DEĞİŞİMİN DEĞİŞMEYEN ADRESİ

BÜLTEN

dd değişim dinamikleri yönetim merkezi / sayı: 20 ilkbahar 2014

MAKALE

YAŞAMANIN DEĞERİ, FARKINDALIĞIN DÜRÜSTLÜĞÜNE BAĞLIDIR

Av. **Ergun ZOGA**
DD Uzman / Danışman

Yaşamak, beğensek de beğenmesek de, işimize gelse de gelmese de, inançlarımıza uysa da uymasa da; kişilerin menfaatleri üzerine kurulmuş bireysel değerler; duygusal ölçüler ya da sahip olunan mal mülk gibi ölçeklerle değerlendirilemeyecek kadar ciddî, şeffaf ve örgütlü süreçler toplamıdır; zira olaylar yörelere, toplumlara ve inançlara göre oluşmazlar. Geneldirler; ama oluştukları yer, zaman ve topluluk tarafından farklı içerikte yapılandırılırlar. Dolayısıyla etkileri,derinlik ve sonuçları farklılıklar kazanır. Bu farklılıklar, olayın kendisinden değil onu yaşayanların kafa yapılarından, kendilerine ezberletilenler yüzünden düşünmeyi öğrenememiş olmalarından kısaca kişisel ve yöresel ölçeklerden meydana gelirler.

Bu bakımdan insanlar aynı durum, aynı koşul ya da görüntüye "bana göre" değeri ile yaklaştıklarında, kendilerine göre bir düşünme ve değerlendirmenin içinde bulunacaklarından anlaşma hiçbir zaman mümkün olamayacaktır. Zaten tüm tartışma, fikrî çatışma ve kavgaların çıkış nedeni; bir anlamda menfaat denilen, hayvanlarda da güçlü bir yönlendirici olarak bulunan güdüsel etkinliğin tetiklediği algı, anlayış ya da değerlendirme farklılığıdır. Dolayısıyla böyle durumlarda güç etkinliği devreye girer ve güçlü (unvan, para, şöhret ya da silah vs.) olanın düşüncesi, görüş açısı hâkimiyeti ele geçirir. Elbette bu durum; doğruluk, uygunluk, haklılık ve evrensel adalet açısından utanç verici bir anlam taşır ve insanım diyene hiç yakışmaz.

Ne yazık ki insanlık 21. yüzyılda, bütün gelişmesine, bütün birikimlerine ve bütün inançsal değerlerine rağmen, kendisini diğer canlılardan ayırıcı herhangi bir yöntem bulmaya yönlendirmediği için neyin doğru, neyin uygun, neyin gerekli olduğunu ya da olacağını düşünme gelişmişliğine erişememiştir. Dolayısıyla hala, "anlaşmazlık kaosunda" diğer canlılardan farklı olamamakta hatta daha vahşi eylemlere bile girişebilmektedir. Özellikle "kendisinin değeri ve yeterliliği" konusunda herhangi bir endişe taşır hale gelemediği için endişe uyarıcısına sahip olma gibi bir şansı da elde edememiştir. Oysa din, dil, ırk, milliyet farkı olmaksızın bu "anlaşmazlık kaosunun" önüne geçebilmek, her şeye rağmen kendini haklı görmeme gelişmişliğinin bilincine erişebilmekle mümkündür.

Yapılmış bir bilimsel araştırmaya göre tüm dillerde, iletişim aracı olarak kullanılan sözcük ya da kavramların yaklaşık %80'inin niteliği soyut olmaktır. Yani sözcükler içerik açısından, herkese göre değişen, her kafaya göre başka biçimde yorumlanan İLETİŞİM SAPKINLIĞININ ürünüdür. Oysa %20'si hiçbir tartışma ve açıklamaya neden olmayacak kadar net ve açık anlam ya da anlaşılırlık ile somutluk karakterine sahiptir. Bu ise kavgasız, tartışmasız, kişisel üstünlük yerine, örtüşen algısal birlikteliğin, huzur ve işbirliğinin zaferi anlamına gelir. Hâlbuki insan, unvanına, iktidarına, para gücüne, tecrübeden yoksun bilgi birikimine, aynalardaki görüntüsüne teslim olmak aczi yerine; düşünce, hareket ve davranışlarında EVRENSEL REHBER diyebileceğimiz bir yönteme dayanmayı akıl edebilse dünyanın her yerinde ve her koşulda hata yapma olasılığını asgari hale düşürebilecektir. Örneğin DUYGA PRENSİBİ[1] adını verebileceğimiz böyle bir yöntem; dört faktörün karşılıklı etkileşiminden meydana gelen gerçek bir işbirliğinin üretilebilmesine belki de yardımcı olabilir.

