

11. İLETİŞİM

KİŞİLER ARASI LİDERLİK: İNSANİ **ETKİLEŞİMİN 6 PARADİGMASI**

Stephen R. Covey'in Etkili İnsanların 7 Alışkanlığı kitabından...

"Unutmayın ki, öğrenmek ve yapmamak, aslında öğrenmemektir. Bilmek ve yapmamak, aslında bilmemektir." Stephen R. Covey

İnsan ilişkilerinde kazan-kazan anlayışıyla hareket etmek, Stephen R. Covey tarafından, kişiler arası liderlik alışkanlığı olarak tanımlanıyor.

Birbirinden öğrenmeyi ve karşılıklı fayda sağlamayı amaçlayan Kazan/Kazan anlayışında karşılıklı faydanın sağlanması için iki şey gerekir:

- Cesaret
 - Düşüncelilik
- Stephen R Covey'e göre, kişi çok cesur ve karşındakini düşünmüyorsa Kazan/Kaybet ekseninde düşünür. Burada güç ve ego hakimdir. Kişi için kendi düşünceleri önemli olandır.
- Kişi çok düşünceli; fakat cesareti yoksa Kaybet/Kazan ekseninde düşünür. Karşındakinin inanç ve düşüncelerine duyulan hassasiyet, kendi düşüncelerini dile getirmekten alıkoyar.
- Hem cesur ve hem de düşünceli olan kişi ise, karşındakinin fikrine önem verir, dinler, kendi çıkarlarını savunur ve düşüncelerini aktarır. Ortak bir paydada Kazan/Kazan düşüncesi hakim olur ki bu yüzden Covey, bu alışkanlığa kişilerarası liderlik alışkanlığı diyor.

İnsan ilişkilerinde kullanılabilecek paradigmayı seçmek için şu adımlar uygulanabilir:

- İlişkilerde genelde hangi paradigma hakim?
- İlişkileri bu davranış biçimi nasıl etkiliyor?
- Daha fazla düşünceli mi davranmalı yoksa daha fazla cesaret sahibi mi olmalı?
- Kazan/ Kazan paradigmasının daha fazla uygulanmasını alıkoyan engeller neler?
- Bu engelleri azaltmak için neler yapılabilir?

- Zor durumlarda bile karşılıklı yarar anlayışında olan bir lider ve uygulaması düşünölmeli. Bu örnekten çıkarılabilecekler neler?

Rastgele yapılan nezaket eylemleri, birçok sağlık yararı barındırıyor.

- Yardımseverlik, ister arkanızdaki kişiye kahve ısmarlamak ister bir hayvan barınağında gönüllü olmak olsun, iyi niyet eylemlerini teşvik eden oldukça önemli bir etkidir. Ancak nazik bir tutum, sağlıklı geçecek bir hayata yol açabilir mi?

- 2016'da yapılan bir araştırma, yardım etme eylemlerinin, öforik bir yüksek hissi taklit eden endorfin, dopamin ve endokannabinoid kimyasal salınımına neden olduğunu buldu.

- Yazar Christine Carter, "Raising Happiness" adlı kitabında, daha fazla gönüllü olan kişilerin daha az ağrı ve sızı yaşadıklarını belirtti.

"Başkalarına yardım etmek, genel sağlığı, aspirinin kalp hastalığına karşı koruduğı kadar iki kat daha fazla korur. İki veya daha fazla kuruluş için gönüllü olan 55 yaş ve üstü kişilerin erken ölme olasılığı %44 gibi etkileyici bir oranda daha düşük ve bu, fiziksel sağlık, egzersiz, cinsiyet, sigara içme gibi alışkanlıklar, medeni durum ve çok daha fazlası dahil olmak üzere katkıda bulunan diğer tüm faktörleri eledikten sonra oluyor." dedi.



