

# EXECUTIVE EXCELLENCE DİZİNİ

(Sayı: 1, Nisan 1997 – Sayı: 72, Mart 2003)

Bülent Ağaoğlu

İstanbul, 2003

## İÇİNDEKİLER

ADALET .....	6
AHLAK.....	6
AİLE ŞİRKETLERİ .....	7
AKIL .....	7
AMBALAJ .....	7
AMERİKA .....	7
ANLAŞMALAR.....	7
ANLAŞMAZLIKLAR .....	7
AR-GE .....	8
BAĞLILIK.....	8
BANKACILIK .....	8
BAŞARI .....	8
BELİRSİZLİK .....	9
BEYİN .....	9
BEYİN FIRTINASI .....	9
BİLGİ .....	9
BİLGİ ÇAĞI .....	10
BİLGİ EKONOMİSİ .....	10
BİLGİ İŞÇİLERİ .....	10
BİLGİ PAYLAŞIMI .....	10
BİLGİ STRATEJİSİ .....	11
BİLGİ TEKNOLOJİSİ .....	11
BİLGİ TOPLUMU .....	11
BİLGİ ÜRETİMİ .....	11
BİLGİ YÖNETİMİ .....	11
BİREYSEL BANKACILIK .....	12
BÜROKRASİ .....	12
BÜYÜK ŞİRKETLER.....	12
BÜYÜME.....	12
CEO.....	13
ÇALIŞANLAR .....	13
ÇALIŞANLARIN ŞİRKETE ORTAK EDİLMESİ .....	17
ÇATIŞMA .....	17
ÇEŞİTLİ .....	17
ÇEVRE .....	20
DANIŞMANLIK .....	20
DAVRANIŞ.....	20
DEĞER YARATMA .....	20
DEĞERLER.....	20
DEĞERLERLE YÖNETİM .....	21
DEĞİŞİM.....	21
DESTEK.....	25
DİNLEME .....	25
DİPLOMASİ.....	25
DİYALOG .....	25
DÖNÜŞÜM .....	25
DURGUNLUK .....	25
DUYGUSAL ZEKA .....	26
DÜRÜSTLÜK .....	26
DÜŞÜNCE.....	26
DÜŞÜNME .....	26
EĞİTİM.....	27
EKİPLER .....	28
EKONOMİ.....	29
ELEMAN ALMA .....	30
ELEMAN BULMA.....	30

ELEMAN ÇIKARMA .....	30
ELEMAN SEÇME .....	30
ELEŞTİRİ.....	30
EN İYİ UYGULAMALAR .....	30
ENFORMASYON .....	30
ENRON .....	30
ENTELLEKTÜEL SERMAYE.....	30
ERDEM.....	30
ESNEKLİK .....	30
E-TİCARET .....	31
FARKLILAŞMA.....	31
FARKLILIK .....	31
FİKİRLER .....	31
FİNANS .....	31
FİNANS PIYASALARI .....	31
FİNANSMAN .....	31
FİYAT .....	31
FONLAR.....	32
GELECEK.....	32
GENEL MÜDÜRLER .....	32
GİRİŞİMCİLİK .....	32
GLOBALLEŞME .....	33
GÖREV TANIMLARI .....	33
GÖRÜŞME .....	33
GÜVEN .....	33
HATA .....	34
HAYAL.....	34
HEDEF KİTLE .....	34
HEDEFLER .....	34
HEDEFLERLE YÖNETİM .....	34
HIRSIZLIK.....	34
HIZ.....	34
HİSSEDAR DEĞERİ .....	35
HİZMETLER .....	35
İLETİŞİM.....	35
İLKELER .....	38
İMAJ .....	38
İNANÇ .....	38
İNSAN İLİŞKİLERİ.....	38
İNSAN KAYNAKLARI .....	38
İNTERNET .....	39
İNTRANET .....	39
İSTATİSTİK.....	39
İŞ AHLAKI .....	39
İŞ BASİTLEŞTİRME .....	40
İŞBİRLİĞİ .....	40
İŞBİRLİKLERİ .....	40
İŞE ALMA .....	40
İŞGÜCÜ.....	40
İŞTEN AYRILMA .....	40
İŞTEN ÇIKARMA.....	40
KALİTE.....	40
KAR.....	41
KARAR VERME .....	41
KARİYER PLANLAMA .....	42
KARİYER YÖNETİMİ .....	42
KARİZMA .....	42

KARLILIK.....	42
KAZANÇ .....	42
KAZANMAK .....	42
KIYASLAMA.....	42
KİŞİLİK.....	42
KONUMLANDIRMA.....	43
KONUŞMA.....	43
KORKU .....	43
KRİZ .....	43
KRİZ YÖNETİMİ.....	43
KRİZLER .....	43
KUANTUM YÖNETİM .....	43
KURUMLAŞMA .....	43
KURUMSAL KÜLTÜR .....	43
KURUMSAL ÖĞRENİM.....	43
KÜÇÜK ŞİRKETLER .....	43
KÜÇÜLME .....	43
KÜLTÜR .....	44
KÜRESELLEŞME .....	44
LİDERLİK.....	45
MALİYET .....	51
MARKA .....	52
MİSYON .....	52
MOTİVASYON.....	52
MÜŞTERİ ODAKLI SATIŞ.....	53
MÜŞTERİ TATMİNİ .....	53
MÜŞTERİLER.....	53
ORGANİZASYON .....	55
ORTAKLIKLAR .....	55
OSMANLI İMPARATORLUĞU .....	56
OTOMOTİV SEKTÖRÜ.....	56
ÖDÜL .....	56
ÖĞRENEN ORGANİZASYONLAR .....	56
ÖĞRENME .....	57
ÖLÇÜMLEME .....	58
ÖZGÜRLÜK.....	58
PAZAR ARAŞTIRMALARI .....	58
PAZARLAMA.....	58
PAZARLIK.....	58
PC .....	59
PERFORMANS .....	59
PLANLAMA.....	60
POLİTİKA .....	60
PORTFÖY YÖNETİMİ.....	60
PROFESYONEL YÖNETİCİ .....	60
PROFESYONELLİK.....	60
PROJELER .....	60
RAKİPLER .....	61
REKABET.....	61
REKLAMLAR .....	62
RİSK .....	62
RİSK YÖNETİMİ .....	62
ROTASYON .....	63
RÜŞVET .....	63
SADAKAT.....	63
SAĞDUYU .....	63
SAĞLIK .....	63

SATICILAR.....	63
SATIŞ .....	63
SATIŞ YÖNETİCİLERİ.....	64
SAVURGANLIK .....	64
SAYGI .....	64
SENDİKALAR .....	64
SERMAYE .....	64
SİNERJİ.....	64
SKANDALLAR .....	64
SORUMLULUK.....	64
SORUNLAR.....	65
STOK.....	65
STRATEJİ.....	65
STRATEJİK YÖNETİM .....	66
SUNUM .....	66
SÜREÇ YÖNETİMİ .....	66
SÜREKLİ İYİLEŞTİRME .....	67
ŞİKAYETLER .....	67
ŞİRKET EVLİLİKLERİ .....	67
ŞİRKET KÜLTÜRÜ .....	67
ŞİRKETLER.....	68
TAHMİNLER.....	70
TAKDİR.....	70
TAKTİK .....	70
TEDARİK .....	70
TEKNOLOJİ.....	70
TELEKOMÜNİKASYON SEKTÖRÜ .....	71
TİCARET .....	71
TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ .....	71
TRENDELER .....	72
TUTKU.....	72
TÜKETİCİLER .....	72
UZAKTAN EĞİTİM .....	72
UZLAŞMA.....	72
UZMANLIK .....	72
ÜCRET .....	72
ÜRÜNLER .....	73
ÜST YÖNETİM.....	73
VERİMLİLİK.....	73
VİZYON .....	74
X KUŞAĞI .....	75
YARATICILIK .....	75
YATIRIMLAR.....	77
YAZMAK .....	77
YENİ EKONOMİ .....	77
YENİ ÜRÜNLER.....	78
YENİDEN YAPILANMA.....	78
YENİLİK.....	78
YETENEK.....	79
YETKİLENDİRME.....	80
YETKİNLİKLER .....	80
YÖNETİCİ.....	80
YÖNETİM .....	82
YÖNETİM EĞİTİMİ .....	84
ZAMAN.....	84

## ADALET

Dave Thomas : İnsanlara Doğru Davranın / Başarı kendi içinizde başlar, ama başkalarına yararlı olamadığınız sürece fazla anlamı yoktur. Başarının anahtarı adil olmak, insanlara doğru davranmaktır. sf:3. (Sayı: 25, Nisan 1999)

## AHLAK

Gregory A. Gull : Ahlak Kurallarına Uymak / Ahlak kurallarına uygun davranmak demek, doğru ile yanlış ayırt etmek ve buna göre hareket etmek demektir.sf:8. (Sayı: 6, Eylül 1997)

Stephen R. Covey: Etik Baş Dönmesi / Konuşmalarımın ve yaptığım sunumların çoğunda doğa yasalarını ya da kurallarını mecaz yoluyla dile getirebilmek amacıyla "gerçek kuzey" ilkesinden yararlanırım. sf:3. (Sayı: 19, Ekim 1998)

John W. De Pauw : Etik Sağlık / Etik sağlık zihinsel olarak bir çözüme sarılmak, karar alırken temel ilkeleri akıldan çıkarmamaktır. sf:6. (Sayı: 19, Ekim 1998)

William C. Ferguson : Etik Temeller / Etik değerler iş dünyasında önemlidir. Sürekli değişimin yaşandığı bir dünyada etik değerler başarı için sağlam bir temel oluştururlar. sf:16. (Sayı: 19, Ekim 1998)

Norman R. Augustine : Etik Davranış / Etik davranışlardan kısa vadede bunları uygulamak zor olduğu için vazgeçmemeli, tam tersine uzun vadedeki getirilerini düşünerek onlara sıkı sıkıya sarılmamızdır. sf:17. (Sayı: 19, Ekim 1998)

Beverly Goldberg : Etik Bir Kültür Yaratmak / Etik kuralların ihlali konusu ile derhal, kararlı ve adil bir biçimde ilgilenilmezse, etik ortam ve kültür tehlikeye atılmış olur. sf:20. (Sayı: 19, Ekim 1998)

Aclan Acar : Çalışanların Bir Kuruma Katma Değerleri / Bir topluluğun lideri bizzat ahlak dışı davranışlar sergiliyorsa, diğer insanlardan ilkeli ve etik davranışlar beklemek pek mümkün olmayabilir. sf:22. (Sayı: 19, Ekim 1998)

Carol Sanford : Teşvik Programlarında Etik Konusu / Teşvik programları bize Amerikan Rüyasını değil, korkunç kabuslara benzer olaylar yaşıyor. sf:4. (Sayı: 28, Temmuz 1999)

M. Sait Gözüm : Değişen Dünyada Etik Anlayışı / Global şirketlerde, iş yapma konusunda bir takım geçerli fikir ayrılıkları da ortaya çıkabilir. sf:11. (Sayı: 29, Ağustos 1999)

Nan Demars : Etik Değerlere Uygun Bir İşyeri / Başarılı işyerleri, binalarının her bir köşesinde "yaşayan" etik değerler oluştururlar. sf:13. (Sayı: 29, Ağustos 1999)

Norman Augustine : Etik Davranışların Ürünlerini Toplamak / Şunu söyleyebilirim ki; ticaret yaşamında "etik davranışlar" paradan daha güçlüdür. sf:14. (Sayı: 29, Ağustos 1999)

Dianne Girard : Etik Nerede İşin İçine Giriyor? / Bu sorunun yanıtı tabii ki "her yerde" olacak; çünkü etik çalışmalarınızın ayrılmaz bir parçasıdır. sf:15. (Sayı: 29, Ağustos 1999)

Poul Corrigan : Konuşulanları Dinleyin / Farklı düşünceleri ve ahlaki değerleri olan kişilerle ilişki sürdürmek hiçbir zaman kolay iş değildir.sf:10. (Sayı: 35, Şubat 2000.)

L.Cole & K. Kkiwney : Çürümeden Kaçınmak / "Balık baştan kokar" atasözü kuruluşlar içinde geçerlidir.sf:9. (Sayı: 36, Mart 2000.)

Stephen R. Covey : Etik Ailesi / Annenin alçakgönüllülük, babanın ise cesaret demek olduğu bir evlilikten, gelecek nesilleri etkileyecek bir etik ailesi doğacaktır.sf:3. (Sayı: 40, Temmuz 2000.)

Serdar Çıtak : Menkul Değer Piyasaları Ve Etik / Ahlaki açıdan onaylanmakta güçlük çekeceğimiz birçok davranışa, finans piyasalarında sıkça tanık oluyoruz.sf:12. (Sayı: 40, Temmuz 2000.)

Randy Pennington : Kurumsal Dürüstlük / Dürüstlüğün önemi üzerine nutuklar atıp, uygulamada ihlal edilmesine ses çıkarılmadığını görüyoruz.sf:19. (Sayı: 40, Temmuz 2000.)

Bill Bachrach : İnsanları Etkilemede Etiğin Yeri / Karşınızdaki kişide satın alma isteğini yaratmak, onu satın almaya zorlanmaktan daha etkilidir.sf:21. (Sayı: 40, Temmuz 2000.)

Ömer Kayalıoğlu : Etiğin Anlamı Her Yerde Aynı / Bireysel değerlerle toplumsal değerlerin uyuşması mı yoksa insan davranışlarının toplumsal değerlerle bütünleşmesi mi?sf:24. (Sayı: 40, Temmuz 2000.)

Bilge Engül : Yönetimsel Kararlar Ve Etik / Ahlaka ilişkin konularda verilen kararlar,bireyin yaptığı seçime göre değerlerini açığa vuruyor.sf:15. (Sayı: 40, Temmuz 2000.)

Joseph Robinson : İşyerinizin Ruhunu Yeniden Canlandırın / Ahlaklı yeni bir işyeri yaratmak için, şirketlerimizin ruhunu yeniden keşfetmemiz gerekir.sf:22. (Sayı: 43, Ekim 2000.)

Cor Herkströter : Çelişkili Beklentiler / Başka liderler gibi, bizim de bazen yanlış kararlar verdiğimiz ve etik ikilemlerin içinden çıkamadığımız oluyor.sf:4. (Sayı: 52, Temmuz 2001.)

William Oncken III : Etik Değerler ve Dürüstlük / Tüm etik değerler, doğru ile yanlış davranışları birbirinden ayıran bir ahlak kuralları bütününden kaynaklanırlar.sf:14. (Sayı: 52, Temmuz 2001.)

Sherrie G. Mcavoy : Ahlaki Değerleri Öne Çıkarırken Kurallara Uyuma Gereğini de Unutmayın / Ahlaki değerlerin önemini biliyor, ama şirketlerin kontrol ve kurallara uyma konusunda zayıf kaldıklarını görüyoruz.sf:17. (Sayı: 52, Temmuz 2001.)

Lawrence G. Foster : Şeref Sözümüz Hep Yaşayacak / Şeref sözümüz Johnson & Johnson var oldukça yaşamaya devam edecek.sf:20. (Sayı: 52, Temmuz 2001.)

Sabih Tansal : Etik Değerlere Evrensel Yaklaşım / Etik gerçekten yeni bir olgu mu yoksa biz mi yeni tanıyoruz.sf:10. (Sayı: 64, Temmuz 2002.)

Bülent Şenver : Etik Değerler / Etik değerlere sahip olmayan toplumların 21.yy'da hiç şansları yok!sf:13. (Sayı: 64, Temmuz 2002.)

Alan R. Yuspeh : Etik Değerleri Canlandırmak / Etik kurallara uymak değil, etik kararlar vermek önemli.sf:14. (Sayı: 64, Temmuz 2002.)

Adnan Cezairli : Mesleki/Etik Kuralları Uygulama / Etik değerler konusuyla uğraşmak bir ihtisas, bir uzmanlık işidir.sf:20. (Sayı: 64, Temmuz 2002.)

Ken Blanchard : Değerlerle Yönetim / Değerleriniz yoksa durumsal ahlakın gereklerini yaparsınız. sf:22. (Sayı: 64, Temmuz 2002.)

Elizabeth P. Tierney : Ahlaki Değerler Bir Tehdit midir? Yoksa Fırsat mı? / Kararlar iki tarafı da memnun etmediğinde ne olacak?sf:23. (Sayı: 64, Temmuz 2002.)

## **AİLE ŞİRKETLERİ**

Can Kıracı : Kurumlaşmayı Bırak, Kurullaşmaya Yönel! / Şirketlerimizin ailelerden soyutlanarak kurumlaşmalarını n daha zaman alacağını düşünüyorum.sf:5. (Sayı: 44, Kasım 2000.)

James R. Fisher, Jr. : Şirket Bürokrasisinin Sonu / Bürokrasi hızla büyürken dev şirketlerin sayısı artıyor, aile şirketleri dağılıyor, borsalar dalgalanıyor, güçlü hükümetler iflas ediyor. sf:3. (Sayı: 54, Eylül 2001.)

## **AKIL**

Stephen R. Covey : Akıl Nerede / Zekadan, bilgiden, iletişimden, diyalogdan ve her iki tarafın kazanacağı anlaşmalardan her zaman söz ederiz, ama bunları akılcı bir biçimde gerçekten uygulamaya geçirebildiğimize iniyor musunuz? sf:3. (Sayı: 18, Eylül 1998)

## **AMBALAJ**

Akil Yağcı : İyi Bir Satıcı Portresi "Ambalaj" / Hem işlevsel hem de albenili bir ambalaj, ürününüzü hak ettiği yere getirir. sf:16. (Sayı: 48, Mart 2001.)

## **AMERİKA**

Harry C. Stonecipher : Daha Hızlı, Daha İyi, Daha Ucuz / Amerika'nın tehdit altında olmadığı düşüncesi tehlikeli bir yanılsamadır.sf:1. (Sayı: 55, Ekim 2001.)

## **ANLAŞMALAR**

Stephen R. Covey : Akıl Nerede / Zekadan, bilgiden, iletişimden, diyalogdan ve her iki tarafın kazanacağı anlaşmalardan her zaman söz ederiz, ama bunları akılcı bir biçimde gerçekten uygulamaya geçirebildiğimize iniyor musunuz? sf:3. (Sayı: 18, Eylül 1998)

## **ANLAŞMAZLIKLAR**

Tanju Argun : Anlaşmazlık Gelişmedir / Uygarlık kârlı fikirlerin çarpışması ile gelişmiştir. Yenilikler hep karşı fikirlerle ortaya çıkmıştır. sf:23. (Sayı: 26, Mayıs 1999)

Cihangir Kavuncu : Çatışma ve Değişim / Anlaşmazlıklar veya çatışmalar bir fırsat mı, yoksa üretkenliği yok eden bir baş belası mı?sf:19. (Sayı: 26, Mayıs 1999)

#### **AR-GE**

Dr. Uğur Özmen: İyi ürünler, araştırarak ve geliştirerek yaratılır; diğerleri, ofiste kendi kendine oluşur. / Herkes, ürün odaklılıktan, müşteri odaklılığa geçmeye çalışıyor. Ama yalnızca bazıları, bunu gerçekleştiriyor. sf:22. (Sayı: 68, Kasım 2002.)

#### **BAĞLILIK**

Jennifer Lawton : Sağlıklı Kültür / İşyerinde bağlılığın, nitelikli insanların kuruluşa kazandırılmasının ve elde tutulmasının anahtarı kültürüdür.sf:20. (Sayı: 40, Temmuz 2000.)

Jennifer Labbs : Çalışanın İşe Bağlılığı / Çalışanların işlerine bağlı olması için artık işverenin de çaba göstermesi gerekiyor.sf:12. (Sayı: 44, Kasım 2000.)

Yener Tugay : Zor Zamanlarda İK'nın Öne Çıkan Rolü / Adanmışlık ve işe bağlılık enerjiyi etkililiğe dönüştürürken çalışana da katkı yaratır. sf:5. (Sayı: 50, Mayıs 2001.)

John Hawkins : Çalışan Sadakati / Yirminci yüzyıl, çalışan sadakati kavramının neredeyse yok olmaya yüz tuttuğu bir çağ olarak hatırlanacaktır.sf:11. (Sayı: 51, Haziran 2001.)

#### **BANKACILIK**

K.Tanfer Özkanlı : Dünyada ve Türkiye'de Bireysel Bankacılık Gelişimi / Teknoloji ilerledikçe bireysel bankacılıkta yaşanan rekabet artacak ve sürekli yeni projelerin yapılmasını gerektirecektir.sf:17. (Sayı: 16, Temmuz 1998)

#### **BAŞARI**

Brian Tracy : Maksimum Başarı / Başarının yedi ögesini bir araya getirdiğinizde, hem iş hem de özel yaşamınızda şaheserler yaratabilirsiniz.sf:12. (Sayı: 3, Haziran 1997)

Wellford W. Wilms : Başarıya Giden Yol / İşlerin, şirket şirket dolaşan 'göçmen çalışanlar' tarafından yürütülebileceğini ileri süren görüşe katılmıyorum.sf:13. (Sayı: 14, Mayıs 1998)

Jackie & Kevin Freiberg : Bu Şirket Tam Bir Çılgın! / Southwest Airlines havayolu şirketinin mesleki ve kişisel başarı için çılgınca bir reçetesi var. Ama bu çılgın reçete herhangi bir mantıklı yaklaşım kadar işe yarıyor.sf:17. (Sayı: 17, Ağustos 1998)

Alfred Decrane : Gelecek İçin Liderlik / Kuruluşunuzu geleceğe doğru yönlendirmek için, hangi niteliklerin ve hangi yaklaşımların başarının kapısını açacağını bilmeniz gerekir.sf:22. (Sayı: 21, Aralık 1998)

Michael Eisner : Yaratıcılığı Yönetmek / Yeni, değişik ve alışılmamış olanı hedeflediğinizde başarınız ya da başarısızlığınızı belirleyecek olan, risk almaya ne ölçüde hazır olduğunuzdur. sf:20. (Sayı: 22, Ocak 1999)

Stanley Brown : Hizmette Başarı / Olağanüstü hizmet sunan şirketler satışlarından daha fazla gelir elde eder.sf:23. (Sayı: 24, Mart 1999)

Anita Rodrick : Sözcüklerin Gücü / Başarı için yıllarca çalıştım, deneyim kazandım, enerji harcadım, ama her şeyden önemlisi işimi çok sevdim. sf:14. (Sayı: 28, Temmuz 1999)

Janet Boulter : Başarı İçin On Konuda Kararlı Olmalısınız / İşinizi büyütme için üretimi arttırmaktan daha fazlasını yapmalısınız. sf:16. (Sayı: 28, Temmuz 1999)

William L. Johnson : 21.Yüzyılda Başarı / Mükemmelliğe giden yollardan geçerken, hem içeriden dışarıya hem de yukarıdan aşağıya doğru değişmek gereklidir.sf:4. (Sayı: 33, Aralık 1999)

Ashkenas & Ulrich : Küresel Sınırları Aşmak / Aşağıdaki yedi zorluğu önceden tahmin edip üstesinden gelerek küresel düzeyde başarılar elde edilebilir, fark yaratabilirsiniz.sf:5. (Sayı: 36, Mart 2000.)

James Champy & Nitin Nohria : Hırs: Başarının Temeli / İnsanlık tarihi, hırsından aldığı güçle zafer kazananların başarı öyküleriyle doludur.sf:8. (Sayı: 50, Mayıs 2001.)

Nathaniel Branden ile Söyleşi : İşyerinde Özsaygı / Başarı hem duygusal zekaya hem başarılı insan ilişkilerine hem de özsaygıya bağlıdır.sf:21. (Sayı: 50, Mayıs 2001.)

Carolyn Warner : İnsan Kaynağı ve Beceriler / Başarınızdaki en önemli etken çalışanlarınızın yetenekleridir.sf:3. (Sayı: 59, Şubat 2002.)

Winston J. Brill : Geleceğin Dünyasında Başarı / Liderin en önemli görevi, çalışanlarının hedefe yönelik isteklerini arttırmaktır.sf:14. (Sayı: 63, Haziran 2002.)

İsmet Esengin : Verimlilik ve Performans / Verimlilikle performansın birlikteliğinden başarı doğacaktır.sf:16. (Sayı: 63, Haziran 2002.)

### **BELİRSİZLİK**

Al Ries & Jack Trout : Belirsizlikler Dünyası / Küresel ekonomide odak noktanızı gözden kaçırmayın sf:20. (Sayı: 49, Nisan 2001.)

### **BEYİN**

David Allen : Verimlilik Tuzakları / Beynimiz öyle depodur ki, hiç düşünmememiz gerekenleri bile önemser.sf:4. (Sayı: 63, Haziran 2002.)

### **BEYİN FIRTINASI**

Elaine Beaubien : Beyin Fırtınası Kuralları / Temel kuralları koyup bunlara uyulmasını sağlarsanız, beyin fırtınası kontrolden çıkıp, herkesin düşünmeden konuştuğu bir toplantı haline dönüşmeyecektir. sf:14. (Sayı: 18, Eylül 1998)

### **BILGI**

Spyros Makridakis : Bilginin Etkisi / Gelişmekte olan ülkelerin artan rekabet gücü, gelişmiş ülkelerin ürün ve hizmetlerini geliştirmeleri yönündeki baskıyı arttırmaktadır. sf:5. (Sayı: 17, Ağustos 1998)

Peter F. Drucker : İşi Yeniden Düşünmek / Son dönemde bilginin temel bir kaynak olarak önemli etkilere sahip olduğu bir dünya ekonomisinin varlığından söz etmekteyiz. sf:18. (Sayı: 17, Ağustos 1998)

Sarah L. Sullivan : Bilgi Mitolojisi / Geleceğe yönelik mitolojik bir bilgi masalı bize, kolektif aklın daha iyi kararlar alınmasını ve daha üstün performans ortaya konmasını sağlayacağını gösterebilir. sf:16. (Sayı: 17, Ağustos 1998)

Levent Şimşek : Bilginin Gücü Nereden Kaynaklanır? / Bireylerin bilgi düzeyi hangi seviyede ise organizasyonunki de aynı oluyor. sf:5. (Sayı: 18, Eylül 1998)

Ender Çakıroğlu : Bilgi ve Güç / İşe yeni başlayan beyaz yakalı çalışanlarımızla yılda iki kez görüşme yapıyorum.sf:13. (Sayı: 18, Eylül 1998)

Tanju Argun : Bilginin Gücü / Kendinizdeki bilgi yalnız sizin fikirlerinizle korunan bir konservedir. sf:17. (Sayı: 18, Eylül 1998)

Stephen R. Covey : Akıl Nerede / Zekadan, bilgiden, iletişimden, diyalogdan ve her iki tarafın kazanacağı anlaşmalardan her zaman söz ederiz, ama bunları akılcı bir biçimde gerçekten uygulamaya geçirebildiğimize inanıyor musunuz? sf:3. (Sayı: 18, Eylül 1998)

Michele S. Darling : Bilgi Kültürleri / Bu sizi geleneksel bir şirket olmaktan çıkarıp, bilgi kültürüne götürecek bir değişim ve keşif yolculuğunu anlatacağım. sf:8. (Sayı: 20, Kasım 1998)

Rüştü Borkurt : Yetenekler; Zenginlik ve Üretim Temel Girdisidir / İnsanoğlunu başarıya götüren en önemli etken, "bilginin" önemini kavramış olmasıdır. sf:22. (Sayı: 20, Kasım 1998)

Ferdin Hoyi : 2000 Yılında Yönetimcileri Bekleyen Sorunlar / Önemümüzdeki yüzyılın en önemli unsuru olan bilgiyi etkili biçimde değerlendiren ve yöneten kurumlar başarılı olacaklardır. sf:20. (Sayı: 21, Aralık 1998)

Tom Davenport & Larry Prusak : İş Dünyasında Bilgi / Yöneticiler, işleyen iç bilgi pazarlarının dinamiklerini anlamak zorundadırlar. sf:9. (Sayı: 30, Eylül 1999)

William E. Halal : Sonsuz Kaynak Bilgi / Liderlerin artık emretmeyi bırakıp, alçakgönüllülükle başkalarını desteklemeleri gerekiyor.sf:24. (Sayı: 37, Nisan 2000.)

Margareta Barchan : Bilgiyi Yakalayın / Şirketinizin sahip olduğu bilgiyi yönetmek işinizin ayrılmaz bir parçası olmalıdır.sf:17. (Sayı: 37, Nisan 2000.)

Verna Allee : Bilgi Etiği / Ekonominin yeni temeli; düşünceler, bilgi, dikkat ve deneyimden oluşuyor.sf:5. (Sayı: 40, Temmuz 2000.)

Verna Allee : Bilginin Getirisi / Bilgi girişimlerine manevi bir boyut getirmek, onun göz ardı edilen değerlerini görmemizi sağlar. sf:5. (Sayı: 48, Mart 2001.)

Dr Arzu Baloğlu : Bilgi ve İnternet / Önemli olan, işletmenin bilgi yönetimi stratejisi olması ve bunu başarı ile uygulamasıdır.sf:11. (Sayı: 48, Mart 2001.)

Thomas Waters, JR. : Rakip Bilgisi / Bir bilgiyi nasıl yönettiğiniz, ne kadar zamanınız olduğunu göstermesi açısından önemlidir.sf:23. (Sayı: 50, Mayıs 2001.)

Bob Guns : Bilgiye Dayalı İşler / Bilgi işçisinin kariyeri ile kuruluşun değerini birlikte artıran çözümler üretin.sf:4. (Sayı: 59, Şubat 2002.)

Hulusi Derici : Yaratıcılık, Kementle Kelebek Avlamaktan Daha Zor Değil / Fikirler üzerine yoğunlaşmadan, bilgiye yoğunlaşmak bizi ileri değil, geri götürür. sf:14. (Sayı: 65, Ağustos 2002.)

G.Krogh&K.Ichijo&I.Nonaka: Yaşama ve İlerleme Stratejileri / Şirkete özel bilginin sürdürülebilir bir rekabet avantajı kaynağı olabilmesi için şu üç kritere daha uygun olması gerekir: değerli olmalı, rakiplerce taklidi güç olmalı ve yerinin doldurulması güç olmalıdır.sf:22. (Sayı: 67, Ekim 2002.)

## **BILGI ÇAĞI**

Sakıp Sabancı : 2000'li Yıllar "Bilgi Yılları" / Çağdaş bilgi çizgisinden geri kalmayan bir bilgi birikimini sağlamak ancak eğitimle olur. sf:19. (Sayı: 21, Aralık 1998)

Peter M. Senge : Bilgi Çağı / Bilgi çağı birbirimizi anlama ve diğer insanlarla ilişkilerimizi yürütme konusunda çok daha yetenekli olmamızı gerektirecek.sf:7. (Sayı: 22, Ocak 1999)

Dr. Yılmaz Ergüden : Takım Olmak / Bilgi çağında kurumların başarılı olabilmesi, başarılı takımlar oluşturabilmelerine bağlıdır.sf:3. (Sayı: 44, Kasım 2000.)

## **BILGI EKONOMISI**

Temel Aksoy : Bilgi Ekonomisi / Gelecek hem de yakın gelecek, kesinlikle bugünden çok farklı olacak.sf:19. (Sayı: 18, Eylül 1998)

Cemil Yavuzkal : Günümüzün Geleceği "Bilişim Ekonomisi" / Artık internette otobüs biletinizi satın alabilir ve hatta koltuk numaralarını bile seçebilirsiniz.sf:8. (Sayı: 37, Nisan 2000.)

## **BILGI İŞÇİLERİ**

Temel Aksoy : Bilgi İşçiliği / Bir firma için müşteriler ve çalışanlar birbirine yakından bağlı iki iş paydaşdır. sf:15. (Sayı: 19, Ekim 1998)

Rosabeth Moss Kanter : Bilgi İşçileri / Bilgi işçilerinizin etkili olabilmelerini istiyorsanız; onlara güvenin, söylediklerini dinleyin.sf:14. (Sayı: 37, Nisan 2000.)

Peter Drucker : Bilgi İşçileri / Bilgi işçileri ile e-ticaret, yeni ve büyük sektörlerin doğuşuna neden olmaktadır.sf:14. (Sayı: 49, Nisan 2001.)

Bob Guns : Bilgiye Dayalı İşler / Bilgi işçisinin kariyeri ile kuruluşun değerini birlikte artıran çözümler üretin.sf:4. (Sayı: 59, Şubat 2002.)

## **BILGI PAYLAŞIMI**

Stephen R. Covey : Öğrendiklerinizi Öğretin / Öğrendiklerinizi başkalarına aktardığınızda, hem kendi öğreniminizi hızlandırır hem de kurumsal öğrenimi artırabilirsiniz.sf:12. (Sayı: 1, Nisan 1997)

Yılmaz Argüden : Değişen Yönetim Anlayışları Ve Ulusal Toplam Kalite Harekatı / Paylaşıldıkça artan kaynak var mıdır? Elbette; sevgi ve bilgi. Gelecek, sevgi ve bilgi için etkin paylaşım ortamını yaratanların olacaktır.sf:3. (Sayı: 8, Kasım 1997)

Ken Blanchard : Bilgiyi Paylaşın / Eğer çalışanlarınızı yetkilendirmeyi gerçekten istiyorsanız, öncelikle bir zamanlar gizli tutulan bilgileri onlarla paylaşmalısınız. sf:3. (Sayı: 17, Ağustos 1998)

Peter Senge : Bilgiyi Paylaşmak / Kuruluşların hareket yetenekleri büyük ölçüde kolektif çabaya dayanır.sf:5. (Sayı: 37, Nisan 2000.)

David Kletter: Bilgiyi Paylaşmak / Birlikte çalışmaya karar vermiş iki şirket önce bilgilerini paylaşmalıdır.sf:9. (Sayı: 66, Eylül 2002.)

## **BILGI STRATEJISI**

Gary Hamel : Bilgi Stratejisi / Günümüzün iş dünyası hem bilgi üretmeyi hem de üretilen bilgiyi kullanmayı gerekli kılıyor.sf:15. (Sayı: 55, Ekim 2001.)

## **BILGI TEKNOLOJISI**

Ayşe N.Yılmaz : Bilgi Teknolojisi Kullanımında Olmazsa Olmazlar / Oyunun kuralları da, oyuncular da hatta bazen oyunun kendisi de değişmekte.sf:4. (Sayı: 37, Nisan 2000.)

Erdal Tunca : Ürün Kalitesini Geliştirmede Bilgi Teknolojilerinin Rolü / Hızlı değişime ayak uydurabilmek için, üretim süreçlerinin çevrimlerini kısaltmak gerekiyor.sf:21. (Sayı: 42, Eylül 2000.)

## **BILGI TOPLUMU**

Levent Şimşek : Yüreğinin Götürdüğü Yere Git / Bilgi toplumuna geçerken yaşanan sancuların, yarının liderlerini doğurmasını umuyoruz. sf:7. (Sayı: 13, Nisan 1998)

Levent Şimşek : Yüreğinin Götürdüğü Yere Git / Bilgi toplumuna geçerken yaşanan sancuların, yarının liderlerini doğurmasını umuyoruz. sf:7. (Sayı: 13, Nisan 1998)

Levent Şimşek : Değişim Reçeteleri / Üçüncü dalgayı idrak ettiğimiz bilgi toplumunda, değişimin hızı gerçekten korkunç boyutlarda. sf:20. (Sayı: 14, Mayıs 1998)

## **BILGI ÜRETİMİ**

Gary Hamel : Bilgi Stratejisi / Günümüzün iş dünyası hem bilgi üretmeyi hem de üretilen bilgiyi kullanmayı gerekli kılıyor.sf:15. (Sayı: 55, Ekim 2001.)

D.Day&C.Wendler : Başarıyı Tasarlamak / Girişimleri desteklemek amacıyla iş birimleri kurup, sonra da bu birimler arasında bilgi üretimini sağlamak için uğraşan şirketler var. sf:16. (Sayı: 56, Kasım 2001.)

## **BILGI YÖNETİMİ**

Guy Hale : Düşünmeyi Öğrenmek / Bilgi Çağında bilgiyi yönetme becerisi son derece önemlidir ve bilgiyi yönetme biçimimiz düşünce tarzımıza bağlıdır. sf:12. (Sayı: 17, Ağustos 1998)

Robert W. Galvin : Düşüncede Kalite / Eğer siz ve şirketiniz rekabet gücünüzü arttırmayı istiyorsanız, bilgi süreçlerinizin kalitesini de geliştirmek zorundasınız. sf:4. (Sayı: 20, Kasım 1998)

Ferdin Hoyi : 2000 Yılında Yönetimcileri Bekleyen Sorunlar / Önümüzdeki yüzyılın en önemli unsuru olan bilgiyi en etkili biçimde değerlendiren ve yöneten kurumlar başarılı olacaklardır. sf:20. (Sayı: 21, Aralık 1998)

Keshavan Nair : Bilgiye Dayalı İşlerin Yönetilmesi / Suskun bilgiyi olabildiğince açık hale getirmenin yollarını bulmak gerekir. sf:9. (Sayı: 27, Haziran 1999)

Tom Davenport & Larry Prusak : İş Dünyasında Bilgi / Yöneticiler, işleyen iç bilgi pazarlarının dinamiklerini anlamak zorundadırlar. sf:9. (Sayı: 30, Eylül 1999)

Aysun Barın : Bilgi Yönetimi Niye Bu Kadar Gündemde / Çalışanların zamanları öyle az ki, bilginin nerede bulunduğunu bile arayamıyorlar.sf:11. (Sayı: 37, Nisan 2000.)

Davenport & Prusak : Bilgi Pazarı Size Ne Verir Sizden Ne İster / Kuruluşlarda bilgiyi başarı ile yönetebilmek için bilgi pazarının var olduğunu ve bunlarında diğer pazarlar gibi işlediğini anlamak gerekir.sf:18. (Sayı: 37, Nisan 2000.)

Peter Senge : Bilgiyi Paylaşmak / Kuruluşların hareket yetenekleri büyük ölçüde kolektif çabaya dayanır.sf:5. (Sayı: 37, Nisan 2000.)

Margareta Barchan : Bilgiyi Yakalayın / Şirketinizin sahip olduğu bilgiyi yönetmek işinizin ayrılmaz bir parçası olmalıdır.sf:17. (Sayı: 37, Nisan 2000.)

Dr Arzu Baloğlu : Bilgi ve İnternet / Önemli olan, işletmenin bilgi yönetimi stratejisi olması ve bunu başarı ile uygulamasıdır.sf:11. (Sayı: 48, Mart 2001.)

Davis Klaila : Bilgi Yönetiminin Amacı Doğru Kavranmalı / Bilgi yönetimini tanımlamanız istenseydi söze nereden başlardınız?sf:14. (Sayı: 50, Mayıs 2001.)

Janet E.Lapp : Yeni Bilgi Dünyasında Yeni Stratejik Kararlar / Bilgi yönetimine yeni ekonominin kuralları ile bakmayı başaramayan kuruluşlar tükenecek.sf:9. (Sayı: 57, Aralık 2001.) . (Sayı: 57, Aralık 2001.)

### **BİREYSEL BANKACILIK**

K.Tanfer Özkanlı : Dünyada ve Türkiye'de Bireysel Bankacılık Gelişimi / Teknoloji ilerledikçe bireysel bankacılıkta yaşanan rekabet artacak ve sürekli yeni projelerin yapılmasını gerektirecektir.sf:17. (Sayı: 16, Temmuz 1998)

### **BÜROKRASI**

Karl Albrecht : Şirket İçi Girişimcilik / Girişimcilik ruhunun desteklenmesi, bürokrasiden boş olmak üzere olan kuruluşlara yarar sağlar. sf:6. (Sayı: 31, Ekim 1999)

James R. Fisher, Jr. : Şirket Bürokrasisinin Sonu / Bürokrasi hızla büyürken dev şirketlerin sayısı artıyor, aile şirketleri dağılıyor, borsalar dalgalanıyor, güçlü hükümetler iflas ediyor. sf:3. (Sayı: 54, Eylül 2001.)

### **BÜYÜK ŞİRKETLER**

Warren Bennis : Küçük Şirket Büyük Şirket / Günümüzde büyük şirketler küçükleri, küçük şirketler büyükleri taklit ediyor. sf:9. (Sayı: 63, Haziran 2002.)

### **BÜYÜME**

Ken Blanchard & Alan Randolph : Büyümenin Anahtarı / Şirketlerin rekabet edebilmesini isteyen yöneticiler, çalışanlarını güçlendirecek şirket kültürleri yaratıyorlar.sf:14. (Sayı: 3, Haziran 1997)

Roger G. Ackerman : Yeniden Yapılanmadan Sonra / Corning'deki yeniden yapılanma süreci, büyümeye ve kaliteye odaklanırken, kaynağını her zaman geçerli sekiz değerden alır. sf:6. (Sayı: 14, Mayıs 1998)

Bryan L. Kinnamon : İlişkilerden Doğan Sonuçlar / Müşteri ve personel ilişkilerindeki değişiklikler, yeni ürünler ve büyüme biçiminde sonuçlar doğurmuştur. sf:22. (Sayı: 25, Nisan 1999)

Michael Eisner : Sağlıklı Büyüme / Yöneticileri bekleyen zorluk, hızla büyüyen yaratıcı bir şirketi yönetebilmektir. sf:4. (Sayı: 31, Ekim 1999)

C.K. Prahalad : Büyüme Stratejileri / Değişim bu kadar çalkantılı iken, siz oturup yeni nesil yöneticilerin işi ele almalarını bekleyemezsiniz. sf:15. (Sayı: 31, Ekim 1999)

Paul A. Allaire : Büyüme Zamanı / Kuruluşlarımızda gerçek değişimi uygulamanın ilk adımı, değişime nasıl tepki verdiğimiz bilmektir. sf:24. (Sayı: 31, Ekim 1999)

Jack Welch : Büyüme Girişimleri / GE çok büyük bir şirkettir;ancak büyüklük, şirket bu durumunun avantajlarını kullanmakta kararlı ise iyidir.sf:18. (Sayı: 34, Ocak 2000.)

W.Michael Donovan : Büyüme Tuzakları / Büyümenin varolan kapasiteyi aşmaması için tek neden, kalitenin bozulma riski deşildir.sf:19. (Sayı: 39, Haziran 2000.)

Aldonna R.Ambler : Bilinçli Büyüme / Büyüme olanakları çeşitli biçimlerde karşınıza çıkar. Ben işinizi büyütmeniz için yedi yol olduğunu düşünüyorum..sf:23. (Sayı: 39, Haziran 2000.)

Michael Dell : Maksimum Hız / Aşırı büyüme başta sizi öldürmez ise, bu süreçten pek çok yararlı dersler çıkarabilirsiniz.sf:5. (Sayı: 39, Haziran 2000.)

Ram Charan & Noel M.Tichy : Doğru Büyüme ve Kazanmak / Doğru büyüme ve kazanmanın temelindeki iş düşüncesine sağduyu ve sermayeyi de ekleyin. sf:8. (Sayı: 48, Mart 2001.)

Laurence G. Weinzimmer : Şirketler Nasıl Büyür? / Büyüme de değişimin bir başka boyutu ve yönetilmesi gerek.sf:19. (Sayı: 61, Nisan 2002.)

J.McGrath&F.Kroeger : Büyüme Potansiyeli / Bazen, büyüme riskli topraklara girmeyi de gerektirir. sf:23. (Sayı: 63, Haziran 2002.)

Aldonna R.Ambler : Yaratıcı Büyüme / Rekabette en önemli unsurun yetenekli çalışanlar olduğu hiçbir zaman unutulmamalıdır.sf:3. (Sayı: 67, Ekim 2002.)

Craig Barrett : Sanal Bir Dünyada Gerçek Büyüme / Sanal pazarlar için ürün yapıp hizmet sağlayan kuruluşun büyümesi, diğer kuruluşlarınkinden farklı gerçekleşiyor.sf:14. (Sayı: 67, Ekim 2002.)

Peter Meyer: Hızlı Büyüme / Büyüme kim istemez ki; ama bilmelidir ki, her sorunun çözümü büyüme değildir. sf:21. (Sayı: 68, Kasım 2002.)

Fred Wiersema: Müşteri Kıtılığı / Rakiplerinizden iki kez daha fazla büyümezseniz, Pazar liderliği konumunuz tehlikeye girer.sf:11. (Sayı: 69, Aralık 2002.)

## CEO

Sheth&Sobel : CEO'ya Danışmanlık Yapmak / Danışmanlığa evet ama, şirketin en tepesindekiler kime danışacak?sf:23. (Sayı: 54, Eylül 2001.)

## ÇALIŞANLAR

John E. Martin : Gücü Serbest Bırakın / Taco Bell restoranlarının başarısında ve gelişiminde en önemli etken çalışanlarımızın gücünü keşfetmek olmuştur.sf:19. (Sayı: 2, Mayıs 1997)

Rob Lebow : Olağanüstü Sonuçlar / Personel azaltma yoluna gitmeden, firmanızı yüksek performanslı ve müşteri odaklı bir kurum haline nasıl getirirsiniz?sf:13. (Sayı: 4, Temmuz 1997)

Stephen R. Covey : Performans Anlaşmaları / Üstün performans ve üretkenlik; işe yatırım yapanlarla çalışanlar arasındaki karşılıklı kazanç sağlamaya dayalı performans anlaşmalarının bağlıdır.sf:3. (Sayı: 4, Temmuz 1997)

Verne C. Harnish : Çalışanların Şirketi / Çalışanların şirkete ortak edilmesi, herkesin şirket öz sermayesine dönüşecek varlıklar oluşturmak amacıyla çalışmasını sağlar.sf:17. (Sayı: 4, Temmuz 1997)

John Carlson : Savurganlığı Azaltmak / Yöneticiler, firmalarındaki üretkenliği artırmak için, çalışanlardaki savurganlığa sistematik bir yaklaşımla eğilmelidirler.sf:15. (Sayı: 4, Temmuz 1997)

Ken Blanchard : Herkese Zaman Ayırın / İletişimi önemsememek, çalışanların işyerleriyle yabancılaşmasına ve işlerinde kendilerini yalnız hissetmelerine yol açar.sf:10. (Sayı: 5, Ağustos 1997)

Dianna Booher : Kaliteli İletişim / Kaliteli arabalar ya da bilgisayarlar gibi kaliteli iletişim de bir lüks değildir. Müşterileriniz ve çalışanlarınız bunu hak ederler.sf:13. (Sayı: 5, Ağustos 1997)

Tanju Argun : İletişim Ve Sosyal Paydaşlar / Çalışanları ile iyi bir iletişim içinde olmak,başarılı bir yöneticinin en önemli özelliğidir.sf:8. (Sayı: 5, Ağustos 1997)

Tanju Argun : Kurum Ve Kimlik / Topluma katkıda bulunan, çevreyi koruyan, etik ve moral değerleri yücelten kurumların çalışanları daha da mutlu olacaktır.sf:5. (Sayı: 6, Eylül 1997)

Ahmet Piker : Yarışa Devam / Sonsuza uzanan iş mükemmelliği yarışında en büyük güvencemiz çalışanlarımızdır.sf:13. (Sayı: 8, Kasım 1997)

Vincente F. Estrada : Çalışanları Öğrenci Yapmak / Çalışanlara öğrenmeyi öğretmek, onlara balık tutmayı, dolayısıyla karınlarını doyurmayı öğretmeye benzer.sf:17. (Sayı: 11, Şubat 1998)

Yener Tugay : Rebabetçi Avantaj Yaratmak İçin Eğitim / Kültür ve değerleri yaratabilmekteki en önemli unsurlar, eğitim ve çalışanların geliştirilmesidir.sf:14. (Sayı: 11, Şubat 1998)

Wellford W. Wilms : Başarıya Giden Yol / İşlerin, şirket şirket dolaşan 'göçmen çalışanlar' tarafından yürütülebileceğini ileri süren görüşe katılmıyorum.sf:13. (Sayı: 14, Mayıs 1998)

Thomas H. White : İlginç Zamanlar / Kuruluşunuzun yeniden yapılanmasını tamamladıktan sonra yapmanız gereken ilk iş, çalışanlarınızın moralini yeniden yapılandırmaktır. sf:15. (Sayı: 14, Mayıs 1998)

Bob Nelson : Çalışanlarınızı Motive Etmenin Yolları / Çalışanları takdir etme konusunda atacağınız ilk adım, içten bir teşekkür kadar kolay olabilir. sf:5. (Sayı: 15, Haziran 1998)

Michael Hammer : Yönetimin Sonu mu Geliyor? / İnsanlar, tekbir yöneticinin kesin kontrolü altında çalışmayı değil, birbiri ile çelişen isteklerin olduğu bir ortamda iş yapmayı öğrenmelidirler. sf:8. (Sayı: 15, Haziran 1998)

Erdoğan Karakoyunlu : Değişen Yönetim Anlayışları / Çalışanlar öncelikle çalıştıkları şirketin kültürünü benimsemeli ve değerlerine inandırlırlar. sf:11. (Sayı: 15, Haziran 1998)

Deanne Rosenberg : Üst Düzey Yönetimde Kriz / Hiçbir iş, gelecek yıllarda liderlik yapacak üretken, bilgili insanları şirkete kazandırmaktan daha önemli değildir. sf:10. (Sayı: 15, Haziran 1998)

Ken Blanchard : Bilgiyi Paylaşın / Eğer çalışanlarınızı yetkilendirmeyi gerçekten istiyorsanız, öncelikle bir zamanlar gizli tutulan bilgileri onlarla paylaşmalısınız. sf:3. (Sayı: 17, Ağustos 1998)

- Ender Çakıroğlu : Bilgi ve Güç / İşe yeni başlayan beyaz yakalı çalışanlarımızla yılda iki kez görüşme yapıyorum.sf:13. (Sayı: 18, Eylül 1998)
- Aclan Acar : Çalışanların Bir Kuruma Katma Değerleri / Bir topluluğun lideri bizzat ahlak dışı davranışlar sergiliyorsa, diğer insanlardan ilkeli ve etik davranışlar beklemek pek mümkün olmayabilir. sf:22. (Sayı: 19, Ekim 1998)
- Tanju Argun : Ve... Patron İnsanı Keşfetti / Çalıştığı şirketin başarısında kendi katkısının olduğunun bilinmesi, önerilerinin değerlendirilmesi ve takdir edilmesi onu mutlu ediyordu. sf:14. (Sayı: 20, Kasım 1998)
- William Oncken III & Charley Rogers : Özgürlük Derecesi / Çoğu yönetici değişimi başlatıp yenilikleri uygulamaya çabalarken, bir anda karşısında yetki kullanamayan elemanlar bulur. sf:10. (Sayı: 20, Kasım 1998)
- Rob Davis : İnsan Kaynaklarını Güçlendirmek / Pazar koşulları; elemanlarımızı güçlendirme gereğinin sandığımızdan daha fazla olduğunu bizlere göstermiştir. sf:19. (Sayı: 23, Şubat 1999)
- Tom Peters : Hizmet Kalitesinde Mükemmellik / Çalışanlarınıza göz dağı vermek yerine, onları bir satış uzmanı olarak yetiştirin. sf:20. (Sayı: 24, Mart 1999)
- Bryan L. Kinnamon : İlişkilerden Doğan Sonuçlar / Müşteri ve personel ilişkilerindeki değişiklikler, yeni ürünler ve büyüme biçiminde sonuçlar doğurmuştur. sf:22. (Sayı: 25, Nisan 1999)
- Eric Harvey : Sürekli Gelişim İçin Antrenman Yapmak / İnsanları rekabetçi kuruluşlarda çalışmaya hazırlayacak en kritik süreçlerden biri de antrenman yapmaktır. sf:5. (Sayı: 30, Eylül 1999)
- Peter F. Drucker : Yeni Bir Şirket Türü / Kuruluşların amacı; çalışanlarının güçlü yönlerini etkin kılmak, zayıf yönlerinin de işlerini etkilememesini sağlamaktır. sf:3. (Sayı: 31, Ekim 1999)
- M. Fradette & S.Michaud : Tahminlerle İş Yapmayı Unutun / Yeni nesil çalışanlar, planları ve tahminleri bir tarafa bırakıp beklenmeyeni yakalıyorlar.sf:22. (Sayı: 33, Aralık 1999)
- Stephen R. Covey : Geleceğe Güvenmek / Başarılı olabilmek için hem yöneticiler hem de çalışanlar korkuyu bir kenara bırakmalılar.sf:23. (Sayı: 33, Aralık 1999)
- Robert M. Blonchek : Çalışanlar Şirketin Sahibi Gibi Olursa / Şirket içinde bir sahiplik kültürü yarattığımızda, girişimcilerden oluşan bir kuruluşun ne kadar güçlü olduğunu keşfedeceksiniz.sf:24. (Sayı: 34, Ocak 2000.)
- Yener Tugay : Fark Yaratmanın Etkili Yolu / Sorumlulukları ön plana çıkardığımızda, çalışanların açmazları sezmelerini engellemiş olursunuz.sf:4. (Sayı: 36, Mart 2000.)
- Engin Sağdıç : Çalışanların Performansı Ve Verimliliği Nasıl Artar / Başarı için yönetimin öncelikle değişimi benimsemesi ve "önce kalite" demesi bir gerekliliktir.sf:21. (Sayı: 36, Mart 2000.)
- Stephen R. Covey : Ücretlendirme Seçenekleri / Ücretlendirme planınız, çalışanların yarattıkları katma değere göre ödüllendirilmelerini sağlamalıdır.sf:19. (Sayı: 36, Mart 2000.)
- Yalçın Amanvermez : Kurumsal Etkenlik Ve Verimlilik / Verimin artırılmasında en önemli etkenlerden biri de çalışanın güveninin kazanılmasıdır.sf:23. (Sayı: 36, Mart 2000.)
- Irving H. Buchen : Yönetim Tarzınız / Gergin yöneticiler çalışanlarından çok şey isterler ve sabırsızdırlar; serinkanlıların esnekliği daha fazladır.sf:24. (Sayı: 36, Mart 2000.)
- Aysun Barın : Bilgi Yönetimi Niye Bu Kadar Gündemde / Çalışanların zamanları öyle az ki, bilginin nerede bulunduğunu bile arayamıyorlar.sf:11. (Sayı: 37, Nisan 2000.)
- Catlette & Hadden : Mutlu Çalışanlar / Mutlu insanlar; daha fazla çalışır, daha fazla üretir ve daha fazla katkıda bulunur.sf:4. (Sayı: 38, Mayıs 2000.)
- Earnest Deavenport : Geleceği Güvence Altında Almak / Çalışanlarınızın gelişebileceği, öğrenebileceği ve yaratılan zenginlikleri paylaşabileceği bir ortam yaratın.sf:6. (Sayı: 38, Mayıs 2000.)
- Allen Johnson : Gerçek Yetkilendirme Nedir / Çalışanlarınızın potansiyellerini tam olarak yaşama geçirmelerine izin verin.sf:15. (Sayı: 38, Mayıs 2000.)
- Peter M. Tobia : İyi Çalışanı Elde Tutmak / Liderler, insan yönetimini stratejik bir iş konusu olarak görürler. sf:22. (Sayı: 38, Mayıs 2000.)
- Ernest F. Oriente : Yıldızları Kapın / Şirketinizde yeni biri işe başladığında beraberinde yeni bir bakış açısı ile değişik fikirler gelecektir.sf:10. (Sayı: 38, Mayıs 2000.)

