



rustu.bozkurt@dunya.com

RÜŞTÜ BOZKURT

Başkalarını anlamayan da “iyi yönetici” olamaz

Bir insan kendine yatırım yapmıyor, sosyal ve ekonomik yaşamın temel ilkelerini öğrenmeye gayret etmiyorsa iyi yönetici olabilmesi mümkün değil. **Kendimizi ve başkalarını anlamak önemli bir adım, ama yeterli değil.** İçinde bulunduğumuz çevreyi, temel eğilimleri, oluşan sistemleri de kavramış olmalıyız ki, hayatı doğru anladığımızı ileri sürelim.

Kendi içimize yolculuk yaparak, kendi “şeytanımızla” baş edebilmenin gerek ve yeter şartlarını yerine getirsek bile, çevremizdeki insanlarla ilişkilerde sapmalar, özensizlik ve dikkatsizlik de “iyi yönetici” olmayı engeller. Başkalarıyla ilişkilerin çeşitliliğini belli bir çerçeveye oturtmak kolay değil. Varsayımımızı test edebilmek için “öteki insanlarla ilişkileri” değişik yönleriyle irdelemek gerekir.

İNSAN DOĞASINI ANLAMA

İyi insan ve iyi yönetici olmanın ilk adımı, insan doğasını anlamaya çalışmak. İnsana doğasının çok temel değişmezlerinden biri, insan ömrünün kısa, insanların oluşturduğu toplumların ömürlerinin uzun olmasıdır. İnsanlar aynı zamanda “ölüm bilinci” olan varlıklardır. Bu çok temel özellik, bireyi doğal olarak benmerkezci güdülerin etkisi altında bırakır. Bireyler, kısa ömürlerine çok şey sığdırma isteğiyle başkalarının çıkarımı göz ardı edebilir. Oysa toplumlar, uzun ömürlerini ve uzun dönemli geleceklerini düşünmek zorunda. Bireyler bir sonraki günü, toplum ise bir sonraki nesli düşünmek zorunda. Söz konusu zorunluluk nedeniyle “Mehmet’in çıkarlarıyla memleketin çıkarları her zaman örtüşmez”. İyi yönetim de, “Mehmet’in çıkarlarını memleketin çıkarlarıyla dengeleme sanatıdır”.

İnsanların “aidiyet duyguları” da korku ve güven arayışının sonucudur. Bu arayış, topluluk ve toplumlarda bireylerin ait olduğu etnik kökene, topluluğa, gruba göre açıklama duygusunu öne çıkarır. Kendimizi diğer insanlardan farklı gördüğümüz değerlerimiz “kimliğimizi”, başkalarının bizi nasıl algıladığı da “kişiliğimizi” belirler. Kimlik ve kişiliğimizi, ortaya koyduğumuz değerlerle açıklama yerine, ait olduğumuz grup, topluluk ve topluluklarla açıklama insanın doğasında var. İnsan doğasının bir başka özelliği de karmaşık olay-

ları açıklarken kolaycılığa yönelmesi, çoklu etkene bağlı olay ya da olguları “indirgemeci mantıkla” bir ya da birkaç değişkenle açıklamasıdır.

İnsan doğasını kavrayarak, doğrudan ve dolaylı ilişkilerimizi sağlıklı bir zemin üzerinde ilerletmenin bir başka bileşeni de “özgüven eksikliği ve ilkesiz gizlilik” algısının oldukça baskın olmasıdır. Bireyler, kendi zayıf yönlerini saklama, ilkesiz gizlilik eğilimlerini öne çıkarma eğilimindedir. Özgüven eksikliğinin yarattığı tutum, insanları paylaşımcılıktan uzaklaştırır, katılımcılığını zayıflatır ve uzlaşma ilkesini unutturur.

EKONOMİNİN ÖNE ÇIKIŞI

Evrim süreci yeniden üreme, mutasyon, ayıklama, yalıtım ve işbirliği bileşenlerinden oluşur. Ekoloji, ontoloji, epistemoloji, aksiyoloji, siyaset, hukuk ve ekonomi hiyerarşisi binlerce yıl insanlığın dayanağı oldu. Bugünlerde akışların hızlanması bu hiyerarşiyi altüst etti, ekonomi temel belirleyici haline geldi. İnsan davranışlarını yönlendiren ekonomik güvence koşullarını kavramak, kendi dışımızda olanları anlayabilmek için ciddi bir “anahar rolü” oynuyor.

Bizden başkalarını “anlamak” için, onların içinde buldukları maddi ve kültürel koşulları iyi bilmek, öznel davranışlarını yönlendiren etkenleri iyi açıklayabilmek gerekiyor. Tarihçilerin belgeleri analiz ederken “önyargıları”, “yerleşik doğruları”, “kalıp düşünceleri”, “kör inançları” ve “ezberleri” analiz etmeleri boşuna değil.

Başkalarını anlamak için insanın tek başına yaşayamayacağını, “yalnız kalma özgürlüğüne”, yani dilediği zaman tek başına, dilediğinde de başkalarıyla bir arada olabilme olanaklarına sahip olması gerekir.

