanda aslında. Birisi böyle olabilir mi?

Evet. Bu kesinlikle mümkün. Komik olduğunu düşündüğün şey neydi?

Zaman konusunda iyimser olduğu kısımlar. Her zaman gerçekte olduğundan çok daha fazlasını yapacağına inanır. Sonra arabaya bindiğimiz an trafiğe çıkıyoruz. Ya da misafirler gelmeden üç dakika önce duşa giriyor. Bunun gibi şeyler. Ama bu iyimserlik, otuz yıl önce ona aşık olmamın bir parçası. O iyi bir adam, benim Tommy.

Pratik bilgi şeklinde yanınıza ne alacaksınız?

Diğer Yeşillerle iyi geçiniyorum ki bu iyi, çünkü sayıca çok fazlayız! Yeşillerin her zaman birbirleriyle nasıl ilgilendikleriyle ilgili kısmı beğendim. Bu önemli. Bunu yapmak zorundasın. Ama bugünlerde sanki herkes bencilleşiyor gibi geliyor ama uzun vadede böyle kalacağını düşünmüyorum. Ayrıca kocam gibi Sarılar ve kız kardeşim gibi Maviler hakkında da çok şey okudum. O çok darboğaz. Çok katı ve biraz ilgisiz.

Neye ilgisiz?

Dünyanın geri kalanında, gerçekten. İşlerin nasıl gittiğini asla sormaz ve doğum gününde seni neredeyse hiç aramaz.

Zor mu? Bu seni doğum gününde aramadığı anlamına mı geliyor?

Eh, öyle. Ama bunu gerçek bir ilgiden çok zorunluluktan yapıyormuş gibi geliyor. Ve o da gerçekten eleştirel olabilir. Tommy birkaç yıl önce arka güvertemizi yeniden düzenledi. Sonra Eivor geldi. - o benim kız kardeşim ve yaptığı ilk şey onun çalışmalarını eleştirmeye başlamak oldu.

Ne dedi?

Ağızından çıkan ilk kelimeler, güverte korkuluğunun düz olmaktan iki derece uzakta olduğunu belirtmek oldu.

Öylemiydi?

Eh, biraz eğri oldu. Ama neden bunu belirtmek zorundaydı? Birkaç haftadır güvertede çalışıyordu ve sıkı çalışmasını övmek yerine, her şeyi eleştirmeye başladı.

Yani eleştirdiği sadece korkuluk değil miydi?

[Elisabeth başını sallar.]

Kızılar hakkında ne düşünüyorsunuz?

Evet... kendi yollarıyla iyiler. [Duraklat.]

Ne demek istiyorsun?

Çok verimliler. Çok şey yaparlar ve hızlıdırlar. Bazen içimde biraz daha hırs olsa diyorum ama yok. Ben sadece benim.

Ama biraz Kızıl olmanın yararlı olabileceğini düşünüyorsun - bazen?

Evet elbette. Ama sen olduğun kişisin. Ve biraz... sert olabilirler.

Nasıl sertler?

Bazı durumlarda biraz duyarsız. Bölüm başkanımız muhtemelen bir Kızıl. Hemen hemen her şeyi söyleyecektir. Ve cerrahlarla uğraşmak korkunç. İnsanlara istedikleri gibi patronluk taslıyorlar.

Bu seni nasıl etkiler?

Çatışmalarla başa çıkmak benim için zor. Bundan tamamen kaçınamazsınız, bunu biliyorum ama herkes sürekli kafa kafaya geldiğinde bu zor.

Yani herkes her zaman kavgalı mı?

Gerçekten herkes değil. Ve elbette her zaman değil. Ama kesinlikle iletişim sorunumuz var. Kötü bir atmosfer var ve yönetim dinlemiyor. Birçoğumuz bu çalışma ortamında acı çekiyoruz. Geçen yıl hastalık izninideydim.

Bunu patronunla görüştün mü?

Beş yıl önce denedik. Pek yardımcı olmadı. Bir süre düzeldi ama sonra her şey normale döndü.

Peki. Şimdi nasıl hissediyorsun?

Her şey yolunda. İş yerinde harika bir ekibimiz var ve bu önemli. Birlikte dururuz. Birçoğumuz uzun süredir orada çalışıyoruz ve ayrılmak istemiyoruz.

Kendi rengin hakkında ne düşünüyorsun? Bir Yeşil olarak diğer renklerle aranınız nasıl?

Pekala, Kızıllar elbette aldatıcıdır. Bizden çok daha fazla olmasına rağmen onlar Yeşilleri sevmiyorlar. Bizi şikayet ediyorlar; Bunu bizzat duydum. Bir şeyler söylüyorlar; gereksiz yere isim takıyorlar.

Bununla ne demek istiyorsun? Belirli bir örnek verebilir misiniz?

Belirli bir örneğim yok, ama bu sadece bildiğiniz bir şey. Memnun olmadığınızda bunu hissedersiniz. Bir nevi havada asılı kalıyor.

Patronunun Red olduğunu mu söyledin?

Acil patronum değil, bölüm başkanı. Kesinlikle Kırmızı.

Ve bunu nereden biliyorsun?

Öyle. Gün gibi ortada. Hızlı yürür, hızlı konuşur. Çok talepkar. Hedef odaklı. Zor. Kesintiler yaptı.

Kesintiler uygularsanız, sert misiniz?

Kesinlikle.

O zaman bölüm başkanıyla işler nasıl gidiyor?

Bilmiyorum. Onunla hiçbir zaman doğrudan konuşmadım. Ama sadece biliyorsun.

Sadece biliyor musun?

Onunla sıcak suya giren diğer çalışanları duyduk.

Sonra ne oldu?

Bir tanesi geç gelmek gibi ufak tefek şeyler yüzünden sert bir şekilde azarlandı. Hemen ofise çağrıldı. Ama ben değil. Ben her zaman zamanında gelirim.

Yani birisi işe zamanında gelmedi ve bunun için mi eleştirildi?

Bir ihbar aldı.

Ne söylendi?

Tabii ki orada değildim ve duymadım ama bana bu şekilde ele alınmaması gerektiğini söyledi.

Sence işe geç kalmak sorun değil mi?

Hayır, tamam değil.

Ama böyle bir davranışı düzeltmek daire başkanının sorumluluğunda değil mi?

Sanırım öyle, ama nasıl yaptığına bağlı.

Çıglık atıp bağırdı mı?

Hayır, ama kimsenin geç kalmasına izin verilmediğini ve bir daha geç gelirse uyarı alacağını söyledi.

Kaç kez geç gelmişti?

Asla zamanında gelmez.

Peki. Diğer insanların sizinle gerçek hayatta tanıştıklarında sizin hakkınızda ne bilmesini istersiniz? Size nasıl davranılmasını istersiniz?

Pekala, insanlar bazılarımızın işi ağırdan almak istediğini anlarsa harika olur. Ve her zaman değişen şeylerden hoşlanmadığımı. İşe dalmadan önce insanları biraz tanıma şansı elde etmek istiyorum. Bir kahve içelim, biraz sohbet edelim. İnsanları insan olarak tanımak güzel ve sonra işimize geri dönebiliriz.

Başka bir şey?

Evet, biz Yeşiller çatışmalarla baş etmede pek iyi değiliz. Bununla daha iyi başa çıkmayı öğrenmemiz gerekiyor.