Kevin Cashman : İçeriden Dışarıya Eğitim / Yönetim programlar arasında, gerek çalışanlara yarayacak gerekse kazancınızı arttıracak olanı nasıl bulacaksınız?sf:14. (Sayı: 40, Temmuz 2000.)

Jennifer Lawton : Sağlıklı Kültür / İşyerinde bağlılığın, nitelikli insanların kuruluşa kazandırılmasının ve elde tutulmasının anahtarı kültürüdür.sf:20. (Sayı: 40, Temmuz 2000.)

Ed Emle : Gönüllü Katkılar / İşyerinde olumlu etkenler varsa, çalışanlar gönüllü katkılarını şirketin yararına seferber etmeye hazırdırlar.sf:13. (Sayı: 41, Ağustos 2000.)

Tom Terez : İş Ve Anlam / Müşterilerine en iyi hizmeti veren kuruluşlar, çalışanlarının en iyi yönlendiren yararlanırlardır.sf:6. (Sayı: 41, Ağustos 2000.)

Tom Peters : İşi Eğlenceli Hale Getirmek / En değerli varlıklarınızın, alışanlarınız ve onların yarattığı şirket kültürü olduğunu unutmayın.sf:20. (Sayı: 43, Ekim 2000.)

David F. Russo : İş Ortamına Özen Göstermek Kazancınızı Arttırır / Yetenekli insanları elde tutmanın güçlüğünü bilen şirketler, iş yaşamının sorunları ile yakından ilgilenmelidir.sf:12. (Sayı: 43, Ekim 2000.)

Jennifer Labbs : Çalışanın İşe Bağlılığı / alışanların işlerine bağlı olması için artık işveren de çaba göstermesi gerekiyor.sf:12. (Sayı: 44, Kasım 2000.)

Warren Bennis : Liderin Görevi Yetenekleri Korumaktır / Liderler, yetenekli ve zeki insanları şirkete çekmeli ve kalıcı olmalarını sağlamalıdır.sf:13. (Sayı: 44, Kasım 2000.)

Bob Nelson : Çalışanları Canlandırmak / Yöneticiler işlerin yapılmasını sağlamak için, çalışanları canlandıracak ortamlar hazırlamalıdır.sf:15. (Sayı: 44, Kasım 2000.)

Leslie Faught : Acıyı Paylaşmak / Kötü olaylar yaşayan çalışanlarınıza yardımcı olmanızı sağlayacak programlar geliştirebilirsiniz.sf:21. (Sayı: 44, Kasım 2000.)

Jacki Keagy: Kayan Yıldızları Tutmak / şirketinizdeki yıldızları kaybetmemek ve canlandırmak için sadece bunu istemek yetmez. Onları elinizden kaçırmamak için birşeyler yapmalısınız.sf:24. (Sayı: 44, Kasım 2000.)

Jim Clemmer : Yönetim ve Liderlik / çalışanlarına, üzerlerine deri sarılmış birer eşya gözüyle bakan yönetici sayısı oldukça fazla.sf:19. (Sayı: 44, Kasım 2000.)

Nido Qubein : Sizin İçin mi, Sizinle Birlikte mi? / Vizyon, misyon ve ortak değerler, yönetim ile çalışanlar arasında sağlıklı bir ortaklık kurar.sf:20. (Sayı: 44, Kasım 2000.)

Robert L. Veninga : Ruhlarını Dozurun / alışanlara, potansiyellerini kullanıp kullanmadıklarını sorun; çoğu daha fazlasını yapabileceklerini belirtir. sf:3. (Sayı: 47, şubat 2001.)

Beverly Kaye : Yıldızlarınızı Elinizde Tutun / İyi elemanlarınızı ya sevin ya da onları kaybettiğiniz zaman ne yapacağınızı planlayın.sf:4. (Sayı: 47, şubat 2001.)

Tom Peters : Hepimiz Birer Mikelanj'ız / Kuruluştaki her birey kendi departmanının Mikelanj'ı olarak görev yapabilir. sf:15. (Sayı: 47, şubat 2001.)

Patty Godin : Kilit alışanlar / Kilit alışanlarınızı elde tutmanın yollarını aramalısınız; çünkü onlar yatırım getirisini artırmanın anahtarıdır. sf:21. (Sayı: 47, şubat 2001.)

Dee Hock : Düzenli Kargaşa ağı / çalışanlarını merkeze koyan şirketlerin nasıl kurulacağı ve yönetileceği konusunda söyleyeceklerim var. sf:13. (Sayı: 47, şubat 2001.)

James A. Finkelstein : alışanlarınızı Motive Edin / Etkili bir eğitim, işyerinin kendine özgü hedeflerini gerçekleştirmesine yönelik olmak zorundadır. sf:20. (Sayı: 47, şubat 2001.)

Yener Tugay : Zor Zamanlarda İK'nın Öne ıkan Rolü / Adanmışlık ve işe bağlılık enerjiyi etkililiğe dönüştürürken çalışana da katkı yaratır. sf:5. (Sayı: 50, Mayıs 2001.)

Becky Nickol: Ekipler Niçin İşlevsiz Kalır? / Yöneticiler, çalışanlarına büyük bir hevesle ekip olmalarını emrediyorlar.sf:11. (Sayı: 50, Mayıs 2001.)

John Hawkins : alışan Sadakati / Yirminci yüzyıl, çalışan sadakati kavramının neredeyse yok olmaya yüz tuttuğu bir ağ olarak hatırlanacaktır.sf:11. (Sayı: 51, Haziran 2001.)

Diane Girard : Baş Eğmenin Ötesinde / Temel değerlerinizi çalışanlarınızla birlikte oluşturun ve doğrunun ne anlama geldiğini dile getirmelerine izin verin.sf:6. (Sayı: 52, Temmuz 2001.)

Gary Hamel : Kaynaklar Nereye? / Çalışanlarımıza maddi olanaklar dışında, kendilerini var edebilecekleri ortam sf:8. (Sayı: 53, Ağustos 2001.)

Paula Ann Hughes : Çalışanlarınızı Dinleyin / Müşterilerinize en yakın çalışanlarınız, aslında en ciddi gücünüzü oluşturur.sf:10. (Sayı: 55, Ekim 2001.)

Gündüz Ulusoy : Türkiye İmalat Sanayiinde Yeni Ürün Geliştirme / Çalışanlarınızın yeni ürün arayışlarında başarılı olmalarını sağlamak için rotasyon uygulayın.sf:4. (Sayı: 56, Kasım 2001.)

Lynne C. Levesque : Yaratıcı Yetenekler ve Lider / Liderler, yaratıcı yetenekleri ayırt etmeyi bilmeliler.sf:20. (Sayı: 58, Ocak 2002.)

Carolyn Warner : İnsan Kaynağı ve Beceriler / Başarıңызdaki en önemli etken çalışanlarınızın yetenekleridir.sf:3. (Sayı: 59, Şubat 2002.)

Margaret J.Wheatley : İnsan Özünde İyidir / Görev tanımları yaptığınız kutucuklara çalışanlarınızı hapsedmeyin. sf:9. (Sayı: 59, Şubat 2002.)

John Hawkins : Geleceğin Çalışanları / Şimdinin gençleri inandıkları bir dava için mücadele etmeyi öğrenmeliler.sf:15. (Sayı: 59, Şubat 2002.)

William Cottringer : Çalışanlarınızın Güvenliğinden Sorumlusunuz / Kayıpları önlemek için mantıklı yatırımlar yapın.sf:19. (Sayı: 59, Şubat 2002.)

Alan Greenspan : İnsan Kaynağına Yatırım / Gelecek için yapılan varsayımlar boş bir rüya olabilir.sf:16. (Sayı: 59, Şubat 2002.)

Prof.Dr.Tanıl Kılınç : Takım Performansını Yönetmeden Etkin Takımlara Sahip Olamazsınız! / Çalışanlarınızı önce ekip yapıp sonra da performanslarını tek tek ölçümlayın. sf:12. (Sayı: 59, Şubat 2002.)

Kevin Freiberg: Sahiplik Duygusu / Her alanda değişim sürerken çalışanlarınızın istediğiniz gibi değişmeden kalmasını nasıl sağlayacaksınız?sf:10. (Sayı: 61, Nisan 2002.)

Kaye&Hogan : Birbirimizden Ders Alalım / Eğer çalışanlarınızın yeteneklerini geliştirmez ve arayışlarını yönlendirmezseniz onları kaybedersiniz!sf:4. (Sayı: 62, Mayıs 2002.)

K&J Freiberg : Çalışma Tutkusunu Geliştirin / Çalışanlarınızın keyifle kapısından girdiği bir işletme olmanın pek çok gereği var.sf:10. (Sayı: 62, Mayıs 2002.)

Caela Farren : Geleceğin Uzmanları / Bir süre sonra teknoloji iş dünyasının her alanında etkin olduğunda, çalışan için en önemli şey, yaptığı işte ustalaşmak olacak.sf:19. (Sayı: 62, Mayıs 2002.)

Darrel W. Ray : Verimlilik ve Karlılık / Verimli ve karlı çalışmak isteyen kuruluşlar öncelikle çalışanlarını bu yönde hedeflemelidir. sf:22. (Sayı: 62, Mayıs 2002.)

Mike Foster : İnternet ve Verimlilik / Teknoloji verimliliği artırırken çalışanların zamanını da alıp götürüyor.sf:3. (Sayı: 63, Haziran 2002.)

Winston J. Brill : Geleceğin Dünyasında Başarı / Liderin en önemli görevi, çalışanlarının hedefe yönelik isteklerini artırmaktır.sf:14. (Sayı: 63, Haziran 2002.)

William Cavanaugh : Farklılığın Yeni Tanımı / Kurumumuzdaki farklı kişiliklerin varlığını bir sorun olarak değil, ciddi bir rekabet avantajı gibi değerlendirin.sf:4. (Sayı: 65, Ağustos 2002.)

Başak Güçlü : Gönüllü Olmak, Gönüllü Kalmak! / Kuruluşlar çalışanlarının motivasyon ve sadakatini artırmanın farklı yöntemlerini keşfettiler.sf:11. (Sayı: 65, Ağustos 2002.)

John A. Challenger : Çalışanları Küstürmeden Küçülme / Başarılı olmanın yolu, iş süreçlerinin tümünde tamamiyle yenilikçi olmaktan geçiyor.sf:21. (Sayı: 66, Eylül 2002.)

Stephen C. Lundin: Balık Tutmayı Öğrenin! / Eğer insanların işlerini severek ve şevkle yapmalarını sağlarsanız hem çalışanlar stresten uzaklaşır hem de performansları artar.sf:11. (Sayı: 68, Kasım 2002.)

Jack Welch: Uygulamada Mükemmellik / Çalışanlarda varolan öğrenme duygusunu tutkuya çevirin ve her gün yeni bir yöntem keşfetmeleri için onları destekleyin.sf:13. (Sayı: 68, Kasım 2002.)

Beverly Goldberg: İş Yaşamına Yeni Bir Bakış / Günümüzde sağlam iş ahlakı olan ve şirkete bağlı insanlar bulmak artık kolay değil! sf:3. (Sayı: 68, Kasım 2002.)

James R. Fisher, Jr.: Gerçek Liderler Enron'u Kurtarabilirdi / Çalışanlarınızın morali ve motivasyonu bozulduğunda, şu bildik 'para ve sevgi' kampanyasını düzenlemeyin!sf:11. (Sayı: 70, Ocak 2003.)

David Geisler: Lider ve Diğerleri / Çalışanlarınızı dinleyin ve onları olabildiğince kararlarınızın içine çekin.sf:16. (Sayı: 70, Ocak 2003.)

Anand Sharma: Zor Dönemlerde Fırsatları Yakalamak / Gerektiğinde kullanmak için çalışanlarının becerilerini geliştirme zahmetine katlanmayanlar, rekabet yarışında nal toplarlar. sf:14. (Sayı: 71, Şubat 2003.)

Michael McKinley: Çalışanlarınıza Özen Gösterin / İşverenler, çalışanlarının başarılarından söz etmek yerine, her zaman işlerinin yoğunluğundan söz ediyorlar.sf:12. (sayı: 72, Mart 2003.)

James E. Tenuto: Çalışanlarınız Avukatınız Olabilir / Keyifli bir işyerinde çalışanlar, iş yerleri için buldukları her yerde iyi şeyler söylerler. sf:24. (sayı: 72, Mart 2003.)

Barry Gibbons: Dost Kültür / Kurumsal kültür maddi değerleri ön plana çıkarıyorsa, çalışanlar da bundan doğrudan etkilenecektir. sf:16. (sayı: 72, Mart 2003.)

### **ÇALIŞANLARIN ŞİRKETE ORTAK EDİLMESİ**

Verne C. Harnish : Çalışanların Şirketi / Çalışanların şirkete ortak edilmesi, herkesin şirket öz sermayesine dönüşecek varlıklar oluşturmak amacıyla çalışmasını sağlar.sf:17. (Sayı: 4, Temmuz 1997)

### **ÇATIŞMA**

Turgut Uzer : Evrensel Doğrular / "Açık Kapı Politikası", çalışanlarınıza vakit ayırmak, onları dinlemek, beraber gülebilmektir. sf:13. (Sayı: 25, Nisan 1999)

Tom Riskas : Çatışmadan Kaçınmak / Çatışmaları daha baştan nasıl engelleyebileceğimizi hiç düşündünüz mü?sf:12. (Sayı: 26, Mayıs 1999)

William Cottringer : Çatışma Yönetimi / "Çatışma", ilişkilerin ya da kuruluşların "normal" işleyişini bozan her hangi bir durumdur. sf:22. (Sayı: 26, Mayıs 1999)

Ali Kamil Uzun : Çatışmadan Yönetmek / Çatışmalar çelişkilerden doğar ve iyi yönetildikleri taktirde gelişmeye neden olurlar. sf:6. (Sayı: 26, Mayıs 1999)

Cihangir Kavuncu : Çatışma ve Değişim / Anlaşmazlıklar veya çatışmalar bir fırsat mı, yoksa üretkenliği yok eden bir baş belası mı?sf:19. (Sayı: 26, Mayıs 1999)

Lois Tamir : Çatışmalarda Arabuluculuk / Eğer çatışmalara çözüm bulunabilirse, işyerinde farklı bakış açıları çok yararlı bir kaynak olabilir.sf:12. (Sayı: 35, Şubat 2000.)

Michael G.Van Huystee : Çatışmalara Çözüm Bulmak / Herkes pazarlık masasına kendi değerlerini, normlarını, duygularını ve gereksinimlerini getirir.sf:24. (Sayı: 35, Şubat 2000.)

### **ÇEŞİTLİ**

Stephen R. Covey : Kişisel Özveri / Kişisel özveride bulunmayı göze almadığımızda, diğer insanlarla ilişkilerimiz ve işbirliklerimiz bir alışveriş olmaktan öteye gidemeyip değişime yol açmayacaktır.sf:3. (Sayı: 2, Mayıs 1997)

Dennis Sinclair : Yönteminizi Değiştirin / Amaçlarınızı gerçekleştirmek için kullandığınız yöntemler doğru olduğu sürece, ulaşmak istediğiniz hedefleri büyütebilirsiniz.sf:5. (Sayı: 4, Temmuz 1997)

Ken Blanchard : Gücün Yerinde Kullanımı / Karşılıklı sevgi alışverişinde bulunabilirsek, hem kendimize hem de başkalarına yardımcı olmakta çok daha başarılı olabiliriz.sf:9. (Sayı: 4, Temmuz 1997)

Glen Van Ekeren : Filo Uçuşu / Kişisel huzursuzluk ve kurumsal kargaşa, ekiplerin bir arada etkili çalışmalar yapmasını vazgeçilmez kılar.sf:19. (Sayı: 6, Eylül 1997)

Stephen R. Covey : Önce Siz Etkilenin / Hepimiz diğer insanları etkilemek isteriz; ancak bunu yapabilmek için önce biz onların etkilerine açık olmalıyız.sf:3. (Sayı: 5, Ağustos 1997)

Ken Shelton : Bugün Gelecektir / Bir taraftan olağan ve gündelik işlerden, kişisel alışkanlıklarımızdan ve kültürel normlardan paçamızı kurtaramayız; bir taraftan da geleceğin farklı olmasını bekleriz. Bu boş bir umut, bir tür aptallıktır.sf:3. (Sayı: 9, Aralık 1997)

Gary Hamel : Şirketi Yeniden Yaratmak / Şirketinizi ve sektörünüzü nasıl yeniden yaratırsınız? Başarıyla bile değişmek için gerekli dürtüyü nasıl bulabilirsiniz?sf:6. (Sayı: 10, Ocak 1998)

- Kevin Cashman & Janet Feldman : Yeni Tür İş Sözleşmesi / Yaşamlarımızı ve kariyerlerimizi yönetmek, kendimizi yönetmekle başlar; bunun için de önce kendimizi tanımamız gerekir.sf:15. (Sayı: 11, Şubat 1998)
- Stephen R. Covey : Mükemmelliği Değil, Dünya Çapında Olmayı Hedefleyin / Seksenli yıllarda başlayan mükemmellik hareketi devrini doldurdu. Artık hedef, dünya çapında bir kuruluş olmak. sf:3. (Sayı: 16, Temmuz 1998)
- Kevin Cashman : İçten Dışa Doğru Ustalaşmak / Ustalaşmak sizin için ne ifade ediyor? Ustalaşmanın topluluk önünde konuşma ya da finansal planlama gibi bir beceri olduğunu mu düşünüyorsunuz? sf:8. (Sayı: 17, Ağustos 1998)
- Gündüz Özdemir : Yaptığın İşin İnceliklerini Bilmek / İyi koşullar; öncesinde gerektiği kadar çaba göstermezseniz gelmekte gecikirler. sf:7. (Sayı: 18, Eylül 1998)
- Tanju Argun : Dikkat Kırılacak! / İnsan önce temel içgüdülerinin, daha sonra yaşam koşullarında devamlı iyileştirmenin peşinde koşar durur. sf:5. (Sayı: 19, Ekim 1998)
- Gerald A. Johnston : İyi Olan Önde Gidebilir mi? / Savunma endüstrisinde çalışan diğer şirketler gibi Mc Donnell Douglas olarak biz de, iş yapma tarzımızı geliştirmek için çok çalışıyoruz. sf:11. (Sayı: 19, Ekim 1998)
- Ken Blanchard : Görevimiz Tehlike Değil / Aynı anda iki eğri üzerinde çalışır ve her ikisinden de ders alırsanız, dünya çapında bir kuruluş olmamanız için bir neden kalmaz. sf:6. (Sayı: 20, Kasım 1998)
- Beşir Özmen : Asurlu Asker ve Kurtdereli Mehmet Pehlivan / İnsanın doğanın bir parçası olarak doğayla uyum içinde yaşamamasının sonuçlarını gittikçe daha fazla görüyoruz. sf:5. (Sayı: 21, Aralık 1998)
- Sevim Çavdarlı Alp Karaosmanoğlu : "Ya Tutarsan" Peşinden Gitmek... / "Ya tutmazsa"nın alternatif senaryolarını üretmişsek, ortaya çıkabilecek en kötü koşulun faciaya dönüşmesine izin vermemeye kararlıysak, hesabımızı her açıdan yapmışsak, gidilemeyecek yol, keşfedilemeyecek deniz, tırmanılmayacak dağ yoktur.sf:6. (Sayı: 22, Ocak 1999)
- Elaine Berke : Bir Daha Aldanmayacağız / "Çözüm" arayışlarının artık sonlarına yaklaştığını düşünüyorum. Şimdi İnsanlar işlerinde nasıl daha iyi sonuçlar elde edebileceklerini düşünmeye başlayabilirler. sf:20. (Sayı: 23, Şubat 1999)
- Jack Snader : Geri Bildirim Yanlış Kullanımı / İnsanların gelişmesi amacıyla yaygın olarak kullanılan dairesel geribildirim yanlış değerlendirildiğinde, birtakım sakıncalar yaratmaktadır. sf:23. (Sayı: 23, Şubat 1999)
- Price Pritchett : Sihirli Dokunuş / Sizin açınızdan en iyinin ne olduğunu bilip güçlü yönlerinizi kullanırsanız, o sihirli hizmet dokunuşuna ulaşırsınız. sf:21. (Sayı: 24, Mart 1999)
- M.Scott Peck : Grup Alanı / İş dünyasında ruhumuzu yenileyip öğrenmeyi destekledikçe, birlik duygumuzu geliştiriyoruz. sf:20. (Sayı: 25, Nisan 1999)
- Warren Bennis : Ödül Nedir / Niçin üst düzey yöneticilerden bazıları güç paylaşımında oldukça iyiyken diğerleri başarısızdır?sf:12. (Sayı: 28, Temmuz 1999)
- Bilge Engül : Gelecek Bu Noktada Başlar / İnsanların kapasitesi sınırsız değildir, ancak rahat oldukları bir eşik vardır. sf:22. (Sayı: 28, Temmuz 1999)
- Quinn G. Mckay : Yalan Söylemek Doğru Olabilir mi? / Yalan söylemeyi, hile yapmayı ya da çalmayı haklı gösterecek durumların bir listesini yapmayı bir dener misiniz?sf:6. (Sayı: 29, Ağustos 1999)
- Joseph P. Nacchio : Mükemmelliğe Bağımlılık / Bazı bağımlılıklar, hem kişiler hem de kuruluşlar açısından sağlıklıdır. sf:9. (Sayı: 29, Ağustos 1999)
- William Oncken : Önce Karakter / Öyle bir yaşam sürün ki, herkes sizi savunabilecek durumda olsun, ama buna da hiçbir zaman gerek duymasınlar. sf:20. (Sayı: 29, Ağustos 1999)
- Levent Şimşek : Alkışlarla Yönetim / Bir vatandaş olarak görmek istediğim temel değer, gerçeğin kendisidir.sf:24. (Sayı: 29, Ağustos 1999)
- Robert Ryland Thompson : Rüzgar Gibi Geçti / Bir İrlanda atasözü, "Rüzgar hep arkandan essin" der. Yarıştığımız günler rüzgar hep arkanızdan essin.sf:10. (Sayı: 30, Eylül 1999)
- James Belasco : Artık Kimseden Hesap Sorulmayacak mı? / Yukarıdaki soruyu kendinize sordunuz mu? Ben sordum ve yanıtlar hiç de hoşuma gitmedi. sf:21. (Sayı: 31, Ekim 1999)

- Hakan Kilitçioğlu : Varolmanın Dayanılmaz Karmaşası / Yeni günlerin yeni başlangıçlar sağlaması için; bazı temel alışkanlıkları kazanmamız gerekiyor. sf:13. (Sayı: 32, Kasım 1999)
- Tracy Goss : Kendinizi Yeniden Yaratın / Bugünkü başarınızı sağlayan güç, artık sizi yaşamınızda olanaksız gerçekleştirmekten alıkoymaktadır. sf:14. (Sayı: 32, Kasım 1999)
- Rick Maurer : Karşı Çıkıştan Desteklemeye / Karşı çıkışla baş etmek için, her şirkete tıpatıp uyan bir uygulama bulamazsınız. sf:21. (Sayı: 32, Kasım 1999)
- Recep Yazıcıoğlu : Ham beklentilerden ürün çıkmaz / Dünyanın geldiği bu gelişmişlik düzeyinde 300 yıllık bir devletin katkılarını inkar etmek haksızlık olur.sf:10. (Sayı: 34, Ocak 2000.)
- İbrahim Betil : Her Kafadan Başka Bir Ses Çıkmasını Lütfen / Toplum çaağaş uygarlıklar düzeyine taşıyabilmek, eğitime gerekli ve yeterli kaynağın ayrılmasıyla yakından ilgilidir.sf:3. (Sayı: 38, Mayıs 2000.)
- Charles G. Harwood : Soruları Çözmek / Ne istediğimiz, rolümüzün ne olduğu ve istediğimiz sonuçlara nasıl ulaşabileceğimiz konusunda düşünmeliyiz.sf:23. (Sayı: 38, Mayıs 2000.)
- Barbara A. Glanz : Duyarlı İşyerleri / Duyarlı işyerlerini yaratanlar, rakipleri arasında birer yıldız gibi parlacaklardır.sf:13. (Sayı: 39, Haziran 2000.)
- Peter F. Drucker : Anlamalı İşler Yapmak / Maddi konulardaki başarıya manevi yönden de güçlü olursanız, çok daha anlamalı işler yapabilirsiniz.sf:9. (Sayı: 40, Temmuz 2000.)
- Tanju Argun : Arslanlar Yalnızca Avlanır mı / Bir süredir çalışma ve iş yaşamı üzerinde düşünüyorum. İşlerin çoğunluğunun doğal bir yanı yok.sf:15. (Sayı: 41, Ağustos 2000.)
- Stephen R.Covey : Etkili Topluluklar / Bireylerin davranışları, işletme davranışını oluşturur ve kültürel normlarınız geliştikçe "ben" yerine "biz" ruhu doğar.sf:15. (Sayı: 43, Ekim 2000.)
- Tanju Argun : İşte Kapı! İşte Sapı! / İnsanlar, kapalı kapılar ardında neler olup bittiğini hep merak etmişlerdir.sf:22. (Sayı: 44, Kasım 2000.)
- Günseli Özen Ocakoğlu : Editörün Köşesi / Merhaba. sf:2. (Sayı: 46, Ocak 2001.)
- James M. Kouzes & Barry Z. Posner : Geçmişe Bakıp Geleceğe Yönelmek / Şimdi geriye dönüp bakmanın ve öğrendiklerimizi gelecekte de kullanmanın tam zamanıdır. sf:3. (Sayı: 46, Ocak 2001.)
- Robert William Fogel : Yaşamın Fırsatları / Bugün, İnsanlar yaşamın anlamı üzerine giderek daha fazla düşünmeye başladılar.sf:12. (Sayı: 47, Şubat 2001.)
- Kaya Turhanoğlu : Tribünde Otur(ma)mak / Sahanın içinde mücadele içinde olmak tribünde oturmaktan daha anlamalıdır. sf:24. (Sayı: 47, Şubat 2001.)
- Chuck Kremer & Ron Rizzuto : Üç Önemli Ölçü / Kör uçuştan vazgeçin ve üç önemli ölçüyü eş zamanlı olarak değerlendirin. sf:22. (Sayı: 48, Mart 2001.)
- Rosabeth Moss Kanter : Yeni Arayışlar / Sistemler arasındaki karşılıklı bağımlılığa makro düzeyde bakmak gerekiyor.sf:15. (Sayı: 49, Nisan 2001.)
- Hugh L. Mccoll, JR. : Güven Toplulukları / Herkes kişisel alanın gizli kalması gerektiğine inanıyor ama herkesin bundan anladığı farklı.sf:15. (Sayı: 52, Temmuz 2001.)
- Stephen R. Covey : Evrensel İlkeler / Albert Einstein, "Herşeyin ardında, derinlerde gizli bir şeyler olması gerekir." demişti.sf:16. (Sayı: 52, Temmuz 2001.)
- Ken Blanchard : Anlamalı İş / İnsanlar hem fark yaratmayı hem de başkalarına yarar getirecek önemli anlamalı işler yapmayı arzu ederler.sf:21. (Sayı: 52, Temmuz 2001.)
- John Naisbitt : Çok Uluslu Ağlar / Bugün büyüklüğün yeni bir tanımı var ve bu da, küresel boyutta yeni ağlar kurmak demeksf:5. (Sayı: 54, Eylül 2001.)
- Kevin Kelly : İş Dünyası ile Canlılar Arasındaki Benzerlikler / İş yerini, sektörü ve pazarı canlı bir organizma olarak kabul ederek yaklaşın.sf:5. (Sayı: 57, Aralık 2001.)
- Peter F. Drucker : Biz Ne İş Yapıyoruz? / Ne iş yaptığınızı gerçekten biliyor musunuz?sf:14. (Sayı: 60, Mart 2002.)
- Dr. Kevin Freiberg : Gerçekle Yüzleşmek / Acı gerçeklerle yüzleşmek için ya hazır olun ya da önce siz onlarla karşılaşın.sf:16. (Sayı: 67, Ekim 2002.)

Günseli Özen Ocakoğlu: Editörün Köşesi / Merhaba. sf:2. (Sayı: 70, Ocak 2003.)

Günseli Özen Ocakoğlu: Editörün Köşesi /Merhaba. sf:2. (Sayı: 71, Şubat 2003.)

Kevin Kelly: İş Dünyası ile Canlılar Arasındaki Benzerlikler / Yalnızca işlerimizi doğru yapmak yerine, yapılacak doğru işleri bulalım.sf:19. (Sayı: 71, Şubat 2003.)

Lucia&Madison: İnsan/Üretim Dengesi / İşyerinizde birbirinden ayrılmaları olanaklı olmayan iki önemli etkeni dengelemek şimdi çok daha önemli.sf:4. (sayı: 72, Mart 2003.)

Günseli Özen Ocakoğlu: Editörün Köşesi / Merhaba. sf:2. (sayı: 72, Mart 2003.)

## **ÇEVRE**

Alex Trotman : Değişim Ortamı / Bizim sektörümüz kendisini çevreyi korumaya adanmıştır ve biz bu konuda yalnızca konuşmaktan çok daha fazlasını yaptık. sf:6. (Sayı: 21, Aralık 1998)

## **DANIŞMANLIK**

Hakan Alp : Eğitim İhtiyacının Değişen Yüzü / Performans danışmanlığı yapmak artık bir gerekliliğe dönüştü.sf:15. (Sayı: 50, Mayıs 2001.)

Sheth & Sobel : CEO'ya Danışmanlık Yapmak / Danışmanlığa evet ama, şirketin en tepesindekiler kime danışacak?sf:23. (Sayı: 54, Eylül 2001.)

Lou Tice : Akıl Hocalarının Güvenilirliği / Başarılı bir kuruluşta akıl hocalığı yapmak ciddi bir öneme sahiptir ve büyük kuruluşlar bunun önemini çok iyi bilirler.sf:23. (Sayı: 62, Mayıs 2002.)

## **DAVRANIŞ**

Dave Thomas : İnsanlara Doğru Davranın / Başarı kendi içinizde başlar, ama başkalarına yararlı olmadığınız sürece fazla anlamı yoktur. Başarının anahtarı adil olmak, insanlara doğru davranmaktır. sf:3. (Sayı: 25, Nisan 1999)

Dennis Woodruff : İnsanları Yönlendiren Faktörleri Anlamak / İnsanları nelerin yönlendirdiğini anlamak ne kadar güç olsa da, harcanan çabaya değer.sf:9. (Sayı: 35, Şubat 2000.)

Tom.E. Jones : İşyerinde İşsizlik / İşsiz davranışlar üzerinde yeterince konuşulmaz ama bunlar hala çok yaygındır.sf:14. (Sayı: 35, Şubat 2000.)

Nido R. Qubein : Davranışların Ardındaki Nedenler / Davranışların nedenleri hakkında yanlış varsayımlarda bulunmak yerine, nasıl tepki vereceğinizi öğrenin.sf:4. (Sayı: 41, Ağustos 2000.)

## **DEĞER YARATMA**

Mark Sanborn: Değer Yaratma Konusuna Hızlı Bakış / Ne iş yapıyor olursanız olun, ama en iyisi olun; bu iş patates kızartmak olsa bile.sf:5. (Sayı: 67, Ekim 2002.)

## **DEĞERLER**

Jese Stoner : Vizyon Misyon Ve Değerler / Vizyon, soyut bir kavram değil, başarının herkesçe paylaşılan bir görüntüsüdür.sf:14. (Sayı: 7, Ekim 1997)

Robert B. Tucker : Yeni Değerler Katmak / Hizmetlerinize yeni değerler katarken sergileyeceğiniz atak davranışlar, "Sizin için daha ne yapabiliriz!" mesajını verir.sf:5. (Sayı: 12, Mart 1998)

David Pottruck : Küçülmekten Kaçınmak / Vizyon, değerler ve ilkeleri bir araya getirdiğinizde şirket küçülmelerinden söz edilen makalelerin konusu olmazsınız. sf:11. (Sayı: 23, Şubat 1999)

Robert B. Tucker : Değerlere Önem Veren Alıcılar Kazanmak / "Müşterimizin yaşamını nasıl daha kolay hale getirebiliriz?" sorusunu şirketteki herkesin sorması gerekir. sf:8. (Sayı: 24, Mart 1999)

William J. Morin : Sessiz Sabotaj / Değerler sistemini kuramamış şirketlerde, sessiz bir sabotajın erken uyarı sinyalleri alınır.sf:20. (Sayı: 26, Mayıs 1999)

Rob Lebow & William L. Simon : Ortak Değerler ve Sürekli Değişim / Hepimiz eninde sonunda değerlere ilişkin bir ikileme karşı karşıya geliriz. sf:21. (Sayı: 29, Ağustos 1999)

Jim Cathcart : Doğuştan Gelen Yedi Değer / İnsanlar ne yaparlarsa kendi nedenlerine dayanarak yaparlar, sizinkilere değil.sf:19. (Sayı: 41, Ağustos 2000.)

Nido Qubein : Sizin İçin mi, Sizinle Birlikte mi? / Vizyon, misyon ve ortak değerler, yönetim ile çalışanlar arasında sağlıklı bir ortaklık kurar.sf:20. (Sayı: 44, Kasım 2000.)

David R. Goode : Biz Değer Yaratıyoruz / Hissedar değeri nedir, sürekli değişen bir dünyada hissedar değeri nasıl yaratılır?sf:19. (Sayı: 48, Mart 2001.)

Diane Girard : Baş Eğmenin Ötesinde / Temel değerlerinizi çalışanlarınızla birlikte oluşturun ve doğrunun ne anlama geldiğini dile getirmelerine izin verin.sf:6. (Sayı: 52, Temmuz 2001.)

Cihangir Kavuncu : Küreselleşen Dünyada Yerel Değerlerin Önemi / Uluslararası şirketlerde tek amaç kar etmek iken, küresel olanların topluma katkısı daha fazla. sf:5. (Sayı: 55, Ekim 2001.)

Thomas J.Winninger : Değerler Üzerinde Rekabet / Ürünü gerçek değerinde satmak tüm üreticilerin hayali.sf:3. (Sayı: 57, Aralık 2001.)

English&Cohen : Gelecek Kimin Umurunda? / Sahip olunan değerleri koruyamayan liderler, kuruluşlarını çökertirler.sf:4. (Sayı: 58, Ocak 2002.)

Bob Guns : Bilgiye Dayalı İşler / Bilgi işçisinin kariyeri ile kuruluşun değerini birlikte artıran çözümler üretin.sf:4. (Sayı: 59, Şubat 2002.)

Ken Blanchard : Değerlerle Yönetim / Değerleriniz yoksa durumsal ahlakın gereklerini yaparsınız. sf:22. (Sayı: 64, Temmuz 2002.)

## **DEĞERLERLE YÖNETİM**

Ken Blanchard : Değerlerle Yönetim / Ne zaman şanslı 500 şirketten söz etsem, insanlar daha bunu ne anlamda kullandığını öğrenmeden böyle bir şirkette çalışmak istediklerini söylüyorlar. sf:18. (Sayı: 19, Ekim 1998)

Ömer Dorman : Çokuluslu Firmalarda Değerlerle Yönetim / Şirket değerleri, ülkesel farklar ne şekilde olursa olsun dünya genelinde paylaşılan kıymetlerdir. sf:19. (Sayı: 29, Ağustos 1999)

Turgut Uzer : Değerlerle Yönetim / Geçmişte verilen mesajlar arzulanan etkinlikte organizasyona sirayet edemiyordu.sf:5. (Sayı: 29, Ağustos 1999)

## **DEĞİŞİM**

Bill Gates : Önümüzdeki Yol / Dünya giderek artan bir hızla değişiyor ve biz, hem özel hem iş yaşantımızda inanılmaz fırsatlarla karşılaşılıyor.sf:16. (Sayı: 5, Ağustos 1997)

Cindy & Bill Adams : Değişimin Başlangıcı / Yöneticiler, onları gelecekte başarıya götürecek olan bilgiyi göz ardı etmemelidir.sf:4. (Sayı: 9, Aralık 1997)

Tanju Argun : Değişim Ve Gelecek / İnsanların, kurumların ve ülkelerin değişmesi sistematik yaklaşımla başarılı olabilir.sf:8. (Sayı: 9, Aralık 1997)

Stephen R. Covey : Değişimin Anahtarları / Dünya çapındaki zorlu rekabet, bireysel ve kurumsal değişimin ne kadar gerekli olduğunun giderek daha iyi anlaşılması sağlıyor.sf:10. (Sayı: 9, Aralık 1997)

Refik Baydur : Değişim Ve Gelecek / Hiçbir organik bünye ve sosyal olay, değişime uğramadan yaşamını devam ettiremez.sf:13. (Sayı: 9, Aralık 1997)

Mette Norgaard : Değişime Doğru / Düşünce tarzımızı değiştirerek değişimin tohumlarını eker, istediğimiz sonuçları elde eder ve etkili bir lider olma fırsatını yakalarız.sf:16. (Sayı: 9, Aralık 1997)

Milan Moravec : Başarılı Değişim / Değişim, "Eğer değişirsek, kendi kaderimizi denetleyebiliriz" şeklinde düşünen birçok yönetici için çekicidir.sf:17. (Sayı: 9, Aralık 1997)

Ulaş Bıçakçı : "Değişim" in Değişimi Gelecek / Bilimsel ve rasyonel kalıplara oturma çabaları, hiçbir zaman insanların hayatı doğal yaşamlarına engel olmamalı.sf:19. (Sayı: 9, Aralık 1997)

Peter F. Drucker : Zorunlu Yenilenme / Ya sürekli olarak kendinizi yenilersiniz ya da ölür gidirsiniz.sf:9. (Sayı: 10, Ocak 1998)

James F. Bandrowski : Yaratıcı Strateji / İş ortamındaki sürekli değişim, her çalışanın strateji geliştirme konusunda yaratıcı davranmasını gerektirmektedir.sf:15. (Sayı: 10, Ocak 1998)

Verna Allee : Değişime Yönelik Öğrenme / Öğrenme ve değişme kapasiteniz ne kadar büyükse, işinizde sürekli başarıyı tatma şansınız da o kadar büyük demektir.sf:12. (Sayı: 11, Şubat 1998)

Aclan Acar : Değişim Yönetiminde Liderliğin Önemi / Geleceğin liderleri, yönetmekle yönlendirmek arasındaki farkı iyi bilen yöneticiler arasından çıkacaktır. sf:13. (Sayı: 13, Nisan 1998)

Aclan Acar : Değişim Sürecinde Başarıya Ulaşmak / Bir şirketin başarısı, eski veya yeni, hangi yöntemi seçmesine değil, onu doğru uygulamasına bağlıdır. sf:4. (Sayı: 14, Mayıs 1998)

Tanju Argun : Kurumsal Değişim / Farklı fikirlere açık olun, fırsatları değerlendirin, varolan düzenin dışına çıkın, yeniden yapılanın.sf:10. (Sayı: 14, Mayıs 1998)

Jennifer Mckenzie & Will Koenig : Kültürel Yenilenme / Sürekli değişim dinamiği, kültürel yenilenmeyi gerektirir. sf:18. (Sayı: 14, Mayıs 1998)

Yalçın İpbüken : Kurumsal Değişimi Başarmak / Sürekli değişimin yaşam tarzına dönüştüğü günümüzde, kurum ve kuruluşların sürekli olarak kendilerini değişen şartlara göre şekillendirmesi artık bir zorunluluktur. sf:19. (Sayı: 14, Mayıs 1998)

Levent Şimşek : Değişim Reçeteleri / Üçüncü dalgayı idrak ettiğimiz bilgi toplumunda, değişimin hızı gerçekten korkunç boyutlarda. sf:20. (Sayı: 14, Mayıs 1998)

John L. Mariotti : Sürekli Değişim / Bir değişim süreci başarıyla tamamlandığında bunun ödülü, yeni bir eğitim sürecini gerçekleştirmektir. sf:14. (Sayı: 16, Temmuz 1998)

Gregory A. Gull : Değişime Bakışımızı Değiştirmek / Zaman ve değişim birbirleri ile yakından ilişkilidir. Değişim artık olanaksız ise, zamanın gelişmesi, dolayısıyla bizim gelişmemiz de duracaktır. sf:18. (Sayı: 16, Temmuz 1998)

Jim Tompkins : Değişimin Enerjisinden Yararlanmak / Değişimin enerjisinden yararlanmak ve değişim bilimini anlamak çok önemlidir. sf:23. (Sayı: 16, Temmuz 1998)

Eileen M. Russo : Değişime Liderlik Etmek / Değişim sayfalar dolusu talimatlar yazmakla başlayabilir, ama başarıya ulaşması günlük, küçük davranışlara bağlıdır. sf:24. (Sayı: 16, Temmuz 1998)

Glenna Gerard & Linda Teurfs : Diyalog ve Değişim / Diyalog, belirli sonuçların peşinden koşmaya gerek kalmaksızın düzeni sağlar. sf:16. (Sayı: 18, Eylül 1998)

William E.Halal : Hiyerarşiden Girişimciliğe / Sürekli değişim, olağanüstü farklılıklar ve yoğun rekabet karşısında günümüz hiyerarşileri yerlerini girişimci birimlerden oluşan hareketli yapılara bırakmak zorundadır. sf:11. (Sayı: 20, Kasım 1998)

William Oncken III & Charley Rogers : Özgürlük Derecesi / Çoğu yönetici değişimi başlatıp yenilikleri uygulamaya çabalarken, bir anda karşısında yetki kullanamayan elemanlar bulur. sf:10. (Sayı: 20, Kasım 1998)

Beverly Goldberg : Esnekliğe Giden Yollar / Liderler, değişimlerle başa çıkmak, hatta değişim yaratmak için ne gerekiyorsa yapma konusunda kararlı olmalıdırlar.sf:16. (Sayı: 20, Kasım 1998)

Kevin Cashman : Değişimde Uсталık: En Önde Gitmek / Var olmak değişmektir, değişmek olgunlaşmaktır, olgunlaşmak ise insanın kendisini sonsuza dek yeniden yaratmasıdır. sf:3. (Sayı: 22, Ocak 1999)

John Kotter : Neden Değişim / Dünyanın bir ucundan diğerine esen güçlü rüzgarlar karşısında yapılacak en iyi iş, yeni koşulları birer fırsata dönüştürmektir. sf:11. (Sayı: 22, Ocak 1999)

Gary Hamel : Yolu Açan Siz Olun / Değişim eğrisinin gerisinde kalmış uyusuk bir kuruluş olmayı mı, yoksa önden gidip yolu açan bir öncü olmayı mı tercih ederdiniz?sf:12. (Sayı: 22, Ocak 1999)

Cihangir Kavuncu : Çatışma ve Değişim / Anlaşmazlıklar veya çatışmalar bir fırsat mı, yoksa üretkenliği yok eden bir baş belası mı?sf:19. (Sayı: 26, Mayıs 1999)

Rob Lebow & William L. Simon : Ortak Değerler ve Sürekli Değişim / Hepimiz eninde sonunda değerlere ilişkin bir ikileme karşı karşıya geliriz. sf:21. (Sayı: 29, Ağustos 1999)

Murat Keleştimur : Değişimin Neresindeyiz? / Değişen dünyada hepimizin önünde bir yol ayrımı var. sf:9. (Sayı: 31, Ekim 1999)

C.K. Prahalad : Büyüme Stratejileri / Değişim bu kadar çalkantılı iken, siz oturup yeni nesil yöneticilerin işi ele almalarını bekleyemezsiniz. sf:15. (Sayı: 31, Ekim 1999)

John Scherer & Mark Yeowell : Şemayı Değiştirmek, Yüreği Değiştirmek / Aşağıdaki yazıda, kuruluştaki değişiklikten sonra iyileşme sürecinin nasıl hızlandırabileceğini okuyacaksınız. sf:15. (Sayı: 32, Kasım 1999)

- Rosabeth Moss Kanter : Değişimde Uzman Kuruluşlar / Değişim yönetimini merkeze alın ve verimli değişimi bir yaşam tarzı haline getirecek koşulları yaratın.sf:24. (Sayı: 32, Kasım 1999)
- Atilla Akıncı : 2000 Li Yıllar Ve Değişim Rüzgarları / Teknolojinin bizi ürküten boyutlardaki gelişimini görebiliyor musunuz?sf:9. (Sayı: 33, Aralık 1999)
- Barbara Lawton : Değişim Zamanları / Daha fazla ilerleme sağlamak için, sürekli gelişme sürecini iyice anlamak şarttır.sf:16. (Sayı: 33, Aralık 1999)
- Rowan Gibson : Geleceği Yeniden Düşünün / Gelecek bizi biçimlendirmeden önce, biz değişimlerden kendi geleceğimizi biçimlendirmek için yararlanmayı öğrenmeliyiz.sf:24. (Sayı: 33, Aralık 1999)
- Peter M. Senge : Geleceğe Yürüyün / Doğadaki değişim içinde sormamız gereken soru; "Elimizde neler olup bittiğine ilişkin bir ip ucu var mı?"sf:5. (Sayı: 34, Ocak 2000.)
- Şenol Karahasan Güven Koca : Teknoloji Ve İletişim / Teknolojideki değişim bir yandan iletişim sürecini hızlandırırken diğer yandan mekanikleşmeye yol açıyor.sf:23. (Sayı: 35, Şubat 2000.)
- Engin Sağdıç : Çalışanların Performansı Ve Verimliliği Nasıl Artar / Başarı için yönetimin öncelikle değişimi benimsemesi ve "önce kalite" demesi bir gerekliliktir.sf:21. (Sayı: 36, Mart 2000.)
- Garry Mitchell : Eğitimin Niteliği / Eğitici, değişim için bir araçtır ve o değişimin nasıl gerçekleştirileceğinin yollarını aramaktadır.sf:11. (Sayı: 38, Mayıs 2000.)
- Darly R. Conner : Değişimde İnsan Boyutu / Amacınız sadece pazarda kazanmaksa, değişimi yönetmekteki başarısızlığın bedelini ödersiniz.sf:9. (Sayı: 39, Haziran 2000.)
- Aysun Barın : Kurumsal Değişim Ve İnsan Kaynakları / Robotların insanların işini yapacağını öngörüsü boşa çıkmıştır.sf:11. (Sayı: 39, Haziran 2000.)
- Bülent Hasdemir : İnsan Kaynaklarının Değişime Adaptasyonu / Değişen pazar, değişen rolleri getirdi. Artık İnsan Kaynakları yöneticilerinin de yeni rolleri var. sf:14. (Sayı: 39, Haziran 2000.)
- Feldman & Spratt : Büyük Değişimler / İster yeni bir şirket satın alın ister geleceğe yönelik yeni bir vizyon edinin, büyük değişimler sizi bekliyor demektir.sf:20. (Sayı: 39, Haziran 2000.)
- Yılmaz Argüden : Liderlik Değişimi Yönetilebilmektedir / Globalleşen dünyamızda başarının sırrı değişimi yönetebilmekten geçiyor, çünkü değişim sürecinin hızı çok arttı.sf:3. (Sayı: 39, Haziran 2000.)
- Atilla Akıncı : Değişimde Farklı Düşünceler / Değerli ve eğitimli bir grubun iş arayıp bulamadığını çok yakından izleme imkanı buluyoruz.sf:23. (Sayı: 41, Ağustos 2000.)
- Esther Dyson : Masal Bitti / Teknolojideki gelişme ile birlikte iş dünyasında daha kişisel, bire bir etkileşim kapasitesinin de artması gerekiyor.sf:22. (Sayı: 42, Eylül 2000.)
- Erdal Tunca : Ürün Kalitesini Geliştirmede Bilgi Teknolojilerinin Rolü / Hızlı değişime ayak uydurabilmek için, üretim süreçlerinin çevrimlerini kısaltmak gerekiyor.sf:21. (Sayı: 42, Eylül 2000.)
- Randy Pennington : Değişimi Gerçekleştirmek / Bir kuruluşun hiç değişmemesi, ancak iş dünyasından çekilmesi ile olanaklıdır.sf:13. (Sayı: 43, Ekim 2000.)
- Turgut Uzer : Endüstriyel Şirketlerde Değişim / Dünün başarılarından gururlandığımız kadar, yaptığımız hatalardan ders almasını da bilmeliyiz.sf:24. (Sayı: 43, Ekim 2000.)
- Robert Morris : Değişime Önderlik Etmek / James O'toole, bizlere, değerlere dayalı liderliğin neden hem etik hem de etkili olabileceğini gösteriyor. sf:24. (Sayı: 46, Ocak 2001.)
- Marshall Goldsmith : Değişimin Koçu Olun / Koçluk yapmayı bilenler, performans değerlendirme, ücretlendirme ve terfi zamanlarında bu özelliklerini daha da geliştirirler.sf:3. (Sayı: 49, Nisan 2001.)
- Jaques A. Nasser : Değişime Uyum Sağlayın / Web sitemiz ayda 25 milyon kez ziyaret ediliyor. Oysa birkaç yıl önce web sitemiz bile yoktu.sf:10. (Sayı: 49, Nisan 2001.)
- Don Harrison : Kalıcı Değişim / Değişmeyen tek şey, bugünkü durumun yakında var olandan farklı olacaktır.sf:11. (Sayı: 49, Nisan 2001.)
- Dr. Tanıl Kılınc : Değişimi Kim Yönetmeli? / Rekabetin ve çevresel değişimin hızına ayak uyduramayan bir işletmenin varlığını koruması imkansızdır.sf:21. (Sayı: 49, Nisan 2001.)