Bir düşüncenin, bir ifade, tavır, hareket ve emrin DOĞRU olmasının hiçbir değeri yoktur; eğer içinde bulunulan maddi ve manevî koşullara UYGUN değillerse; ya da bir düşüncenin, bir ifade, tavır, hareket ve emrin UYGUN olmasının da hiçbir değeri yoktur; eğer bilimsel ya da genel kabûl görmüş toplumsal DOĞRULUĞU içermiyorsa; çünkü her doğru her zaman uygun; her uygun da her zaman doğru değildir. Ayrıca bir düşüncenin, bir ifade, tavır, hareket ve emrin "doğru & uygun" ya da "uygun & doğru" oluşları, GEREKLİ ve YETERLİ (dozunda) olmadıkça yarar yerine zarar da üretebilirler. Dolayısıyla toplumda, ailede YAŞAMSAL AHENK'in, iş yerinde ise sükûn, huzur ve işbirliği içinde ÜRETİMİN, bu dört faktörün birbirleri ile olan ilişkilerine ne kadar bağlı oldukları çok sınırlı bir düşünme yöntemi ile dahi kolayca anlaşılabilir. Çünkü:

DOĞRULUK: İçinde bulunan ortam ve koşulların tüm nitelikleri doğrultusunda meydana gelen oluşumun şekline, durumuna, görüntüsüne, anlaşılmasına ya da algılanmasına karşı aksi ileri sürülemeyen, tersi iddia edilemeyen durum, söz, davranış ya da hareketin niteliği ya da özelliğidir. Bilimsel ve Genel Kabul olarak ikiye ayrılabilir.

UYGUNLUK: Olgunun, oluşumun ya da söz, hareket vs.'nin içinde bulunulan ortam ve/veya koşulların niteliklerince meydana getirilmiş bulunan ölçü ya da kalıptan, fazla ya da eksik olmaması halidir.

YETERLİLİK: Doğruluk ve uygunluğu saptayan ölçütlerin içinde bulunulması için kullanılan maddî ya da manevî, soyut ya da somut kıvam derecesidir.

GEREKLİLİK: İstem içi ya da dışı, bilinçli ya da bilinçsiz, dolaylı ya da dolaysız oluşan ya da oluşturulan amacın doğmasında, ya da belirginleşmesinde rol oynayan, zaman belirtecine göre öncelik sonralık kazandıran temel etmen ya da dinamiktir.

AHENK –ARMONİ: İçinde bulunulan zaman diliminde sağlık, huzur, mutluluk, başarı faktörlerinin nitelik kazandırdığı ortamsal değerdir.

Buradaki ifadeler birer düşünme ürünüdür. Aynı fikirleri paylaşmak, kabul etmek ya da etmemek doğaldır ama önemli değildir; çünkü mutlaka itiraz etmek, aksini düşünmek, tenkit ve çürütme çabaları içine girmek istenirse; halâ mükemmelliğini anlayamadığımız İNSAN VÜCUDUNU, ORGANLARINI, organların BİRBİRLERİYLE İLİŞKİ ve İŞLEYİŞLERİN'deki AHENGİ örnek alıp, düşünmek bile yeterli olacaktır.