**Birinin
günü**



**"Seninle gurur duyuyorum!"
dediğinizde birinin günü...**

İLETİŞİMDE NİYET OKUMA

"Düşündüğünüz, söylemek istediğiniz, söylediğinizi sandığınız, söylediğiniz, karşınızdakinin duymak istediği, duyduğu, anlamak istediği, anladığını sandığı, anladığı...arasında farklar vardır. Dolayısıyla insanların birbirini yanlış anlaması için en az 9 ihtimal var"

Sylviane Herpin'in bahsettiği bu yanlış anlama ihtimalleriyle dolu iletişim zemininde, bunlar yetmiyormuş gibi bir de NİYET OKUYUCULUĞU devreye girdiğinde, çıkmaz sokakların yolları aşınır durur.

Psikolojide yer alan "Bilişsel Çarpıtmalar"dan -AKIL OKUMA- nın tuzaklarından biridir.

Bizler fani insan canlıları karşımızdakilerin akıllarını okuyabilme becerisiyle donatıldığımıza inanma eğilimindeyiz. Maalesef, çoğunlukla böyle.

"Hoca bana taktı" ile okul dönemlerinde pek çok kez iç ve dış seslerin meşhur repliği ile başlayan bu zihin okuma becerisi; ilerleyen yıl ve yollarda şöyle seslere dönüşebilir;

- Bu sabah bana selam vermeden geçti. Kesin toplantıda söylediklerimden rahatsız oldu
- Dalgın olabilir mi? Bir yere yetişmeye çalışıyor, sabah evden çıkarken çocuklarla sorun yaşamış ve akli orda kalmış olabilir mi mesela?
- Sessizce dinliyor. Yorum bile yapmıyor. Değer vermediği besbelli.
- İyi bir dinleyici olabilir mi? Önce anlamaya çalışıp, sonra yorum yapmayı tercih ediyor olabilir mi?...
- Sürekli eleştiriyor. Yaptığım işten memnun değil. Projeyi başkasına verecek, hatta işten çıkarılacağım belki de.
- Negatif bir yapısı var ve maalesef herkese karşı tutumu böyle olabilir mi?

Bazı konularda ek_farklı bir çaba ile gelişim sağlayabileceğin , düzeltebileceğin yerler olabilir mi?

- Başka örnekler var mı aklınıza gelen???

- Belki de haklısınız varsayımlarınızda ama unutmayın diğerlerinin zihnini okuma becerimiz YOK. Bu sebeple, niyetlerini bilme şansımız da.

- Bazen karşımızdakinin niyetlerini, kendi korku ve kaygılarımızdan üretebiliyoruz.

- Bu da 'beni iş değil, insanlar yoruyor' müzesine konacak yeni bir parçadan başka bir işe yaramıyor.

- Bu sebeple; Daha az yorup, daha az yorularak ilerlemek için; varsaymak- niyet okumak yerine;
Önce, basitçe SORMAYI DENESEK

Ne dersiniz ?



ETKİLİ BİR İLETİŞİM



NEDEN İLETİŞİM KURAMIYORUZ ?

Bize göre ilk 10 neden:

1. Kibirli davrandığımız için karşıımızdaki kişi iletişime geçmiyor.
2. Birisi bize karşı çıkarsa veya sözlü saldırıya geçerse, uğraşmak istemiyoruz.
3. Birisi bizi eleştirdiğinde kendimizi savunmaya odaklanıyoruz.
4. Farklı ortamlarda veya durumlarda ne yapacağımızı bilemiyoruz.
5. Karşıımızdaki kişiyi yargılıyoruz ve hoşgörölü olmak yerine sert davranıyoruz.
6. Kendimize güvenmiyoruz.
7. Dinleme becerimiz zayıf
8. Çok meşgulüz, zamanımız yok.
9. Utangaç olduğumuz için yeni insanlarla tanışmaktan korkuyoruz.
10. Çok gerginiz, sakinleşemiyoruz, rahatlayamıyoruz.

Sizce neden iletişim kuramıyoruz?

2 MONOLOG 1 DİYALOG ETMEZ

- 1-Sen konuşurken seni dinlemiyor,
- 2-Sıra bana geldiğinde ne diyeceğimi düşünüyorsam;
- 3-Buna diyalog diyemeyiz.
- 4-Diyalog; dinlemekle başlar.
- 5-Monolog dinlemeden konuşmaktır.