- David Allen : Doğal Değişim / Değişim, alışık olmadığımız koşullarla karşılaştığımızda sonuç alma becerilerinizi zorlayabilir.sf:24. (Sayı: 49, Nisan 2001.)
- Dr. William E. Halal : Özgürlükle Yüzleşmek / Şirketlerin değişmezlerse ölecekleri bir çağda, ciddi bir değişim yaratmak neden bu kadar zor?sf:16. (Sayı: 49, Nisan 2001.)
- Karl Walinskas : Beklentiler Oyunu / Değişimin başarılı olabilmesi için değişiklikten etkilenen insanların beklentileri karşılanmalıdır.sf:5. (Sayı: 51, Haziran 2001.)
- Ira Chaleff : Değişmesine Değişelim, Ama Nasıl? / Adım adım ilerlemek kökten, yıkıcı bir değişimi ya da aşırı düzenlemeleri gereksiz kılabilir.sf:3. (Sayı: 52, Temmuz 2001.)
- Hurd&Jacobs : Büyüme Planları / Değişim zamanlarında kurumlarda yaşananlar liderler tarafından daha işin başından öngörülmeli ve gerekli tedbirler alınmalıdır. sf:4. (Sayı: 54, Eylül 2001.)
- Lisa J. Marshall : Kültür Değişimi İçin Danışmanlık / Kültür; bir kuruluşun, topluluğun, kabilenin ya da ulusun DNA'sıdır.sf:22. (Sayı: 54, Eylül 2001.)
- Peggy Holman : Kültür Değişimi / Hiç olağanüstü başarılar imza atan bir ekibin üyesi oldunuz mu?sf:24. (Sayı: 54, Eylül 2001.)
- Senge & Kaeufer : Küresel Ölçülere Uygun Değişim Yaratmak / Değişimi başlatmak kadar sürdürmek de önemli kararları gerektirir.sf:8. (Sayı: 55, Ekim 2001.)
- Stephen Bray : Doğal Kapitalizm ve Global Ekonomi / Değişimin kaçınılmaz olduğunu kabul edin. sf:24 (Sayı: 55, Ekim 2001)
- Canic & Richardson : Değişim ve Sonuçlarına Bakın / Bir toplumun eğitim sistemi ve bu sistemin yaklaşımları, o toplum hakkında en doğru fikri verir. sf:23. (Sayı: 55, Ekim 2001.)
- Jacobs&Mckeown : Gerçek Zamanlı Stratejik Değişim / Değişim süreklilik gerektirdiğinde, süreçler netleştirmek gerçek zamanlı stratejik değişim le olanaklı olur. sf:23. (Sayı: 56, Kasım 2001.)
- Daryl R.Conner : Çevik Kuruluşlar Yenilikçidir / Değişimin hiç bitmeyen bir süreç olduğu gerçeğinden hareketle siz de değişiminizi sürdürün.sf:23. (Sayı: 57, Aralık 2001.)
- Susan H. Gebelein : Liderlik Yetkinliği / Liderlikte değişimin gerekli olduğunu görmek bir yetkinliktir.sf:23. (Sayı: 58, Ocak 2002.)
- Nido R.Qubein : Değişime Kucak Açın / Bazıları için değişim yeni bir mücadeleden çok tehditir.sf:3. (Sayı: 61, Nisan 2002.)
- Gary Neilson : Odaklanma Modeli / Değişim, kuruluşların en iyi yaptıkları işe odaklanmalarını gerekli kılıyor.sf:4. (Sayı: 61, Nisan 2002.)
- Dana Baldwin : Daralan Bir Ekonomi İçin Stratejiler / Ekonomideki değişimler kuruluşlarda panik yarattı.sf:5. (Sayı: 61, Nisan 2002.)
- Kevin Freiberg: Sahiplik Duygusu / Her alanda değişim sürerken çalışanlarınızın istediğiniz gibi değişmeden kalmasını nasıl sağlayacaksınız?sf:10. (Sayı: 61, Nisan 2002.)
- Gregory S. Shinn : Değişim Modelleri / Değişim girişimlerinin başarıya ulaşması için temel kuralları uygulamalısınız.sf:12. (Sayı: 61, Nisan 2002.)
- John Covington : Başarılı ve Sürdürülebilir Değişimi Yönetmek / Değişime karar vermek, sürdürmek ve nihayet başarmak ne kadar zor? sf:13. (Sayı: 61, Nisan 2002.)
- Cihangir Kavuncu : Yeni Fikri Satarken / Değişim zamanı geldiğinde değişin ama nasıl?sf:15. (Sayı: 61, Nisan 2002.)
- Edward E. Lawler III: İnsan Sermayesi / Temel yetkilerinizi de süre giden değişime uydurmalısınız.sf:16. (Sayı: 61, Nisan 2002.)
- Tanju Argun : Tırtıldan Kelebeğe / Eğer tırtıl misali yerlerde sürünmek istemiyorsanız hiç durmayın değişin.sf:20. (Sayı: 61, Nisan 2002.)
- Karl Walinskas : Başarılı Bir Değişimi Engelleyen Unsurlar / Değişim kararını verip de işi çalışanlarınıza bıraktığınızda ne olur?sf:21. (Sayı: 61, Nisan 2002.)

Peter Bendor-Samuel : En İyi Uygulamalardan Yararlanmak / Bütünüyle değişmek yerine daha önce değişerek başarmış kuruluşlarla iş yapın.sf:22. (Sayı: 61, Nisan 2002.)

Eileen O. Brownell : Değişimi Yönetmek / Değişimi hem işinizin hem de becerilerinizin kalitesini artırmak için fırsat bilin.sf:23. (Sayı: 61, Nisan 2002.)

Bray J. Brockbank : E-Öğrenme Devrimi / Değişim, zamanı biçimi ve nasıl geleceği bilinmeden de kapınızı çalabilir.sf:24. (Sayı: 61, Nisan 2002.)

Robert E. Rubin : Küresel Ekonomi / Değişim bir gereklilik ise küresel değişimin nasıl yönetileceğini de öğrenmek gerekiyor.sf:9. (Sayı: 61, Nisan 2002.)

Tuğrul Günal&Figen Yazar : Yönetim Eğitiminde Değişim: Siemens'in Yönetimi / Üst düzey kariyer planlamasında Siemens'den başarılı bir küresel uygulama.sf:11. (Sayı: 62, Mayıs 2002.)

Dr. Ali Arslan: Kurumsal Değişimin Başarılmasında İnsan Kaynaklarının Rolü / Davranışları sistematize edilmemiş çalışanlar, başarılı olamazlar.sf:12. (Sayı: 66, Eylül 2002.)

Mark David: Değişim Sürecinde Motivasyon / Tamamlanmış bir birleşme süreci sonrasında çalışanlar için en önemli motivasyon aracı eğitimidir.sf:14. (Sayı: 66, Eylül 2002.)

Thomas Fee: Değişim ve Sorunları / Siz değişimi ne kadar isterseniz isteyin, çalışanlarınız direnç göstereceklerdir.sf:19. (Sayı: 66, Eylül 2002.)

James A. Champy: Yorgun ve Mutlu / İş dünyasının yöneticileri, değişimden ve krizlerden öylesine yoruldular ki, artık yeni bir şey yapmak istemiyorlar.sf:21. (Sayı: 71, Şubat 2003.)

#### **DESTEK**

Darby Checketts : Gereksinimleri Karşılama / Müşterilerimiz, destek stratejilerimizin ne kadar geniş kapsamlı olduğunu görüp hayrete düşmelidir.sf:11. (Sayı: 12, Mart 1998)

#### **DİNLEME**

William E. Halal : Dinleyen Liderler / Gerçek dinleme, insanların rahatlıklarından ödün verip birbirlerinin farklı yönlerini anlamaya çaba gösterdikleri yaratıcı bir etkinliktir. sf:11. (Sayı: 13, Nisan 1998)

Ender Çakıroğlu : Yönetim Diplomasinde İletişimin Yeri / Dinlerken sergilediğimiz tavırların büyük bir kısmı, karşımızdakini önemsemediğimizi, veya kendi şahsımızın ve zamanımızın ne denli önemli olduğunu gösteriyor. sf:17. (Sayı: 15, Haziran 1998)

Ender Çakıroğlu : 3.Kulak / Karşımızdakini hakikaten dinliyor muyuz? Yoksa dinler görünmeye mi çalışıyoruz? sf:17. (Sayı: 25, Nisan 1999)

Poul Corrigan : Konuşulanları Dinleyin / Farklı düşünceleri ve ahlaki değerleri olan kişilerle ilişki sürdürmek hiçbir zaman kolay iş değildir.sf:10. (Sayı: 35, Şubat 2000.)

#### **DİPLOMASI**

Tanju Argun : Yönetim ve Diplomasi / Diplomasi, bir satranç oyununa benzer. büyük bir satranç ustasını izlerken gördüğünüz ve anlam veremediğiniz küçük bir kaç hamle, ustayı yavaş yavaş zafere götürür. sf:4. (Sayı: 15, Haziran 1998)

#### **DIYALOG**

Glenna Gerard & Linda Teurfs : Diyalog ve Değişim / Diyalog, belirli sonuçların peşinden koşmaya gerek kalmaksızın düzeni sağlar. sf:16. (Sayı: 18, Eylül 1998)

William Isaacs : Sağduyunun Yeniden Doğuşu / Bir söyleşide MIT'nin Kurumsal Öğrenme Merkezi kurucularından olan Bill Isaacs diyalogun önemini açıklamaktadır. sf:11. (Sayı: 18, Eylül 1998)

#### **DÖNÜŞÜM**

Gregory A. Gull : Dönüşümü Anlamak / Dönüşümün süreci, belli bir sistemle başlayıp aynı sistem içinde biter. Ama ortaya çıkan sistem, başlangıçtaki sistemin aynısı değildir.sf:9. (Sayı: 9, Aralık 1997)

#### **DURGUNLUK**

Donald W. Mitchell : Oyalanmayı Bırakıp Harekete Geçin / Enerjinizi ve kazancınızı tüketen bir durgunluğa saplanıp kaldıysanız, gözünüzü yükselere dikin.sf:4. (Sayı: 44, Kasım 2000.)

### **DUYGUSAL ZEKA**

Lynn Johnson : Duygusal Zeka / Duygusal zekaları yetersiz yöneticiler ekip çalışanlarına zarar verirler ve bunun için bir şey yapmayan liderler de çok şey kaybederler.sf:16. (Sayı: 41, Ağustos 2000.)

Nathaniel Branden ile Söyleşi : İşyerinde Özsaygı / Başarı hem duygusal zekaya hem başarılı insan ilişkilerine hem de özsaygıya bağlıdır.sf:21. (Sayı: 50, Mayıs 2001.)

Daniel Goleman : Liderin Duygusal Zekası / Duygusal zekaya sahip liderler bazı işleri farklı yaparlar. sf:8. (Sayı: 51, Haziran 2001.)

Daniel Goleman: Liderlerin Duygusal Zekası / Liderlik insanlara yol göstermek ve esin kaynağı olmaktır.sf:23. (Sayı: 70, Ocak 2003.)

### **DÜRÜSTLÜK**

Ron Zemke & Chip R. Bell : On Ölümcül Hata Ve Dürüstlük / Herkesin kendine göre nedensiz yere kızdığı küçük şeyler vardır.sf:8. (Sayı: 12, Mart 1998)

Ken Blanchard : Yeni Sözleşme / İnsanlar, liderlerin dürüst olmasını ve kendilerinin inisiyatif kullanmasına izin vermelerini isterler.sf:5. (Sayı: 32, Kasım 1999)

Randy Pennington : Kurumsal Dürüstlük / Dürüstlüğün önemi üzerine nutuklar atıp, uygulamada ihlal edilmesine ses çıkarılmadığını görüyoruz.sf:19. (Sayı: 40, Temmuz 2000.)

Karen Trisko : Dürüstlüğün Gücü / İnsanlar dürüst kuruluşlarda çalışmak isterler.sf:4. (Sayı: 64, Temmuz 2002.)

Scott W. Ventrella : Ödünsüz Dürüstlük / Dürüstlük öncelikle kendimize verdiğimiz sözleri tutmaktır. sf:15. (Sayı: 64, Temmuz 2002.)

### **DÜŞÜNCE**

Tanju Argun : Kurumsal Değişim / Farklı fikirlere açık olun, fırsatları değerlendirin, varolan düzenin dışına çıkın, yeniden yapılanın.sf:10. (Sayı: 14, Mayıs 1998)

Robert W. Galvin : Düşüncede Kalite / Eğer siz ve şirketiniz rekabet gücünüzü arttırmayı istiyorsanız, bilgi süreçlerinizin kalitesini de geliştirmek zorundasınız. sf:4. (Sayı: 20, Kasım 1998)

Poul Corrigan : Konuşulanları Dinleyin / Farklı düşünceleri ve ahlaki değerleri olan kişilerle ilişki sürdürmek hiçbir zaman kolay iş değildir.sf:10. (Sayı: 35, Şubat 2000.)

Erdal Tunca : Karar Vermeye Ne Kadar Yakınız / Kuruluşlar düşünce bazında çalışmaya kendilerini hazırlamalılar.sf:16. (Sayı: 37, Nisan 2000.)

Ernest F. Oriente : Yıldızları Kapın / Şirketinizde yeni biri işe başladığında beraberinde yeni bir bakış açısı ile değişik fikirler gelecektir.sf:10. (Sayı: 38, Mayıs 2000.)

Müberra Yüksel : İKY'de Yeni Yaklaşımlar / Yeni ve farklı fikirler; değişime direnç de olsa doğru zaman ve zeminde yeşerebilirler. sf:16. (Sayı: 47, Şubat 2001.)

Gary Hamel : Kavramsal Düşünce / Kavramsal düşünce düzeyi ile liderlik kalitesi arasında güçlü bir bağ olduğuna inanıyorum.sf:6. (Sayı: 49, Nisan 2001.)

Mitchell Ditkoff : Yenilikçi Düşünceyi Destekleyin / Yöneticinin on farklı rolünü biliyor musunuz?sf:4. (Sayı: 53, Ağustos 2001.)

David L. Green : Yaratıcılığınızı Şahlandırın / Yeni fikirlerin parladığı ortamlarda yaratıcılık kol gezer.sf:3. (Sayı: 53, Ağustos 2001.)

Richard Hadden : Düşüncelerinize Sınır Koymayın / Eskiden yaratıcılık yöneticinin işiydi, şimdi herkesin.sf:24. (Sayı: 53, Ağustos 2001.)

Warren Bennis : Düşünce Liderleri / Liderlik etmenin ön koşulu, izleyenlerin liderin düşüncelerine olan inancıdır.sf:18. (Sayı: 57, Aralık 2001.)

### **DÜŞÜNME**

Guy Hale : Düşünmeyi Öğrenmek / Bilgi Çağında bilgiyi yönetme becerisi son derece önemlidir ve bilgiyi yönetme biçimimiz düşünce tarzımıza bağlıdır. sf:12. (Sayı: 17, Ağustos 1998)

Gary Hamel : Değer Arayışı / Stratejinin yenilenmesi, kavramsal düşünmenin ve deneysel öğrenmenin bir sonucudur.sf:10. (Sayı: 45, Aralık 2000.)

Warren Bennis : Kritik Düşünme Yöntemi / Pek çok yerde, kritik düşünce yöntemi ile sürekli öğrenme sürecinin eksik olduğunu görüyoruz.sf:10. (Sayı: 52, Temmuz 2001.)

## EĞİTİM

Nejat Bilginer : Eğitimdeki Yeni Yaklaşımlar / Görevimiz, çalışanlarımızın kişisel gelişimlerine katkıda bulunabilecek ortamlar yaratmaktır.sf:6. (Sayı: 11, Şubat 1998)

Ferdin Hoyi : İşletmelerde Eğitim / Eğitimin etkililiğinin artması için, çalışanların davranışlarının geliştirilmesine açıklık vermek gerekir.sf:10. (Sayı: 11, Şubat 1998)

Ender Çakıoğlu : Eğitim / Üretimle direkt ilişkisi olmayan faaliyetler arasında sonuçta elde edilen en zayıf müdafaa edilebildiği konulardan birisidir eğitim.sf:13. (Sayı: 11, Şubat 1998)

Metin Birsen : Yetişkin İnsan Eğitimde Eğitimci / Eğitim ortamında eğitimcinin görevi; iyi bir filmde başrolü oynayan aktörün rolünden farklı değildir.sf:18. (Sayı: 11, Şubat 1998)

Tanju Argun : Eğitim Kimin İçin / Eğitimi, insanı değiştirmeye yönelik çabaların tümü olarak tanımlamak mümkündür.sf:20. (Sayı: 11, Şubat 1998)

Yener Tugay : Rebetçi Avantaj Yaratmak İçin Eğitim / Kültür ve değerleri yaratabilmekteki en önemli unsurlar, eğitim ve çalışanların geliştirilmesidir.sf:14. (Sayı: 11, Şubat 1998)

John L. Mariotti : Sürekli Değişim / Bir değişim süreci başarıyla tamamlandığında bunun ödülü, yeni bir eğitim sürecini gerçekleştirmektir. sf:14. (Sayı: 16, Temmuz 1998)

Sakıp Sabancı : 2000'li Yıllar "Bilgi Yılları" / Çağdaş bilgi çizgisinden geri kalmayan bir bilgi birikimini sağlamak ancak eğitimle olur. sf:19. (Sayı: 21, Aralık 1998)

Ken Blanchard : Eğitim Konusunu Yeniden Düşünün / Şirket içi eğitimler, performans sorunlarını çözmek ve sözlerle günlük uygulamalar arasındaki farklılıkları gidermek açısından çok gereklidir. sf:17. (Sayı: 23, Şubat 1999)

Sondra Thiederman : Farklılığın Kazancı / Yöneticileri farklı tarzlar konusunda eğitmekle, milyonlarca dolar tasarruf edebilirsiniz. sf:13. (Sayı: 26, Mayıs 1999)

Işıl Dayıoğlu Aslan : Yeni Eğitim Anlayışları / "İlk ve en büyük zafer, insanın kendi kendini fethetmesidir." Platon. sf:11. (Sayı: 30, Eylül 1999)

Ahmet Temiroğlu : Toplam Kalite Yönetimi ve Eğitim / Eğitim ihtiyacı bilimsel yöntemlerle belirlenmeli ve doğru insana eğitim verilmelidir. sf:6. (Sayı: 30, Eylül 1999)

Dr.İlker Özbay : Uzaktan Eğitimin Dayanılmaz Çekiciliği / Eğitim verenler bilir; bir günlük eğitim için minimum on günlük bir hazırlık dönemi gerekir. sf:15. (Sayı: 30, Eylül 1999)

Garry Mitchell : Eğitimin Niteliği / Eğitici, değişim için bir araçtır ve o değişimin nasıl gerçekleştirileceğinin yollarını aramaktadır.sf:11. (Sayı: 38, Mayıs 2000.)

Hakan Kilitcioğlu : Yeni İnsan Kaynakları / Toplumun çağdaş uygarlıklar düzeyine taşıyabilmek, eğitime gerekli ve yeterli kaynağın ayrılmasıyla yakından ilgilidir.sf:24. (Sayı: 38, Mayıs 2000.)

Kevin Cashman : İçeriden Dışarıya Eğitim / Yönetim programları arasında, gerek çalışanlara yarayacak gerekse kazancınızı arttıracak olanı nasıl bulacaksınız?sf:14. (Sayı: 40, Temmuz 2000.)

James A. Finkelstein : Çalışanlarınızı Motive Edin / Etkili bir eğitim, işyerinin kendine özgü hedeflerini gerçekleştirmesine yönelik olmak zorundadır. sf:20. (Sayı: 47, Şubat 2001.)

Hakan Alp : Eğitim İhtiyacının Değişen Yüzü / Performans danışmanlığı yapmak artık bir gerekliliğe dönüştü.sf:15. (Sayı: 50, Mayıs 2001.)

Tuncer Köklü : Her Seçim Bir Vazgeçim / Yayılımın, katılımın ve şirket içi desteğin elbette ki en önemli aracı eğitimidir.sf:24. (Sayı: 50, Mayıs 2001.)

Gamze Haklı : Yaşam Boyu Öğrenme Tutkusunu Yaşamak / Öğrenmek ve kendini eğitmek idealist bir vizyonun aşamalarıydı.sf:10. (Sayı: 50, Mayıs 2001.)

Dr. Tanıl Kılınc : Sadece Eğitim ile Takım Çalışması Gerçekleşir mi? / Tüm şirketler başarılı takım çalışması yapmak için eğitim yatırımı yapıyorlar ama!sf:22. (Sayı: 50, Mayıs 2001.)

Canic & Richardson : Değişim ve Sonuçlarına Bakın / Bir toplumun eğitim sistemi ve bu sistemin yaklaşımları, o toplum hakkında en doğru fikri verir. sf:23. (Sayı: 55, Ekim 2001.)

Oncken&Rogers : Hareket Özgürlüğü / Şirketler eğitime yatırım yapıyorlar ama eğitimlere katılanlar yönetimin yeni girişimleri desteklemeyeceğine inanıyorlar.sf:19. (Sayı: 56, Kasım 2001.)

Prof. Dr. Tanıl Kılınc : Şirket Eğitimleri Gerçekten Bir Yatırım mı? / İyi hazırlanmamış bir eğitim programının ne çalışana ne de koçuna faydası vardır.sf:20. (Sayı: 62, Mayıs 2002.)

Tuğrul Günal&Figen Yazar : Yönetim Eğitiminde Değişim: Siemens'in Yönetimi / Üst düzey kariyer planlamasında Siemens'den başarılı bir küresel uygulama.sf:11. (Sayı: 62, Mayıs 2002.)

Mark David: Değişim Sürecinde Motivasyon / Tamamlanmış bir birleşme süreci sonrasında çalışanlar için en önemli motivasyon aracı eğitimidir.sf:14. (Sayı: 66, Eylül 2002.)

## **EKİPLER**

Beverly Goldberg : Ekip Çalışmasının Önemi / Ekip çalışmasının sihirli bir değnek olduğunu düşünmek yanlıştır. Ekip kurmak bir çözümdür; ancak tek çözüm değildir.sf:10. (Sayı: 2, Mayıs 1997)

Mark J. Warner : Ekipler Neden Başarısız Olur. Nasıl Başarıya Ulaşırlar? / Ekip çalışması, katılan herkesin yararlanacağı ve güçleneceği organizasyonlar yaratmanın en geçerli ve üretken yoludur.sf:11. (Sayı: 2, Mayıs 1997)

Charlotte Shelton : Ekip Ruhü / Salgın var! Ekip çalışması, tüm dünyada, adeta sürücüsü olmayan bir at arabası gibi, kontrolden çıkmış bir şekilde yayılmakta.sf:12. (Sayı: 2, Mayıs 1997)

Alan F. Siebenaler : Başarılı Ekiplerin Sekiz Ortak Özelliği / Ekip oluşturmak görüldüğünden daha karmaşık ve risklidir. Kazanılan başarılar, ekipleri motive etmenin en iyi yoludur.sf:15. (Sayı: 2, Mayıs 1997)

Thomas H. Melohn : Ekibinizle Karşılıklı Güven Ortamı Oluşturun / 20 ya da 200.000 çalışanınız olmasının önemi yoktur. Önemli olan, onları dikkate almanız, güvenmeniz ve güç vermenizdir.sf:16. (Sayı: 2, Mayıs 1997)

Michael E. Quigley : Etkili Ekiplerin Dinamiği / İşlerin yürütülmesinde ekipler, kendi başlarına çalışan bireylerden daha etkilidir.sf:18. (Sayı: 2, Mayıs 1997)

Ken Blanchard : Ekiplere Dayalı Yönetim / Giderek ekiplere dayalı yönetim anlayışını, kendilerini yöneten ekiplerin kurulmasını benimsediğimizi gözlemliyorum.sf:6. (Sayı: 2, Mayıs 1997)

Geoffrey M. Bellman : Çapraz İşlevli Ekip Çalışması / Daha katılımcı olmanın ve fikir birliğinin önemini anlayan yöneticiler, gruplar oluşturarak sorunları çözümlene yoluna gidiyorlar.sf:7. (Sayı: 2, Mayıs 1997)

Jeanne M. Wilson & Richard S. Wellins : Ekip Liderliği / Liderler, yeni beceriler geliştirdiklerinde ekip çalışmasına dayalı bir şirket kültürüne geçiş daha kolay olacaktır.sf:8. (Sayı: 2, Mayıs 1997)

Monte Peterson : Başarılı Ekipler / Hedeflerinizi belirleyip çalışanlarınızı motive eden liderlik anlayışını benimseyerek ekiplerinizi pazar payı şampiyonu yapabilirsiniz.sf:14. (Sayı: 2, Mayıs 1997)

Ken Blanchard : Kendi Kendine Yönetim / Bugünün kuruluşlarında yetkilendirmeyi başarıyla gerçekleştirmek için yapılacak ilk iş, kendi kendini yöneten ekipler oluşturmaktır. sf:20. (Sayı: 15, Haziran 1998)

Suzanne Zoglio : Ekipler İş Başında / Bir çok lider için ekip çalışmasını teşvik etmek birincil derecede öneme sahiptir. sf:22. (Sayı: 23, Şubat 1999)

Ed Yager : Eğitici Önderlik / Ekipler ve çalışmaları problemlerle doludur, ancak iyi yönlendirilen ekipler başarılı olabilirler.sf:12. (Sayı: 30, Eylül 1999)

Can Parker : Takım Çalışmasında Bireysel Yaratıcılık / Toplumların geçirdiği evrimler, onların üretim, müşteri ve Pazar ilişkilerini yakından etkilemiştir.sf:15. (Sayı: 34, Ocak 2000.)

Linda Hoopers : Ekiplerin Gücü / Bugünün hızla akan iş yaşamında her zamankinden daha önemli hale geldi.sf:12. (Sayı: 36, Mart 2000.)

- Lipnack & Stamps : Sanal Ekipler / İçinde bulunduğumuz yeni çalışma düzeni;amaçları, insanları ve bunların arasındaki bağlantıları gerektiriyor.sf:14. (Sayı: 36, Mart 2000.)
- Kaye & Hogan : Ekip Çalışmasını Geliştirin / Ekipler, başkalarının uzmanlığından yararlandıklarında ve güçlü yönlerini paylaştıklarında daha iyi çalışırlar.sf:20. (Sayı: 41, Ağustos 2000.)
- Mc Dermott & Waite & Brawley : Yönetici Düzeyinde Ekip Çalışması / Yöneticilerden oluşan ekiplerin, sakıncaları ile büyük bir potansiyeli de vardır.sf:24. (Sayı: 41, Ağustos 2000.)
- Dr. Yılmaz Ergüden : Takım Olmak / Bilgi çağında kurumların başarılı olabilmesi, başarılı takımlar oluşturabilmelerine bağlıdır.sf:3. (Sayı: 44, Kasım 2000.)
- David Armstrong : Sınırları Aşan Ekipler Oluşturun / Sınırları aşarak işbirlikleri gerçekleştiren gruplar avantajlı olacaktır.sf:4. (Sayı: 50, Mayıs 2001.)
- Clotaire Rapaille : Daha Başarılı Ekipler Kurun / Ekibin, her üyesinin kendine özgü bir hedefi ve de hedefe giden ortak bir stratejik planı olması gerekir.sf:6. (Sayı: 50, Mayıs 2001.)
- Becky Nickol: Ekipler Niçin İşlevsiz Kalır? / Yöneticiler, çalışanlarına büyük bir hevesle ekip olmalarını emrediyorlar.sf:11. (Sayı: 50, Mayıs 2001.)
- Larry Cole & Kay Clowney : Ekip Vizyonu / Ekip vizyon bildirimleri iş ilişkilerinin çerçevesini oluşturur.sf:16. (Sayı: 50, Mayıs 2001.)
- James J. Mapes : Holografik Ekipler / Rekabet, enerjinin boşa harcanması demektir. Verimli üretimin sırrı ise birlik olmaktır.sf:18. (Sayı: 50, Mayıs 2001.)
- Jeff Cowell & Jerry Michaelson : Kusursuz Ekipler / Bir proje ekibini kurmadan önce başarılı olması için gerekli ortamı ve koşulları oluşturmalsınız.sf:19. (Sayı: 50, Mayıs 2001.)
- Dr. Tanıl Kılınc : Sadece Eğitim ile Takım Çalışması Gerçekleşir mi? / Tüm şirketler başarılı takım çalışması yapmak için eğitim yatırımı yapıyorlar ama!sf:22. (Sayı: 50, Mayıs 2001.)
- Jeff Cowell & Jerry Michaelson : Kusursuz Ekipler / Bir proje ekibini kurmadan önce başarılı olması için gerekli ortamı ve koşulları oluşturmalsınız.sf:19. (Sayı: 50, Mayıs 2001.)
- Levent Şimşek : Kafalar Değişiyor / Amaç, şampiyonluğu oynayan bir ekibi yaratmak olmalıdır. sf:18. (Sayı: 54, Eylül 2001.)
- Peggy Holman : Kültür Değişimi / Hiç olağanüstü başarılarla imza atan bir ekibin üyesi oldunuz mu?sf:24. (Sayı: 54, Eylül 2001.)
- Prof.Dr.Tanıl Kılınc : Takım Performansını Yönetmeden Etkin Takımlara Sahip Olamazsınız! / Çalışanlarınızı önce ekip yapın sonra da performanslarını tek tek ölçümlayın. sf:12. (Sayı: 59, Şubat 2002.)
- Jaclyn Kostner : Biyonik E-Ekipler / Küresel şirketlerde ekip çalışması yapmak, teknoloji sayesinde şimdi daha da kolay.sf:5. (Sayı: 62, Mayıs 2002.)
- Martin J. Rosenthal : Ekip Olmayı Öğrenmek / İyi bir ekip çalışması için, ekibin çalışma öncesinde ciddi bir hazırlık sürecinden geçmesi gerekir.sf:16. (Sayı: 62, Mayıs 2002.)
- Anil Bhatnagar: İyi Ekipler Kurmanın Kuralları / Üretim, bir sürecin sonunda yaratılan herhangi bir ürün olabileceği gibi, bir ilişkiler ağı da olabilir. sf:16. (Sayı: 68, Kasım 2002.)
- Dr. Lisa Gundry ve Laurie Lamantia: İş Dünyasında Ekip Çalışmasının Yeri / Potansiyelini tam anlamıyla ortaya koyamayan bir ekibin üyesi olduğunuzu düşünün! sf:24. (Sayı: 68, Kasım 2002.)

## **EKONOMİ**

- Peter F. Drucker : İşi Yeniden Düşünmek / Son dönemde bilginin temel bir kaynak olarak önemli etkilere sahip olduğu bir dünya ekonomisinin varlığından söz etmekteyiz. sf:18. (Sayı: 17, Ağustos 1998)
- Verna Allee : Bilgi Etiği / Ekonominin yeni temeli; düşünceler, bilgi, dikkat ve deneyimden oluşuyor.sf:5. (Sayı: 40, Temmuz 2000.)
- Stephen Bray : Doğal Kapitalizm ve Global Ekonomi / Değişimin kaçınılmaz olduğunu kabul edin. sf:24 (Sayı: 55, Ekim 2001)

Robert E. Rubin : Küresel Ekonomi / Değişim bir gereklilik ise küresel değişimin nasıl yönetileceğini de öğrenmek gerekiyor.sf:9. (Sayı: 61, Nisan 2002.)

Dana Baldwin : Daralan Bir Ekonomi İçin Stratejiler / Ekonomideki değişimler kuruluşlarda panik yarattı.sf:5. (Sayı: 61, Nisan 2002.)

#### **ELEMAN ALMA**

Steve Ballmer: Kurumsal Mükemmelliğin Dört Temel Direği / Biz Microsoft'a yeteneklerin tespiti ve geliştirilmesi işini her şeyden çok önemsiyoruz, çünkü biliyoruz ki performansınız buna bağlı.sf:10. (Sayı: 71, Şubat 2003.)

David Salzwedel: Nitelikli Çalışanlar Kazanmanın Yolları / İşyeriniz için gerekli yeteneklere sahip çalışanları bulmak için yapmanız gerekenler var.sf:9. (sayı: 72, Mart 2003.)

#### **ELEMAN BULMA**

Stephen R. Covey : Etkililik Kültürü / Eleman seçme ve yerleştirme işinin başarı açısından çok önemli olduğuna inanıyorum.sf:16. (Sayı: 51, Haziran 2001.)

Wayne Baker : Toplumsal Sermaye / Toplumsal sermayeye sahip olmayan şirketler, eleman bulmakta zorlanırlar.sf:3. (Sayı: 62, Mayıs 2002.)

#### **ELEMAN ÇIKARMA**

Barbara K. Strandell : Uygun Sayıyı Doğru Olarak Belirlemek / Personel azaltımına giderken uygun sayıyı yanlış olarak belirlemek, faydadan çok zarar getirebilir. sf:5. (Sayı: 23, Şubat 1999)

#### **ELEMAN SEÇME**

Tom Peters : İşletmenin Temeli Yetenektir / Seçme ve yerleştirme süreciyle; yeteneklerin geliştirilmesi işini çok ciddiye almalısınız.sf:20. (Sayı: 50, Mayıs 2001.)

#### **ELEŞTİRİ**

Saide Kuzeyli : "Her Eleştiri Bir Armağandır" mı Acaba? / Eleştirmek, olumlu-olumsuz, yeterli bilgimiz olsun-olmasın fikir belirtmek, davranış kalıplarımızın ortak paydaşdır. sf:11. (Sayı: 21, Aralık 1998)

#### **EN İYİ UYGULAMALAR**

Gündüz Ulusoy : En İyi Uygulamalar Bu zahmete Değiyor mu? / Bir firma en iyi uygulamalara ne kadar yakınsa, daha iyi iş performansı yakalamaya da o kadar yakındır. sf:11. (Sayı: 54, Eylül 2001.)

#### **ENFORMASYON**

Eugene L. Bryan : Olabilecek En İyi Enformasyonu Elde Etmek / Şirketler şiddetli rekabet ortamında ayakta kalmak istiyorlarsa, akıllıca mücadele etmelidirler. sf:24. (Sayı: 25, Nisan 1999)

#### **ENRON**

Peter Koestenbaum: Enron Skandalında Sorumluluk Kimin? / Enron skandalını bir uyarı, bir ibret örneği olarak almak gerekir. sf:5. (Sayı: 66, Eylül 2002.)

#### **ENTELEKTÜEL SERMAYE**

Warren Bennis : Liderlerin Liderleri / Birçok şirket, entelektüel sermayesini nasıl ölçeceğini bilmez. Ama insanlara görevleri sırasında beyin güçlerinin ne kadarını kullandıklarını sorduğunuzda, yanıtları yüzde 20 civarında olmaktadır. sf:3. (Sayı: 13, Nisan 1998)

David Lee : Entelektüel Sermaye / Entelektüel sermayeye önem vermezseniz, bu yeni rekabet avantajından yararlanamazsınız. sf:22. (Sayı: 30, Eylül 1999)

Nancy S.Ahrlrichs : Entelektüel Sermaye / Çalışanların tercih ettiği kuruluş mu yoksa bir cehennem mi olmak istersiniz?sf:10. (Sayı: 59, Şubat 2002.)

#### **ERDEM**

Davit Neidert : En İyi Liderlik / Liderler, tüm yararışları kusursuzluğa doğru götürecek birtakım erdemleri edinmek için çaba göstermelidirler.sf:19. (Sayı: 13, Nisan 1998)

#### **ESNEKLİK**

Stephen R. Covey : Değişen Kültür / Kuruluşunuz değişmez bir temele sahip değilse, müşteri taleplerini karşılamakta ve çevrenizdeki değişikliklere uyum sağlamakta hızlı ve esnek olamazsınız.sf:3. (Sayı: 6, Eylül 1997)

## **E-TİCARET**

Cemil Yavuzkal : Günümüzün Geleceği "Bilişim Ekonomisi" / Artık internette otobüs biletinizi satın alabilir ve hatta koltuk numaralarını bile seçebilirsiniz.sf:8. (Sayı: 37, Nisan 2000.)

Mustafa Kızılay : Müşteri "Sanal Dünyada" da velinimetimizdir. / Dünya çapındaki pazarın getirdiği yeni fırsatların yanı sıra yeni güçlükleri var.sf:14. (Sayı: 45, Aralık 2000.)

Tanju Argun : Sanal Pazarlama / Güler yüzlü satıcılarımız yerine, müşterilerle bire bir etkileşimde olan sanal dünyamız var. sf:3. (Sayı: 48, Mart 2001.)

Peter Drucker : Bilgi İşçileri / Bilgi işçileri ile e-ticaret, yeni ve büyük sektörlerin doğuşuna neden olmaktadır.sf:14. (Sayı: 49, Nisan 2001.)

## **FARKLILAŞMA**

John P. Fernandez : Farklılaşma Rekabette Avantaj Sağlar / Çözümsel düşünmek, yenilik yapmak ve doğru kararlar vermekte başarılı olabilmek için farklılaşmayı önemseyin. sf:14. (Sayı: 31, Ekim 1999)

## **FARKLILIK**

Dick Richards : Bir Fark Yaratmak / Kuruluşta gerçek bir fark yaratmaya çalıştığımızda bazen çok acı dersler de alabiliriz. sf:7. (Sayı: 23, Şubat 1999)

John P. Fernandez : Farklılık Dinozorunu Öldürmek / Kuruluşlarda, "farklılığın" gözetilmesi yerine "farklı unsurların birleştirilmesi"ne önem vermek gerekir. sf:9. (Sayı: 26, Mayıs 1999)

Sondra Thiederman : Farklılığın Kazancı / Yöneticileri farklı tarzlar konusunda eğitmekle, milyonlarca dolar tasarruf edebilirsiniz. sf:13. (Sayı: 26, Mayıs 1999)

Karen Price Mueller : Farklılıklar ve Kâr / Ayrımcılık ve farklılık konularının rahatça konuşulmasını sağlarsanız, parasal kazançlar elde edersiniz.sf:15. (Sayı: 26, Mayıs 1999)

Yener Tugay : Fark Yaratmanın Etkili Yolu / Sorumlulukları ön plana çıkardığımızda, çalışanların açmazları sezmelerini engellemiş olursunuz.sf:4. (Sayı: 36, Mart 2000.)

Fuat Yalçın : Her Türü Alışverişte Temas Hayatidir / Diğerlerinden farkımızı iyice anlatabilmeli ve bunun için prosesleri tekrar gözden geçirmeliyiz.sf:22. (Sayı: 45, Aralık 2000.)

William Cavanaugh : Farklılığın Yeni Tanımı / Kurumumuzdaki farklı kişiliklerin varlığını bir sorun olarak değil, ciddi bir rekabet avantajı gibi değerlendirin.sf:4. (Sayı: 65, Ağustos 2002.)

## **FIKİRLER**

Cihangir Kavuncu : Yeni Fikri Satarken / Değişim zamanı geldiğinde değişin ama nasıl?sf:15. (Sayı: 61, Nisan 2002.)

## **FINANS**

Martin G. Mand & William Whipple : İş Kültür / Şimdi, iş birimleri ile finans gruplarının güçlerini birleştirip rekabet avantajı kazanma zamanıdır.sf:23. (Sayı: 48, Mart 2001.)

## **FINANS PİYASALARI**

Serdar Çıtak : Menkul Değer Piyasaları Ve Etik / Ahlaki açıdan onaylanmakta güçlük çekeceğimiz birçok davranışa, finans piyasalarında sıkça tanık oluyoruz.sf:12. (Sayı: 40, Temmuz 2000.)

## **FINANSMAN**

Serdar Çıtak : Önce İhtiyaç / Finansal bir ürünün geliştirilmesi aşamasında, önce takımınıza yeni ürünü benimsetmelisiniz.sf:10. (Sayı: 42, Eylül 2000.)

Serdar Çıtak : Finansal Yenilik / Hiç aklımızdan çıkarmamız gereken basit bir gerçek var: Dev fonların bir ülkeden öbürüne ışık hızında yol aldığı. sf:8. (Sayı: 54, Eylül 2001.)

## **FIYAT**

Bill Gates : Gelecekte Fiyatlar Nasıl Oluşacak? / Esnek fiyatlama ve pazarlama stratejileri kullanmanız şirketiniz için daha yararlı olacaktır.sf:23. (Sayı: 45, Aralık 2000.)

## **FONLAR**

Serdar Çıtak : Finansal Yenilik / Hiç aklımızdan çıkarmamamız gereken basit bir gerçek var: Dev fonların bir ülkeden öbürüne ışık hızında yol aldığı. sf:8. (Sayı: 54, Eylül 2001.)

## **GELECEK**

Ken Blanchard : Anlaşılır Vizyon / Yönetici ya da lider olarak geçmişten ders almalı, ama geçmişte yaşamamalıdır. Gelecek için plan yapmalı, ama gelecekte yaşamamalıdır.sf:3. (Sayı: 7, Ekim 1997)

Gary Hamel & C. K. Parahalad : Önce Geleceği Görmek / Birçok yönetici, şirketlerinin ya da sektörlerinin gelecekte nasıl olacağını görmek için çaba harcamaz.sf:5. (Sayı: 9, Aralık 1997)

Mary Jane Willier : Geleceğin İşyeri / Gelecekte her sektör pek çok fırsatla karşılaşacak. Bu fırsatlar yıllar sonra karşılarda çıkmayacak; bugün önlerinde duruyor.sf:14. (Sayı: 9, Aralık 1997)

Tanju Argun : Değişim Ve Gelecek / İnsanların, kurumların ve ülkelerin değişmesi sistematik yaklaşımla başarılı olabilir.sf:8. (Sayı: 9, Aralık 1997)

Refik Baydur : Değişim Ve Gelecek / Hiçbir organik bünye ve sosyal olay, değişime uğramadan yaşamını devam ettiremez.sf:13. (Sayı: 9, Aralık 1997)

Walter B. Wriston : İnanılmaz Gerçek / Gelecek her zaman inanılmazdır, çünkü bildiklerimizin yeterli olmadığını görür ve şaşkına döneriz.sf:13. (Sayı: 33, Aralık 1999)

Rowan Gibson : Geleceği Yeniden Düşünün / Gelecek bizi biçimlendirmeden önce, biz değişimlerden kendi geleceğimizi biçimlendirmek için yararlanmayı öğrenmeliyiz.sf:24. (Sayı: 33, Aralık 1999)

Raymond W. Smith : Geleceğe Yatırım Yapın / Son zamanlarda bir araya gelen bilgi-iletişim-eğlence endüstrilerinin geleceği hakkında kararsız kaldık.sf:15. (Sayı: 33, Aralık 1999)

Dave Ulrich : Geleceği Yaratmak / Geleceği gözümüzde canlandırmak, bugün yapmamız gerekenler konusunda bize bir fikir verir.sf:9. (Sayı: 51, Haziran 2001.)

English&Cohen : Gelecek Kimin Umurunda? / Sahip olunan değerleri koruyamayan liderler, kuruluşlarını çökertirler.sf:4. (Sayı: 58, Ocak 2002.)

John Hawkins : Geleceğin Çalışanları / Şimdinin gençleri inandıkları bir dava için mücadele etmeyi öğrenmeliler.sf:15. (Sayı: 59, Şubat 2002.)

Alan Greenspan : İnsan Kaynağına Yatırım / Gelecek için yapılan varsayımlar boş bir rüya olabilir.sf:16. (Sayı: 59, Şubat 2002.)

Stephen Case : Geleceğe Bakın! / Marifet, güçlü işbirlikleri oluşturup, yaratılan sinerjiden daha büyük işler yapmakta...sf:9. (Sayı: 60, Mart 2002.)

Arie de Geus : Geleceğin Şirketi / Yaşayan bir şirket yaratmak için, bugünkü klasik kurgularınızı değiştirmeniz gerekir.sf:15. (Sayı: 66, Eylül 2002.)

Ebru Bakkaloğlu : Şirketleri Geleceğe Taşırken / Henry Ford'un 'Müşterilerimiz istedikleri renk arabayı satın alabilirler, siyah olduğu sürece' cümlesi artık tarih oldu.sf:20. (Sayı: 67, Ekim 2002.)

## **GENEL MÜDÜRLER**

Bill Gates : Hayran Olunacak Genel Müdürler / Genel Müdürlerin en iyilerinden hepimizin alacağı bazı önemli dersler var. sf:15. (Sayı: 13, Nisan 1998)

## **GİRİŞİMCİLİK**

Tamer Koçel : Girişimcilik Ama Hangisi? / Girişimci; kendi kaderini kendisinin tayin edebileceğine inanan ve bu doğrultuda davranan kişidir. sf:17. (Sayı: 10, Ocak 1998)

Tom Peters : Peters İlkeleri / Çok az bir sermaye ile birden bire iş dünyasına girmek size, iş yaşamı hakkında en büyük şirketlerin bile farkında olmadıkları temel kuralları öğretir. sf:7. (Sayı: 17, Ağustos 1998)

G. & E. Pinchot B : Şirket İçi Girişimcilik Bildirgesi / Şirket içi özgür girişimciliğin kendine özgü bir sözlüğü vardır ve liderlerin bunu en kısa zamanda öğrenmeleri gerekir. sf:20. (Sayı: 20, Kasım 1998)

Jeff Sholl : Şirket İçi Girişimcilikte 10 İlke / Şirket içi girişimcilik bir evrim sürecidir ve hazırlıksız yakalanmamak gerekir. sf:11. (Sayı: 31, Ekim 1999)

Karl Albrecht : Şirket İçi Girişimcilik / Girişimcilik ruhunun desteklenmesi, bürokrasiden boğulmak üzere olan kuruluşlara yarar sağlar. sf:6. (Sayı: 31, Ekim 1999)

Jon Huntsman : Risk Olmadan Ödül Olmaz / Girişimciler, ellerindeki bir anda yitirebileceklerini hiçbir zaman akıllarından çıkarmamalıdır.sf:10. (Sayı: 44, Kasım 2000.)

Ron H. Johns & William R. Bigler, JR. : Küresel Boyutta Hıza Sahip Olun / Piyasalarda yer edinmiş büyük şirketler bile daha girişimci olmanın yollarını arıyorlar.sf:3. (Sayı: 51, Haziran 2001.)

Gifford Pinchot : Özgür Kuruluşçisi Girişimcilik / Bir kurumun karlı olabilmesi için her departmanın kar odaklı olması şarttır.sf:24. (Sayı: 63, Haziran 2002.)

Dr. Bilge Erençül: Osmanlı'da Girişimcilik / Bugün içinde bulunduğumuz ekonomik koşulların temeli, çok önceleri, Osmanlı İmparatorluğu'nun ilk yıllarında atıldı.s:6. (Sayı: 67, Ekim 2002.)

### **GLOBALLEŞME**

Selen Timur: Globalleşme ve Getirdiği Farklı Rekabetler / Rekabette önde olmanın getirdiği bir liderlik sorumluluğu vardır ve bu sorumluluk global markalarda daha da zordur.sf:13. (Sayı: 67, Ekim 2002.)

### **GÖREV TANIMLARI**

Margaret J.Wheatley : İnsan Özünde İyidir / Görev tanımları yaptığınız kutucuklara çalışanlarınızı hapsedmeyin. sf:9. (Sayı: 59, Şubat 2002.)

### **GÖRÜŞME**

J. Mitchell Perry : Asla "Asla" Demeyin / Hepimiz, sanki çocukluğumuzda öğrenmemiş gibi, görüşme yapmayı öğrenmenin ne kadar gerekli olduğunu bir yerlerde okuruz.sf:12. (Sayı: 5, Ağustos 1997)

Andrew Schwartz : İşbirliği Sanatı / Etkin yöneticiler, insanlarla ilişkilerinde ciddi yanlışlıklar yapmamak için iyi birer görüşmeci olmalıdırlar.sf:18. (Sayı: 5, Ağustos 1997)

John F. Rapp : Kritik Görüşmelerde Nasıl Davranmalısınız? / Empatiyi kullanan yöneticiler, kullanmayanlardan daha etkilidirler. sf:4. (Sayı: 26, Mayıs 1999)

Andrew E. Schwartz : Yaratıcı İşbirlikleri / Görüşme sanatı; yaratıcı işbirliği yapma sanatı ile, karşılıklı kazanç felsefesinin işyeri gerçeğine uygulanmasıdır. sf:21. (Sayı: 26, Mayıs 1999)

### **GÜVEN**

Srikanth Srinivas : Etkili Hizmet / Güven oluşturan davranışları destekleyen ve güveni yok eden davranışlardan uzak tutan bir ödül sistemi oluşturun.sf:14. (Sayı: 12, Mart 1998)

Randy G. Pennington : Güvenin Önemi / Mesaj oldukça yalındır: Bugün dünyanın karşı karşıya olduğu bir numaralı liderlik sorunu güven eksikliğidir. sf:23. (Sayı: 19, Ekim 1998)

James R. Fisher Jr : Güven Nedir? / Güven ile korku her zaman yaşamımızdaki yerlerini korurlar, çünkü hepimiz akıl, beden ve ruhtan oluşmuşuzdur. sf:11. (Sayı: 26, Mayıs 1999)

William Oncken III : Güven mi, Endişe mi? / Başkaları güvenilir olsun ya da olmasın işe önce kendimizden başlamalıyız.sf:24. (Sayı: 26, Mayıs 1999)

Warren Bennis : Geçiş Döneminde Liderler / Geçiş dönemlerinde üzerinde durulması gereken konu, güvenin nasıl oluşturulacağı ve korunacağıdır.sf:11. (Sayı: 33, Aralık 1999)

Yalçın Amanvermez : Kurumsal Etkinlik Ve Verimlilik / Verimin artırılmasında en önemli etkenlerden biri de çalışanın güveninin kazanılmasıdır.sf:23. (Sayı: 36, Mart 2000.)

Chip Bell : Güvenin Unsurları / Kendiniz gibi olduğunuzda sahtecilikten arınıp, güvenilir olursunuz.sf:6. (Sayı: 64, Temmuz 2002.)

Robert L.Veninga : Güveni Yeniden Kazanmanın Beş Yolu / Tepe yönetimde kiler hatalarını kabul etme konusunda daha duyarlı olmalılar.sf:12. (Sayı: 64, Temmuz 2002.)

## **HATA**

Ron Zemke & Chip R. Bell : On Ölümcül Hata Ve Dürüstlük / Herkesin kendine göre nedensiz yere kızdığı küçük şeyler vardır.sf:8. (Sayı: 12, Mart 1998)

Spyros Makridakis : Strateji Ötesi / Uzun vadede iyi olmanızı sağlayacak stratejiler oluşturup uygulayarak, geçmişteki hatalarınızı tekrarlamamayı öğrenin. sf:6. (Sayı: 16, Temmuz 1998)

Ender Çakıroğlu : Kalite Ve İnsan / Dünün başarılarından gururlandığımız kadar, yaptığımız hatalardan ders almasını da bilmeliyiz.sf:24. (Sayı: 42, Eylül 2000.)

## **HAYAL**

Bülent Savaş : 2000'li Yıllara Girerken / Yeni bir yüzyılın başında iyi şeyler için bol bol hayal kurmak gerekir. sf:14. (Sayı: 21, Aralık 1998)

## **HEDEF KİTLE**

Yaşar Büyükçetin : Müşteri Odaklı Yönetim Uygulaması / Müşteriniz, hedef kategorinizde yer alıyor mu?sf:8. (Sayı: 57, Aralık 2001.)

## **HEDEFLER**

Mark Willes : Yeni Bir Başlangıç / Yüksek standartlar koymak, durup dinlenmeden yeni hedeflere ulaşmak için çalışmanızı gerektirir. sf:19. (Sayı: 32, Kasım 1999)

Kevin M. Gorss : Olumlu Pekiştirme Yöntemleri / Eğer şirket hedeflerinizin günlük işlere yansımaları istiyorsanız, olumlu pekiştirme yöntemlerine başvurmanız gerekir.sf:21. (Sayı: 38, Mayıs 2000.)

Ann Richards : Hedefe Odaklanmak /Pazarda lider olmanın anahtarı, ne istediğinizi bilip hedefinize odaklanmaktır.sf:20. (Sayı: 45, Aralık 2000.)

Clotaire Rapaille : Daha Başarılı Ekipler Kurun / Ekibin, her üyesinin kendine özgü bir hedefi ve de hedefe giden ortak bir stratejik planı olması gerekir.sf:6. (Sayı: 50, Mayıs 2001.)