Av. **Ergun ZOGA**
DD Uzman / Danışman

(1) Bu konuda daha geniş bilgi için Bkz: Ergun Zoga. İnsanımsılıktan Kurtuluş, Üçüncü baskı. 1996, s.31 / Dördüncü baskı 2013, s.66

SÜLEYMAN ERDEMİR
Yönetim Kurulu Başkanı
Yönetim Danışmanı

GELİŞMİŞLİK ÖLÇÜTÜ OLARAK ŞEFFAFLIK

Geçmişte veya bugün, gelişmiş toplumların ana göstergelerinden biri, örgütlülük düzeyi ve her bir vatandaşın kaç örgütte gönüllü görevler üstlendiği; diğeri ise, toplumda oluşturulan ticari, sosyal, kültürel, siyasi, akademik vb. örgütlerin şeffaf bir şekilde çalışıp çalışmadığıdır.

Devletin kendisi veya kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları, ticari veya kültürel tüm kurumlar misyonu, vizyonu, ilke ve değerleri, hedefi, faaliyet alanı, çalışma şekli ve süreçleri belirgin ve şeffaf olmaz ise, er veya geç, ilk kuruluş misyon ve vizyonundan sapar.

Paydaşları tarafından izlenip denetlenemeyen yapılar, hesap vermeyen ve hesap sorulmayanların elinde gizemli ve problemli bir hal alırlar. Böylesi kurumlar, ilk kuruluş amacından uzaklaşır, verimsiz ve atıl duruma düşer, hatta neredeyse zararlı yapı haline gelirler. Kurucularına "keşke böyle bir örgüt kurmasaydık, niyetimiz neydi sonuç ne?" dedirtirler.

Fakat kurucular, farkında olmadan örgütü kurarken bu sonu hazırlarlar. İşe başlarken, en kötü senaryoyu bile önleyici bir sistem kurmak gerekirken; "her zaman ne yaptığını bilen, güvenilir ve iyi niyetlilerin (!) yönettiği ve çalıştığı," kendiliğinden düzgün çalışan hayali bir yapı varsayımı ile işe başlanılmaktadır.

Peygamberlerin bile özel konumlarına rağmen, şeffaf ve hesap / bilgi veren bir üslupla davranıp ashabının uyarı ve denetimine tabi olduğu bir dünyada, denetimsizlik meşru bir yol olarak kabul edilemez. Görevli vatandaş, üye veya çalışanın iki temel sorumluluğu vardır; üzerine düşen görevleri hakkıyla yerine getirmek ve mensubu bulunduğu kurumu hedef ve ilkeler esasına göre usulüne uygun yöntemlerle denetlemek.

Denetlen(e)meyen her bir kişinin, hatta topluluğun, heva ve hevesi ile baş başa kalıp, er veya geç menfaatinin ağır basacağı ve de sapacağı varsayımı ile sistemler oluşturulmalıdır.

Tanımlanan amaç ve kuralların olmadığı veya var olan kuralların geçerli olmadığı; vitrindeki yöneticilerin yönetmediği veya yönetemediği; yazılı kayıt ve belgelerin doğru olmadığı yani şeffaf olmayan bir organizasyon her türlü suiistimal ve sapmaya açıktır, denetlenemez ve yönetilemez.

Kurumsal ve şeffaf olmayan tüm ülke ve toplumlarda, siyasi, dini, ekonomik, sosyal çalışma ve gayret içinde olan kişi, kurum ve kuruluşların yöneticilerinin çoğunluğu, kendi vatandaşına, ortağına, üyesine ve çalışanına karşı gizli ve gizemli bir örgüt gibi kapalı ve sorumsuz davranmaktadır.

Kuruluşun ilke ve amaçlarına bağlı, sadık, bilgili, dürüst ve üretken bireylerden oluşan kurumsal organizasyonlar çığ etkisi oluşturan bir sinerji meydana getirirler.

Amaç, ilke ve süreçleri tanımlanmış bir yapı, kayıt ve belge düzeni ile desteklenirse, denetim ve güven bir araya gelir, şeffaflık ve mahremiyet dengesi kurulur, insanların gönül rahatlığıyla içten katkı sağladığı bir organizasyon ortaya çıkar.

Ülke olarak, kamu ve özel dâhil her bir kurumumuzda, şeffaf ve dürüst bir yapıya kavuşmamız gerekir. Yeni ve sivil anayasa hazırlamaktan, kayıt dışılığın önlenmesine; bürokratik ve görünmeyen otoriteden, açık bir yöntemle seçilip denetlenen ve gereğinde değiştirilenlerin yönetimine geçişe kadar büyük gelişmeler olsa da henüz olması gerekenin çok uzağındayız.