Şeref Oğuz

KAMU SPOTU

Diyalog mu tebliğ mi?

Çoğumuz, **diyalog** yerine **monologu** tercih ediyoruz. Diyalog **etkileşimli** (karşılıklı olan) iletişimin adıdır. Sen konuşurken **dinlemek** ve söylediklerinden yola çıkarak benim **senden duyduklarım hakkında** konuşuyor olmaktır. Diyalog; ancak bu **etkileşimli iletişim** ile gerçekleşebilir. Fakat genelde olan biten şudur; sen konuşurken seni dinlemek yerine, söz sırası bana **geldiğinde** sana ne söyleyeceğimi düşünmek.... Böyle olunca **tek taraflı tebliğ** (monolog) ile **çift taraflı iletişim** (diyalog) gerçekleşmiyor. Zaten iletişimin doğal zorluk kademeleri ortadadır; 1-Düşündüğün 2-Söylemek istediğin, 3-Söylediğini sandığın, 4-Söylediğin, 5-Karşınızdakinin duymak istediği, 6-Duyduğu, 7-Anlamak istediği, 8-Anladığını sandığı, 9-Anladığı... Üstüne bir de **monolog saplantısı** gelince? Konuşmak (**monolog**) kolay; bildiğini seslendirirsin. Dinlemek (**diyalog**) zor; yeni şeyler öğrenirsin. **Tebliğ**; sözü karşındakine dayatmak ise diyalog onu anlamaktan geçer.

**SAHİ, KONUŞTUKLARIMI
DİNLIYOR MUSUN?**

11 Temmuz
2024 Buzpınar

@serefoguz

DİNLEMEK

"Çok iyi soru soran, çok iyi dinleyicidir. Merak, dinlediğimizin göstergesidir. Empati, dinlemekle başlar."

DesignThinking yaklaşımı Empati ile başlasa da gerçek başlangıç noktası DİNLEME'dir. Yeni bakış açıları edinmek ve kreatif düşünceler üretmenin ilk adımı "dinlemektir", diyebiliriz.

Design Thinking bir zihinsel gelişim modeli olduğu için sürekli öğrenme ve gelişim halinde oluyoruz. Yakın zamanda öğrendiğim ve hayatıma uygulamaya çalıştığım Dinlemenin Türleri çalışması çok hoşuma gitti.

Özellikle hem kendimi hem de konuştuğum kişinin hangi tür dinlemede daha baskın olduğunu gözlemlemek yeni şeyler öğrenmemize fırsat sunar.

Bu tarzlar durumsal olarak değişiklik gösterir. Dinleme türünü belirlememiz de NİYETİMİZ etkili oluyor.

YANSITARAK DİNLEME

Güçlü Yanları:

Farkındalığımız kendimize yönelmiştir.

Diğer kişinin sözlerini dinleriz fakat ilgimiz bizim için ne anlama geldiği üzerinedir.

Gelişim Yanları:

Karşımızdaki kişinin neye değer verdiğini ıskalarız.

Genelde faydası bilgilerle kendi zihnimizi meşgul ederiz.

İLİŞKİLENDİREREK DİNLEME

Güçlü Yanları:

Neye değer verdiğini anlamak için dinleriz.

Karşımızdaki kişiye net odaklanırsınız.

Gelişim Yanları:

Gerçekleri ve verileri göz ardı edebiliriz.

Genelde Duygular tarafından yönetilir.

ANALİTİK DİNLEME

Güçlü Yanları:

Bilginin doğruluğunu ayırt eder.

Karar vermek için kritik bilgileri arar.

Gelişim Yanları:

Duyguları göz ardı edebilir.

Detaya saplanıp kalabilir.

KAVRAMSAL DİNLEME

Güçlü Yanları:

Büyük sorunun ne olduğuna anlamaya çalışır.

Fikirler arasında bağlantılar kurar.

Gelişim Yanları:

Şu ana odaklanamayabilir.

Detayları gözden kaçırabilir.