Stefan Economist, Birçok Avrupa Ülkesinde Ofisleri Olan Çok Büyük Bir Şirketin Genel Merkezinde Çalışıyor. Kırmızı Bazı İpuçları ile Mavi. Sarı veya Yeşil yok.

Bu araç hakkında ne düşünüyorsunuz? DISA dili?

Oldukça ilginç bir konsept. Konu hakkında heyecan verici bulduğum pek çok araştırma yapılmış gibi görünüyor. Bu aracın bir varyasyonunu daha önce görmüştüm, ancak bu sistem insanları farklı harf kombinasyonları atayarak kategorilere ayırıyordu. İki modeli karşılaştırmak ilginç olurdu.

Birkaç farklı araç mevcuttur. Çoğu aynı temel araştırmaya dayanıyor, ancak zaman geçtikçe farklı şekilde geliştiler. Kullandığım araç özellikle doğrudur.

Güvenilirlik veya geçerlilik açısından mı demek istiyorsunuz?

İkisi birden. Marston'ın kitabını da tavsiye ederim. *Normal İnsanların Duygularında* fazlasını öğrenmek istiyorsanız. Kitabı okuduktan sonra hangi sonuçlara vardınız?

Yazarın onu nasıl yapılandırıldığını görmek ilginçti. Önce Kırmızılar, ardından Sarılar, Yeşiller ve Maviler hakkında yazdı. Her yeni konu dört farklı renk referans alınarak açıklanmıştır. Bu iyiydi çünkü belirli bir renk hakkında okumaktan sıkılmayacağınız anlamına geliyor. Ve her renkte her zaman hemen hemen aynı sayıda sayfa olduğunu fark ettim ki bu oldukça etkileyici. Acaba nasıl başardı?

Davranış kalıplarıyla ilgili olarak, şu ana kadar ne öğrendiniz?

İnsanların farklı olduğunu. Bunu zaten biliyordum elbette ama tam olarak nasıl farklılaştığımızı görmek ilginçti. Ve kitapta güzel örnekler vardı. Örneğin, özellikle Kırmızı davranışıyla ilgileniyordum.

Bu konudaki düşünceleriniz nelerdir?

İlerlemek için muazzam dürtüleri. Tam olarak bu tür bir tavır ve güdüye sahip bir meslektaşım var. Her zaman ileri, her zaman ilk sırada. Hızlı karar verme yeteneği çok etkileyici. Sonunda pek çok hata yapıyor ama bunları çabucak düzeltiyor, bu yüzden bunun çok büyük bir sorun olduğunu düşünmüyorum.

Reds ile iyi çalışıyor musun?

Bence oldukça iyi. Elbette, dediğim gibi genellikle dikkatsizdirler, ancak daha titiz olmalarına yardımcı olabilirsiniz. Benim rolüm genellikle plana sadık kaldığımızdan emin olmaktır ve bu Kızılların harika olduğu bir şey değil. Ancak çoğu zaman doğaçlama yapmakta oldukça iyidirler ki bu değerli bir beceridir. Ve cesurlar.

Görünüşe göre Red'in davranışıyla ilgili önemli bir sorunuz yok mu?

Hayır. Binbaşı derken neyi kastettiğine bağlı ama onlarla büyük bir sorunun olmadığını söyleyebilirim. Ama bunu söyledikten sonra, benim gibi insanlarla başa çıkmakta çok daha fazla zorlandıklarını düşünüyorum.

Ne demek istiyorsun?

Her şeyin iyi yapılandırılmış olmasını istiyorum. Sıfır hata. Bu işte finansla çalışıyoruz ve hata payı yok. Bu endüstri oldukça titiz bir insan tipi talep ediyor. Kitabı doğru anladıysam, Kızıllar ayrıntılarla ilgilenmiyor, temelde benim işim de bu. Ondalık basamaklara dikkatsiz davranırsam çok büyük sonuçları olur. Bu olamaz.

Peki. Peki diğer renkler? Yeşillerle aranız nasıl?

Oldukça iyi. İkimiz de -en azından kitaba göre- içedönükleriz ki bu bence olumlu. O zaman sadece sohbet etmek yerine kendinizi çalışmaya adayabilirsiniz. [Duraklat.]

Ama Yeşiller sohbet etmeyi sever.

Bu doğru, yapıyorlar. Yine de bilmiyorum. İşle ilgili olmadığı sürece. O zaman uzun uzun konuşabiliriz. Yeşiller hakkında sevmediğim şey, çalışıyormuş gibi yapma eğilimleri var. Genellikle masalarından uzaktalar, çalışmak yerine başka bir şey yapıyorlar ve bu da her şeyi yavaşlatıyor. Bu bir problem.

Bunun iş yerinizde yaygın bir sorun olduğunu düşünüyor musunuz?

Evet.

Sorunu çözmek için ne yaptınız?

Hiç bir şey.

Neden?

Benim sorumluluğumda değil. Bu bir yönetim sorunu.

Sorunu yönetim ekibine ilettiniz mi?

Numara.

Yani iş arkadaşlarınızdan bazıları çalışıyormuş gibi yapıyor ve bu da tüm ekibi yavaşlatıyor. Bunu gözlemlediniz ama bu konuda hiçbir şey yapmadınız mı?
Doğru.

Ama neden olmasın?

Daha önce de söylediğim gibi, bu bir yönetim sorunu. Konu ile ilgili herhangi bir yetkim bulunmamaktadır.

Yetkiniz olsa ne yapardınız?

Bu varsayımsal bir soru.

Evet, ama diyelim ki yaptın.

Ama gerçek durum bu değil. Yönetimle ilgilenmiyorum, bu yüzden ne yapacağımı bilmiyorum.

Sırf meraktan, patronunuz sizden tam da bu konuda tavsiye isteseydi, yapması gerekeni yapmayan bir çalışan, ne tavsiye verirdiniz?

Tamamen varsayımsal olarak mı?

Evet.

Patrondan sorunlu çalışanı daha sık takip etmesini isterdim. Nelerin yolunda gitmediği konusunda onlara geri bildirimde bulunun ve sorunlu davranışı değiştirmelerini talep edin.

Peki. Sarı davranışından biraz bahsedebilir miyiz?

[Bu noktada Stefan ellerini göğsünde kavuşturur ve başını sallar.]

Kendine özgü Sarı davranışı olan insanları nasıl algılersınız?

Biraz sinir bozucular. Keşke her şeyi çok daha ciddiye alsalar. Başlamak için çalışın. Tabii ki, işte de eğlenmeye ihtiyacın olduğunun farkındayım ama günün büyük bir kısmında değil. Çalışma saatlerinde her zaman dalga geçemezsiniz. En kötüsü de ortalıkta gürültü yaparak herkesi rahatsız etmeleri. -de

bazen çok eğlenceli olabiliyorlar ama çalışmak çalışmaktır ve oyun oynamaktır. Bir de gerçekleri doğru anlama konusunda tamamen yetersiz olmaları sorunu var. Gerçek meseleler söz konusu olduğunda çok yetersiz olduklarını düşünüyorum. Hiçbir şeyi ciddiye almazlar ve bu da pek çok hataya yol açar. Örneğin, saf bir Sarı birey denetleyici olarak çalışsaydı, bu nasıl sonuç verirdi? Ne arayacağını bile bilmiyordu. Ama asıl ciddi mesele, doğru olmayan pek çok şey söylemeleri. Örneğin, belirli ayrıntıları gerçekten yapmadan iki kez kontrol ettiklerini söyleyebilirler. Ya da herkesin kesinlikle öyle olduğunu görmesine rağmen umursamaz olmadıklarında ısrar edin. Her şey çılgınca sinir bozucu.