Bütün bu gayretlerin sonucunda ülkemiz, 2013 yılı itibariyle dünya şeffaflık ve dürüstlük sıralamasında ancak 53. sıraya yükselebilmiştir. Eğer notumuzu geçer not sayılabilecek 70'in üzerine çıkarıp, ekonomik büyüklüğümüze paralel olarak ilk 20'ye girebilirsek, geleceğe daha gelişmiş ve mutlu bir ülke bırakırız.

Birleşik kaplar misali her alanda yapacağımız olumlu gelişmelerle meydana getireceğimiz dürüst toplum, hem moralimizi, hem de çalışmalarımızın verimini ve başarımızı artıracaktır. Birbirimize güven ve bağlılığımız gelişecek, insanlarımız yarınlara daha umutla bakacaklardır.

Böyle bir toplumda ekonomik, sosyal, siyasi ve kültürel hiçbir çabamız boşa gitmeyecek, kalıcı ve bereketli sonuçlara dönüşecektir.

Gelin her alanda yapacağımız kurumsallaşma atılımları ile hep birlikte dürüst ve şeffaf bir toplum oluşturalım. Köklü ve büyük medeniyet mirasına sahip ülkemize hak ettiği gelişmişlik düzeyini sağlayabilmemiz dileğiyle…

Süleyman Erdemir
DD Yönetim Kurulu Başkanı &
Yönetim Danışmanı

"Not: Yazının tam versiyonu için web sitemizi ziyaret ediniz."

ÖZLÜ SÖZ

Ahlaki değerleri ve inançları olmayan, bir toplum olamaz.
(Robert Montgomery)

dd değişim dinamikleri yönetim merkezi
Lati Lokum Sk. No: 50 B Mecidiyeköy / İstanbul
Tel: 0 212 272 76 74 Faks: 0 212 217 86 65
www.dd.com.tr dd@dd.com.tr

Bizi Sosyal Medyadan Takip Edin

facebook.com/DD-Degisim-Dinamikleri-Yonetim-Merkezi
twitter.com/dd_degisim
linkedin.com/DD-Degisim-Dinamikleri-Yonetim-Merkezi
Tanıtım filmimizi izleyip bizi daha yakından tanımak için lütfen web sitemizi inceleyin.

HABERLER

BİZDEN HABERLER

Enformak Plastik Teknolojileri ile DD, 5 Yıl Aradan Sonra Yine Beraber

30 yılın üzerinde tecrübesi ile Türkiye'de ve uluslararası pazarda sürekli gelişmekte olan, plastik ve makina sektörünün başarılı firmalarından Enformak, geniş kapsamlı Yönetim Geliştirme çalışmasına 3 yıllık bir mutabakat doğrultusunda DD ile başlamıştır.

İstikamet Döküm, Yeni Fabrikasına Yeni Anlayışıyla Hazırlık Yapıyor

Türkiye'de köklü tarihsel geçmişe sahip olan döküm sektörü ve zanaatında 1976'dan beri sürekli gelişerek faaliyetlerine devam eden İstikamet Döküm, faaliyetlerine başlayacak olan Bilecik'teki entegre fabrikasının hazırlıklarının yanı sıra DD ile kurumsallaşma çalışmalarına başladı.

Aziz Mahmud Hüdayi Vakfı, DD İle Yeniden Yapılanıyor

Türkiye dâhil birçok ülkede toplum yararına eğitim ve insani yardım projeleri gerçekleştiren Aziz Mahmud Hüdayi Vakfı, hizmetlerini kurumsal bir altyapı ile daha da geniş kitlelere yaymak, verimli ve etkin bir hizmet sunum kalitesine ulaşmak için Değişim Dinamikleri ile kurumsallaşma çalışmalarına başladı.