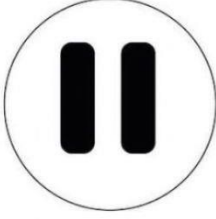
DÜŞÜNMEK

"Anlamsızca konuşan gençlere Zeno şöyle demiştir: 'İki kulağımız ve tek bir ağzımızın olması, daha çok dinleyip, daha az konuşabilmemiz içindir.'"

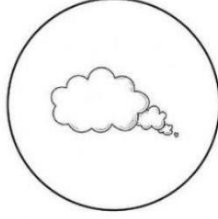
- Şair Hesoidos şöyle söyler: "En güzel hazine diline hakim olmaktır."

- Bu düşüncenin aynısını birçok stoacıda görebilirsiniz. Ve tüm bunların geçerli bir sebebi var. Dinlemenin ama gerçekten dinlemenin gücünü keşfettiğimiz ve konuşmanın; nedensizce, aslında hiçbir şey anlatmadan konuşmanın işimize hiç yaramadığını fark ettiğimiz an, bu büyük stoacıların derdini daha iyi anlıyoruz.

- Bizi, başımıza dert açmaktan kurtarmasının yanı sıra, çevremizdeki insanlarla olan iletişimimizi güçlendiren bu anlayış, yaşadığımız sorunlar için dünyanın bize vermek istediği mesajları daha iyi almamızı sağlayarak, problemlerden konuşarak kaçabileceğimiz yanılgısını da yok eder.



Bekle



Düşün



Konuş

**Çoğu insan ilk iki
aşamayı unutuyor...**

Strengthvisuals

UYUMLU DAVRANMAK

“İş daha kolay hale gelmiyor. Sen daha iyi oluyorsun.”

• Vücudumuz, maruz kaldığı streslere yanıt olarak büyümek üzere tasarlanmıştır ve size bir zorluk sunulduğunda, vücudunuz ihtiyacı karşılamak için hemen uyum sağlar. Fiziksel olarak, görevi daha kolay yerine getirmek için kaslarınızı güçlendirebilirsiniz. Zihinsel olarak bilgiyi ezberleme ve hatırlama kapasitenizi güçlendirebilirsiniz. Ve istenen sonucu verimli bir şekilde üretmek için sistemlerinizi operasyonel olarak güçlendirebilirsiniz. Her durumda, görev değişmedi, değiştiren görevi yerine getirme yeteneğinizdir.

• İşte heyecan verici fırsat! Her gün zorluklarımızla karşılaştığımızda büyümeye itiliriz. Bu yüzden doğru savaşları vermeniz ve doğru mücadeleleri seçmeniz gerçekten çok önemli. Hayatta hayallerinizin seviyesine tırmanmazsın, tahammül etmek istediğin şeye düşersin. Günlük taleplere

bu perspektiften yaklaşmak, eylemlerinizdeki gücü görmenizi ve sizi aşağı çeken güçlere karşı daha dirençli olmanızı sağlar. Kendi gelişiminizin anahtarı sizdedir ve nerede ve nasıl büyüyeceğinize siz karar verirsiniz. Hayat kolaylaşmaz, siz güçlenirsiniz.



AYNI ŞEYİ FARKLI BİR DİLLE SÖYLEMEK

Kurum içinde kurallar koyarken veya personele bir mesaj iletmek istediğimizde aynı şeyi farklı bir dille söylemek daha olumlu sonuçlar almamızı sağlıyor.

Aşağıdaki örneklerle bakalım↓

- Yıllık izin formlarını Pazartesi gününe kadar iletmeyen çalışanların izin planlaması yöneticisi tarafından yapılacaktır.

✓ Hepimiz çok yorulduk ve iyi bir tatili hak ettik. İşlerimizin aksamaması ve doğru planlama yapabilmemiz için Pazartesi gününe kadar izin planlamanızı iletmenizi bekliyoruz.

- Baretsiz girilmez.

√ Baretinizi takarsanız güvende olursunuz.

- Burada yemek yemek yasaktır.

√ Yemeklerinizi sizin için ayrılan şu alanda yiyebilirsiniz.