Hiç bir Sarıyı gerçekten tanıdın mı?

Bundan nasıl kaçınabilirsin? Hayat hikayelerini tam bir muhakeme eksikliği ile istedikleri kişiye dökerler. Hepimizin yazlıklarıyla, yavrularıyla, çocuklarının yeni dişiyle ya da abilerinin yeni balıkçı teknesiyle ilgilediğini zannederler. Ancak bunların hepsi tamamen ve tamamen alakasız.

Hiç Sarılarla takılır mısın?

Hayır. Onlardan kaçınma eğilimindeyim.

Neden? Niye?

Bu kadar konuşmaya dayanamazdım. Benimle ölümüne konuşurlardı. Her şey ve hiçbir şey hakkında sızlanmalarını dinleyemiyordum. Ve söylediklerinin gerçekten doğru olup olmadığını asla bilemezsiniz. Bu beni rahatsız ediyor. Her zaman abartırlar; Sarı ile beş dakika ve aklımın ucundayım. Kayınbiraderim her zaman işteki yeni pozisyonundan bahseder. Ama her seferinde farklı anlatıyor. Ona unvanının ne olduğunu sordum çünkü gerçekte ne yaptığını anlamadım ama her zaman çok belirsiz oluyor. Bir keresinde şirketin nasıl büyüdüğünü sordum ve bir şeyin dünya patentini nasıl almak üzere olduklarına dair uzun bir konuşma aldım. Ama bana bunun nasıl olacağını ve projenin detaylarının ne olduğunu söylemedi. Umutsuzdu.

Belki de cevabı bilmiyordun?

O zaman söylemeliydi! "Bilmiyorum." Demek istediğim, bu ne kadar zor olabilir? Bunun yerine, ilgilenmediğim yüz milyon şeyle patladı.

Sizinle daha iyi etkileşim kurmalarına yardımcı olmak için başkalarına ne tavsiye edersiniz?

İyi soru. Profesyonel olma arzuma saygı duymalarını ve değerli zamanlarını işle ilgili olmayan şeylere ayırmamalarını tavsiye ederim. Bana sorularla geldiklerinde iyi hazırlanmış olmalılar. Doğru bir cevap verebilmek için birçok arka plan bilgisine ihtiyacım var.

En büyük zayıflıklarınız neler?

Bir düşünüyüm. Bazen ayrıntılara fazla takılıp kalıyorum. Bunu biliyorum. İş yerinde sorun olduğunu düşünmüyorum ama özel hayatımda sorun olabiliyor.

Nasıl yani?

Karım oldukça Kızıl. Her şeyde yavaş olduğumu düşünüyor ve haklı. Yeni fikirlere şüpheyle yaklaşma eğilimindeyim. Değişmeyeceğimden değil ama çoğu zaman gerçekte olmayan sorunlar görüyorum. Bazen karar vermekte zorlanıyorum ve endişeleniyorum. Evde gerçekten yeni bir televizyona ihtiyacımız var çünkü şu anki fritz'de. Ama çok fazla farklı model var ve doğru dürüst araştırma yapacak vaktim olmadı. Karım sadece on dakika ayırıp yeni bir tane almamız gerektiğini düşünüyor. Ama ya iyi değilse? İhtiyacımız olan tür olup olmadığını nasıl anlarım? Sonuçta, bu büyük bir yatırım. Yani eskisi ile yetiniyoruz.

Son bir düşüncen var mı?

Dediğim gibi ilginç bir kavram. Marston kitabını sipariş edeceğim.

20

Ne Yaptığınızı Görmek İçin Hızlı Küçük Bir Test Öğrendi

İşte yeteneklerinizi test etmeniz için bir şans! Bu, tanıdıklarınızı test etmek için kullanabileceğiniz eğlenceli bir şey. İnsanların nasıl çalıştığı hakkında gerçekten ne kadar bilgi sahibisiniz? Umarım alacağınız cevaplar, ister su ısıtıcısı etrafında, ister evde yemek masasında ilginç tartışmalara yol açar.

1. Hangi profil kombinasyonu sosyal düzeyde doğal olarak aynı fikirde olur?

iki sarı

iki kırmızı

Sarı ve Kırmızı

Mavi ve yeşil

Yukarıdakilerin hepsi

2. Hangi profil kombinasyonu doğal olarak birlikte iyi çalışır?

başkasıyla yeşil

iki sarı

iki kırmızı

Mavi ve kırmızı

Yukarıdakilerin hepsi

3. Hangi profil her zaman bir projenin başı olmayı tercih eder? Kırmızı

Sarı
Yeşil
Mavi

4. Hangi profil en iyi cerrah olur? Kırmızı

Sarı
Yeşil
Mavi

5. Konuşma yapmaktan en çok kim zevk alır? Kırmızı

Sarı
Yeşil
Mavi

6. Patronundan gelen o e-postayı tam olarak nereye kaydettiğini kim bilebilir?

Kırmızı

Sarı
Yeşil
Mavi

7. Hangi kişi bir karar vermeden önce daha fazla test yapmak veya daha fazla bilgi almak ister?

Kırmızı

Sarı
Yeşil
Mavi

8. Zamanında varmak için hangi kişiye her zaman güvenebilirsiniz?

Kırmızı

Sarı
Yeşil
Mavi

9. Hangi kişi bir işi bitirmek işin kural kitabına uymaz? Kırmızı

Sarı
Yeşil
Mavi

10. İşi bitirmek işin yeni bir şey denemeye en çok hangi kişi istekli olur?

Kırmızı
Sarı
Yeşil
Mavi

11. Kişisel eleştiriyi en uzun süre kim hatırlar? Kırmızı

Sarı
Yeşil
Mavi

12. En az organize olan ancak ihtiyaı olanı almak işin nereye gideceğini tam olarak bilen kişi kimdir?

Kırmızı
Sarı
Yeşil
Mavi

13. Hangi profil her zaman karar vermek ister? Kırmızı

Sarı
Yeşil
Mavi

14. En son modayı hangi profil giyiyor?

Kırmızı
Sarı
Yeşil

Mavi

15. Yeni zorluklardan en çok hangi profil keyif alır?

Kırmızı

Sarı

Yeşil

Mavi

16. Diğer insanları yargılamak için en hızlı hangi profil olur?

Kırmızı

Sarı

Yeşil

Mavi

17. Hangi profil kombinasyonu en iyi takımı oluşturur? iki yeşillik

iki kırmızı

Sarı ve Kırmızı

Mavi ve yeşil

Tüm renklerin karışımı

18. Muhtemelen en çok hangi profil konuşacak?

Kırmızı

Sarı

Yeşil

Mavi

19. Hangi profil yeni fikirleri en hızlı özümser? Kırmızı

Sarı

Yeşil

Mavi

20. Hangi profil bir görevi devredip yine de kendisi yapar? Kırmızı

Sarı

Yeşil
Mavi

21. En iyi dinleyici profili hangisidir?

Kırmızı
Sarı
Yeşil
Mavi

22. Talimatların son adımını hangi profil kaçırmaz? Kırmızı

Sarı
Yeşil
Mavi

23. Sosyal çevrenizde en yaygın olan profil hangisidir?

Kırmızı
Sarı
Yeşil
Mavi

Cevaplar 269. sayfada bulunabilir.

