

KİŞİSEL GELİŞİM KİTAPLARININ ELEŞTİREL BİR DEĞERLENDİRMESİ*

İlker ÖZDEMİR

Ankara Üniversitesi Beypazarı Meslek Yüksek Okulu

Öz

İletişim becerileri kavramına odaklanan değişik yaklaşımlar günümüzde etkinliğini artırmış ve iletişim becerilerini geliştirme eğitimi erişkin eğitiminin ayrılmaz bir parçası haline gelmeye başlamıştır. İletişim odaklı kişisel gelişim kitaplarında iletişim olgusu kişilerarası iletişim ekseninde ele alınmakta ve bu yaklaşımlar iletişimin kapsamını daraltmaktadır. Bu olumlama çerçevesi iletişimin toplumsal güç ilişkilerindeki rolünü ele almamaktadır. Buna karşın kişisel gelişim yazınında öne çıkan bu 'yeni' iletişim kavrayışı eşitlikçi, katılımcı, demokratik, insan odaklı, yeni ve nitelikli olduğunu ve özgürlük, açıklık ve içtenlikten yana olduğunu öne sürmektedir. Bu çalışmada iletişim odaklı çok satan kılavuz kitaplar incelenerek bu iddiaların geçerliliği sorgulanmıştır.

Anahtar Sözcükler: iletişim • kişisel gelişim • iletişim becerileri • monolog • diyalog

A CRITICAL EVALUATION OF NLP BOOKS

Abstract

Various approaches that focused on communication skills have become influential in today's world. Education for developing communication skills has turned out to be an indivisible part of adult education. These approaches which handles communication within the framework of interpersonal communication makes narrower the content of communication. In spite of this, this "new" communication approaches which is also dominant in the personal development literature claims that its approach to communication is equalitarian, participatory, democratic, human-oriented, new, qualitative and supports free, open and friendly communication. This study investigates the validity of these claims by examining the guide books.

Keywords: communication • personel development • communication skills • monolog dialog

* Bu çalışma, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İletişim Bilimleri Ana Bilim dalında 2007 yılında kabul edilen 'İletişimin Stratejikleştirilmesi: Kılavuz Kitaplar, Kişisel Gelişim Kursları ve İletişim Eğitimi Seminerlerinin Eleştirel Bir Değerlendirmesi' başlıklı doktora tezinin kişisel gelişim kitapları ile ilgili bölümünden yola çıkılarak hazırlanmış olup, tez kapsamında incelenen kişisel gelişim kitapları ile ilgili yapılan değerlendirme sonucu varılan sonuçları sergilemektedir.

Giriş

Türkiye’de 1980’li yılların sonundan itibaren yayımlanan kitaplar içerisinde iş yaşamına ve kişisel gelişime ilişkin kılavuz niteliğindeki kitapların yoğunluğu artmış; kitabevlerinde kişisel gelişim kitaplarına artık ayrı bir yer ayrılmaya başlanmıştır. Bunun sonucu olarak kişisel gelişim ayrı bir kategori olarak kavramlaştırılmaya ve zihinlerimizde yer etmeye başlamıştır. Her biri olumlayıcı/iyimser bir dille kaleme alınan bu iletişim tavsiyesi niteliğindeki kitaplar, toplam satış hacimleri göz önünde alındığında en fazla tüketilen kitap grubu olarak öne çıkmaktadır. Kişinin yaşamını olumlu yönde etkileme, yaşamını kolaylaştırma ve hedeflediği başarıya ulaşmak için yollar gösterme başta olmak üzere pek çok konuda ayrıntılı reçeteler içeren kişisel gelişim kitaplarının odak noktası gündelik yaşantımız içinde kurmuş olduğumuz ilişkilerdir. Bu kitapların temsil ettiği iletişim anlayışı ile popüler bir hale gelen olumlayıcı bir iletişim kavramı öne çıkarılmakta ve bu kitaplarda iletişim kavramına ve iletişimle ilgili olgulara merkezi bir yer verilmektedir. Bu kitaplar aracılığıyla bize belli bir biçimde konuştuğumuzda, iletişim kurduğumuzda verimliliği artıracığımız, günlük hayatımızda ve çalışma yaşamımızda bu şekilde başarılı ve mutlu olacağımız anlatılmaktadır. Bu çalışma ile kişisel gelişim kitaplarında merkezi bir yer işgal eden bu iletişim kavrayışını çeşitli boyutları ile ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Bu çalışmanın temel amacı ise sadece bugün iletişim adına egemen olan bu iletişim kavrayışını ortaya koymak değil, bunun ötesinde farklı kavrayışlarla ilişkisi içinde iletişimin anlamını sorgulamaktır. Çok satan kılavuz kitaplarda yer alan iletişim kavrayışına dikkat çekmeye çalışan bu çalışma ile iletişimin bütün insan ilişkilerindeki merkezi rolü de bu kitaplar yoluyla sorunlaştırılmıştır. Çalışmanın ilk amacı kişisel gelişim kitaplarında iletişim olgusunun, iletişimle ilgili kavramların nasıl anlaşıldığı, tanımlandığı ve kullanıldığını ortaya koyabilmektir. Bu çalışmanın sonul amacı kişisel gelişim kitaplarının rehberliğinde kurulan bir iletişim anlayışının tersine insanın insanla etkileşimini, birbirini anlama çabasını ve ortak eyleme etkinliğini içeren bir iletişim anlayışı ve kavrayışını yeniden gündeme getirmektir. Sorunlara toplu çözümler öneren sosyal devlet anlayışının etkinliğini yitirmiş olduğu günümüzde, insanlar arasındaki dayanışma, diyalog, uzlaşma, ortak hareket etme yönündeki çabalarının etkinlik alanlarını yitirmekte olduğunu gözlemliyoruz. Yeni liberal yaklaşımlar birey kimliğinin toplumla olan bağlarını göz ardı etmekte, bireyin toplumsal yanını

önemsizleştirmektedir. İnsanlara giderek artan rekabet içinde başarılı sayılmaları ve vaad edilen ödüllere kavuşabilmeleri için kendilerini geliştirmeleri ve daha iyi yaşama koşullarına kavuşabilmek için mesleki ilgi ve bilgilerin yanında çalışanların iletişimle ilgili bilgi ve yeteneklerinin geliştirilmesi salık verilmektedir. Kendisine ilerlemeyi sağlayıcı bir anahtar rolü uygun görülen “iletişim”, ilişkileri geliştirme, iyi ilişkiler kurabilme yönündeki çağrışımıyla bireyler ve kurumlar için vazgeçilmez öneme sahip bir kavram haline gelmiştir. Bu yeni koşullarda iletişim becerilerinin geliştirilmesinin gündelik yaşamda da mutlu olabilmek için vazgeçilmez bir öneme sahip olduğu insanlara telkin edilmektedir. Kişisel gelişim kitaplarının temsil ettiği bu iletişim kavrayışı, sadece çalışma hayatında değil, bütün günlük pratiklerimizde etkin olmakta; iletişim olgusu burada ilişki yoğunluğuna ilişkin çağrışımıyla olumlu bir unsur olarak sahneye davet edilmekte ve verimliliği artırıcı bir kaynak ve güç olarak sunulmaktadır. İletişim olgusunun yönetsel bir mantık çerçevesinde başarı ve performansa odaklandığı bu yeni iletişim söyleminin egemenliği altında insanlar hayatı da iş gibi yaşamaya yöneltilmektedir. Böyle bir mantık çerçevesinde diyalog kurma gibi eylemlerimiz giderek sahiciliğini yitirirken; sevgi/mutluluk gibi kavramların da yaşamdan alacağımız hazzı göre değil, performansa göre değerlendirilmesinin önü açılmaktadır. Toplumsal boyutu ve maddi temelleri göz ardı ederek ele alınan bir bireysel beceri ve kapasite sorununa indirgenmiş bir iletişim kavrayışına karşı öne çıkarılmak istenen diyalogu, müzakereyi vurgulayarak birbirimizi anlamamızı ve bir arada yaşamamız için gerekli uzlaşmayı sağlayan bir iletişim kavrayışıdır. Bu çerçevede insanların sadece ekonomik fayda peşinde koştukları ve güç elde etmek için birbirleriyle mücadele ettikleri bir zeminde araçsallaştırılarak ikna stratejilerine, hedefe ulaştırma araçlarına indirgenen bir iletişim kavrayışı eleştirilmekte; buna karşılık, insanları etkin toplumsal/politik özneler olarak kabul eden ve iletişimi sahici bir anlama ve ortak eyleme pratiği olarak ortak iyiyi o toplumun üyelerinin özgür katılımları ile ortaya çıkarabilmenin koşullarını arayan bir iletişim ve toplum anlayışı savunulmaktadır. Başka bir deyişle, bir fikrin, duygunun, tutum ya da kanaatin bir başkasına nasıl aktarıldığını ortaya koyan iletişim yaklaşımı yerine, karşılıklılık, ortak algılama, paylaşma gibi unsurların altını çizen bir iletişim kavrayışı vurgulanmaktadır (Mutlu, 1994, s. 99). Bu iletişim kavrayışı çerçevesinde toplumsal yaşamı yeniden üreten bu en temel insani pratiğimizin pazarın ihtiyaçları ve amaçları doğrultusunda araçsallaştırılarak bir yönetme ve güç kullanma bilgisine indirilmesine karşı iletişimin yukarıda söz edilen asli unsurlarını öne çıkararak insanların potansiyellerini özgürce geliştirebilmesine yönelik sahici bir bireyliği

savunan bir duruş/düşünce ortaya koyabilmek bu çalışmanın temel yönelimlerinden birisidir.¹

İncelenen kitaplarda iletişimin işyerlerinde verimliliği artırmak ve gündelik yaşamımızda başarı ve mutluluğu yakalamak için stratejik bir araç olarak tanımlanmış olduğu ve bu anlayışın kişisel amaçlara katkı sağlamayan ve verimliliğe odaklanmayan iletişimi gereksiz sayarak iletişimi işlevsellik sınırlamasına tabi tutmak suretiyle çarpıttığı görülmektedir. Araçsal akılı ve/veya stratejik eylemi öne aldığını öne sürdüğümüz iletişim tavsiyesi niteliğindeki kılavuz kitapların 'yeni' iletişim anlayışını ise, kendisini bir yandan yeni, nitelikten yana ve insan odaklı, öte yandan özgürlükçü, eşitlikçi katılımcı, demokratik ve bunların yanı sıra açıklık ve içtenlikten yana bir yaklaşım olarak sunmaktadır. Bu makale çerçevesinde 1990'lı yıllarda Türkiye'de yayımlanan iletişimi temel eksen olarak ele alan, popüler kişisel gelişim kitaplarından 9 tanesi Türk yazarlara ait olmak üzere 18 kitap incelenmiş ve değerlendirilmiştir. İlk olarak Türkiye'de kişisel gelişim yazınının gelişme dinamikleri ortaya koyulmuş ve ardından iletişimle ilgili çok satan kılavuz kitaplardaki iletişim kavrayışının esasları yukarıda belirtilen beş temel iddia kapsamında serbest metin analizi yöntemiyle eleştirel bir değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Kişisel Gelişim Yazını

Günümüz kişisel gelişim yazınının yeni liberal ve post-modern yaklaşımların ortaya çıkardığı yeni yönetim yaklaşımları ile aynı kavramsal evren içerisinden konuştuğu görülmektedir. Günümüzde iletişimin işletmeler açısından da öneminin giderek arttığı savından yola çıkılarak iletişim olgusu işletmecilik zihniyeti ile bütünleştirilmeye, başka bir

¹İletişimsel eylem, anlaşmaya: ortak hedeflere ulaşmaya çalışırken, stratejik eylem başarı yönelimlidir (Habermas, 1993, s.16). Stratejik eylem başarıya yönelik bir eyleme yönelmeyi işaret ettiğinden, aldatmayı ve iletişimin sistematik olarak çarpıtılmasını gerektirebilir. Bu çarpıtılmış iletişim aynı zamanda olmadığı bir şey olma: anlamlı, doğru, samimi ve ahlaki olarak uygun olma iddiasında bulunmaktadır (Habermas, 1992). Stratejik eylemlerde açıkça güç kullanılmadığı ve ortak çıkarın önceliğini herkes kabullenmiş görüldüğü için diyalog görüntüsü korunarak gerçek iletişim izlenimi yaratıldığından, iletişimin çarpıtılmış olup olmadığını belirlemek güçleşir (Poole, 1993, s. 113-116). Habermas'a göre (2001, s. 114-118), stratejik eylemin öncelikli olduğu durumlarda ortaya çıkan işlevsellik sınırlaması iletişimsel edimi araçsallaştırmaktadır. Maddi yarar düşüncesini esas alan techne ve pratik kavramları iletişim ve bilgiyi araçsal bir mantığın emrine tahsis etmeyi işaret eder. Bu kitaplarda egemen olan araçsal akıl belirli bir gayeye ulaşmada en muhtemel olan eylemi seçen akılcılık olup, araçsal aklın temel fonksiyonu gayeye giden yollara işaret etmektir (Poole, 1997, s. 59).

değişle verimlilik amacına hizmet eden bir iletişim anlayışı insanların zihninde egemen kılınmaya çalışılmaktadır. Bu noktada kişisel gelişim yazarları insanı merkeze alan bir iletişim anlayışını savundukları savından yola çıkarak insanların çağdaş toplumda nasıl başarılı ve mutlu olacakları yönünde iletişim tavsiyeleri ile dolu kılavuz kitapları ard arda piyasaya sürmektedirler. Kişisel gelişim kitaplarının insanların gelişimlerini nasıl tamamlayacakları ve başarılı ve mutlu olmak için ne tür yöntemler izlemeleri gerektiğine dair yazılan senaryoları ile bireylere yardım edilmeye çalışıldığı savunulurken, arka plandaki sistem ve sistemin ana birimi işletme çıkarları ise bu görüntüde gözden ırak kılınmaya çalışılmaktadır. İnsanların gelişimlerine yardımcı olmak için öneriler geliştiren kişisel gelişim yazınının bu önerilerinde iletişimle ilgili öneriler ise başat konumundadır. Kişisel gelişim yazını bir yenilikçilik iddiası ile yola çıkmaktadır ve eskinin otoriter/bürokratik anlayışlarına karşı özgürlükten ve insandan yana bir yaklaşım olduğu iddiasındadır. Bu iletişim anlayışı kendisini: yenilik iddiasının yanısıra nitelikli, özgürlük ve özerklikten yana, insan odaklı, eşitlikçi, demokratik ve katılımcı ve açıklık ve içtenlikten yana bir yaklaşım olarak sunmaktadır. Bu çalışmada kişisel gelişim yazınının kendisi ile ilgili bu iddiaları beş ana kategoride toplanarak kişisel gelişim yazınının iletişim anlayışının bu unsurlara sahip olduğu yönündeki iddialarının ne ölçüde geçerliliği olduğu sorgulanmıştır.