- İmzalı avans formlarını bu akşama kadar göndermeyenlerin avans talepleri iptal edilecektir.

√ Avans ödemelerini yapabilmemiz için bu akşama dek imzalı formları iletmenizi bekliyoruz.

- İşli olmayan giremez.

√ Sadece ilgili personel girebilir.

- Yemekhane yemekleri hakkındaki öneri ve şikayetlerinizi bekliyoruz.

√ Yemekhane yemeklerini nasıl iyileştirebiliriz?

- Son 4 günde bu hedefi nasıl tutturacaksınız?

√ Hedefe koşacağımız 4 günümüz daha var. Neyi daha farklı yapabiliriz?

- Mesai saatleri içinde özel görüşme yapılmaz.

√ Özel görüşmelerinizi dinlenme saatlerinde yapmanızı bekliyoruz.

- Disiplin yönetmeliği

√ İşyeri anayasası

Kullandığımız formların isimleri, şirket içinde yaptığımız duyurular, çalışanlarla iletişim kurduğumuz her an, astığımız tabelalar vs ne kadar olumlu ve yapıcı olursa o kadar iyi bir etki yaratıyor.

Kurum içinde daha olumlu bir iletişim için sizin aklınıza gelen örnekler var mı?

Örnekler Kurumsal İç İletişim- İdil Türkmenoglu kitabından alıntıdır. Bazılarını da ben ekledim ve yeniledim.

ANLATMANIN 3 KURALI

Hepimiz sanırım hayatımızda bir kez de olsa anlaşılmamaktan şikayet etmişizdir ya da sık sık 😊 İnsanların sizi anlaması için düşüncelerinizi ifade etmenin 3 kuralı var desem...

Sizleri İletişim Bilimci Alan Alda'nın etkili ve empatik bir #iletişim için üç kuralı ile tanıştırmak isterim.

İster bir topluluk önünde konuşmacı olun, ister samimi bir görüşme yapıyor olun düşüncelerinizi net bir şekilde ifade etmek zor olabilir.

Alan Alda, üç noktadan fazla cümle yapmamayı, zor fikirleri üç şekilde açıklamayı ve kilit noktaları üç kez tekrarlamayı önerir.

- En fazla 3 noktalı bir konuşma yapın:

Beynimiz ilk olarak bilgileri kısa süreli bellekte depolar. Buradaki sihirli sayı 7'dir. Kısa süreli belleğimiz 7 ögeyi depolayabiliyor. Cep telefonu olmadan önce ev numaralarını ezberlediğimiz zamanları hatırlayın.

7 öge 1950 yıllarındaki araştırmalara dayanır. Bu sayı güncel bilimsel çalışmalarla artık 3 ila 5 öge olarak ifade edilir.

Kimse 7 haneli numaraları tek seferde ezberlemedi. Bu sayıları 3'erli 4'erli olarak bölmüştük.

T.C. kimlik numaranızı nasıl ezberlediniz? Ben, 3+3+2+3 şeklinde bölerek.

- Burası dikkatli nokta: Kısa süreli hafıza, fikir veya düşüncelerimizi karşımızdaki kişiye anlatırken telefon numaralarını ezberlemeye göre daha iyi performans göstermez.

Kapasitesi dolduğunda, yeni bir şey yüklemek için eski bilgileri silmesi gerekir. Başta konuşulan neydi...

Alda konuşmalarınızı en fazla üç nokta ile sınırlamanızı tavsiye ediyor, bu da karşınızdaki kişinin size odaklanmasına yardımcı olur. Rahatsız edici eklemeler yapmanızı engeller.

- Zor fikirleri ya da düşünceleri 3 farklı şekilde açıklayın.

Buradaki yöntem metaforlarla, analogilerle ya da hikayeleştirmelerle konuşmayı zenginleştirmek. Bunun nedeni metaforlar, karşımızdaki kişinin önceki öğrenmelerden elde ettiği mevcut nöral kalıplar üzerine inşa edilmesidir.

Eğer karşınızdaki kişinin ilgi alanını biliyorsanız, direk metaforları o alandan yapabilirsiniz.

