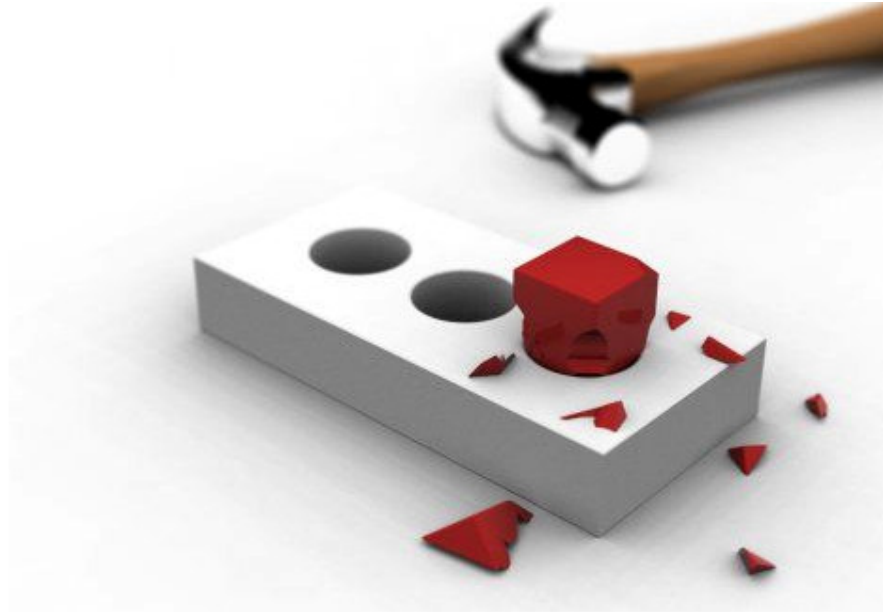


Pozitif Güç ve Etki Programı
(Positive Power and Influence® Program)



Pozitif Güç ve Etki Programı (Positive Power and Influence® Program)

*Ooo, bir devin gücüne sahip olmak, mükemmel.
Ama onu bir dev gibi kullanmak, zalimce.*

WILLIAM SHAKESPEARE

Programın kısa tarihçesi

POSITIVE POWER AND INFLUENCE (Pozitif Güç ve Etki) programının kökleri 1950 ve 1960'lara dayanır. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra dünyada otoriter yönetim sistemlerine karşı büyük bir antipati oluşmuştu. ABD'de Pozitif Güç ve Etki konusunda ilk çalışmaları yapanlar, Ulusal Eğitim Laboratuvarları (NTL), Yale ve M.I.T.'deki yüksek lisans programları ve müşterileriyle olan ilişkileri sonucu, kendilerini katılımcı yönetim adı verilen hareketin içinde bulan organizasyon ve yönetim gelişim öğretmen/danışmanları idi. Bu grup, 1950 ve 1960'larda yaptıkları yönetim danışmanlığı çalışmalarında, şirket yönetiminde katılımcılığın, etkililik sağlanması ve kurumsal moralin artırılmasında güçlü bir anahtar olduğunu belirlemekle beraber bazı durumlar için etkili bir yöntem olmadığını gördüler.

1970'lerin başında, bireylerin özellikle kurumsal yetkilere sahip olmaksızın yüz yüze geldiklerinde birbirlerini etkilemelerinin değişik yolları üzerinde yoğun bir biçimde çalışmaya başladılar. Başlangıçta, asıl dürtüleri kendilerini geliştirmektir. Daha etkileyici ve kişilik olarak daha kuvvetli olmak için kendi etki yeteneklerinin alanını geliştirmek istediler. Kişisel etki ve güç ile olan uğraşları sonucunda bu ilgilerini paylaşan arkadaşları ve meslektaşları için eğitim toplantıları düzenlemeye başladılar.

1973 yılında İngiltere'deki Rank Xerox firması, proje takımlarını geliştirmeye karar vererek, şirket içinde hiyerarşik yetkisi bulunmayan, ancak farklı bölümlerdeki çalışanları etkileyerek işlerini başarmak durumunda olan proje yöneticilerini eğitmeleri için bu gruptan yardım istedi. Rank Xerox, British Petroleum, The Irish Management Institute ve diğer bazı kuruluşlar, o zaman için oldukça radikal görülen bu tarz bir eğitimi denemeye istekli gözüktüler. Onların da destekleriyle bir eğitim programı gelişmeye başladı.

