



Nuriye Akman

İnsanlar, değişen durumlar karşısında kaygı, başa-n, huzur ve depresyon arasında nasıl ve neden gidip gelir? Başarı ve huzuru yitirdiğimizde kendimizi nasıl dengeye getirebiliriz? Asansör korkusu olan ya da çikolata-sigara bağımlılığın-dan kurtulmak isteyenler nasıl kurtulabilir?... Ve daha bir çok sorunun cevabını Tamer Dövu-çü ile konuştuk.

Davranış Teknolojileri Merkezi Kurucusu Tamer Dövuçü



Eşler birbirlerini dengelemeyi bilmeli

Davranış Teknolojileri Merkezi Kurucusu Tamer Dövuçü, aslen uluslararası ilişkiler uzmanı, bankacı ve ekonomist. Uzun yıllar üst düzey yöneticilikler yaptı, daha sonra İngiltere ve ABD'de NLP ve yönetimle ilgili eğitimlere katıldı. Dünyada konusunda en prestijli psikoterapi kurumu olan Milton H. Erickson Enstitüsü'nün Türkiye'deki kurucu başkanı olan Dövuçü, yitmiş yıllık araştırma ve deneyimlerini 'Optimum Denge Modeli' adını verdiği bir eğitim sistemine dönüştürdü. Üç hafta sonuna yayılan toplam altı günlük eğitimde fobiler, kimlikler, motivasyon, yetenekler ve ilişkiler gibi insanların kendilerini ve başkalarını tanımalarına yardımcı olacak pek çok bilgi veriliyor. Bir bölümüne benim de girdiğim eğitime yöneticiler, doktorlar, psikologlar, danışmanlar, mühendisler, letişimciler, öğretmenler, avukatlar, ev hanımları, öğrenciler katılmıştı. Dövuçü, değişen durum ve koşullar karşısında insanların kaygı, başa-n, huzur ve depresyon karesi içinde nasıl ve neden gidip geldiğine dair ilginç açıklamalarda bulundu. Başarı ve huzuru yitirdiğimizde kendimizi nasıl dengeye getirebileceğimize dair ipuçları verirken asansör korkusu olan ya da çikolata-sigara bağımlılığın-dan kurtulmak isteyenlere birebir uygulamaya yaparak bunlardan nasıl kurtulabileceklerini gösterdi. Söyleşimizin tam metnini www.zaman.com.tr'den okuyabilirsiniz.

Dengeyi nasıl tanımladığınızdan başlayalım isterseniz.

Denge belli eşikler aralığında salınmaktadır. Tıpkı vücut sıcaklığımızın 36,5-38 derecesi arasında salınması ya da şeker ve kolesterol değerlerimizin belli sağlıklı aralıklarda olması gibi. Optimum denge modeline göre dengelemesi gereken beş temel durum var: Başarı ve huzuru dengelemek; 'ben' ve 'biz'i dengelemek, ego'yu dengelemek, bilinç ve bilincaltını dengelemek ve son olarak, aklilemek-yüksek üçlüsünü dengelemek. Bunlar, kişiyi mutluluğa götüren şeylerdir.

Peki dengelesseniz ne olur? Mutluluk, başa-n ve huzuru dengelemektir. Yani hem dışa dönüp içinde bulunduğunuz çevrede etkili olacaksınız ve sonra da bu kişiyi dengeleyeceksiniz. Yani benim maddeyi dünyaya hem de manevi tarafınızla uyumlu olacaksınız. Üçüncüye gitmezse mutluluk değil sadece haz verir ve onu dengeleyemezsiniz. Çünkü aynı hazzı korumak için insan hep daha fazlasını yapmaktadır. Bu da bir süre sonra bağımlılık oluşturur ve rahatsızlık verir.

ODM, dengemizi bulmamıza nasıl yardımcı oluyor?

Bu, hayatı ve kendimizi daha iyi anlamakla ve kimliklerimizi geliştirmekle mümkündür. ODM'de iki sistem var. Birincisi içinde yaşadığımız fiziksel çevre, arkadaş çevresi, iş çevresi, aile gibi çevreler. Tüm çevrelerin ortak özelliği, düzen veya düzensizlik yönünde hareket etmeleri ve bunun sorununda tehdit veya fırsat yaratmaları ve çözüm için gereken kaynakları da genellikle içlerinde barındırmalarıdır. İkinci sistem ise bu çevreler için bizim yarattığımız kendi subjektif haritalarımızdır.