Bu strateji, düşüncelerinizi basitleştirmez. Bunun yerine karşınızdaki kişiler düşüncelerinizi ilişkilendirilebilir ve dolayısıyla anlaşılmasını kolaylaştırır.

- Önemli Noktaları 3 kez tekrar edin

Tekrar, güçlü bir iletişim aracıdır çünkü önemli bilgileri belirlememize ve kısa süreli bellekten uzun süreli belleğe aktarmamıza yardımcı olur.

DesignThinking çalışmalarında empati odaklı görüşmeler yaparken ekipler her zaman anda kalmak ve içgörü yakalamak istiyorsanız tekrar eden kelimeleri yakalayın derim.

Öğrenme açısından da en iyi öğrenme aralıklı olandır, deriz. Buna da #LearningSprint'ler adını veririz.

- Ben bu kuralları nasıl mı uygulamaya çalışıyorum?

Konuştuklarımı önce kendim dinleyerek ve karşı tarafın dikkatinin sürüp sürmediğini gözlemleyerek. Bu, konuşma esnasında strateji değiştirme esnekliği sağlıyor. Öğrenmeye bir yolculuktur, öğrenmeye devam...



SÖZE DAYANMAYAN İLETİŞİM TÜRLERİ

Bir tahmine göre, söze dayanmayan iletişimin 700.000'i aşkın şekli vardır. Konu üzerinde tartışabilmek için bu değişik türler, genel başlıklar altında,

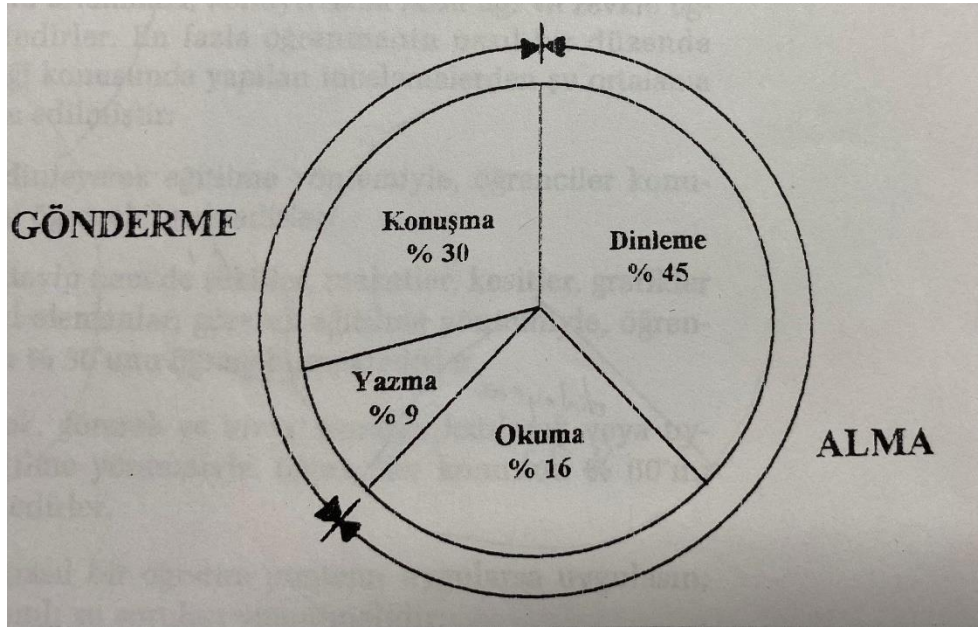
- Yüz ifadeleri ve göz davranışları
- Jestler ve beden duruşları
- Sesin niteliği

- Kişisel Görünüş
- Dokunma davranışı
- Zaman ve mekanın kullanımı

şeklinde toplanabilir.

SÖZE DAYANAN İLETİŞİM

Pekçok şeyi söze dayanmayan iletişim aracılığıyla açıklayabilmenize karşın, dilin yardımı olmazsa, iletmek istediğiniz mesajlara önemli düzeyde sınırlamalar gelir. Geçmiş olayları, görüşleri tartışmak istediğinizde, anlamlı bir şekilde düzenlenmiş kelimelere (düşünceleriniz yerine geçen semboller) gereksinim duyarsınız.