Bu eğitim programını geliştirenler, sanayi, ticaret ve devlet için eğitim programları geliştirmeyi, yayınlamayı ve yaymayı mümkün kılmak için 1976 yılında Situation Management Systems Inc. firmasını kurdular. Kuruluşundan bugüne kadar dünyaca ünlü pek çok şirket, ortaya çıkan Pozitif Güç ve Etki Programını yönetim kademelerine sürekli uygulama kararı aldı. Pozitif Güç ve Etki Programını halen uygulayan uluslararası şirketlerin bazıları şunlardır:

Anheuser-Busch
BASF Corporation
Burger King
CIGNA
Dell Computer
Eastman Kodak
General Mills
GlaxoSmithKline
JPMorgan Chase
Lotus Development Corporation
NASA
PECO Energy
Pfizer, Inc.
Siemens Westinghouse
The Procter & Gamble Company
Verizon

Eğitim programı, zaman içinde beş kez değişime uğrayarak bugünkü içeriğine kavuştu. Bugün uygulanan içerik, 2006 yılında yapılan revizyonlardan sonra ortaya çıkmıştır.

GÜÇ VE ETKİ

Program boyunca güç ve etki(leme) kavramlarına değineceğiz. Güç ve etkiden neyi kastediyoruz?

GÜÇ: Herhangi bir durum karşısında bireyde mevcut olan kişisel enerji

Sizin kişisel gücünüz, görevleri başarmak, mevcut işi tamamlamak, çevreyi değiştirmek veya insanların davranışlarını değiştirmelerine neden olacak fiziksel, zihinsel ve duygusal enerjiden oluşmuştur. Bir görev ya da durumla ilgili değerlendirmeler yaparken sık sık sahip olduğumuz enerjiden söz ederiz. Etki hedeflerimiz, kişisel gücümüzün merkezini oluşturur.

Gücün yegane avantajı, daha fazla iyilik yapabilmektir.

BALTASAR
GRACIAN

ETKİ: Herhangi bir durum karşısında uygulanan kişisel enerji

Etki, kişisel gücümüzün aktif halidir. Kullanılan, görülen, başkaları tarafından hissedilen enerjimizdir. Etki davranıştır. Durumsal Etki Modelini kullanarak onu değerlendirebiliriz. Modeli iyi anladığımızda, kendi etki enerjimizi kontrol edebilir ve en büyük etkiyi yaratmaya odaklanabiliriz. Etki hedeflerimiz, etki aksiyonlarımız için birer taşıyıcı ya da araçlardır.

Bazı dış dirençler ya da iç engeller, mevcut gücü uygulanan etkiye dönüştürmek istediğimiz zamanlarda, zorla araya girerler. Bu araya girmeler, Etki Hedeflerimizin hızını düşürürler. Verimli uygulamayı engelleyen bir enerji kaybı oluşur. **Bu kaybı en aza indirmek için en etkili yol, "Etki Stili Esnekliği" sağlamaktır.**



Gücü etkiye çevirirken, enerji kaybı ortaya çıkar

Negatife karşı Pozitif Güç ve Etki

Bir kurumda çalışan herhangi bir kişinin iki temel ihtiyacı vardır:

- 1)Bireysel hedeflerine ulaşmak
- 2)Üretken iş ilişkileri kurmak

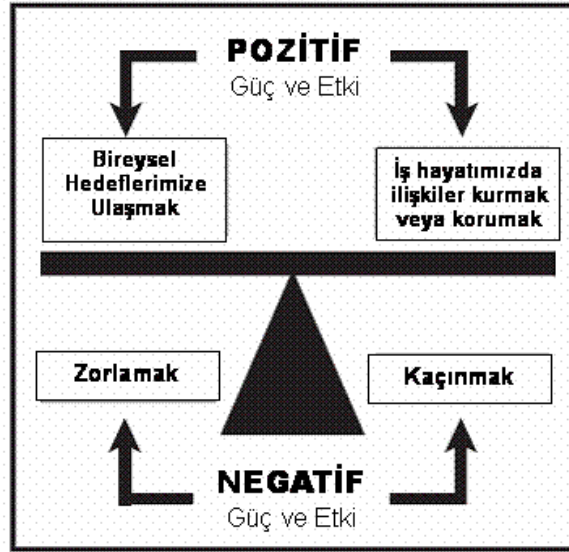
Hedeflerimiz ve ilişkilerimiz arasında bir denge kurmak zordur.

Bazen, etki enerjimiz dış etkenler tarafından engellenir: etkilemeye çalıştığımız kişi direnir ya da varmış olduğumuz anlaşmayı yerine getirmekte sonradan başarısız olur. Bazen de, etki enerjimiz iç etkenler tarafından engellenir: durum için en uygun yöntemi uygulamakta başarısız oluruz ya da önemli performans engelleriyle karşılaşırız.