Türkiye’de kişisel gelişimin öncüsü Nüvit Osmay’dır. Osmay’ın ardından akla gelen diğer isim Reha Oğuz Türkkan’dır. Osmay ve Türkkan’ın ardından, ikinci kuşak kişisel gelişimcilerin hemen hepsi 1980 sonrası süreçte ortaya çıkmıştır. 1980 sonrasında kişisel gelişim kavramını kitaplarında ilk defa kullanan isim Doğan Cüceloğlu’dur. Cüceloğlu ile birlikte Üstün Dökmen ikinci kuşak kişisel gelişim yazınının en çok tanınan ismidir. Yenilik ve değişim iddiası kişisel gelişim yazınının temel iddiası olup, kişisel gelişim yazarları kendilerini yenilik ve değişimin öncüleri olarak kabul etmektedirler.² Günümüzde sadece kişisel gelişim alanında uzmanlaşmış pek çok yayınevi bulunmakta ve satılan kitapların %20’lik bölümünü kişisel gelişim kitaplarının oluşturduğunun tahmin edilmektedir. Kişisel gelişim yazını kendi içinde zihinsel ve ruhsal gelişim kitapları olarak alt kategorilere ayrılmaktadır. Kişisel gelişim adı altında ele alınan konuların çeşitlenmesi kişisel gelişim yazınının kendi içinde

² Kişisel gelişim yazını hakkında yazılan kitaplarda (Sezik, 2000 ve 2001) ve kişisel gelişim dergilerinde 1980 sonrası kuşak değişim kuşağı olarak tanımlanmakta olup, kişisel gelişim yazarları ülkenin değişimin öncüsü düşünce adamları olarak sunulmaktadır. Yazarlar ise kendileriyle ilgili ifadelerinde değişimi misyon edindiklerini ve bütün güçlüklerle karşılaştıkları değişim ve gelişim uğruna mücadele verdiklerini söylemektedirler.

sınıflandırma gereksinimi duyacak kadar alanını geliştirme yolunda olduğunu göstermektedir. Türkiye’de kişisel gelişim kitaplarına doğan ilgi 1990’lı yıllarda başlamış, ancak asıl patlamanın ise 2001 krizinden sonra yaşanmıştır. Bize kendimizden başka yardım edecek hiç kimsenin kalmadığı, çalışma yaşamında kaygı ve güvensizliğin egemen olduğu kriz ve ertesi dönemler, kişisel gelişim yazınının, ancak kendinize siz yardım edebilirsiniz tarzındaki yaklaşımının yeşermesine uygun bir zemin oluşturmaktadır.

Kişisel Gelişim Kitaplarının Eleştirel Bir Değerlendirmesi

Bu makale çerçevesinde kişisel gelişim yazınından seçilen iletişim odaklı 18 kitap ele alınarak incelenmiştir. Bu kitapların 9 tanesi Türk yazarlar tarafından yazılan kitaplardan, diğer 9 tanesi ise Türkçe’ye çevrilen kitaplar arasından seçilmiştir. Kitaplar iletişim olgusunu tanımlama ve anlamlandırma biçimleri ve iletişimin rolüne ilişkin düşünceleri ekseninde temel kriterlerimiz açısından analiz edilerek, kişisel gelişim yazınının iletişim anlayışının eleştirel bir değerlendirmesi yapılmıştır. İletişim odaklı kılavuz kitapların seçiminde dikkate alınan hususlardan ilki bu kitapların çok satan kitaplar arasında yer almalarıdır. Ancak, tek kriterimiz çok satan kitaplar olması olmayıp, kişisel gelişim kursları ve iletişim eğitim seminerlerinde deneyimli eğiticilerin önerdikleri kitaplar da bu seçimde dikkate alınmıştır. Oluşturulan sınıflandırmada dünyada ve Türkiye’de kişisel gelişim olgusunun öncülerine öncelik verilmiştir. Dost kazanmak ile ilgili kitapların öncüsü Dale Carnegie 20. yüzyılda bugün adına kişisel gelişim adı verilen konuları popüler tarzda ele alıp *best-seller* olan ilk yazardır. Carnegie ve Türkiye’nin ilk profesyonel kişisel gelişimcisi olarak kabul edilen Nüvit Osmay’ın kitapları bu nedenle incelemede ilk sırada yer almaktadır. Analizimize mesnet teşkil eden kitaplar ve bu kitapların yazarları ile ilgili bilgiler *EK A* listede belirtilmiştir. Bu kitaplar çalışmamızda analizimize mesnet teşkil eden beş temel kriterimiz ekseninde değerlendirilmiştir.

- 1- Yenilikçilik ve niteliklilik
- 2- İnsan odaklılık
- 3- Özgürlükçülük
- 4- Eşitlikçilik ve katılımcılık
- 5- Açıklıktan ve içtenlikten yana olmak

Yenilikçilik ve Niteliklilik

Kuramsal yaklaşımların hayattan kopuk olduğu ön-kabulünden yola çıkarak hayata dair yararlı bilgiler sunduğunu iddia etmek, kişisel gelişim yazınının başat özelliklerinden biridir. Kişisel gelişim ile ilgili çalışmalar eğitim sisteminin yetersizlikleri ile ilgili açıklamalar yapmak konusunda ortaklaşmaktadır. Okul eğitiminin hayata karşı yetersizliği üzerinden beslenen kişisel gelişim yazını akademik eğitimin yetersizliğini vurgulayarak yaşam deneyimine dayalı öneriler sunan bir anlatım tarzını öne çıkarmaktadır.³ Kişisel gelişim yazını öykü anlatımını ve öğüt vermeyi öne çıkaran bir model sunmaktadır. Bu model bilimsel veya düşünsel bir çabanın ürünü olmayıp, yaşam deneyiminden süzülüp gelen öğütler verilmesine dayalı geleneksel kültür aktarma biçimlerinden devşirilmektedir. Her kişisel gelişim kitabında savunulan bilgiden yana olmak, kuramsal değil, yaşam deneyiminden edinilen bilgiden yana olmak anlamına gelmektedir. İncelediğimiz bütün kişisel gelişim kitaplarında olayların bilimsel bir bakış açısıyla irdelenmediğini, öğüt vermeye yönelik bir tutumun baskın olduğu ve sonuç olarak, kişisel gelişim kitaplarında, kuramsal analizlerden ziyade, sözlü kültür döneminin en yaygın iletişim yöntemlerinden biri olan öykü anlatıcılığının ve deneyim aktarımının en başat eğilimlerden biri olduğu saptanmıştır. Kişisel gelişim kitapları, herkesin anlayabileceği ve akılda kalıcı tumturaklı sözlere, özdeyişlere ve basitleştirmelere dayalı kişisel dili, yaşam deneyimlerini aktarmayı esas alan anlatım tarzı ve analize dayalı yöntemleri ve eleştirel düşünceleri pratikte kullanabilir bulmayarak dışlaması, bilince değil bilinçaltına seslenmesi, hafıza gücü gibi arkaik performanslara önem vermesi ve kültür aktarma biçimi olarak didaktik öykü anlatma biçimlerini canlandırması nedeniyle; modernlik öncesi sözlü kültür dönemine ait unsurları ve dolayısıyla monologa dayalı retoriksel söylemleri bünyesinde barındırdığından yeni değil, eski bir iletişim anlayışını savunmaktadır.⁴

³ Kitabında savunduğu *ilkelerin* yeni bir yaşam biçimi olduğunu öne süren Carnegie (1993, s. 231, 268), bu ilkelerin bizi *yeni düşüncelere ve yeni amaçlara* kavuşturacağını öne sürmektedir. Robbins de (1993) çağımızda muazzam bir bilgi akışı olduğunu ve bunun toplumsal yapıyı bütünüyle değişikliğe uğrattığını söylemekte ve bu toplumun “iletişim kültürü”ne dayandığını öne sürmektedir. İletişim devrimi konusunda bildik argümanları yineleyen Covey ise (2005, s.33, 37, 41), yenilik iddiasının yanına düzeyi de katarken (2005,s. 48); Guilane-Nanchez nitelikli bir iletişim kurmaktan yana olduğunu savunmaktadır. NLP yazını ise, NLP modelini yenilikçi bir anlayışa sahip olan bilimsel ve sistematik bir model olarak sunulmaktadır (Gün, 2001, s.211). Saydam ise (2005, s.154), “değişim yönetimi” diye bir uzmanlık alanının var olduğunu söylerken değişim yönetiminin kullandığı araçlardan en vazgeçilmezinin iletişim olduğunu öne sürmektedir. İletişim, bu değişim, yenilik ve kalite söylemleri eşliğinde, hem yeniliklerin uygulanmasında, hem de değişimin yönetilmesinde etkin bir araç olarak konumlandırılmaktadır.

⁴ Devlet ve iş adamlarından yapılan alıntılar ve aktarılan öyküler yoluyla kişisel deneyim aktarımları kişisel gelişim kitaplarında başat konumdadır. İncelediğimiz kişisel gelişim kitaplarının hepsinde özdeyişler ile birlikte

Modernlikten farklılaşan tarafı iddia edildiği modernliğin ötesine geçmek değil, modernlik öncesi iletişim ve kültür aktarma biçimlerine geri dönmektir. Modernlik öncesine geri dönüşü temsil eden ögeler kişisel gelişim kitaplarının iletişimle ilgili kavrayışında hem yöntem olarak hem de anlayış olarak baskındır. Yenilik olarak sunulan bu söylemlerin modernlik ötesi değil modernlik öncesi özelliklerinin daha ağır bastığını görülmektedir. Modernitenin reddetmiş

öz-yaşam öykülerine yer verilmekte, kimi kişisel gelişim kitapları sadece özlü sözlerden oluşmakta, kimileri ise sadece başarı öyküsü ya da öyküleri anlatmaktadır. Bu kitaplar arasında, Kramer'ın kitabı gibi, kendi özel ve iş yaşamından anekdotlar aktararak oluşturulan öneri ve öğütlerden oluşan kitaplar olduğu gibi, incelediğimiz kitaplardan bazıları ise, bir özlü sözler ve deyişler galerisi olma özelliği taşımaktadır. Başarılı deneyimlerin sunulması, teoriye karşı pratiği savunmak şiarıyla yapılırken yaşam deneyimine dayalı öneriler sunan yazarların anlattıkları başarı öykülerinin başında ise kendi başarı öyküleri gelmekte ve etkili bir biçimde kullanılan *didaktik öyküler* bu kitapların hepsinde önemli bir yer tutmaktadır. Hayattan öğretici/ders çıkarılması gereken deneyimlerin aktarılması olarak niteleyebileceğimiz bu anlatım tarzında öznel niteliği ağır basan olayların öyküleri aktarılmakta ve öykü anlatımı sonunda davranış önerileri sunulmaktadır. Kişisel gelişim yazınının öncüsü Carnegie bir yandan kişisel deneyimlerinden, öte yandan ise ünlü kişilerin yaşam deneyimlerinden yola çıkarak bir öğreti oluşturma çabasıdır. Kişisel deneyimler ile birlikte başarılı insanların deneyimlerinin aktarılmasına dayalı bu çerçevenin kişisel gelişim yazını tarafından bütünüyle benimsendiği görülmektedir. Deneyim aktarımında bütünüyle *kişisel bir dil* kullanılmakta ve kitaplar *özlü sözler* ve *öz-deyişler* ile süslenerek öne sürülen düşünceler pekiştirilmeye çalışılmaktadır. Covey'in kitabında iletişim örneği olarak sunduğu anekdotlar kendi kişisel deneyimlerine ilişkin olanlardır. Kişisel deneyimlerini kişilerarası iletişime ilişkin ders verici anekdotlar olarak aktaran Covey, bunun dışında başarılı yöneticilerin yaşam öykülerinden "etkileyici öyküler" aktarmaktadır (2005, s.79). Guilane-Nanchez ise başarının sırrının çözüm odaklı olmaktan geçtiğini öne sürerek kitabında başarılı sayılan ünlü kişilerden kaynak belirtmeden gelişigüzel sözler aktarmakta, bütünüyle kişisel bir dil kullandığı anlatısında özlü sözler oluşturma gayreti öne çıkmaktadır (2003, s. 5, 10, 110, 134 ve 279). Robbins'ın (1993, s.39-41, 6-7 ve 16-20) yeni bir bakış açısı olduğunu öne sürdüğü savlarının en temel argümanı başarılı insanların davranışlarını, bakış açısını ve iletişim kurma biçimlerini modelleyerek onun başarısını tekrarlayabileceğimiz yönündeki savlarıdır (1993, s. 277). Kitabı bir özdeyişler ve özlü pasajlar galerisi niteliği taşıyan Adair'in de (2004) kişisel deneyime dayalı öykü ve anılara öncelik verdiğini ve başarılı sayılan insanların sözlerini ve deneyimlerini aktarma konusunda kişisel gelişim yazınının genel tavrını paylaşmış olduğunu görüyoruz. McCormack (2000) ve Kramer (2000) ise, bütünüyle kendi kişisel deneyimlerinden örneklerle öne sürmüş oldukları savları pekiştirmeye çalışmakta ve bu deneyimlerden "iletişim örnekleri" çıkararak iletişim kurarken yapmamız ve yapmamamız gerekenleri sıralamaktadırlar. Osmay (1994, s.27-28), başarının başarılı insanların davranışlarını taklit etmeyi sağlayarak öğretilebileceğini savunurken, kitabı bütünüyle bir özlü sözler ve öğüt verici öyküler topluntusu halindedir. 91 yazısının her birinin sonunda özlü sözler aktaran Osmay, Mevlana ve Konfüçyüs'ten Atatürk ve Henry Ford'a kadar tarih sahnesinde etkin olmuş ünlü kişilerden kısa öyküler ve sözler aktarmaktadır. Kişisel deneyimlerini aktararak anlatısını oluşturan Türkkân'ın da kişisel gelişim yazınının genel anlayışını paylaştığını görüyoruz. Cüceloğlu da kitabında konuşma dili ile konuşmakta ve kitabını vermiş olduğu seminerlerine katılan kursiyerlerle ilgili gözlemleri, kişisel sohbetlerinden tutmuş olduğu notlar, özlü sözler, deyişler ve fıkralar ile şekillendirmektedir. Cüceloğlu deyişler, fıkralar ve deneyim aktarımlarıyla oluşturduğu bütünüyle öznel anlatımı ile savlarını pekiştirmeye çalışmaktadır (2002, s. 114, 122-130, 36-38 ve 60). Öğüt verici tutumlardan şikayet eden Dökmen de, aktardığı öğüt verici öykülerle savlarını güçlendirmeye çalışmaktadır (2005, s.263-267). Başarılı olmanın öğrenilebilir olduğunu öne süren Sekman'ın (2005) başarıyı öğrenmek için önerdiği yollardan ilki başarılı olmak üzerine yazılmış kitapları okumaktadır. Sekman'ın önerdiği ikinci yol, başarı öyküsü tarzında biyografi kitaplarını ve başarılı kişilerle yapılmış röportajları okumaktır. Sekman başarı öykülerini okuyarak onları taklit etmemizi önerirken, başarılı insanların kişisel deneyimlerini analiz etmeyi başarı kültürü oluşturmanın en önemli yöntemi olarak görmektedir (2005, s.45). Piyasa araştırmalarından, özdeyişlerden, arkadaşları ile yazışmalarından, öğrencileriyle diyaloglarından, magazin basını ile ilgili polemiklerinden, konferans izlenimlerinden, sohbetlerden ve okul anılarından yola çıkarak öne sürdüğü savları pekiştirmeye çalışan Saydam'ın anlatım biçimi de eleştirdiği kişisel gelişim yazınının kişisel deneyime odaklı anlayışının derin izlerini taşımaktadır. Her alanda mükemmelliğin kalıpları olduğunu ve bunlar modellendiğinde aynı sonuçların elde edileceğini öne süren *NLP* yazını da öğretisini başarılı insanların düşünce ve davranışları üzerine inşa etmektedir.