Tuğrul Günal : Hedeflerle Yönetim (Score-Card) / Süreçleri hedeflerle yönettiğinizde performans yükselecektir. sf:24. (Sayı: 59, Şubat 2002.)

Brain Tracy : Hedeflerinizi Belirlemek ve Gerçekleştirmek / Performansı belirleyen önemli nedenlerden birisi de gerçekleştirilebilir bir hedeftir. sf:5. (Sayı: 63, Haziran 2002.)

## **HEDEFLERLE YÖNETİM**

Tuğrul Günal : Hedeflerle Yönetim (Score-Card) / Süreçleri hedeflerle yönettiğinizde performans yükselecektir. sf:24. (Sayı: 59, Şubat 2002.)

## **HIRSIZLIK**

Robert Mather : Yatırımlarınızı Koruyun / İşyerindeki malzeme ve araçlar bir biçimiyle ofis dışına çıkıyor!sf:16. (Sayı: 64, Temmuz 2002.)

## **HIZ**

Stephen R. Covey : Değişen Kültür / Kuruluşunuz değişmez bir temele sahip değilse, müşteri taleplerini karşılamakta ve çevrenizdeki değişikliklere uyum sağlamakta hızlı ve esnek olamazsınız.sf:3. (Sayı: 6, Eylül 1997)

Michael Dell : Maksimum Hız / Aşırı büyüme başta sizi öldürmez ise, bu süreçten pek çok yararlı dersler çıkarabilirsiniz.sf:5. (Sayı: 39, Haziran 2000.)

Ron H. Johns & William R. Bigler, JR. : Küresel Boyutta Hıza Sahip Olun / Piyasalarda yer edinmiş büyük şirketler bile daha girişimci olmanın yollarını arıyorlar.sf:3. (Sayı: 51, Haziran 2001.)

Jim Kelly : İşin Hızını Yönetmek / Stokların gönderim hızını artırdığınızda ne kadar tasarruf edeceğinizi biliyor musunuz?sf:8. (Sayı: 56, Kasım 2001.)

Murat Ermert : Beni Elde Etmek İçin Çok Uğraştın! / Yakın gelecekte büyüğün küçüğü değil, hızının yavaşı yediği yeni nesil kurumlarla tanışacağız.sf:24. (Sayı: 57, Aralık 2001.)

## HİSSEDAR DEĞERİ

David R. Goode : Biz Değer Yaratıyoruz / Hissedar değeri nedir, sürekli değişen bir dünyada hissedar değeri nasıl yaratılır?sf:19. (Sayı: 48, Mart 2001.)

## HİZMETLER

Joe Black : Büyük K Küçük K / Tavırlarımızdaki olumlu değişimler, ürün ve hizmetlerin kalitesinde büyük gelişmeler elde etmenin anahtarıdır.sf:4. (Sayı: 8, Kasım 1997)

Robert B. Tucker : Yeni Değerler Katmak / Hizmetlerinize yeni değerler katarken sergileyeceğiniz atak davranışlar, "Sizin için daha ne yapabiliriz!" mesajını verir.sf:5. (Sayı: 12, Mart 1998)

Brian Lee : Olağanüstü Hizmet / Kendilerine olağanüstü hizmet sunulan insanlar, yaşadıkları bu deneyimleri pek çok kişiyle paylaşırlar.sf:6. (Sayı: 12, Mart 1998)

Sharon Drew Morgen : Satış Değil Hizmet / Saygı ve dürüstlüğe dayalı, herkesin kazanacağı ilişkiler oluşturarak müşterilerimizi geliştiririz.sf:17. (Sayı: 12, Mart 1998)

Srikanth Srinivas : Etkili Hizmet / Güven oluşturan davranışları destekleyen ve güveni yok eden davranışlardan uzak tutan bir ödül sistemi oluşturun.sf:14. (Sayı: 12, Mart 1998)

Rob Lebow : Benim Hizmet Düşüm / Davranışların berbat olduğu IRS'i bir Nordstrom haline getirmek isterdim. sf:7. (Sayı: 24, Mart 1999)

Tom Peters : Hizmet Kalitesinde Mükemmellik / Çalışanlarınıza göz dağı vermek yerine, onları bir satış uzmanı olarak yetiştirin. sf:20. (Sayı: 24, Mart 1999)

Stanley Brown : Hizmette Başarı / Olağanüstü hizmet sunan şirketler satışlarından daha fazla gelir elde eder.sf:23. (Sayı: 24, Mart 1999)

Daniel Burrus : İdeal Hizmet / 21. yüzyılın profesyoneli olmazsanız, rakiplerinizi sizi hızla geçecektir. sf:6. (Sayı: 24, Mart 1999)

Chip R. Bell : Yenilikçi Hizmet / Yenilikçi müşteri hizmeti, başka insanların da gördüklerini görerek yeni uygulama yolları aramaktır. sf:18. (Sayı: 24, Mart 1999)

Jack Burke : Satışlar ve Hizmet / Müşterilerle bağlar oluşturmak, kalite hareketinin temelinde yer almıştır. sf:4. (Sayı: 24, Mart 1999)

Stephen C. Broydrick : Müşteri Değeri Konusunda Yedi Yasa / Rakiplerinizden daha iyi bir ürün ya da hizmet sunamıyorsanız, siz de Ürün Kuşağı içindesiniz demektir.sf:19. (Sayı: 24, Mart 1999)

Chip Bell : Aşkın Bununla Ne İlgisi Var? / Artık müşteri hizmet i denince, kişiye özel hizmet yeterli olmuyor; işin içine sadakat ve aşk da girdi.sf:6. (Sayı: 45, Aralık 2000.)

Ken Blanchard : Hizmet Tutkusu ve Liderlik / Performansı görmekten vazgeçtiğinizde onu geliştirme görevinizden de vazgeçersiniz. sf:6. (Sayı: 46, Ocak 2001.)

Steven Wheeler & Evan Hirsh : Hizmet Kanalları Nasıl Olmalı? / Daha iyi hizmet almanın bedeli daha yüksek fiyat ödemek olabilir. sf:10. (Sayı: 57, Aralık 2001.)

Doug Burgum : Hizmet Becerinizi Geliştirin / Müşterilerinize katkı sağladığınız ölçüde tercih edilirsiniz.sf:15. (Sayı: 57, Aralık 2001.)

Günseli Özen Ocakoğlu : Kutlarım, Müşterinizi Kaybettiniz! / Satış sonrası hizmete önem vermeyen kuruluşların gelecekte hiç şansı yok!sf:21. (Sayı: 57, Aralık 2001.)

Ruediger Adolf: e-Hizmet Stratejisi / Başarılı olabilmek için, ürün işlevselliğinde basitliğe, değer yaratma alanlarında farklılaşmaya odaklanın.sf:14. (Sayı: 69, Aralık 2002.)

## İLETİŞİM

- Gregory A. Gull : Sinerjik İletişim / Sinerjik iletişime ağırlık vererek, öğrenmeye ve anlamaya yönelik bir sistemin oluşturulmasına katkıda bulunabiliriz.sf:5. (Sayı: 5, Ağustos 1997)
- Ömer Kayalıoğlu : Kimlik Ve İletişim / Yönetim ve çalışanlar arasındaki iletişim, çizgisel ilişkiye benzemekle beraber, laser ışığı gibi değil, bazen dağılan dairesel ışık huzmesi gibidir. sf:11. (Sayı: 5, Ağustos 1997)
- Dianna Booher : Kaliteli İletişim / Kaliteli arabalar ya da bilgisayarlar gibi kaliteli iletişim de bir lüks değildir. Müşterileriniz ve çalışanlarınız bunu hak ederler.sf:13. (Sayı: 5, Ağustos 1997)
- William Cottringer : İletişimin Yeniden Keşfi / İletişimde mükemmellik kendiliğinden ortaya çıkmaz. Hatırı sayılır bir çaba harcamayı ve ilkelere bağlı kalmayı gerektirir.sf:14. (Sayı: 5, Ağustos 1997)
- İpet Altınay : İletişim – Algılama – Önsezi / Gelişen teknolojinin hızıyla yüklendiğimiz bilgi ve iletişim, yaşamımızı kolaylaştırdığı ölçüde biraz da zorlaştırmıyor mu?sf:17. (Sayı: 5, Ağustos 1997)
- Patricia Fripp : Eleştirmenlerinizle İletişim / En sert eleştirmenlerinizle bile her iki tarafın yararlanabileceği bir şekilde iletişim kurmak, başarılı iş ilişkilerinin anahtarıdır.sf:20. (Sayı: 5, Ağustos 1997)
- Tanju Argun : İletişim Ve Sosyal Paydaşlar / Çalışanları ile iyi bir iletişim içinde olmak,başarılı bir yöneticinin en önemli özelliğidir.sf:8. (Sayı: 5, Ağustos 1997)
- Linda Lee Cole : Zor İnsanlarla Anlaşmanın Yolları / Yöneticilerin karşılaştıkları en büyük güçlüklerden biri, sınırlı müşteriler ve anlaşması zor iş arkadaşları ile iletişim kurabilmektir.sf:9. (Sayı: 5, Ağustos 1997)
- Ender Çakıroğlu : Yönetim Diplomasisinde İletişimin Yeri / Dinlerken sergilediğimiz tavırların büyük bir kısmı, karşımızdakini önemsemediğimizi, veya kendi şahsımızın ve zamanımızın ne denli önemli olduğunu gösteriyor. sf:17. (Sayı: 15, Haziran 1998)
- Stephen R. Covey : Akıl Nerede / Zekadan, bilgiden, iletişimden, diyalogdan ve her iki tarafın kazanacağı anlaşmalardan her zaman söz ederiz, ama bunları akılcı bir biçimde gerçekten uygulamaya geçirebildiğimize inanıyor musunuz? sf:3. (Sayı: 18, Eylül 1998)
- Steven C. Coats : Olduğu Gibi Anlatın / Etkili iletişim her zaman kendiniz olmayı ve heyecanınızı karşı tarafa yansıtmayı gerektirir. sf:9. (Sayı: 18, Eylül 1998)
- Joe Folkman : Geribildirimden Yararlanmak / Geribildirimleri dinlemek, esnek ve başarılı olmanızı sağlayarak kişisel bir strateji geliştirmenize yardımcı olabilir.sf:10. (Sayı: 18, Eylül 1998)
- Betsy Feist : Amaca Ulaşmak İçin Yazmak / Yazılı iletişiminizde temel ilkelere dikkat ederseniz amaçlarınıza ulaşabilirsiniz. sf:15. (Sayı: 18, Eylül 1998)
- Carol Andrus : 2000'li Yıllarda İletişim / Yarının işyeri daha iyi iletişim becerileri gerektirecek. Siz de yazma becerinizi geliştirmekle işe başlayabilirsiniz. sf:20. (Sayı: 18, Eylül 1998)
- Juanita Brown & David Isaacs : Temel Bir Süreç Olarak Konuşmanın Önemi / Bir kuruluşun elde edeceği tüm sonuçlar, kişiler arası iletişim ağlarından doğan sorumluluk duygularına bağlıdır. sf:6. (Sayı: 18, Eylül 1998)
- William Isaacs : Sağduyunun Yeniden Doğuşu / Bir söyleşide MIT'nin Kurumsal Öğrenme Merkezi kurucularından olan Bill Isaacs diyalogun önemini açıklamaktadır. sf:11. (Sayı: 18, Eylül 1998)
- Peter M. Senge : Bilgi Çağı / Bilgi çağı birbirimizi anlama ve diğer insanlarla ilişkilerimizi yürütme konusunda çok daha yetenekli olmamızı gerektirecek.sf:7. (Sayı: 22, Ocak 1999)
- Hakan Kilitçioğlu : İletişimde Kalite ve Kantite / Bol miktarda e-posta ile iletişim kurduğumuzu düşündüğümüzde, sadece kantiteyi arttırdığımızı görürüz. Peki ya kalite?sf:4. (Sayı: 25, Nisan 1999)
- William Oncken III : Aynı Dilde İletişim / İşlerinde mükemmel olma konusunda tüm umutlarını yitirmiş insanları bir de dışarıda izleyin.sf:5. (Sayı: 25, Nisan 1999)
- Gamze Haklı : Nasıl Bir İletişim? / Yaşadığımız sürece farklı ortamlarda, gittikçe karmaşıklaşan düzlemlerde iletişim kurmayı öğreniyoruz. sf:6. (Sayı: 25, Nisan 1999)
- Brian Tracy : Etkili İletişim / Eski bir deyişe göre; yaşamda karşımıza çıkan sorunların çoğu konuşmalarımızdan kaynaklanmaktadır. sf:7. (Sayı: 25, Nisan 1999)
- Can Gürzap : Konuşan İnsan / Kaliteli malınızı kalitesiz bir iletişimle kolay satamazsınız. sf:8. (Sayı: 25, Nisan 1999)

Dianna Booher : Geribildirim Gerekisini / Geribildirim nerede olduğunuzu, nereye doğru gittiğinizi ve çabalarınızı hangi konuya odaklamanız gerektiğini gösterir.sf:11. (Sayı: 25, Nisan 1999)

Monica L. Simons : İş Yerinde Duygular / Duygularınızı özgür bırakmak, daha net düşünmenizi ve doğru seçeneği bulmamızı sağlar. sf:12. (Sayı: 25, Nisan 1999)

Hugh Hay-Roe : Uzun Yazıların Sırrı / Yazı iletişiminizde ana noktayı belirterek, hem kendinize hem de okuyucularınıza zaman kazandırın. sf:14. (Sayı: 25, Nisan 1999)

Sherrin Bennett & Juanita Borwn : Daha İyi Düşünebilmek İçin... / Stratejik dialog, öğrenen organizasyonların temelini oluşturan birlik duygusunu güçlendirebilir. sf:18. (Sayı: 25, Nisan 1999)

Ken Blanchard : Geri Bildirim Almak ve Vermek / Geribildirim her ne kadar şampiyonların kahvaltısı ise de, sütü ve şekeri unuttuğumuzda kahvaltı etmek istemeyeceklerdir. sf:21. (Sayı: 25, Nisan 1999)

Turgut Uzer : Evrensel Doğrular / "Açık Kapı Politikası", çalışanlarınıza vakit ayırmak, onları dinlemek, beraber gülebilmektir. sf:13. (Sayı: 25, Nisan 1999)

Ender Çakıroğlu : 3.Kulak / Karşımızdakini hakikaten dinliyor muyuz? Yoksa dinler görünmeye mi çalışıyoruz? sf:17. (Sayı: 25, Nisan 1999)

İsmet Sipahi : İletişimde Güven Gereklidir / Diyaloga geçmek için illa bir sorunun varlığı gerekmez; önemli olan sorun olmadan diyaloga başlayabilmektir.sf:5. (Sayı: 35, Şubat 2000.)

Murat Ermert : Kurumsal Kültür Olarak İletişim / Liderlik oturduğumuz koltuk ile değil, başkaları için oluşturduğumuz örnek ile ilgilidir.sf:13. (Sayı: 35, Şubat 2000.)

Robert Apatow : Sokrat Tarzı Diyalog / İnsanlar diyaloga birer dost olarak girdiklerinde, birbirlerine nazik davranır ve içtenlikle yanıt verirler.sf:19. (Sayı: 35, Şubat 2000.)

Yusuf Köse : Yeni İletişim Kanalları / İşimiz, hızlı ve etkin bir iletişim sağlamak; ancak kendi iç iletişimimizi de etkin kılmak zorundayız.sf:20. (Sayı: 35, Şubat 2000.)

Daniel Goleman : Duygusal Yeterlilik / Başkalarının güvenini kazanmak ve sürdürmek dürüstlük standartlarını korumayı gerektirir.sf:21. (Sayı: 35, Şubat 2000.)

Daniel Yankelovich : Diyalogun Sihri / Diyalog yanlış anlamaların olumsuz etkilerini ortadan kaldırmakta önemli bir role sahiptir.sf:22. (Sayı: 35, Şubat 2000.)

Şenol Karahasan Güven Koca : Teknoloji Ve İletişim / Teknolojideki değişim bir yandan iletişim sürecini hızlandırırken diğer yandan mekanikleşmeye yol açıyor.sf:23. (Sayı: 35, Şubat 2000.)

Cihangir Kavuncu : Şirketler Canlı Organizmalardır / Seçilen iletişim biçimi o kuruluşun kültürünü yakından etkiler.sf:15. (Sayı: 35, Şubat 2000.)

Günhan Günay : Kuralcılık Kötüdür Ya Kuralsızlık / Kötü haberler çalışanlara İnsan Kaynakları Departmanınca, iyi haberler doğrudan verilir.sf:6. (Sayı: 40, Temmuz 2000.)

Nido R. Qubein : Davranışların Ardındaki Nedenler / Davranışların nedenleri hakkında yanlış varsayımlarda bulunmak yerine, nasıl tepki vereceğinizi öğrenin.sf:4. (Sayı: 41, Ağustos 2000.)

Memiş Yılmam : Yıldızlara Ulaşmak / Şirketin sisteminde; karşılıklı saygı, karşılıklı anlayış ve yaratıcı işbirliği içinde hareket edilmelidir.sf:12. (Sayı: 41, Ağustos 2000.)

Esther Dyson : Masal Bitti / Teknolojideki gelişme ile birlikte iş dünyasında daha kişisel, bire bir etkileşim kapasitesinin de artması gerekiyor.sf:22. (Sayı: 42, Eylül 2000.)

Murat Ermert : Yoksa Siz Hâlâ? / İletişim sürecinde ölçümlenemeyen faaliyetler gerçekte bir katma değer oluşturmaz. sf:24. (Sayı: 48, Mart 2001.)

Arzu Çekirge Paksoy : Kriz Dönemlerinde İletişim / Ekonomik kriz dönemlerinde en son yapılması gereken, iletişim harcamalarının kısılmasıdır.sf:18. (Sayı: 49, Nisan 2001.)

Jeri Darling & Diane Russ : İlişkiler de Sermayenizdir / Hiçbir teknoloji, strateji ya da pazarlama planı, ilişkiler sermayesinin gücü ile ölçülemez.sf:9. (Sayı: 52, Temmuz 2001.)

Dana May Casperson : Elektronik İletişim Kuralları / Değişen pazar dinamikleri ve internet, müşteri ilişkileri ile beklentilerini değiştirdi...sf:4. (Sayı: 60, Mart 2002.)

Michael Dell : Doğrudan İş Modeli / Müşterilerinizle doğrudan iletişim kurup bu süreci iyi yönetirseniz kazançlı çıkarsanız...sf:19. (Sayı: 60, Mart 2002.)

Tom Hopkins : Satış ve İnsan İlişkileri / İçinde satış ilişkisi bulunmayan hiçbir ikili iletişim yoktur...sf:22. (Sayı: 60, Mart 2002.)

Ali Saydam : İletişim Yaratıcılıkla Olmaz... Yaratıcılıksız da... / Reklam kampanyalarının iş hedeflerine ulaşip ulaşılmadığına değil, yaratıcı olup olmadığına bakılıyor.sf:24. (Sayı: 65, Ağustos 2002.)

Karl Albrecht: Müşteri İlişkilerinde İnsan Unsuru / Telefonda müşterilere yanıt veren dijital ses, sizin özel isteklerinizi ya da gereksinimlerinizi karşılamayacak kadar meşgulüz mesajını verir.sf:13. (Sayı: 69, Aralık 2002.)

## **İLKELELER**

David L. Neidert : İlkeli Olmanın Bedeli / Akıllı insan, ilkeli olmanın bedelini hesaba katar ve sağlam bir temel oluşturmak için bu bedeli ödemeye hazırdır.sf:18. (Sayı: 6, Eylül 1997)

Stephen R. Covey : İlke Merkezilik / Kendimizi gerçekleştirdiğimizde, ilke merkezli yaşamayı da seçmiş oluruz. sf:9. (Sayı: 64, Temmuz 2002.)

## **İMAJ**

John J. Brennan : Sizi Nasıl Tanırlar? / Bir kuruluşun varlıklarından en önemli biri paydaşlarının gözündeki imajdır.sf:6. (Sayı: 48, Mart 2001.)

Lisa M. Aldisert: Şirket İmajında Çalışanların Rolü / Çalışanlar, işyerlerini gittikleri her yerde temsil ederler; bunu avantaja çevirebilirsiniz. sf:5. (sayı: 72, Mart 2003.)

## **İNANÇ**

Connors & Smith : İnançlarla Çalışmak / Etkili liderler, çeşitli deneyimler yaratarak belirli inançların yerleşmesini sağlarlar.sf:4. (Sayı: 40, Temmuz 2000.)

## **İNSAN İLİŞKİLERİ**

Nathaniel Branden ile Söyleşi : İşyerinde Özsaygı / Başarı hem duygusal zekaya hem başarılı insan ilişkilerine hem de özsaygıya bağlıdır.sf:21. (Sayı: 50, Mayıs 2001.)

## **İNSAN KAYNAKLARI**

Hakan Kilitçioğlu : İnsan Kaynaklarından İnsana / İnsanın farklılıklarını unutan bir sistem zamanla mekanik bir yapıya bürünür. sf:21. (Sayı: 23, Şubat 1999)

Tanju Argun : İnsan Kaynak Değildir? / Toplam Kalite Yönetimi'nde anahtar kelime "insan"dır. İnsan, bir kuruluşun en değerli varlığıdır. sf:3. (Sayı: 23, Şubat 1999)

Rob Davis : İnsan Kaynaklarını Güçlendirmek / Pazar koşulları; elemanlarımızı güçlendirme gereğinin sandığımızdan daha fazla olduğunu bizlere göstermiştir. sf:19. (Sayı: 23, Şubat 1999)

Hakan Kilitçioğlu : Yeni İnsan Kaynakları / Toplumun çağdaş uygarlıklar düzeyine taşıyabilmek, eğitime gerekli ve yeterli kaynağın ayrılmasıyla yakından ilgilidir.sf:24. (Sayı: 38, Mayıs 2000.)

Peter M. Tobia : İyi Çalışanı Elde Tutmak / Liderler, insan yönetimini stratejik bir iş konusu olarak görürler. sf:22. (Sayı: 38, Mayıs 2000.)

Aysun Barın : Kurumsal Değişim Ve İnsan Kaynakları / Robotların insanların işini yapacağına öngörüsü boşa çıkmıştır.sf:11. (Sayı: 39, Haziran 2000.)

Bülent Hasdemir : İnsan Kaynaklarının Değişime Adaptasyonu / Değişen pazar, değişen rolleri getirdi. Artık İnsan Kaynakları yöneticilerinin de yeni rolleri var. sf:14. (Sayı: 39, Haziran 2000.)

Günhan Günay : Kuralcılık Kötüdür Ya Kuralsızlık / Kötü haberler çalışanlara İnsan Kaynakları Departmanınca, iyi haberler doğrudan verilir.sf:6. (Sayı: 40, Temmuz 2000.)

Turgut Uzer : Ürkütmeyen İnsan Kaynakları / "Personel bölümü" yönetim tarafından geleneksel olarak çalışanları ürkütmek için kullanılır.sf:5. (Sayı: 41, Ağustos 2000.)

Ethan A. Winning : Doğru Kadroyu Oluşturmak / Görev tanımları şirkete ne yapılması gerektiğini gösterir ve her bir pozisyon için, doğru Pazar değerinin bulunmasını sağlar.sf:11. (Sayı: 41, Ağustos 2000.)

James R. Fisher Jr. : Kurumsal Gelişme Danışmanları / Gelişimi, personel bölümünün işi sanıyorsanız, diğer insanlardan yararlanmıyorsunuz demektir.sf:14. (Sayı: 41, Ağustos 2000.)

R. Wiley Bourne : Eşit Haklar / İnsan kaynaklarına özellikle sağlık alanında yatırım yapmak büyük kazançlar getirir.sf:23. (Sayı: 44, Kasım 2000.)

Bekir Kural : Tercih Sizin! / İK'nın önemini anmak, onun yokluğundaki durumu analiz etmekten ve bilmekten geçer. sf:22. (Sayı: 47, Şubat 2001.)

Yener Tugay : Zor Zamanlarda İK'nın Öne Çıkan Rolü / Adanmışlık ve işe bağlılık enerjiyi etkililiğe dönüştürürken çalışana da katkı yaratır. sf:5. (Sayı: 50, Mayıs 2001.)

David Ulrich : İnsan Kaynakları Departmanlarının Rolü / İnsan Kaynakları departmanlarının görev tanımlarına içine girenlerin sayısı küresel değişimle birlikte farklılaşıyor. sf:24. (Sayı: 62, Mayıs 2002.)

Dr. Ali Arslan: Kurumsal Değişimin Başarılmasında İnsan Kaynaklarının Rolü / Davranışları sistematize edilmemiş çalışanlar, başarılı olamazlar.sf:12. (Sayı: 66, Eylül 2002.)

## **İNTERNET**

Cemil Yavuzkal : Günümüzün Geleceği "Bilişim Ekonomisi" / Artık internetten otobüs biletinizi satın alabilir ve hatta koltuk numaralarını bile seçebilirsiniz.sf:8. (Sayı: 37, Nisan 2000.)

Kevin Davis : İnternetin Satışlara Etkisi / Bize zorla birşeyler "satılmasından" hoşlanmıyor ama doğru satın alma için uzmanlardan yardım alıyoruz. sf:4. (Sayı: 48, Mart 2001.)

Dr Arzu Baloğlu : Bilgi ve İnternet / Önemli olan, işletmenin bilgi yönetimi stratejisi olması ve bunu başarı ile uygulamasıdır.sf:11. (Sayı: 48, Mart 2001.)

Ivan Seidenberg : Yeni Olanakların Varlığını da Düşünmelisiniz / İnternet kullanımının getirdiği olanaklar üzerinde düşünmüyorsanız fırsatı kaçırmalısınız.sf:19. (Sayı: 49, Nisan 2001.)

Barry Sheehy : İnternet Hızı / İş dünyası, teknolojiye büyük paralar harcıyor; ancak bu yatırımın büyük bir bölümü boşa gidiyor.sf:23. (Sayı: 49, Nisan 2001.)

Jaques A. Nasser : Değişime Uyum Sağlayın / Web sitemiz ayda 25 milyon kez ziyaret ediliyor. Oysa birkaç yıl önce web sitemiz bile yoktu.sf:10. (Sayı: 49, Nisan 2001.)

Dana May Casperson : Elektronik İletişim Kuralları / Değişen pazar dinamikleri ve internet, müşteri ilişkileri ile beklentilerini değiştirdi...sf:4. (Sayı: 60, Mart 2002.)

Mike Foster : İnternet ve Verimlilik / Teknoloji verimliliği artırırken çalışanların zamanını da alıp götürüyor.sf:3. (Sayı: 63, Haziran 2002.)

Daniel Stamp : Teknoloji Çok, Zaman Az / Performansı artırmak için interneti kullanma gerekliliği bugün çok önemli.sf:10. (Sayı: 63, Haziran 2002.)

Jim Corgel: İşin Kuralları / Sanal dünyada iş yapmak isteyen kuruluşlar öncü olmak durumundadırlar; aksi bir durumda kaybederler.sf:4. (Sayı: 67, Ekim 2002.)

Chris Mahoney: Küresel Tedarik Zincirleri / Sanal ortamda sipariş yaratmak, sipariş edilen ürünü teslim etmekten daha kolay. sf:19. (Sayı: 68, Kasım 2002.)

Ron Zemke & Tom Connellan: İnternet Müşterilerimiz / İnternetin en önemli farkı, müşterilerin bizi nasıl kolaylıkla bulacaklarını gösteriyor olması. sf:5. (Sayı: 69, Aralık 2002.)

## **İNTRANET**

Lew Platt : Gerçek İşler Yapan Gerçek İnsanlar / Artık şirket intranetleri iş yapmanın yeni biçimi oldu ve artık her yönetici bunları kullanmak zorunda.sf:9. (Sayı: 37, Nisan 2000.)

## **İSTATİSTİK**

Ira Chaleff : Ölçümlerden Yararlanın / İstatistikleri kullanırken, dürüstlüğünüzün performansınızdan sf:18. (Sayı: 48, Mart 2001.)

## **İŞ AHLAKI**

Uğur Tandoğan : Asansör Testi / Eğer bir işletme, tüm ilişkilerinde dürüst, doğru, saygılı ve tüm uygulamalarda adil ise, iş ahlakı ilkelerine uyuyor demektir.sf:17. (Sayı: 6, Eylül 1997)

Beverly Goldberg: İş Yaşamına Yeni Bir Bakış / Günümüzde sağlam iş ahlakı olan ve şirkete bağlı insanlar bulmak artık kolay değil! sf:3. (Sayı: 68, Kasım 2002.)

## **İŞ BASİTLEŞTİRME**

Horst Schulze : İş Basitleştirin / Aldığımız kararların ve yaptığımız hareketlerimizin sonucunda herkesin kazandığından emin olmamız gerekir.sf:8. (Sayı: 11, Şubat 1998)

## **İŞBİRLİĞİ**

Lorraine Segil : Başarılı İşbirlikleri / Yakında rakipleri biraraya getiren işbirlikleri, ortalama bir şirketin gelirlerinin yüzde 20'sini sağlayacak. sf:20. (Sayı: 31, Ekim 1999)

Kate Ludeman : Rekabete Dayalı İşbirliği / Rakip şirketler, satıcılar ve distribütörler arasındaki problemleri çözmek için etkin yöntemler geliştirmişlerdir. sf:23. (Sayı: 31, Ekim 1999)

Ira Blumenthal : Sayıların Gücü / Eskiden "rekabet üstünlüğü" çok önemliydi. Ama artık "işbirliğinde üstünlük" elde etmeniz gerekiyor.sf:23. (Sayı: 42, Eylül 2000.)

## **İŞBİRLİKLERİ**

Andrew E. Schwartz : Yaratıcı İşbirlikleri / Görüşme sanatı; yaratıcı işbirliği yapma sanatı ile, karşılıklı kazanç felsefesinin işyeri gerçeğine uygulanmasıdır. sf:21. (Sayı: 26, Mayıs 1999)

Harper & Varallo : Küresel Stratejik İşbirlikleri / Küresel işbirlikleri bir gereklilik ama, ya zorunlulukları nasıl aşılacak.sf:20. (Sayı: 55, Ekim 2001.)

## **İŞE ALMA**

George Paajenen : Niçin Yanlış İnsanlar İşe Alınıyor? / Yanlış insanı işe almak, hem elemanı hem yöneticiyi hem de kuruluşu yıpratır. sf:6. (Sayı: 28, Temmuz 1999)

Jackie Freiberg : İşe Alırken Tavırlara Bakın / Bilginin ve teknolojinin akıl almaz bir hızla ilerlediği zamanımızda pek çok şirket, olumsuz tavırlarını sonradan gelişmiş eğitim programları ile düzeltilebileceğini varsayar. sf:19. (Sayı: 28, Temmuz 1999)

## **İŞGÜCÜ**

Beverly Goldberg : Geleceğin İşgücü / Ülkemizdeki işgücü, gelecek binyılın içinde çalışma yaşamında ortaya çıkacak gereksinimleri karşılamaya yeterince hazır değildir. sf:24. (Sayı: 21, Aralık 1998)

## **İŞTEN AYRILMA**

Joyce Weiss: Sadakat ya da Döner Kapı / İyi elemanlarınızı neden kaybettiğinizi tespit edin ve tedbirlerinizi alın. sf:21. (sayı: 72, Mart 2003.)

## **İŞTEN ÇIKARMA**

Richard S. Deems : Birisini İşten Çıkarmanız Gerektiğinde / İşten çıkarmalarda dikkat ve kontrol yaklaşımını benimseyen bir şirket, çalışmak için iyi bir yerdir. sf:11. (Sayı: 36, Mart 2000.)

John Hawkins: İşten Çıkarmanın da Kuralları Var! / Krizler böylesine yoğun yaşandığı sürece işten çıkarmalar da, işe almalar da bitmeyecek.sf:3. (sayı: 72, Mart 2003.)

John Putzier: Toparlanma Zamanı / İşten çıkarmalar bittiğinde, geride kalanları toparlamak için çaba gösterin.sf:13. (sayı: 72, Mart 2003.)

Zingheim&Schuster: Ücretleri mi Düşürelim, İşten mi Çıkaralım / Şirketler kriz dönemlerinde her iki yöntemi de denediler ve sonuçlarını her boyutuyla yaşadılar!sf:10. (sayı: 72, Mart 2003.)

## **KALİTE**

Cem Hako : Kalitenin Yarattığı İmaj / Markamızı dünya pazarlarına taşıma arzumuz, kendimizi her anlamda geliştirmeyi ve değiştirmeyi gerektirdi.sf:9. (Sayı: 6, Eylül 1997)

Yılmaz Argüden : Değişen Yönetim Anlayışları Ve Ulusal Toplam Kalite Harekatı / Paylaşıldıkça artan kaynak var mıdır? Elbette; sevgi ve bilgi. Gelecek, sevgi ve bilgi için etkin paylaşım ortamını yaratanların olacaktır.sf:3. (Sayı: 8, Kasım 1997)

Ken Blanchard : Kalite Ve Koçluk / Eğer kişisel kalite standartlarınızın altında çalışıyorsanız, bu konuda kendinizi geliştirmek için ders almanız gerekebilir.sf:5. (Sayı: 8, Kasım 1997)

Peter Senge : Kalite Hareketinin Mesajı / Mekanik kalite geliştirme programlarına güvenip gelişmeler karşısında hazırlıksız yakalanmamalıyız.sf:6. (Sayı: 8, Kasım 1997)

A. Blanton Godfrey : Kalite Ve İlgili 10 Yeni Eğilim / Kalite ile ilgili eğilimlerin önemini görmek için kristal küreye bakmak gerekmez. Sonuçlar, rahatça görülebilecek kadar açıktır.sf:8. (Sayı: 8, Kasım 1997)

James F. Rand : Kalite Öğrenme / Kalite programına katılanlar, öğrenme süreci içinde yer alırlarsa, sahiplik duygusunu hissedeceklerdir.sf:11. (Sayı: 8, Kasım 1997)

Stephen R. Covey : Kaliteli İlişkiler / Ürün ve hizmetlerinizin kalitesini geliştirmeyi istiyorsanız, ilişkilerinizin kalitesini geliştirmeye çalışmalısınız.sf:12. (Sayı: 8, Kasım 1997)

M.Jeremy Main : Üst Düzey Yönetimin Kalite Vizyonu / Kaliteyi vazgeçilmez kılmak için, önce üst düzey yönetimin vizyonunu belirlemek gerekir.sf:14. (Sayı: 8, Kasım 1997)

Stanley Brown : Kıyaslama Ve Kalite / Kuruluşlar, kalite performanslarını geliştirmek için, rekabet, süreç ve strateji konularında kıyaslama yoluna başvurmaktadır.sf:18. (Sayı: 8, Kasım 1997)

Donna Prestwood & Paul Schumann : Kalite Ve Yenilik / Değerlerinizi belli bir düzene sokarak müşterilerinizin gereksinimlerini önceden belirleyebilir ve onları hoşnut kılacak yenilikler yapabilirsiniz.sf:18. (Sayı: 10, Ocak 1998)

Roger G. Ackerman : Yeniden Yapılanmadan Sonra / Corning'deki yeniden yapılanma süreci, büyümeye ve kaliteye odaklanırken, kaynağını her zaman geçerli sekiz değerden alır. sf:6. (Sayı: 14, Mayıs 1998)

Robert W. Galvin : Düşüncede Kalite / Eğer siz ve şirketiniz rekabet gücünüzü arttırmayı istiyorsanız, bilgi süreçlerinizin kalitesini de geliştirmek zorundasınız. sf:4. (Sayı: 20, Kasım 1998)

Jack Burke : Satışlar ve Hizmet / Müşterilerle bağlar oluşturmak, kalite hareketinin temelinde yer almıştır. sf:4. (Sayı: 24, Mart 1999)

Hakan Kilitçioğlu : İletişimde Kalite ve Kantite / Bol miktarda e-posta ile iletişim kurduğumuzu düşündüğümüzde, sadece kantiteyi arttırdığımızı görürüz. Peki ya kalite?sf:4. (Sayı: 25, Nisan 1999)

Ferdin Hoyi : Liderler Ve Yöneticiler / Başarılı yönetici kalite ve kârlılık gibi temel kavramlar arasında denge sağlar. sf:16. (Sayı: 27, Haziran 1999)

E.& G. Pinchot: Zıyan Etme Yenisini İsteme / Kirliliği ve atıkları azaltarak böylece karları arttırmak, kalite ve katılım açısından verimli bir davranıştır.sf:5. (Sayı: 33, Aralık 1999)

Ender Çakıroğlu : Kalite Ve İnsan / Dünün başarılarından gururlandığımız kadar, yaptığımız hatalardan ders almasını da bilmeliyiz.sf:24. (Sayı: 42, Eylül 2000.)

Haig Armaghianian: Başarılı İşbirlikleri / Eğer işlerinizi hem daha iyi ve kaliteli yapacak hem de maliyetlerinizi aşağıya çekekseniz bir başka şirketle birleşin. sf:3. (Sayı: 66, Eylül 2002.)

## **KAR**

Karen Price Mueller : Farklılıklar ve Kâr / Ayrımcılık ve farklılık konularının rahatça konuşulmasını sağlarsanız, parasal kazançlar elde edersiniz.sf:15. (Sayı: 26, Mayıs 1999)

Gifford Pinchot : Özgür Kuruluşçi Girişimcilik / Bir kurumun karlı olabilmesi için her departmanın kar odaklı olması şarttır.sf:24. (Sayı: 63, Haziran 2002.)

## **KARAR VERME**

Ava S.Butler : Karar Verme Süreci / Daha iyi kararlar verebilmek için, bir çok aşamadan geçmek gerekir.sf:23. (Sayı: 29, Ağustos 1999)

Erdal Tunca : Karar Vermeye Ne Kadar Yakınız / Kuruluşlar düşünce bazında çalışmaya kendilerini hazırlamalılar.sf:16. (Sayı: 37, Nisan 2000.)

Bilge Erengül : Yönetimsel Kararlar Ve Etik / Ahlaka ilişkin konularda verilen kararlar,bireyin yaptığı seçime göre değerlerini açığa vuruyor.sf:15. (Sayı: 40, Temmuz 2000.)

Janet E. Lapp : Hızlı Ve Esnek / Olaylar gelişirken her zaman doğru kararı veremeyebilirsiniz. Bu nedenle hıza uyum sağlamayı öğrenmelisiniz.sf:19. (Sayı: 42, Eylül 2000.)

John G. Carlson: Temel Varlıkların Değerlendirilmesi / Sizce en önemli temel değer hangisi ise tüm kararlarınızı buna göre alın; yoksa inanırlılığınızı yitirirsiniz.sf:9. (Sayı: 71, Şubat 2003.)

## **KARİYER PLANLAMA**

Işıl Dayıoğlu : Nasıl Bir Kariyer Planlaması? / Çalışanlar yükselme süresi uzadığında kolaylıkla bir başka şirkete geçerler. sf:20. (Sayı: 28, Temmuz 1999)

Tuğrul Günal&Figen Yazar : Yönetim Eğitiminde Değişim: Siemens'in Yönetimi / Üst düzey kariyer planlamasında Siemens'den başarılı bir küresel uygulama.sf:11. (Sayı: 62, Mayıs 2002.)

## **KARİYER YÖNETİMİ**

Aysen Broadfield : Bireyin Bakış Açısıyla Kariyer Mimarisi / Organizasyonları en çok meşgul eden konulardan biri de kariyer yönetimidir. sf:9. (Sayı: 28, Temmuz 1999)

Aysun Barın : Kariyer Yönetimi / Başarılı bir kariyer için, kişinin kariyerini sahiplenmesi ve beceri düzeyini geliştirmesi bir zorunluluktur. sf:15. (Sayı: 28, Temmuz 1999)

## **KARIZMA**

Tony Alessandra : Karizmanız Size Nasıl Yardımcı Olur / Karizmatik yöneticiler, başkalarını geliştirmeye yönlendirmek için onların rahatlarını kaçırmaz.sf:22. (Sayı: 36, Mart 2000.)

Tanju Argun : İnsanların İçindeki Tutsak Enerjiyi Ateşleyin / Doğuştan gelen hırs ve karizma diğer özellikler olmadan iyi bir lider yaratamaz. sf:11. (Sayı: 46, Ocak 2001.)

## **KARLILIK**

Darrel W. Ray : Verimlilik ve Karlılık / Verimli ve karlı çalışmak isteyen kuruluşlar öncelikle çalışanlarını bu yönde hedeflemelidir. sf:22. (Sayı: 62, Mayıs 2002.)

Ferdin Hoyi : Liderler Ve Yöneticiler / Başarılı yönetici kalite ve kârlılık gibi temel kavramlar arasında denge sağlar. sf:16. (Sayı: 27, Haziran 1999)

## **KAZANÇ**

Charles Bennett : Yıldızlardan Yön Bulmak / Kendilerine yön gösterecek yıldızları keşfeden yöneticiler, stratejik liderliklerini, rekabet avantajlarını ve kazançlarını koruyacaklardır. sf:14. (Sayı: 17, Ağustos 1998)

## **KAZANMAK**

Philip Fulmer : Kazanmayı Öğrenmek / Ne iş yapıyor olursak olalım hepimizin kazanmayı öğretmeyi bilmesi gerekir.sf:5. (Sayı: 38, Mayıs 2000.)

## **KIYASLAMA**

Tanju Argun : Daha İyi Performans İçin Kıyaslama Şarttır / Devamlı iyileştirme ve daha iyi performans ancak, tüm çalışanlarınız tarafından bilinen ve benimsenen bir vizyon çerçevesinde yapacağınız kıyaslama ile gerçekleşir. sf:7. (Sayı: 4, Temmuz 1997)

Stanley Brown : Kıyaslama Ve Kalite / Kuruluşlar, kalite performanslarını geliştirmek için, rekabet, süreç ve strateji konularında kıyaslama yoluna başvurmaktadır.sf:18. (Sayı: 8, Kasım 1997)

## **KİŞİLİK**

Doğu Aktulga : Liderliğe Bir Bakış / Olumlu bir kişilik yapısına sahip olmayanların, lider yönetici olması beklenmemelidir. sf:10. (Sayı: 13, Nisan 1998)

David Gergen : Kişiliğiniz Liderlik Kariyerinizi Etkiler / Amerikan başkanlarından son dördünün danışmanıydım!sf:5. (Sayı: 58, Ocak 2002.)

## **KONUMLANDIRMA**

Temel Aksoy : Konumlandırma Araştırmaları / Konumlarında, mutlak ve piyasadaki rakiplerden bağımsız olarak işleyen bir süreç değildir; göreceli bir durumdur.sf:14. (Sayı: 6, Eylül 1997)

## **KONUŞMA**

Juanita Brown & David Isaacs : Temel Bir Süreç Olarak Konuşmanın Önemi / Bir kuruluşun elde edeceği tüm sonuçlar, kişiler arası iletişim ağlarından doğan sorumluluk duygularına bağlıdır. sf:6. (Sayı: 18, Eylül 1998)

Brian Tracy : Etkili İletişim / Eski bir deyişe göre; yaşamda karşımıza çıkan sorunların çoğu konuşmalarımızdan kaynaklanmaktadır. sf:7. (Sayı: 25, Nisan 1999)

Bruce Patton : Zor Konuşmalar / Bizi en çok zorlayan konuşmalarda bile çok daha başarılı olmayı öğrenebiliriz.sf:14. (Sayı: 51, Haziran 2001.)

## **KORKU**

Tom DeMarco : Korku Kültürü / Korku kültürünün hakim olduğu kuruluşlarda, yenilikçi yaklaşım birden bire yok olur. sf:9. (Sayı: 62, Mayıs 2002.)

## **KRİZ**

Arzu Çekirge Paksoy : Kriz Dönemlerinde İletişim / Ekonomik kriz dönemlerinde en son yapılması gereken, iletişim harcamalarının kısılmasıdır.sf:18. (Sayı: 49, Nisan 2001.)

## **KRİZ YÖNETİMİ**

Bilge Erengül : Kriz Yönetimi / Normal koşullarda sorunları rahatlıkla çözenler, kriz anında çatının birden tepelerinden uçtuğunu görürler.sf:10. (Sayı: 36, Mart 2000.)

## **KRİZLER**

Nuri Sözkese : Küresel Bakışın Önemi / Günümüzde bazı ülkelerde yaşanan krizlerin temelini global değerlendirmedeki eksiklikler teşkil etmektedir. sf:9. (Sayı: 16, Temmuz 1998)

Ian I. Mitroff : Kriz Liderliği / Gerçek liderler kriz anında belli olur.sf:3. (Sayı: 58, Ocak 2002.)

Roxanne Emmerich : Güç Dönemlerinde Motivasyon / Krizin boğucu havasına girip de işyerinizi çalışılmaz bir yere dönüştürmeyin. sf:11. (Sayı: 59, Şubat 2002.)

James A. Champy:Yorgun ve Mutlu / İş dünyasının yöneticileri, değişimden ve krizlerden öylesine yoruldu ki, artık yeni bir şey yapmak istemiyorlar.sf:21. (Sayı: 71, Şubat 2003.)

## **KUANTUM YÖNETİM**

Yrd. Doç. Dr. Gürcan Papatya : Kuantum Yönetim'in Gerçekleri / Kuantum yönetim, soruna yönelik çözümde entelektüel enerjinin açığa çıkarılmasıdır.sf:4. (Sayı: 49, Nisan 2001.)

## **KURUMLAŞMA**

Can Kırış : Kurumlaşmayı Bırak, Kurallaşmaya Yönel! / Şirketlerimizin ailelerden soyutlanarak kurumlaşmalarının daha zaman alacağını düşünüyorum.sf:5. (Sayı: 44, Kasım 2000.)

## **KURUMSAL KÜLTÜR**

Barry Gibbons: Dost Kültür / Kurumsal kültür maddi değerleri ön plana çıkarıyorsa, çalışanlar da bundan doğrudan etkilenecektir. sf:16. (sayı: 72, Mart 2003.)

## **KURUMSAL ÖĞRENİM**

Stephen R. Covey : Öğrendiklerinizi Öğretin / Öğrendiklerinizi başkalarına aktardığınızda, hem kendi öğreniminizi hızlandırır hem de kurumsal öğrenimi artırabilirsiniz.sf:12. (Sayı: 1, Nisan 1997)

## **KÜÇÜK ŞİRKETLER**

Warren Bennis : Küçük Şirket Büyük Şirket / Günümüzde büyük şirketler küçükleri, küçük şirketler büyükleri taklit ediyor. sf:9. (Sayı: 63, Haziran 2002.)

## **KÜÇÜLME**

David Pottruck : Küçülmekten Kaçınmak / Vizyon, değerler ve ilkeleri bir araya getirdiğinizde şirket küçülmelerinden söz edilen makalelerin konusu olmazsınız. sf:11. (Sayı: 23, Şubat 1999)

John A. Challenger : Çalışanları Küstürmeden Küçülmek / Başarılı olmanın yolu, iş süreçlerinin tümünde tamamiyle yenilikçi olmaktan geçiyor.sf:21. (Sayı: 66, Eylül 2002.)

## **KÜLTÜR**

James R. Fisher : Kültürleri Birleştirmek / İnsanlar kültürlerin içine doğarlar ve doğumdan başlayarak her ilişkimizi ve deneyimimizi etkilerler.sf:6. (Sayı: 35, Şubat 2000.)

Cihangir Kavuncu : Şirketler Canlı Organizmalardır / Seçilen iletişim biçimi o kuruluşun kültürünü yakından etkiler.sf:15. (Sayı: 35, Şubat 2000.)

Dr. Tanıl Kılıncı : Yaratıcı Düşünceyi Engelleyen Bir Kültürde İşletmelere Düşen Sorumluluklar / Toplumsal kültürümüz yaratıcılığımızı daha doğmadan öldürüyor.sf:22. (Sayı: 53, Ağustos 2001.)

Rosabeth Moss Kanter : Yenilik Kültürü / Yenilikçi bir kültür yaratmak, düşünüldüğü kadar kolay değildir.sf:5. (Sayı: 53, Ağustos 2001.)

Lisa J. Marshall : Kültür Değişimi İçin Danışmanlık / Kültür; bir kuruluşun, topluluğun, kabilenin ya da ulusun DNA'sıdır. sf:22. (Sayı: 54, Eylül 2001.)

Peggy Holman : Kültür Değişimi / Hiç olağanüstü başarılarla imza atan bir ekibin üyesi oldunuz mu?sf:24. (Sayı: 54, Eylül 2001.)

## **KÜRESELLEŞME**

Stephen R. Covey : Küresel Düşünen Yöneticilerin Yedi Alışkanlığı / Giderek daha çok sayıda yöneticinin, iş yaşamında küresel birer lider olmak için gerekli niteliklere sahip olduğunu görüyorum.sf:5. (Sayı: 13, Nisan 1998)

Sakıp Sabancı : Küreselleşmeden Kaçmak Mümkün Değil / Eğer dünya tek bir toplum haline geliyor ise, bu topluma uyum başarısını gösteremeyenler dışlanacak. sf:5. (Sayı: 16, Temmuz 1998)

Richard A. Grasso : Küresel Pazarlar / Amerika ve New York Borsası pazarlarını genişletmiş ve uluslararası nitelikte menkul kıymetlere ağırlık vermeye başlamışlardır. sf:8. (Sayı: 16, Temmuz 1998)

Nuri Sözkese : Küresel Bakışın Önemi / Günümüzde bazı ülkelerde yaşanan krizlerin temelini global değerlendirmedeki eksiklikler teşkil etmektedir. sf:9. (Sayı: 16, Temmuz 1998)

Dr.Rüştü Bozkurt : Küreselleşme Stratejimiz / Küreselleşme ekonomik bir kavram olmaktan çok, genel eğilimi anlatan bir anlatım bütünüdür. sf:15. (Sayı: 16, Temmuz 1998)

Tanju Argun : Küreselleşen Dünya / Son on yılın büyük politik ve ekonomik değişikliklerinde, hiç şüphesiz teknolojik gelişmelerin çok önemli bir rolü vardır. sf:20. (Sayı: 16, Temmuz 1998)

Bülent Savaş : Küresel Bakışın Önemi / Küreselleşme yeni bir ürün ve müşteri tanımı ile, organizasyonel yapı ve strateji getirecektir. sf:22. (Sayı: 16, Temmuz 1998)

Tanju Argun : Vahşileşen Küreselleşme ve Toplam Kalite Yönetimi / Toplam Kalite Yönetimi, bizi vahşileşen küreselleşme canavarının dişlerinden kurtarabilecek tek çözüm.sf:24. (Sayı: 24, Mart 1999)

Elizabeth & Gifford Pinchot : Yenilenme İçin Ortam Yaratmak / Küresel ekonomide rekabetin standartları yükselmeye devam ettikçe, büyük liderlik becerilerini de gerektiriyor. sf:6. (Sayı: 32, Kasım 1999)

Aysun Barın : Ortaklıklar, Şirket Evlilikleri ve Birlikler / Günümüzde öyle görünüyor ki, küreselleşmek isteyen şirketler yeni stratejileri de düşünmek durumundalar. sf:10. (Sayı: 32, Kasım 1999)

Ashkenas & Ulrich : Küresel Sınırları Aşmak / Aşağıdaki yedi zorluğu önceden tahmin edip üstesinden gelerek küresel düzeyde başarılar elde edilebilir, fark yaratabilirsiniz.sf:5. (Sayı: 36, Mart 2000.)

Tanju Argun: Yeni Ekonomi Yeni Yönetici / Eskiden sadece bölgedeki rakiplerle uğraşırken şimdi tüm dünyada rakiplerimiz var.sf:10. (Sayı: 43, Ekim 2000.)

Fred W. Smith : Yeniden Bağlantılar / Sınırsız bir iş ortamında asıl güçlük, küresel ticaretin çerçevesini oluşturmaktadır. sf:17. (Sayı: 54, Eylül 2001.)

Cihangir Kavuncu : Küreselleşen Dünyada Yerel Değerlerin Önemi / Uluslararası şirketlerde tek amaç kar etmek iken, küresel olanların topluma katkısı daha fazla. sf:5. (Sayı: 55, Ekim 2001.)

Gündüz Ulusoy : Küresel Rekabette Kalıcı Tek Rekabet Avantajı / Geçmişte hayal olan küresel ortaklıklar, bugünün olmazsa olmazlarından.sf:16. (Sayı: 55, Ekim 2001.)