Bu gibi durumlarda aşağıdaki yaklaşımlarla negatif enerjiyle karşılaşırız:

- **Zorlamak:** Kendi hedefimize ulaşmak için ilişkinin önemini göz ardı etmek ya da –daha kötüsü– ilişkiyi bozmak. Süregelen zorluklar hem birey hem de kurum için verimsiz olur, iş ilişkisini zarara uğratmak pahalıya patlar.
- **Kaçınmak:** İlişkimizin olumsuz etkilenmemesi amacıyla etki durumundan tamamen kaçınmak, etki hedefimizden uzak durmak bizi kendi hedeflerimizden uzaklaştırır.

Kişisel güç ve etkinin olumlu kullanımı dengeyi sağlar: kişisel hedefler bulabilir ve aynı zamanda yeni ilişkiler kurabiliriz. Uygun etki bizi kaçınmaktan ya da zorlamaktan alıkoyar.



Bireysel hedefleri karşılamak ve ilişkileri devam ettirmek

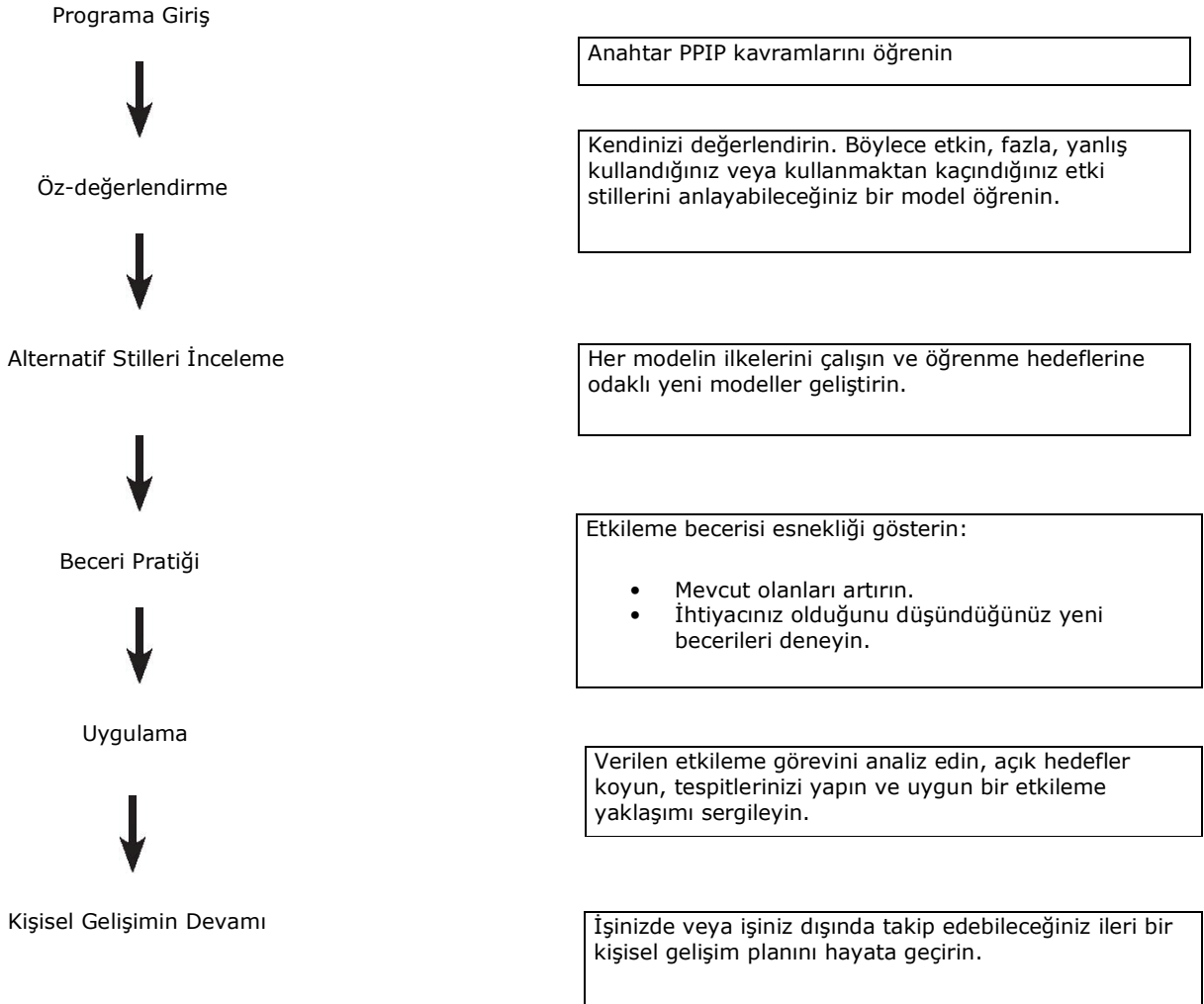
Bu program süresince pozitif etki için çabalayacağız.

