

Yeni Yıl Konuşması

ÇALIŞMA ORTAMINDA BUGÜNÜ ANLAMAK VE GELECEĞE HAZIRLANMAK

(Bu konuşma, anlamaya çalışmanın, farklı açılardan bakabilmenin “bürokratik ortam”larda da erdem olduğuna inananlara ithaf olunur! Kurum personelinin zeki ve anlayışlı olduğu kabulü ile böyle bir tema ve tarz tercih edilmiştir!)

-Başarılar diliyor, sevgiler sunuyorum.
İş, insan, çalışma ortamı, mesai, verimlilik, mutluluk denilince...
Rivayet muhtelif!

Çalışmak güzeldir, çalışmak ortalama bir insanı mutlu eder ; insanoğlu sorumluluktan kaçmaz, insanlara güvenmek gerekir...(x teorisi!)

Çalışmak, ortalama bir insanı rahatsız eder, insanlar sorumluluktan kaçır, insanları kontrol etmek gerekir, (y teorisi!)

İnsan bu, meçhûl!
Altın kurallar olsa bile, sihirli formüller yok!
Hakikat, bazen, hiç kimsenin kabul etmediğidir! (B.Shaw)

Tamam, ama, “madde ve hakikat acımasızdır!”
Amirler, memurlar, yapılan iş, elde edilen maaş veya ücretler, arkadaşımız, masamız, sandalyemiz...önemli sonuçlar doğurur!

Çalışma ortamından evlere mutluluk veya mutsuzluk taşınabilir!

-Konuşma ve dinleme, okuma ve yazma, yöntem olarak, hayli **geleneksel!**
Şimdilik, daha pratik (etkili olmayabilir!) bir **ikâme yöntemi** de yok!

Konuşma, yazma zorluğu ve sorumluluğu bilinen bir şey!
Bazen söz ve yazı yetmiyor!

Yöneticilik yapma, resim yapma, müzik aletini çalma, rapor yazma, karar verme zorluğu ve sorumluluğu da öyle!

Ama sonuç almak bakımından, belki daha önemlisi de dinleme ve okuma, yönetilen/ast olma, izleyici, seyirci, uygulayıcı olma zorluğu ve sorumluluğu
Daha doğrusu muhatap olabilme; algılama, anlama, değerlendirme, uygulama zorluğu ve sorumluluğu

-Bir kitabın niçin on kere okunması, bir tablonun niçin dikkatle seyredilmesi gerekir acaba?
Sözünü ettiğim zorluk ve sorumluluk, bu toplantı için; benim ve sizin için de geçerlidir!
Keşke, konuşmadan ve dinlemeden, yazmadan ve okumadan anlayabilsek ve anlayabilseydik!

(Sevgi ve saygının, benimseme ve kabul eğilim ya da derecesinin düşük olduğu bir ikili ilişkide her mesaj bir meydan okumadır ve tepki ile karşılanabilir!

Velhâsıl,insanlarla çalışırken, selamı, sevgi ve saygıyı yaygınlaştırmak lâzım!)

-Gerçekleri ya da hakikati, görmeye ve anlamaya ne kadar yakınsınız?

Gözümüz her rengi göremeyebilir, kulağımız her sesi duyamayabilir, aklımız her şeye yetmeyebilir!

Algılama ve anlamak, **fizyolojik, psikolojik ve sosyal-psikolojik ve sosyolojik değişkenlerle** birlikte ele alınmalı!

Niçin aynı yere bakar ve farklı şeyleri görürüz, niçin aynı metni okur farklı şeyleri anlarız acaba?

Fizyolojik, zihinsel, psikolojik, sosyolojik engellerimiz var!

-Her devrin, her neslin, her mesleğin, her insanın; her yaş diliminin **yanlışları ve doğruları** var!

Bulunulan ortam, **toplumsal ve kurumsal çevrede** problemler var ve göze batıyorsa, **durumdan vazife çıkarılır** ve herkes müdahil olmak ister!

Vatan kurtarıcılık, kurum kurtarıcılık virüsü hızla yayılır!