Soru 23 Hakkında Daha Fazla Bilgi

İş yerinde her zaman birlikte çalışacağınız kişileri seçemezsiniz. Onları seçerseniz de seçmeseniz de oradalar. Profesyonel dünyada, elinizdeki kartlarla iyi bir oyun oynamalısınız. Ama iş dışında zamanınızı kiminle geçireceğinizi seçebileceğiniz zaman, ne tür insanları seçersiniz? Kendinize benzeyen insanları mı seçtiniz yoksa tamamen zıttınız olan insanlarla mı takılırsınız?

Tabii ki doğru ya da yanlış cevap yok ama bunu düşünmek ilginç. Seçebileceğimiz zaman, kimi seçeceğiz?

Ve hayatımızın geri kalanını birlikte geçirmek istediğimiz partneri nasıl seçeceğiz? Aynadaki görüntünüz mü yoksa tam tersi mi? Büyüleyici

soru, değil mi?

Günlük Yaşamdan Son Bir Örnek

Türkiye Tarihinin Belki de En Aydınlatıcı Ekip Projesi

Dünya

Pekala dostum, tüm bunları özetlemenin zamanı geldi. Bunu yapmak için size birkaç yıl önce yaşadığım büyüleyici bir deneyimden bahsetmek istiyorum.

Bir konferans yönetiyordum ve bir telekom şirketinde çalışan bir grup yöneticiyle bir deney yapmayı kafama koydum. Katılımcılar profesyonel ve zekiydi ve hepsi kendi alanlarında başarılıydı. Mükemmel niteliklere sahiptiler ve parlak kariyerlere sahip olacaktı. Zaten hepsi için profiller oluşturmuştum - hangi iletişim tarzına sahip olduklarını gösteren bir öz değerlendirmeyi tamamlamışlardı.

Yöneticileri benzer davranış profillerine sahip gruplara ayırdım. Onlar için anlaşmanın kolay olacağını hayal ettim. Kesinlikle birbirlerini anlardı. Toplam yirmi kişi vardı. Gruplara Kırmızı, Sarı, Yeşil ve Mavi adını verdim. Demek istediğim, onları aramak zorundaydım. *bir şey*.

Kendi alanlarıyla bağlantılı ve işbirliği gerektiren özel kurgulanmış bir sorunu çözmeleri gerekiyordu. Tamamlamaları için bir saat verildi. Görevi açıkladım ve tüm gruplar talimatları hevesle kabul ettiler ve işe koyuldular.

Gruplar bir süre çalıştıktan sonra, çeşitli ekiplerde neler olup bittiğini kontrol ettim.

Kırmızı Grup'ta gürültü seviyesi yüksekti. Üç kişi ayakta neden haklı olduklarını yüksek sesle anlatıyorlardı. İkisi

son kişi yalnız çalışmaya karar vermişken bir tartişmanın ortasında ydılar. Bir metre ötedeki bağışmalara hiç aldırmadan, o kadar hızlı yazıyordu ki kalemi kıvılcımlar çıkarmaya başlamıştı.

Orada her şeyin yolunda olup olmadığını sorduğumda her şey bir anda durdu ve hepsi şaşkınlıkla bana baktı.

"Her şey yolunda mı?" Endişeyle tekrarladım.

"şeftali!" dedi kavgacı adamlardan biri sertçe. "Burada işimiz neredeyse bitti."

Onları bırakıp yoluma devam ettim. Sarı Grup da çılgınca çalışıyordu. Odadaki enerjiyi neredeyse tadabilirsiniz. şeyler oluyordu! Tartışmalar canlıydı, herkes diğerlerini kendi pozisyonuna ikna etmeye çalışıyordu. Kızılar birbirlerine deli gibi kızgınken burada gülümsemekten başka bir şey yoktu. Sarılardan üçü beyaz tahtada yer kapmak için yarışıyordu ve bir diğerini bana söz konusu konuyla hiçbir ilgisi olmayan eğlenceli bir anekdot anlattı (ama aslında çok komikti). Sarı Grup'un beşinci menajeri bir kağıda karalamalar yapıyor ve cep telefonuna e-postalar gönderiyordu.

Yeşil Grubu ziyaret etmek için onlardan ayrıldım. Odanın içinde garip bir sakinlik vardı. Sesleri kısıktı ve hepsi konuşmaktan çok dinliyordu. Temel amaç istikrar ve güvenlikti. Yöneticilerden beşi sessizce oturmuş, aynı kış trajik bir şekilde yaşlılıktan ölen köpeğiyle ilgili üzücü bir hikaye anlatan meslektaşlarından birini dinliyorlardı. Hala hayat arkadaşını özlüyordu.

Son yönetici, onlara verdiğim görevi nasıl çözebileceklerine dair bazı önerilerde bulundu, ancak her öneri bir soru işaretiyle sona erdi. Daha fazla girdiye ihtiyaı vardı ve bunu istemesi gerekecek gibi görünüyordu. Başı beladaydı.

devam ettim. Son grup olan Mavi Grup'ta oda neredeyse saçma bir şekilde sessizdi. Kimse tek kelime etmeden onlarla üç dakika oturduktan sonra ciddi ydim.

endişeli. Yüzeyin altında pek çok düşünce oluyordu ama gerçek bir iletişim gerçekleşmiyordu.

Bir kadın, dudaklarını oynatarak görevi sessizce okuyordu. Başlamak için yardıma ihtiyaçları olup olmadığını sordum. Yanıt olarak birkaç tereddütlü başımı salladım. Yakında çok kapsamlı bir müzakereye başladılar. Kesinlikle işin özüne ineceklerdi. Doğru yolda oldukları belliydi ama son derece detaylı bir seviyede. Eylem planlarının ne olması gerektiğini uzun süre tartıştılar.

Saate gizlice baktığımı hatırlıyorum. Ayrılan sürenin yarısı geçmişti ama somut bir şey üretmemişlerdi. Teklifler ileri sürülmüştü, ancak diğerleri tarafından çeşitli teknik ayrıntılarla reddedilmişti. Her kelime özenle seçilmiş ve avantaj ve dezavantajlar dikkatlice tartılmıştı. İşleri fiilen halletmekten çok işleri gerektiği gibi yapmakla ilgileniyorlardı.

Onları kaderlerine bırakıp büyük konferans salonuna geri döndüm.

Ayrılan süre dolmadan, Kırmızı Grup muzaffer sırtışıyla geldi. İlk dönen oldukları için birbirlerini tebrik ettiler. Testi açıkça kazanmışlardı.

Gidip diğer tüm grupları getirmem gerekti. Sarı Grup en yavaştı. Onlar görünmeye tenezzül etmeden önce iki kez geri dönmek zorunda kaldım. İkisi telefonlarında konuşuyorlardı ve üçüncü adam ancak biraz kahve ve kek içtikten sonra kendine gelmeyi başardı.

Tüm gruplar döndüklerinde çalışmalarını sunmalarına izin verdim.