Norm Ambalaj, Büyüme Ve Atılımlarını Değişim Dinamikleri İle Kalıcı Hale Getirecek

30-35 yıllık birikim ile 2004 yılından itibaren ambalaj sektöründe faaliyet gösteren Norm Ambalaj, 3 fabrikası ve 200'ü aşkın çalışanı ile birlikte, kurumsallaşma çalışmalarında DD'yi tercih etti. Teknolojik altyapısını ve yenilikçi yaklaşımını kurumsal kültür ile birleştirerek, sektörün vazgeçilmez isimlerinden olmayı hedefleyen Norm, büyüme ve atılımlarını Değişim Dinamikleri ile birlikte kalıcı hale getirecek.

ÖZLÜ SÖZ

Kişiliğini makamdan alanlar makamdan sonra kişiliksiz kalırlar (**Hz Ömer**)

Akrida Tekstil, Kurumsallaşmada Kararlı

İş elbisesi ve teknik tekstil kumaşları sektörünün ülkemizdeki öncü firması Akrida Tekstil ile başladığımız kurumsallaşma sürecinin ilk dönemi, 04 Mayıs 2014 tarihinde, Thermalium Wellness Park Otel'de gerçekleştirilen ve tüm Akrida Yönetici ve çalışanlarının katılım sağladığı eğitimle tamamlandı. Eğitimin ardından gerçekleştirilen imza töreni ile Akrida, kurumsallaşma sürecinin 2. dönem çalışmalarına kararlılık ile devam etmektedir.

Kardelen İş Elbiseleri, DD İle İstikrarı Seçti

2013 yılında 8 yıllık aradan sonra, imzalanan Genel Yönetim Danışmanlığı protokolü ile yeniden kurumsallaşma çalışmalarına başlayan Kardelen, istikrarın kurumsallaşma sürecindeki öneminin bilinciyle kurumumuz ile çalışmaya 2. yılında da devam etme kararı almıştır.

Özkardeşler, Sektör Liderliğini DD ile Birleştirmek İstiyor

Türkiye'nin en büyük ambalaj kalıp üreticisi olan Özkardeşler, 2012 yılında DD ile başladıkları "Yönetim ve Aile Danışmanlığı" çalışmasına yeni dönemde de devam etme kararı aldı. Yürütülen kurumsallaşma çalışmaları ile birlikte, hem yöneticilere hem de çalışanlara büyük katkı sağlayan kurumsal gelişim eğitimleri, Özkardeşler'in sektördeki liderliğini kurumsal kültürüyle birlikte perçinlemesine katkı sağlıyor.

Ekingen Elektronik Sektöre Kurumsal Kültür Taşıma Hedefinde

1985 yılından bu yana elektronik ve güvenlik sistemleri sektörünün önemli oyuncularından olan Ekingen Elektronik, sektörün kısıtlarına ve zorluklarına rağmen kurumsallaşma ve eğitim çalışmalarına Değişim Dinamikleri ile devam ediyor. Yakın zamanda 5.000 m2'lik yeni binasına taşınacak olan Ekingen, bu açılım ile kurumsallaşma ve büyüme hızını arttırmayı hedefliyor.

İ-Mak İddialı Yatırımları ile Yükselişini Sürdürüyor

Yeniden yapılanma ve kurumsallaşma sürecinde 3. yılını tamamlayacak olan İ-Mak Redüktör, 2. nesilin getirdiği dinamizmin katkısıyla ve makine, bilgi sistemleri, eğitim yatırımları ile sektördeki gelişimini sürdürüyor.

Erçal Grup, Başarısını Farklı Sektörlerde Değerlendirmeyi Planlıyor

Kurumsallaşma yolculuğuna 2011 yılında DD ile başlayan ve istikrarlı bir şekilde devam eden Erçal Grup, faaliyet gösterdiği sektörlerdeki başarılarını, yeni giriş yaptığı Mercedes Ağır Vasıta Satış Sonrası Hizmet Servisi ve Konut sektörlerinde de yakalamayı hedefliyor.