Program Hedefleri

Bu programın sonucunda:

- Olumlu güç ve etkiyi yeni hedeflere ulaşmak, mevcut iş ilişkilerini korumak ve yenilerini kurmak için kullanmayı,
- Çeşitli etkileme durumlarıyla baş edebilmek için "Etkileme Tarzında Esneklik" geliştirmeyi. Neyi, nasıl söylediğinizle ilgili bir bilinç oluşturmayı ve Etkileme Tarzları hakkında tarafsız olmayı,
- Durumsal gücünüz olmadığında da başkalarını etkileyebilmeyi. Bu güce sahip olduğunuzda onu doğru kullanmayı,
- Günlük iş hayatınızda kişisel etki alanınızı genişletmeyi öğreneceksiniz.

Program İşleyişi



Pozitif Güç ve Etki Program İçeriği (Positive Power and Influence® Program)

Birinci gün

9:30 | Programın Tanıtımı

Program hedeflerinin netleştirilmesi, pozitif güç ve etkinin tanımlanması, program aktivitelerinin ve prosedürlerin açıklanması.

10:30 | Öz-değerlendirme: Fikir Birliğine Vararak Karar Verme Egzersizi

Katılımcılar, yaptıkları toplantıda, sahip oldukları etkileme becerilerini kullanma fırsatı bulurlar. Daha sonra katılımcılara kendi etkileme becerilerini analiz etme olanağı ve birbirlerine geribildirim verme olanağı verilir. Bu egzersiz kamerayla kaydedilerek, daha sonra katılımcılara kendi etkileme becerilerini analiz etme olanağı sunulur.

12:00 | Etki Enerjisi, Stilleri ve Davranışları

Katılımcılar Durumsal Etki Modelini ve her bir stilde ortaya konulan davranışları öğrenerek, bu stillerin kurumsal çevredeki yansımalarını anlarlar.

12:30 | Öğle Yemeği

13:30 | Etki Stillerinin Değerlendirilmesi

Katılımcılar, Etkileme Stillerini belirlemeye yarayan ("kodlama" yöntemi) bir yöntemin alıştırmalarını yaparlar.

14:30 | Alternatif Stillerin Keşfedilmesi

Katılımcılar, İkna Etme ve Özgüvenle Belirtme Stilleri ile ilgili becerilerini geliştirecek yoğun alıştırmalar yaparlar.

17:00 | Birinci Günün Sonu

İkinci Gün

9:30 | Alternatif Stillerin Keşfedilmesi (devam)

Katılımcılar, Köprü Kurma ve Çekme Stilleri ile ilgili becerilerini geliştirecek yoğun alıştırmalar yaparlar. Ayrıca Ara Verme adı verilen tekniği kullanarak, etki ortamlarında gerilimi nasıl yöneteceklerini öğrenirler.

11:00 | Beceri Alıştırmaları

Katılımcılar, kendilerine verilen seçenekler içinden seçim yaparak, geliştirmek istedikleri stillerle ilgili alıştırmalar yaparlar. Bu alıştırmaların çoğu kamerayla çekilerek, daha sonra daha sonra geribildirim ve tartışma olanağı sağlanır.

12:30 | Öğle yemeği

13:30 | Beş Basamaklı Planlama Süreci

Katılımcılar, herhangi bir etki ortamını teşhis etmek ve planlamak için kullanacakları, beş basamaktan oluşan bir süreci öğrenirler. Bir vaka çalışmasını kullanarak, bu süreçle ilgili uygulama çalışması yaparlar.

14:30 | Uygulama için Planlama

Katılımcılar, gerçek yaşamlarından gelen bir Kritik Etkileme Durumu için bir uygulama planı oluştururlar ve planlama konusunda birbirlerine danışırlar.

15:30 | Kritik Etkileme Durumu ile İlgili Provalar

Katılımcılar, kendi Kritik Etkileme Durumlarını küçük gruplar halinde prova ederler. Katılımcılardan biri, etkilenmesi hedeflenen kişiyi oynar, diğer katılımcılar, bu hedefi etkilemek isteyen katılımcıya koçluk yaparlar. Bu prova, program ertesinde üzerinden geçilebilmesi amacıyla kameraya kaydedilir.

16:30 | Kişisel Gelişimi Devam Ettirmek

Katılımcılar, kazandıkları yeni becerileri eğitim sonrasında uygulamalarına yardımcı olacak bir dizi faaliyeti planlarlar.

17:00 Programın Bitişi