Başkalarını anlamak, Sümer tapınaklarındaki rahibin şu sözünde saklı: “Sen kendin için değilsen, kim senin için? Sen başkaları için değilsen, sen ne-

sin ki? Şimdi değilse ne zaman?” Kendimize saygı için “namerde muhtaç olmayacak kadar üretmek” gerekli. Kapsayıcı tutumla insanların enerjisini birleştirmek, maddi ve kültürel zenginlik üreterek insan yaşamını kolaylaştırmak olan temel amaca daha kolay ulaştırır. Bu açıdan bakıldığında, canın korunması, aklın korunması, neslin sürdürülmesi, malın korunması ve kültürün korunması ilkelerini önemsemek gerekiyor.

BİRİKİM CİDDİ İŞTİR

Bir insanın başkalarını anlayabilmesi, kendisinin ne olduğunu, başkalarının kendi yaşamındaki yerini, toplumsal düzenin canı, aklı, nesli, malı ve kültürü korumadaki önemini kavramış olmasına bağlıdır. Bu açıdan bakıldığında, bir insan kendine yatırım yapmıyor, sosyal ve ekonomik yaşamın temel ilkelerini öğrenmeye gayret etmiyorsa, insanı anlamıyor ve insan odaklı düşünce geliştiremiyor-sa iyi yönetici olabilmesi mümkün değil.

Sadece birikim yetmez, iyiyi kötüden, güzeli çirkinden, yararlıyı yararsızdan ayıran, karşılaştığı olay ya da olgular karşısında alternatif davranışları üretebilme göstergesi olan “bilinç” de başkalarını anlamada anahtar niteliği taşır. Bizim için doğru olanın, birlikte yaşadığımız insanlar için ne kadar doğru olduğunu sorgulatan bilinç düzeyine yükselmeden, ahlakın temel kuralı olan “sana yapılmasını sen de başkasına yapma!” ilkesi hayata taşınabilir mi?

İnsanoğlunun karşılaştığı olay ya da olgular karşısında geliştirdiği alternatif tepkileri belirleyen bir diğer içsel etken de “bakış açısıdır”. Bakış açısı, kaynak kullanımında verimi belirleyen çok temel bir girdi. Özellikle insan ilişkilerindeki etkisi, birleştiren, uzlaştıran, ortak noktaları yakalayan kapsayıcı tutum, tutarlı bir bakış açısı geliştirmeksizin hayata taşınmaz. Ciddi bir bakış açısı geliştirmeden de “öteki karşısındaki tutum” netleşemez.

Bilgi Toplumu aşamasında iyi bir iş sahip olma, yeterli yaşam kalitesini sağlayan bir gelire ulaşma için insanın sağlam bir bakış açısı, yeterli bilinç düzeyi yanında “buluşçu” olması da gerekir. Yöneticinin buluşçu yönü, onu doğru insanlara, doğru yere, doğru amaçlara ve doğru sonuçlara ulaştırır. İnovasyonun rekabet gücü odağına yerleştiği çağımızda, insanla ilgili buluşçu yeteneği geliştirmeden iyi bir yönetici olma şansı azalır.

Başkalarını anlayarak, kapsayıcı bir algıyla, üretme yarışında bir adım önde olmak isteniyorsa, “beklenti yönetiminde” ustalaşmak gerekir. Aşırı ve noksan değerlendirmelerle yanlış beklentiler yaratılması, toplumsal çekişmelerin ve çatışmaların kaynağını teşkil eder. Beklenti yönetimi üzerinde kafa yormayanın, beklenti yönetimi için yetkinliklerini geliştirmeyenin iyi yönetici olması güç.



Her çabanın anlamlı olabilmesi için bir değere dönüşmesi, “bereket üretmesi” gerekir. Bir yöneticinin “iyiliği” de ürettiği bereketin verimiyle ölçülür. Yöneticiler ancak kitle desteğini arkalarına aldıkları zaman bereket üretiminde de başarılı olur. Bereket üretebilmek için de başkalarını anlama, onların sosyokültürel ve ekonomik ihtiyaçlarını bilerek davranışlarını dengeleme çabası gerekir. Etkin bir liderin, hem toplumun değerlerine sahip çıkması hem de gelişen koşullara göre topluma yeni değerler aşılması gerekir.

İŞBİRLİĞİNİN ÖNEMLİ

İnsanı insan yapan başkalarıyla olan işbirliğindeki dengedir. Sümer rahibinin dediği gibi; “Sen başkaları için değilsen, sen nesin ki!”

Eğer etkin bir yönetici arıyorsak, ölçümüz çok net: Yönetici, muhatap olduğu kitlenin kaynakları ve değerler sistemini biliyorsa, iyi bir başlangıç noktasındadır. İçinde bulunduğu topluluk ya da toplumun “ortak iradesini” yakalamışsa, gelişmenin ilk basamağını aşmıştır. Kitlenin “ortak yararını” saptamış ve iyi anlatmışsa yolun yarısını geçmiştir. “Ortak projeler” üretmek öteki insanların olanak ve kısıtlarını iyi hesaplamış, gerçekleştirilebilir beklentiler oluşturmuşsa yolun sonuna yaklaşmıştır. Projeleri değer üreten sonuçlara götürecek “sağlıklı ve işleyen kurumlar” oluşturmuşsa uzun dönemli gelecek de güven altına alınır ve yol açık demektir.

Bir yöneticinin
“iyiliği” de
ürettiği bereketin
verimiyle ölçülür.
Yöneticiler ancak
kitle desteğini
arkalarına
aldıkları zaman
bereket
üretiminde de
başarılı olur.