Duygusal bulaşıcılık tehlikeli sonuçlar doğurur!

İtiraz, eleştiri, tavsiye, eylem!

Belki de komplo iddiaları...

-Eğer toplumsal ortam ve kurum, mümkün olduğunca dengeli, adil ve fonksiyonel yapılandırılrsa ve işlemiş olsaydı, problemler ortada gözükmez ve insanlar durumdan **“kolay vazife”** çıkaramazlardı!

Rahatsız olmazlardı!

Durum **“idare edilebilir”** değil ise, rahatsız olmayacağımız bir ortamın oluşumu için, yöneticiler başta olmak üzere herkese ek sorumluluklar düşüyor!

Her Kurumda olduğu gibi bizim Kurumumuzda da iş tatminini azaltan, verimliliği düşüren, kurumsal ortamı “kirleten” rahatsızlıklar vardır.

Doğruların yanında, yanlışların ve yanlışların da önemli olduğunu bilerek... “Her şikayet bir armağandır!” diyerek... Ve tabii ki, “genelleme yapmamak” kaydı ile kulak vermek gerekir:

Akl-ı selim esastır! Ortada dolaşan kanaat ve hükümlerin, bireysel ve sosyal dinamiklerin etkili olduğu bir ortamdaki karşılığını görmeye çalışmak gerekir! Bütüncü bir bakış açısı illâ ki gereklidir. Hakikate yakın durmak, sebep –sonuç ilişkilerini kurarken; durup düşünmek, akıllı ve anlayışlı olmakla eş anlamlıdır! Abartmadan, bütün ve parça ilişkisini unutmadan, paniğe kapılmadan olan bitene yaklaşmak önemli...Geleceğin ip uçları bugünlerde saklıdır!

Ayrıca, bir başka hakikat: **Hak ettiğimiz, lâıyk olduğumuz gibi yönetiliriz!**

Kurucu ve yönetici akıl ve iradenin sorumluluğu mahfuz olmak kaydı ile, bireysel sorumluluklar ve başarı ya da başarısızlıklar, kurumsal ortamı oluşturuyor!

İşbirliğini ve uyumlu çalışmayı engelleyen, iş tatminini ve motivasyonu engelleyen yapısal, organizasyonel yetersizlikler, kişilerarası, birimler arası uyumsuzluklara yol açacaktır!

Böyle bir ortam, zihinsel, **duygusal kapanmaya** yol açan, **megalomanik eğilimleri** besleyen, dedikoduyu çoğaltan, koordinasyonu önleyen, **“güç yarışı kaynaklı” gerginlikler** doğuracaktır.

-Bir şey yapmanın veya yapmanın, iyi veya kötü yapmanın, kazandırdıkları ve kaybettirdikleri var!

Bedeli, getirdiği ve götürdüğü var! **Yapı ve işleyişe ilişkin temel gereklilikler mahfuz olmak kaydı ile Kurumsal sonuçlar, bireysel davranışların toplamıdır!**

-Rekabet Kurumunu ya da olan biteni, doğru dürüst anlamak, hepimiz için anlamlıdır! Bilmenin, öğrenmenin dereceleri var!

İnsanlar, olaylar, fikirler düzeyinde yaklaşım

Haberdar olma, ezberleme, anlama, uygulama...
Okuma yazma, resim yapma, bisiklete binme...

Akıldan aklı selime geçebilmek gerekir!

-Mevcut durumun **sağlıklı analizini** yapabilmek ve hep daha ileriye gitmenin hesabı içinde olmak!

Misyonumuz nedir, rekabet ne demektir?

Rekabetçi bir düzen oluşturmaya çalışmanın etkin yöntemi ne olmalıdır?

Karteli, anlaşmayı, uyumlu eylemi, hakim durumun kötüye kullanımını, birleşme ve devralmaları anlamak, analiz etmek ve hükme bağlamak çizgisinde yetkinlik veya yeterlilik derecemiz nedir?

Doğuştan, kuruluştan gelen zafiyetleri, imkanları, avantaj ve dezavantajları anlamak!

Kuruluş dönemini, yapıyı, işleyişi, sonraki gelişmeleri, yapılan işi anlamak!