olduğu bu iletişim ve kültür aktarım tarzlarının neredeyse tamamı kişisel gelişim yazını tarafından benimsenmektedir. Bu sözlü geleneklerin canlandırılmasının öncülüğünü yapan kişisel gelişim uzmanları değişimin öncüsü rolünü üstlendikleri iddiasındadırlar. Buradaki yenilik ve değişim ilerlemeyi değil bir geriye dönüşü, modernite öncesine dönüşü işaret etmektedir. İletişim tavsiyesi niteliğinde kişisel gelişim kitaplarında pratik yararı gözetilen teknik bilgi öne çıkarılırken, kuram ve eleştiri dışarıda bırakılmaktadır. İşlevsel olmayan bilgiyi yadsıyan bu anlayış bilgiyi metalaştırıcı ve hayat karşısında önemsizleştirici niteliktedir. Üretilen bu bilgi, iş çevrelerinin beklentilerini karşılayacak biçimde çözümler üreten somut reçeteler içermektedir. Kişisel gelişim yazını tercih ettiği sezgi ve kişisel deneyime dayalı bilgi üretme tarzı ile de ampirik araştırmalara dayalı bir bilim anlayışının tamamen uzağındadır. Kişisel gelişim yazını derin düşünme, analiz gibi entelektüel nitelikte faaliyetler yerine bir çırpıda her şeyin özetlenmesini ve okuyacakları metnin kendilerini düşündürmekten daha çok coşku ve heyecan vermesini ve inanç aşılmasını, kısaca kendilerini harekete geçirmesini talep eden, okurlara seslenmektedir. Böylece nitelikli çabaları değil, pragmatik becerileri ödüllendirmekte ve pratik çıkarları öne çıkarmaktadır. Kişisel gelişim kitaplarının stratejik iletişim anlayışının ortak paydası kuramsallık ve entellektüellik karşıtı bir söylem olmasıdır. Kişisel gelişim yazını kurama karşı tekniği savunmakta, kapsayıcı kuramsal açıklama ve anlama çabaları yerine öyküleri öne çıkarmaktadır. Sosyal bilimleri pratiğin ağırlık kazandığı bir alan haline dönüştürerek techne'nin emrine tahsis etmeye çalışan akademik eğilimler gibi, kişisel gelişim yazını da düşünceyi bütünüyle ekonomik aklın emrine tahsis ederek araçsallaştırmaktadır. Sorunlara çözümler öneren, fakat bu sorunların analizine ise duyarsız kalan kişisel gelişim yazını teferruatlı ve incelikli düşünmeyi dışlayarak, kafa karıştırmayan, basitleştirilmiş ve pratik yararı olan eylemden yana tavırla eyleme yönelik olmayan bilgi ve sözü değersizleştirmekte, entelektüel uğraşları dışlayıp sıradanlığı yüceltmektedir. Bilimsel, entelektüel ve politik çabaları pratikte yararsız ve hatta zararlı olarak görüp aşağılayarak tümüyle pratik yarara odaklanmamızı salık veren ve bunun için basitleştirmeden yana olan ve özlü ve özlü benzeri tumturaklı sözler ve deyişlerden, para-bilimsel alanlardan ve yaşam öykülerinden *anekdotlar* ve *sloganlar* ile bezenmiş *sığlaştırıcı/retoriksel* anlatısı ile muhakememizi tatmin etmeye değil, duygularımızı harekete geçirmeye çalışan kişisel gelişim kitaplarının en belirgin ortak özelliklerinden başlıcası, basmakalıp yargılarla dolu ve sentetik alışımına dayalı, estetik ve düşünsel açıdan niteliksiz ürünler olmalarıdır. Kişisel gelişim kitapları farklılık ve özgünlükle ilgili başat iddialarına karşın, diğer kitle kültürü ürünleri gibi,

insanlara magazinleştirilmiş bilgiler sunmaktadırlar ve bu magazinleştirilmiş bilgiler insanlara basmakalıp değer, düşünce ve kanaatlerden başka bir şey iletmemektedir. Eleştirel akılı ve düşüncenin çoğulluğunu dışlayıcı bu yönelim modernlik öncesi döneme ait çok eski bir eğilim olduğu gibi, bu eğilimin nitelikli bir akıl yürütmenin sonucu olduğunu kabul etmekte mümkün değildir. Okurlarını yormayacak ve düşündürmeyecek tarzda kaleme alınmış kitaplar insanların düşüncelerini daha gelişkin biçimlerde ifade edebileceği gelişkin bir iletişim anlayışını değil, özellikle basit(leştirilen) bir iletişim kavrayışını ortaya koymaktadır. Bu basitleştirme de zaten inkar edilmemekte, basitlik yalın, öz ve derinliklerden süzölmüş bilgiler gibi sunulmaya çalışılmaktadır. Bu kitapları ard arda okuyan herhangi bir okur-yazar kişinin buradaki anlatımın sıklığını ve benzeri söylemlerin nasıl değişik sözlerle yinlendiğini fark etmemesi için yoğun bir çaba harcaması gerekir. Dolayısıyla bütün kalite söylemlerine ve hayatın derinliklerinden süzölüp gelen bilgece öneriler taşıdıkları iddialarına karşın kişisel gelişim yazının iletişime ilişkin tüm söylediklerinin birtakım basit ön-kabullerin değişik sözcüklerle yinelenmesinden öte bir yere varmadığı görölmektedir.

İnsan Odaklılık

İşte insan diyerek insana daha çok önem verdiklerini söylemek günümüz yeni yönetim ve kişisel gelişim yazınının en temel ortak paydalarından biridir. İş odaklılık kavramının karşıtı olarak kullanılan insan odaklılık insanların gereksinimlerinin ön planda olmasına işaret ederken iş odaklılık kavramı ise verimliliği artırmanın ön planda olmasına işaret eder. Bu çerçeveden baktığımızda iletişim odaklı kişisel gelişim kitaplarında başarı odaklı bir iletişim kavrayışının öne çıkarıldığı ve iletişimin çerçevesinin iş/verimlilik odaklı bir perspektif ile çizilmekte olduğunu görüyoruz. İncelediğimiz bütün kitaplarda iş odaklılığın ilk sırada yer almakta olduğunu ve iletişimin çerçevesi ile ilgili konuların yüzde 80'den fazlasının işle ilgili konulara ayrılmakta olduğunu saptamamız iletişikle ilgili konuların iş odaklı bir perspektifle ele alınmakta olduğunu göstermektedir. İletişim olgusunu iş ve özel yaşam ekseninde ele alan kişisel gelişim yazınının iletişim tavsiyelerini her alanda geçerli öneriler olduğu iddiasından yola çıkması konumuz açısından önemlidir. Kişisel gelişim yazını tarafından ortaklaşa benimsenmiş olduğunu gördüğümüz, iletişikle ilgili olarak iş yaşamında etkin olan ilkelerin aile ve yakın arkadaş ilişkilerinde, aile ilişkilerinde etkin olan ilkelerin de iş yaşamında uygulanabilir olduğuna ilişkin bir yaklaşımdır. Kişisel gelişim yazarları bu iddia ile

'sistem dünyası' ile 'yaşam dünyası' arasında iletişimsel edimler açısından bir fark olmadığı düşüncesini seslendirmektedirler.⁵ Kişisel gelişim kitaplarında iletişim becerilerinin geliştirilmesi gerektiği yönündeki vurgular ön planda olup, eğer iyi iletişim kurabilme konusunda becerilerinizi geliştirebilirseniz, iyi ilişkiler kurabilir; iyi bir görünüm ve imaj ve telkin gücü ile piyasada yer almayı becerebilir iseniz kariyer ve yüksek gelir sahibi olma konusunda yolumuzun her zaman açık olduğu vurgulanmaktadır. Başarının sahibinin de başarısızlığın sorumlusunun da kişinin kendisi olduğu temel savından yola çıkarak her şeyin kendi elimizde olduğunu vurgulayan ve kişiye değer verdiği ve yücelttiği iddiası taşıyan değişik başarı önerileri ve iletişim tavsiyeleri, farklı tonlar içerseler de bireysel sorumluluğu daima ön planda tutmaktadır. Verimliliği artırmayı, işi çeşitlendirmeyi ve yoğunlaştırmayı esas alan bu kitaplar da, piyasanın beklentilerine uyum sağlayabilecek insanlar yetiştirme hedefinde ortaklaşmakta olup, kariyerimizi geliştirmek ve iyi bir gelir sahibi olmak için iyi ilişkiler kurmamız gerektiğinden hareketle, iletişim bunu sağlayıcı bir araç olarak sunulmaktadır. Bu çerçevede ilişki kurma becerileri özel bir önem taşımakta, çalışanların

⁵ Carnegie, *Dost Kazanma ve İnsanları Etkileme Sanatı* başlıklı kitabında işadamlarını ve yöneticileri başarılı kariyer örnekleri olarak okurlarına aktarmakta, başarılı ve mutlu olmayı zengin olmakla bağdaştırmakta ve satış yapmanın, iş kurma ve geliştirmenin insanlarla iyi ilişkiler kurmakla sağlanabileceğini öne sürerek ticari ve yönetsel ilişkilerle şekillenen birliktelikleri derin ve özel dostluklar olarak niteleyebilmektedir (1993, s. 85, 113 ve 116). Yönetimsel/iş odaklı belirgin anlayışını öne çıkaran ve iletişimi yönetsel bir olgu olarak ele alan ve (1994b, s.370) . İletişimi bu çerçevede işe yararlık kıstasları ile değerlendiren Drucker'ın iletişime yaklaşımı doğal olarak bütünüyle iş odaklıdır. Verimlilik odaklı anlayışın en temel sorunsalı olan zaman yönetimi olgusuna özel bir önem verdiği görülen Covey'in iletişimi de bu çerçeve de katkıda bulunmaya yönelik iş odaklı bir anlayışla ele aldığı görülmektedir (2005, s. 169-185 ve 373). Çalışanlara önem vermek ve bireysel sorumluluğu artırmak yönünde yeni yönetim yaklaşımlarının bildik argümanlarını yineleyen (1993: 84 ve 415) ve iyi bir satış elemanı olmak ve terfi edebilmek yolunda öneriler sunan Robbins'in iletişim tanımında iletişimin kullanım alanlarını pazarlık, satış ve terapi olarak verirken ve iletişimi birisine bir işi yaptırmak için ikna etme çabası ile birlikte alırken iş yapma ya da iş yaptırmaya (sonuç) odaklı bir iletişim anlayışını öne çıkarmaktadır. İletişimin odağına işi koyan Robbins, işin odağına iş yaptırmaya yolu olarak iletişimi yerleştirmektedir.(1993, s.251). Robbins gibi, Guilane-Nanchez'de iletişimi özel yaşamda yer alan ilişkilerimizi bile kazanç sağlayıcı ilişkiler olarak yorumlamayı yeğlerken, iletişimi hem iş yaşamında hem de sosyal çevremizde olan ilişkilerimizde kazanç sağlayıcı bir etkinlik olarak ele almaktadır (2003: 9, 105, 115 ve 184). Adair, iyi iletişimin aynı zamanda çalıştığımız kurumdaki uyumlu ve başarılı ilişkilerin özü olduğunu söylerken işyerinde uyumlu çalışma ortamı sağlanarak verimli ve başarılı olunmasında sorun giderici bir araç olarak iletişimi çalışma yaşamının odak noktasına yerleştirmektedir (2004, s.38-40). McCormack iletişimin çerçevesini bütünüyle çalışma yaşamıyla ilişkilendirirken "beraber para kazanacağımızı ima eden en ince ifadeleri kullanıyorsanız benimle etkin iletişim kuruyorsunuz" sözlerinden çıkan 'etkin iletişim' anlayışı onun iletişim yaklaşımını özetler niteliktedir (2000, s.16). İletişimin rolü, çatışma ve gerilimleri azaltmak, gündelik ilişkilerde ve çalışanlar ve yöneticiler arasındaki uyumu sağlamaktır. Kişisel gelişim yazınında öne çıkan çatışma yerine uyum söylemi, yeni yönetim yaklaşımlarına çatışmasız yönetim, çatışma yönetimi vb. başlıklar altında yer alan yöneticiler ve çalışanlar arasında çıkar farklılığı olmadığını savunan yaklaşımlarının devamı niteliğindedir. Bu çerçevede, bütün kişisel gelişim kitaplarının etkin bir iletişimin temel kurallarından biri olarak eksikliği başka yerde aramamak, eksikliğin bizde olduğunu kabul etmek ve iletişimin en geçerli ve kısa yolu olarak "değiştirebileceğimiz tek kişinin yalnızca kendimiz olduğunu anlamamız" gereği yönündeki söylemleri bu yaklaşımı tamamlamaktadır (Saygın, 2005, s. 106).

direnişinin ve olası çatışmaların ortadan kaldırılmasında en önemli rol ise iletişim becerilerinin geliştirilmesine ve gelişkin (uyumlu) bir iletişime verilirken bu ilişki kurabilme becerileri verimlilik ve karlılığa hizmete etmesi için kullanılmaktadır. Başarı düşüncesinde iyi bir gelir sahibi olmak mesleki kariyerdan önce gelmektedir. İyi bir ilişki ağına sahip olmakla ilgili becerileri özendirilen sözler eşliğinde uzman meslek bilgileri yerine iletişim becerilerinin ve hayat okulundan elde edilen bilgilerin daha önemli olduğu savunulmakta, mesleki bilgi değersizleştirilmektedir. Bu çerçevede iş bulmak, işimizi korumak, mesleğimizde yükselmek ve zengin bir yaşam sürmek için iletişimin büyük önemi olduğu ve uzun süreli iş ilişkileri ve kariyerimizin geleceği açısından patronumuz, yöneticilerimiz ve müşterilerimizle iyi iletişim (ilişkiler) kurmamız gerektiği sıklıkla vurgulanmaktadır.⁶ Herkesten kişisel hataları ile yüzleşmesini talep eden bu anlayış, bu sorunlarla başa çıkmak için kişisel gelişim yazınından yararlanmayı, sorunlar ağırlaşırca ‘*profesyonel yardım*’ olarak bu sorunlarla başa çıkmamızı salık vermektedir. Piyasa sisteminin yarattığı krizlere karşı insanlardan iletişim tavsiyeleri ve