Kırmızı Grup zaferle podyuma çıktı. Görevi bir yarışa çevirmişlerdi. Kendilerine bir saat verilmiş olmasına rağmen otuz dakikada hazırıldılar. Geri kalan zamanlarını iş arkadaşlarına telefon ederek, zamanlarını ne yaptıklarını kontrol ederek geçirmişlerdi. Sağlam bir sunum, iyi organize edilmiş ve doğru düşünülmüş bir yapıydı. Ancak raporun yaklaşık otuz saniyesinde, Kırmızı Grubun bir sorunu tamamen çözdüğü açıktı.

Onlara verdiğimden farklı bir sorun. İstediğim bu değildi.

Talimatları gerçekten okuyup okumadıklarını sorduğumda hepsi tartişmaya başladı. Adamlardan biri kendinden emin bir şekilde görevi gerçeğe uyarladıklarını belirtti. Harika bir iş çıkarmışlardı. Alkış bekliyordu ama ayakta alkışlanma gerçekleşmeyince grup yeleri omuzlarını silkip yerlerine döndüler. Gruptaki kadın oturduktan bir saniye sonra telefonuyla oynamaya başladı. Hayati bir kısa mesajın hemen gönderilmesi gerekiyordu.

Bundan sonra sıra Sarı Grup'a geldi. Bu grup üç kadın ve iki erkekten oluşuyordu. Hepsi gülümsedi ve nde durdu. Kim başlamalı? Kadınlardan biri podyuma çıkmadan önce kısa bir tartişma gerçekleşti. Son bir saattir yaptıkları heyecan verici tartişmaları sunarak hızla konusuna daldı. Bir süre her şeyin ilham verici bir egzersiz olduğundan bahsetti; işine döndüğünde kazandığı içgörüleri nasıl kullanacağını anlattı. Sunumu çok eğlenceliydi ve herkes güldü. Kadının hikayesi de beni eğlendirdi, özellikle de tek bir amacı olduğu düşünülürse: grubun görevi çözmediği gerçeğini kamufle etmek. Ancak Sarı Grup, çoğunlukla sunumlarının yüksek eğlence değerini nedeniyle biraz alkış almayı başardı.

şimdi Yeşil Grup zamanıydı. Herkesi podyuma çıkarmak biraz zaman aldı. Sarı Grup kimin ilk gideceği konusunda tartişırken, Yeşil Grup endişeliydi. "Hepimiz yukarı mı ıkıyoruz?" "Raporu kim sunmalıdır? Yapmalı mıyım?" "Senin yapman gerekmiyor mu?" Altı katılımcının en az yarısı karın ağrısı çekiyormuş gibi görünüyordu. Elbette, bu en büyük gruptu ama yine de hepsi gergindi.

Kimse komuta etmedi. Bir anlık sakince düşündükten sonra adamlardan biri konuşmaya başladı. Çoğu zaman beyaz tahtaya dönüktü. Ekibinin yelerine dönerek alçak sesle konuştu.

destek. Gözlemlerinde o kadar kurnazdı ki, mesaj umutsuzca kayboldu. Büyüyen çaresizlikle, yardım için ekibine baktı.

Sunumları bittiğinde, Sarı Gruptan daha fazla ilerleme kaydetmelerine rağmen Yeşil Grup bile görevi çözememişti. Gruptaki herkesin sunulan malzeme konusunda hemfikir olup olmadığını sordum.

Talihsiz sözcü, öyle olduğunu düşündüğünü söyledi. *çoğunun görece aynı fikirde olduğu muhtemelen doğrudur*. Gruba sordum ve hepsi bir ağızdan başlarını salladılar. Gruptaki katılımcılardan en az dördünün yüzleri asıktı, kollarını vücutlarının etrafında kavuşturmuştu - söylenenlerle aynı fikirde olmadıklarını ilan eden bir vücut dili. Kadınlardan biri sözcüye küskün bir şekilde baktı. Ama Tanrı aşkına, aynı fikirdeydi.

Son olarak, Mavi Grup sıraya girdi ve önceden belirlenmiş bir gündeme göre alfabetik sıraya göre durdu. Arne talimatları gözden geçirdi ve görevi zorlaştıran birkaç nokta olduğunu ortaya çıkardı. Diğer şeylerin yanı sıra, dağıttığım belgedeki cümle yapısına dikkat çekti - çoğu zaman "danışman" yerine "danışman" demenin daha iyi olduğunu açıklayarak geçirdi, ancak her iki biçim de teknik olarak doğrudu ve hayır ilk sayfada ikiden az ek gramer hatası.

Ardından, birkaç küçük detayın açıklığa kavuşturulması gerektiğine inanan Arne tarafından iki kez kesintiye uğratıldıktan sonra, çalışmalarını temel aldıkları yapıyı gözden geçirme sırası Berit'e geldi. Kjell görevi devraldığında, soruna bir çözüm getirmeye hâlâ yaklaşamadılar. Stefan hiçbir sorunu çözmedi ve Yolanda sonunda görevi düzgün bir şekilde bitirmek için daha fazla zamana ihtiyaçları olduğunu açıkladığında, konferans odasında kaos patlak verdi.

Kırmızı Grup, Mavi Grup üyelerini hemen aptal olarak damgaladı, Sarı Grup bunun şimdiye kadar deneyimledikleri en sıkıcı şey olduğunu hissetti ve Yeşil Grup tüm gösteri boyunca sessizce acı çekti.

Sonuçlar

Alıştırmanın tümünün amacı, hiçbir grubun yalnızca aynı türden bireylerden oluşmaması gerektiğini vurgulamaktır. Çeşitlilik mümkün olan tek yoldur. Bir grup insanı bir araya getirmenin en iyi yolu, farklı insan türlerini karıştırmaktır. Herhangi bir grupta düzgün dinamikler elde etmenin tek yolu budur. Bu sezgisel görünüyor, ancak buna rağmen karşılaştığım kuruluşların çoğu, insanları işe alırken bu temel gerekliliği yerine getiremiyor. Yöneticiler, birbirlerini anladıkları için kendilerine benzeyen yeni insanlar getirir.

Bu kitap, bu örnekteki grupların tam olarak neden bu şekilde çalıştıklarını açıklamak ve kendi yaşamınızda benzer sorunlardan kaçınmanız için size araçlar sağlamakla ilgili. Umarım onu okumaktan ve insanların nasıl işlediğine, onları neyin benzer ve neyin farklı kıldığına dair bu heyecan verici araştırmaya katılmaktan keyif almışsınızdır. Çünkü hepimiz farklıyız. Gözlerini açık tutarsan, tam olarak ne kadar farklı olduğunu göreceksin.

Gerisi size kalmış.

Bölümdeki Soruların Cevapları

20

1. İki Sarı
2. Herkesle Yeşil
3. Kırmızı
4. Mavi
5. Sarı
6. Mavi
7. Mavi
8. Mavi
9. Kırmızı
10. Sarı
11. Yeşil
12. Sarı
13. Kırmızı
14. Sarı
15. Kırmızı
16. Kırmızı
17. Tüm renklerin karışımı
18. Sarı
19. Kırmızı
20. Kırmızı
21. Yeşil
22. Mavi
23. Anlayabileceğiniz gibi buna verilmiş bir cevap yok.