Konuşmaya Karşı Yazma

Şekil 1'de açıklandığı gibi, iş dünyasındaki kişiler, yazılı kanallardan çok, konuşmaya dayalı iletişim kanallarını tercih etme eğilimindedirler. Genellikle herhangi bir kişiyle konuşmak, bu kişiye not ya da mektup yazmaktan hem daha kolay, hem daha hızlı bir iletişim yoludur. Bunun da ötesinde, konuşur ya da dinlerken söze dayanmayan iletişim ipuçlarından yararlanarak ek anlamlar çıkarmanız ve anında geribildirim almanız olanaklıdır.

Bir bir öğretme yöntemi uygulayacak olursak, bu takdirde öğrenci konuyu daha iyi kavrayıp öğrenebilir ve birkaç sınav sonunda da, öğrendiği bilgi, beceriyle işinde standart performansı gerçekleştirebilme şansı da büyük olur.

Kuşukusuz öğrenme iki yönlü gelişen bir süreçtir. Yani herhangi bir öğretmen bir konuyu öğrencilerine öğretmeye çalışırken, diğer taraftan kendisi de öğrencilerinden bazı şeyler öğrenmektedir. İyi bir öğretmen buna çok dikkat etmekte ve öğrenmenin, öğrencinin daha çok öğrendiği bir öğretmen ve öğrenci ortak çalışması olduğunu çok iyi bilmektedir. Zira öğrenme gayret isteyen zor bir iştir. Bu nedenle öğretme yöntemi ve ortamı ilgi çekici, teşvik edici ve haz verici olmalıdır.

Öğrenciler, yalnızca öğretmeni gözleyip dinlemek yerine bizzat konuya katıldıkları ve bilgi ve fikirlerini tartışabildikleri bir öğrenim ortamında, konuyu daha fazla ilgi ve zevkle öğrenebilmektedirler. En fazla öğrenmenin nasıl bir düzende sağlanabildiği konusunda yapılan incelemelerden şu ortalama sonuçlar elde edilmiştir:

- Yalnız dinleyerek eğitime yöntemiyle, öğrenciler konunun % 20'sini öğrenebilmektedirler.
- Hem dinleyip hem de şekiller, maketler, kesitler, grafikler vb. gibi görsel elemanları görerek eğitime yöntemiyle, öğrenciler konunun % 30'unu öğrenebilmektedirler.
- Dinleyerek, görerek ve bizzat konuya katılarak veya uygulayarak eğitime yöntemiyle, öğrenciler konunun % 60'ını öğrenebilmektedirler.

Bir eğitici nasıl bir öğretim yöntemi uygularsa uygulasin, kendisine devamlı şu soruları yöneltmelidir:

- Ne öğretilmesi gerektiğini yeterince analiz ettim mi?
- Dersi mantiki bir sıra ve düzende verip konuyu bilinen noktalara dayalı olarak geliştirdim mi?

Özet:

Etkili iletişim, aktif dinleme, liderlikte iletişim paradigmaları, niyet okuma ve sözel/bedensel iletişim teknikleri.

Olası Kaynaklar:

- Dale Carnegie (*How to Win Friends and Influence People*)
- Marshall B. Rosenberg (*Nonviolent Communication*)

APA Örnekleri:

- Carnegie, D. (1936). *How to win friends and influence people*. Simon and Schuster.
- Rosenberg, M. B. (2015). *Nonviolent communication: A language of life*. PuddleDancer Press.

Bu çalışmada yer alan bilgiler; çeşitli kitaplar, akademik makaleler, internet siteleri, blog yazıları, sosyal medya içerikleri ve basılı/görsel medya kaynaklarından derlenmiştir.

Şeref Oğuz, Tomorrow, Erkan Ayan, Özcan Üçkardeşler, Prof. Dr Ulvi Saran, Girişimci Kafası gibi yazarlardan da alıntı yapılmıştır