⁶ Kariyer ve performans/kişisel başarıya odaklı bu iletişim anlayışı, başlangıcından itibaren, Türkiye’de kişisel gelişim yazınının da en temel düsturu olmuştur. Kişisel gelişim yazınının temel kavramlarını ithal ederek kullanan Türk kişisel gelişim yazını performans ve sorumlulukla ilgili iş odaklı anlayışları bütünüyle paylaşmaktadır. Bu çerçevede Osmay’ın insan ilişkilerini ya da iletişimi başarıya odaklı olarak ele alması “iş başarmaya olan ihtiyaç” adı verilen formülde ifadesini bulmaktadır. Osmay’ın yaklaşımı güç odaklı bir yaklaşım biçimi olmanın yanı sıra, insan ilişkileri hakkında verilen bütün örnekler ve önerilen davranışlar piyasa, siyaset ve idari alandaki değerlere göre biçimlenmekte; iş odaklı bu değerlere göre hareket edebilmek esas alınmaktadır. Türkkan iletişimi ikna ve uzlaşma sanatını uygulayıcı araç olarak ortaya koyarken (2004, s. 17 ve 31), Cüceloğlu, iletişim donanımlarını gündelik yaşamdaki ilişkiler ekseninde ele almış olsa da, vermiş olduğu örnekler, iş yaşamına yönelik öğretinin baskın olduğunu göstermekte, insanın iş potansiyelini değerlendirmenin önem kazanmış olduğunu söylerken insan kaynakları yaklaşımı ile paralel düşünceler öne sürmektedir (2002, s. 133-138). İnsanın bir potansiyel olduğunun farkında olan şirketlerin üretim ve karlarının artacağını söyleyen Cüceloğlu bu yaklaşımı insan odaklı bir yaklaşım olarak sunmaktadır. İşyerinde insanlara dayalı ilişkiler yerine işin rasyonelitesinin ön plana çıkması gerektiğini savunan (2005, s.288 ve 263) Dökmen’in yaklaşımında işyerinde insani ilişkilere önem vermek ise kendi başına bir değer olarak değil, verimliliği, uyumu ve istikrarı artırıcı bir unsur olarak ele alınmaktadır. Beden dilinin çeşitli yönlerini açıklayan kitaplarının “iş toplantılarında ve mülakatlarda, gündelik hayatta ve insanlar arası ilişkilerde sözsüz iletişim ile ilgili algımızı ve anlayışımızı” artıracaklarını ileri süren Baltaşların verdikleri örnekler patronumuzla ve iş arkadaşlarımızla ilişkiler, davetler ve iş görüşmeleri ile ilgilidir. (1999, s.7 ve 69-82). Sekman da, “başarmak sonuçları konuşturmadır” ya da “amaca uygun sonuçlar almaktır” derken sonuca odaklı bir yaklaşım ortaya koymaktadır (2005, s.93-94). Saydam ise, aklın yanı sıra gönül penceresine de seslendiğini söylemesine karşın, *iletişimin iş sonuçlarına odaklı yalın bir uygulama modeli* haline gelmesi gerektiğini söyleyerek ve iletişim olgusunu iş ve sonuç alma çerçevesinde ele alarak, iş odaklı iletişim anlayışını açık bir biçimde savunmaktadır (2005, s.45 ve 42). Türk kişisel gelişim yazını genel-geçer başarı ve mutluluk söylemleri ile işe odaklı bir iletişim anlayışını görünür olmaktan uzak tutmaya çalışırken; Saydam açık bir biçimde iş odaklılığı savunmaktadır. NLP kitaplarında da başarı odaklı bir düşünme esas olup, herkes için erişilebilir olduğu öne sürülen bu başarı, yönetici olabilmek, terfi edebilmek, iyi satış yapabilmek gibi örneklerle ele alınmakta ve bu da başkalarını etkileyici tarzda konuşmak ve davranmak ile ilişkilendirilen iyi ilişkiler kurmaya odaklı (sonuç odaklı) iletişim becerileri söylemi ile bütünleştirilmektedir (Adler, 2002, s. 33, 40 ve 47). NLP tekniklerinin kullanılacağı alanların başlıcaları satış yapmak ve sunuş yapmak olarak örneklenmekte, bu tekniklerin bütün insani ilişkilere uyarlanabileceği söylenmekte, örnek olarak da satış ortamı, şirket toplantıları ve sunumlar verilmektedir. Adler’e göre, NLP’nin asıl ilgilendiği soru “işe yarıyor mu?” sorusudur. İletişim edimlerimizi değerlendirmek için önerilen bu soru iletişimin değerlendirme biçiminin tümüyle iş odaklı olduğunun açık bir göstergesidir.

terapiler piyasasına başvurması salık verilirken karşılaştığımız sorunların nedeni olan toplumsal-ekonomik sistem böylece bütünüyle eleştiri dışı tutulmakta ve bütün sorumluluk bireylere yüklenmektedir. Bu çerçevede, kişisel gelişim yazınının insan odaklılık anlayışı, işlerin daha iyi kotarılması için işyerlerinde insanlar arası ilişkilerin daha çok önem kazanması anlamını taşımaktadır. Çalışma ortamında insan ilişkilerinin işletmenin varlığının sürdürülebilmesi için hayati bir süreç olarak görülmesi, odak noktasının insanların gereksinimleri değil, işin gereksinimleri olduğunu ve iletişim kurulmasının, öneminin, iletişimin geliştirilmesinin işe katkısı çerçevesinde öne çıkarılmasını işaret etmektedir. Bu çerçevede insan ilişkilerine ve/veya iletişime kendi başına bir değer olarak değil, verimliliği, uyumu ve istikrarı artırıcı bir unsur olarak değer verilmektedir. Dolayısıyla burada insanların gereksinimlerinin ön planda olmasına ve insanların daha iyi bir toplumsal yaşama kavuşması için geliştirme amacına işaret eden bir insan odaklı bir iletişim anlayışı değil, pragmatik işe yararlık ölçütleri ile şekillenen, verimliliği ve karlılığı artırmak için işin gereksinimlerinin ön planda olmasını işaret eden iş odaklı bir iletişim anlayışı baskındır. İnsanlara gelişimlerini tamamlamamış bireyler olarak seslenmek ve onlarla düşünce alışverişine girmek yerine onlara gelişimlerini tamamlamak için öneriler sunmayı temel yöntem olarak belirleyen bu anlayışın insana değer vermek bir yana, insanları yetişkin birer birey olarak değil, henüz olgunlaşmamış, gelişimini tamamlayamamış insanlar olarak betimleyerek aşağılamaktadır. Kişisel gelişim yazınının kendine yardım felsefesi insanları olgunlaşmamış bireyler olarak resmeden bir anlayışı seslendirmekte ve deyim yerindeyse adam yerine koymadığı bu insanlara kılavuzluk etmeyi kendi misyonu olarak tarif etmektedir. İnsanları aşağılayan bu anlayışın insana önem ve değer veren bir anlayış olduğunu savunmak mümkün değildir.

Özgürlükçülük

Kişisel gelişim yazınının iletişimle ilgili olarak özgürlük ve özerklikten yana olduğu iddiası bürokratik ve hiyerarşik 'modern' yönetim biçimlerinin geride bırakıldığı savına yaslanmakta ve kişisel gelişim yazarları geçmişin katı hiyerarşik ilişkilerine göre daha özgürlükçü ve demokratik bir iş yaşamını ve toplumsal yaşamı savunduklarını öne sürmektedirler. Böylece savundukları iletişim anlayışını da otoriter yönelimlere karşı benimsenmesi gereken özgürlükçü bir anlayış olarak sunmaktadırlar. Ancak, iletişimi belirleyen güç ilişkileri, toplumsal yapı içinde şekillenen unsurlar olarak ele alınmazken aynı

zamanda güç farklılıklarına karşın insanlar arasındaki sorunlar da yapısal değişimlere gerek kalmadan sadece kişisel iyi niyetle aşılabilecek “sorunlar” olarak kavramlaştırılmakta ve iyi niyetli, bizlere değer evren ve bizlerle resmi iletişim biçimi dışına çıkararak arkadaşça ilişkiler kurabilen yöneticilere sahip olur isek sorunlarımızda ortadan kalkacak gibi gösterilmektedir. İletişim adına bağlılığa, uyumlu ilişkilere ve dolayısıyla düzeni korumaya ve kollamaya önem veren kişisel gelişim yazını bağlılık ve aidiyet ile özgürlük ve özerklik arayışı arasındaki tercihini ilkinden yana kullanmaktadır. Değişim anlatısı içinde öz-denetim, bireysel sorumluluk, değerlere/ilkelere bağlılık vurguları ile birlikte öne çıkan kavramlar disiplin, bağlılık, özveri, uyum, liderlik becerisi kavramları olup, algımızı ve zihnimizi serbest bırakmanın değil kontrol etme ve denetlemenin kişisel gelişim yazınının ortak paydası olduğunu görüyoruz. İletişim, bu çerçevede, insan davranışları ile ilgili sahip olunan bilginin onları etkilemek ve yönlendirmek için stratejik bir araç olarak kullanılmasını işaret eden bir kavram olarak öne çıkarken, özgürlük değil, yönetim/denetim çabası kişisel gelişim yazınında başat konumdadır.

İletişim kavramı bu çerçevede çevreyi denetim altında tutma, insanları etkileme ve fikirlerini onlara kabul ettirme olarak niteleyeceğimiz güç sahibi olma ve çevreyi denetim altında tutma ile ilişkili bir kavram olarak ele alınmaktadır. Kişisel gelişim yazını ağır risklerle ve tuzaklarla dolu olduğu baştan varsayılan bir toplum ve hayata karşı savunma refleksi ile hareket etmeyi öngörmektedir ki böylesi bir yaklaşımın özgürlük arayışı ile bir ilgisi olmadığı açıktır. İşyerlerinde mesafeli ve soğuk ilişkilere karşılık, yakın ve sıcak ilişkiler kurulmasından yana olduğu varsayılan enformel ilişkileri canlandırmaya dayalı bir iletişim anlayışında *iletişim: yakın denetim* anlamına gelmektedir. Enformel iletişim biçimlerinin öne çıkarılması bireylerin özgürleştirilmesinin tam tersine yeni ve etkin denetim biçimlerini işaret etmektedir. Bu yakın denetimin/iletişimin bürokratik standart denetim mekanizmalarına göre insanların üzerinde daha doğrudan baskı kuran ağır ve yıpratıcı bir denetim biçimi olduğunu söyleyebiliriz. Bu çerçevede sıcak, yoğun ilişkiler kurmak kişilerin özerk tutum alışlarını sınırlayıcı bir etmen olarak değerlendirilmelidir.⁷

⁷ Kurumsal misyon bildirgelerinin çalıştığımız kuruma yaratacağı bağlılığın önemine değinen ve bunun yanı sıra kişisel misyon bildirgesine de sahip olmamızı salık veren Covey, özetle programlar yapmamızı ve planlarımızı gözden geçirerek hareket etmemizi salık verirken, kendimizi yönetmek/denetlemek yönündeki vurguları öne çıkarmakta ve disiplin ve değerlere bağlılığın önemini vurgulamaktadır (2005, s. 166-168). Robbins ise, başarının anahtarı olarak zihinsel ve içsel süreçlerimizi kontrol edebilmek ve yönlendirmekten söz ederken Carnegie’yi izlemektedir. Kişisel gelişim yazının öncü yazarlarının üzerinde mutabık kaldıkları en temel vurgu

Ayrıca incelediğimiz kişisel gelişim kitaplarında iletişim özgürlüğünün işlevsellik sınırlamasına tabi tutulduğu görülmektedir. İnsanların iletişim özgürlüğüne işlevsellik ve yarar ile ilgili sınırlamalar koymak, özgürlüklerimizi işlevsellik sınırlamasına tabi tutmak olup, bunun teşhisi çok kolay olmayan ama en etkin toplumsal denetim ve kontrol biçimlerinden biri olduğu açıktır. İletişim açısından özgürlüğü bir tavır kimsenin iznine tabi olmadan iletişimsel edimlerde bulunabilmeyi ve düşüncelerin herhangi bir sınırlamaya tabi olmadan serbestçe dolaşımını ifade ediyor ise, özgürlüğü bir tavır karşı çıkılmaz hiçbir gerçeklik olmaması, eleştirinin sınırlanmaması ve dışlanmaması anlamına gelir. Kişisel gelişim yazını Habermas'ın iletişim özgürlüğünün en temel unsurlarından biri olarak işaret ettiği iletişimi işlevsellik sınırlamasına tabi tutmamak düşüncesinin tersine sadece eleştiriye değil bütün düşünce ve eylemleri işlevsellik sınırlamasına tabi tutarak değerlendirmektedir.

Eşitlikçilik ve Katılımcılık

Ekonomik faaliyet alanında ve gündelik yaşamımızda kendimizi diğer insanlardan farklılaştırmayı, fark yaratmayı esas alan ve gelişen iletişim becerileri sayesinde insanları etkileyerek onlardan üstün olabilmeyi sağlama vaadi içeren, ayrıcalıklı (başarılı) olmamız için bize yol göstermeyi misyon edinmiş olan kişisel gelişim kitaplarının iletişim anlayışının; eşitlikçi, demokratik ve katılımcı bir iletişim anlayışı değil seçkin bir iletişim anlayışı olduğunu söyleyebiliriz. Bu kitaplar, toplumsal eşitsizlikleri veri olarak kabul etmekte ve tüm başarı ve başarısızlıkları bireysel yetenek ve beceriye indirgemektedirler. İletişim becerilerini geliştirmeyi amaçlayan popüler kitapların vurgulamış oldukları temel kavramlardan biri de

öncelikle kendimizi denetlemek ve kontrol edebilmeyi öğrenmektir (1993, s.389-381). Etkili iletişim teknikleri olarak sunmuş olduğu önerilerde iletişimin her aşamasına önceden hazırlık yapmamızı ve konuşmadan dinlemeye, okumadan yazmaya, sunuş yapmaktan toplantı düzenlemeye dek her aşamada başkalarının değerlendirmelerini dikkate alarak kontrollü olmamızı ve her bir ayrıntıyı dikkatle planlamamızı salık veren Adair'in iletişim anlayışı bağlılık, sadakat, aidiyet, kontrol gibi kavramlar eşliğinde sunulmakta ve Adair kitabının her aşamasında kontrol ve denetime özel bir vurgu yapmaktadır (2004, s. 219 ve 223). Osmay "İnsan Mühendisliği" başlıklı kitabında insan ilişkilerine sosyal mühendislik olgusu çerçevesinde eğilirken, Sekman ise, başarılı olmak için, iç disiplinle yaşamayı ve profesyonel iş kültürüne uymamız gerektiğini söyleyerek, öz-denetimi öne çıkarmaktadır (2005, s.73). Cüceloğlu'nun kitabında vermiş olduğu örnekler, gündelik yaşamda ve ekonomik faaliyet alanında huzur ve güven tesis edilmesi ile ilgili "düzen koruma aklı" ile bağlantılandırabilecek örneklerdir. Saydam'ın iş yönetimi ile ilişkilendirdiği iletişim düşüncesinde öne çıkan her bir ayrıntının önceden belirlenmesine yapılan belirlenmişlik ve planlılık vurgusu olup, bu vurgular disiplin ve otorite kurma yönelimini öne çıkarmaktadır. NLP öğretisinin iletişim anlayışı, kendini ve yakın çevreyi kontrol ve denetleme kaygısı ile hareket etmeyi salık veren bir anlayış olup, bu anlayış yaşamımızı *kontrol altına alabilmek* için gerekli olan tüm zihinsel değişim tekniklerini sağladığını öne sürerken zihnimizi kontrol altında tutmayı ve kendimizi sürekli denetlemeyi öğörmektedir (Adler, 2002, s. 8 ve 18). Bu öğretilerin hepsinde işletmeye *bağlılık*, liderlik öğretisi eşliğinde kişisel *karizma*, sonuca odaklılık başlığı altında ise her aşaması *planlı* (stratejik) iletişimsel edimler öne çıkmaktadır.