Bunlara kimliklerimiz diyebilir miyiz?

Evet. Biz kimliklerimiz aracılığıyla oluruz ve bir şeyleri de ancak 'olarak' yaparız. Bu anlamda kimliklerimiz içinde bulunduğumuz çevreye uyum sağlamak için geliştirdiğimiz ve ruh hali ile anlamlandırdığımız olumsuz haritalarımızdır. Örneğin aile içinde 'anne' kimliğinde var olabiliriz ve uyumlu olabiliriz ama iş hayatında yönetici kimliğinde uyumsuz olabiliriz. Bu, anne kimliğindeki haritanız daha sağlıklı ama yönetici kimliğindeki haritanız daha zayıf demektir. Tüm haritaları birleştirdiğimizde dört temel fonksiyon görürüz. İnsan ya içe dönük ya da dışa dönüktür. veya içinde bulunduğu çevreye uyumlu ya da uyumsuzdur. ODM'ye göre; dışa dönük uyum 'başarı' dediğimiz şeydir. Dışa dönük uyumsuzluk 'kayıp' (kaygı) dediğimiz şeydir. İçe dönük uyum 'huzur' dediğimiz şeydir. İçe dönük uyumsuzluksa 'depresyon' dediğimiz şeydir. İnsanlar, bu dörtlü arasında gidip gelirler.

Eğitimin benim katıldığım bölümünde söyle bir şeyler söyleyebilir mi?

ODM, tedaviden ziyade dengelemeyi



Ve katılımcılara bu artının neresinde olduklarını anlamayı gösterdiniz.

Evet, sizin de bir bölümüne tanık olduğunuz gibi katılımcılar çeşitli katmanlarda kendilerini ve taradıklarını kolayca teşhis edebiliyorlar. Tabii niye o tarafa takılı kaldıklarını, geçmişte yaptıkları hataları ya da doğru kararları nasıl verdiklerini de görebiliyorlar.

İlişkilerin bu haritalara göre nasıl düzenlendiğine beri-koca ilişkisi üzerinden bakalım mı?

İdeal olan, iki eşin de optimum dengede olması yani her ikisinin de başarı ve huzuru dengeleyebildiği olmasıdır. Ancak bu, nadir görülür. Çünkü en iyi ise tamamlayıcı ilişkidir. Bu durumda genelde erkek dış dünyaya başarıyla uğraşırken kadın, evde düzeni ve huzuru sağlar. Ancak bu durum, erkekten ya da kadından cesitli nedenlerle negatif tarafa kayması (anksiyete veya depresyon karesine) yüzünden bozulur. Bu durumda eşler birbirlerini dengelemek için çapraz karelere kayarlar. Örneğin bir eş depresyona kayarsa diğeri başa-n karesini de yönetmek durumundadır. Ya da bir anksiyeteye kayarsa diğeri evde huzuru sağlamak için daha fazla çaba göstermek zorunda kalır. ODM'ye göre temel sorun, kişilerin dengelemedikleri bozulmalar sırasında eşlerini birbirlerini dengeleyememeleri veya bilmek ya da bilmeyerek diğeri negatif tarafa savmalarıdır. Bu durumda eşlerin dengelemini korumaya ya da sistemi dengelemeyi öğrenmeleri gerekiyor. n.akman@zaman.com.tr

Genel müdürden sonra en önemli kişi insan kaynakları yöneticisidir

Biraz da iş ortamını konuşalım...

İş yaşamında en vahim hata başa-n karesinde olmayan kişileri işe almaktır. Bu karedeki insanların farklılığı yüksektir, stratejik ve sistem düşünebilirler, eşleme yapabilirler ve en önemlisi öğrenme yetenekleri yüksektir. İş yaşamında üç temel kimlik vardır: Bunlar girişimci, yönetici ve teknisyendir. Girişimci tehdit, fırsat ve kaynakları erken gören ve değişim odaklı ve gelecekte yaşayan, risk alabilen, sezgisel kişilerdir. Yönetici daha çok tehdit odaklı ve düzen sağlamaya çalışan ve stratejik ve bilimsel düşünen kişidir. Teknisyen ise bizzat iş yapan kişidir. Dolayısıyla bunları birbirlerinin yerine görevlendirmek ikinci en büyük hatadır. Diğerleri ise kişilik özellikleri, yetenekleri, motivasyonları, tecrübeleri gibi faktörlerdir.