Michael R. Bonsig : Küresel Bağlantılar / Küresel bir şirket oluşturmayı ve yönetmeyi isteyenlere önerilerimiz var.sf:17. (Sayı: 55, Ekim 2001.)

Harper & Varallo : Küresel Stratejik İşbirlikleri / Küresel işbirlikleri bir gereklilik ama, ya zorunlulukları nasıl aşılacak.sf:20. (Sayı: 55, Ekim 2001.)

Robert E. Rubin : Küresel Ekonomi / Değişim bir gereklilik ise küresel değişimin nasıl yönetileceğini de öğrenmek gerekiyor.sf:9. (Sayı: 61, Nisan 2002.)

Ulrich & Smallwood : Küresel İşbirliği / İşyerinizin temel değerlerini belirlemek ve onu süreçlerinize uyarlamak, küreselleşmenin en önemli gereklerinden biri. sf:22. (sayı: 72, Mart 2003.)

## LİDERLİK

Ross Perot : Etkin Liderler / Liderliğin ilkelerini öğretin. İnsan doğası hiç değişmediğinden, bu ilkeler de asla değişmez.sf:3. (Sayı: 1, Nisan 1997)

Peter F. Drucker : Liderler Düşünceliği Harekete Dönüştürürler / Liderler düşünceliği harekete dönüştürüp bir fark yaratmak adına mükemmellekle yapabildikleri "tek şeyi" yaparlar.sf:5. (Sayı: 1, Nisan 1997)

Warren Bennis : Liderliği Öğrenmek / Esas vurgulamak istediğim nokta, etkin bir lider olmayı öğrenmenin, etkin bir kişi olmayı öğrenmekten hiç de farklı olmadığıdır.sf:6. (Sayı: 1, Nisan 1997)

Eileen Mc Dargh : Kriz Anında Liderlik / Bizi fırtınadan kurtarması için kaptan pilotumuza güveniyorduk. Böyle bir güvene layık olmak için bizler ne yapabiliriz?sf:7. (Sayı: 1, Nisan 1997)

Judith M. Bardwick : Duygusal Liderler / Liderler, diğer insanların işe isteklice sarılarak bir stratejiyi takip etmelerini ve başarının peşinden koşmalarını sağlayabildikleri için lider olurlar.sf:8. (Sayı: 1, Nisan 1997)

Peter Senge : Eğitime Açık Kurumlarda Liderlik / Gelecekte karşımıza çıkacak zorluklarla baş edebilmek için, izole edilmiş cesur liderler yeterli olmayacaktır. Yeni ve farklı yönetim metotları ile donanmış, liderliği üstlenecek bir grup insana ihtiyaç vardır.sf:10. (Sayı: 1, Nisan 1997)

Charles A. Krause : Kalıpları Zorlamak / Olaylara farklılık getirebilen yaratıcı insanlarla çalışmak için geleneksel liderlik kurallarını bir kenara atmak gerekebilir.sf:14. (Sayı: 1, Nisan 1997)

Ken Blanchard : Lideriniz Hizmetinizde / Size, yöneten ve denetleyen bir yaklaşımı bırakıp teşvik eden, dinleyen ve işleri kolaylaştıran bir lider olmanızı öneriyorum.sf:15. (Sayı: 1, Nisan 1997)

Lou Tice : Liderlik Yolunda / İleriye doğru bir adım daha atabilmek için aynı vizyonu, aynı görev anlayışını ve değerleri paylaşan insanları işe almalısınız.sf:16. (Sayı: 1, Nisan 1997)

Ronald R. Foglemen : Değişen Dünyada Liderlik / Herkes yanı temel kaynakları kullanarak işe girdiğinde farklılığı liderlik belirleyecektir.sf:17. (Sayı: 1, Nisan 1997)

D. Kirkwood Hard : Liderliğin Ahlaki Prensipleri / Liderlik, her ne kadar da hepimizin önde gelen saplantılarından da olsa, bu kavramı hâlâ çok iyi anlayabilmiş değiliz.sf:19. (Sayı: 1, Nisan 1997)

Victoria Earle : Liderin Motivasyonu / Geleceğe umutla bakabilmemiz için, çıkarıcı politik oyunlara girmeyen ve insan ihtiyaçlarını önemseyen liderlere gereksinimimiz var.sf:20. (Sayı: 1, Nisan 1997)

Jeanne M. Wilson & Richard S. Wellins : Ekip Liderliği / Liderler, yeni beceriler geliştirdiklerinde ekip çalışmasına dayalı bir şirket kültürüne geçiş daha kolay olacaktır.sf:8. (Sayı: 2, Mayıs 1997)

Monte Peterson : Başarılı Ekipler / Hedeflerinizi belirleyip çalışanlarınızı motive eden liderlik anlayışını benimseyerek ekiplerinizi pazar payı şampiyonu yapabilirsiniz.sf:14. (Sayı: 2, Mayıs 1997)

Max Depree : Pozitif Bir Ortam Yaratmak / Etkin liderliğin pozitif uygulama modelini çok az lider benimser. Max Depree, bu modeli başarıyla uygulayan ender liderlerdendir.sf:9. (Sayı: 3, Haziran 1997)

Darlene Russ – Eft : İdeal Lider İdeal İşyeri / İşler normalden aşılamaz olarak nitelendirilen sorunlar, kriz dönemlerinde liderliğinizde ekibinizce çözülecektir.sf:16. (Sayı: 3, Haziran 1997)

Paul Hersey : Güçlü Kuruluşa Giden Yol / Liderler ve çalışanlar, yolculuk bedelini önceden ödemek zorunda kalsalar da, ileride bu bedelin karşılığını fazlasıyla alacaklardır.sf:19. (Sayı: 3, Haziran 1997)

- Ken Melrose : Motivasyon Ve Liderlik / "Hizmet eden lider" modelini benimsemek zordur. Ama bu model sayesinde, daha çok sayıda insan daha başarılı olur.sf:15. (Sayı: 3, Haziran 1997)
- Randy G. Pennington : Ahlaki Değerlerden Dürüstlüğe / Liderler, tüm ilişkilerinde dürüstlüğü ön plana çıkardıklarında, doğru olanı yapmak bir yaşam tarzı haline gelir.sf:12. (Sayı: 6, Eylül 1997)
- Warren Bennis : Değişim Döneminde Liderlik / Kendimiz olmayı başardığımız ve zamana daha iyi uyum sağladığımız ölçüde değişim sürecinde daha iyi liderlik yapabiliriz.sf:20. (Sayı: 9, Aralık 1997)
- Warren Bennis : Liderlerin Liderleri / Birçok şirket, entelektüel sermayesini nasıl ölçeceğini bilmez. Ama insanlara görevleri sırasında beyin güçlerinin ne kadarını kullandıklarını sorduğunuzda, yanıtları yüzde 20 civarında olmaktadır. sf:3. (Sayı: 13, Nisan 1998)
- Max Depree : Liderlerin Özellikleri / Liderler yalnızdır, şimşekleri üzerlerine çeker , acılara katlanır ve doğruyu söylerler. sf:8. (Sayı: 13, Nisan 1998)
- Bülent Savaş : Değişen Liderlik / Bugün lider; organizasyonun kendi kültürünü oluşturması için gerekli çalışmaları organize etmelidir. sf:9. (Sayı: 13, Nisan 1998)
- Doğu Aktulga : Liderliğe Bir Bakış / Olumlu bir kişilik yapısına sahip olmayanların, lider yönetici olması beklenmemelidir. sf:10. (Sayı: 13, Nisan 1998)
- William E. Halal : Dinleyen Liderler / Gerçek dinleme, insanların rahatlıklarından ödün verip birbirlerinin farklı yönlerini anlamaya çaba gösterdikleri yaratıcı bir etkinliktir. sf:11. (Sayı: 13, Nisan 1998)
- Stuart Wells : Filozofluktan Sanatçılığa / Liderlikte üç önemli konu vardır: Düzen yaratmak, insanları harekete geçirmek ve performansı geliştirmek. sf:14. (Sayı: 13, Nisan 1998)
- Ender Çakıroğlu : Bir Liderin Görevi: Paylaşım / Dört yıldır sürdürdüğümüz yurt dışı tanıtım çalışmalarının semeresini görmeye başladık. sf:16. (Sayı: 13, Nisan 1998)
- Davit Neidert : En İyi Liderlik / Liderler, tüm yararışları kusursuzluğa doğru götürecek birtakım erdemleri edinmek için çaba göstermelidirler.sf:19. (Sayı: 13, Nisan 1998)
- Serhat Sayın : Liderliğin Değişmeyen Tanımı / İnsanlar, kendisine hayran olduğu kişiyi değil, kendilerine hayran olmalarını sağlayan, kendilerine olan güveni arttıran kişiyi lider olarak yüceltiyorlar ve motive oluyorlar. sf:20. (Sayı: 13, Nisan 1998)
- Aclan Acar : Değişim Yönetiminde Liderliğin Önemi / Geleceğin liderleri, yönetmekle yönlendirmek arasındaki farkı iyi bilen yöneticiler arasından çıkacaktır. sf:13. (Sayı: 13, Nisan 1998)
- Tanju Argun : Patron, Yönetici, Lider / Çoğumuz bazen bu üç kelimeyi birbirlerinin yerine yanlışlıkla kullanmaktayız. sf:18. (Sayı: 13, Nisan 1998)
- Stephen R. Covey : Küresel Düşünen Yöneticilerin Yedi Alışkanlığı / Giderek daha çok sayıda yöneticinin, iş yaşamında küresel birer lider olmak için gerekli niteliklere sahip olduğunu görüyorum.sf:5. (Sayı: 13, Nisan 1998)
- Robert H. Miles : Şirketin Dönüşümü / Vizyonu gerçekleştirme yolundaki çabaları yönetecek bir lider olmadığı sürece, dönüşüm sürecinin diğer tüm özellikleri yetersiz kalacaktır. sf:3. (Sayı: 14, Mayıs 1998)
- Michael E. Quigley : Kuantum Kuruluşları / Yeni kuantum kuruluşlarının başarılı liderleri on iki ayrı özelliğe sahiptir. sf:16. (Sayı: 14, Mayıs 1998)
- Charles Handy : Yeni Sözcükler / Günümüz yöneticileri yalnızca kuruluşun tepe noktasında değil, orta düzeyinde de liderlik fırsatları yaratır. sf:7. (Sayı: 14, Mayıs 1998)
- John Condry : Sonuçlardan Sorumlu Olmak / İşte liderlik hakkındaki en yalın gerçek; insanlar sonuçlardan bireysel sorumluluk duymadıkça, hiçbir şey yapılamaz.sf:15. (Sayı: 15, Haziran 1998)
- Bob Briner & Ray Pritchard : Sevecen Liderlik / Ortak bir vizyon ve sevecenlik, liderlerle izleyicilerini başka hiçbir şeyin başaramayacağı ölçüde birbirlerine bağlar. sf:16. (Sayı: 15, Haziran 1998)
- Deanne Rosenberg : Üst Düzey Yönetimde Kriz / Hiçbir iş, gelecek yıllarda liderlik yapacak üretken, bilgili insanları şirkete kazandırmaktan daha önemli değildir. sf:10. (Sayı: 15, Haziran 1998)
- Willam C. Steere, Jr : Yönetim Mücadelesi / Etkili liderler, kendi şirket kültürlerini oluşturmakta uzman olmalı ve hedeflerini açık olarak ifade etmelidirler. sf:12. (Sayı: 15, Haziran 1998)

- Eileen M. Russo : Değişime Liderlik Etmek / Değişim sayfalar dolusu talimatlar yazmakla başlayabilir, ama başarıya ulaşması günlük, küçük davranışlara bağlıdır. sf:24. (Sayı: 16, Temmuz 1998)
- John P. Kotter : Vizyon Strateji ve Liderlik / Düzinelerce kuruluşun etkili değişim vizyonları yaratma ve bunları gerçekleştirme çabalarını yakından gözledim. sf:10. (Sayı: 16, Temmuz 1998)
- Charles Bennett : Yıldızlardan Yön Bulmak / Kendilerine yön gösterecek yıldızları keşfeden yöneticiler, stratejik liderliklerini, rekabet avantajlarını ve kazançlarını koruyacaklardır. sf:14. (Sayı: 17, Ağustos 1998)
- Randy G. Pennington : Güvenin Önemi / Mesaj oldukça yalındır: Bugün dünyanın karşı karşıya olduğu bir numaralı liderlik sorunu güven eksikliğidir. sf:23. (Sayı: 19, Ekim 1998)
- Beverly Goldberg : Esnekliğe Giden Yollar / Liderler, değişimlerle başa çıkmak, hatta değişim yaratmak için ne gerekiyorsa yapma konusunda kararlı olmalıdırlar.sf:16. (Sayı: 20, Kasım 1998)
- Mark J. Warner & Lori K. Pyle : Çabuk İyileşmek İçin / Liderler kuruluşlarının duygusal ve parasal sağlığından sorumludurlar. sf:21. (Sayı: 20, Kasım 1998)
- G. & E. Pinchot B : Şirket İçi Girişimcilik Bildirgesi / Şirket içi özgür girişimciliğin kendine özgü bir sözlüğü vardır ve liderlerin bunu en kısa zamanda öğrenmeleri gerekir. sf:20. (Sayı: 20, Kasım 1998)
- Warren Bennis : Geleceğin Liderleri / Tarih bize, geçmişteki ve gelecekteki liderliğin güçlükleri konusunda ilginç dersler veriyor. sf:3. (Sayı: 21, Aralık 1998)
- Alfred Decrane : Gelecek İçin Liderlik / Kuruluşunuzu geleceğe doğru yönlendirmek için, hangi niteliklerin ve hangi yaklaşımların başarının kapısını açacağını bilmeniz gerekir.sf:22. (Sayı: 21, Aralık 1998)
- Suzanne Zoglio : Ekipler İş Başında / Bir çok lider için ekip çalışmasını teşvik etmek birincil derecede öneme sahiptir. sf:22. (Sayı: 23, Şubat 1999)
- Ronna Lichtenberg : Ofis Politikaları / Eğer birdenbire başkalarının size, düşüncelerinize ve gereksinimlerinize eskisi kadar duyarlı olmadıklarını farkederseniz, bir şeylerin yolunda gitmediğinden emin olabilirsiniz.sf:3. (Sayı: 26, Mayıs 1999)
- Scott Wimer & Kenneth M. Novack : 360 Derecelik Geri Bildirimden Nasıl Yararlanılır? / İstedığınız gibi bir lider olabilmek için ne yapmanız gerektiğini nasıl bileceksiniz? sf:14. (Sayı: 26, Mayıs 1999)
- Roger Fritz : Liderliği Hak Etmek / Liderliği hak eden insanlar, hem kendilerini hem de başkalarını tarafsız gözle değerlendirirler. sf:3. (Sayı: 27, Haziran 1999)
- Robert E. Staub : Açık Yürekli Liderlik / En iyi yöneticiler, açık yürekle liderlik yapmanın ne kadar etkili olduğunu bilirler. sf:4. (Sayı: 27, Haziran 1999)
- Michael E. Quigley : Bir Gösteri Sanatı Olarak Liderlik / Büyük besteciler, ressamalar ve oyuncuların eserleri gibi büyük liderlerin eserleri de zamana karşı direnebilmelidir. sf:5. (Sayı: 27, Haziran 1999)
- Turgut Uzer : Liderliğin Gelişimi / Yönetici, liderliği hak edebilmek için yeteneklerini kullanmak zorundadır. sf:6. (Sayı: 27, Haziran 1999)
- Kevin Cashman : Liderlik İçtenlik Gerektirir / Sonuca ulaşan lider çok, ama değer yaratan lider daha azdır. sf:10. (Sayı: 27, Haziran 1999)
- John Kotter : 21.Yüzyılda Liderlik / Değişikliğe uyum sağlayabilecek bir kültür yaratmazsanız, çalkantılı iş dünyasında boğulup gidirsiniz. sf:11. (Sayı: 27, Haziran 1999)
- Aysun Barın : Yeni Liderlik Anlayışı / Yöneticiler işleri doğru yaparlar, liderler ise doğru işleri yaparlar. sf:12. (Sayı: 27, Haziran 1999)
- Stephen R. Covey : Ailelerde Liderler / "Dünya çapında bir rekabet ile başa çıkabilmek için, dünya çapında bir değer yaratmak zorundasın."sf:13. (Sayı: 27, Haziran 1999)
- Elaine Beaubien : Efsanevi Liderlik / Liderlerin görevi, misyonu bireysel hedeflere ve işlere dönüştürmektir.sf:15. (Sayı: 27, Haziran 1999)
- Ferdin Hoyi : Liderler Ve Yöneticiler / Başarılı yönetici kalite ve kârlılık gibi temel kavramlar arasında denge sağlar. sf:16. (Sayı: 27, Haziran 1999)

- Warren Blank : Quantum Liderliği / Bu yeni paradigmada; enerjiyi harekete çevirerek, liderlik gücünüzü en yüksek noktasına çıkarabilirsiniz. sf:19. (Sayı: 27, Haziran 1999)
- Harold Geneen : Başarıya Başa Çıkabilir misiniz? / Bugünün liderleri kendini beğenmiş olmamalı, ancak özsaygıları da yüksek olmalıdır. sf:21. (Sayı: 27, Haziran 1999)
- Steven R. Cats : Lider Nerede Olmalı? / Ortalıkta "dolaşarak" insanları yönetebilirsiniz ama liderlik yapmak için "orada" olmanız gerekir.sf:22. (Sayı: 27, Haziran 1999)
- Hakan Kilitçioğlu : İçimizdeki Lider / Liderliği tanımlarken; çalışkan, yol gösterici ve dinleyici gibi sıfatlar kullanabiliriz. sf:23. (Sayı: 27, Haziran 1999)
- Val Arnold : Çekici Liderler / Eğer güçlü bir vizyona ve yapıcı değerlere sahipseniz, daha çekici bir lider olabilirsiniz. sf:24. (Sayı: 27, Haziran 1999)
- Richard Hadden : Akıl Hocalığı ve Koçluk / Akıl hocasının üstlendiği roller bir şemsiyenin çok sayıdaki telleri gibidir. sf:13. (Sayı: 30, Eylül 1999)
- Joe Reynolds : Liderlerin Yetişmesi / Akıllı yöneticiler organizasyonlarında, yüksek performansla çalışmayı bilen kişileri depolayacaklardır. sf:19. (Sayı: 30, Eylül 1999)
- Ken Blanchard : Yeni Sözleşme / İnsanlar, liderlerin dürüst olmasını ve kendilerinin inisiyatif kullanmasına izin vermelerini isterler.sf:5. (Sayı: 32, Kasım 1999)
- Elizabeth & Gifford Pinchot : Yenilenme İçin Ortam Yaratmak / Küresel ekonomide rekabetin standartları yükselmeye devam ettikçe, büyük liderlik becerilerini de gerektiriyor. sf:6. (Sayı: 32, Kasım 1999)
- Warren Bennis : Geçiş Döneminde Liderler / Geçiş dönemlerinde üzerinde durulması gereken konu, güvenin nasıl oluşturulacağı ve korunacağıdır.sf:11. (Sayı: 33, Aralık 1999)
- Bülent Eczacıbaşı : Değerlerle Yönetim / "Liderlerin en önemli özelliği, gerçeğin gözünün içine bakabilmeleri ve gerekli olanı en büyük hızla yapabilmeleridir."sf:3. (Sayı: 34, Ocak 2000.)
- Robert Spitzer : Hayat Dolu Bir Liderin Özellikleri / "Can" sözcüğü pek çok çerçevede kullanılır:"canlı lider", "canlı hareket" yada "canlı bir insandır" gibi. sf:4. (Sayı: 34, Ocak 2000.)
- Ken Shelton : Büyük Liderlerin Yedi Özelliği / Kendilerine inanan insanlara hayranlık duyar, peşlerinden gideriz.sf:8. (Sayı: 34, Ocak 2000.)
- Janet E. Lapp : Yeni Liderlik Modelleri / Liderlik oturduğumuz koltuk ile değil, başkaları için oluşturduğumuz örnek ile ilgilidir.sf:14. (Sayı: 34, Ocak 2000.)
- Hakan Gürdal : 2000'li yıllarda "Lider Yönetici" / Devrimlerin yaşandığı dönemde Lider Yönetici olmak, rahatlıkla öğrenilebilecek bir süreçtir.sf:20. (Sayı: 34, Ocak 2000.)
- William C. Byham : Lider Nasıl Yetişir? / Yeni yöneticileri yetiştirmek uzun vadeli bir iştir. Önemli olan bu işe şimdi başlamaktır.sf:21. (Sayı: 34, Ocak 2000.)
- Ulrich, Zenger ve Smallwood : Sonuçlara Yönelik Liderlik / Her lider, sonuç elde edilmesini hızlandırmaya yönelik adımlar atabilir.sf:22. (Sayı: 34, Ocak 2000.)
- Murat Ermert : Kurumsal Kültür Olarak İletişim / Liderlik oturduğumuz koltuk ile değil, başkaları için oluşturduğumuz örnek ile ilgilidir.sf:13. (Sayı: 35, Şubat 2000.)
- Eric Neumann : Liderlikte Yükselmek / Geleceğin en başarılı kuruluşları, o günün liderlerini bugünden yetiştirenler olacaktır.sf:3. (Sayı: 36, Mart 2000.)
- William E. Halal : Sonsuz Kaynak Bilgi / Liderlerin artık emretmeyi bırakıp, alçakgönüllülikle başkalarını desteklemeleri gerekiyor.sf:24. (Sayı: 37, Nisan 2000.)
- M. Loeb & S. Kindel : Liderlikle İlgili Yanılgılar / İnsanların liderliğe ilişkin en büyük yanılgıları, komuta etmekle liderliği birbirine karıştırmalarıdır.sf:9. (Sayı: 38, Mayıs 2000.)
- William Oncken : İnsiyatif Sahibi Olmak / Liderliğin ölçütlerinden biri de kuruluşun liderin yokluğunda nasıl işlediğidir.sf:13. (Sayı: 38, Mayıs 2000.)
- Peter M. Tobia : İyi Çalışanı Elde Tutmak / Liderler, insan yönetimini stratejik bir iş konusu olarak görürler. sf:22. (Sayı: 38, Mayıs 2000.)

- Yılmaz Argüden : Liderlik Değişimi Yönetilebilmektedir / Globalleşen dünyamızda başarının sırrı değişimi yönetebilmekten geçiyor, çünkü değişim sürecinin hızı çok arttı.sf:3. (Sayı: 39, Haziran 2000.)
- James O'toole : Yerde Hırs / Çok hırslı liderler, başkalarının gereksinimlerini karşılamaya değil, kendi amaçlarını gerçekleştirmeye çaba harcarlar.sf:10. (Sayı: 39, Haziran 2000.)
- John P. Kotter : On Gözlem / Çoğu insan, liderlikte büyük aşamalar yerine küçük adımlarla ilerlemek gerektiğini öğrenmiş sf:15. (Sayı: 39, Haziran 2000.)
- Connors & Smith : İnançlarla Çalışmak / Etkili liderler, çeşitli deneyimler yaratarak belirli inançların yerleşmesini sağlarlar.sf:4. (Sayı: 40, Temmuz 2000.)
- William W. George : Misyonun Yönlendirdiği Değer Merkezli Kuruluşlar / Bizim işimizde on binlerce insanın geçimi ve yaşamı bizim liderliğimize bağlı.sf:10. (Sayı: 40, Temmuz 2000.)
- Michael S. Josephson : Karakter: Liderliğin Temel Taşı / Karakter etkili liderliğin temeli olduğundan, insanlarda karakter oluşumuna yardımcı olmanızı öneriyorum. sf:22. (Sayı: 40, Temmuz 2000.)
- Peter M. Senge : Darboğazı Aşmak İçin / Liderlik uygulamamızda doğa yasaları ile değilse, başarımızı sürdürmemiz olanaksızdır.sf:15. (Sayı: 42, Eylül 2000.)
- Jim Clemmer : Yönetim ve Liderlik / Çalışanlarına, üzerlerine deri sarılmış birer eşya gözüyle bakan yönetici sayısı oldukça fazla.sf:19. (Sayı: 44, Kasım 2000.)
- Warren Bennis : Liderin Görevi Yetenekleri Korumaktır / Liderler, yetenekli ve zeki insanları şirkete çekmeli ve kalıcı olmalarını sağlamalıdır.sf:13. (Sayı: 44, Kasım 2000.)
- Bill Adams & Cindy Adams : Liderler ve Çobanlar / İnsanları arkalarından itmeyin, önden gidip onlara yol gösterin. sf:5. (Sayı: 46, Ocak 2001.)
- Ken Blanchard : Hizmet Tutkusu ve Liderlik / Performansı görmekten vazgeçtiğinizde onu geliştirme görevinizden de vazgeçersiniz. sf:6. (Sayı: 46, Ocak 2001.)
- Vural Akman : Liderlik Ömürlük mü? / Siyasi yaşamda bu kadar uzun süre liderliğin sürdüğü bir başka demokratik ülke var mı?sf:9. (Sayı: 46, Ocak 2001.)
- Marlene Caroselli : Liderler Nasıl Konuşmalı? / Kuruluşunuz kendi kimliğine özen gösteriyor mu? Eğer gösteriyorsa kullandığınız dile dikkat etmelisiniz. sf:10. (Sayı: 46, Ocak 2001.)
- Tanju Argun : İnsanların İçindeki Tutsak Enerjisiyi Ateşleyin / Doğuştan gelen hırs ve karizma diğer özellikler olmadan iyi bir lider yaratamaz. sf:11. (Sayı: 46, Ocak 2001.)
- George Will : Manevi Liderlik / İnsanların, liderin tutsak eden etki alanından uzaklaştırma görevi, sıklıkla yine aynı liderlere düşmektedir. sf:14. (Sayı: 46, Ocak 2001.)
- Chip R. Bell : Devekuşu musunuz yoksa Kurt mu? / Liderlik tarzınız ile çizgi film kahramanları arasında benzerlikler bulabilirsiniz. sf:15. (Sayı: 46, Ocak 2001.)
- Sheila Murray Bethel : Risk Almak / Lideri olduğunuz insanlar, hata yapsalar bile yüreklendirilmeyi hak ederler. sf:16. (Sayı: 46, Ocak 2001.)
- James O'toole : Nasıl Bir Hırs? / Tüm liderlerde kişisel bir hırs vardır, ama aralarından pek azı kuruluşları için büyük hırs beslerler. sf:17. (Sayı: 46, Ocak 2001.)
- Dr. Bilge Erençül : Liderlikte Pragmatizm / Kahramanlar sezgisel olarak cevapların rutinlerde yatmadığını bilirler. sf:18. (Sayı: 46, Ocak 2001.)
- John Hawkins : Lider Yetiştirmek / Lider olma sürecinde olanlar, büyük birer lider olmak için aldıkları etkilerden yararlanmayı bilirler. sf:19. (Sayı: 46, Ocak 2001.)
- Colin Powell & Oren Harari : Liderin Farkı / Bu yazıda General Powell'ın sözleri ile Oren Harari'nin liderlikle ilgili yorumunu bulacaksınız. sf:20. (Sayı: 46, Ocak 2001.)
- Dr. Tanıl Kılınc : Lider, Liderlik, Takım Liderliği / Etkin ve kurumsal bir "ekip" ile güçlü bir "lider" kimliği paradokstur. sf:22. (Sayı: 46, Ocak 2001.)
- Brent Filson : Birleşik Liderlik / Liderlikte başarı için Birleşik Alan Teorisi adını verdiğim yeni bir kavram geliştirdim. sf:23. (Sayı: 46, Ocak 2001.)

- Regis Mckenna : Dijital Çağda Liderlik / Yeniliklerin ateşlediği, bilgi zengini bir pazarlama kültürünün resmini çiziyorum.sf:5. (Sayı: 49, Nisan 2001.)
- Gary Hamel : Kavramsal Düşünce / Kavramsal düşünce düzeyi ile liderlik kalitesi arasında güçlü bir bağ olduğuna inanıyorum.sf:6. (Sayı: 49, Nisan 2001.)
- Daniel Goleman : Liderin Duygusal Zekası / Duygusal zekaya sahip liderler bazı işleri farklı yaparlar.sf:8. (Sayı: 51, Haziran 2001.)
- Robert Spitzer : Kolektif Yaratıcılık / İyi bir liderliğin temel ilkesi, güven ortamı yaratarak ve yeteneği ödüllendirerek kolektif yaratıcılığı körüklemektir.sf:23. (Sayı: 51, Haziran 2001.)
- Cor Herkströter : Çelişkili Beklentiler / Başka liderler gibi, bizim de bazen yanlış kararlar verdiğimiz ve etik ikilemlerin içinden çıkamadığımız oluyor.sf:4. (Sayı: 52, Temmuz 2001.)
- Warren Bennis : Geleceğin Raf Ömrü Yoktur / Liderler, yaratıcılıklarını beslemek durumundadır.sf:16. (Sayı: 53, Ağustos 2001.)
- Hurd&Jacobs : Büyüme Planları / Değişim zamanlarında kurumlarda yaşananlar liderler tarafından daha işin başından öngörülmesi ve gerekli tedbirler alınmalıdır.sf:4. (Sayı: 54, Eylül 2001.)
- Paul A.L. Evans : Çelişkiden Yararlanın / Liderlik etme sürecinde evet efendim kültürü yaratmamalısınız.sf:3. (Sayı: 56, Kasım 2001.)
- Warren Bennis : Düşünce Liderleri / Liderlik etmenin ön koşulu, izleyenlerin liderin düşüncelerine olan inancıdır.sf:18. (Sayı: 57, Aralık 2001.)
- David Gergen : Kişiliğiniz Liderlik Kariyerinizi Etkiler / Amerikan başkanlarından son dördünün danışmanıydım!sf:5. (Sayı: 58, Ocak 2002.)
- Ira Blumenthal : Liderlik Neleri Gerektirir? / Liderlik, yapabilirim ile yaparım arasındaki farktır. sf:6. (Sayı: 58, Ocak 2002.)
- Kathleen Dannemiller : Sihirbazlık mı, Liderlik mi? / Başarı ile başarısızlık arasındaki o ince fark, düşünce yapısıdır.sf:9. (Sayı: 58, Ocak 2002.)
- T. J. Van Der Werff : Lider Yetiştirmek / Lider önce yönü belirler sonra da çalışanlarını buna inandırır.sf:10. (Sayı: 58, Ocak 2002.)
- William C. Miller : Sorumlu Liderlik / Manevi değerlere dayalı liderlik etmenin zamanı geldi de geçiyor.sf:11. (Sayı: 58, Ocak 2002.)
- Kouzes&Posner :Örnek Alınacak Liderler / Olağanüstü işler başaran liderlerin beş temel özelliği var.sf:12. (Sayı: 58, Ocak 2002.)
- Tanıl Kılınç : Liderlik Ama Nasıl? / Olumsuz liderler, liderlik mertebesine çıkana kadar olumsuzluklarını göstermezler.sf:14. (Sayı: 58, Ocak 2002.)
- Donald L. Laurie : Liderin Gerçek Görevi / Liderlik, bazen bilinmeyene doğru yapılan riskli bir yolculuktur.sf:16. (Sayı: 58, Ocak 2002.)
- Craig Thomas : Liderlik ve Etik / Etik davranmak her zaman çok önemli ise de, liderlikte etik olmak bir gerekliliktir. sf:19. (Sayı: 58, Ocak 2002.)
- Lynne C. Levesque : Yaratıcı Yetenekler ve Lider / Liderler, yaratıcı yetenekleri ayırt etmeyi bilmeliler.sf:20. (Sayı: 58, Ocak 2002.)
- Susan H. Gebelein : Liderlik Yetkinliği / Liderlikte değişimin gerekli olduğunu görmek bir yetkinliktir.sf:23. (Sayı: 58, Ocak 2002.)
- Tanju Argun : Karabaş / Günümüzde lider sözcüğü öyle ucuzladı ki!sf:24 (Sayı: 58, Ocak 2002)
- Ian I. Mitroff : Kriz Liderliği / Gerçek liderler kriz anında belli olur.sf:3. (Sayı: 58, Ocak 2002.)
- David Varney : Üstün Performansta Liderin Rolü / Liderler; insanların başarılı olabilecekleri koşulları yaratırlar.sf:21. (Sayı: 58, Ocak 2002.)
- Dr. Bilge Erengül : Performans Yönetiminde Liderliğe Gereksinim Var! / Kişisel ve politik duyarlılığı birlikte dokuyan liderlere gereksinim duyuyoruz.sf:5. (Sayı: 59, Şubat 2002.)

Caela Farren : Yaşayan Kuruluşlar / Başarılı liderler kısa dönemli gelişmeler arasındaki dengeyi kurarlar.sf:15. (Sayı: 63, Haziran 2002.)

Winston J. Brill : Geleceğin Dünyasında Başarı / Liderin en önemli görevi, çalışanlarının hedefe yönelik isteklerini artırmaktır.sf:14. (Sayı: 63, Haziran 2002.)

John Hawkins : Davranış Sınırları / Liderler gerçekleri dile getirmekten kaçınmamalıdır.sf:24. (Sayı: 64, Temmuz 2002.)

William Cottringer : Yaratıcılığı Geliştirmek / Lider olabilmenin ön koşullarından birisi, sezgilerinizin güçlü, yaratıcılığınızın etkin olabilmesidir.sf:3. (Sayı: 65, Ağustos 2002.)

Selen Timur: Globalleşme ve Getirdiği Farklı Rekabetler / Rekabette önde olmanın getirdiği bir liderlik sorumluluğu vardır ve bu sorumluluk global markalarda daha da zordur.sf:13. (Sayı: 67, Ekim 2002.)

Cashman&Garpestad: İçinizdeki Lideri Keşfedin / Liderlerin kusursuz olduklarına ilişkin yanılgımızdan bir an önce vazgeçmeliyiz.sf:3. (Sayı: 70, Ocak 2003.)

Michael E. Quigley: Öğrenen Liderler / Yönetimin odak noktası, teknoloji ve maliyetler olmaktan çok gerçek liderlik yapmaya yöneldi. sf:4. (Sayı: 70, Ocak 2003.)

Peter Chernin: Yaratıcı Liderlik / Eğer işinizi disiplin kaygısıyla ya da göreviniz olduğu için yaparsınız, işinizden nefret edersiniz.sf:5. (Sayı: 70, Ocak 2003.)

Peter M. Senge: Üç Lider Modelinden Hangisisiniz? / Bir lider olarak işe katabileceğiniz en önemli unsur yüreğinizdir. sf:9. (Sayı: 70, Ocak 2003.)

Warren Bennis: Liderler Değişiyor / İnsanlar liderlerinden anlam, amaç, yön, güven, umut, iyimserlik ve sonuç bekliyorlar.sf:10. (Sayı: 70, Ocak 2003.)

James R. Fisher, Jr.: Gerçek Liderler Enron'u Kurtarabilirdi / Çalışanlarınızın morali ve motivasyonu bozulduğunda, şu bildik 'para ve sevgi' kampanyasını düzenlemeyin!sf:11. (Sayı: 70, Ocak 2003.)

Jerry Daniels: Kolay Liderlik / Monotonluk ve güvensizlik iş tatmininin baş düşmanıdır ve çalışanlar her ikisinin de aşırısı ile başa çıkamazlar. sf:13. (Sayı: 70, Ocak 2003.)

Alan Yuspeh: İlkeli Liderlik / Liderlerin en temel üç görevi; çalışanları harekete geçirirken engelleri ve performans düşüklüğünü ortadan kaldırmaktır.sf:14. (Sayı: 70, Ocak 2003.)

David Geisler: Lider ve Diğerleri / Çalışanlarınızı dinleyin ve onları olabildiğince kararlarınızın içine çekin.sf:16. (Sayı: 70, Ocak 2003.)

Steven B. Sample: Romantizmden Uzak Liderlik / Olayları başkalarından farklı görmeyi beceremeyen bir lider, daha çok bir yönetici olarak görev yapacaktır.sf:19. (Sayı: 70, Ocak 2003.)

Dennis Romig: Eş Liderlik / Liderlik kişisel bir temel ve kararlılık gerektirir; bu alanda başarılı olamayanlar kaybolmaya mahkumdur.sf:20. (Sayı: 70, Ocak 2003.)

Sander A. Flaum: İyi Bir Lider Olmanın Temel Koşulları / Birinci sınıf bir stratejiye ikinci sınıf yöntemler uygulamaktansa, ikinci sınıf bir stratejiyi birinci sınıf yöntemlerle uygulamayı tercih edin. sf:21. (Sayı: 70, Ocak 2003.)

Daniel Goleman: Liderlerin Duygusal Zekası / Liderlik insanlara yol göstermek ve esin kaynağı olmaktır.sf:23. (Sayı: 70, Ocak 2003.)

Kevin Davis: Pearl Harbor'dan Liderlik Dersleri / Kaynak eksikliğinin sizi harekete geçmekten alıkoymasına izin vermeyin!sf:24. (Sayı: 70, Ocak 2003.)

## **MALİYET**

Don Anderson : Yöneticiler Başarısızlık Tuzaklarından Nasıl Kaçınmalı / Özellikle yönetici düzeyinde "iş değişimleri" işyerlerine çok ağır maliyetler getirmektedir.sf:13. (Sayı: 36, Mart 2000.)

John J. Bowen : Bir Motivasyon Aracı Olarak Ücret / Ücretler gider kaleminizin en büyük parçası mıdır yoksa bir yatırım mı?sf:16. (Sayı: 36, Mart 2000.)

Haig Armaghianian: Başarılı İşbirlikleri / Eğer işlerinizi hem daha iyi ve kaliteli yapacak hem de maliyetlerinizi aşağıya çekecekseniz bir başka şirketle birleşin. sf:3. (Sayı: 66, Eylül 2002.)

## MARKA

Cathleen Black : Markanın Gücü / Yeni bilgi ve eğlence olanakları yaşam kalitemi yükseltmiyorsa, bunların bana sağlayacakları değer sınırlıdır. sf:14. (Sayı: 24, Mart 1999)

David R. Rohlander : Geleceğe Hazırlanmak / Marka stratejisi, pazarlamanın bir bölümü değil, toplam stratejinizin bir parçası olmalıdır.sf:3. (Sayı: 45, Aralık 2000.)

Jim Bolton : Markanızı Yaşama Geçirin / Markanıza yönelik çalışan ve müşteri sadakati oluşturmak için, yararlanabileceğiniz bir süreç vardır..sf:4. (Sayı: 45, Aralık 2000.)

Al & Ries : Dünya Çapında Markalar / Şirketler daha karlı ve güçlü olmaya odaklanmalı ve bir marka yaratmalıdır.sf:24. (Sayı: 45, Aralık 2000.)

Robin Klayman : İçeride Marka Oluşturmak / Marka olmak, fark yaratmak, katkıda bulunmak ve anlamlı işler yapmaktır. sf:10. (Sayı: 48, Mart 2001.)

A.Baki Gökçümen : Marka / Marka, bir ürünü temsil eden ve rakiplerinden ayıran bir imza bir semboldür. sf:20. (Sayı: 48, Mart 2001.)

Eric Schulz : Marka Yaratmanın Kuralları / Milyon dolarla ifade edilen reklam bütçelerinin işe yarayıp yaramadığına müşteri karar veriyor...sf:5. (Sayı: 60, Mart 2002.)

Hulusi Derici : Markalar Yıldızlar Gibidir / Küresel marka oluşturmak pek çok etkenin bir araya gelmesi ile mümkündür...sf:10. (Sayı: 60, Mart 2002.)

Hüseyin Akgül : Çelik Sektöründe Marka Yaratmak Zor Bir İş / Ürettiğiniz çelik bile olsa tüketici gerçeğini göz önüne almayan her şirket başarısız olmaya mahkumdur...sf:13. (Sayı: 60, Mart 2002.)

Cihan Kırım : Casanova Müşteri ya da Çoklu Marka Sadakati / Kurumların işi şimdi daha zor; birçok marka aynı anda müşterinin tercihleri içinde yer alabiliyor.sf:16. (Sayı: 69, Aralık 2002.)

## MİSYON

Jese Stoner : Vizyon Misyon Ve Değerler / Vizyon, soyut bir kavram değil, başarının herkesçe paylaşılan bir görüntüsüdür.sf:14. (Sayı: 7, Ekim 1997)

Temel Aksoy : İş Paydaşı Yönetimi / Yönetimin görevi, iş paydaşlarının uzun dönemli çıkarlarını korumak ve kuruluşun misyonunu gerçekleştirmektir.sf:10. (Sayı: 12, Mart 1998)

Nıdo Qubein : Sizin İçin mi, Sizinle Birlikte mi? / Vizyon, misyon ve ortak değerler, yönetim ile çalışanlar arasında sağlıklı bir ortaklık kurar.sf:20. (Sayı: 44, Kasım 2000.)

## MOTİVASYON

Victoria Earle : Liderin Motivasyonu / Geleceğe umutla bakabilmemiz için, çıkarıcı politik oyunlara girmeyen ve insan ihtiyaçlarını önemseyen liderlere gereksinimimiz var.sf:20. (Sayı: 1, Nisan 1997)

Art Halloran : Teşvik Programları Ve Motivasyonu / İnsanlar gerektiği gibi takdir edilip ödüllendirildiklerinde, motivasyonları artar ve daha verimli olurlar.sf:3. (Sayı: 3, Haziran 1997)

Charles Garfield : Mücadeleye Değer Amaçlar Çalışanları Motive Eder / Çalışanlarınız tüm performanslarını ortaya koyacakları ve uğruna mücadele edebilecekleri bir misyon yaratın.sf:4. (Sayı: 3, Haziran 1997)

Elaine E. Beaubien : Motivasyon Hakkında Doğru Bildiğimiz Yanlışlar / İnsanlar, kişisel yaratılarına göre hareket ederler ve onlara istedikleri veya ihtiyaç duydukları şeyi veremeyebilirsiniz.sf:6. (Sayı: 3, Haziran 1997)

Bob Nelson : Motivasyonun 10 Yolu / İnsanları performanslarının doruğuna ulaştırmak için maddi ödüller yerine, açık fikirli olmak ve içtenlik çoğu zaman yeterlidir.sf:7. (Sayı: 3, Haziran 1997)

Edwin R. Rigsbee : Çalışanların Motivasyonu / Çalışanlarınızdan daha fazla verim bekliyorsanız, onları dinlemeli ve söylediklerini değerlendirmelisiniz.sf:11. (Sayı: 3, Haziran 1997)

Ken Melrose : Motivasyon Ve Liderlik / "Hizmet eden lider" modelini benimsemek zordur. Ama bu model sayesinde, daha çok sayıda insan daha başarılı olur.sf:15. (Sayı: 3, Haziran 1997)

Serhat Sayın : Liderliğin Değişmeyen Tanımı / İnsanlar, kendisine hayran olduğu kişiyi değil, kendilerine hayran olmalarını sağlayan, kendilerine olan güveni arttıran kişiyi lider olarak yüceltiyorlar ve motive oluyorlar. sf:20. (Sayı: 13, Nisan 1998)

Bob Nelson : Çalışanlarınızı Motive Etmenin Yolları / Çalışanları takdir etme konusunda atacağınız ilk adım, içten bir teşekkür kadar kolay olabilir. sf:5. (Sayı: 15, Haziran 1998)

Biran Tracy : Olumlu Beklentiler / Olumlu beklentiler insanları daha önceki başarı düzeylerinin ötesine geçme yönünde motive eder. sf:3. (Sayı: 28, Temmuz 1999)

Roxanne Emmerich : İşyerinde Motivasyon / Zayıflamak istiyorsanız daha az yemek ve daha çok hareket etmek zorundasınız. sf:10. (Sayı: 28, Temmuz 1999)

Ken Blanchard : İnsanları Alkışlayın / Pek çok insan mutlu değil ve daha işyerinin kapısından girerken ruhları ölüyor. sf:11. (Sayı: 28, Temmuz 1999)

John J.Bowen : Bir Motivasyon Aracı Olarak Ücret / Ücretler gider kaleminizin en büyük parçası mıdır yoksa bir yatırım mı?sf:16. (Sayı: 36, Mart 2000.)

Stern & Borcia : Motivasyon Stratejisi / Motivasyon bir kuruluşun can damarı olmasına karşın, bir iş konusu olarak büyük ölçüde göz ardı edilmektedir.sf:9. (Sayı: 41, Ağustos 2000.)

James A. Finkelstein : Çalışanlarınızı Motive Edin / Etkili bir eğitim, işyerinin kendine özgü hedeflerini gerçekleştirmesine yönelik olmak zorundadır. sf:20. (Sayı: 47, Şubat 2001.)

Roxanne Emmerich : Güç Dönemlerde Motivasyon / Krizin boğucu havasına girip de işyerinizi çalışılmaz bir yere dönüştürmeyin. sf:11. (Sayı: 59, Şubat 2002.)

Başak Güçlü : Gönüllü Olmak, Gönüllü Kalmak! / Kuruluşlar çalışanlarının motivasyon ve sadakatini artırmanın farklı yöntemlerini keşfettiler.sf:11. (Sayı: 65, Ağustos 2002.)

Sumner Redstone : Kazanma Tutkusu / Bir işte en iyi olma dürtüsüne sahip olanlar, her işte olmasa da bir işte kesinlikle en iyi olurlar.sf:12. (Sayı: 65, Ağustos 2002.)

Mark David: Değişim Sürecinde Motivasyon / Tamamlanmış bir birleşme süreci sonrasında çalışanlar için en önemli motivasyon aracı eğitimidir.sf:14. (Sayı: 66, Eylül 2002.)

### **MÜŞTERİ ODAKLI SATIŞ**

Kevin Davis : Müşteri Odaklı Satış / Satış görevlilerinin başarılı olmak için, satış stratejilerinde değişiklik yapmaları gerekmektedir.sf:19. (Sayı: 45, Aralık 2000.)

### **MÜŞTERİ TATMİNİ**

Sevim Çavdarlı : Somut Sonuçlar Yaratmak / Nerede durduğumuzu bilirsek, nereye gidebileceğimizi daha kolay buluyoruz. Müşteri tatmini, bir firmayı diğerinden ayıran güçlü bir rekabet silahıdır.sf:12. (Sayı: 12, Mart 1998)

Mike Donovan : Sınıfın En İyisi / Müşteri tatmini, bir firmayı diğerinden ayıran güçlü bir rekabet silahıdır.sf:13. (Sayı: 12, Mart 1998)

### **MÜŞTERİLER**

Linda Lee Cole : Zor İnsanlarla Anlaşmanın Yolları / Yöneticilerin karşılaştıkları en büyük güçlüklerden biri, sınırlı müşteriler ve anlaşması zor iş arkadaşları ile iletişim kurabilmektir.sf:9. (Sayı: 5, Ağustos 1997)

Steve Broydrick : Ürün Bölgesi / Müşteri değeri konusundaki yedi evrensel kuralı uygulamak, sonuçta herkesin kazançlı çıkmasını sağlar.sf:9. (Sayı: 12, Mart 1998)

Ron Marks : Yararları Satın / Sattığınız ürün ya da hizmetin,müşteriniz için en yüksek değeri taşımasını sağlamalısınız.sf:10. (Sayı: 12, Mart 1998)

Tanju Argun : Önce Müşteri / Varoluş nedeninizin müşteriler olduğunu, hiçbir zaman aklınızdan çıkarmayın.sf:15. (Sayı: 12, Mart 1998)

Sharon Drew Morgen : Satış Değil Hizmet / Saygı ve dürüstlüğe dayalı, herkesin kazanacağı ilişkiler oluşturarak müşterilerimizi geliştiririz.sf:17. (Sayı: 12, Mart 1998)

Peter L. Grieco Jr. : Dünya Çapında Müşteriler / Artık müşteriler, bugünkü düzeylerin çok üzerinde bir kalite ve hizmet düzeyi istemektedir.sf:19. (Sayı: 12, Mart 1998)

Darby Checketts : Gereksinmeleri Karşılama / Müşterilerimiz, destek stratejilerimizin ne kadar geniş kapsamlı olduğunu görüp hayrete düşmelidir.sf:11. (Sayı: 12, Mart 1998)

Ron Zemke : Müşterinizle Dost Olun / Müşterilerinizle dost olma konusunu yabana atma lüksüne sahip değilsiniz. sf:5. (Sayı: 24, Mart 1999)

Richard Cross & Janet Smith : Müşteriyi Kendinize Bağlamak / Müşteriyi kendinize bağlamak demek; bugünün parçalanmış piyasalarının katı koşullarına karşı koyabilecek ilişkiler kurmak demektir. sf:17. (Sayı: 24, Mart 1999)

Ulaş Bıçakçı : Müşteri Odaklılığının Ötesi / Müşteri Odaklılığı'nın ötesine geçmeniz için yeni bir felsefe ve yeni yaklaşımlar gerekli.sf:22. (Sayı: 24, Mart 1999)

Jack Burke : Satışlar ve Hizmet / Müşterilerle bağlar oluşturmak, kalite hareketinin temelinde yer almıştır. sf:4. (Sayı: 24, Mart 1999)

Robert B. Tucker : Değerlere Önem Veren Alıcılar Kazanmak / "Müşterimizin yaşamını nasıl daha kolay hale getirebiliriz?" sorusunu şirketteki herkesin sorması gerekir. sf:8. (Sayı: 24, Mart 1999)

Bryan L. Kinnamon : İlişkilerden Doğan Sonuçlar / Müşteri ve personel ilişkilerindeki değişiklikler, yeni ürünler ve büyüme biçiminde sonuçlar doğurmuştur. sf:22. (Sayı: 25, Nisan 1999)

John Rapp : Perspektif Sahibi Olmak / Müşterinizin müşterisini göz ardı ederseniz, sonucuna katlanırsınız.sf:24. (Sayı: 30, Eylül 1999)

Ivan G. Seidenberg : Bir Zamanların Uyuyan Sektörü Şimdi Devrime Öncülük Ediyor / Telekomünikasyon sektöründe esen değişim rüzgarlarına karşın odak noktası yine de müşteri olmak zorundadır.sf:22. (Sayı: 37, Nisan 2000.)

Bill Bachrach : İnsanları Etkilemede Etiğin Yeri / Karşınızdaki kişide satın alma isteğini yaratmak, onu satın almaya zorlanmaktan daha etkilidir.sf:21. (Sayı: 40, Temmuz 2000.)

Tom Terez : İş Ve Anlam / Müşterilerine en iyi hizmeti veren kuruluşlar, çalışanlarının en iyi yönlendiren yararlananlardır.sf:6. (Sayı: 41, Ağustos 2000.)

Joe Kovach : Müşteri Ürünümüzü Hissetmeli / Tüketiciyi etkilemek için beyni ve duyguları harekete geçiren tüm tekniklerden yararlanın.sf:9. (Sayı: 42, Eylül 2000.)

Murat Ermert : Meğer Ben Kralmışım! / Müşteri odaklılık son dönemin "in" kavramları içerisinde yer alan bir satış yaklaşımıdır.sf:9. (Sayı: 45, Aralık 2000.)

Ron E. Karr : Müşterilerle Ortaklık / Tüm paydaşlarınızla başarılı ortaklıklar kurmak istiyorsanız, bazı sorular sormanız gerekir.sf:12. (Sayı: 45, Aralık 2000.)

Mustafa Kızılay : Müşteri "Sanal Dünyada" da velinimetimizdir. / Dünya çapındaki pazarın getirdiği yeni fırsatların yanı sıra yeni güçlükleri var.sf:14. (Sayı: 45, Aralık 2000.)

Chip Bell : Aşkın Bununla Ne İlgisi Var? / Artık müşteri hizmet i denince, kişiye özel hizmet yeterli olmuyor; işin içine sadakat ve aşk da girdi.sf:6. (Sayı: 45, Aralık 2000.)

Jim Bolton : Markanızı Yaşama Geçirin / Markanıza yönelik çalışan ve müşteri sadakati oluşturmak için, yararlanabileceğiniz bir süreç vardır..sf:4. (Sayı: 45, Aralık 2000.)

Tanju Argun : Sanal Pazarlama / Güler yüzlü satıcılarımız yerine, müşteriyle bire bir etkileşimde olan sanal dünyamız var. sf:3. (Sayı: 48, Mart 2001.)

Seth Godin : İzni Bir Ürün Olarak Kullanmak / İzinli pazarlama ile yabancıları dosta, dostları müşteriye dönüştürebilirsiniz.sf:14. (Sayı: 48, Mart 2001.)