Bugünü anlamak!

Zaman faktörünü dikkate alarak anlamak!

300 kişi, 3000 kişi farkını, kurul yapısını, yönetici profilini, insan kaynağını anlamak!

Onlarca değişkenin birbirini nasıl etkilediğini anlamak...!

-Kendi işinizde ve kurumsal ölçekte, iş ortamında iyi ve kötü olan nedir?

Yöneticileri, çalışanları ve yapılan işi, yaptığımız işi, bürokrasinin genel ve Kuruma özgü özellikleri çerçevesinde nasıl değerlendiriyorsunuz?

%60'ın iyi dediği mi, %40'ın kötü dediği mi doğrudur?

“Kimse boyundan büyük konuşmamalı!”

İnsanı, çalışmayı, işi, kurumsal ortamı, devleti, siyaseti, iktisadı, hukuku,...hayatı anlamak!

Cehalet yastığında **“mışıl mışıl uyumak”** mümkündür!

Mevcut durum, başarı, başarısızlık, iyi kötü, güzel çirkin, statüko, değişim...

Karar vermek için acele etmemek gerekir!

Esasen, “Gerçek, oralarda bir yerde!”

-Bürokrat, teknokrat olmanın, bir işi iyi yapmanın anlamı ve önemi

Kendi işini iyi bilmek!

Hayat merdivenlerini tırmanırken, daha üstün olana ulaşabilmek için, **mevcut işini en iyi şekilde yapmak** kadar pratik bir tedbir yoktur!

Bireysel düzeyde yeterli olmaya çalışan bireylere sahip olmak, kurumsal başarının en önemli imkânıdır!

(Bir ironi örneği! Muhasebe, hukuk, iktisat, bilgisayar, maliye, rekabet uzmanlığı... zor! Yönetim ve yöneticilik kolay!

Peter ilkesi ve Parkinson kanunu, bürokratik organizasyonları ve yönetim anlayışlarını hicvederken haklıdır!

Kıdem yeterli! (mi?)

(Dunning-Kruger Sendromu'nu hatırlayınız!

-Nitelsiz insanlar ne ölçüde nitelsiz olduklarını fark edemezler.

-Nitelsiz insanlar, niteliklerini abartma eğilimindedir.

-Nitelsiz insanlar, gerçekten nitelikli insanların niteliklerini görüp anlamaktan da acizdirler.

-Eğer nitelikleri, belli bir eğitimle artırılırsa, aynı nitelsiz insanlar, nitelsizliklerinin farkına varmaya başlarlar...

-Yönetim, “kolaydır!” şeklinde algılanınca, kolaycı yaklaşım ve uygulamalar ortaya çıkar: Sihirli reçeteler, etkili ve basit yönetim formülleri havada uçuşur!

Yönetici olmak için yarışlar başlar!

Performans düşer!

Yönetim dokusunun zayıf olduğu organizasyonlarda hukuken zorunlu uygulamalar başarılı olmak için yeterli kabul edilir!

Mesela, harcırah veya disiplin yönetmeliği, “**olmazsa olmaz**” nitelikte bir zorunluluk ve fakat toplantıların nasıl yapılacağı ya da bir soruşturmanın nasıl planlanıp uygulanacağı ve soruşturma raporunda bulunması gereken özelliklere dair düzenlemeler ise ihmal edilecek derecede önemi haiz konulardır!

-Hep birlikte geleceğe bakmak ve hazırlanmak gerekir!

Kurumsal ölçekte, organizasyon yapısı ve işleyişini etkinleştirecek tedbir ve uygulamalar, yönetimin en temel görev ve sorumluluğudur!

Aklın, bilimin ve modern dünyanın kriter ve standartlarında yapılanmalı ve çalışmalıyız!

Bireysel planda olduğu kadar “**kurumsal düzeyde öğrenmek**” de anlamlıdır!

Öğrenen organizasyon olmak zorundayız!

Maddi dünyadaki teknoloji vb. unsurlardaki değişim/gelişim süreçleri, toplumsal; ekonomik, politik, kültürel dünya için de geçerlidir!