Daha fazla okuma

Blink: Düşünmeden Düşünmenin Gücü Malcolm Gladwell tarafından.
New York: Back Bay Books, 2007.

Konuşma Dönüşümü: En Çok 6 Şeyi Tanıyın ve Üstesinden Gelin
Yıkıcı İletişim Kalıpları Ben Benjamin, Amy Yeager ve Anita Simon
tarafından. New York: McGraw-Hill Education, 2012.

Duygusal Zeka: Neden IQ'dan Daha Önemli Olabilir? Daniel tarafından
Goleman. New York: Bantam, 2005.

Kork ama gene de yap Susan Jeffers tarafından. Sayısız
sürümleri.

Bokunuzu Bir Araya Getirin: Ne Yaptığınız İçin Endişelenmeyi Nasıl Durdurabilirsiniz?
Yapman Gerekenleri Bitirip Yapmak İstediklerini Yapmaya
Başlayabilmen İçin Yapmalısın Sarah Knight tarafından. New York:
Little, Brown and Company, 2016.

Endişelenmeyi Bırakıp Yaşamaya Nasıl Başlanır? Dale Carnegie tarafından. New York:
Galeri Kitapları, 2004.

Nasıl arkadaş kazanır ve insanları etkilerim Dale Carnegie tarafından.
Çok sayıda sürüm.

Etki: İkna Psikolojisi Robert Cialdini tarafından. Yeni
York: Harper Business, 2006.

Aykırı Değerler: Başarı Hikayesi Malcom Gladwell tarafından. New York: Geri
Bay Kitapları, 2011.

Sessiz: Konuşmayı Durduramayan Bir Dünyada İçer Dönüklerin Gücü ile
Susan Cain. New York: Broadway Kitapları, 2013.

Sosyal Zeka: Yeni İnsan İlişkileri Bilimi

Daniel Goleman. New York: Bantam, 2007.

Etkili İnsanların 7 Alışkanlığı: Güçlü Dersler

Kişisel Değişim Stephen R. Covey tarafından. Çok sayıda sürüm. *Zeki İnsanların Yaptığı ve Nasıl Önlenebileceği En Aptalca 10 Hata*

Onlar: Hayatınız Üzerinde Daha Fazla Kontrol Elde Etmek İçin Basit ve Kesin Teknikler Arthur Freeman tarafından. New York: William Morrow, 1993.

Alışkanlığın Gücü: Hayatta ve İş Hayatında Yaptıklarımızı Neden Yapıyoruz?

Charles Duhigg tarafından. New York: Rastgele Ev, 2014.

On İnsan Tipi: Kim Olduğumuza Dair Yeni Bir Anlayış,

ve Kim Olabiliriz Dexter Dias tarafından. Londra: Random House Birleşik Krallık, 2017.

Erkek Tipleri Eduard Spranger tarafından. Scottsdale, AZ: Hedef Eğitimi Uluslararası, 2013.

dizin

Bu başlığın basılı versiyonunda görünen dizin, e-Kitabınızdaki sayfalarla eşleşmiyor. Lütfen ilgilendiğiniz terimleri aramak için eOkuma cihazınızdaki arama işlevini kullanın. Referans olması için, baskı dizininde görünen terimler aşağıda listelenmiştir.

A

doğruluk, Blues ve
etkinlik, Marston modeli ve
uyarlama

Maviler ile tanışırken davranış
Yeşiller ile tanışırken davranış
Kırmızılar ile tanışırken davranış
Sarılar ile Mavi arasında
karşılaşıldığında davranış
Yeşil davranışa
Genel Bakış
Kırmızı davranışa
Sarı davranışa

saldırganlık, Kızılar ve
hava

alkol

hırs, Kızılar ve

analitik yetenek

kızgınlık. *Ayrıca bakınız* Mizaç

Kırmızı kum

yaklaşılabilirlik, Sarılar ve

değerlendirme, bilgi yarışması

tutum ve yaklaşımlar, Azteklere genel
bakış

B

kötü haber. *Görmek* Geri

bildirim dengesi, Yeşiller ve

davranış. *Ayrıca bakınız* Temel davranış

nedenleri

tanımlanmış

araç kutusu olarak

blues ile tanıştığında

Yeşillerle tanışırken

Kızılarla tanıştığında

Sarılarla tanışırken

kara safra

kan

tansiyon

maviler

doğruluk ve

uyum sağlamak

toplantı sırasındaki davranış

beden dili

dikkat ve

diğer renk kontrolü ile

birleştirerek ve

eleştiri ve

karar verme ve

açıklaması

detaylar ve

mazeretler ve

duygular ve

geri bildirim vermek

strese yardımcı olmak

içe dönükler olarak

sezgi ve

uyuşukluk ve

dinleme ve

mantık ve

hatalar ve

tevazu ve

Genel Bakış

başkaları tarafından

algılanması, kendi kendine

algılanması kişisel etkileşim

ve karamsarlık ve

hazırlık ve

kalite ve
gerçekçilik ve
riskler ve
kurallar ve
sessizlik ve
hız ve
kendiliğindenlik ve
için stres faktörleri
stres tepkileri
ekip çalışması örneği ve
mizacı
güven ve

vücut dili

Blues'un
bakış ve
Yeşiller
eller ve
baş ve yüz ve
önemi
Genel Bakış
duruş ve

Kırmızıların

bölge ve
Sarıların

Bonnstetter, Bill
can sıkıntısı, Sarılar ve
zorbalık, Kızılar ve

C

Carter, Jimmy
dikkat, Blues ve

değiştirmek

Yeşiller ve

Kırmızı kum

Sarılar ve

çocuklar, kolerik davranış
üzerindeki etkiler

Clark, Walter

Clinton, Bill

dağınıklık, Sarılar ve

kombinasyonlar

zorlayıcı

bireylerin içindeki renklerin

tamamlayıcı
etkili
doğal
Genel Bakış
sorunlu
bağlılık, Yeşiller ve
iletişim. *Ayrıca bakınız* Vücut dili
blues ve
Yeşiller ve
dinleyiciler ve
yazılı
Sarılar ve
şirket partileri
rekabet, Kırmızılar ve
uyuma. *Ayrıca bakınız* DISA
çatışması
Yeşiller ve
Kırmızı kum
Sarılar ve
kontrol
blues ve
Kırmızı kum
işbirliği
Yeşiller ve
Kırmızı kum
çekirdek davranış
doğal durum olarak
kökenleri
temel değerler, karşı
sorgulamaya genel bakış
yaratıcılık, Sarılar ve
eleştiri
blues ve
teslimatı
Yeşiller ve
bağışıklık
Kırmızı kum
Sarılar ve
merak, Sarılar ve

D
aldatma
karar verme

blues ve
Kırmızı kum
Sarılar ve
DeGeneres, Ellen

detaylar

blues ve
Kırmızı kum
Sarılar ve

çalışkanlık, Kızılar ve
DISA (Hakimiyet, Teşvik, Teslim, Analitik yetenek) sistemi
dili
Genel Bakış
düzensizlik, Sarılar ve
hakimiyet kullanımına ilişkin
istatistikler. *Ayrıca bakınız* DISA

