



Rüştü Bozkurt

rustu.bozkurt@dunya.com

İş yerlerinin dayanıklılığını artıran bazı ilkeler

İlkelere ve kurumlara dayalı kent kültürünü sindirememiş ve kasaba kültürünün ağırlıklı etkisi altında olan toplumlarda “derin düşünceyi” engelleyen algı, anlayış ve davranışlar sorgulanmalı.

Edvard Said entelektüel çabalar üzerine çok yazan düşünürlerden biriydi. Entelektüel çabaların sürekli olmadığını, olamayacağını; büyük enerji, ciddi birikim, olağanüstü özveri gerektirdiğini anlatırdı.

Entelektüel üretkenliği azaltan etkenlerden birinin de “dağınık beyin sendromu” olduğunu BBC’den Renuka Rayasam’in yazısından öğrendim. Christine Carter’den “Toplum olarak dağınık beyin sendromundan mustaribiz” alıntısını aktarıyor; “Hem iş hayatımızda hem özel hayatımızda bu durum yaygın” saptamasını yapıyor.

Son dönemde kısa mesajla iletişimin yaygınlığının insanlık üzerindeki olumsuz etkilerini analiz eden çok sayıda çalışma yapılıyor. Düşünce insanları yazılarında ne yapmamız gerektiğini özetle şöyle sıralıyor:

- Odaklanmayı güçlendirecek ortam ve iklim yaratmalıyız.
- Kısa mesaja dayalı ve düşünce geliştirmeyen iletişimden sakınmalıyız.
- Her an düşünce tasarlamalı, yoğunlaşma düzeyimizi düşürecek iletişim araçlarını belli zamanlarda kendimizden uzak tutmalıyız.
- Toplantılara kağıt, kalem ve gündeminizle ilgili tutanaklardan başka şeyle girmemeye özen göstermeliyiz.
- Zaman alan ve dikkat dağıtan işleri kümelendirmeli, kontrol altında tutmalıyız.
- E-postalarımızı ve bize her an erişebilen iletişimler için belli saatler ayırmalıyız; istendiği an düşüncelerimizi bölmelerine fırsat vermemeliyiz.

Düşünce geliştirmenin yolu

İş yerlerimizi küresel ve yerel bir dizi oluşumun tehdit ettiğini

Yaptıklarımızı aşırı abartan bir tutumdan uzak durmalıyız. Her şeyi yeren anlayışları da benimsememeliyiz. Aşırı övünme de aşırı yerinme de “yapıda, işlevde, kültürde geçerliliğini yitiren bileşenleri” farketmemizi engeller. Aşırı övmenin de aşırı yermenin de sonunda aynı sonucu yarattığını bilmeliyiz.

biliyoruz. Tehditleri düşük maliyetle atlatılmak iş yerlerimizin “dayanıklılığını” artırmak gerekiyor.

Dayanıklı bir işyeri yaratmanın zihni modelini oluşturan beş bileşen vardır:

Birincisi, yaşadığımız dönemin temel eğilimlerin yarattığı fırsat ve tehlikelerin farkında olma düzeyidir. Fırsatları değerlendirme ve tehlikeleri de düşük maliyetle savuşturabilmemiz, olanak ve kısıtlarımızı da iyi bilmeyi gerektirir. Ayrıca, işyeri dayanıklılığını artırmak “başlangıç noktasına hassas bağlılık ilkesine” de sadakat ister. Bütün bunlar, “öngörme sürecinin” ilk adımlarıdır.

İkincisi, “önlem alma” adımdır. Önlemler ağırlıklı olarak potansiyel müşteriyi kazanma çabaları ve rakiplerin stratejilerine karşı alternatif tepkiler geliştirme alanlarını kapsar. Önlemlerin etki derecesi, ayrıntı bilgisi ile genel eğilimlerin dengesini kurabilmeye bağlıdır. Önlemler proaktif ya da tepkisel olabilir. Doğru olanı proaktif olmaktır; tehlikeler büyümeden yalıtılır ve önlenirse daha düşük bedeller ödenir.

Üçüncüsü, “yapı sağlamlığı, işlev tutarlılığı ve kültürel kavrayıştır”. Kuruluş ya da kurumun uzun dönemli geleceğini güven altına almak istiyorsak; yapı eksikliklerini ve işlev yetersizliklerini sürekli sorgulamalıyız.