Gezer Grup, Terlik, Suni Deri Ve Poliüretan Üretiminden Sonra Plastik Hammadde Üretiminde De İddialı Konuma Yükseldi

15 yılı aşkın süredir Yönetim Danışmanlığı ve İK Danışmanlığı çözüm ortağı olduğumuz Gezer Grup, faaliyet gösterdiği sektörlerde yenilikçi atılımlarını ve büyümesini sürdürüyor. Gezer Grup, terlik, suni deri ve poliüretan üretiminden sonra plastik hammaddeleri üretiminde de iddialı üreticiler arasında yerini aldı.

DD IK 'dan Haberler

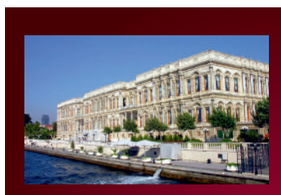
Yönetici ve çalışan seçme & yerleştirme alanında da her geçen gün hizmet kalitesini bir adım öteye taşıyan DD, 2013 - 2014 yılında 1200'ü aşkın adaya ulaşıp birebir mülakatlar, kişilik testleri ve analizler gerçekleştirerek nitelikli çalışan gücünü arttırma noktasında firmalara desteğini sağlamıştır.Yönetim Danışmanlığı verdiği kurumların dışında Sur Yapı, DKY İnşaat, Elif Plastik, Polipa Plastik, Rasa Tekstil, Kaban Makine gibi sektörünün öncüsü olan birçok kuruma hizmet veren DD İK birimi, geniş bir portföy doğrultusunda doğru adaya ulaşma ve bilimsel analiz yöntemleri ile doğru değerlendirme mantığı alanında fark oluşturuyor.

22. Geleneksel İftar Programımız 16 Temmuz 2014 Tarihinde

Kurumumuzu 22. Geleneksel İftar Programı, 16 Temmuz 2014'te son 5 yılda olduğu gibi Pierre Loti Tesisleri'nde gerçekleşiyor. Geçen yıl 24 Temmuz 2013 tarihinde yine aynı mekânda gerçekleşen iftar programımıza yaklaşık 80 ayrı kurum ve kuruluştan müteşebbisler, üst düzey yöneticiler, oda ve dernek yöneticileri ile akademisyenler, medya mensupları ve uzman / danışmanlardan oluşan yaklaşık 150 kişinin katılmış, programda Süleyman ERDEMİR'in iş dünyasına yönelik prensipleri içeren yazısı, 20. yıl tanıtım filmi ve DD'nin geçmişten bugüne sunumu katılımcılara aktarılmıştı.

DD Ekibi, 19 Mayıs Sosyal & Eğitsel Etkinliğini Bolu Mudurnu Sarot Otel'de Yaptı

Geleneksel olarak her yıl düzenlenen 19 Mayıs etkinliği bu yıl da DD çalışanlarının ve aile bireylerinin katılımı ile gerçekleşti. Aile ortamının ekip ruhu ile harmanlandığı etkinlikte kişisel gelişim ve iletişim uzmanı Oğuz SAYGIN, "Farkındalık ve Ekip Çalışması" konulu eğitimi ile katılımcılara hem eğitsel hem de sosyal bir aktivite deneyimi yaşattı. Eğitim dışında da ortak gerçekleştirilen etkinlikler ile katılımcılar arasında kaynaşma sağlandı.



DD Geleneksel Çırağan Genele Açık Seminerleri

DD Değişim Dinamikleri Yönetim Merkezi'nin gerek Çırağan Palace Kempinski'de gerekse benzeri toplantı kongre merkezlerinde düzenlediği Geleneksel Genele Açık Seminerleri, Türkiye'nin önde gelen firmalarının müteşebbislerini ve üst düzey yöneticilerini bir araya getiriyor. Her düzenlendiği dönemde büyük katılım isteği toplayan ve katılımcıların da yoğun ilgisiyle karşılanan seminerlerin 2014-2015 sezonları için hazırlıkları hızla devam ediyor.

Verimli bir eğitim / istişare ortamı sağlamak adına en fazla 15 kişilik katılım sağlanabilen eğitim programlarımızdan siz de haberdar olmak ve bilgi almak istiyorsanız, www.dd.com.tr web sitemize e-postanızı kaydedebilir veya 'iletisim@dd.com.tr' ye seminer duyuru listesine kayıt için e-posta gönderebilirsiniz.