Charles Schwab : Müşterileriniz İçin En İyisi Nedir? / Verdiğiniz hizmetin anlamı, müşterileriniz için ne ifade ettiği ile ölçülür.sf:4. (Sayı: 57, Aralık 2001.)

Val J.Arnold & Dee Gaeddert: Müşteri İlişkileri / Değeri anlaşılmakta gecikilmiş kavramlarından birisi de müşteri ilişkileri yönetimidir.sf:20. (Sayı: 57, Aralık 2001.)

Yaşar Büyükçetin : Müşteri Odaklı Yönetim Uygulaması / Müşteriniz, hedef kategorinizde yer alıyor mu?sf:8. (Sayı: 57, Aralık 2001.)

Doug Burgum : Hizmet Becerinizi Geliştirin / Müşterilerinize katkı sağladığınız ölçüde tercih edilirsiniz.sf:15. (Sayı: 57, Aralık 2001.)

Günseli Özen Ocakoğlu : Kutlarım, Müşterinizi Kaybettiniz! / Satış sonrası hizmete önem vermeyen kuruluşların gelecekte hiç şansı yok!sf:21. (Sayı: 57, Aralık 2001.)

Michael Dell : Doğrudan İş Modeli / Müşterilerinizle doğrudan iletişim kurup bu süreci iyi yönetirseniz kazançlı çıkarsanız...sf:19. (Sayı: 60, Mart 2002.)

Nido Qubein : Tüketici Sizi Nasıl Görüyor? / Siz kendinizi nasıl görüyorsanız, müşterileriniz de sizi öyle görüyordur...sf:16. (Sayı: 60, Mart 2002.)

Dana May Casperson : Elektronik İletişim Kuralları / Değişen pazar dinamikleri ve internet, müşteri ilişkileri ile beklentilerini değiştirdi...sf:4. (Sayı: 60, Mart 2002.)

Pam Kline: M-İş Çağındayız... / İşiniz ister sanal, ister reel olsun fark etmez; yeter ki müşteri odaklı olsun.sf:4. (Sayı: 68, Kasım 2002.)

Dr. Uğur Özmen: İyi ürünler, araştırarak ve geliştirerek yaratılır; diğerleri, ofiste kendi kendine oluşur. / Herkes, ürün odaklılıktan, müşteri odaklılığa geçmeye çalışıyor. Ama yalnızca bazıları, bunu gerçekleştiriyor. sf:22. (Sayı: 68, Kasım 2002.)

Fred Wiersema: Müşteri Kıtılığı / Rakiplerinizden iki kez daha fazla büyümezseniz, Pazar liderliği konumunuz tehlikeye girer.sf:11. (Sayı: 69, Aralık 2002.)

Cihan Kırım: Casanova Müşteri ya da Çoklu Marka Sadakati / Kurumların işi şimdi daha zor; birçok marka aynı anda müşterinin tercihleri içinde yer alabiliyor.sf:16. (Sayı: 69, Aralık 2002.)

Eileen O.Brownell: Yaşa Göre Hizmet / Önce müşterinizin hangi yaşta olduğunu tahmin edin, sonra da bu kuşağın etkilenebileceği bir hizmeti sunun.sf:19. (Sayı: 69, Aralık 2002.)

G. Clotilde Rapaille: Müşterilerle Karşılıklı Bağlılık Hissedilebilir mi? / Müşterilerle Karşılıklı Bağlılık Hissedilebilir mi?sf:20. (Sayı: 69, Aralık 2002.)

Prof. Dr. Tanıl Kılınç: Müşteri Odaklılık Kimin Sorumluluğu? / Müşterilerin istek ve dileklerini yerine getirmek isteyen kuruluşlar ellerini taşın altına sokmalıdırlar. sf:21. (Sayı: 69, Aralık 2002.)

Paul S.Goldner: Sorulacak Altı Soru / Eğer satmayı planladığınız ürüne müşterinizin gereksinimi yoksa ne yapacaksınız?sf:23. (Sayı: 69, Aralık 2002.)

Len Ellis: Müşteri Bağlılığı / Bağlılık, müşterilerin kurumlara verdiği bir armağandır ve iyi korunması gerekir. sf:24. (Sayı: 69, Aralık 2002.)

Pete Blackshaw: Tüketici Konuşunca / Mutsuz müşteriler, mutsuzluklarını, mutlu olanlara göre daha çok paylaşıyorlar.sf:3. (Sayı: 69, Aralık 2002.)

Chip R. Bell: Müşterinizi Büyüleyin / Yaptıkları alışverişlerde unutamayacakları anılar yaşayan müşteriler; asla sizi unutmazlar.sf:4. (Sayı: 69, Aralık 2002.)

Dr. C. Deniz Seyran:Müşteri Velinimetimizdir / Hiç Unutulmaması gereken kilit nokta, müşterinin dilek ve şikayetlerinin dinlenmesinden mutlu olduğudur.sf:10. (Sayı: 69, Aralık 2002.)

Karl Albrecht: Müşteri İlişkilerinde İnsan Unsuru / Telefonda müşterilere yanıt veren dijital ses, sizin özel isteklerinizi ya da gereksinimlerinizi karşılamayacak kadar meşgulüz mesajını verir.sf:13. (Sayı: 69, Aralık 2002.)

## **ORGANİZASYON**

Bülent Savaş : Değişen Liderlik / Bugün lider; organizasyonun kendi kültürünü oluşturması için gerekli çalışmaları organize etmelidir. sf:9. (Sayı: 13, Nisan 1998)

Levent Şimşek : Bilginin Gücü Nereden Kaynaklanır? / Bireylerin bilgi düzeyi hangi seviyede ise organizasyonunki de aynı oluyor. sf:5. (Sayı: 18, Eylül 1998)

William Knoke : Amip Organizasyon / Artık "işte olmak" deyimi bir yeri değil bir faaliyeti belirtecek. İş yapıldığı sürece nerede bulunduğu önem taşımayacak. sf:8. (Sayı: 23, Şubat 1999)

Erdal Tunca : Süreçlerle Yönetim / Klasik organizasyon günümüzün sorunlarına neden yanıt veremiyor. sf:4. (Sayı: 32, Kasım 1999)

Atilla Akıncı : Şirketlerimizi Neler Bekliyor? / Organizasyonlarımızda reaktif çalışma anlayışından proaktif anlayışa geçmeyi öğrenmeliyiz. sf:11. (Sayı: 47, Şubat 2001.)

## **ORTAKLIKLAR**

Stephen M. Dent: Ortaklık Zekası / Ortaklık girişimlerinin yüzde yetmiş daha işin başında bitiyor; çünkü birlikte çalışmanın zorlukları öyle çok ki! sf:12. (Sayı: 71, Şubat 2003.)

## **OSMANLI İMPARATORLUĞU**

Dr. Bilge Erençül: Osmanlı'da Girişimcilik / Bugün içinde bulunduğumuz ekonomik koşulların temeli, çok önceleri, Osmanlı İmparatorluğu'nun ilk yıllarında atıldı.s:6. (Sayı: 67, Ekim 2002.)

Dr. Bilge Erençül: Osmanlı İmparatorluğu'nda Üretim Yapısının Evrimi / Üretimin yasalarla sınırlandırıldığı dönemlerden, sınırsızlaştığı günümüze kadar yakın tarihimizde neler oldu bitti? sf:5. (Sayı: 68, Kasım 2002.)

## **OTOMOTİV SEKTÖRÜ**

Jacques Nasser: Hızlı Gidiş / Otomotiv sektörü ekonominin kilitlerinden biridir ve satış trendlerini hızlandırmanın yolu harika ürün ve hizmetlerden geçer.sf:15. (Sayı: 68, Kasım 2002.)

## **ÖDÜL**

Wayne & Nancy Alderson : Yüzde 90'ı Ödüllendirin / İlginizi, çalışanlarınızın yardımlaşmaya açık olmayan %10'luk bölümüne yönelttiğinizde, işine bağlı olan yüzde 90'ın hızını kesmiş olursunuz.sf:8. (Sayı: 3, Haziran 1997)

Art Halloran : Teşvik Programları Ve Motivasyonu / İnsanlar gerektiği gibi takdir edilip ödüllendirildiklerinde, motivasyonları artar ve daha verimli olurlar.sf:3. (Sayı: 3, Haziran 1997)

Srikanth Srinivas : Etkili Hizmet / Güven oluşturan davranışları destekleyen ve güveni yok eden davranışlardan uzak tutan bir ödül sistemi oluşturun.sf:14. (Sayı: 12, Mart 1998)

Bob Nelson : Herkese Aynı Ödül Olur mu? / Kişileri takdir etmek önemlidir ama yöneticiler, grupların elde ettikleri sonuçları övmeyi öğrenmelidir. sf:21. (Sayı: 28, Temmuz 1999)

Stephen R. Covey : Ücretlendirme Seçenekleri / Ücretlendirme planınız, çalışanların yarattıkları katma değere göre ödüllendirilmelerini sağlamalıdır.sf:19. (Sayı: 36, Mart 2000.)

Stephen Kerr : Performansı Ödüllendirmek / Olmayan paranızı harcamak yerine, şimdiki uygulamalarınız için alternatifler üretin.sf:21. (Sayı: 51, Haziran 2001.)

Robert Spitzer : Kolektif Yaratıcılık / İyi bir liderliğin temel ilkesi, güven ortamı yaratarak ve yeteneği ödüllendirerek kolektif yaratıcılığı körüklemektir.sf:23. (Sayı: 51, Haziran 2001.)

## **ÖĞRENEN ORGANİZASYONLAR**

Peter Senge : Daha İyi Bir Dünya Yaratmak / Öğrenmeye istekli her kuruluş, toplumsal sorumluluk duygusu taşıyor ve daha iyi bir dünya yaratma misyonuna sahiptir.sf:6. (Sayı: 6, Eylül 1997)

James F. Rand : Kalite Öğrenme / Kalite programına katılanlar, öğrenme süreci içinde yer alırlarsa, sahiplik duygusunu hissedeceklerdir.sf:11. (Sayı: 8, Kasım 1997)

Stephen R. Covey : Sürekli Öğrenme İlkesi / Kuruluşlardaki sürekli öğrenmeye ilişkin uygulamalarınızı, kişisel gelişme ve ilerleme ilkesine dayandırın.sf:3. (Sayı: 11, Şubat 1998)

Peter Senge : Öğrenen Altyapılar / Öğrenmeyi kolaylaştıracak altyapılar geliştirme konusunda olabildiğince çaba harcanmalıdır.sf:5. (Sayı: 11, Şubat 1998)

Doyle Young : Sürekli Öğrenme / Sürekli öğrenen ve gelişen bir kuruluş, birbirinden farklı programları tek bir eylem planı içinde bütünleştirmeye çalışır.sf:19. (Sayı: 11, Şubat 1998)

Cevdet Mocan : Öğrenen Organizasyonlar / Öğrenen organizasyon yeni bir terim olmakla beraber, düşünce kaynağını çok daha eskilerden alır. sf:10. (Sayı: 17, Ağustos 1998)

Peter Kline & Bernard L. Saunders : Öğrenen Organizasyon Olma Yolunda On Adım / Öğrenen bir organizasyon olmanın yolu, bu konuda kanıtlanmış bir süreci bilmek ve onu uygulamaktan geçer. sf:13. (Sayı: 17, Ağustos 1998)

Tanju Argun : Öğrenen Organizasyonlar / En iyi olanlarla kendimizi kıyaslayarak yaptığımız işleri iyileştirmekte öğrenen organizasyon olabilmemizin bir koşuludur. sf:20. (Sayı: 17, Ağustos 1998)

Sherrin Bennett & Juanita Borwn : Daha İyi Düşünebilmek İçin... / Stratejik dialog, öğrenen organizasyonların temelini oluşturan birlik duygusunu güçlendirebilir. sf:18. (Sayı: 25, Nisan 1999)

Stephen R. Covey : Öğreten Organizasyonlar / Çalışanların öğrendiği ve öğrendiklerini birbiriyle paylaşarak çoğalttığı öğrenen organizasyonlar yaratın.sf:3. (Sayı: 50, Mayıs 2001.)

## ÖĞRENME

Warren Bennis : Liderliği Öğrenmek / Esas vurgulamak istediğim nokta, etkin bir lider olmayı öğrenmenin, etkin bir kişi olmayı öğrenmekten hiç de farklı olmadığıdır.sf:6. (Sayı: 1, Nisan 1997)

Stephen R. Covey : Öğrendiklerinizi Öğretin / Öğrendiklerinizi başkalarına aktardığınızda, hem kendi öğreniminizi hızlandırır hem de kurumsal öğrenimi artırırsınız.sf:12. (Sayı: 1, Nisan 1997)

Charles Garfield : Üstün Performans / Üretken insanlar, ömürleri boyunca öğrenmeyi isterler. Güçleri keşfeder, yeni olanaklar yaratır ve gelişme kaydederler.sf:8. (Sayı: 4, Temmuz 1997)

J. Mitchell Perry : Asla "Asla" Demeyin / Hepimiz, sanki çocukluğumuzda öğrenmemişiz gibi, görüşme yapmayı öğrenmenin ne kadar gerekli olduğunu bir yerlerde okuruz.sf:12. (Sayı: 5, Ağustos 1997)

Verna Allee : Değişime Yönelik Öğrenme / Öğrenme ve değişme kapasiteniz ne kadar büyükse, işinizde sürekli başarıyı tatma şansınız da o kadar büyük demektir.sf:12. (Sayı: 11, Şubat 1998)

Vincente F. Estrada : Çalışanları Öğrenci Yapmak / Çalışanlara öğrenmeyi öğretmek, onlara balık tutmayı, dolayısıyla karınlarını doyurmayı öğretmeye benzer.sf:17. (Sayı: 11, Şubat 1998)

Levent Şimşek : Öğrenmenin Reçetesi Yoktur / Günümüzde teknoloji ve ürünlerin hızla değişip yenilediği, rekabet üstünlüğünün insana dayandığı bir dönemdeyiz. sf:4. (Sayı: 17, Ağustos 1998)

Joseph W. Kovach: Öğrenmeye Yatırım Yapın / Deneyimleri gözlemliyor, değerlendiriyor ve şirket kültürümüze uyguluyor muyuz? "...Şimdi şöyle olsa ne olur?" tarzı sorular deneyimlerin sürecini hızlandırır. sf:24. (Sayı: 20, Kasım 1998)

Turgut Uzer : Ne Kadar Ehil'iz? / Öğrenciler bazen çok karmaşık, bazen de fazla basit sorularla insanı duraklatıyorlar.sf:6. (Sayı: 23, Şubat 1999)

Bob Guns : Artık Daha Hızlı Öğrenmek Gerekliyor! / Elinizdeki herhangi bir rekabet avantajını sürekli kılmanın tek değilse bile en iyi yolu, rakiplerinizden daha hızlı öğrenmektir. sf:3. (Sayı: 30, Eylül 1999)

Nesime Acar : Sürekli Gelişme ve Yetkinlik Kavramı / Yetkinlik organizasyonel öğrenmenin ölçebileceğiniz bir yapıya sahiptir. sf:20. (Sayı: 30, Eylül 1999)

Robert H. Waterman Jr. : Bir Öğrenme Modeli / P&G, yapılanma,sistem, tarz ve stratejilere ağırlık vererek önemli ölçüde rekabet avantajı kazanıyor. sf:21. (Sayı: 30, Eylül 1999)

Bekir Kural : Öğrenme Stilleri / İnsanların öğrenme stilleri farklıdır. Siz eylemci, yansıtıcı, kuramcı ya da pragmatik misiniz?sf:12. (Sayı: 38, Mayıs 2000.)

Gary Hamel : Değer Arayışı / Stratejinin yenilenmesi, kavramsal düşünmenin ve deneysel öğrenmenin bir sonucudur.sf:10. (Sayı: 45, Aralık 2000.)

David B. Peterson & Mary Dee Hicks : Yetenekleri Özgür Bırakın / Öğrenme kültürünü yaratmak isteyen kuruluşlar, bu süreci kolaylaştıracak önlemleri almalıdır. sf:9. (Sayı: 47, Şubat 2001.)

Stephen R. Covey : Öğreten Organizasyonlar / Çalışanların öğrendiği ve öğrendiklerini birbiriyle paylaşarak çoğalttığı öğrenen organizasyonlar yaratın.sf:3. (Sayı: 50, Mayıs 2001.)

Gamze Haklı : Yaşam Boyu Öğrenme Tutkusunu Yaşamak / Öğrenmek ve kendini eğitmek idealist bir vizyonun aşamalarıydı.sf:10. (Sayı: 50, Mayıs 2001.)

Warren Bennis : Kritik Düşünme Yöntemi / Pek çok yerde, kritik düşünce yöntemi ile sürekli öğrenme sürecinin eksik olduğunu görüyoruz.sf:10. (Sayı: 52, Temmuz 2001.)

Douglas N. Daft : Küresel Tüketici ile Buluşmak / Küresel arenaya daha önce çıkanların aldığı derslerden biz de öğrenebiliriz.sf:21. (Sayı: 55, Ekim 2001.)

Bray J. Brockbank : E-Öğrenme Devrimi / Değişim, zamanı biçimi ve nasıl geleceği bilinmeden de kapınızı çalabilir.sf:24. (Sayı: 61, Nisan 2002.)

Behice Ertenü : En Pahalı Kaynak Zaman ve Çarpıcı Bir Örnek: IESC / Deneyimlerden yararlanmak, en kolay ve ucuz öğrenme yolu. sf:20. (Sayı: 63, Haziran 2002.)

Jack Welch: Uygulamada Mükemmellik / Çalışanlarda varolan öğrenme duygusunu tutkuya çevirin ve her gün yeni bir yöntem keşfetmeleri için onları destekleyin.sf:13. (Sayı: 68, Kasım 2002.)

## **ÖLÇÜMLEME**

Ira Chaleff : Ölçümlerden Yararlanın / İstatistikleri kullanırken, dürüstlüğünüzün performansınızdan sf:18. (Sayı: 48, Mart 2001.)

Murat Ermert : Yoksa Siz Hâlâ? / İletişim sürecinde ölçümlenemeyen faaliyetler gerçekte bir katma değer oluşturmaz. sf:24. (Sayı: 48, Mart 2001.)

Prof. Dr. Tanıl Kılıç : Takım Performansını Yönetmeden Etkin Takımlara Sahip Olamazsınız! / Çalışanlarınızı önce ekip yapın sonra da performanslarını tek tek ölçümlayın. sf:12. (Sayı: 59, Şubat 2002.)

## **ÖZGÜRLÜK**

Stephen R. Covey : Yaratıcı Özgürlük / Yaratıcı işler yapmak için gerek duyduğunuz özgürlüğü nasıl kazanır, zamanı nereden bulur ve kaynaklara nasıl ulaşırsınız?sf:3. (Sayı: 10, Ocak 1998)

## **PAZAR ARAŞTIRMALARI**

Jerry W. Thomas : Pazar Araştırması Yapın / Yaptığınız her şeyi beğenip eleştirilere kulak tıkarırsanız, sonuçta çok üzülürsünüz...sf:11. (Sayı: 60, Mart 2002.)

## **PAZARLAMA**

Stephen R. Covey : Balıkçılar Ve Avcılar / Pazarlama ve satış alanlarında verimliliğimizi arttırabilmemiz için, balıkçılar ve avcılarla ilgili eski bir kehanetin bu alanlarla ilişkisini anlamamız gerekir.sf:3. (Sayı: 12, Mart 1998)

Daniel F. Spulber : Pazarı Oluşturanlar / Başarılı bir pazarlama stratejisinin anahtarı; kısa vadede karları en üst düzeye çıkarmak olmamalıdır.sf:5. (Sayı: 45, Aralık 2000.)

Sergio Zyman : Pazarlama Lokomotif Olmalı / Çoğu şirket bir lokomotif olarak değil bir vagon olarak görmektedir.sf:13. (Sayı: 45, Aralık 2000.)

Gerald A. Michaelson : Pazarlama Savaşları / M.Ö. 500 yılında Çin'li stratejist Sun Tzu tarafından yazılan Savaş Sanatı adlı kitap, Doğu stratejisinin özüdür.sf:16. (Sayı: 45, Aralık 2000.)

Bill Gates : Gelecekte Fiyatlar Nasıl Oluşacak? / Esnek fiyatlandırma ve pazarlama stratejileri kullanmanız şirketiniz için daha yararlı olacaktır.sf:23. (Sayı: 45, Aralık 2000.)

Tanju Argun : Sanal Pazarlama / Güler yüzlü satıcılarımız yerine, müşterilerle bire bir etkileşimde olan sanal dünyamız var. sf:3. (Sayı: 48, Mart 2001.)

Seth Godin : İzni Bir Ürün Olarak Kullanmak / İzinli pazarlama ile yabancıları dosta, dostları müşteriye dönüştürebilirsiniz.sf:14. (Sayı: 48, Mart 2001.)

Regis Mckenna : Dijital Çağda Liderlik / Yeniliklerin ateşlediği, bilgi zengini bir pazarlama kültürünün resmini çiziyorum.sf:5. (Sayı: 49, Nisan 2001.)

Lester Thurow : Ekonomik Güçler / Eskinin klasik pazarlarında niş bir ürüne sahip olmak yeterli idi; ya şimdi!sf:6. (Sayı: 55, Ekim 2001.)

Onur Baytok : Global Dünyada Pazarlama Başarısının Sırrı / Rekabet ne denli zorlu olursa olsun, hedefe tutkuyla kilitlendiğinizde başarı sizindir.sf:14. (Sayı: 57, Aralık 2001.)

Jay Conrad Levinson : Entegre Pazarlama Anlayışı / Eğer daha üretim aşamasından başlayarak pazarlama sürecini planlayamaz ve bir bütünlük sağlayamazsanız, başarısız olursunuz...sf:3. (Sayı: 60, Mart 2002.)

Ali Türen : Bir Şey Değiştiğinde Her Şey Değişir! / Sezgisel pazarlamanın büyüme kapılan şirket ve yöneticiler sıklıkla hüsrana uğrarlar...sf:20. (Sayı: 60, Mart 2002.)

## **PAZARLAMA STRATEJİSİ**

Daniel F. Spulber : Pazarı Oluşturanlar / Başarılı bir pazarlama stratejisinin anahtarı; kısa vadede karları en üst düzeye çıkarmak olmamalıdır.sf:5. (Sayı: 45, Aralık 2000.)

## **PAZARLIK**

Brian Tracy : Pazarlıkta Anahtar Kurallar / Pazarlık konusunda başarılı olanlar, karşı taraf ile iyi ilişkiler kurmaya değer verir ve pazarlık aşamasında olduğu kadar sonrasında da onlarla iyi geçinmeye çalışırlar. sf:3. (Sayı: 24, Mart 1999)

Michael G. Van Huystee : Çatışmalara Çözüm Bulmak / Herkes pazarlık masasına kendi değerlerini, normlarını, duygularını ve gereksinimlerini getirir. sf:24. (Sayı: 35, Şubat 2000.)

Stuart Kliman : Karşılıklı Kazanç İlkesini Yaşama Geçirmek / Pazarlık masasında, karşınızdakinin temel çıkarlarını riske edecek taleplerde bulunamazsınız. sf:10. (Sayı: 54, Eylül 2001.)

## PC

Bill Gates : Gelecek Nesil / PC'nizi izleyerek gereksinim duyduğunuz seçeneğe doğru sizi yönlendirebilir ve size destek verebiliriz. sf:8. (Sayı: 49, Nisan 2001.)

## PERFORMANS

Charles Garfield : Mücadeleye Değer Amaçlar Çalışanları Motive Eder / Çalışanlarınız tüm performanslarını ortaya koyacakları ve uğruna mücadele edebilecekleri bir misyon yaratın. sf:4. (Sayı: 3, Haziran 1997)

Stephen R. Covey : Performans Anlaşmaları / Üstün performans ve üretkenlik; işe yatırım yapanlarla çalışanlar arasındaki karşılıklı kazanç sağlamaya dayalı performans anlaşmaların bağlıdır. sf:3. (Sayı: 4, Temmuz 1997)

Tanju Argun : Daha İyi Performans İçin Kıyaslama Şarttır / Devamlı iyileştirme ve daha iyi performans ancak, tüm çalışanlarınız tarafından bilinen ve benimsenen bir vizyon çerçevesinde yapacağınız kıyaslama ile gerçekleşir. sf:7. (Sayı: 4, Temmuz 1997)

Charles Garfield : Üstün Performans / Üretken insanlar, ömürleri boyunca öğrenmeyi isterler. Güçleri keşfeder, yeni olanaklar yaratır ve gelişme kaydederler. sf:8. (Sayı: 4, Temmuz 1997)

Stanley A. Brown : Yüksek Performansın Dört Anahtarı / Hızlı, esnek ve sürekli gelişmeye açık kurumlar gelecekte başarılı olacaktır. sf:11. (Sayı: 4, Temmuz 1997)

Ulaş Bıçakçı : "Performans Değerleme" Niçin Çalışmıyor? / Bugünün "performans değerlendirme" sistemleri, balya balya kağıt stokları oluşturmaktan başka bir işe yaramamaktadır. sf:19. (Sayı: 4, Temmuz 1997)

James Anderson : Kalıcı Avantaj / İşletmelerin sürdürülebilir tek rekabet avantajı, kurum çalışanlarının performansını geliştirmektir. sf:12. (Sayı: 4, Temmuz 1997)

Rob Lebow : Olağanüstü Sonuçlar / Personel azaltma yoluna gitmeden, firmanızı yüksek performanslı ve müşteri odaklı bir kurum haline nasıl getirirsiniz? sf:13. (Sayı: 4, Temmuz 1997)

Joseph Juran : Yöneticiler Performansı Nasıl Geliştirirler / Başarılı üst düzey yöneticiler, performans geliştirme girişimlerinde bulunarak liderlik rollerini ciddiye alanlardır. sf:18. (Sayı: 4, Temmuz 1997)

Cemil Yavuzkal : Önemli Olan Yapabildiklerimizdir, Yapamadıklarımız Değil / İyi bir performansın oluşumunu saptamak için, nelerin hangi göstergelerle ölçülmesi gerektiğinin tespiti gerekir. sf:7. (Sayı: 12, Mart 1998)

Stuart Wells : Filozofluktan Sanatçılığa / Liderlikte üç önemli konu vardır: Düzen yaratmak, insanları harekete geçirmek ve performansı geliştirmek. sf:14. (Sayı: 13, Nisan 1998)

Ken Shelton : Politika mı, Performans mı? / Ben politikayı; performansı başka yöne saptıran, şaşırtan, geciktiren, bozan ya da ortadan kaldıran her türlü etkinlik olarak tanımlıyorum. sf:3. (Sayı: 15, Haziran 1998)

Sarah L. Sullivan : Bilgi Mitolojisi / Geleceğe yönelik mitolojik bir bilgi masalı bize, kolektif aklın daha iyi kararlar alınmasını ve daha üstün performans ortaya konmasını sağlayacağını gösterebilir. sf:16. (Sayı: 17, Ağustos 1998)

Engin Sağdıç : Çalışanların Performansı Ve Verimliliği Nasıl Artar / Başarı için yönetimin öncelikle değişimi benimsemesi ve "önce kalite" demesi bir gerekliliktir. sf:21. (Sayı: 36, Mart 2000.)

Bob Nelson : Takdir Yöntemleriniz Ne Kadar Etkili / Performans hedeflerinizi tam olarak bilmeniz, takdir Yöntemleriniz ve sonuçlar arasındaki bağı güçlendirecektir. sf:21. (Sayı: 41, Ağustos 2000.)

Vincola & Mobley : Artık Geleneksel Anlayışta İşyeri Kalmamalı / Uzmanlıklara dayanan ve performansı değerlendiren yönetim sistemleri gelişmenin anahtarıdır. sf:3. (Sayı: 41, Ağustos 2000.)

Edward W. Marshall : Güven İçeri, Korku Dışarı / Yüksek performans, karşılıklı güvenin bir sonucudur. Önemli olan, bu ortamı oluşturabilmektir. sf:6. (Sayı: 44, Kasım 2000.)

Ira Chaleff : Ölçümlerden Yararlanın / İstatistikleri kullanırken, dürüstlüğünüzün performansınızdan sf:18. (Sayı: 48, Mart 2001.)

Marshall Goldsmith : Değişimin Koçu Olun / Koçluk yapmayı bilenler, performans değerlendirme, ücretlendirme ve terfi zamanlarında bu özelliklerini daha da geliştirirler.sf:3. (Sayı: 49, Nisan 2001.)

Hakan Alp : Eğitim İhtiyacının Değişen Yüzü / Performans danışmanlığı yapmak artık bir gerekliliğe dönüştü.sf:15. (Sayı: 50, Mayıs 2001.)

Stephen Kerr : Performansı Ödüllendirmek / Olmayan paranızı harcamak yerine, şimdiki uygulamalarınız için alternatifler üretin.sf:21. (Sayı: 51, Haziran 2001.)

Gündüz Ulusoy : En İyi Uygulamalar Bu zahmete Değişiyor mu? / Bir firma en iyi uygulamalara ne kadar yakınsa, daha iyi iş performansı yakalamaya da o kadar yakındır.sf:11. (Sayı: 54, Eylül 2001.)

David Varney : Üstün Performansta Liderin Rolü / Liderler; insanların başarılı olabilecekleri koşulları yaratırlar.sf:21. (Sayı: 58, Ocak 2002.)

Prof.Dr.Tanıl Kılınc : Takım Performansını Yönetmeden Etkin Takımlara Sahip Olamazsınız! / Çalışanlarınızı önce ekip yapıp sonra da performanslarını tek tek ölçümlerin. sf:12. (Sayı: 59, Şubat 2002.)

Nido Qubein : Üstün Performans İsteği Yaratmak / İçi boş sözleri geçmişe gömüp gerçekleştirecek bir vizyon yaratın.sf:14. (Sayı: 59, Şubat 2002.)

Tuğrul Günal : Hedeflerle Yönetim (Score-Card) / Süreçleri hedeflerle yönettiğinizde performans yükselecektir. sf:24. (Sayı: 59, Şubat 2002.)

Dr. Bilge Erençül : Performans Yönetiminde Liderliğe Gereksinim Var! / Kişisel ve politik duyarlılığı birlikte dokuyan liderlere gereksinim duyuyoruz.sf:5. (Sayı: 59, Şubat 2002.)

## **PLANLAMA**

Ichak Adizes : Yeni Milenyumda Strateji / Strateji ve planlamanın başarısı, şirketin yaşam çevriminin hangi noktasında olduğuna bağlıdır.sf:10. (Sayı: 33, Aralık 1999)

Beverly Kaye : Yıldızlarınızı Elinizde Tutun / İyi elemanlarınızı ya sevin ya da onları kaybettiğiniz zaman ne yapacağınızı planlayın.sf:4. (Sayı: 47, Şubat 2001.)

## **POLİTİKA**

Ken Shelton : Politika mı, Performans mı? / Ben politikayı; performansı başka yöne saptıran, şaşırtan, geciktiren, bozan ya da ortadan kaldıran her türlü etkinlik olarak tanımlıyorum. sf:3. (Sayı: 15, Haziran 1998)

David L. Green : İşyerinde Politika / Zamanımızın neredeyse yüzde otuzunu üretime zarar veren faaliyetlere harcamaktayız.sf:10. (Sayı: 43, Ekim 2000.)

## **PORTFÖY YÖNETİMİ**

Serdar Çıtak : Portföy Riskinin Yönetimi / Olasılık dağılımını etkileyen her unsur, yatırım riskini de olumlu ya da olumsuz yönde etkileyecektir. sf:17. (Sayı: 22, Ocak 1999)

## **PROFESYONEL YÖNETİCİ**

William Oncken III : Amatörler ve Profesyoneller / İşlerin zamanlamasını ve içeriğini başkaları mı belirliyor; yoksa siz mi?sf:15. (Sayı: 51, Haziran 2001.)

James R.Fisher,JR. : Profesyoneller / Profesyonellerin etkisini asla küçümsemeyin.sf:21. (Sayı: 59, Şubat 2002.)

James R. Fisher, Jr.: Profesyoneller Nasıl Yönetilmeli? / Eğer profesyonelleri doğru yönetmez ve görevlerini ayrıntılarıyla tanımlamazsanız verim alamazsınız.sf:19. (sayı: 72, Mart 2003.)

## **PROFESYONELLİK**

Daniel Burrus : İdael Hizmet / 21. yüzyılın profesyoneli olmazsanız, rakipleriniz sizi hızla geçecektir. sf:6. (Sayı: 24, Mart 1999)

## **PROJELER**

Stephen R. Covey : Ömür Boyu Katkı / Bulduğunuz konumdan, (hatta "görevinizden") emekli olabilirsiniz, ama daima anlamlı projeler içinde olmalısınız.sf:11. (Sayı: 24, Mart 1999)

Jeff Cowell & Jerry Michaelson : Kusursuz Ekipler / Bir proje ekibini kurmadan önce başarılı olması için gerekli ortamı ve koşulları oluşturmalsınız.sf:19. (Sayı: 50, Mayıs 2001.)

## **RAKİPLER**

Oren Harrari : Rakiplerinizle Birdirbir Oynamak / Birdirbir oyununu iyi bilenler, pazardaki liderlik konumlarını sürdürmek için tüketici tercihlerindeki gelişmeleri yakından izlerler. sf:23. (Sayı: 22, Ocak 1999)

Daniel Burrus : İdeal Hizmet / 21. yüzyılın profesyoneli olmazsanız, rakipleriniz sizi hızla geçecektir. sf:6. (Sayı: 24, Mart 1999)

Stephen C. Broydrick : Müşteri Değeri Konusunda Yedi Yasa / Rakiplerinizden daha iyi bir ürün ya da hizmet sunamıyorsanız, siz de Ürün Kuşağı içindediniz demektir.sf:19. (Sayı: 24, Mart 1999)

Bob Guns : Artık Daha Hızlı Öğrenmek Gerekıyor! / Elinizdeki herhangi bir rekabet avantajını sürekli kılmanın tek değilse bile en iyi yolu, rakiplerinizden daha hızlı öğrenmektir. sf:3. (Sayı: 30, Eylül 1999)

Lorraine Segil : Başarılı İşbirlikleri / Yakında rakipleri biraraya getiren işbirlikleri, ortalama bir şirketin gelirlerinin yüzde 20'sini sağlayacak. sf:20. (Sayı: 31, Ekim 1999)

Kate Ludeman : Rekabete Dayalı İşbirliği / Rakip şirketler, satıcılar ve distribütörler arasındaki problemleri çözmek için etkin yöntemler geliştirmişlerdir. sf:23. (Sayı: 31, Ekim 1999)

Ron Ashkenas : Sınırları Aşın / Katı sınırlar, kuruluşları yavaşlatır ve rakiplerine karşı başarılı olmalarını engeller. sf:4. (Sayı: 39, Haziran 2000.)

Barbara A. Glanz : Duyarlı İşyerleri / Duyarlı işyerlerini yaratanlar, rakipleri arasında birer yıldız gibi parlayacaklardır.sf:13. (Sayı: 39, Haziran 2000.)

Tanju Argun: Yeni Ekonomi Yeni Yönetici / Eskiden sadece bölgedeki rakiplerle uğraşırken şimdi tüm dünyada rakiplerimiz var.sf:10. (Sayı: 43, Ekim 2000.)

Thomas Waters, JR. : Rakip Bilgisi / Bir bilgiyi nasıl yönettiğiniz, ne kadar zamanınız olduğunu göstermesi açısından önemlidir.sf:23. (Sayı: 50, Mayıs 2001.)

## **REKABET**

Ken Blanchard & Alan Randolph : Büyümenin Anahtarı / Şirketlerin rekabet edebilmesini isteyen yöneticiler, çalışanlarını güçlendirecek şirket kültürleri yaratıyorlar.sf:14. (Sayı: 3, Haziran 1997)

James Anderson : Kalıcı Avantaj / İşletmelerin sürdürülebilir tek rekabet avantajı, kurum çalışanlarının performansını geliştirmektir.sf:12. (Sayı: 4, Temmuz 1997)

Yener Tugay : Rebabetçi Avantaj Yaratmak İçin Eğitim / Kültür ve değerleri yaratabilmekteki en önemli unsurlar, eğitim ve çalışanların geliştirilmesidir.sf:14. (Sayı: 11, Şubat 1998)

Mike Donovan : Sınıfın En İyisi / Müşteri tatmini, bir firmayı diğerinden ayıran güçlü bir rekabet silahıdır.sf:13. (Sayı: 12, Mart 1998)

Spyros Makridakis : Bilginin Etkisi / Gelişmekte olan ülkelerin artan rekabet gücü, gelişmiş ülkelerin ürün ve hizmetlerini geliştirmeleri yönündeki baskıyı arttırmaktadır. sf:5. (Sayı: 17, Ağustos 1998)

Charles Bennett : Yıldızlardan Yön Bulmak / Kendilerine yön gösterecek yıldızları keşfeden yöneticiler, stratejik liderliklerini, rekabet avantajlarını ve kazançlarını koruyacaklardır. sf:14. (Sayı: 17, Ağustos 1998)

William E. Halal : Hiyerarşiden Girişimciliğe / Sürekli değişim, olağanüstü farklılıklar ve yoğun rekabet karşısında günümüz hiyerarşileri yerlerini girişimci birimlerden oluşan hareketli yapılarla bırakmak zorundadır. sf:11. (Sayı: 20, Kasım 1998)

Bob Guns : Artık Daha Hızlı Öğrenmek Gerekıyor! / Elinizdeki herhangi bir rekabet avantajını sürekli kılmanın tek değilse bile en iyi yolu, rakiplerinizden daha hızlı öğrenmektir. sf:3. (Sayı: 30, Eylül 1999)

Kate Ludeman : Rekabete Dayalı İşbirliği / Rakip şirketler, satıcılar ve distribütörler arasındaki problemleri çözmek için etkin yöntemler geliştirmişlerdir. sf:23. (Sayı: 31, Ekim 1999)

John P. Fernandez : Farklılaşma Rekabette Avantaj Sağlar / Çözümsel düşünmek, yenilik yapmak ve doğru kararlar vermekte başarılı olabilmek için farklılaşmayı önemseyin. sf:14. (Sayı: 31, Ekim 1999)

Elizabeth & Gifford Pinchot : Yenilenme İçin Ortam Yaratmak / Küresel ekonomide rekabetin standartları yükselmeye devam ettikçe, büyük liderlik becerilerini de gerektiriyor. sf:6. (Sayı: 32, Kasım 1999)

Martin G. Mand & William Whipple : İç Kültür / Şimdi, iş birimleriyle finans gruplarının güçlerini birleştirip rekabet avantajı kazanma zamanıdır.sf:23. (Sayı: 48, Mart 2001.)

Dr. Tanıl Kılınc : Değişimi Kim Yönetmeli? / Rekabetin ve çevresel değişimin hızına ayak uyduramayan bir işletmenin varlığını koruması imkansızdır.sf:21. (Sayı: 49, Nisan 2001.)

James J. Mapes : Holografik Ekipler / Rekabet, enerjinin boşa harcanması demektir. Verimli üretimin sırrı ise birlik olmaktır.sf:18. (Sayı: 50, Mayıs 2001.)

Gary Hamel : Rekabeti Yeniden Yaratın / Dünyanın neresine bakarsanız bakın iki tür şirket göreceksiniz; uyuşuklar ve mücadeleçiler.sf:15. (Sayı: 54, Eylül 2001.)

Gündüz Ulusoy : Küresel Rekabette Kalıcı Tek Rekabet Avantajı / Geçmişte hayal olan küresel ortaklıklar, bugünün olmazsa olmazlarından.sf:16. (Sayı: 55, Ekim 2001.)

Thomas J.Winninger : Değerler Üzerinde Rekabet / Ürünü gerçek değerinde satmak tüm üreticilerin hayali.sf:3. (Sayı: 57, Aralık 2001.)

Deborah Hopkins: İş Dünyasının Yeni Kuralları / Rekabette stratejilerini sadece teknoloji üzerine oturtan kuruluşlar, başlangıçta rakiplerine fark atsalar da sonrasında başka değerleri de dikkate almalıdırlar. sf:11. (Sayı: 67, Ekim 2002.)

George S. Day: İşinizi Tanımlayın / Rekabete yönelik bir danışmanlık hizmeti almadan önce, kurumsal olarak yapmanız gereken en önemli çalışma işinizi tüm boyutlarıyla tanımlamaktır. sf:24. (Sayı: 67, Ekim 2002.)

Aldonna R.Amblar: Yaratıcı Büyüme / Rekabette en önemli unsurun yetenekli çalışanlar olduğu hiçbir zaman unutulmamalıdır.sf:3. (Sayı: 67, Ekim 2002.)

Selen Timur: Globalleşme ve Getirdiği Farklı Rekabetler / Rekabette önde olmanın getirdiği bir liderlik sorumluluğu vardır ve bu sorumluluk global markalarda daha da zordur.sf:13. (Sayı: 67, Ekim 2002.)

Anand Sharma: Zor Dönemlerde Fırsatları Yakalamak / Gerektiğinde kullanmak için çalışanlarının becerilerini geliştirme zahmetine katlanmayanlar, rekabet yarışında nal toplarlar. sf:14. (Sayı: 71, Şubat 2003.)

## **REKLAMLAR**

Eric Schulz : Marka Yaratmanın Kuralları / Milyon dolarla ifade edilen reklam bütçelerinin işe yarayıp yaramadığına müşteri karar veriyor...sf:5. (Sayı: 60, Mart 2002.)

Ali Saydam : İletişim Yaratıcılıkla Olmaz... Yaratıcılıksız da... / Reklam kampanyalarının iş hedeflerine ulaşım ulaşılmadığına değil, yaratıcı olup olmadığına bakılıyor.sf:24. (Sayı: 65, Ağustos 2002.)

## **RISK**

William Levinson : Hayatta Kalmak / Yöneticiler; hayatta kalmak ve kazanmak için; esnek uyumlu, proaktif olmalı ve risklerle başa çıkmayı bilmelidirler. sf:9. (Sayı: 14, Mayıs 1998)

Edwin Richard Rigsbee : Risk Almak / Gereksiz riskleri ortadan kaldırdığınızda, ortaklarınızın hem başarılarından hem de başarısızlıklarından yarar sağlarsınız. O halde niçin yalnız olarsınız? sf:15. (Sayı: 20, Kasım 1998)

Michael Eisner : Yaratıcılığı Yönetmek / Yeni, değişik ve alışılmamış olanı hedeflediğinizde başarınız ya da başarısızlığınızı belirleyecek olan, risk almaya ne ölçüde hazır olduğunuzdur. sf:20. (Sayı: 22, Ocak 1999)

Jon Huntsman : Risk Olmadan Ödül Olmaz / Girişimciler, ellerindeki bir anda yitirebileceklerini hiçbir zaman akıllarından çıkarmamalıdır.sf:10. (Sayı: 44, Kasım 2000.)

Sheila Murray Bethel : Risk Almak / Lideri olduğunuz insanlar, hata yapsalar bile yüreklendirilmeyi hak ederler. sf:16. (Sayı: 46, Ocak 2001.)

S. Murray Bethel : Üretken İş Devri / İş devri her zaman biraz risk ve başarısızlık unsuru içerir. sf:9 (Sayı: 54, Eylül 2001.)

## **RISK YÖNETİMİ**

Tanju Argun : Risk Yönetimi / Küreselleşen dünyamızda artık sürprizler arasında geçen süre oldukça azalmıştır. sf:24. (Sayı: 22, Ocak 1999)

## ROTASYON

Gündüz Ulusoy : Türkiye İmalat Sanayiinde Yeni Ürün Geliştirme / Çalışanlarınızın yeni ürün arayışlarında başarılı olmalarını sağlamak için rotasyon uygulayın.sf:4. (Sayı: 56, Kasım 2001.)

## RÜŞVET

Karen De Segundo : Rüşvetle Savaşın / Royal Dutch/Shell Grubunda insanlar, rüşvete hem yürekleriyle hem de akıllarıyla karşı çıkarlar. sf:3. (Sayı: 29, Ağustos 1999)

Ronald Berenbeim : Rüşvete Karşı Olmak / Bazı kültürlerde rüşvet vermek hem etik kabul ediliyor hem de rüşvetsiz iş yapılmıyor.sf:3. (Sayı: 64, Temmuz 2002.)

## SADAKAT

Frederick F. Reichheld : İş Dünyasında Sadakat / Sadakat giderek yok olmakta. Arkadaşlarımıza ve eşlerimize nasıl davrandığımıza bir bakın. Sanki araba ya da otel odası kiralar gibi değil miyiz? sf:10. (Sayı: 19, Ekim 1998)

Jim Harris : Sadakati Yeniden Kazanmak / Günümüz ekonomisinde tüm çalışanları çok iyi düşünen birer beyne sahip olmayan şirketler hızla sönüp gitmeye adaydırlar.sf:24. (Sayı: 19, Ekim 1998)

Jim Bolton : Markanızı Yaşama Geçirin / Markanıza yönelik çalışan ve müşteri sadakati oluşturmak için, yararlanabileceğiniz bir süreç vardır..sf:4. (Sayı: 45, Aralık 2000.)

Don Sheppard : Sadakat Öldü mü? / Çeşitlilik, değişim, yetkilendirilmiş kavramları yanında sadakat yeniden gündemde.sf:23. (Sayı: 47, Şubat 2001.)

John Hawkins : Çalışan Sadakati / Yirminci yüzyıl, çalışan sadakati kavramının neredeyse yok olmaya yüz tuttuğu bir çağ olarak hatırlanacaktır.sf:11. (Sayı: 51, Haziran 2001.)

Başak Güçlü : Gönüllü Olmak, Gönüllü Kalmak! / Kuruluşlar çalışanlarının motivasyon ve sadakatini artırmanın farklı yöntemlerini keşfettiler.sf:11. (Sayı: 65, Ağustos 2002.)

## SAĞDUYU

William Isaacs : Sağduyunun Yeniden Doğuşu / Bir söyleşide MIT'nin Kurumsal Öğrenme Merkezi kurucularından olan Bill Isaacs diyalogun önemini açıklamaktadır. sf:11. (Sayı: 18, Eylül 1998)

Ram Charan & Noel M.Tichy : Doğru Büyüme ve Kazanmak / Doğru büyüme ve kazanmanın temelindeki iş düşüncesine sağduyu ve sermayeyi de ekleyin. sf:8. (Sayı: 48, Mart 2001.)

Lissack&Ross : Yeni Sağduyu Yaratın Anlayışı Benimseyin / Yeni sağduyuya sahip kuruluşlar, çalışanlarının potansiyellerini aktıktıkları kanyonları yaratırlar. sf:6. (Sayı: 56, Kasım 2001.)

## SAĞLIK

R. Wiley Bourne : Eşit Haklar / İnsan kaynaklarına özellikle sağlık alanında yatırım yapmak büyük kazançlar getirir.sf:23. (Sayı: 44, Kasım 2000.)

## SATICILAR

Zig Zaglar : Temel İlkelerle Dönüş / 40 yılı aşan satıcılık yaşamımda işler iyi gitmediğinde ne yapılması gerektiğini öğrenmiş bulunuyorum: Doğru tavır takınarak temel ilkelere dönmek.sf:20. (Sayı: 12, Mart 1998)

A. Ali Emre : En İyi %20'ler ve Kazanma Eşiği... / En tepedeki satıcılar, ortalama satıcılardan çok farklı değildirlir. sf:13. (Sayı: 24, Mart 1999)

Akil Yağcı : İyi Bir Satıcı Portresi "Ambalaj" / Hem işlevsel hem de albenili bir ambalaj, ürününüzü hak ettiği yere getirir. sf:16. (Sayı: 48, Mart 2001.)

## SATIŞ

Ron Marks : Yararları Satın / Sattığımız ürün ya da hizmetin,müşteriniz için en yüksek değeri taşımasını sağlamalısınız.sf:10. (Sayı: 12, Mart 1998)

Stephen R. Covey : Balıkçılar Ve Avcılar / Pazarlama ve satış alanlarında verimliliğimizi arttırabilmemiz için, balıkçılar ve avcılarla ilgili eski bir kehanetin bu alanlarla ilişkisini anlamamız gerekir.sf:3. (Sayı: 12, Mart 1998)

Michael P. Scott : İlişki Alışverişi / Her gün ya içgüdüsel ya da görevinizin bir parçası olarak, satış işinin içinde bir şekilde yer alırsınız. sf:19. (Sayı: 25, Nisan 1999)

Pam Lontos : Satış Yöneticileri İçin Kurallar / Satış görevlilerinizin işlerine dört elle sarılmaları için onları sürekli motive edin.sf:15. (Sayı: 45, Aralık 2000.)

Kevin Davis : Müşteri Odaklı Satış / Satış görevlilerinin başarılı olmak için, satış stratejilerinde değişiklik yapmaları gerekmektedir.sf:19. (Sayı: 45, Aralık 2000.)

Murat Ermert : Meğer Ben Kralmışım! / Müşteri odaklılık son dönemin "in" kavramları içerisinde yer alan bir satış yaklaşımıdır.sf:9. (Sayı: 45, Aralık 2000.)

Kevin Davis : İnternetin Satışlara Etkisi / Bize zorla birşeyler "satılmasından" hoşlanmıyor ama doğru satın alma için uzmanlardan yardım alıyoruz. sf:4. (Sayı: 48, Mart 2001.)

Thomas J. Winninger : Değerler Üzerinde Rekabet / Ürünü gerçek değerinde satmak tüm üreticilerin hayali.sf:3. (Sayı: 57, Aralık 2001.)

Tom Hopkins : Satış ve İnsan İlişkileri / İçinde satış ilişkisi bulunmayan hiçbir ikili iletişim yoktur...sf:22. (Sayı: 60, Mart 2002.)

Jacques Nasser: Hızlı Gidiş / Otomotiv sektörü ekonominin kilitlerinden biridir ve satış trendlerini hızlandırmanın yolu harika ürün ve hizmetlerden geçer.sf:15. (Sayı: 68, Kasım 2002.)

### **SATIŞ YÖNETİCİLERİ**

Pam Lontos : Satış Yöneticileri İçin Kurallar / Satış görevlilerinizin işlerine dört elle sarılmaları için onları sürekli motive edin.sf:15. (Sayı: 45, Aralık 2000.)

### **SAVURGANLIK**

John Carlson : Savurganlığı Azaltmak / Yöneticiler, firmalarındaki üretkenliği artırmak için, çalışanlardaki savurganlığa sistematik bir yaklaşımla eğilmelidirler.sf:15. (Sayı: 4, Temmuz 1997)

### **SAYGI**

Ömer Kayalıoğlu : Saygı Kültürü Yaratmak / Maalesef toplumumuzda bireysel ve toplumsal çıkarlarla insani değerlerin ve ihtiyaçların çelişkisi doruk noktada. sf:9. (Sayı: 19, Ekim 1998)

### **SENDİKALAR**

Stephen J. Cabot: Birlikte Ayaktayız / Şirket birleşmelerinde sendikaların göz ardı edilemeyecek sorumlulukları var!sf:4. (Sayı: 66, Eylül 2002.)

### **SERMAYE**

Barry Sheehy : Risk ve Değer / Teknolojik yaratımlar bitimsiz bir kuyu gibi sermayeyi yutmaya devam ediyor.sf:15. (Sayı: 53, Ağustos 2001.)

### **SİNERJİ**

Harold Geneen : Sinerji Yalanı / Amerikan iş dünyasında çoğu insanın üzerinde konuşmak istemediği bir kriz yaşanıyor: saçmalama krizi.sf:18. (Sayı: 18, Eylül 1998)

Stephen R.Covey : Farklılıkları Uzlaştırmak / Eğer tatsız iş ilişkilerinden ve yitirilmiş büyüme fırsatlarından hoşlanan bir kişi değilseniz, size sinerjiyi aramanızı öneriyorum.sf:3. (Sayı: 35, Şubat 2000.)

Stephen Case : Geleceğe Bakın! / Marifet, güçlü işbirlikleri oluşturup, yaratılan sinerjiden daha büyük işler yapmakta...sf:9. (Sayı: 60, Mart 2002.)

### **SKANDALLAR**

Peter Koestenbaum: Enron Skandalında Sorumluluk Kimin? / Enron skandalını bir uyarı, bir ibret örneği olarak almak gerekir. sf:5. (Sayı: 66, Eylül 2002.)