katılımdır. Katılımı vurgulayan ekip/takım çalışması gibi kavramlarda katılımcı söylemin bir sahiciliği olmadığı görülmektedir. Çünkü çalışanların katılımı yönündeki söylemler de, çalışanların katılımı işi ile ilgili konular ile sınırlı olup, *katılım işlevsellik sınırlamasına tabi tutulmakta*, işe yarar olmadığı varsayılan düşüncelere, sözlere ve katılım biçimlerine ise izin verilmemektedir. Bu katılım işe yarar düşüncelerin dile getirilmesi ile ilgili olup, bu işe yarar katılım özgür bir katılım biçimini değil, kişinin iş süreçlerine daha aktif bir biçimde katılımını işaret etmektedir. Kişisel gelişim yazarlarının öne sürdükleri düşüncelerde katılıma ilişkin yana *eşitlikçilik karşıtı bir duruşa* sahip oldukları görülmektedir.⁸

⁸ Rekabeti mitileştiren yaklaşımı eşitlikçi ve dayanışmacı bir eğilimin tam tersini işaret eden (1993, s.191-193) Carnegie'nin şöhret fetişizmini doruğa çıkardığı söylenebilir. Covey'in liderlik ve etkili insan olma vurgusu ve etkili insanların yaşam alışkanlıklarını taklit etme yönündeki öğretisi insanlar arasındaki eşitsizlikleri olumladığını göstermektedir (2005, s. 234 ve 268). Robbins ise, vasat bir insan olmamak ve fark yaratmayı tartışmasız bir amaç olarak benimsetmeye çalışırken liderlik söylemlerini yinelemektedir (1993). Kitabında yer alan bütün iletişim tavsiyelerini yöneticilere odaklı olarak hazırlayan ve yöneticilerin çalışanları ile kurması gereken iletişime odaklanan McCormack'ın eşitlikçi olmak ile ilgili bir kaygı taşımadığı görülmekte olup, McCormack'ın katılım başlığı altında ele aldığı sorunlar hiyerarşi ve statü farklılıklarını bütünüyle muhafaza etmeye yönelik bir yaklaşıma sahiptir (2000, s.164). Adaleti ve eşitliği sadece "üretken düşünmeyi gerektiren" bu toplantılar vesilesiyle anımsayan, eşitlik ve adaleti bununla bağdaştırılması oldukça güç olan liderlik kavramıyla birlikte ele alan Adair'in iletişimin örgüt hiyerarşisine göre şekil almasına ve üstlere ve astlarla olan iletişimde farklılıklar olmasına bir itirazı yoktur (2004, s.202-203, 208, 217-218). İnsanları, başarıma arzusu yüksek ve düşük olan insanlar olarak iki kategoriye ayıran Osmay'ın başarının yönteminin insanlara başarıma arzusu yüksek olan insanlar gibi düşünmek, konuşmak, hareket etmeyi öğretmek olduğunu öne sürmesi bütünüyle seçkin bir bakış açısını ortaya koymaktadır. Başarının iletişimde önemine değinen Türkkkan'ın ifadeleri gibi, en belirgin biçimde kendisini başarı kültürü aktarmaya adanmış Sekman'da en veciz ifadesini bulan başarıya odaklı söylenceler Türk kişisel gelişim yazarlarının seçkin tavrını ortaya koymaktadır. Osmay ve Türkkkan'ın bu çerçevede üstün vasıflara sahip lider ve/veya yöneticilere vurgu yaptığını ve akıllı, becerikli ve iyiliksever yöneticilere sahip olmamız gerektiği görüşüne kitaplarında özel bir yer verdiklerini görüyoruz. Başarıyı ancak başarılı olanlardan öğrenebileceğimizi öne süren Sekman'ın (2005, s.80-82) bakış açısının eşitlikçi ve katılımcı olmanın tersine rekabetçi ve ayrılmış olduğu görülmektedir. Başarılı olmanın en büyük yararının kişisel özgürlük olduğunu öne sürerek yönetici olmanın getirmiş olduğu ayrıcalıklı konumu işaret eden Sekman, yönetsel ayrıcalıkların değil, toplumsal eşitsizliklerin de ortadan kaldırılmasından yana bir tavır içinde olmadığını ortaya koymaktadır (2005, s. 73). Saydam'ın yönetim ilişkileri ve uygulama ekseninde ele aldığı iletişim yaklaşımında ise seçkin bir yaklaşım çok açık bir biçimde savunulmaktadır. Cüceloğlu ise, sevgi, anlayış ve hoşgörü temalarını yinelerken, eşitsizlik biçimlerine değinmemektedir. Ancak, Dökmen, iletişimi iki eşit birey arasında empatik anlama temelinde birbirine hükmetmeme ve birbirini anlamaya çalışma şeklinde tanımlaması ve ast-üst ilişkisi tarzında bir ilişki tarzı ile empatik iletişim kurulamayacağını vurgulamasıyla eşitlikçi bir perspektif sunarken diğer kişisel gelişim yazarlarından farklılaşan bir eğilimi temsil etmektedir (2005, s.15 ve 180). Dökmen, hiyerarşik aile ilişkilerine karşı çıkmakta, ancak iş ilişkilerinde hiyerarşiyi işin gereği nedeniyle kullanılacak bir araç olarak kaçınılmaz görmektedir (2005, s.209-210). Baltaşların kitaplarında belirgin bir biçimde görülen yönetici-çalışan, ast-üst ayrımları ile hiyerarşik kodların iletişimde geçerli oluşuna karşı hiçbir itirazları olmadığını, dolayısıyla eşitlikçi bir yaklaşım benimsemedikleri görülmektedir (1999, s.111 ve 69). Başarıyı bir kişisel beceri sorununa indirgeyen NLP kitapları da, bu başarı kavrayışı ve başarı için başarılı insanların başarıya ulaştıran düşünce ve davranışlarına öykünmeyi esas almalarıyla eşitlikçilik karşıtı tavrı başka biçimleriyle yinelemektedir (Gün, 2004 ve Adler, 2002, s. 12).

Kişisel gelişim yazınının yönetsel ayrıcalıkların ortadan kaldırılmasına değil, yöneticiler tarafından iş sürecinin yüksek düzeyde söylenenlerin yönetsel ayrıcalıklara karşı eleştirel bir tutumu olmadığı; dolayısıyla yönetsel ayrıcalıkların korunmasından denetimine destek verdiğini, toplumsal eşitsizliklerin ortadan kaldırılmasına yönelik bir tavra sahip olmadığını görüyoruz. Burada eşitlikçi, katılımcı ve demokratik bir yönetim ve iletişim tarzından değil, yönetme hakkının daha rafine bir biçimde yeniden inşa edilmesinden ve bunun için de çalışanların desteğini, işlerine bağlılığını ve verimliliğini artırmaya yönelik bir katılım yanılması yaratma çabasından söz etmek daha doğrudur. İletişim olgusu açısından ise farklı seslerin ve söyleme biçimlerinin çoğulluğuna yapılan vurgu yine *eşitsizlik biçimlerinin ve yapısal etmenlerin yanı sıra baskın kültürün söylemsel dışlama ve baskı biçimlerini görmezden gelmesi* nedeniyle iletişim alanı üzerinde tahakkümün görülmesine engel olmaktadır.

Açıklık ve İçtenlik

Kişisel gelişim yazınında başat konumda olan ve iletişim becerisinin ayrılmaz parçası olarak kabul edilen, önceden tasarlanması gerektiği kabul edilen sonuca odaklanmış tavır ve davranışlar, başka bir deyişle, planlı bütün iletişimsel edimler, içtenlik ve açıklıkla ifade edilemeyecek bir tarzda biçimlendirilmesi esas olan stratejik iletişimsel edimlerdir. Kişisel gelişim yazını iletişimi anlamların üretimi boyutuyla kurucu bir etkinlik olarak değil, var olan anlamların iletimi boyutuyla teknik bir süreç olarak ele almayı yeğlerken, iletişim becerileri insanları etkileme, yönlendirme gücüne ve onlarla iyi ilişkiler kurabilme becerisine sahip olmak anlaşılmakta; insanları tanıma ve anlama sonucunda karşımızdaki kişiden alacağımız tepkilere göre davranmak, konuşmamızla onları etkilemek, ikna kabiliyetimizle ikna olmalarını sağlamak, yönlendirebilmek ve yönetebilmek iletişim becerisinin gelişkinliğinin göstergeleri olarak kabul edilmektedir. İnsanların beğenisini kazanmak, düşüncelerimizi onlara kabul ettirebilmek ve onların algı ve davranışlarını değiştirebilmek iddiaları bir araya geldiğinde bunun izlenim yaratma, ikna ve manipülasyon başlıkları altında ele alınabileceği görülmektedir. İkna ve etki çerçevesinde insanların zaaflarını bilmek ve buna göre tedbir almak diyebileceğimiz stratejik davranma modelinin değişik biçimleri ile bütün kişisel gelişim kitaplarında temel izleklerden olduğu görülmesine karşın, dostluk, sevgi, içtenlik, yakınlık, açıklıkla ilgili öneriler, bu davranış önerileriyle birlikte seslendirilmekte ve kişisel gelişim

yazınının okurlarına önerdiği önceden belirlenen hedeflere ulaşmak için yol ve yöntemler olarak insan ilişkilerini düzenleme (ilişki yönetimi/iletişim yönetimi) olarak kabul edebileceğimiz bu bakış açısıyla açıklık, şeffaflık ve içtenliğe ilişkin vurgular arasındaki açık çelişkinin varlığına karşın, bu çelişkiler görmezden gelinmektedir. Okurlarına ilkeli ve tutarlı olmalarını önermelerine karşın kişisel gelişim yazarlarının açıklık ve içtenlikle ilgili önerilerinin iç tutarlılıktan yoksun olduğu görülmekte olup, bu kişisel gelişim yazınının içtenlik, açıklık ve yakınlık belirten vurgularının retorik söylemlerden ibaret olduğunu göstermektedir. Sözcükleri artık anonimleşmiş olsada, kişisel gelişim yazarlarının kullandıkları kişisel dil bu çerçevede bir içtenlik ve sahicilik ölçütü olarak sunulmakta, iletişimde bulunduğumuz kişilerin duygularına seslenmek ve informel iletişime önem vermek ise, soğuk akla seslenmeye ve formel iletişim biçimlerine karşı, bir sıcaklık ve yakınlık belirteci olarak sunulmaktadır.⁹

Açıklık, içtenlik, sıcak/sevgi dolu yakınlıklar kurmak yönündeki çağrıların iş odaklı perspektifini daha net bir biçimde ortaya koyan çoğu ABD mahreçli kişisel gelişim kitaplarına göre, Türk yazarlar tarafından yazılan kişisel gelişim kitaplarında daha başat konumda olduğunu söyleyebiliriz. Salt başarı kavramı ile yetinmeyerek başarı ve mutluluk kavramlarını bir arada kullanmayı yeğleyen ve buna sevgi sözcükleri ekleyen ve bu çerçevede okurları açıklığa, içtenliğe, hoşgörü ve sevgiye çağırarak Türk kişisel gelişim yazını rasyonel bir iş dilinden daha çok duygusal terimler kullanarak okurlarına seslenmeyi yeğlenmektedir. Duygulara seslenen bu dil ile Türk kişisel gelişim yazını, planlı ve niyetli iletişimsel edimleri

⁹ Dostluk kavramını insanların beğenisini kazanmak ve onları etkilemek olarak varsayan ve insanlara düşüncelerimizi benimsetmenin ve onları etkilemenin ve bunun sonucu olarak onları yönetme ve yönlendirmenin yolları üzerinde duran Carnegie'nin iknaya ve etkilemeye dayalı olmayan ve çıkar ilişkisinden bağımsız olarak şekillenmesi gerektiğini varsaydığımız dostluk anlamından çok farklı bir ilişki biçiminden söz etmiş olduğunu söyleyebiliriz (1993, s.127 ve 144). Kısa ve uzun vadeli programlar yapmamızı ve sürekli planlarımızı gözden geçirerek hareket etmemizi, bir şeyi başarmak istiyorsak önce zihnimizde prova etmemizi salık veren Covey'in önerileri hayatımızın her anını planlamaya dayalıdır. Başarıya ulaşmak için stratejimizi belirlemeyi ve zihnimizi yönetmeyi öğrenmemiz gerektiğini öne süren Robbins'in kitabında doğrudan ya da dolaylı olarak en çok kullandığı kavram stratejidir. Başarıyı doğru stratejileri modelleme olarak ele alan Robbins, bu stratejilerin odağına koyduğu iletişim kavramı ile davranışlarımızı planlamamızı ve sonuçları gözden geçirerek stratejilerimizi yenilememizi salık vererek, beynimiz ve zihnimiz ile birlikte bütün iletişimsel edimlerimizi de stratejik hedeflerimiz doğrultusunda yönetmek ve yönlendirmekten yana bir tavır ortaya koymaktadır (1993, s.138-153). Guilane-Nanchez ise, iletişimsel esneklik adı altında açıkça tasarlanmış davranışlara sahip olmamızı ve amacımızı gerçekleştirmek için her yolu denememizi öneren bir yaklaşımdan yana olmasına karşın bu iletişimi içtenlik ve doğrulukla bütünleştirmekte bir sakınca görmemektedir (2003: 98). İnsanların davranışlarını gözlemleyerek bu gözlemlerimize göre hareket etmenin önemini vurgulayan McCormack'ın açık ve öz iletişime ilişkin tavsiyelerinin başında ihtiyatlı olmak yer almaktadır (2000, s.39-41, 45-49).

dostluk ve sevgi gibi duygusal terimlerle estetize ederek okurlarına sunmaktadır. Ancak dostluk ve sevgi üzerine söylenenler bireylerin öznel bir deneyim sonucunda geliştirdikleri duygusal ilişkilerden çok, bireylerin belli başlı düşünüş ve davranış biçimlerini benimsetmeye yönelik olduğundan bu kavramların içeriği hafifletilmektedir. İletişim önerilerinde başkaları üzerinde bırakılacak etkiye odaklanan ve insan(lar)ın yönelimlerini hesap ederek planlı bir şekilde hareket etmemizi salık vermekte olan Türk kişisel gelişim yazarları, huzur ve sevgi dolu bir iletişim ortamı (topluma uyum) sağlanması için iletişimsel edimlerimizi denetlemeye yönelik bir anlayışı öne çıkarmaktadır.¹⁰