E

Erken benimseyenler

Dünya

verimlilik, Kırmızılar ve
benmerkezcilik, Sarılar ve
bencillik

Kırmızı kum
Sarılar ve
einstein, albert

elementler

Elisabeth, e-postalardan gelen geri

bildirimler

duygusal zeka (EI) duygusal bölüm
(EQ) *Normal İnsanların Duyguları* (Marston) empati, Sarılar ve

enerji

Kırmızı kum
Sarılar ve
angajman, Yeşiller ve
coşku, Kızılar ve
heyecan, Sarılar ve
dışlanma, Kırmızılar ve
mazeretler, Blues ve

F

yüz, vücut dili ve

korku, Yeşiller ve
geri bildirim. *Ayrıca bakınız* eleştiri
blues ve
teslimatı
Elisabeth'den
Yeşiller ve
Håkan'dan
Helena'dan
bağışıklık
Kırmızı kum
Stefan'dan
Sarılar ve
duygular, blues ve
ateş
dalkavukluk, Sarılar ve
odak, Sarılar ve
sahtekar
dostluk
Yeşiller ve
Sarılar ve

G
Gandi, Mahatma
Gates, Bill
bakış, beden dili ve
Gellberg, Sune
Genetik faktörler
Yunanlılar
Yeşillik
uyum sağlamak
toplantı sırasındaki davranış
beden dili
değişim ve
kolektif iyilik ve
diğer renklerle birleşerek
bağlılık ve
iletişim ve
çatışma ve
eleştiri ve
açıklaması
nişan ve
korku ve
dostluk ve

geri bildirim vermek
strese yardımcı olmak

içe dönükler olarak

nezaket ve
liderlik ve
dinleme ve

yarım kalmış işler ve

hatalar ve

Genel Bakış

pasiflik ve

başkaları tarafından

algılanan kendi kendine

öngörülebirlilik algısı ve

ilişkiler ve

güvenilirlik ve

tekrarlama ve

sorumluluk ve

rutin ve

güvenlik ve

hız ve

spot ışığı ve

istikrar ve

için stres faktörleri

stres tepkileri

ekip çalışması ve

ekip çalışması örneği ve

mizacı

düşünceli ve

tolerans ve

bilinmeyen ve

grup dinamikleri, içgüdüsel

duygulara genel bakış

blues ve

Sarılar ve

H

Håkan, geri bildirim

eller, beden dili ve

tokalaşmalar

baş, beden dili ve Helena,

geri bildirim

Hipokrat

dürüstlük, Kızıllar ve

aşğılama, Sarılar ve
hümodal patoloji

ben
sabırsızlık, Kızılar ve
inisiyatif, Kızılar ve
esin.*Ayrıca bakınız*DISA
entelektüel esneklik

içe dönükler
blues olarak

Yeşiller
sezgi
blues ve
Sarılar ve
görünmezlik, Sarılar ve
izolasyon, Sarılar ve

J
İşler, Steve
Jung, Carl

K
nezaket, Yeşiller ve

L
dil.*Ayrıca bakınız*Vücut dili
öğrenme
liderlik, Yeşiller ve
öğrenme
Genel Bakış
uyuşukluk değerdirmesi
için test, Blues ve
Levit, Edouard

yalancılar

yalan dedektörleri
sınırlamalar, Kırmızılar ve
dinleme
blues ve
iletişim ve
Yeşiller ve
Sarılar ve
mantık, blues ve
Yarım kalmış işler, Yeşiller ve

M

Marston, William Moulton

şehit kompleksi

hatalar

blues ve

Yeşiller ve

Kırmızı kum

tevazu, Blues ve

mukus

N

olumsuz geribildirim. *Görmek* Geribildirim

normal davranış, genel bakış

Ö

Obama, Barak

Obama, Michelle

O'Connor, Sandra Günü

görüşler, Kızılar ve

iyimserlik

Kırmızı kum

Sarılar ve

organizasyon, Sarılar ve

P

pasiflik

Yeşiller ve

Marston'ın modeli ve

algı

Blues'un başkaları tarafından

Blues'un kendisi tarafından

Yeşiller'in kendisi tarafından

Yeşiller'in kendisi tarafından

Kızılar'ın başkaları tarafından

Kızılar'ın kendisi tarafından

benliğin başkaları tarafından

Sarıların başkaları tarafından

Sarıların kendi kendine

mükemmel dünyası

kişisel alan, beden dili ve kişisel

bölge

kişilik, davranış ve ikna,

Sarılar ve karamsarlık

kara safra ve
blues ve
balgam
balgamlı davranış
güvercinlik
inatçılık
popülerlik, Sarılar ve duruş,
beden dili ve güç, Kırmızılar
ve
öngörülebilirlik
Yeşiller ve
Kırmızı kum
Sarılar ve
hazırlık, blues ve
topluluk önünde konuşma, Sarılar ve

Q

kalite, blues ve

bilgi yarışması, öğrenmenin değerlendirilmesi için

R

gerçekçilik

blues ve

Kırmızı kum

kırmızılar

uyum sağlamak

saldırganlık ve

hırs ve

öfke ve

görüşürken davranmak

beden dili

zorbalık ve

değişim ve

diğer renklerle birleşerek

rekabet ve

çatışma ve

kontrol ve

işbirliği ve

eleştiri ve

karar verme ve

açıklaması

detaylar ve

çalışkanlık ve

verimlilik ve
bencillik ve
enerji ve
coşku ve
dışlama ve
geri bildirim vermek
strese yardımcı olmak
dürüstlük ve
sabırsızlık ve
inisiyatif ve
sınırlamaların ve
sınırlamaların olmaması ve
hatalar ve
görüşler ve
iyimserlik ve
Genel Bakış
Başkaları tarafından
algılanan öz güç tarafından
algılanan ve
gerçekçilik ve
tekrarlama ve
saygı ve
riskler ve
rutin ve
kurallar ve
günah keçileri ve
hız ve
için stres faktörleri
stres tepkileri
güçlü görüşler ve
ekip çalışması örneği ve
mizacı
kazanmak ve
ilişkiler
Yeşiller ve
Sarılar ve
güvenilirlik, Yeşiller ve
tekrarlama
geri bildirim ve
Yeşiller ve
Kırmızı kum
saygılar, Kızılar ve
sorumluluk, Yeşiller ve

retorik, Sarılar ve
Pirinç, Condoleezza

riskler

blues ve

Kırmızı kum

Rogers, Fred

Roosevelt, Franklin D.