### **SORUMLULUK**

Deborah Bright : Sorumluluk Nedir? / Kişisel sorumluluk durumsal değil bir oluş biçimidir.sf:5. (Sayı: 64, Temmuz 2002.)

## **SORUNLAR**

Charles Bennett : Sorun Çözme / Organizasyonlardaki sorunları çözmek için, mutfağımızdan eksik etmediğimiz soğan, mükemmel bir benzerlik oluşturmaktadır.sf:18. (Sayı: 3, Haziran 1997)

Ichak Adizes : Şirketlerin Yaşam Çevrimleri / Yöneticiler sorunların büyümemesi için anında yerinde ve en uygun çözümü bulurlar.sf:24. (Sayı: 23, Şubat 1999)

Ed Yager : Eğitici Önderlik / Ekipler ve çalışmaları problemlerle doludur, ancak iyi yönlendirilen ekipler başarılı olabilirler.sf:12. (Sayı: 30, Eylül 1999)

Kate Ludeman : Rekabete Dayalı İşbirliği / Rakip şirketler, satıcılar ve distribütörler arasındaki problemleri çözmek için etkin yöntemler geliştirmişlerdir. sf:23. (Sayı: 31, Ekim 1999)

G. Stern&Y.Borcia : Sorunların Temeline İnmek / Kuruluşunuzdaki problemleri gerçekçi bir bakış açısıyla ele alın.sf:21. (Sayı: 63, Haziran 2002.)

## **STOK**

Jim Kelly : İşin Hızını Yönetmek / Stokların gönderim hızını artırdığınızda ne kadar tasarruf edeceğinizi biliyor musunuz?sf:8. (Sayı: 56, Kasım 2001.)

## **STRATEJİ**

Darby Checketts : Gereksinimleri Karşılama / Müşterilerimiz, destek stratejilerimizin ne kadar geniş kapsamlı olduğunu görüp hayrete düşmelidir.sf:11. (Sayı: 12, Mart 1998)

Kenichi Ohmae : Güç ve Strateji / Karşılıklı bağılıkların söz konusu olduğu küresel ekonomide ürün alabilmek için, toprağı ve ürünü iyi tanıyan bir çiftçi olmanız gerekir. sf:4. (Sayı: 16, Temmuz 1998)

Spyros Makridakis : Strateji Ötesi / Uzun vadede iyi olmanızı sağlayacak stratejiler oluşturup uygulayarak, geçmişteki hatalarınızı tekrarlamamayı öğrenin. sf:6. (Sayı: 16, Temmuz 1998)

Stephen J.Wall & Shannon Rye Wall : Stratejik Destek / Motoru durdurup vitesle kalarak stratejik girişimlerinize destek bulmak zorunda olacağınız günler sizi bekliyor. sf:21. (Sayı: 16, Temmuz 1998)

John P. Kotter : Vizyon Strateji ve Liderlik / Düzinelerce kuruluşun etkili değişim vizyonları yaratma ve bunları gerçekleştirme çabalarını yakından gözledim. sf:10. (Sayı: 16, Temmuz 1998)

Donna C.L. Prestwood & Paul A.Schumann, Jr : Tahmin Stratejisi / Bir yandan bugünün gereksinimlerini yanıtlarken, bir yandan da geleceğı tahmin edecek şekilde hareket edin.sf:16. (Sayı: 16, Temmuz 1998)

C.K. Prahalad : Büyüme Stratejileri / Değişim bu kadar çalkantılı iken, siz oturup yeni nesil yöneticilerin işi ele almalarını bekleyemezsiniz. sf:15. (Sayı: 31, Ekim 1999)

Gary Hamel : Stratejinin Yenilenmesi / İyileştirme çalışmalarını başlatmış olabilirsiniz; ama büyük kazançlar stratejinizin yenilenmesiyle karşımıza çıkacak. sf:11. (Sayı: 32, Kasım 1999)

Murat Yalnızoğlu : Stratejiniz Doğru mu? / Artık stratejiler, ölçülebilir sonuçları olan uygulama ve işlere, hızlı ve gelişim sağlayacak biçimde çevrilebilirler. sf:22. (Sayı: 32, Kasım 1999)

Aysun Barın : Ortaklıklar, Şirket Evlilikleri ve Birlikler / Günümüzde öyle görünüyor ki, küreselleşmek isteyen şirketler yeni stratejileri de düşünmek durumundalar. sf:10. (Sayı: 32, Kasım 1999)

Ichak Adizes : Yeni Milenyumda Strateji / Strateji ve planlamanın başarısı, şirketin yaşam çevriminin hangi noktasında olduğuna bağlıdır.sf:10. (Sayı: 33, Aralık 1999)

Peter M. Tobia : İyi Çalışanı Elde Tutmak / Liderler, insan yönetimini stratejik bir iş konusu olarak görürler. sf:22. (Sayı: 38, Mayıs 2000.)

Stern & Borcia : Motivasyon Stratejisi / Motivasyon bir kuruluşun can damarı olmasına karşın, bir iş konusu olarak büyük ölçüde göz ardı edilmektedir.sf:9. (Sayı: 41, Ağustos 2000.)

Michael Porter : Avantajı Yaratmak / Belirgin stratejiler ile, uyarlamacı ve uygulamalara olan gereksinimimiz giderek artıyor.sf:3. (Sayı: 43, Ekim 2000.)

Bill Gates : Gelecekte Fiyatlar Nasıl Oluşacak? / Esnek fiyatlama ve pazarlama stratejileri kullanmanız şirketiniz için daha yararlı olacaktır.sf:23. (Sayı: 45, Aralık 2000.)

David R. Rohlander : Geleceğe Hazırlanmak / Marka stratejisi, pazarlamanın bir bölümü değil, toplam stratejinizin bir parçası olmalıdır.sf:3. (Sayı: 45, Aralık 2000.)

Gary Hamel : Değer Arayışı / Stratejinin yenilenmesi, kavramsal düşünmenin ve deneysel öğrenmenin bir sonucudur.sf:10. (Sayı: 45, Aralık 2000.)

Gerald A. Michaelson : Pazarlama Savaşları / M.Ö. 500 yılında Çin'li stratejist Sun Tzu tarafından yazılan Savaş Sanatı adlı kitap, Doğru stratejinin özüdür.sf:16. (Sayı: 45, Aralık 2000.)

Daniel F. Spulber : Pazarı Oluşturanlar / Başarılı bir pazarlama stratejisinin anahtarı; kısa vadede karları en üst düzeye çıkarmak olmamalıdır.sf:5. (Sayı: 45, Aralık 2000.)

Clotaire Rapaille : Daha Başarılı Ekipler Kurun / Ekibin, her üyesinin kendine özgü bir hedefi ve de hedefe giden ortak bir stratejik planı olması gerekir.sf:6. (Sayı: 50, Mayıs 2001.)

Sander A. Flaum : Stratejik Odaklanma / Odaklanabilme becerisi bir yaşam-ölüm sorunu; odaklandığınız noktada kalabilmek ise büyük bir zihinsel disiplindir.sf:20. (Sayı: 51, Haziran 2001.)

Gerald A. Michaelson : Strateji ve Taktik / Strateji ve taktik arasındaki farkı anlamayanlar var!sf:4. (Sayı: 55, Ekim 2001.)

Gary Hamel : Bilgi Stratejisi / Günümüzün iş dünyası hem bilgi üretmeyi hem de üretilen bilgiyi kullanmayı gerekli kılıyor.sf:15. (Sayı: 55, Ekim 2001.)

Jacobs & Mckeown : Gerçek Zamanlı Stratejik Değişim / Değişim süreklilik gerektirdiğinde, süreçler netleştirmek gerçek zamanlı stratejik değişimle olanaklı olur. sf:23. (Sayı: 56, Kasım 2001.)

Janet E. Lapp : Yeni Bilgi Dünyasında Yeni Stratejik Kararlar / Bilgi yönetimine yeni ekonominin kuralları ile bakmayı başaramayan kuruluşlar tükenecek.sf:9. (Sayı: 57, Aralık 2001.) . (Sayı: 57, Aralık 2001.)

Dana Baldwin : Daralan Bir Ekonomi İçin Stratejiler / Ekonomideki değişimler kuruluşlarda panik yarattı.sf:5. (Sayı: 61, Nisan 2002.)

G.Krogh&K.Ichijo&I.Nonaka: Yaşama ve İlerleme Stratejileri / Şirkete özel bilginin sürdürülebilir bir rekabet avantajı kaynağı olabilmesi için şu üç kriter daha uygun olması gerekir: değerli olmalı, rakiplerce taklidi güç olmalı ve yerinin doldurulması güç olmalıdır.sf:22. (Sayı: 67, Ekim 2002.)

Ruediger Adolf: e-Hizmet Stratejisi / Başarılı olabilmek için, ürün işlevselliğinde basitliğe, değer yaratma alanlarında farklılaştırmaya odaklanın.sf:14. (Sayı: 69, Aralık 2002.)

## **STRATEJİK YÖNETİM**

Aydın İ. Çubukçu : Stratejik Yönetimin Yeniden Doğuşu / Tüm dünyanın aynı rekabet unsurları bazında mücadele ettiği bir yarışta sadece bir tek kazanan olabilir.sf:8. (Sayı: 10, Ocak 1998)

Brian Tracy : Stratejik Düşünme / Gelecek için stratejik bir biçimde düşünme ve plan yapma becerisi, etkili yöneticilerin en önemli özelliğidir. sf:7. (Sayı: 21, Aralık 1998)

Tom Devane : Stratejik Planlamada On Büyük Günah / Gündeminizi tıka basa doldurursanız sabır gerektiren uygulamalara zaman ayıramazsınız.sf:11. (Sayı: 55, Ekim 2001.)

## **SUNUM**

Terri Sjodin : Daha Parlak Sunuşlar Yapabilirsiniz / Kendimizi, bir düşünceyi, bir ürün, hizmet, teklif ya da politikayı veya neyi satarsak satalım, hepimiz zamana zaman satıcı rolünü oynarız.sf:15. (Sayı: 5, Ağustos 1997)

## **SÜREÇ YÖNETİMİ**

Erdal Tunca : Süreçlerle Yönetim / Klasik organizasyon günümüzün sorunlarına neden yanıt veremiyor. sf:4. (Sayı: 32, Kasım 1999)

Moore&Grove&Barrett : İntel'de Neler Oldu? / Biz kişisel bilgisayarlar konusunda geç kaldığımızı kabul ediyoruz ve süreçlerimizi bu gecikmişliği dikkate alarak yeniden belirliyoruz.sf:22. (Sayı: 56, Kasım 2001.)

Turgut Uzer : Süreç Yönetimi ve Verimlilik / Yapılacak işler katmanlar halinde eski işlerin üzerine yığılmaya başladığında, gereksiz süreçleri eleme konusunda cesur olun.sf:24. (Sayı: 56, Kasım 2001.)

## **SÜREKLİ İYİLEŞTİRME**

Engin Sağdıç : Sürekli İyileştirme / Bir annenin kucağındaki bebeği kaç defa yere düşürmesi normal kabul edilebilir?sf:8. (Sayı: 42, Eylül 2000.)

## **ŞİKAYETLER**

Janelle Barlow : Her Şikayet Bir Ödüldür / Akıllı yönetici, kurum içi müşterilerinin söylediklerini, özellikle de şikayetlerini dikkatle dinlemelidir.sf:6. (Sayı: 5, Ağustos 1997)

## **ŞİRKET EVLİLİKLERİ**

Aysun Barın : Ortaklıklar, Şirket Evlilikleri ve Birlikler / Günümüzde öyle görünüyor ki, küreselleşmek isteyen şirketler yeni stratejileri de düşünmek durumundalar. sf:10. (Sayı: 32, Kasım 1999)

Lorraine Segil : 21. Yüzyılda Ortaklıklar / Uzun vadeli sonuçlar arıyorsanız, başarılı bir ortaklığın zor ama gerçekleştirilebilir olduğunu görürsünüz.sf:9. (Sayı: 34, Ocak 2000.)

Bell & Shea : Büyük Ortaklıklar İçin Atılan Adımlar / Şirket ortaklıklarını, bir çiftin dans etmesine benzetebiliriz. Danstaki uyum, iş dünyasındaki başarıdır.sf:11. (Sayı: 42, Eylül 2000.)

Cihangir Kavuncu : Evlilik – Kurumsal Beraberlik / Çoğumuzun iş hayatı evlenmeler veya boşanmalar ile dolu değil mi?sf:9. (Sayı: 44, Kasım 2000.)

Haig Armaghanian: Başarılı İşbirlikleri / Eğer işlerinizi hem daha iyi ve kaliteli yapacak hem de maliyetlerinizi aşağıya çekecekseniz bir başka şirketle birleşin. sf:3. (Sayı: 66, Eylül 2002.)

Stephen J. Cabot: Birlikte Ayaktayız / Şirket birleşmelerinde sendikaların göz ardı edilemeyecek sorumlulukları varısf:4. (Sayı: 66, Eylül 2002.)

Michael A. Roberto: Şirket Birleşmelerinde Karar Verirken / Birleşme kararı öncesinde tüm analizleri objektif bir biçimde yapmak gerekir.sf:10. (Sayı: 66, Eylül 2002.)

Lorraine Segil: Hızlı İşbirlikleri / Kağıt üzerinde birleşen şirketler için asıl iş imzadan sonra başlar.sf:11. (Sayı: 66, Eylül 2002.)

Mehtap Numanoğlu : Birleşme İksiri / Birleşme sonrasında her iki taraf için de adil olmak yeni yapılanma sürecinde bir gerekliliktir.sf:23. (Sayı: 66, Eylül 2002.)

Rick Maurer: Çoğu Şirket Evliliği Niçin Başarısızlıkla Sonuçlanıyor? / Son dönemde yapılan şirket evliliklerinin yüzde ellisi başarısızlıkla sonuçlanıyor.sf:24. (Sayı: 66, Eylül 2002.)

David Kletter: Bilgiyi Paylaşmak / Birlikte çalışmaya karar vermiş iki şirket önce bilgilerini paylaşmalıdır.sf:9. (Sayı: 66, Eylül 2002.)

## **ŞİRKET KÜLTÜRÜ**

Ken Blanchard & Alan Randolph : Büyümenin Anahtarı / Şirketlerin rekabet edebilmesini isteyen yöneticiler, çalışanlarını güçlendirecek şirket kültürleri yaratıyorlar.sf:14. (Sayı: 3, Haziran 1997)

G. Clotaire Rapaille : Şirket Kültürünü Değiştirmek / Tüm kuruluşların kendi kültürleri vardır. Bu kültür davranışları etkileyen ve normlar oluşturan bir bilinçdışı güçler bütünüdür.sf:15. (Sayı: 6, Eylül 1997)

Bülent Savaş : Değişen Liderlik / Bugün lider; organizasyonun kendi kültürünü oluşturması için gerekli çalışmaları organize etmelidir. sf:9. (Sayı: 13, Nisan 1998)

Jennifer Mckenzie & Will Koenig : Kültürel Yenilenme / Sürekli değişim dinamiği, kültürel yenilenmeyi gerektirir. sf:18. (Sayı: 14, Mayıs 1998)

Willam C. Steere, Jr : Yönetim Mücadelesi / Etkili liderler, kendi şirket kültürlerini oluşturmakta uzman olmalı ve hedeflerini açık olarak ifade etmelidirler. sf:12. (Sayı: 15, Haziran 1998)

Joseph W. Kovach: Öğrenmeye Yatırım Yapın / Deneyimleri gözlemliyor, değerlendiriyor ve şirket kültürümüze uyguluyor muyuz? "...Şimdi şöyle olsa ne olur?" tarzı sorular deneyimlerin sürecini hızlandırır. sf:24. (Sayı: 20, Kasım 1998)

Jennifer Lawton : Sağlıklı Kültür / İşyerinde bağlılığın, nitelikli insanların kuruluşa kazandırılmasının ve elde tutulmasının anahtarı kültürdür.sf:20. (Sayı: 40, Temmuz 2000.)

Tom Peters : İş Eğlenceli Hale Getirmek / En değerli varlıklarınızın, çalışanlarınız ve onların yarattığı şirket kültürü olduğunu unutmayın.sf:20. (Sayı: 43, Ekim 2000.)

## ŞİRKETLER

Bill & Cindy Adams : Şirket DNA'sı: Genetik Kod / Her kuruluş, geleceğini belirleyen bir DNA'ya sahiptir.sf:11. (Sayı: 6, Eylül 1997)

Robert H. Miles : Şirketin Dönüşümü / Vizyonu gerçekleştirme yolundaki çabaları yönetecek bir lider olmadığı sürece, dönüşüm sürecinin diğer tüm özellikleri yetersiz kalacaktır. sf:3. (Sayı: 14, Mayıs 1998)

Aclan Acar : Değişim Sürecinde Başarıya Ulaşmak / Bir şirketin başarısı, eski veya yeni, hangi yöntemi seçmesine değil, onu doğru uygulamasına bağlıdır. sf:4. (Sayı: 14, Mayıs 1998)

Tom Peters : Peters İlkeleri / Çok az bir sermaye ile birden bire iş dünyasına girmek size, iş yaşamı hakkında en büyük şirketlerin bile farkında olmadıkları temel kuralları öğretir. sf:7. (Sayı: 17, Ağustos 1998)

Ken Blanchard : Değerlerle Yönetim / Ne zaman şanslı 500 şirketten söz etsem, insanlar daha bunu ne anlamda kullandığını öğrenmeden böyle bir şirkette çalışmak istediklerini söylüyorlar. sf:18. (Sayı: 19, Ekim 1998)

Jim Harris : Sadakati Yeniden Kazanmak / Günümüz ekonomisinde tüm çalışanları çok iyi düşünen birer beyne sahip olmayan şirketler hızla sönüp gitmeye adaydırlar.sf:24. (Sayı: 19, Ekim 1998)

Michele S. Darling : Bilgi Kültürleri / Bu sizi geleneksel bir şirket olmaktan çıkarıp, bilgi kültürüne götürecek bir değişim ve keşif yolculuğunu anlatacağım. sf:8. (Sayı: 20, Kasım 1998)

Tanju Argun : Ve... Patron İnsanı Keşfetti / Çalıştığı şirketin başarısında kendi katkısının olduğunun bilinmesi, önerilerinin değerlendirilmesi ve takdir edilmesi onu mutlu ediyordu. sf:14. (Sayı: 20, Kasım 1998)

G. & E. Pinchot B : Şirket İçi Girişimcilik Bildirgesi / Şirket içi özgür girişimciliğin kendine özgü bir sözlüğü vardır ve liderlerin bunu en kısa zamanda öğrenmeleri gerekir. sf:20. (Sayı: 20, Kasım 1998)

Eugene L. Bryan : Olabilecek En İyi Enformasyonu Elde Etmek / Şirketler şiddetli rekabet ortamında ayakta kalmak istiyorlarsa, akıllıca mücadele etmelidirler. sf:24. (Sayı: 25, Nisan 1999)

William J. Morin : Sessiz Sabotaj / Değerler sistemini kuramamış şirketlerde, sessiz bir sabotajın erken uyarı sinyalleri alınır.sf:20. (Sayı: 26, Mayıs 1999)

James J. Mapes : Etkileşimli Yönetim / Şirketlerin birbirlerinden yararlanması yapabilecek en iyi şey değil, yapılması en gerekli olanıdır. sf:14. (Sayı: 30, Eylül 1999)

Peter F. Drucker : Yeni Bir Şirket Türü / Kuruluşların amacı; çalışanlarının güçlü yönlerini etkin kılmak, zayıf yönlerinin de işlerini etkilememesini sağlamaktır. sf:3. (Sayı: 31, Ekim 1999)

Karl Albrecht : Şirket İçi Girişimcilik / Girişimcilik ruhunun desteklenmesi, bürokrasiden boğulmak üzere olan kuruluşlara yarar sağlar. sf:6. (Sayı: 31, Ekim 1999)

Ethel Schully : Becerikli Dış Kaynak / Şirketler, yola koymakta zorlandıkları bazı işlerini şirket dışından sağlamaktalar.sf:13. (Sayı: 31, Ekim 1999)

Jeff Sholl : Şirket İçi Girişimcilikte 10 İlke / Şirket içi girişimcilik bir evrim sürecidir ve hazırlıksız yakalanmamak gerekir. sf:11. (Sayı: 31, Ekim 1999)

Aysun Barın : Ortaklıklar, Şirket Evlilikleri ve Birlikler / Günümüzde öyle görünüyor ki, küreselleşmek isteyen şirketler yeni stratejileri de düşünmek durumundalar. sf:10. (Sayı: 32, Kasım 1999)

Gayle Caplan Ve Mary Teese : Geleceğe Hazır Olmak / Yeniden yapılanmaya ya da küçülme süreci sonucunda insanlara "güle güle" dedikten sonra, kuruluşun yeniden inşa edilmesi gerekir.sf:3. (Sayı: 33, Aralık 1999)

Ichak Adizes : Yeni Milenyumda Strateji / Strateji ve planlamanın başarısı, şirketin yaşam çevriminin hangi noktasında olduğuna bağlıdır.sf:10. (Sayı: 33, Aralık 1999)

Robert M. Blonchek : Çalışanlar Şirketin Sahibi Gibi Olursa / Şirket içinde bir sahiplik kültürü yarattığımızda, girişimcilerden oluşan bir kuruluşun ne kadar güçlü olduğunu keşfedeceksiniz.sf:24. (Sayı: 34, Ocak 2000.)

- Cihangir Kavuncu : Şirketler Canlı Organizmalardır / Seçilen iletişim biçimi o kuruluşun kültürünü yakından etkiler.sf:15. (Sayı: 35, Şubat 2000.)
- Margareta Barchan : Bilgiyi Yakalayın / Şirketinizin sahip olduğu bilgiyi yönetmek işinizin ayrılmaz bir parçası olmalıdır.sf:17. (Sayı: 37, Nisan 2000.)
- Ken Shelton : Yetenekleri Geliştirmek / İş dünyasındaki yeni inanış, şirket olmanın anlamının yetenekleri değerler zincirine katmak olduğu şeklinde.sf:16. (Sayı: 38, Mayıs 2000.)
- Ernest F. Oriente : Yıldızları Kapın / Şirketinizde yeni biri işe başladığında beraberinde yeni bir bakış açısı ile değişik fikirler gelecektir.sf:10. (Sayı: 38, Mayıs 2000.)
- Kevin M. Gorss : Olumlu Pekiştirme Yöntemleri / Eğer şirket hedeflerinizin günlük işlere yansımaları istiyorsanız, olumlu pekiştirme yöntemlerine başvurmanız gerekir.sf:21. (Sayı: 38, Mayıs 2000.)
- Warren Bennis : Şirketi Yeniden Yaratmak / Yarının liderleri, kuruluşun devamını sağlamak için başka liderler yetiştirmek zorundadır.sf:21. (Sayı: 39, Haziran 2000.)
- Arthur Blank : Benim Sorumluluğum Ne? / Değerlere dayalı bir şirket olarak, hem işimizi hem de çevremizi koruyor ve kolluyoruz.sf:24. (Sayı: 39, Haziran 2000.)
- Memiş Yılmam : Yıldızlara Ulaşmak / Şirketin sisteminde; karşılıklı saygı, karşılıklı anlayış ve yaratıcı işbirliği içinde hareket edilmelidir.sf:12. (Sayı: 41, Ağustos 2000.)
- Ed Emle : Gönüllü Katkıları / İşyerinde olumlu etkenler varsa, çalışanlar gönüllü katkılarını şirketin yararına seferber etmeye hazırdırlar.sf:13. (Sayı: 41, Ağustos 2000.)
- Joseph Robinson : İşyerinizin Ruhunu Yeniden Canlandırın / Ahlaklı yeni bir işyeri yaratmak için, şirketlerimizin ruhunu yeniden keşfetmemiz gerekir.sf:22. (Sayı: 43, Ekim 2000.)
- David L. Green : İşyerinde Politika / Zamanımızın neredeyse yüzde otuzunu üretime zarar veren faaliyetlere harcamaktayız.sf:10. (Sayı: 43, Ekim 2000.)
- Turgut Uzer : Endüstriyel Şirketlerde Değişim / Dünün başarılarından gururlandığımız kadar, yaptığımız hatalardan ders almasını da bilmeliyiz.sf:24. (Sayı: 43, Ekim 2000.)
- Can Kıracı : Kurumlaşmayı Bırak, Kurallaşmaya Yönel! / Şirketlerimizin ailelerden soyutlanarak kurumlaşmalarının daha zaman alacağını düşünüyorum.sf:5. (Sayı: 44, Kasım 2000.)
- Bill Gates : Gelecekte Fiyatlar Nasıl Oluşacak? / Esnek fiyatlama ve pazarlama stratejileri kullanmanız şirketiniz için daha yararlı olacaktır.sf:23. (Sayı: 45, Aralık 2000.)
- Dee Hock : Düzenli Kargaşa Çağı / Çalışanlarını merkeze koyan şirketlerin nasıl kurulacağı ve yönetileceği konusunda söyleyeceklerim var. sf:13. (Sayı: 47, Şubat 2001.)
- Atilla Akıncı : Şirketlerimizi Neler Bekliyor? / Organizasyonlarımızda reaktif çalışma anlayışından proaktif anlayışa geçmeyi öğrenmeliyiz. sf:11. (Sayı: 47, Şubat 2001.)
- Dr. William E. Halal : Özgürlükle Yüzleşmek / Şirketlerin değişmezlerse ölecekleri bir çağda, ciddi bir değişim yaratmak neden bu kadar zor?sf:16. (Sayı: 49, Nisan 2001.)
- Tuncer Köklü : Her Seçim Bir Vazgeçim / Yayılımın, katılımın ve şirket içi desteğin elbette ki en önemli aracı eğitimidir.sf:24. (Sayı: 50, Mayıs 2001.)
- Ron H. Johns & William R. Bigler, JR. : Küresel Boyutta Hıza Sahip Olun / Piyasalarda yer edinmiş büyük şirketler bile daha girişimci olmanın yollarını arıyorlar.sf:3. (Sayı: 51, Haziran 2001.)
- Ronald Berenbeim : Küresel Etik / Şirket kuralları iş yerinde davranış standartlarını oluştururken ve özdenetim ilkelerini de gösterir.sf:22. (Sayı: 52, Temmuz 2001.)
- Sherrie G. Mcavoy : Ahlaki Değerleri Öne Çıkarırken Kurallara Uyuma Gereğini de Unutmayın / Ahlaki değerlerin önemini biliyor, ama şirketlerin kontrol ve kurallara uyuma konusunda zayıf kaldıklarını görüyoruz.sf:17. (Sayı: 52, Temmuz 2001.)
- James R. Fisher, Jr. : Şirket Bürokrasisinin Sonu / Bürokrasi hızla büyürken dev şirketlerin sayısı artıyor, aile şirketleri dağılıyor, borsalar dalgalanıyor, güçlü hükümetler iflas ediyor.sf:3. (Sayı: 54, Eylül 2001.)

Gündüz Ulusoy : En İyi Uygulamalar Bu zahmete Değiyor mu? / Bir firma en iyi uygulamalara ne kadar yakınsa, daha iyi iş performansı yakalamaya da o kadar yakındır.sf:11. (Sayı: 54, Eylül 2001.)

Michael R. Bonsig : Küresel Bağlantılar / Küresel bir şirket oluşturmayı ve yönetmeyi isteyenlere önerilerimiz var.sf:17. (Sayı: 55, Ekim 2001.)

Cihangir Kavuncu : Küreselleşen Dünyada Yerel Değerlerin Önemi / Uluslararası şirketlerde tek amaç kar etmek iken, küresel olanların topluma katkısı daha fazla. sf:5. (Sayı: 55, Ekim 2001.)

Eaton&Schremp : Yeni Bir Şirket Yaratmak / Bütünleşmek, çalışmalarınızı toplamlarından daha büyük kılacak şekilde bir araya getirmek demektir. sf:14. (Sayı: 56, Kasım 2001.)

Jolin T.Chambers : İş Dünyasının Geleceği / Şirketleri bünyemize katma sürecinde dengede tutulması gereken pek çok durum var.sf:20. (Sayı: 56, Kasım 2001.)

James A. Ray : Pazarınızda Söz Sahibi Olun / Pazarda lider olmanın pek çok şartı bir araya getirmek gibi bir zorunluluğu da var...sf:24. (Sayı: 60, Mart 2002.)

Hüseyin Akgül : Çelik Sektöründe Marka Yaratmak Zor Bir İş / Ürettiğiniz çelik bile olsa tüketici gerçeğini göz önüne almayan her şirket başarısız olmaya mahkumdur...sf:13. (Sayı: 60, Mart 2002.)

Laurence G. Weinzimmer : Şirketler Nasıl Büyür? / Büyümek de değişimin bir başka boyutu ve yönetilmesi gerek.sf:19. (Sayı: 61, Nisan 2002.)

Warren Bennis : Küçük Şirket Büyük Şirket / Günümüzde büyük şirketler küçükleri, küçük şirketler büyükleri taklit ediyor. sf:9. (Sayı: 63, Haziran 2002.)

Arie de Geus : Geleceğin Şirketi / Yaşayan bir şirket yaratmak için, bugünkü klasik kurgularınızı değiştirmeniz gerekir.sf:15. (Sayı: 66, Eylül 2002.)

Ebru Bakkaloğlu : Şirketleri Geleceğe Taşırken / Henry Ford'un 'Müşterilerimiz istedikleri renk arabayı satın alabilirler, siyah olduğu sürece' cümlesi artık tarih oldu.sf:20. (Sayı: 67, Ekim 2002.)

## **TAHMİNLER**

Donna C.L.Prestwood & Paul A.Schumann, Jr : Tahmin Stratejisi / Bir yandan bugünün gereksinimlerini yanıtlarken, bir yandan da geleceği tahmin edecek şekilde hareket edin.sf:16. (Sayı: 16, Temmuz 1998)

M. Fradette & S.Michaud : Tahminlerle İş Yapmayı Unutun / Yeni nesil çalışanlar, planları ve tahminleri bir tarafa bırakıp beklenmeyeni yakalıyorlar.sf:22. (Sayı: 33, Aralık 1999)

## **TAKDİR**

Bob Nelson : Takdir Yöntemleriniz Ne Kadar Etkili / Performans hedeflerinizi tam olarak bilmeniz, takdir Yöntemleriniz ve sonuçlar arasındaki bağı güçlendirecektir.sf:21. (Sayı: 41, Ağustos 2000.)

## **TAKTİK**

Gerald A. Michaelson : Strateji ve Taktik / Strateji ve taktik arasındaki farkı anlamayanlar var!sf:4. (Sayı: 55, Ekim 2001.)

## **TASARRUF**

Sondra Thiederman : Farklılığın Kazancı / Yöneticileri farklı tarzlar konusunda eğitmekle, milyonlarca dolar tasarruf edebilirsiniz. sf:13. (Sayı: 26, Mayıs 1999)

Jim Kelly : İşin Hızını Yönetmek / Stokların gönderim hızını artırdığınızda ne kadar tasarruf edeceğinizi biliyor musunuz?sf:8. (Sayı: 56, Kasım 2001.)

## **TEDARİK**

Chris Mahoney: Küresel Tedarik Zincirleri / Sanal ortamda sipariş yaratmak, sipariş edilen ürünü teslim etmekten daha kolay. sf:19. (Sayı: 68, Kasım 2002.)

## **TEKNOLOJİ**

Stanley Brown : Daha Fazla Kazanç Sağlamak / Daha fazla gelir elde etmek ve kazancı arttırmak konusunda teknolojinin çok önemli bir rolü vardır.sf:16. (Sayı: 12, Mart 1998)

Atilla Akıncı : 2000 li Yıllar Ve Değişim Rüzgarları / Teknolojinin bizi ürküten boyutlardaki gelişimini görebiliyor musunuz?sf:9. (Sayı: 33, Aralık 1999)

Şenol Karahasan Güven Koca : Teknoloji Ve İletişim / Teknolojideki değişim bir yandan iletişim sürecini hızlandırırken diğer yandan mekanikleşmeye yol açıyor.sf:23. (Sayı: 35, Şubat 2000.)

Kevin Cashman : Teknoloji : Köle mi Yoksa Efendi mi / Teknolojiyi öylesine sevdik ki, şimdi bizi efendimiz olmakla tehdit ediyor.sf:3. (Sayı: 37, Nisan 2000.)

Barry Sheehy : İnternet Hızı / İş dünyası, teknolojiye büyük paralar harcıyor; ancak bu yatırımın büyük bir bölümü boşa gidiyor.sf:23. (Sayı: 49, Nisan 2001.)

Barry Sheehy : Risk ve Değer / Teknolojik yaratımlar bitimsiz bir kuyu gibi sermayeyi yutmaya devam ediyor.sf:15. (Sayı: 53, Ağustos 2001.)

Bruce Tulgan : Seçeneklerinizi Sınırlamayın / Teknolojinin kullanılmasını sağlayacak duygusal becerileri geliştirmek asıl güçtür.sf:20. (Sayı: 59, Şubat 2002.)

Jaclyn Kostner : Biyoteknoloji E-Ekipler / Küresel şirketlerde ekip çalışması yapmak, teknoloji sayesinde şimdi daha da kolay.sf:5. (Sayı: 62, Mayıs 2002.)

Caela Farren : Geleceğin Uzmanları / Bir süre sonra teknoloji iş dünyasının her alanında etkin olduğunda, çalışan için en önemli şey, yaptığı işte ustalaşmak olacak.sf:19. (Sayı: 62, Mayıs 2002.)

Barry Sheehy : Teknoloji Yatırımları Ne Kazandırıyor? / En büyük yatırımlar teknolojiye yapılırken, sonuçları istenilen ölçüde alınamıyor.sf:11. (Sayı: 63, Haziran 2002.)

Daniel Stamp : Teknoloji Çok, Zaman Az / Performansı artırmak için interneti kullanma gerekliliği bugün çok önemli.sf:10. (Sayı: 63, Haziran 2002.)

Jack Welch : Zamandan Bağımsız İlkeler / Değerlerinizi değil iş yapış biçiminizi teknolojiye uydurun. sf:19. (Sayı: 64, Temmuz 2002.)

Carly Fiorina : Dijital Sınırı Aşmak / Teknoloji işiyle uğraşan şirketler, doğru yatırımları yaparak şirketlerini büyütürken diğer yandan da yenilikleri yaratacak iş ortamlarını oluşturmalılar.sf:5. (Sayı: 65, Ağustos 2002.)

Deborah Hopkins: İş Dünyasının Yeni Kuralları / Rekabette stratejilerini sadece teknoloji üzerine oturtan kuruluşlar, başlangıçta rakiplerine fark atsalar da sonrasında başka değerleri de dikkate almalıdırlar. sf:11. (Sayı: 67, Ekim 2002.)

## **TELEKOMÜNİKASYON SEKTÖRÜ**

Ivan G. Seidenberg : Bir Zamanların Uyuyan Sektörü Şimdi Devrime Öncülük Ediyor / Telekomünikasyon sektöründe esen değişim rüzgarlarına karşın odak noktası yine de müşteri olmak zorundadır.sf:22. (Sayı: 37, Nisan 2000.)

## **TİCARET**

Maarten Van Den Berg : Sınırları Yeniden Çizmek / Ticaretin geleneksel sınırları aşıldıkça, yeni fırsatlar yakalamayı sağlayacak heyecan verici gelişmeler oluyor.sf:16. (Sayı: 42, Eylül 2000.)

Fred W. Smith : Yeniden Bağlantılar / Sınırsız bir iş ortamında asıl güçlük, küresel ticaretin çerçevesini oluşturmaktadır.sf:17. (Sayı: 54, Eylül 2001.)

## **TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ**

Skip Ulmer : Sonuçlar, Ödüller Ve İşimizden Zevk Almak / Yetkilendirme, Yeniden Yapılanma ve Toplam Kalite Yönetimi gibi moda sözcükleri kullanabilirsiniz; ama temel sözcükleri unutmayın.sf:16. (Sayı: 4, Temmuz 1997)

Tanju Argun : Toplam Kalite Yönetimi / Toplam Kalite Yönetimi, tüm sosyal paydaşların dengeli bir biçimde mutlu kılınmasıdır.sf:10. (Sayı: 8, Kasım 1997)

Gönül Yenersoy : Toplam Kalite Yönetiminin Kamu Kurumlarında Uygulanabilirliği / Toplam Kalite Yönetimi'nin temelini oluşturan en önemli ayak, "Müşteriye Odaklı Olma" yaklaşımıdır.sf:16. (Sayı: 8, Kasım 1997)

Gregory A. Gull : Toplam Kalite Yönetimde Başarıyı Aramak / Birçok şirket, geçmişteki başarılarını yeniden yakalamaya çalışmaktadır.sf:19. (Sayı: 8, Kasım 1997)

Tanju Argun : İnsan Kaynak Değildir? / Toplam Kalite Yönetimi'nde anahtar kelime "insan"dır. İnsan, bir kuruluşun en değerli varlığıdır. sf:3. (Sayı: 23, Şubat 1999)

Tanju Argun : Vahşileşen Küreselleşme ve Toplam Kalite Yönetimi / Toplam Kalite Yönetimi, bizi vahşileşen küreselleşme canavarının dişlerinden kurtarabilecek tek çözüm.sf:24. (Sayı: 24, Mart 1999)

Ahmet Temiroğlu : Toplam Kalite Yönetimi ve Eğitim / Eğitim ihtiyacı bilimsel yöntemlerle belirlenmeli ve doğru insana eğitim verilmelidir. sf:6. (Sayı: 30, Eylül 1999)

#### **TRENDLER**

D. Prestwood & P.A.Schumann, Jr : İnteraktif Çağın Yedi Eğilimi / Hiç saklamaya çalışmayın. Bu yedi eğilim eninde sonunda sizi, ailenizi ve işinizi etkileyecek.sf:20. (Sayı: 33, Aralık 1999)

#### **TUTKU**

Ken Blanchard : Hizmet Tutkusu ve Liderlik / Performansı görmekten vazgeçtiğinizde onu geliştirme görevinizden de vazgeçersiniz. sf:6. (Sayı: 46, Ocak 2001.)

K&J Freiberg : Çalışma Tutkusunu Geliştirin / Çalışanlarınızın keyifle kapısından girdiği bir işletme olmanın pek çok gereği var.sf:10. (Sayı: 62, Mayıs 2002.)

#### **TÜKETİCİLER**

Douglas N. Daft : Küresel Tüketici ile Buluşmak / Küresel arenaya daha önce çıkanların aldığı derslerden biz de öğrenebiliriz.sf:21. (Sayı: 55, Ekim 2001.)

Nido Qubein : Tüketici Sizi Nasıl Görüyor? / Siz kendinizi nasıl görüyorsanız, müşterileriniz de sizi öyle görüyordur...sf:16. (Sayı: 60, Mart 2002.)

Hüseyin Akgül : Çelik Sektöründe Marka Yaratmak Zor Bir İş / Ürettiğiniz çelik bile olsa tüketici gerçeğini göz önüne almayan her şirket başarısız olmaya mahkumdur...sf:13. (Sayı: 60, Mart 2002.)

Pete Blackshaw: Tüketici Konuşunca / Mutsuz müşteriler, mutsuzluklarını, mutlu olanlara göre daha çok paylaşıyorlar.sf:3. (Sayı: 69, Aralık 2002.)

Chip R. Bell: Müşterinizi Büyüleyin / Yaptıkları alışverişlerde unutamayacakları anılar yaşayan müşteriler; asla sizi unutmazlar.sf:4. (Sayı: 69, Aralık 2002.)

Dr. C. Deniz Seyran:Müşteri Velinimetimizdir / Hiç Unutulmaması gereken kilit nokta, müşterinin dilek ve şikayetlerinin dinlenmesinden mutlu olduğudur.sf:10. (Sayı: 69, Aralık 2002.)

#### **UZAKTAN EĞİTİM**

Dr.İlker Özbay : Uzaktan Eğitimin Dayanılmaz Çekiciliği / Eğitim verenler bilir; bir günlük eğitim için minimum on günlük bir hazırlık dönemi gerekir. sf:15. (Sayı: 30, Eylül 1999)

#### **UZLAŞMA**

Stephen R.Covey : Farklılıkları Uzlaştırmak / Eğer tatsız iş ilişkilerinden ve yitirilmiş büyüme fırsatlarından hoşlanan bir kişi değilseniz, size sinerjiyi aramanızı öneriyorum.sf:3. (Sayı: 35, Şubat 2000.)

#### **UZMANLIK**

Kaye & Hogan : Ekip Çalışmasını Geliştirin / Ekipler, başkalarının uzmanlığından yararlandıklarında ve güçlü yönlerini paylaştıklarında daha iyi çalışırlar.sf:20. (Sayı: 41, Ağustos 2000.)

#### **ÜCRET**

Levent Şimşek : En Büyük Kaos: Ücret Yönetimi / Kim ne derse desin, hangi araştırma aksini söylerse söylesin, ücret konusu İnsan Kaynakları Yönetiminde öncelikli konuların başında geliyor. sf:13. (Sayı: 23, Şubat 1999)

Stephen R. Covey : Değişken Ücret / "Eşit ücret" sistemi yararlıdır, ama performans ölçümlerine dayalı ücret sistemleri daha iyidir. sf:23. (Sayı: 28, Temmuz 1999)

Stephen R. Covey : Ücretlendirme Seçenekleri / Ücretlendirme planınız, çalışanların yarattıkları katma değere göre ödüllendirilmelerini sağlamalıdır.sf:19. (Sayı: 36, Mart 2000.)

John J.Bowen : Bir Motivasyon Aracı Olarak Ücret / Ücretler gider kaleminizin en büyük parçası mıdır yoksa bir yatırım mı?sf:16. (Sayı: 36, Mart 2000.)

Zingheim&Schuster: Ücretleri mi Düşürelim, İşten mi Çıkaralım / Şirketler kriz dönemlerinde her iki yöntemi de denediler ve sonuçlarını her boyutuyla yaşadılar! sf:10. (sayı: 72, Mart 2003.)

Catlette & Hadden : Mutlu Çalışanlar / Mutlu insanlar; daha fazla çalışır, daha fazla üretir ve daha fazla katkıda bulunur.sf:4. (Sayı: 38, Mayıs 2000.)

Dr. Bilge Erengül: Osmanlı İmparatorluğu'nda Üretim Yapısının Evrimi / Üretimin yasalarla sınırlandırıldığı dönemlerden, sınırsızlaştığı günümüze kadar yakın tarihimizde neler oldu bitti? sf:5. (Sayı: 68, Kasım 2002.)

## ÜRÜNLER

Stephen C. Broydrick : Müşteri Değeri Konusunda Yedi Yasa / Rakiplerinizden daha iyi bir ürün ya da hizmet sunamıyorsanız, siz de Ürün Kuşağı içindesiniz demektir.sf:19. (Sayı: 24, Mart 1999)

Serdar Çıtak : Önce İhtiyaç / Finansal bir ürünün geliştirilmesi aşamasında, önce takımınıza yeni ürünü benimsetmelisiniz.sf:10. (Sayı: 42, Eylül 2000.)

Erdal Tunca : Ürün Kalitesini Geliştirmede Bilgi Teknolojilerinin Rolü / Hızlı değişime ayak uydurabilmek için, üretim süreçlerinin çevrimlerini kısaltmak gerekiyor.sf:21. (Sayı: 42, Eylül 2000.)

Gian Luigi Buitoni : Ürün Ve Tarz / Yöneticilerin, ürettikleri ürünlerin özünü ve tarzını somut olarak ifade edebilmeleri gerekir.sf:3. (Sayı: 42, Eylül 2000.)

Akil Yağcı : İyi Bir Satıcı Portresi "Ambalaj" / Hem işlevsel hem de albenili bir ambalaj, ürününüzü hak ettiği yere getirir. sf:16. (Sayı: 48, Mart 2001.)

A.Baki Gökçümen : Marka / Marka, bir ürünü temsil eden ve rakiplerinden ayıran bir imza bir semboldür. sf:20. (Sayı: 48, Mart 2001.)

Gündüz Ulusoy : Türkiye İmalat Sanayiinde Yeni Ürün Geliştirme / Çalışanlarınızın yeni ürün arayışlarında başarılı olmalarını sağlamak için rotasyon uygulayın.sf:4. (Sayı: 56, Kasım 2001.)

Dr. Uğur Özmen: İyi ürünler, araştırarak ve geliştirerek yaratılır; diğerleri, ofiste kendi kendine oluşur. / Herkes, ürün odaklılıktan, müşteri odaklılığa geçmeye çalışıyor. Ama yalnızca bazıları, bunu gerçekleştiriyor. sf:22. (Sayı: 68, Kasım 2002.)

## ÜST YÖNETİM

Robert L.Veninga : Güveni Yeniden Kazanmanın Beş Yolu / Tepe yönetimdekiler hatalarını kabul etme konusunda daha duyarlı olmalılar.sf:12. (Sayı: 64, Temmuz 2002.)

Art Turock : Stratejik Yenilik Yaklaşımı / Yaratıcılık üst yönetimin görevi olsaydı bugün çağ atlatan buluşlar henüz keşfedilmemiş olurdu.sf:15. (Sayı: 65, Ağustos 2002.)

## VERİMLİLİK

Stephen R. Covey : Balıkçılar Ve Avcılar / Pazarlama ve satış alanlarında verimliliğimizi arttırabilmemiz için, balıkçılar ve avcılarla ilgili eski bir kehanetin bu alanlarla ilişkisini anlamamız gerekir.sf:3. (Sayı: 12, Mart 1998)

E.& G. Pinchot: Ziyan Etme Yenisini İsteme / Kirliliği ve atıkları azaltarak böylece karları arttırmak, kalite ve katılım açısından verimli bir davranıştır.sf:5. (Sayı: 33, Aralık 1999)

Yalçın Amanvermez : Kurumsal Etkenlik Ve Verimlilik / Verimin arttırılmasında en önemli etkenlerden biri de çalışanın güveninin kazanılmasıdır.sf:23. (Sayı: 36, Mart 2000.)

Engin Sağdıç : Çalışanların Performansı Ve Verimliliği Nasıl Artar / Başarı için yönetimin öncelikle değişimi benimsemesi ve "önce kalite" demesi bir gerekliliktir.sf:21. (Sayı: 36, Mart 2000.)

Turgut Uzer : Süreç Yönetimi ve Verimlilik / Yapılacak işler katmanlar halinde eski işlerin üzerine yığılmaya başladığında, gereksiz süreçleri eleme konusunda cesur olun.sf:24. (Sayı: 56, Kasım 2001.)

Darrel W. Ray : Verimlilik ve Karlılık / Verimli ve karlı çalışmak isteyen kuruluşlar öncelikle çalışanlarını bu yönde hedeflemelidir. sf:22. (Sayı: 62, Mayıs 2002.)

David Allen : Verimlilik Tuzakları / Beynimiz öyle depodur ki, hiç düşünmememiz gerekenleri bile önemser.sf:4. (Sayı: 63, Haziran 2002.)

Brain Tracy : Hedeflerinizi Belirlemek ve Gerçekleştirmek / Performansı belirleyen önemli nedenlerden birisi de gerçekleştirilebilir bir hedeftir. sf:5. (Sayı: 63, Haziran 2002.)

Meral Toprak : Verimlilik Bir Yaşama Biçimi, Bir Kültürdür / Beyaz ve mavi yakalılarından sonra şimdi de 'altın yakalıları' dönemi başladı.sf:12. (Sayı: 63, Haziran 2002.)

İsmet Esengin : Verimlilik ve Performans / Verimlilikle performansın birlikteliğinden başarı doğacaktır.sf:16. (Sayı: 63, Haziran 2002.)

Mike Foster : İnternet ve Verimlilik / Teknoloji verimliliği artırırken çalışanların zamanını da alıp götürüyor.sf:3. (Sayı: 63, Haziran 2002.)

Daniel Stamp : Teknoloji Çok, Zaman Az / Performansı artırmak için interneti kullanma gerekliliği bugün çok önemli.sf:10. (Sayı: 63, Haziran 2002.)

Stephen C. Lundin: Balık Tutmayı Öğrenin! / Eğer insanların işlerini seyerek ve şevkle yapmalarını sağlarsanız hem çalışanlar stresten uzaklaşır hem de performansları artar.sf:11. (Sayı: 68, Kasım 2002.)

Robert A. Neiman: Üstün Performansın Sürdürülmesi / Üstü örtük ya da kullanılmamış potansiyelin nerede durduğunu bulabilmek için kriz zamanlarını beklemeyin.sf:3. (Sayı: 71, Şubat 2003.)

Rod Lebow: Üstün Performansın Temeli: Özgürlük / Parlak vizyon cümleleri yazmak ve bunun üstünde konuşmak kolay; ya uygulama da nasılsınız?sf:4. (Sayı: 71, Şubat 2003.)

Nigel Nicholson: Yedi Ölümcül Hastalığın Tedavisi / Kurum performansını aşağıya çekecek o kadar denge vardır ki, önemli olan bütün bunları yönetebilmek.sf:5. (Sayı: 71, Şubat 2003.)

Steve Ballmer: Kurumsal Mükemmelliğin Dört Temel Direği / Biz Microsoft'a yeteneklerin tespiti ve geliştirilmesi işini her şeyden çok önemsiyoruz, çünkü biliyoruz ki performansınız buna bağlı.sf:10. (Sayı: 71, Şubat 2003.)

Alan P. Brache: Performans Tuzakları / Daha iyi performans almak isteyen yöneticileri bekleyen tuzaklar; onların tamamen başarısız olmalarına da neden olur. sf:15. (Sayı: 71, Şubat 2003.)

John T. Chambers: İş Dünyasının Geleceği / Devraldığımız şirketlerin başarısı ile devralma sürecinde yaşananlar gelecek performansımızı etkiliyor. sf:22. (Sayı: 71, Şubat 2003.)

Bray J. Brockbank: Kurumsal Performansın Özgür Bırakılması / Şirketlerin bilançolarında varlık olarak gözükenden daha kıymetli olanlarını bulup çıkarmak liderin görevidir. sf:24. (Sayı: 71, Şubat 2003.)

James R. Fisher, Jr.: Profesyoneller Nasıl Yönetilmeli? / Eğer profesyonelleri doğru yönetmez ve görevlerini ayrıntılarıyla tanımlamazsanız verim alamazsınız.sf:19. (sayı: 72, Mart 2003.)

