



Ecz. Erdoğan ÇOLAK
(TEB Genel Sekreteri -
TEB Haberler Dergisi
Sorumlu Yazı İşleri Müdürü)

Değerli Meslektaşlarım,

Bilgi toplumunda bilgisizlik, yanıtlanması gereken önemli bir sorun olarak karşımızda durmaktadır. Bu saptama bilgi toplumuna girdiğimiz söylemine uymayan bir paradoksa işaret etmektedir. Yaşadığımız dönemi “Fetret” dönemi olarak adlandıırırsak sanırım yanlış yapmamış oluruz.

Her şeyin değiştiği (üretim ilişkileri-sınıfsal ilişkiler-uluslararası ilişkiler) bir dönemde ya gerçekten doğru zannettiğimiz dezenformatif bilgilerle donatılıyor isek, bu kirli bilgilerle geleceği nasıl öngöreceğiz? Nasıl bir gelecek sorusuna doğru yanıtlar vererek, irademizi değişim süreçlerine katabilecek miyiz?

Ünlü Fransız tarihçi Pier Chaume, yeni bilimsel teknolojik devrim ve bilgi toplumu kavramı ile ne kadar gururlandığını anlattığı bir makalesinde, gurur nedenini uzun uzun anlattıktan sonra, “Fakat bilgi dünyada belirli insan gruplarının tekelindedir ve artık bize fizik yasalarındaki değişiklikleri anlatacak bir Voltaire yok” diye ekliyor.

Geçmişte aydın, bilgi kaynağı ile toplum arasında idi. Pozitif bilimlerdeki gelişmeleri toplumsal gelişmeye uyarlar ve topluma aktarırdı. Bir yanı ile de “paternalist” nitelikli bu ilişki yok oldu; yani aydın kendini tanımlayan yönü ile yok oldu.

Bu değişim eski demokrasi kavrayışımızı değiştirmemizi zorunlu kılıyor. Yani demokrasiyi geliştirmek ve derinleştirmek zorundayız. Bunun birinci adımı da çoğulculuk ve katılımcılığın demokrasinin olmazsa olmazı olarak kabul edilmesidir.

Türkiye’de geçmişten günümüze devletçi korporatizmin etkisi ile örgütlerimiz gelenekçi ve hiyerarşiktir. Dolayısı ile örgütler faaliyet süreçlerine karar veren birkaç kişi tarafından yönetilir. Böyle bir yönetim modelinin gelecekteki ihtiyaçları belirlemede aciz kalması doğaldır.

Mevcut örgütlerin yönetim süreçlerinde ortaya çıkan örgütsel problemlerin kaynağı ve nedeni, üyelerin görev tanımlarının belirsizliği, bilgi kanallarının kapalı oluşu, bilinçli olarak bilginin esirgenmesi veya yanlış bilgilendirme, karar süreçlerinde demokratik yönetim ve katılımcı ortamın olmaması, yapılan işin olduğundan farklı gösterilmesi, örgütü yöneten birkaç kişinin kişisel varlık ve konumlarını güçlendirmek için ortamın hoyrat ve haksızca kullanılması, üyelerin yaptıkları işe saygı duyulmaması, kaynakların bireysel kararlar nedeniyle etkin ve verimli kullanılamaması, bilgiyi paylaşmada ayrımcılık yapılması, güven sarsıcı yaklaşımlar biçiminde özetlenebilir.

Gelinen noktada bireysel-örgütsel tüm süreçleri yeniden tasarlamamız gerektiği açıktır. Bu tasarım, bilimsel, akılcı, çoğulcu ve katılımcı öğelerden oluşmalıdır. Liderlik, yönetim ve üyenin yatay bir hatta buluşması, liderliğin doğru savlarla oluşturulması, yönetimin ise doğrulara yoğunlaşması örgütler açısından yaşamsal önemdedir.

Lider vizyon sahibi olmalı, vizyonu ve bilgiyi paylaşmalı, değişime açık olmalı, insanlarla bireysel olarak ilgilenmeli ve kişilere güvenini ifade edebilmeli, çatışan amaçları dengeleyebilmeli, güvenilir ve adil olmalıdır. Analitik ve kavramsal düşünmeli, örgüte ve bireye önem vermeli, en önemlisi örgütün temsil ettiği ahlaki normlara ve ilgili alanın tüm etik değerlerine sahip olmalıdır.

Dezenformatif bilgilerle donanıp, geleneksel ve hiyerarşik örgüt modelleriyle yetinip, gelecekte olabilecekleri anlayamadan, dışımızdan bize dayatılacak çözümlere razı olmamıza yol açan eski algı ve yönelimlerin hızla değiştirilmesi gereken bir sürecin içinde ve arefesindeyiz. Tüm örgütsel güçlerin ayırım yapılmaksızın ortak hedeflerde biraraya gelmesi kaçınılmaz bir zorunluluktur. Bu, mesleğimize karşı olduğu gibi ülkemize karşı da sorumluluğumuzun bir gereğidir.

Hoşça kalın, diyalogsuz kalmayın...