Bütün bu stratejik planlamalar içerisinde içtenliğin, hatta iletişimin kendisini var edebilmesi mümkün görünmemektedir. Bunun yanı sıra kişisel gelişim yazını dış görünümün, izlenimin ve insanları etkilemenin önemine yaptığı vurgu ile etkiyi önceden hesap ederek hareket etmeye yönelik bir tutumu önerdiğinden insanların diğer insanlar üzerinde bırakacağı izlenime olan ilgilerini takıntı haline getirmeyi teşvik etmektedir Bu görünüm ve izlenim baskısı, insanların başkaları üzerinde yaratacağı etkiyi hesaplamaksızın kendilerini

¹⁰ İletişimi insan ilişkileri çerçevesinde ele alan Osmay'ın önermiş olduğu davranış modeli bireylerin kendi davranışlarını karşındakilerin tepkilerine göre ayarlamasına dayanmaktadır. Carnegie'den aktardığı önerileri maddeler halinde sıralayan Osmay önerileri ile karşımızdaki insanı etkileme ve yönlendirmeye yönelik davranış kodları sunmaktadır (1994, s.260). İletişimi ikna çerçevesinde ele alan Türkan da mesajı alıcıya hitap edecek tarzda oluşturmamızı salık verirken samimi görünmenin önemine değinmekte ve alıcının duygularına hitap etmemiz gerektiğini söylemektedir. "Alıcının neden hoşlandığını analiz et, o yönden yaklaş ve rasyonalizasyon yap" diyen Türkan, mesaj ileticisinin alıcının ilgisini uyandırması, onun mesajını kabul etmesini ve kendisinden istenileni yapmasını sağlamayı başarılı iletişim olarak kabul etmektedir (2004, s.27-28, 46 ve 110-113). İletişim donanımlarına sahip olan insanların daha başarılı olacağını söyleyen Cüceloğlu'nun planlı girişimcilerin başarılı olacağını söyleyerek iletişim becerilerini planlı eylemlerle ilişkilendirmekte olduğunu görüyoruz (2002, s.17). İletişim becerileri, Dökmen tarafından, iletilerimizi insanların beklentileri, ihtiyaçları, düzeyleri, sahip oldukları alışkanlıklar, inançlar ve duygular göz önünde bulundurulmak suretiyle iletebilme ve insanlara kendilerine değer verildiğini hissettirebilme yönünde yönetsel bir beceri olarak öne çıkarılmaktadır (2005, s.314) . Sekman'ın başarı odaklılık düşüncesi de başkalarının tutumlarına göre tavır almayı işaret etmektedir. *4x4'lük İletişim* başlıklı kitabında iletişimin altın anahtarının ise karşımızdaki kişiye onun arzu ettiği gibi davranmak olduğunu ve doğru karakterimizi doğru zamanda ve doğru yerde sergilememiz gerektiğini öne sürmektedir (2005, s.104-123). Burada esnek beceriler olarak işaret edilen farklı durumlar ve insanlar karşısında tutumlarımızı farklılaştırmak ve insanlara onları etkileyici ve ikna edici bir biçimde davranarak yarar sağlamak veya kendimizi olası zararlardan koruyabilmektir. İletişimi "algılamayı yönetmek, davranış biçimleri oluşturmak ve iş hedeflerine ulaşmak için bir araç" olarak kabul eden Saydam da (2005: 69 ve 33), karşımızdaki insanların ihtiyaçlarını, algılama düzeylerini ölçüp biçerek hareket etmemizi salık vermektedir. İletişimi beden dili ekseninde ele alan ve engelli iletişim/açık iletişim ayrımı yaparak açık iletişimden yana tavır koyan Zühal ve Acar Baltaş, aynı zamanda ses tonu ve beden dili ve sözcüklerden oluşan mesaj iletiminin etkili olması için, ne, nerede, ne zaman, nasıl gibi temel sorularla bize bir iletişim stratejisi kurmamızı önermektedirler. Baltaşlar, sık sık etkileşimden söz etmelerine karşın, muhataplarımız üzerindeki etkimizi artırmaya yönelik önerilerde bulunmaktadırlar. Kitaplarının başlangıcında bu kitabın başkaları üzerinde üstünlük sağlayıcı bilgiler edinme gereksinimine cevap verecek bir biçimde hazırlanmamış olduğunu ifade etmiş olsalar da, verilen örnekler başkalarının davranışlarından ipuçları yakalamak ve ona göre iletişim/davranış stratejilerimizi değiştirmek ya da kendi mimik ve jestlerimizi, ses tonumuzu ve dış görünümümüzü sürekli bir biçimde kontrol ederek başkaları üzerinde olumlu izlenim yaratmak ve etkimizi artırmak üzerine odaklanmaktadır.

ifade edememesine; sözlerini, davranışlarını, eylemlerini, hatta yüz ifadelerini denetlemek yönünde yoğun bir çaba göstermelerine yol açmaktadır. Kişisel gelişim yazınının iletişim öğretisiyle kendi promosyonunu yapması salık verilen insanlar, bu öğretileri benimseyerek hareket etmeleri halinde kendilerini metalaştırmakta/şeyleştirmektedirler. Kendi metinlerinin yazarı ve uygulayıcısı olarak bir promosyon ürünü haline gelen, kendini rekabet için dolaşıma sokan ve bunun için sürekli sahne performansına ve iyi ilişkiler kurmaya odaklanan bir birey türünün açıklıktan ve içtenlikten yana bir tavra sahip olabilmesi mümkün değildir.

Sonuç ve Değerlendirme

Yapmış olduğumuz inceleme sonucunda iletişimi odağa alan çok satan kişisel gelişim kitaplarının tamamında iletişimin işlevsel bir biçimde tanımlandığı, araçsal bir biçimde sınıflandırmaya tabi tutulduğu, iletişimin büyük ölçüde iş ve verimlilik ekseninde bir çerçeve ile ele alındığı, iletişime uyum sağlayıcı ve çatışmaları çözücü bir misyon yüklediğini ve iletişim becerilerinin sahip olunması gerektiği düşünülen insanları etkileme, ikna edebilme, iyi ilişkiler kurabilme ve onları bir amaç için yönlendirebilme becerisi olarak ele alındığı saptanmıştır. Yazarlar, iletişim olgusunu anlamak yerine, başarılı bir iletişim için uyulması gereken kuralların ve davranışsal kodların altını çizmektedir. Ayrıca bu kitaplara bütünüyle olumlamacı bir dilin egemen olduğu ve pratik yararın öne çıkarılması ile kuramsal bilginin ve eleştirinin bu iletişim kavrayışında bütünüyle devre dışı bırakıldığı saptanmıştır. Bu olumlamacı tavır ile birlikte kişisel gelişim ve değişim için çaba sarf etmemiz gerektiği ısrarla vurgulanarak toplumsal değişim yönündeki çabalar değersizleştirilip yararsız, hatta zararlı olarak gösterilmekte, toplumsal bütüne ilişkin eleştiriler ise bütünüyle devre dışı bırakılmaktadır. Kitapların başarılı sayılan insanların kişisel deneyimlerinin aktarımına dayalı olduğu görülmekte, anektod tarzı didaktik bir öykü anlatıcılığı öne çıkmaktadır. İletişimi öğrenilebilir bir beceri olarak ele alan kişisel gelişim yazarlarının insanlararası etkileşimi fazlasıyla mekanik bir süreç olarak ele aldıklarını ve etkileşimin karmaşık doğasını göz ardı ettiklerini de söyleyebiliriz. İnsan hayatına ve mutluluğuna ilişkin bakış tarzlarının yavanlığı kişisel gelişim yazarlarının en temel ortak noktalarından biridir. Bu çerçevede iletişim ile ilgili eleştiri, kuramsal çabalar ve iletişimin toplumsal boyutları göz ardı edilmekte, iletişim(eğitimi) “doğru” iletişim becerilerinin aktarılması ile sınırlanmaktadır. İncelenen

kişisel gelişim kitaplarında iletişimle ilgili hiçbir kuramsal kaynağın referans verilmemiş olduğu saptanmıştır. Bütünüyle iletişim odaklı olduklarını öne süren bu kitaplar iletişim teorisine bir alışverişte bulunmayı gerekli görmemektedir. Bir hedefe ulaştırma aracına indirgenen bu iletişim kavrayışı; bütün günlük pratiklerimiz ve yakın ilişkilerimizdeki gereksinimlerimizi karşılayabilecek stratejik bir araç olarak konumlandırılmaktadır. 'İletişim'; bir yandan pazarın ihtiyaçları ve hedefleri doğrultusunda manipüle edilirken, diğer yandan birbirimizi anlama, dayanışma ve ortak eyleme potansiyelimizi yıkıma uğratmaktadır. Belli bir iletişim anlayışına dayanan ve tarihsel bir sürekliliği olan stratejik bir araç olarak konumlandırılan bu iletişim kavrayışının egemen olduğu kullanma kılavuzu niteliğindeki kitaplarda iletişimin teknik bir mesele haline getirildiğini görüyoruz.

Yapılması önerilen piyasanın mutlak egemen olduğu hayatın dayattığı koşullar içinde kendimizi olası risklerden mümkün olduğu ölçüde koruma/kollama refleksi ile hareket etmemizdir. Artan performans baskısı altında iyi yaşamaya ilişkin düşüncelerin ve eylemlerin gözden düşerek insanın ve ilişkilerinin araçlaştırıldığı bir ortamda eşitliğe, özgürlüğe ve içtenliğe dayalı iletişim kurma biçimlerinin öne çıkması giderek zorlaş(tırıl)maktadır. Performans baskısını üzerimizde daha çok duyumsamamızı sağlayarak bizi daha çok çalışmaya, zihinsel emeğimizi, sosyal becerilerimizi ve ilişkilerimizi de işe koşmaya teşvik eden bu yeni yönetim/iletişim yaklaşımları bireysel rekabete dayalı bir yarışmacı toplum düşüncesini öne çıkarmaktadır. İletişimin statü, prestij, rekabet, strateji ve başarı sözcükleri ile birlikte başkalarını etkileme çabası olarak öne çıkarılması, başkaları üzerinde etkin olmaya dayalı bir stratejik eylem anlayışıdır. Bu çalışmada bütün geçerlilik iddialarının dayanaksız olduğunu ortaya koymuş olduğumuz kişisel gelişim yazınının iletişim kılavuzları ile iletişimin anlamını bozuluma uğrattığı ve iletişimsel edimleri araçsallaştırdığı açık bir biçimde ortadadır. Kişisel gelişim kitaplarının iletişim söylemi bireyciliği öne çıkarmış olduğundan insanların daha iyi bir toplumda yaşamaya yönelik çabalarını ve de özgürlük ve eşitliğe olan inançlarını zayıflatıcı bir nitelik taşımaktadır. Başka insanların sesini duyma ve onları anlamaya ve etkilenmeye açık olmayan insanların iletişimden anlamış oldukları sadece kendi çıkarları lehine başkalarını etkilemek/yönlendirmek ile başkalarının öne sürdüğü düşüncelerden kendi çıkarlarına olan unsurları seçip almak olmaktadır. Kişinin kendi öz çıkarları lehine yaptığı bu ayıklama iletişimin çift taraflı etkileşimi ve anlamayı temel alan niteliğini bozucu niteliktedir.

Beş ana başlık altında incelemiş olduğumuz bütün geçerlilik iddialarının dayanaktan yoksun olduğunu gösterdiğimiz kişisel gelişim yazınının iletişim kılavuzlarının iletişimin anlamını bozuluma uğrattığı ve iletişimsel edimleri araçsallaştırdığı görülmektedir. Ancak, araçsal aklın üzerimizde artan egemenliği kişisel gelişim kitapları ve iletişimle sınırlı bir değildir. Kişisel gelişim kitaplarının olumlamacı söylemi ile değişmezliğin altı çizilerek insanlar sadece kişisel mutluluk ve başarıları için çalışmaya davet edilmektedir. Böylece içinde yaşamış olduğumuz toplumun değiştirilmesine yönelik çabalarımızın ütopyik bir gayretkeşlikten öte bir anlam taşımayacağı örtük bir biçimde vurgulanmaktadır. İncelediğimiz kişisel gelişim kitapları bir yandan kişisel ilişkilerin geliştirilmesi ile insanların istedikleri her şeye sahip olabileceklerini, başarı ve mutluluğun hazzına erişebileceklerini vaat ederken, öte yandan kendini korumaya aşırı vurgu yapmaktadırlar. Bu vurgu, saldırgan bir rekabetçi piyasa içinde yersiz-yurtsuzlaştırılan insanların savunmasızlıkları ve geleceğe olan güvensizliklerini işaret eden 'risk toplumu'na karşı kendilerini savunma güdüsü ile hareket etmelerini işaret etmektedir. Zorlu yaşama koşulları altında yaşamı sürdürmeye çalışan insanlar güçsüzlükleri nedeniyle, güçlü olan karşısında stratejik tavırlar benimsemek, başka bir deyişle rol yapmak zorunda kalmakta (Scott, 1995: 15), bu da iletişimsel edimde var olması gereken açıklık ve içtenliği çarpıtmaktadır. Bu çerçevede, 'iletişim becerileri' piyasa beklentilerinin şekillendirmiş olduğu değişimlere uyum sağlayabilmek için piyasanın şekillendirdiği bir toplumda ayakta kalabilmek için 'derin bir rol yapma' kabiliyetine sahip olmak anlamına gelmektedir. Güvensiz koşullar altında yaşayan insanların pazarın körüklediği kişisel yetersizlik korkularının baskısı altında yaşamlarını sürdürebilecek geliri temin edebilmek için başvurmuş olduğu bir '*sağ kalma hilesi*'dir bu. Lasch (2006: 22-23 ve 110), insanların "sağlık ve kişisel gelişim kültü"ne karşı artan ilgisini, onların '*hayatta kalma stratejileri*' ile bağlantılandırmakta ve bu çabayı '*toplumsal hayatta kalma sanatı*' başlığıyla ele almaktadır. Dolayısıyla sağ kalma hileleri ya da hayatta kalma stratejileri ile ilgili bu savunmacı kitapların toplumsal gelişim ve değişimle bir ilgisi olmadıkları gibi, kişisel gelişim ya da değişim ile de bir ilgisi olmadığını söylemek mümkündür.