## VİZYON

Lou Tice : Liderlik Yolunda / İleriye doğru bir adım daha atabilmek için aynı vizyonu, aynı görev anlayışını ve değerleri paylaşan insanları işe almalısınız.sf:16. (Sayı: 1, Nisan 1997)

Stephen R. Covey : Paylaşılan Vizyon / Kişisel vizyon ve misyonumuz, birlikte iş yaptığımız firmalar ve kişilerinki ile örtüştüğü sürece daha hızlı bir ilerleme gösterebiliriz.sf:4. (Sayı: 7, Ekim 1997)

Beverly Goldberg : Şirket Vizyonu / Stratejiniz ve taktiklerinizle ilgili her mesajı, vizyon ve misyon cümlelerinize bağlamayı öğrenin.sf:6. (Sayı: 7, Ekim 1997)

Tanju Argun : Vizyon / Kuruluşunuzda herkes vizyonu bilmeli, ona inanmalı ve ortak hedeflere doğru güçbirliği oluşturmalıdır.sf:7. (Sayı: 7, Ekim 1997)

Karl Albrecht : Çift Odaklı Vizyonun Gücü / Yakını olduğu kadar uzağı da görebilen yetenekler pek fazla rastlamıyoruz.sf:8. (Sayı: 7, Ekim 1997)

Gordon R. Sullivan & Michael V. Harper : Görmek Ve Yapmak / Destek alacağınız, değerlere dayalı bir vizyonunuz olmalı. Aksi halde, kararlarınız havada kalacaktır.sf:10. (Sayı: 7, Ekim 1997)

James A. Vaughan : Vizyon Ve Anlam / Vizyon ve anlam aynı madalyonun iki yüzüdür. İkinin de işinizle ilgili tüm gruplara açıkça iletilmesi gerekir.sf:11. (Sayı: 7, Ekim 1997)

Abdullah Akyüz : Vizyon Ve Para / Günümüzde firmalar, hem ulusal hem de uluslar arası anlamda yoğun bir dalgalanma ve belirsizlik ortamında faaliyet göstermek durumundalar.sf:12. (Sayı: 7, Ekim 1997)

Jese Stoner : Vizyon Misyon Ve Değerler / Vizyon, soyut bir kavram değil, başarının herkesçe paylaşılan bir görüntüsüdür.sf:14. (Sayı: 7, Ekim 1997)

Mark Lipton : Vizyonun Somutlaştırılması / İyi düşünülmüş bir vizyon bildirisi, fikirlerin inşa edilmesini sağlayan mimari projelere benzer.sf:15. (Sayı: 7, Ekim 1997)

Yalçın İpbüken : Yeni Bir Vizyon / Bilgi ve deneyimlerin paylaşıldıkça çoğaldığına, sorunların ve olumsuz sonuçların paylaşıldıkça azaldığına inanırız.sf:17. (Sayı: 7, Ekim 1997)

Peter L. Grieco Jr. : İnsanlardaki Vizyon / İnsanları vizyon yaratma sürecine katmak, misyonu gerçekleştirme yolunda onları motive eder.sf:18. (Sayı: 7, Ekim 1997)

Lou Tice : Vizyon Ve Değerler / Kendinizi ve kuruluşunuzu, şu anda bulunduğunuz yerden olmak istediğiniz yere taşımak için, vizyondan ve değerlerden yararlanın.sf:19. (Sayı: 7, Ekim 1997)

Ken Blanchard : Anlaşılır Vizyon / Yönetici ya da lider olarak geçmişten ders almalı, ama geçmişte yaşamamalısınız. Gelecek için plan yapmalı, ama gelecekte yaşamamalısınız. sf:3. (Sayı: 7, Ekim 1997)

Robert H. Miles : Şirketin Dönüşümü / Vizyonu gerçekleştirme yolundaki çabaları yönetecek bir lider olmadığı sürece, dönüşüm sürecinin diğer tüm özellikleri yetersiz kalacaktır. sf:3. (Sayı: 14, Mayıs 1998)

Bob Briner & Ray Pritchard : Sevecen Liderlik / Ortak bir vizyon ve sevecenlik, liderlerle izleyicilerini başka hiçbir şeyin başaramayacağı ölçüde birbirlerine bağlar. sf:16. (Sayı: 15, Haziran 1998)

John P. Kotter : Vizyon Strateji ve Liderlik / Düzinelerce kuruluşun etkili değişim vizyonları yaratma ve bunları gerçekleştirme çabalarını yakından gözledim. sf:10. (Sayı: 16, Temmuz 1998)

Paul C. O'brien : Kendinize Biçtiğiniz Rol / İş dünyası ve toplumu birlikte gözeten bütünleşmiş bir vizyonun, bireyleri, toplulukları ve şirketleri ne kadar zenginleştirdiğini artık öğrenmiş bulunuyoruz. sf:8. (Sayı: 19, Ekim 1998)

Marlene Caroselli : Görünmeyi Görmek / Yaklaşık 300 yıl önce Jonathan Swift "vizyon"u görünmeyi görme sanatı olarak tanımlamıştı. sf:22. (Sayı: 22, Ocak 1999)

David Pottruck : Küçülmekten Kaçınmak / Vizyon, değerler ve ilkeleri bir araya getirdiğinizde şirket küçülmelerinden söz edilen makalelerin konusu olmazsınız. sf:11. (Sayı: 23, Şubat 1999)

Nido Qubein : Sizin İçin mi, Sizinle Birlikte mi? / Vizyon, misyon ve ortak değerler, yönetim ile çalışanlar arasında sağlıklı bir ortaklık kurar.sf:20. (Sayı: 44, Kasım 2000.)

Larry Cole & Kay Clowney : Ekip Vizyonu / Ekip vizyon bildirimleri iş ilişkilerinin çerçevesini oluşturur.sf:16. (Sayı: 50, Mayıs 2001.)

Nido Qubein : Üstün Performans İsteği Yaratmak / İçi boş sözleri geçmişe gömüp gerçekleştirecek bir vizyon yaratın.sf:14. (Sayı: 59, Şubat 2002.)

## **X KUŞAĞI**

Bruce Tulgan : X Nesli İle Çalışmak / Kuruluşlarını değer yaratma merkezlerine dönüştüren işverenler, büyük başarılar kazanabilirler. sf:6. (Sayı: 43, Ekim 2000.)

Stephen Bray : X Kuşağını Yönetmek / X Kuşağı okuldan eve geldiklerinde kapıyı kendileri açmak zorunda kalan çocuklardır. sf:5. (Sayı: 47, Şubat 2001.)

Ahmet Eryılmaz : Alaturka "Generation X" / Generation X'in küstahlık niyetleri yok ama, ne yazık ki başka bir şeye de istekleri yok. sf:14. (Sayı: 47, Şubat 2001.)

## **YARATICILIK**

Charles A. Krause : Kalıpları Zorlamak / Olaylara farklılık getirebilen yaratıcı insanlarla çalışmak için geleneksel liderlik kurallarını bir kenara atmak gerekebilir.sf:14. (Sayı: 1, Nisan 1997)

Stephen R. Covey : Yaratıcı Özgürlük / Yaratıcı işler yapmak için gerek duyduğunuz özgürlüğü nasıl kazanır, zamanı nereden bulur ve kaynaklara nasıl ulaşırsınız?sf:3. (Sayı: 10, Ocak 1998)

Tanju Argun : Düşen Elmalar / Yaratıcılık bir tanrı vergisi değil, düşüncenin ve gözlemlerin mantıksal ve sistematik bir süreç içinde eğitilmesidir.sf:5. (Sayı: 10, Ocak 1998)

Spyros Makridakis : Ya Yaratıcı Olun Ya Da Olduğunuz Yerde Sayın / Yaratıcı olamayan kişiler ya da şirketler, kısa vadede iyi işler yapamayacakları gibi uzun vadede de başarısızlığa mahkumdurlar.sf:12. (Sayı: 10, Ocak 1998)

James F. Bandrowski : Yaratıcı Strateji / İş ortamındaki sürekli değişim, her çalışanın strateji geliştirme konusunda yaratıcı davranmasını gerektirmektedir.sf:15. (Sayı: 10, Ocak 1998)

William E. Halal : Dinleyen Liderler / Gerçek dinleme, insanların rahatlıklarından ödün verip birbirlerinin farklı yönlerini anlamaya çaba gösterdikleri yaratıcı bir etkinliktir. sf:11. (Sayı: 13, Nisan 1998)

- Stephen R. Covey : Yaratıcılığa Yönelmek / Yaratıcılığa yöneldiğiniz zaman sorunlarınız sizi sınırlamamalı; işte o zaman tam anlamıyla yeni bir gerçek yaratabilirsiniz. sf:4. (Sayı: 22, Ocak 1999)
- Michael Eisner : Yaratıcılığı Yönetmek / Yeni, değişik ve alışılmamış olanı hedeflediğinizde başarınız ya da başarısızlığınızı belirleyecek olan, risk almaya ne ölçüde hazır olduğunuzdur. sf:20. (Sayı: 22, Ocak 1999)
- David Tanner : Toplam Yaratıcılık / Benim daha yenilikçi ve daha yaratıcı bir kuruluş oluşturmaya ilişkin rehberim, yenilenme sürecinin altı boyutunu kapsar. sf:21. (Sayı: 22, Ocak 1999)
- Andrew E. Schwartz : Yaratıcı İşbirlikleri / Görüşme sanatı; yaratıcı işbirliği yapma sanatı ile, karşılıklı kazanç felsefesinin işyeri gerçeğine uygulanmasıdır. sf:21. (Sayı: 26, Mayıs 1999)
- Michael Eisner : Sağlıklı Büyüme / Yöneticileri bekleyen zorluk, hızla büyüyen yaratıcı bir şirketi yönetebilmektir. sf:4. (Sayı: 31, Ekim 1999)
- Can Parker : Takım Çalışmasında Bireysel Yaratıcılık / Topluların geçirdiği evrimler, onların üretim, müşteri ve Pazar ilişkilerini yakından etkilemiştir.sf:15. (Sayı: 34, Ocak 2000.)
- Memiş Yılmam : Yıldızlara Ulaşmak / Şirketin sisteminde; karşılıklı saygı, karşılıklı anlayış ve yaratıcı işbirliği içinde hareket edilmelidir.sf:12. (Sayı: 41, Ağustos 2000.)
- Murat Ermert : Yaratıcılık Ya Da Gezegenin Görünmeyen Yüzü / Yaratıcılığa giden yolda atılan en önemli adımlardan biri, konformizmi terk etmektir.sf:21. (Sayı: 43, Ekim 2000.)
- Michael L.Ray : Ciddi Anlamda Yenilikçilik / İş dünyasında yaratıcılık konularında ciddi olmanın zamanı geldi.sf:19. (Sayı: 43, Ekim 2000.)
- Robert Spitzer : Kolektif Yaratıcılık / İyi bir liderliğin temel ilkesi, güven ortamı yaratarak ve yeteneği ödüllendirerek kolektif yaratıcılığı körüklemektir.sf:23. (Sayı: 51, Haziran 2001.)
- David L. Green : Yaratıcılığınızı Şahlandırın / Yeni fikirlerin parladığı ortamlarda yaratıcılık kol gezer.sf:3. (Sayı: 53, Ağustos 2001.)
- Stephen Bray : Küçük Yaratıcılık Rehberi / Süregiden iş anlayışı değişiyor; artık yeni ekonominin yeni anlayışı gündemde.sf:10. (Sayı: 53, Ağustos 2001.)
- Craig Taylor : Sihir Dünyasının Ardındaki Anlayış / Walt Disney'in yaratıcılık sihrini öğrenmek ister misiniz?sf:11. (Sayı: 53, Ağustos 2001.)
- Murat Erment : Yaratıcılık, Ölmeden Önce Doğmaktır / Kendinden hoşnutluğun dört temel nedeni: Vizyonsuzluk, rahatlık, kibir ve gevşektir.sf:14. (Sayı: 53, Ağustos 2001.)
- Stanley Gryskiewicz : Pozitif Türbülans / Şimdilerde pozitif türbülansın kaotik enerjisinden faydalanmaya sf:19. (Sayı: 53, Ağustos 2001.)
- William Oncken III : Ateş Altında Rahat mısınız? / Yaratıcılığı geliştirmenin en çok bilinen iki yolu var.sf:20. (Sayı: 53, Ağustos 2001.)
- Richard Hadden : Düşüncelerinize Sınır Koymayın / Eskiden yaratıcılık yöneticinin işiydi, şimdi herkesin.sf:24. (Sayı: 53, Ağustos 2001.)
- Gary Hamel : Kaynaklar Nereye? / Çalışanlarımıza maddi olanaklar dışında, kendilerini var edebilecekleri ortam sf:8. (Sayı: 53, Ağustos 2001.)
- Warren Bennis : Geleceğin Raf Ömrü Yoktur / Liderler, yaratıcılıklarını beslemek durumundadır. sf:16. (Sayı: 53, Ağustos 2001.)
- Dr. Tanıl Kılınç : Yaratıcı Düşünceyi Engelleyen Bir Kültürde İşletmelere Düşen Sorumluluklar / Toplumsal kültürümüz yaratıcılığımızı daha doğmadan öldürüyor.sf:22. (Sayı: 53, Ağustos 2001.)
- Lynne C. Levesque : Yaratıcı Yetenekler ve Lider / Liderler, yaratıcı yetenekleri ayırt etmeyi bilmeliler.sf:20. (Sayı: 58, Ocak 2002.)
- William Cottringer : Yaratıcılığı Geliştirmek / Lider olabilmenin ön koşullarından birisi, sezgilerinizin güçlü, yaratıcılığınızın etkin olabilmesidir.sf:3. (Sayı: 65, Ağustos 2002.)
- Jeffrey A. Govendo : Grup Düzeyinde Yaratıcılık / Yaratıcılık her yerde bulunur. Bu özellikle sadece seçkin insanların tekelinde değildir.sf:9. (Sayı: 65, Ağustos 2002.)

Sam Stern : Klişelerin İflası / Yaratıcılığın en çok gelişeceğini düşünüldeği ortamların da tanımı değiştirdi; şimdi işyerleri en yaratıcı işlerin yapıldığı alanlar oldu.sf:10. (Sayı: 65, Ağustos 2002.)

Hulusi Derici : Yaratıcılık, Kementle Kelebek Avlamaktan Daha Zor Değil / Fikirler üzerine yoğunlaşmadan, bilgiye yoğunlaşmak bizi ileri değil, geri götürür. sf:14. (Sayı: 65, Ağustos 2002.)

Art Turock : Stratejik Yenilik Yaklaşımı / Yaratıcılık üst yönetimin görevi olsaydı bugün çağ atlatan buluşlar henüz keşfedilmemiş olurdu.sf:15. (Sayı: 65, Ağustos 2002.)

Gamze Bayraktaroğlu : Kendini Keşfin Keyifli Yolculuğu–Yaratıcılık / Değişimin her geçen gün artan ivmesi, insan faktörünün önemini daha çok ortaya çıkarıyor.sf:21. (Sayı: 65, Ağustos 2002.)

John Putzier : Yenilik Reçetesi / Yenilik ile yaratıcılık arasındaki farkı anlamayan kuruluşlar düşünceleri eyleme dönüştüremezler.sf:19. (Sayı: 65, Ağustos 2002.)

Ali Saydam : İletişim Yaratıcılıkla Olmaz... Yaratıcılıksız da... / Reklam kampanyalarının iş hedeflerine ulaşım ulaşılmadığına değil, yaratıcı olup olmadığına bakılıyor.sf:24. (Sayı: 65, Ağustos 2002.)

Aldonna R. Ambler: Yaratıcı Büyüme / Rekabette en önemli unsurun yetenekli çalışanlar olduğu hiçbir zaman unutulmamalıdır.sf:3. (Sayı: 67, Ekim 2002.)

Peter Chernin: Yaratıcı Liderlik / Eğer işinizi disiplin kaygısıyla ya da göreviniz olduğu için yaparsınız, işinizden nefret edersiniz.sf:5. (Sayı: 70, Ocak 2003.)

## **YATIRIMLAR**

Joseph W. Kovach: Öğrenmeye Yatırım Yapın / Deneyimleri gözlemliyor, değerlendiriyor ve şirket kültürümüze uyguluyor muyuz? "...Şimdi şöyle olsa ne olur?" tarzı sorular deneyimlerin sürecini hızlandırır. sf:24. (Sayı: 20, Kasım 1998)

Raymond W. Smith : Geleceğe Yatırım Yapın / Son zamanlarda bir araya gelen bilgi–iletişim–eğlence endüstrilerinin geleceği hakkında kararsız kaldık.sf:15. (Sayı: 33, Aralık 1999)

John J. Bowen : Bir Motivasyon Aracı Olarak Ücret / Ücretler gider kaleminizin en büyük parçası mıdır yoksa bir yatırım mı?sf:16. (Sayı: 36, Mart 2000.)

Patty Godin : Kilit Çalışanlar / Kilit çalışanlarınızı elde tutmanın yollarını aramalısınız; çünkü onlar yatırım getirisini artırmanın anahtarıdır. sf:21. (Sayı: 47, Şubat 2001.)

Alan Greenspan : İnsan Kaynağına Yatırım / Gelecek için yapılan varsayımlar boş bir rüya olabilir.sf:16. (Sayı: 59, Şubat 2002.)

William Cottringer : Çalışanlarınızın Güvenliğinden Sorumlusunuz / Kayıpları önlemek için mantıklı yatırımlar yapın.sf:19. (Sayı: 59, Şubat 2002.)

Mark Moody–Stuart : Güçlükler ve Seçimler / Uluslararası bir şirket olarak dünyanın her yerinde yatırımlarımız var ve biz bu ülkelerdeki insanlarla birlikte iş yapmayı öğrendik...sf:23. (Sayı: 60, Mart 2002.)

Prof. Dr. Tanıl Kılınc : Şirket Eğitimleri Gerçekten Bir Yatırım mı? / İyi hazırlanmamış bir eğitim programının ne çalışana ne de koçuna faydası vardır.sf:20. (Sayı: 62, Mayıs 2002.)

Barry Sheehy : Teknoloji Yatırımları Ne Kazandırıyor? / En büyük yatırımlar teknolojiye yapılırken, sonuçları istenilen ölçüde alınamıyor.sf:11. (Sayı: 63, Haziran 2002.)

Robert Mather : Yatırımlarınızı Koruyun / İşyerindeki malzeme ve araçlar bir biçimiyle ofis dışına çıkıyor!sf:16. (Sayı: 64, Temmuz 2002.)

## **YAZMAK**

Betsy Feist : Amaca Ulaşmak İçin Yazmak / Yazılı iletişiminizde temel ilkelere dikkat ederseniz amaçlarınıza ulaşabilirsiniz. sf:15. (Sayı: 18, Eylül 1998)

Hugh Hay–Roe : Uzun Yazıların Sırrı / Yazı iletişiminizde ana noktayı belirterek, hem kendinize hem de okuyucularınıza zaman kazandırın. sf:14. (Sayı: 25, Nisan 1999)

## **YENİ EKONOMİ**

Stephen Bray : Küçük Yaratıcılık Rehberi / Süregiden iş anlayışı değişiyor; artık yeni ekonominin yeni anlayışı gündemde.sf:10. (Sayı: 53, Ağustos 2001.)

Thomas Neff & James Citrin : Yeni Ekonomide de Altı İlkeyi Unutmayalım / İşler sanal dünyada gerçekleştirilebiliyor ama ilişkiler hala gerçek dünyada yaşanıyor.sf:22. (Sayı: 57, Aralık 2001.)

Janet E.Lapp : Yeni Bilgi Dünyasında Yeni Stratejik Kararlar / Bilgi yönetimine yeni ekonominin kuralları ile bakmayı başaramayan kuruluşlar tükenecek.sf:9. (Sayı: 57, Aralık 2001.) . (Sayı: 57, Aralık 2001.)

## **YENİ ÜRÜNLER**

Bryan L. Kinnamon : İlişkilerden Doğan Sonuçlar / Müşteri ve personel ilişkilerindeki değişiklikler, yeni ürünler ve büyüme biçiminde sonuçlar doğurmuştur. sf:22. (Sayı: 25, Nisan 1999)

## **YENİDEN YAPILANMA**

Skip Ulmer : Sonuçlar, Ödüller Ve İşimizden Zevk Almak / Yetkilendirme, Yeniden Yapılanma ve Toplam Kalite Yönetimi gibi moda sözcükleri kullanabilirsiniz; ama temel sözcükleri unutmayın.sf:16. (Sayı: 4, Temmuz 1997)

Roger G. Ackerman : Yeniden Yapılanmadan Sonra / Corning'deki yeniden yapılanma süreci, büyümeye ve kaliteye odaklanırken, kaynağını her zaman geçerli sekiz değerden alır. sf:6. (Sayı: 14, Mayıs 1998)

Jim Clark & Richard Koonce : Hayatta Kalanlar / Yeniden yapılanma döneminin sonunda, yeni bir bağlılık duygusu yaratmak için, güçlü ortaklıklar kurmanın yollarını arayın.sf:14. (Sayı: 14, Mayıs 1998)

Thomas H. White : İlginç Zamanlar / Kuruluşunuzun yeniden yapılanmasını tamamladıktan sonra yapmanız gereken ilk iş, çalışanlarınızın moralini yeniden yapılandırmaktır. sf:15. (Sayı: 14, Mayıs 1998)

Gayle Caplan Ve Mary Teese : Geleceğe Hazır Olmak / Yeniden yapılanmaya ya da küçülme süreci sonucunda insanlara "güle güle" dedikten sonra, kuruluşun yeniden inşa edilmesi gerekir.sf:3. (Sayı: 33, Aralık 1999)

Armand Feigenbaum : Sistemin Tümüyle Yapılanması / Koşullar ne olursa olsun, sürekli daha iyi sonuçlar elde etmek için çalışmalarınızı sürdürün.sf:5. (Sayı: 42, Eylül 2000.)

## **YENİLİK**

Jon Kulaga : Ekip Oluşturma / Bundan on yıl önce yenilikçi olduğunu düşündüğümüz ortaklıklar, hızla standart işletim prosedürü haline geliyor.sf:5. (Sayı: 2, Mayıs 1997)

Sander A. Flaum : Öncü Olun Yenilikçi Olun / Pazarda lider olmak, her şeyi sonu gelmez bir biçimde kontrol etmekten çok daha önemlidir.sf:11. (Sayı: 10, Ocak 1998)

Lawrence A. Bossidy : Gerçeklere Dayalı Yenilikler / AlliedSignal'da ne yapmamız gerektiğine karar vermek için, önce çevremizdeki gerçekleri görmeye çalışırız.sf:14. (Sayı: 10, Ocak 1998)

Donna Prestwood & Paul Schumann : Kalite Ve Yenilik / Değerlerinizi belli bir düzene sokarak müşterilerinizin gereksinimlerini önceden belirleyebilir ve onları hoşnut kılacak yenilikler yapabilirsiniz.sf:18. (Sayı: 10, Ocak 1998)

Elizabeth & Gifford Pinchot: Yeniliğin Beş İtici Gücü / Yenilikçi çalışmalar, beş önemli noktaya dikkat eden kuruluşlarda başarıya ulaşır.sf:19. (Sayı: 10, Ocak 1998)

Stephen R. Covey : Sürekli Yenilenme / Kendi kendini yenileme süreci, en çok bireysel düzeyde anlaşılabilir. sf:11. (Sayı: 14, Mayıs 1998)

Ülkü Feyyaz Taktak : Yeni Yeniliklere Yolculuk / Genç insanlara yaşamlarındaki iki seçimin çok önemli olduğunu söylerim; biri iş diğeri ise eş seçimidir. sf:17. (Sayı: 20, Kasım 1998)

Lim Clemmer : Yeniliğe Giden Yol / Yenilikçi olmak demek; olanların ardında daha neler olabileceğini araştırmak demektir. Liderler istekleri gerçeklere dönüştürürler. sf:19. (Sayı: 22, Ocak 1999)

David Tanner : Toplam Yaratıcılık / Benim daha yenilikçi ve daha yaratıcı bir kuruluş oluşturmaya ilişkin rehberim, yenilenme sürecinin altı boyutunu kapsar. sf:21. (Sayı: 22, Ocak 1999)

Ira Chaleff : İşyerinin Yeniden Canlandırılması / Kuruluşunuz canlılıktan yoksun mu? Her tarafı anlaşmazlıklar ve endişe mi sarmış? Bu durumu değiştirmek ister miydiniz? sf:4. (Sayı: 23, Şubat 1999)

Donna C.L.Prestwood & Paul A.Schumann, Jr : Kuruluşunuzu Yeniden Canlandırın / Yenilik çalışmaları başlamadan önce işletmedeki herkesin kendi sorumluluğunu bilmesi gerekir. sf:14. (Sayı: 23, Şubat 1999)

Chip R. Bell : Yenilikçi Hizmet / Yenilikçi müşteri hizmeti, başka insanların da gördüklerini görerek yeni uygulama yolları aramaktır. sf:18. (Sayı: 24, Mart 1999)

- Tom Peters : İşte Yenilik Bu / Yenilik konusunda takıntı sahibi oldum, çünkü iş yaptığım insanlar hep bundan söz ediyorlar. sf:10. (Sayı: 31, Ekim 1999)
- John P. Fernandez : Farklılaşma Rekabette Avantaj Sağlar / Çözümsel düşünmek, yenilik yapmak ve doğru kararlar vermekte başarılı olabilmek için farklılaşmayı önemseyin. sf:14. (Sayı: 31, Ekim 1999)
- Stephen R. Covey : Sürekli Yenilenme / "Eğer bir ağacı kesmek için yalnızca iki saatim olsaydı, ilk saatimi baltamı bilemeye ayırırdım. sf:3. (Sayı: 32, Kasım 1999)
- Elizabeth & Gifford Pinchot : Yenilenme İçin Ortam Yaratmak / Küresel ekonomide rekabetin standartları yükselmeye devam ettikçe, büyük liderlik becerilerini de gerektiriyor. sf:6. (Sayı: 32, Kasım 1999)
- Jim Clemmer : Görünenin Ötesine Bakın / Yenilikçilik demek, gelecekte neler olabileceğini görmek için şimdiki gerçeğin ötesine bakmaktır.sf:5. (Sayı: 43, Ekim 2000.)
- William Oncken III : Yenilikçiliğin Anahtarı: İnisiyatif Kullanmak / Kontrolü elinde tutan insanlar, yararlı yenilikler yapabilmek için en uygun konumda olurlar.sf:14. (Sayı: 43, Ekim 2000.)
- Michael L.Ray : Ciddi Anlamda Yenilikçilik / İş dünyasında yaratıcılık konularında ciddi olmanın zamanı geldi.sf:19. (Sayı: 43, Ekim 2000.)
- Rosabeth Moss Kanter : Yenilik Kültürü / Yenilikçi bir kültür yaratmak, düşünüldüğü kadar kolay değildir.sf:5. (Sayı: 53, Ağustos 2001.)
- Leo I. Higdon, Jr. : Yeniliklere Önderlik Etmek / Şirketler gibi ülkeler de yenilikçiliği geliştirmenin yollarını arıyorlar.sf:21. (Sayı: 53, Ağustos 2001.)
- Mitchell Ditkoff : Yenilikçi Düşünceyi Destekleyin / Yöneticinin on farklı rolünü biliyor musunuz?sf:4. (Sayı: 53, Ağustos 2001.)
- Serdar Çıtak : Finansal Yenilik / Hiç aklımızdan çıkarmamamız gereken basit bir gerçek var: Dev fonların bir ülkeden öbürüne ışık hızında yol aldığı. sf:8. (Sayı: 54, Eylül 2001.)
- R. Moss Kanter : Kaleydoskop Kavramı / Yenilik, yeni bir gereksinimi hissedecek kadar akıllı birisiyle başlar.sf:10. (Sayı: 56, Kasım 2001.)
- Gündüz Ulusoy : Türkiye İmalat Sanayiinde Yeni Ürün Geliştirme / Çalışanlarınızın yeni ürün arayışlarında başarılı olmalarını sağlamak için rotasyon uygulayın.sf:4. (Sayı: 56, Kasım 2001.)
- Daryl R.Conner : Çevik Kuruluşlar Yenilikçidir / Değişimin hiç bitmeyen bir süreç olduğu gerçeğinden hareketle siz de değişiminizi sürdürün.sf:23. (Sayı: 57, Aralık 2001.)
- Robert B. Tucker : Çalışanlarınıza Yenilikçi Olmayı Öğretin / Dün hayal bile edilemeyen işler bugün olmazsa olmaz kategorisinde yer alıyor.sf:14. (Sayı: 62, Mayıs 2002.)
- Tom DeMarco : Korku Kültürü / Korku kültürünün hakim olduğu kuruluşlarda, yenilikçi yaklaşım birden bire yok olur. sf:9. (Sayı: 62, Mayıs 2002.)
- John Putzier : Yenilik Reçetesi / Yenilik ile yaratıcılık arasındaki farkı anlamayan kuruluşlar düşünceleri eyleme dönüştüremezler.sf:19. (Sayı: 65, Ağustos 2002.)
- Carly Fiorina : Dijital Sınırı Aşmak / Teknoloji işiyle uğraşan şirketler, doğru yatırımları yaparak şirketlerini büyütürken diğer yandan da yenilikleri yaratacak iş ortamlarını oluşturmaları.sf:5. (Sayı: 65, Ağustos 2002.)
- Art Turock : Stratejik Yenilik Yaklaşımı / Yaratıcılık üst yönetimin görevi olsaydı bugün çağ atlatan buluşlar henüz keşfedilmemiş olurdu.sf:15. (Sayı: 65, Ağustos 2002.)
- John A. Challenger : Çalışanları Küstürmeden Küçülme / Başarılı olmanın yolu, iş süreçlerinin tümünde tamamiyle yenilikçi olmaktan geçiyor.sf:21. (Sayı: 66, Eylül 2002.)

## **YETENEK**

- Karl Albrecht : Çift Odaklı Vizyonun Gücü / Yakını olduğu kadar uzağı da görebilen yetenekler pek fazla rastlamıyoruz.sf:8. (Sayı: 7, Ekim 1997)
- Rüştü Borkurt : Yetenekler; Zenginlik ve Üretimin Temel Girdisidir / İnsanoğlunu başarıya götüren en önemli etken, "bilginin" önemini kavramış olmasıdır. sf:22. (Sayı: 20, Kasım 1998)

Cihangir Kavuncu : Yetkinlik–Hedef–Kariyer İlişkisi / Birey öncelikle kendisinin ne tür yetkinliklere sahip olduğunu keşfetmek zorundadır. sf:5. (Sayı: 28, Temmuz 1999)

Ken Shelton : Yetenekleri Geliştirmek / İş dünyasındaki yeni inanış, şirket olmanın anlamının yetenekleri değerler zincirine katmak olduğu şeklinde.sf:16. (Sayı: 38, Mayıs 2000.)

David F. Russo : İş Ortamına Özen Göstermek Kazancınızı Arttırır / Yetenekli insanları elde tutmanın güçlüğüne bilen şirketler, iş yaşamının sorunları ile yakından ilgilenmelidir.sf:12. (Sayı: 43, Ekim 2000.)

Jacky Keagy: Kayan Yıldızları Tutmak / Şirketinizdeki yıldızları kaybetmemek ve canlandırmak için sadece bunu istemek yetmez. Onları elinizden kaçırmamak için birşeyler yapmalısınız.sf:24. (Sayı: 44, Kasım 2000.)

Warren Bennis : Liderin Görevi Yetenekleri Korumaktır / Liderler, yetenekli ve zeki insanları şirkete çekmeli ve kalıcı olmalarını sağlamalıdır.sf:13. (Sayı: 44, Kasım 2000.)

David B. Peterson & Mary Dee Hicks : Yetenekleri Özgür Bırakın / Öğrenme kültürünü yaratmak isteyen kuruluşlar, bu süreci kolaylaştıracak önlemleri almalıdır. sf:9. (Sayı: 47, Şubat 2001.)

Beverly Kaye : Yıldızlarınızı Elinizde Tutun / İyi elemanlarınızı ya sevin ya da onları kaybettiğiniz zaman ne yapacağınızı planlayın.sf:4. (Sayı: 47, Şubat 2001.)

Tom Peters : İşletmenin Temeli Yetenektir / Seçme ve yerleştirme süreciyle; yeteneklerin geliştirilmesi işini çok ciddiye almalısınız.sf:20. (Sayı: 50, Mayıs 2001.)

Lynda C.McDermott : Yetenek Savaşını Kazanmayı Kim İstemez! / Artık iyi sağlamak da yeterli değil. sf:22. (Sayı: 59, Şubat 2002.)

Carolyn Warner : İnsan Kaynağı ve Beceriler / Başarınızdaki en önemli etken çalışanlarınızın yetenekleridir.sf:3. (Sayı: 59, Şubat 2002.)

Kaye&Hogan : Birbirimizden Ders Alalım / Eğer çalışanlarınızın yeteneklerini geliştirmez ve arayışlarını yönlendirmesiniz onları kaybedersiniz!sf:4. (Sayı: 62, Mayıs 2002.)

## **YETKİLENDİRME**

Ken Blanchard : Bilgiyi Paylaşın / Eğer çalışanlarınızı yetkilendirmeyi gerçekten istiyorsanız, öncelikle bir zamanlar gizli tutulan bilgileri onlarla paylaşmalısınız. sf:3. (Sayı: 17, Ağustos 1998)

Allen Johnson : Gerçek Yetkilendirme Nedir / Çalışanlarınızın potansiyellerini tam olarak yaşama geçirmelerine izin verin.sf:15. (Sayı: 38, Mayıs 2000.)

Cohen&Bradford: Güç Kullanımı / Çalışanlarınızı doğru biçimde yetkilendirmeyi başarılıysanız, doğru zamanlarda bu yetkilerini kullanmalarını da sağlayabilirsiniz. sf:14. (sayı: 72, Mart 2003.)

## **YETKİNLİKLER**

Paul C. Green : Gelişmiş Yetkinlikler / Yetkinlik çözümleri, bir işin iyi yürütülmesi için neler yapılması gerektiğini açıkça gösterir.sf:24. (Sayı: 51, Haziran 2001.)

## **YÖNETİCİ**

Ken Blanchard : Lideriniz Hizmetinizde / Size, yöneten ve denetleyen bir yaklaşımı bırakıp teşvik eden, dinleyen ve işleri kolaylaştıran bir lider olmanızı öneriyorum.sf:15. (Sayı: 1, Nisan 1997)

Geoffrey M. Bellman : Çapraz İşlevli Ekip Çalışması / Daha katılımcı olmanın ve fikir birliğinin önemini anlayan yöneticiler, gruplar oluşturarak sorunları çözümüleme yoluna gidiyorlar.sf:7. (Sayı: 2, Mayıs 1997)

John Carlson : Savurganlığı Azaltmak / Yöneticiler, firmalarındaki üretkenliği artırmak için, çalışanlardaki savurganlığa sistematik bir yaklaşımla eğilmelidirler.sf:15. (Sayı: 4, Temmuz 1997)

Joseph Juran : Yöneticiler Performansı Nasıl Geliştirirler / Başarılı üst düzey yöneticiler, performans geliştirme girişimlerinde bulunarak liderlik rollerini ciddiye alanlardır.sf:18. (Sayı: 4, Temmuz 1997)

Janelle Barlow : Her Şikayet Bir Ödüldür / Akıllı yönetici, kurum içi müşterilerinin söylediklerini, özellikle de şikayetlerini dikkatle dinlemelidir.sf:6. (Sayı: 5, Ağustos 1997)

Tanju Argun : İletişim Ve Sosyal Paydaşlar / Çalışanları ile iyi bir iletişim içinde olmak,başarılı bir yöneticinin en önemli özelliğidir.sf:8. (Sayı: 5, Ağustos 1997)

Andrew Schwartz : İşbirliği Sanatı / Etkin yöneticiler, insanlarla ilişkilerinde ciddi yanlışlıklar yapmamak için iyi birer görüşmeci olmalıdırlar.sf:18. (Sayı: 5, Ağustos 1997)

Ken Blanchard : Anlaşılır Vizyon / Yönetici ya da lider olarak geçmişten ders almalı, ama geçmişte yaşamamalısınız. Gelecek için plan yapmalı, ama gelecekte yaşamamalısınız.sf:3. (Sayı: 7, Ekim 1997)

Stephen R. Covey : Küresel Düşünen Yöneticilerin Yedi Alışkanlığı / Giderek daha çok sayıda yöneticinin, iş yaşamında küresel birer lider olmak için gerekli niteliklere sahip olduğunu görüyorum.sf:5. (Sayı: 13, Nisan 1998)

Bill Gates : Hayran Olunacak Genel Müdürler / Genel Müdürlerin en iyilerinden hepimizin alacağı bazı önemli dersler var. sf:15. (Sayı: 13, Nisan 1998)

Mark J. Warner & Mark L. Usry : Yöneticiler de İnsandır / Güçlü ve zayıf noktalarımız arasında bir denge kurmalıyız. sf:17. (Sayı: 13, Nisan 1998)

Tanju Argun : Patron, Yönetici, Lider / Çoğumuz bazen bu üç kelimeyi birbirlerinin yerine yanlışlıkla kullanmaktayız. sf:18. (Sayı: 13, Nisan 1998)

Aclan Acar : Değişim Yönetiminde Liderliğin Önemi / Geleceğin liderleri, yönetmekle yönlendirmek arasındaki farkı iyi bilen yöneticiler arasından çıkacaktır. sf:13. (Sayı: 13, Nisan 1998)

Charles Handy : Yeni Sözcükler / Günümüz yöneticileri yalnızca kuruluşun tepe noktasında değil, orta düzeyinde de liderlik fırsatları yaratır. sf:7. (Sayı: 14, Mayıs 1998)

William Levinson : Hayatta Kalmak / Yöneticiler; hayatta kalmak ve kazanmak için; esnek uyumlu, proaktif olmalı ve risklerle başa çıkmayı bilmelidirler. sf:9. (Sayı: 14, Mayıs 1998)

Cindy & Bill Adams : Çelişkinin Gücü / Kuruluşlarını değiştiren üst düzey yöneticilerle çalışırken, çelişkinin gücünü keşfettik. sf:7. (Sayı: 15, Haziran 1998)

Tom Hopkins : İyi Yöneticiler Tarafsızdır / Yönettiğiniz insanlara taraflı davranıp, onlarla poker oynarsanız, size saygı göstermelerini ve sizin için çalışmalarını bekleyemezsiniz. sf:18. (Sayı: 15, Haziran 1998)

Charles Bennett : Yıldızlardan Yön Bulmak / Kendilerine yön gösterecek yıldızları keşfeden yöneticiler, stratejik liderliklerini, rekabet avantajlarını ve kazançlarını koruyacaklardır. sf:14. (Sayı: 17, Ağustos 1998)

William Oncken III & Charley Rogers : Özgürlük Derecesi / Çoğu yönetici değişimi başlatıp yenilikleri uygulamaya çabalarken, bir anda karşısında yetki kullanamayan elemanlar bulur. sf:10. (Sayı: 20, Kasım 1998)

Phillip J. Carrol : Parlak Bir Gelecek / 21.Yüzyıla yaklaştığımız şu dönemde; her sektördeki yöneticiler büyük zorluklarla karşı karşıya kalıyorlar.sf:13. (Sayı: 21, Aralık 1998)

Brian Tracy : Stratejik Düşünme / Gelecek için stratejik bir biçimde düşünme ve plan yapma becerisi, etkili yöneticilerin en önemli özelliğidir. sf:7. (Sayı: 21, Aralık 1998)

Ichak Adizes : Şirketlerin Yaşam Çevrimleri / Yöneticiler sorunların büyümemesi için anında yerinde ve en uygun çözümü bulurlar.sf:24. (Sayı: 23, Şubat 1999)

John F. Rapp : Kritik Görüşmelerde Nasıl Davranmalısınız? / Empatiyi kullanan yöneticiler, kullanmayanlardan daha etkilidirler. sf:4. (Sayı: 26, Mayıs 1999)

Robert E. Staub : Açık Yürekli Liderlik / En iyi yöneticiler, açık yürekle liderlik yapmanın ne kadar etkili olduğunu bilirler. sf:4. (Sayı: 27, Haziran 1999)

Turgut Uzer : Liderliğin Gelişimi / Yönetici, liderliği hak edebilmek için yeteneklerini kullanmak zorundadır. sf:6. (Sayı: 27, Haziran 1999)

Ferdin Hoyi : Liderler Ve Yöneticiler / Başarılı yönetici kalite ve kârlılık gibi temel kavramlar arasında denge sağlar. sf:16. (Sayı: 27, Haziran 1999)

Joe Reynolds : Liderlerin Yetiştirilmesi / Akıllı yöneticiler organizasyonlarında, yüksek performansla çalışmayı bilen kişileri depolayacaklardır. sf:19. (Sayı: 30, Eylül 1999)

Tom Davenport & Larry Prusak : İş Dünyasında Bilgi / Yöneticiler, işleyen iç bilgi pazarlarının dinamiklerini anlamak zorundadırlar. sf:9. (Sayı: 30, Eylül 1999)

Michael Eisner : Sağlıklı Büyüme / Yöneticileri bekleyen zorluk, hızla büyüyen yaratıcı bir şirketi yönetebilmektir. sf:4. (Sayı: 31, Ekim 1999)

- C.K. Prahalad : Büyüme Stratejileri / Değişim bu kadar çalkantılı iken, siz oturup yeni nesil yöneticilerin işi ele almalarını bekleyemezsiniz. sf:15. (Sayı: 31, Ekim 1999)
- Stephen R. Covey : Geleceğe Güvenmek / Başarılı olabilmek için hem yöneticiler hem de çalışanlar korkuyu bir kenara bırakmalılar.sf:23. (Sayı: 33, Aralık 1999)
- Hakan Gürdal : 2000'li yıllarda "Lider Yönetici" / Devrimlerin yaşandığı dönemde Lider Yönetici olmak, rahatlıkla öğrenilebilecek bir süreçtir.sf:20. (Sayı: 34, Ocak 2000.)
- William C. Byham : Lider Nasıl Yetiştir? / Yeni yöneticileri yetiştirmek uzun vadeli bir iştir. Önemli olan bu işe şimdi başlamaktır.sf:21. (Sayı: 34, Ocak 2000.)
- Poul Corrigan : Konuşulanları Dinleyin / Farklı düşünceleri ve ahlaki değerleri olan kişilerle ilişki sürdürmek hiçbir zaman kolay iş değildir.sf:10. (Sayı: 35, Şubat 2000.)
- Don Anderson : Yöneticiler Başarısızlık Tuzaklarından Nasıl Kaçınmalı / Özellikle yönetici düzeyinde "iş değişimleri" işyerlerine çok ağır maliyetler getirmektedir.sf:13. (Sayı: 36, Mart 2000.)
- Tony Alessandra : Karizmanız Size Nasıl Yardımcı Olur / Karizmatik yöneticiler, başkalarını geliştirmeye yönlendirmek için onların rahatlarını kaçıır.sf:22. (Sayı: 36, Mart 2000.)
- Irving H.Buchen : Yönetim Tarzınız / Gergin yöneticiler çalışanlarından çok şey isterler ve sabırsızdırlar; serinkanlıların esnekliği daha fazladır.sf:24. (Sayı: 36, Mart 2000.)
- Lew Platt : Gerçek İşler Yapan Gerçek İnsanlar / Artık şirket intranetleri iş yapmanın yeni biçimi oldu ve artık her yönetici bunları kullanmak zorunda.sf:9. (Sayı: 37, Nisan 2000.)
- Mc Dermott & Waite & Brawley : Yönetici Düzeyinde Ekip Çalışması / Yöneticilerden oluşan ekiplerin, sakıncaları ile büyük bir potansiyeli de vardır.sf:24. (Sayı: 41, Ağustos 2000.)
- Gian Luigi Buitoni : Ürün Ve Tarz / Yöneticilerin, ürettikleri ürünlerin özünü ve tarzını somut olarak ifade edebilmeleri gerekir.sf:3. (Sayı: 42, Eylül 2000.)
- Tanju Argun: Yeni Ekonomi Yeni Yönetici / Eskiden sadece bölgedeki rakiplerle uğraşırken şimdi tüm dünyada rakiplerimiz var.sf:10. (Sayı: 43, Ekim 2000.)
- Bob Nelson : Çalışanları Canlandırmak / Yöneticiler işlerin yapılmasını sağlamak için, çalışanları canlandıracak ortamlar hazırlamalıdır.sf:15. (Sayı: 44, Kasım 2000.)
- Pam Lontos : Satış Yöneticileri İçin Kurallar / Satış görevlilerinizin işlerine dört elle sarılmaları için onları sürekli motive edin.sf:15. (Sayı: 45, Aralık 2000.)
- Michael Macdougall : Yöneticinin Tükenişini Önlemek / Tükenmenize yol açan stres tepkilerini tanıyarak kendinizi koruyabilirsiniz.sf:19. (Sayı: 51, Haziran 2001.)
- Jay A. Conger : İkna Sanatı / Yakın bir geçmişe kadar, yöneticilerin diğer insanları etkilemesi için unvanları yeterliydi.sf:8. (Sayı: 52, Temmuz 2001.)
- Peter Block ile Söyleşi : Sonuçlardan Sorumlu Olmak / Her yönetici, istenen sonuçların elde edilmesi konusunda çevresindekilerin fazla sorumluluk taşımasını ister.sf:23. (Sayı: 52, Temmuz 2001.)
- Mitchell Dittkoff : Yenilikçi Düşünceyi Destekleyin / Yöneticinin on farklı rolünü biliyor musunuz?sf:4. (Sayı: 53, Ağustos 2001.)
- Laurie Anderson: Yönetici Boş Konuşmamalı! / Yönetici hem boş konuşmamalı hem de konuştuklarının arkasında durmayı bilmelidir; yoksa başarısızlık olasılığı çok yakındır.sf:12. (Sayı: 68, Kasım 2002.)

## **YÖNETİM**

- Ken Blanchard : Ekiplere Dayalı Yönetim / Giderek ekiplere dayalı yönetim anlayışını, kendilerini yöneten ekiplerin kurulmasını benimsediğimizi gözlemliyorum.sf:6. (Sayı: 2, Mayıs 1997)
- Temel Aksoy: İş Paydaşı Yönetimi / Yönetimin görevi, iş paydaşlarının uzun dönemli çıkarlarını korumak ve kuruluşun misyonunu gerçekleştirmektir.sf:10. (Sayı: 12, Mart 1998)
- Tanju Argun : Yönetim ve Diplomasi / Diplomasi, bir satranç oyununa benzer. büyük bir satranç ustasını izlerken gördüğünüz ve anlam veremediğiniz küçük bir kaç hamle, ustayı yavaş yavaş zafere götürür. sf:4. (Sayı: 15, Haziran 1998)

- Michael Hammer : Yönetimin Sonu mu Geliyor? / İnsanlar, tekbir yöneticinin kesin kontrolü altında çalışmayı değil, birbiri ile çelişen isteklerin olduğu bir ortamda iş yapmayı öğrenmelidirler. sf:8. (Sayı: 15, Haziran 1998)
- Deanne Rosenberg : Üst Düzey Yönetimde Kriz / Hiçbir iş, gelecek yıllarda liderlik yapacak üretken, bilgili insanları şirkete kazandırmaktan daha önemli değildir. sf:10. (Sayı: 15, Haziran 1998)
- Erdoğan Karakoyunlu : Değişen Yönetim Anlayışları / Çalışanlar öncelikle çalıştıkları şirketin kültürünü benimsemeli ve değerlerine inanmalıdırlar. sf:11. (Sayı: 15, Haziran 1998)
- Willam C. Steere, Jr : Yönetim Mücadelesi / Etkili liderler, kendi şirket kültürlerini oluşturmakta uzman olmalı ve hedeflerini açık olarak ifade etmelidirler. sf:12. (Sayı: 15, Haziran 1998)
- Ichak Adizes : Doğru Bildiğimiz Sekiz Yanlış / İnsan yönetimine ilişkin doğru bilinen sekiz yanlıştan bir an önce kurtulmalıyız. sf:14. (Sayı: 15, Haziran 1998)
- Ender Çakıroğlu : Yönetim Diplomasinde İletişimin Yeri / Dinlerken sergilediğimiz tavırların büyük bir kısmı, karşımızdakini önemsemediğimizi, veya kendi şahsımızın ve zamanımızın ne denli önemli olduğunu gösteriyor. sf:17. (Sayı: 15, Haziran 1998)
- Zeki Tuncay : Yönetim Diplomasisi / Yönetim; insanlar arasında işbirliğini sağlamak ve onları bir amaca doğru yürütme faaliyetleri olarak tanımlanabilir. sf:19. (Sayı: 15, Haziran 1998)
- Ken Blanchard : Kendi Kendine Yönetim / Bugünün kuruluşlarında yetkilendirmeyi başarıyla gerçekleştirmek için yapılacak ilk iş, kendi kendini yöneten ekipler oluşturmaktır. sf:20. (Sayı: 15, Haziran 1998)
- Yılmaz Argüden : Gelişen ve Değişen Yönetim Becerileri / Teknoloji ne denli gelişmiş olursa olsun, yapılan her türlü üretim insanlar tarafından ve insanlar için yapılmaktadır. sf:3. (Sayı: 20, Kasım 1998)
- William E. Halal : Hiyerarşiden Girişimciliğe / Sürekli değişim, olağanüstü farklılıklar ve yoğun rekabet karşısında günümüz hiyerarşileri yerlerini girişimci birimlerden oluşan hareketli yapılara bırakmak zorundadır. sf:11. (Sayı: 20, Kasım 1998)
- Peter F. Drucker : Geleceğin Biçimi / Yönetimde değişmeyecek ilk prensip; insanların güçlü yönlerini daha etkili, zayıf yönlerini ise daha etkisiz hale getirmektir. sf:17. (Sayı: 21, Aralık 1998)
- Ali Kamil Uzun : Çatışmadan Yönetmek / Çatışmalar çelişkilerden doğar ve iyi yönetildikleri taktirde gelişmeye neden olurlar. sf:6. (Sayı: 26, Mayıs 1999)
- John Cleese : Kafa Kafaya Tokuşturmak Dışında Ne Yapılabilir? / Kafa kafaya tokuşmanın yerine, tarafları tatmin edecek bir çözüme ulaşma umudunu hiç yitirmeyin.sf:10. (Sayı: 26, Mayıs 1999)
- Turgut Uzer : Değerlerle Yönetim / Geçmişte verilen mesajlar arzulanan etkinlikte organizasyona sirayet edemiyordu.sf:5. (Sayı: 29, Ağustos 1999)
- James J. Mapes : Etkileşimli Yönetim / Şirketlerin birbirlerinden yararlanması yapabilecek en iyi şey değil, yapılması en gerekli olanıdır. sf:14. (Sayı: 30, Eylül 1999)
- Ron Zemke : Hizmet Antrenörü / "Astlarına bir şeyler öğretmek yöneticinin ek bir görevi değil, işinin ayrılmaz bir parçasıdır." George S. Odiorne. sf:16. (Sayı: 30, Eylül 1999)
- Erdal Tunca : Süreçlerle Yönetim / Klasik organizasyon günümüzün sorunlarına neden yanıt veremiyor. sf:4. (Sayı: 32, Kasım 1999)
- William Cottringer : Doğru Yönetim / Doğruluğun sınırlarını ihlal ettiğinizde, başarılı olmak için gereksinim duyduğunuz insanların desteğini yitirirsiniz.sf:19. (Sayı: 38, Mayıs 2000.)
- Vincola & Mobley : Artık Geleneksel Anlayışta İşyeri Kalmamalı / Uzmanlıklara dayanan ve performans değerlendiren yönetim sistemleri gelişmenin anahtarıdır.sf:3. (Sayı: 41, Ağustos 2000.)
- Jim Clemmer : Yönetim ve Liderlik / Çalışanlarına, üzerlerine deri sarılmış birer eşya gözüyle bakan yönetici sayısı oldukça fazla.sf:19. (Sayı: 44, Kasım 2000.)
- James R. Fisher, JR. : Önce İnsan mı, önce Para mı? / Al Dunlap olayında güç, kar ve insan yönetimi hakkında dersler çıkardık.sf:6. (Sayı: 51, Haziran 2001.)
- Johnson&Bruhn: Yeni Davranışlar / Pek çok sorunun kökeninde eskimiş yönetim teknikleri ve köhnemiş anlayışlar vardır.sf:20. (Sayı: 54, Eylül 2001.)

Michael Hammer : Geleneksel Yönetim Tarzının Sonu... / Eğer iyi olduğunuzu düşünüyorsanız ölürsünüz.sf:11. (Sayı: 56, Kasım 2001.)

Turgut Uzer : Süreç Yönetimi ve Verimlilik / Yapılacak işler katmanlar halinde eski işlerin üzerine yığılmaya başladığında, gereksiz süreçleri eleme konusunda cesur olun.sf:24. (Sayı: 56, Kasım 2001.)

Yaşar Büyükçetin : Müşteri Odaklı Yönetim Uygulaması / Müşteriniz, hedef kategorinizde yer alıyor mu?sf:8. (Sayı: 57, Aralık 2001.)

Val J.Arnold & Dee Gaeddert: Müşteri İlişkileri / Değeri anlaşılakta gecikilmiş kavramlarından birisi de müşteri ilişkileri yönetimidir.sf:20. (Sayı: 57, Aralık 2001.)

Tuğrul Günal : Hedeflerle Yönetim (Score-Card) / Süreçleri hedeflerle yönettiğinizde performans yükselecektir. sf:24. (Sayı: 59, Şubat 2002.)

William Oncken III : Aktif Destek Almak / Yönetim molekülünün kariyerindeki etkisini hafife almayın.sf:19. (Sayı: 63, Haziran 2002.)

Ken Blanchard : Değerlerle Yönetim / Değerleriniz yoksa durumsal ahlakın gereklerini yaparsınız. sf:22. (Sayı: 64, Temmuz 2002.)

### **YÖNETİM EĞİTİMİ**

Tuğrul Günal&Figen Yazar : Yönetim Eğitiminde Değişim: Siemens'in Yönetimi / Üst düzey kariyer planlamasında Siemens'den başarılı bir küresel uygulama.sf:11. (Sayı: 62, Mayıs 2002.)

### **ZAMAN**

Behice Ertenü : En Pahalı Kaynak Zaman ve Çarpıcı Bir Örnek: IESC / Deneyimlerden yararlanmak, en kolay ve ucuz öğrenme yolu. sf:20. (Sayı: 63, Haziran 2002.)