Kurumsallaşmanın ne kadar sancılı bir süreç olabileceği, ülkelerin/toplumların yaşadıklarından bellidir!

Türkiye'nin demokrasi tarihine, hukuk düzeni oluşturma mâcerasına bir bakınız!

Darbeler, gerginlikler, bitmez tükenmez ideolojik ve politik tartışmalar...

Ama, tekâmül sürecinin devam ettiğini de hep birlikte görüyoruz!

Türk toplumu, bugün itibarıyla, ekonomik, politik ve bürokratik kurumlaşma seviyesi açısından, düne göre çok daha ileridedir!

-Kurumlar ya da organizasyonlar da öyle!

Rekabet Kurumu da böyle!

Etkin, etkili bir kurum olmak için yapılacak çok şey, gidilecek çok yol vardır!
Anlayış, alışkanlık, yapıp etme tarzları itibariyle kimse statüko muhafızlığı yapmamalıdır!
Bütün olan bitenlerin gözden geçirilmesi, “**doğru bilinen yanlışlar**”ın ayıklanması hayati önemi haizdir!

Her kurum gibi, Rekabet Kurumu da attığı her adımda sağlam zemine basmaya çalışmalı, daha yüksek hedefler peşinde olmalı, insan kaynağını da bu hedeflere seferber edebilmelidir!

Misyonumuzu teşkil eden görev ve sorumluluğun toplumsal anlamı üstünde ısrar ile durmak gerekir!

-Mesleki ve idari süreçler için yönetmelik, yönerge, prosedür çalışmalarını bu anlayışla yapıyoruz!

Reorganizasyon ve stratejik planla ilgili çabaların altında bu sorumluluk anlayışı var!

İşini iyi yapan, saygı ve sevgiyi hak eden bir kamu görevlisi olmak, kurumsal olduğu kadar, kendimize ve başkalarına karşı insanî sorumluluğumuz gibi de anlaşılmalıdır.

Herkes kendisine çeki düzen vermeli, köhne anlayış ve uygulamalar sürdürülmemeli, mevcut yapı, insan unsuru ve işleyiş düzeni değişim ve dönüşüme engel olmamalıdır!

Hayat devam ediyor!

Yarın da tartışılacak meselelerimiz olacaktır!

Hiç unutmayalım ki, bugün için ön planda gözükken problem ve yetersizliklerin arkasında dünün, doğru zannedilen çözüm tarzları vardır!

Kaynaklarımızın, imkanlarımızın farkında olmak gerekir!

İnsan kaynağımız, misyonumuz, bütçe imkanlarımız...

Son sözler:Mesâi ve başarı ya da mesâi ve mutluluk!

Sadece sevilerek yapılan iş mesai değildir.

Sevilerek yapılan iş, eğlencedir, oyundur.

Vermek değil almaktır!

En büyük tembellik sevilen işi yapmaktır!

(Kurumsal ortam mekanik ilişkilerden oluşmaz! İnsanların içindeki “kahraman”a saygı önemlidir! Her düzeyde ve her çalışmamız açısından iş tatminini ve motivasyonu sağlayacak bir ortamın oluşması için gerekli unsurlar üzerinde durmalı ve gerekenleri hızla yerine getirmeliyiz! Sevgi ve saygı duygularımız dümûra uğramasın!

Şükretmek ve kendimize ve başkalarına yardım etmek gerekir!)

gerekir!

Çalıştığımız ortamı, ülkemize hizmet ettiğimizi belgeleyecek başarılarla donatmamız gerekir!

Sahip olduğumuz potansiyeli çağdaş bilgi birikimi ve uygun yöntemlerle değerlendirdiğimiz takdirde Rekabet Kurumunda çalışmak gerçekten “**ayrıcalık**” demek olacaktır.

Bugün ve gelecek bizim ortak paydamızdır!

Yeni yılı olumlu duygularla karşılamak, ümitvar olmak için bir çok sebep vardır!

Tekrar sevgiler saygılar...

Not: Web sitemizdeki Başkanın Mesajı da herhalde okunmuş olmalıdır!