İletişim kılavuzu kitaplarının üstün niteliklere sahip insanların sırlarına vakıf olma ve onlara öykünme isteği ile şekillenen anlatım biçimi, kuramın gizemciliğin tahakkümü altına girmesi anlamı taşımaktadır. Bu, gizli özellikler ve hükmeden güçler yanılışına kapılmamızı önleyecek olan modernliğe ait eleştirel aklın tasfiyesine işaret eden bir

yönelimdir. Rasyonel akıl yürütme biçimleriyle dünyanın anlaşılabilir ve dolayısıyla değiştirebilir bir düzene sahip olduğu yönündeki eleştirel akıl böylece zihinlerden kovulmakta, bu değiştirilemez ve anlaşılabilir dünyanın bir türlü çözemediğimiz sırlarına karşı ruhsal kılavuzlarımızın yol göstericiliğine güvenmemizi öne alan düşünceler insanların zihninde meşrulaştırılmaktadır. Bu mitik algılama çerçevesinde insani ilişkiler (iletişim) başta olmak üzere evrenin ve hayatın birtakım sırları olduğu, bu sırlara ancak üstün yetenek ve niteliklere sahip olan insanların vakıf olabileceği, bu sırlara insanın araştırma, düşünme ve inceleme ile değil ancak içsel bir aydınlanma ile ulaşabileceği, bunu yaparken de bu üstün nitelikli insanların vakıf olduğu hayat ve evren ile ilgili sırların, onların izlediği yol ve yöntemleri, bilgece öğütlerini takip ederek bulunabileceğine ilişkin, bilimsel bilgiye ve analitik düşünceye karşı olan, kişisel deneyimlerin aktarımına ve öğütlere dayanan bir anlayış öne çıkarılmaktadır.

Erişkinlere öykü anlatıcılığının baskın anlatım biçimi olduğu kişisel gelişim kitaplarının iletişim öğretisi modernlik ve entellektüellik karşıtı bir söyleme yaslanmaktadır. Kahramanlar ve liderlerin başarı sırlarını bize aktarmayı misyon edinen kişisel gelişim yazınının anlatım biçiminde duyguların ve inancın önemini vurgulamak ekseninde ilkel motivasyon yöntemlerine ve yüzeysel bilgilere yönelik ilgisi ve takdiri, rasyonel bir duruşla, eleştirel akılla ve bilimsel düşünce ile temelden bir karşıtlık oluşturmaktadır. Bu çerçevede, mitik algılama biçimlerinin yaygınlık kazanmasının en önemli sonuçlarından birisinin yazılı kültürün getirdiği analitik düşünme yeteneğini körelt(il)mesi olduğunu ve bu bağlamda, kişisel gelişim yazınının öğretisinin kişisel gelişimi sağlamak yerine insanların gelişimine engel olduğunu söylemekte mümkündür. Ancak, yeni ilköğretim müfredatı ile birlikte anaokullarına kadar yaygınlaştırılmaya çalışılan bu anlayışın formel eğitim süreçlerinin tamamında var olan ağırlığı da giderek artırılmaktadır. Kişisel gelişim yazını bugün bütün dünyanın yaşadığı ekonomik krizin geçerlilik iddialarını dayanaksız kılmasına karşı etkinliğini sürdürmekte ve kendini yeni kavramlar ortaya atarak ve böylece yenileyerek yoluna devam etmektedir.

Kaynakça

- Artun, A. (1999). *Fordizm ve Mühendisin Dönüşümü*, Ankara: TMMOB Yayını
- Bakhtin, M. (1994). *The Dialogical Imagination*, Austin: The University Of Texas Press.
- Bauman, Z. (1995). *Yasa Koyucular ve Yorumcular*, Kemal Atakay (Çev.), İstanbul: Metis.
- Belek, İ. (2004). *Esnek Üretim, Derin Sömürü*, Ankara: NK Yayınları
- Bourdieu, P. (1984) *Distinction: A Social Critique of Judgement Taste*, Londra: Routledge ve Kegan Paul
- Burke, P. (2001). *Bilginin Toplumsal Tarihi*, Mete Tuncay (Çev.), İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları
- Button, A. (2005) *Statü Endişesi*, A. Sıla Bayer (Çev.), İstanbul: Sel.
- Featherstone, M. (1996). *Postmodernizm ve Tüketim Kültürü*, Mehmet Küçük (Çev.), İstanbul: Ayrıntı.
- Gay, P. (2002). *Bürokrasiye Övgü*, Engin Yıldırım, Şuayip Çalış, Serkan Bayraktar, İrfan Haslak (Çev.), Adapazarı: Değişim .
- Goffman, E. (1959). *The Presentation of Self in Everyday Life*, NewYork: Doubleday.
- Habermas, J. (1987). *The Philosophical Discourse of Modernity*, Cambridge: MIT Press.
- Habermas, J. (1991). *Moral Consciouness and Communicative Action*, Massachusetts: MIT Press
- Habermas, J. (1993). *İdeoloji Olarak Teknik ve Bilim*, Mustafa Tüzel (Çev.), İstanbul: Yapı Kredi.
- Habermas, J. (1996) *.Kamusallığın Yapısal Dönüşümü*, Tanıl Bora-Mithat Sancar (Çev.), İstanbul: İletişim.
- Habermas, J. (2001). *İletişimsel Eylem Kuramı*, Mustafa Tüzel (Çev.), İstanbul: Kabalcı.
- Harvey, D. (1997). *Postmodernliğin Durumu*, Sungur Savran (Çev.), İstanbul: Metis.
- Kumar, K. (1999). *Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları*, Mehmet Küçük (Çev.), Ankara: Dost.
- Lasch, C. (2006). *Narsisizm Kültürü*, Suzan Öztürk ve Ümit Hüsrev Yolsal (Çev.), Ankara: Bilim ve Sanat.
- Mattelart, A.ve Mattelart, M. (1998). *İletişim Kuramları Tarihi*, Merih Zıllıoğlu (Çev.), İstanbul: İletişim.
- Mattelart, A. (2001). *İletişimin Dünyasallaşması*, Halime Yücel (Çev.), İstanbul: İletişim.

- McGee, M. (2005) *Self-Help Inc: Makeover Culture in American Life*, Oxford: Oxford University Press.
- Mutlu, E. (1994). *İletişim Sözlüğü*, Ankara: Ark.
- Ong, W.J. (1995). *Sözlü ve Yazılı Kültür*, Sema Postacıoğlu Banon (Çev.), İstanbul: Metis.
- Oskay, Ü. (2001). *İletişimin ABC'si*, İstanbul: Der.
- Poole, R. (1993). *Ahlak ve Modernlik*, Mehmet Küçük (Çev.), İstanbul: Ayrıntı .
- Raelin, J.A. (1999) *Kültürlerin Çatışması: Yönetenler-Yönetilenler*, Kamuran Tuncay (Çev.), Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Salerno, S. (2006). *SHAM: How to Self Help Movement Made America Helpless*, NewYork: Paperback.
- Sanders, B. (1999). *Öküzün A'sı : Elektronik Çağda Yazılı Kültürün Çöküşü ve Şiddetin Yükselişi*, Şehnaz Tahir (Çev.), İstanbul: Ayrıntı.
- Sennett, R. (2002). *Karakter Aşınması: Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerine Etkileri*, Barış Yıldırım (Çev.), İstanbul: Ayrıntı.
- Sezik, N. (2000). *Değişim Kuşağındakiler*, İstanbul: Hayat.
- Sezik, N. (2001). *Kişisel Gelişim El Kitabı*, İstanbul: Hayat.
- Sunar, İ. (1986). *Düşün ve Toplum*, İstanbul: Birey ve Toplum.
- Wernick, A. (1997). *Promosyon Kültürü*, Mehmet Küçük (Çev.), Ankara: Bilim ve Sanat.
- Yıldırım, E. (2002). *Kişisel Gelişimin Sosyolojisi*, İstanbul: Hayat.

YAZAR HAKKINDA

İlker Özdemir, 1988 yılında Orta Doğu Teknik Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü'nden mezun oldu. 1988-2003 yılları arasında bankacı olarak çalıştı. Yüksek lisansını Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi Ana Bilim Dalı'nda 1996 yılında tamamladı. Doktorasını ise Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İletişim Bilimleri Ana Bilim Dalı'nda tamamlayan Özdemir, 2004 yılından beri Ankara Üniversitesi Beypazarı Meslek Yüksek Okulu'nda öğretim görevlisi olarak çalışmaktadır. Yüksek lisans tezinde popüler kültürün siyasal rolü üzerine tartışmalar üzerinde çalışan; doktora tezinde ise kişisel gelişim kitapları ve iletişim eğitimi seminerleri ve kurslarının iletişim anlayışının eleştirel bir değerlendirmesini yapan yazarın ilgi alanları

popüler kültür, toplumsal iletişim, kültürel araştırmalar, toplumsal cinsiyet ve kültürlerarası iletişim oluşturmaktadır. Erişim: solyana@hotmail.com

SUMMARY

Various approaches that focused on communication skills and consider communication as a skill that can be learned have become influential in the arena of economic activities and in daily life. Education for developing communication skills has turned out to be an indivisible part of adult education in private and public sector. This article aims to develop a critical approach against this affirmative communication approach by demonstrating how communication is described in popular books focused on communication. The affirmative approach which handles communication within the framework of individual psychology makes narrower the content of communication and ignores the role of communication within social power relations. In spite of this, this “new” communication conception which is also dominant in the management, administration and the personal development literature claims that its approach to communication is equalitarian, participatory, democratic, human-oriented, new, qualitative and supports free, open and friendly communication. In this study 18 personal development books are investigated from the point of validity of these claims by critically evaluating these books. All the claims of the “new” communication approach are proved invalid. An affirmative language/culture, which is against theoretical knowledge and critical evaluation, is dominant in guide books, also.

EK A

İncelenen Kişisel Gelişim Kitapları:

Adair, John (2004) *Etkili İletişim*, İstanbul: Bab-ı Ali Kültür Yayıncılığı, Çeviren: Ömer Çolakoğlu

Addington, Jack Ensing (2001) *Yüzde Yüz Düşünme Gücü: Psikoenez Yolu*, İstanbul: Akaşa Yayınları, Çeviren: Birol Çetinkaya

Adler, Harry (2002) *NLP: Yüksek Performansa Ulaşmanın Yeni Bilimi ve Sanatı*, İstanbul: Sistem Yayıncılık, Çeviren: Zarife Biliz

Baltaş, Acar ve Baltaş, Zühal (1999) *Bedenin Dili*, İstanbul: Remzi Kitabevi Yayınları

Carnegie, Dale (2004) *Dost Kazanma ve İnsanları Etkileme Sanatı*, İstanbul, Epsilon Yayıncılık, Çeviren: Nazlı Uzunali

Covey, Stephen R. (2006) *Etkili İnsanların Yedi Alışkanlığı*, İstanbul: Varlık Yayınları, Çeviren: Osman Deniztekin-Filiz Nayır Deniztekin

Cüceloğlu, Doğan (2002) *İletişim Donanımları: Keşkesiz Bir Yaşam İçin İletişim*, İstanbul: Remzi Kitabevi Yayınları

Dökmen, Üstün (2000) *İletişim Çatışmaları ve Empati*, İstanbul: Sistem Yayıncılık

Guilane-Nanchez, Erica (2003) *İletişim mi? Kolay!*, İstanbul, Sistem Yayıncılık, Çeviren: Gülşah Ercenk

Gün, Nil (2001) *NLP: Zihnimizi Kullanma Kılavuzu*, İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık

Kramer, Marc (2000) *Güçlü İletişim*, İstanbul: Aritan Yayınevi

McCormack, Mark H. (2000) *Başarılı İletişim Teknikleri*, İstanbul: Form Yayıncılık, Çeviren: Kaan Tunçbilek

Osmay, Nüvit (1983) *İnsan Mühendisliği*, Ankara: Fahrettin Telsereen Yayınları

Robbins, Antony (1994) *İçinizdeki Devi Uyandırın*, İstanbul: İnkilap Kitabevi, Çeviren: Mehmet Değirmenci

Saydam, Ali (2005) *İletişimin Akıl ve Gönül Penceresi: Algılama Yönetimi*, İstanbul: Rota Yayıncılık

Saygın, Oğuz (2005a) *4X4'lük İletişim*, İstanbul: Hayat Yayınları

Sekman, Mümin (2005) *Herşey Seninle Başlar*, İstanbul: Alfa Yayınları

Türkkan, Reha Oğuz (1998) *İkna ve Uzlaşma Sanatı*, İstanbul: Hayat Yayıncılık

Kitap Yazarlarına Dair Kısa Bilgiler:

ADAIR, JOHN : Dünyanın ilk liderlik etütleri profesörü olduğu belirtilen Adair uluslar arası alanda bir yazar ve eğitimci olarak tanınmış bir isimdir. Adair'in yönetim dünyasının düşünce ve uygulama alanındaki gelişmelerine en çok katkıda bulunan kırk kişiden biri olarak kabul edildiği belirtilmektedir. Cambridge Üniversitesi mezunu olan Adair, mezun olduktan sonra Britanya Kraliyet Askeri Akademisinde liderlik eğitimi danışmanlığı ve ordu tarihi dersleri vermiştir. Adair halen Industrial Society isimli bir kuruluştaki yönetici ve Kraliyete bağlı Windsor Castle Enstitüsünde araştırmacı olarak görev yapmaktadır.

ADDINGTON, JACK ENSING : Hukuk fakültesi mezunu olan ve onaltı yıl avukatlık yapan Addington, daha sonra avukatlık mesleğini bırakarak insanları motive edici ruhsal konuşmalar yaparak ve bireysel danışmanlık yaparak hayatını sürdürmüştür. *Yüzde Yüz Düşünce Gücü*, Akaşa Yayınları, 2005 (3. Baskı) İlk Baskı 2001

ADLER, HARRY: Dr. Harry Adler bir işadami olup büyük firmalara personel eğitimi ve maksimum potansiyele ulaşmaları konusunda yardımcı olduğu belirtilmektedir. Adler'in kitaplarının en çok satanlar arasında yer aldığı da ayrıca belirtilmektedir. Türkçe'ye çevrilen tek kitabı NLP kitabıdır.

BALTAŞ, ACAR: İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü'nden mezun olan Acar Baltaş, 1982 yılında A.B.D.'nde stres teknikleri "biofeedback" ve beyin yıkımlarının bilgisayar aracılığıyla rehabilitasyonu konusunda çalışmalar yapmıştır. Eşi, Psikolog Dr. Zuhal

Baltaş ile 1983'ten bu yana "Stresle Başa Çıkma seminerleri"ni yönetmenin yanı sıra çok sayıda eğitim programında görev almıştır. Bunların dışında "Ekip Oluşturma ve Geliştirme" , "Sunuş Becerisini Geliştirme ve Bedenin Dili" ve "Görüşme Teknikleri" konularında seminerler vermektedir.

BALTAŞ, ZÜHAL: Zühal Baltaş, "İlkokul Çocuklarında Stres Ölçümü" konusundaki çalışması ile 1981 yılında Tıp Bilimleri Doktoru olmuştur. Aynı anabilim dalında Sağlık Psikoloğu olarak çalışmalarını sürdüren Baltaş stres konusundaki çalışmalarına paralel olarak, Sağlık Davranışı ve Sağlık İnanç Modelleri konularında akademik çalışmalar yapmaktadır. Stres ve Başa Çıkma Yolları" adlı kitabın yazarlarından olan Baltaş, Sağlık Psikolojisi konularında çeşitli araştırmalar yapmış, yayınlar hazırlanmış ve pek çok eğitim programının eğitici kadrosunda yer almıştır.