Dördüncüsü “geri bildirim döngüsü ve ince ayarlarla ilerleyebilme” ögesidir; buna “yeniden yapılandırma süreci” de diyoruz. Yapı eksikliklerinin ve işlev yetersizliklerinin gözden geçirilmesi sorgulayıcı ve eleştirel akılla desteklenen modeller ve simülasyonlarla-benzetimlerle değerlendirildiğinde, doğru çıkış kanalları bulmamızı kolaylaştırır.

Beşincisi, “konsolidasyon sürecidir”. Piyasada bu süreç “yeni normal” olarak da adlandırılır. Daron Acemoğlu’nun anlatımıyla konsolidasyon, bileşen ve bağların güçlendirilmesi, engelleyici olanların tasfiyesidir. Konsolidasyon, kuruluş ve kurumların bir dizi misyon, operasyon ve acil durum için “yetenek ve kapasite” kullanarak yeni koşullara uyum sağlayabilmesidir. Klasik anlatımımıza dönersek, birikim yeteneklerini koruyan, geliştiren ve uzun dönemli geleceği güven altına alan önlemler alabilirdir.

Yaşam zenginliğinin kritik alanları

Günümüz dünyasında, mal ve hizmet üreten iş yerlerinin dayanıklılığını artırmak, maddi ve kültürel zenginlik üreterek refahı artırmanın bilinen en etkin yolu.

Dağınık beyin sendromu tuzaklarına düşmeden zenginlik

üretmek istiyorsak, “zenginliğin merkezi kaynakları” üzerinde ortak değerlere, ortak iradeye, ortak yararları, ortak projelere ve ortak kurumlara erişmemiz gerekiyor.

Belli bir strateji geliştirin ve uzlaşarak toplumsal enerjimizi odakladığımız zaman, zenginliğin merkezi kaynaklarına erişerek yaratmak istediğimiz sonuca ulaşabiliriz.

Öncelikle “bilginin gücünü” kavramış olmalıyız. İnsan yetkinliklerini güçlendiren, ürün geliştirme ve üretim süreçlerini etkinleştirmede bize rehberlik eden bilginin gücü üzerinde zaman yitirmeden uzlaşmalıyız.

Değer, bilgi, öğrenme, aktarma, toplum, fırsat ve uyum kuramımızı netleştirerek paylaşmalıyız.

Enerjinin değişen yapısı ve dağıtım sistemleri hakkında net bilgi ve fikir sahibi olmalıyız.

Giderek önemi artan “iletişimin değer üretme rolü” üzerinde netlik sağlamalıyız.

Gıda sistemleri konusunda tutarlı yapıları tartışmalı; su sistemlerini enine boyuna sorgulamalı ve sağlık sistemlerinin uzun soluklu gelişmesinde uzlaşma sağlamalıyız.

Aşırı övünme ve yerinme

İlkelere ve kurumlara dayalı kent kültürünü sindirememiş ve kasaba kültürü ağırlıklı etkisi altında olan toplumlarda “derin düşüncüyü” engelleyen algı, anlayış ve davranışlarımızı gözden geçirmeliyiz. Özellikle de büyük toplumsal enerjimizi israf ettiren iç çekişmeleri en aza indirmeliyiz.

John Harrison Sims’in Roma tarihinden verdiği örneklerinden biliyoruz ki Roma’nın çöküşünü hızlandıran olgulardan biri de dönemin yazarlarının, kendi halklarını hem ahlaki hem de fiziksel olarak dejenere olduklarını sürekli dile getirmeleridir. Tacitus, Romalıların kuzeyle güç ve saflığı yitirmelerinden yakınır. Galyalıları ve Almanları Romalılardan üstün görür. Kendi insanından, kendi yaptığı işten utanma içten çürüme yaratır. Yaptıklarımızı aşırı abartan bir tutumdan uzak durmalıyız. Her şeyi yeren anlayışları da benimsememeliyiz. Aşırı övünme de aşırı yerinme de “yapıda, işlevde, kültürde geçerliliğini yitiren bileşenleri” farketmemizi engeller. Aşırı övmenin de aşırı yermenin de sonunda aynı sonucu yarattığını bilmeliyiz: Çürüme.

Her iki tutumun da nesnel düşüncüyü engellediğini; öngörme ve önlem alma disiplininin uzaklaştırdığını; kuruluş ve kurumların dayanıklılığını azalttığını kavramalıyız.