Zaten en çok da bu ilk kişi yapıyor. Olayeşe genel müdürden sonra en önemli kişi insan kaynakları yöneticisidir.

Doğru işlemede 4 temel faktör vardır: Bunlar sermaye, liderlik, yönetim sistemi ve doğru personeldir. Ortalama bir işletme sisteminde varsa bile doğru personeli eksikliği giderecektir. Bu nedenle genel müdürden sonra en kritik kişi İK'dan sorumlu genel müdür yardımcısıdır. Yanlış kişileri yanlış yerlere koymazsanız diğer şeyler doğru bile olsa işler aksar. Tabii liderler seçmezsiniz. Onlar sizi seçer ya da seçmez. Üst düzey yöneticileri de liderler seçer. Daha doğrusu vizyonlarına ikna etmeye uğraşır. İK ancak orta düzey yöneticileri doğru seçebilir. Bu seçimlerde klasik yöneticilik becerilerine bakılmaksızın doğrudur. Teknisyenler ise usta-lik ve çalışkanlıklarına bakarak yöneticiler ve İK birliktir seçmelidir.



Anlık hazlar, kişiyi girdaba sokar

Bir dengelessizlik durumu olarak bağımlılığın doğması da konuşsak...

İnsanlar, dengeleri bozulunca bunu tekrar sağlamak için anlık hazlara yönelirler. Bir süre sonra bu anlık hazlar, kişinin gerçek sorunlarını daha da örter ve bu gerçek sorunları derinde daha da büyütür. Buna fizyolojik faktörler (reseptörler) ve vücudun tolerans geliştirme mekanizması sistemleri de eklenince (örneğin bir kadeh rakı bir süre sonra yetmez ve kişi, aynı tatmin için 2. kadehe ihtiyacı duyar) bağımlılık artar ve kişi, bu girdaba kapılmaya hazırdır.

Bu modelle kilo verilebilir mi?

ODM, tedaviden ziyade dengelemeyi

nasil koruyabileceğimizle ilgili. Dengeleriniz sağlamsa zaten bağımlılıklar da gelemez. Yeme bozukluğu/bağımlılığı gibi konulara ODM'nin anlamı değişime mekanizmalarıyla düzenlenebilir. Anlamlarımız da bir sistemdir ve bilincaltımızda oluşur. Neyin doğru neyin yanlış, neyin öncelikli neyin gereksiz olduğunu tespit eden bir mekanizmamız vardır. Bunların çalışma mekanizması ODM'de net olarak tanımlanmıştır. Bu durumda örneğin eğitim sırasında insanlar çikolata veya sigara gibi alışkanlıklarından kurtulmayı öğrenebiliyorlar. Ancak daha karmaşık anlamları değiştirmek psikoterapist desteği gerektiriyor.





NLP ACADEMY TURKEY

NLP Eğitim & Araştırma Enstitüsü

SİTE HARİTASI

NLP HAKKINDA

[NLP NEDİR?](#)

[NLP NASIL ÖĞRENİLİR?](#)

[NLP LİNKLERİ](#)

[NLP ARŞİVİ](#)

NLP EĞİTİMİ

[SERTİFİKA EĞİTİMLERİ](#)

[KURUMSAL EĞİTİMLER](#)

[NLP EĞİTİM TAKVİMİ](#)

[NLP EĞİTİM ÜCRETLERİ](#)

[ÖN KAYIT FORMU](#)

ÜCRETSİZ NLP

[NLP e-POSTA EĞİTİMİ](#)

[NLP TANIŞMA WEBİNARI](#)

[NLP GELİŞİM ÇEMBERİ](#)

GÜNCEL NLP

[NLP DUYURULARI](#)

[EĞİTİM PROGRAMI](#)

[NLP HABERLERİ](#)

[NLP MAKALE](#)

NLP ARŞİVİ

[NLP BASIN ARŞİVİ](#)

[NLP BİLİM ARŞİVİ](#)

[NLP TEZ ARŞİVİ](#)

NLP AKADEMİ

[NLPAT HAKKINDA](#)

[BİREYSEL NLP SEANS](#)

[FOTOĞRAF GALERİSİ](#)

[İLETİŞİM](#)



TIKLANABİLİR
SITE HARİTASI



ANASAYFAYA DÖN