CARNEGIE, DALE (1888-1955) : Bir motivasyon gurusu ve telkin üstadı olarak anılan Carnegie'nin yayın tarihine How to (Nasıl Yapılır) diye bir tür getirdiği öne sürülmektedir. Carnegie, ilk hitabet dersini 24 yaşında vermiş ve ünü bu kurslar sayesinde bütün ülkeye yayılmıştır. Liderlik kursları veren şirketleri ile 1940'larda Londra ve Paris'te de dersler vermeye başlayan Carnegie, ilk olarak "Toplum Önünde Konuşma ve İş Dünyasındaki İnsanları Etkileme" başlıklı kitabını yazmıştır. Carnegie'nin 1936'da yazdığı Dost Kazanma ve İnsanları Etkileme Sanatı (How to Win Friends and Influence People) ve 1948'de yazdığı "Üzüntüyü Bırak, Yaşamaya Bak" (How to Stop Worrying and Start Living) başlıklı kitapları 38 dile çevrilmiş ve 50 milyondan fazla satmıştır. Harvard Üniversitesinde adına bir Enstitü kurulan ve kitapları bütün dünyada milyonlarca satan Carnegie'nin benzeri olmayan bir sistem geliştirdiği ve topluluk önünde konuşmayı, satıcılığı, insan ilişkilerini ve uygulamalı psikolojiyi birleştirdiği öne sürülmektedir. Dale Carnegie bugün "guru" dediğimiz insanların ilk örneği ve konferanslar, kurslar ve kitaplarıyla tam bir sektör haline gelen kişisel gelişim akımının kurucusu kabul edilmektedir.

COVEY, STEPHEN R: Covey, kitabında yer alan biyografisinde saygın bir uluslar arası liderlik otoritesi, aile uzmanı, eğitmen ve kurumsal danışman sıfatlarının yanı sıra hayatını ilke merkezli yaşam ve liderliğin öğretilmesine adanmış bir yazar olarak tanıtılmaktadır. Covey, Harvard Üniversitesinden MBA derecesi almış ve Brigham Young Üniversitesinde doktorasını

yapmıştır. 123 ülkede şubesi bulunan Franklin Covey Danışmanlık Şirketinin kurucularından biri olan Covey, uluslar arası kişisel ve kurumsal gelişim konferanslarının en çok rağbet gören isimlerinden biridir. Türkiye’de de şubesi bulunan şirketin dünyada ilk 500’e giren firmaların % 75’ine eğitim veren bir kuruluş olduğu belirtilmektedir. Covey’in ilk baskısı 1989’da yapılan Etkili İnsanların Yedi Alışkanlığı (The Seven Habits of Highly Effective People) başlıklı kitabı 38 dile çevrilerek tüm dünyada 15 Milyonun üstünde bir satış rakamına ulaşmıştır. Bu kitap bazı iş odaklı yayınlar/iş çevreleri tarafından iş dünyasında yirminci yüzyılın en etkili kitabı olarak kabul edilmektedir.

CÜCELOĞLU, DOĞAN (PROF.DR.): Doğan Cüceloğlu A.B.D.’nde, Illinois Üniversitesi’nde bilişsel psikoloji alanında doktorasını yaptıktan sonra önce Türkiye’de Hacettepe ve Boğaziçi Üniversiteleri’nde, 1980-1996 yılları arasında ise A.B.D.’nde Kaliforniya Eyalet Üniversitesi’nde görev yapmıştır. 1996 yılına Türkiye’ye dönen Cüceloğlu’nun , üniversite öğrencilerinin yanısıra, öğretmenlere, anne ve babalara ve işadamlarına yönelik seminer ve konferanslara ağırlık verdiği vurgulanmaktadır. 1990’dan bu yana kitapları Türkçe yayımlanmaya başlayan Cüceloğlu’nun kitapları kişisel gelişim kitapları arasında en çok satanlar arasında yer almakta ve kişisel gelişim yazını tarafından kişisel gelişim Gurusu olarak kabul edilmektedir. Cüceloğlu’nun bu çalışma kapsamında incelenen İletişim Donanımları başlıklı kitabının 350.000.- satış rakamını aştığı belirtilmektedir.

DÖKMEN, ÜSTÜN (PROF. DR.) (1954-): Hacettepe Üniversitesi, Psikoloji Bölümünden mezun olan ve uygulamalı psikoloji dalında yüksek lisans yapan Dökmen, psikolojik danışma ve rehberlik alanında 1986 yılında doktora, 1988 yılında doçentlik ve 1995 yılında da profesörlük derecesi almıştır. Halen Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi’nde öğretim üyesi olarak görev yapan Dökmen’in kitapları en çok satan kişisel gelişim kitapları arasında yer almaktadır. Televizyonda ‘Küçük Şeyler’ başlıklı program yapan Dökmen’in buradan yola çıkarak hazırladığı Küçük Şeyler başlıklı kitap dizisinin her birinin 100.000.- adet basıldığı ve sattığı belirtilmektedir.

GÜN, NİL (1952-): Gün’ün biyografisinde 1968-1972 yılları arasında Ankara Üniversitesi, Basın Yayın Yüksek Okulu’nda olduğu belirtilmektedir. California’da 14 yıl sürekli, daha sonra da aralıklarla yaşayan Gün’ün burada alternatif sağlık, alternatif eğitim ve insan potansiyeli

konularının yanısıra hipnoterapi, reiki ve rebirthing eğitimleri aldığı ve NLP ve hipnoterapi alanlarında sertifikalı bir eğitimci olduğu vurgulanmaktadır. Birçok dergi ve gazetede çalışan Gün, çeşitli radyolarda psikoloji ve kişisel gelişim eksenli programlar yapmıştır. Gün, 1989 yılından beri bireylere ve kurumlara, kendin olmak, özgüven, iletişim, duygusal zeka, kadın-erkek ilişkileri, stress, olumlu düşünce ve nlp başlıklı grup çalışmaları yaptırmaktadır. Kitap editörlükleri ile Kişisel Gelişim kavramının Türkiye'ye girmesine ve bu alanda yayınların tanınmasına öncü isimlerden biri olan Gün, Kuraldışı Eğitim ve Danışmanlık Şirketinin kurucu ve yöneticisidir.

KRAMER, MARC: 1982 yılında Gazetecilik Bölümü'nden mezun olan Kramer, şirketlerde yöneticilik yapmaya başladığını ve 14 yıl içinde yedi kez iş değiştirdiğini ve kurduğu "iletişim ağı" sayesinde iş değişiklikleriyle kariyerinin hep yukarıya doğru ilerlemiş olduğunu belirtmektedir. Kramer, kendi mesleki kariyerinin "iyi bir iletişimci" olması sayesinde ilerlediğini öne sürmektedir. Kramer'in kendi kariyerine ilişkin, doğum yılı dahil olmak üzere, özgeçmişi hakkında herhangi bir bilgi verilmemiş, sadece kitabın arka kapağında kendisinden, "iyi bir iletişimci ve yatırımcı olarak tanınan Marc Kramer" olarak söz edilmiştir. Arıtan Yayınevi'nden kariyer geliştirme dizisinin ilk kitabı olarak yayımlanan kitabın editörü ise Kişisel Gelişim Derneği Başkanı Mümin Sekman'dır.

MCCORMACK, MARK H. : McCormack iş dünyasının yakından tanıdığı bir isim olup, IMG (International Management Group) adlı uluslararası danışmanlık ve organizasyon şirketinin kurucusu ve başkanıdır. IMG 26 ülkede toplam 67 bürosu bulunan ve olimpiyat, wimbledon tenis turnuvası ve nobel vakfının etkinlikleri de dahil olmak üzere uluslararası birçok etkinliği düzenleyen bir kuruluştur. McCormack'ı tanıtan yazı da İngiltere'nin *Sunday Times Gazetesi'nin* kendisini 20. yüzyıla en çok etki eden bin kişiden biri olarak seçtiği belirtilmektedir. McCormack'ın kişisel gelişim alanındaki en çok bilinen kitabı Best Seller olan "Harward'da Neler Öğretilmez?" başlıklı çalışmasıdır.

OSMAY, NÜVİT: 1950'li yıllarda Carnegie Enstitüsünde toplum önünde konuşmak üzerine kurslara katılan Osmay, 1955 yılında Dale Carnegie'yi konferans vermek üzere Türkiye'ye de getirmiştir. TÜBİTAK'ın yayınlamış olduğu Bilim ve Teknik Dergisinde 1970-1980 döneminde yaklaşık 10 yıl editörlük yapan Osmay bu dergide hızlı okuma ve öğrenme gibi konulara da

yer vermiştir. Osmay ilk seminerini 1965 yılında Halkevleri Genel Merkezi'nde açmıştır. Bu seminer'in başlığı "Toplum Önünde Konuşma Sanatı"dır. Osmay'ın kurmuş olduğu DKD 1980 yılına kadar bir dernek olarak faaliyet göstermiş ve daha sonra özel öğretim kurumu statüsü kazanmıştır. DKD bugün Ankara'da Düşün, Konuş, Dinle İletişim Enstitüsü adı ile faaliyet göstermeye devam etmektedir. Osmay'ın *İnsan Mühendisliği ve Düşünce Atlası* başlıklı yayınlanmış kitapları vardır.

SAYDAM, ALİ (1946): 1978-1982 yılları arasında *Milliyet* gazetesinde muhabir olarak çalışan Saydam, 1982-1986 yılları arasında Karacan Yayınları'nda yönetim kurulu üyeliği ve genel müdürlük görevlerini üstlenmiş ve 11 yayının grup editörlüğünü yürütmüştür. Saydam, 1986-1988 yıllarında da Sabah Dergi Grubu Genel Müdürü olarak görev yapmıştır. Saydam çalıştığı yayınevlerinde çok sayıda dergi ve kitabın yayını yönetmiştir. 1993-1997 yılları arasında TRT'de iki televizyon programının danışmanlığını yapan ve 2000-2001 yılları arasında Kanal 7'de yayınlanan "İletişimde Ne var Ne Yok" adlı programı sunan Saydam, 1998'de kurulan halkla ilişkilerde medya araştırma, ölçümleme ve değerlendirme hizmeti veren PRNET'in kurucularındandır. Halen Bersay İletişim Grubu'nun yönetim kurulu başkanlığını yürütmekte olan Saydam, İstanbul ve Bahçeşehir Üniversitesi İletişim Fakülteleri'nde Algılama Yönetimi dersleri vermekte, Marketing Türkiye ve Finans Dünyası dergilerinde iletişimle ilgili köşe yazıları yazmaktadır.

SAYGIN, OĞUZ (1952-): İstanbul, İ.T.İ.A. mezunu olan Saygın, bireysel ve kurumsal gelişim uzmanı ve NLP uygulayıcısı olarak tanıtılmaktadır. Saygın'ın 1986 yılından itibaren kişisel gelişim alanında profesyonel olarak eğitim seminerleri vermeye başladığı belirtilmektedir. NLP konusunda uluslararası yetkili eğitmen olduğu da belirtilen ve hipnoz konusunda konunun uzmanları ile birlikte çalışmalar yaptığı belirtilen Saygın'ın yazmış olduğu ilk kitap "Negatif Limanlardan Pozitif Sulara" başlığını taşımaktadır. Kişisel gelişim alanında kendisinin tanınmasını sağlayan bu kitabın 2005 yılında Hayat Yayınları tarafından 43. baskısının yapıldığı belirtilmektedir. *Altı kitabı yayımlanan Saygın'ın ayrıca, "Değişim Rüzgarları" adlı iki eğitim kasedi ve "Pozitif Sulara Yolculuk" başlıklı bir eğitim CD'si vardır.* Saygın, eğitim kurumlarına, şirketlere ve dershanelere danışmanlık yapmakta, ayrıca bireysel danışmanlık hizmeti vermektedir. NLP (Zihin Dili Programlaması), iletişim becerileri, zihin haritaları ve alternatif düşünme teknikleri üzerine seminerler vermekte olan Saygın, bunların yanısıra

çeşitli kurumlarda “çalışanların motivasyonunu artırmaya yönelik uygulamalar” yapmaktadır. Saygın’ın 2005 yılına kadar vermiş olduğu seminerlere yaklaşık bir milyon üzerinde insanın katıldığı belirtilmektedir.

SEKMAN, MÜMİN M.: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi mezunu olan Sekman’ın biyografisinde üniversite öğrenimi yapmış olduğu sırada kişisel gelişim kültürüne yönelmiş olduğu belirtilmektedir. Üniversite’de kendisine bir misyon tasarladığını ve bu misyonun başarılı insanların nasıl başarılı olduklarının inceleyerek ve bunları anlaşılabilir ve uygulanabilir halde sistematize ederek seminer ve kitaplarla başarılı olmak isteyenlere anlatmak olduğunu söyleyen Sekman, Nüvit Osmay’ın özel eğitim seminerlerine katılmıştır. Sekman, daha sonra özel bir radyoda başarılı insanların başarı stratejilerini aktardığı “Mükemmeli Arayanlar” adlı bir program yaparak kişisel gelişim alanındaki çalışmalarına başlamıştır. Kişisel gelişim ve ‘sosyal başarı teknikleri’nin aktarıldığı ‘Etkin, Hızlı ve Verimli Öğrenme’ başlıklı bir seminer geliştiren Sekman bu çalışması ile kişisel gelişim alanında tanınmıştır. Çok sayıda makalesi ve kitap çalışmalarının yanısıra kişisel gelişim konularında kaset, cd ve web sitesi hazırlayan Sekman, Kişisel Gelişim Derneği (KİGEM) ’nin de kurucularından olup, halen bu derneğin başkanlığını yürütmektedir. Sekman’ın liderlere, starlara ve işadamlarına özel danışmanlık yaptığı, ayrıca Türkiye’de “kişisel gelişim uzmanı” meslek adını tanımlayan ve kullanan ilk kişi olduğu belirtilmektedir.

TÜRKKAN, REHA OĞUZ (ORD.PROF. DR.) (1920-2007): Lisansüstü çalışmalarını A.B.D. de “deneysel psikoloji” alanlarında sürdüren Türkkan, uzmanlık dallarını psikolog, fütürolog, hukukçu, tarihçi, yazar, yayıncı olarak belirtmektedir. 1947-1972 yılları arasında A.B.D.’nde Columbia ve CCNY üniversitelerinde öğretim üyeliği yapan Türkkan, Türkiye’de Yay-Kur (Yaygın Eğitim Kurumu) ve Açık Öğretimin kurucularındandır. Biyografisinde “yerli ve yabancı binlerce makale, dizi ve araştırmasının” yayımlandığı belirtilen Türkkan’ın Türkçe, İngilizce ve Fransızca olarak toplam 41 kitap, 9 film ve 6 televizyon senaryosu yazdığı aktarılmaktadır. A.B.D.’nde bulunduğu dönem içinde psikolojinin iş dünyasında başarıya etkisi ve uygulanışı, ikna psikolojisi ve satış teknikleri konularında eğitimler veren Türkkan, ayrıca çeşitli şirket ve kuruluşlara danışmanlık yapmıştır. Türkkan’ın “Uzak Görüş ve Geleceğe Hazırlık Bilimi” olarak nitelediği fütüroloji üzerine Türkçe yayımlanan kitabının adı “21. Yüzyılda Dünya ve Türkiye”dir (1988).