rutin

Yeşiller ve

Kırmızı kum

Sarılar ve

tüzük

blues ve

Kırmızı kum

S

sandviç yöntemi

iyimser davranış

günah keçileri, Kızılar ve

güvenlik, Yeşiller ve

benmerkezcilik, Sarılar ve

sessizlik, Maviler ve

sessiz direniş

şüphencilik, Sarılar ve slogan

veya bölünmüş fenomen

sosyal bölgesi

hız

blues ve

Yeşiller ve

Kırmızı kum

Sarılar ve

kendiliğindenlik

blues ve

Sarılar ve

spot ışığı, Yeşiller ve

istikrar

DISA ve

Yeşiller ve

Stefan, geri bildirim

stres faktörleri

Blues için

Blues'un tepkileri

farklı tepkiler

Yeşiller için

Yeşillerin tepkileri

Blues'a yardım etmek

Yeşillere yardım etmek

Kızillara yardım etmek

Sarılara yardım etmek

Genel Bakış

kırmızılar için

Kızılların tepkileri

Sarılar için

Sarıların tepkileri

yapı, Sarılar ve

gönderme.*Ayrıca bakınız*DISA

Genel Bakış

sürprizler, blues ve

çevreleyen faktörler, davranış ve

T

konusurken, Sarılar ve

takım çalışması.*Ayrıca bakınız*kombinasyonlar

Gündelik hayattan örnek

Yeşiller ve

mizaç.*Ayrıca bakınız*Kızgınlık

Blues'un

Yeşiller

Genel Bakış

Kırmızıların

Sarıların

teresa (anne)

bölge, beden dili ve

Thatcher, Margaret

düşüncelilik, Yeşiller ve zaman

yönetimi, Sarılar ve hoşgörü,

Yeşiller ve

sorun giderme, Sarılar ve

güven, Maviler ve

TTI Başarı Öngörülleri

sen

bilinmeyen, Yeşiller ve

ütopya

V

değerler, temel

W

su

Williams, Robin

Williams, Venüs

Winfrey, Oprah

kazanan, Kırmızılar ve

yazılı iletişim

Y

sarı safra

Sarılar

uyum sağlamak

yaklaşılabilirlik ve

görüşürken davranmak

beden dili

can sıkıntısı ve

dağınıklık ve

diğer renkler ile

birleştirerek iletişim ve

çatışma ve

yaratıcılık ve

eleştiri ve

merak ve

karar verme ve

açıklaması

detaylar ve

düzensizlik ve

benmerkezcilik ve

bencillik ve

empati ve

enerji ve

heyecan ve

pohpohlama ve

odak ve

dostluk ve

geri bildirim vermek

strese yardımcı olmak

aşağılama ve

sezgi ve

görünmezlik ve

izolasyon ve

odaklanma ve

dinleme eksikliği ve

iyimserlik, coşku ve
iyimserlik ve
organizasyon ve
Genel Bakış
başkaları tarafından
algılanması, kendini
ikna etme ve
popülerlik ve
topluluk önünde konuşma ve
ilişkiler ve
retorik ve
rutin ve
benmerkezcilik ve
şüphecilik ve
hız ve
kendiliğindenlik ve
için stres faktörleri
stres tepkileri
yapı ve
konuşmak ve
ekip çalışması örneğİ ve
mizacı
alışılmışın dışında düşünmek
ve zaman yönetimi ve
sorun giderme ve

yazar hakkında



Maria Östlin

THOMAS ERİKSON iletişim uzmanıdır. Gelişmekte olan kuruluşlarla liderlik bakış açısıyla çalışır. Son on sekiz yılda beş binden fazla yöneticiyi daha iyi ve daha verimli liderler olmaları için eğitti. Thomas, iletişim ve insan davranışı üzerine birkaç popüler bilim kitabı yazmıştır.

**Bu St. Martin's Press e-kitabını
satın aldığınız için teşekkür ederiz.**

Özel teklifler, bonus içerikler ve yeni çıkanlar ve
diğer harika okumalar hakkında bilgi almak için,
bültenlerimize kaydolun.

Sign Up

Veya şu adresten bizi çevrimiçi ziyaret edin:

us.macmillan.com/newslettersignup

Yazarla ilgili e-posta güncellemeleri için tıklayın[burada](#).

İlk olarak Amerika Birleşik Devletleri'nde St. Martin's'in bir baskısı olan St. Martin's Essentials tarafından yayınlandı.

Yayın Grubu

APTALLARLA CEVRİLİ. Telif hakkı © 2019, Thomas Erikson'a aittir. Önsöz telif hakkı © 2019, David Bonnstetter. Tüm hakları Saklıdır. Bilgi için St. Martin's Publishing adresine gidin.
Grup, 120 Broadway, New York, NY 10271.

Çeviren: Martin Pender ve Rod Bradbury

www.stmartins.com

Pete Garceau'nun kapak tasarımı

Kongre Kütüphanesi Yayında Kataloglama Verileri istek üzerine sağlanır.

ISBN 978-1-250-17994-4 (ciltli)

ISBN 978-1-250-25517-4 (uluslararası, ABD dışında satılır, hakların kullanılabilirliğine bağlıdır)

ISBN 978-1-250-17995-1 (e-kitap)

eISBN 9781250179951

E-kitaplarımız promosyon, eğitim veya ticari kullanım için toplu olarak satın alınabilir. Lütfen
1-800-221-7945 numaralı telefondan Macmillan Kurumsal ve Premium Satış Departmanı ile iletişime geçin,
uzantı 5442 veya e-posta ile MacmillanSpecialMarkets@macmillan.com.

İlk olarak İsveç'te yayınlandı *Tanrı aşkına apta* HOI tarafından Amerika Birleşik
Devletleri'nde ilk olarak St. Martin's Essentials tarafından yayınlandı

Birinci ABD Sürümü: Temmuz 2019

İçindekiler

Baş sayfa

Telif Hakkı Bildirimi

David Bonnstetter'in Önsözü

Giriş: Aptallarla çevrili adam

1. İletişim, Dinleyicinin Şartlarına Göre Gerçekleşir

2. Neden Böyleyiz?

3. Sisteme Giriş

4. Kırmızı Davranış:Gerçek Bir Alfayı Nasıl Tanırsınız ve Yoluna Çıkmaktan Nasıl Kurtulursunuz?

5. Sarı Davranış:Kafası Bulutların Arasında Olan Birini Nasıl Tanırsınız ve Onu Tekrar Gerçeğe Döndürürsünüz

6. Yeşil Davranış:Değişim Neden Bu Kadar Zor ve Nasıl Aşılır?

7. Mavi Davranış:Mükemmelliğin Peşinde

8. Hiç Kimse Tamamen Mükemmel Değildir:Güçlülükler ve zayıflıklar

9. Yeni Şeyler Öğrenmek:Öğrendiklerinizi Nasıl Kullanabilirsiniz?

10. Beden Dili: Nasıl Hareket Ettiğiniz Neden Önemlidir:Gerçekten Nasıl Görünüyorsunuz?

11. Gerçek Hayattan Bir Örnek: Şirket Tarafı—
Tanıştığınız Herkesi Nasıl Anlıyorsunuz?

12. Uyarılama:Aptallarla Nasıl Başa Çıkılır (yani, Sizin Gibi Olmayan Herkes)

13. Gerçekten Kötü Haber Nasıl Verilir:Fikrini Söylemenin Zorluğu

14. Kim Anlaşıyor ve Neden Çalışıyor:En İyi Grup Dinamikleri

15. Yazılı İletişim:Şahsen Görüşemediğinizde Birini Nasıl Değerlendirebilirsiniz?

16. Bizi Cehennem Kadar Deli Yapan Nedir?:Mizaç Bir Kişi Hakkında Her Şeyi Açıklayabilir

17. Stres Faktörleri ve Enerji Hırsızları:Stres nedir?

18. Tarih Boyunca Kısa Bir Yansıma:İnsanlar Hep Böyleydi

19. Gerçek Hayattan Sesler

20. Ne Öğrendiğinizi Görmek İçin Kısa Bir Test

21. Günlük Hayattan Son Bir Örnek:Dünya Tarihinin Belki de En Aydınlatıcı Ekip Projesi

Bölüm 20 Ek Okumadaki Soruların Yanıtları

dizin

yazar hakkında

teelif hakkı