

ÇALIŞMA HAYATINDA UZLAŞMA

Ertuğrul YAMAN*

ÖZ

İnsanlar, sosyal bir varlık olarak bir arada yaşamak, iletişim kurmak ve hayatı paylaşmak zorundadırlar. Ortak yaşamın bir sonucu olarak insanlar arasında, kimi zaman anlaşma, kimi zaman da anlaşmazlıklar söz konusu olabilmektedir. Bu yazıda; bireysel ve toplumsal anlaşmazlıkların en aza indirilmesi ve sorunların uzlaşma zemininde çözümü irdelenecektir. Yazının ana çerçevesi, hukukî değil; sosyal anlaşmazlıklar olacaktır. Ana tezimiz ise; yaşanan veya yaşanması muhtemel anlaşmazlık ve çatışmalar yerine, bir davranış kalıbı olarak anlaşma ve uzlaşma kültürünün tüm toplumda zemin bulmasıdır. Daha açık ifade edecek olursak; tıpkı önleyici sağlık etkinlikleri gibi, önleyici anlaşma eğilimi ve uzlaşma kültürünü topluma hâkim kılmaktır.

Anahtar kelimeler: Çalışma hayatı, işyeri çatışması, işyerinde uzlaşma.

* Prof. Dr. Emekli Öğretim Üyesi, MEYAD Yönetim Kurulu Üyesi, eyaman60@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-5431-3243>

Geliş tarihi: 24.02.2020, Kabul tarihi: 12.04.2020

GİRİŞ

İnsanlar, yaratılışındaki psikolojik özelliklerden dolayı bir arada yaşamak, birbirleriyle iletişim kurmak ve aralarında uyumlu bir düzen kurmak zorundadırlar. Ne var ki insanlar arasında, zaman zaman ortak yaşamın getirdiği doğal birtakım anlaşmazlıklar söz konusu olabilmektedir. Bireyler arasında ortaya çıkan ve çoğu zaman gerçek bir sebebe dayanmayan sanal anlaşmazlıklar, bazen de çatışmaya dönüşmekte; hatta hukukî zeminlere taşınmaktadır. Oysa insanlar, isterlerse konuşarak açık iletişim kurarak anlaşmaya varabilirler. Bu mümkün olmazsa, farklı düşündükleri noktasında uzlaşma zeminini yakalayabilirler.

Bu yazının amacı; bireysel ve toplumsal anlaşmazlıkların en aza indirilmesi ve sorunların uzlaşma zemininde çözümüne katkılar sunmaktır. Başlangıç olarak yazı, hem birey hem de toplum açısından genel bir değerlendirme niteliği taşıyacaktır. Yazının ana çerçevesi, hukukî değil; sosyal anlaşmazlıklar olacaktır. Ana tezimiz ise; yaşanan veya yaşanması muhtemel anlaşmazlık ve çatışmalar yerine, bir tutum ve davranış kalıbı olarak anlaşma ve uzlaşma kültürünün tüm toplumda zemin bulmasıdır. Temel amacımız, ortaya çıkan anlaşmazlıkları, uygun zeminde ortadan kaldırmak veya zaman içerisinde sorunun kendiliğinden ortadan kalkabileceği duygusunu oluşturmaktır. İkincil amacımız ise, hem bireysel ve hem de toplumsal zeminde sağlıklı iletişim, anlaşma ve uzlaşmayı güçlendirerek bireylere, olur olmaz her türden anlaşmazlıkların hukukî zeminlere taşınmadan çözülmesi alışkanlığını kazandırmaktır.

1. Uzlaşma Kavramı

Her insan biyolojik ve psikolojik varlığı ile bir bütündür. Biyolojik ihtiyaçlarımız ne kadar gerçekse, psikolojik ihtiyaçlarımız daha da gerçektir. Psikolojik ihtiyaçların karşılanması, insanın iç dünyasında huzuru bulması ve kendisini yalnız hissetmemesi bakımından çok kıymetlidir. Bireyler arasındaki gerekli gereksiz çatışma ve didişmeler, kendilerini yalnız ve güçsüz hissetmelerine yol açmakta; bu duygu ise, güven kırıcı ve sağlığı bozucu bir etki oluşturmaktadır. Oysa, insanın en önde gelen ihtiyaçlarından birisi, sağlıklı kalmak ve güven içinde yaşamaktır.

Sağlık ve güvenlik ihtiyacı bu denli ön planda dururken ve bu gerçeklik herkesçe kabullenilirken yine de zaman zaman insan ilişkilerinde istenmeyen tutum ve davranışlarla karşılaşmak kaçınılmazdır. Genelde insanlar arası iletişim ve etkileşim, çoğu zaman olumlu sonuçlar doğururken kimi zamanda istenmeyen sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Böylesine istenmeyen ve arzu edilmeyen sonuçların yaşanmaması, büyük oranda anlaşmazlıklarda takınılacak tutum ve davranışlara bağlıdır. Bireysel huzur, aile hayatında mutluluk, çalışma hayatındaki başarı, ancak uzlaşma kültürüyle sağlanabilir.

İnsanlar yaratılışı gereği ve yetiştirme ortamlarına bağlı olarak farklılık gösterirler. Doğal olarak herkes farklı düşünebilir. Farklı düşüncelerin ve tercihlerin varlığını kabul etmek, uzlaşmanın ta kendisidir. Uzlaşmak, illaki aynı düşüncelere sahip olmak veya aynı düşüncelerle hareket etmek veya tam olarak anlaşmak değildir. Önemli olan, farklı olunabileceğini kabullenmektir. Ancak; anlaşmazlık ve çatışmaların birçoğu, farklı düşüncelerden değil, farklı düşüncelerin aykırı bir üslûpla ortaya konmasından kaynaklanmaktadır. Ne yazık ki üslûp aykırılıkları, fikir ayrılığından daha keskin olarak insanlar arasında istenmeyen sorunların çıkmasına yol açmaktadır. İnsan

Çalışma Hayatında Uzlaşma

yaşamını belirleyen etkenlerden birisi olan üslûp ise, esasen, kişisel karakter ve mizacın dışa yansımaları demektir.

Bu bağlamda; çatışmacı veya uzlaşma olmak, aslında daha çocukluk dönemlerinden itibaren en başta aile olmak üzere, okul, çevre ve medyadan edindiğimiz tutum ve davranışların tezahürüdür. İşin gerçeği, uzlaşma tutum ve davranışı, daha çocukluktan itibaren kazanılması gereken bir düşünce ve davranış kalıbıdır. Bu kalıp, kişiye adeta ikinci bir beden gibi yerleşir ve onunla ömür boyu birlikte yaşar.

Uzlaşma tutum ve davranışını kazanmak, hem bir arada yaşamak, hem ortak işler yapmak ve hem de hayatta huzuru yakalamak demektir. Hoşgörü, sevgi, saygı, tutarlılık vb. bütün duygu ve değerlerin bizi ulaştırdığı esas ve son nokta uzlaşma kültürünü kazanmak olmalıdır. Bu kazanım; bireysel planda, öncelikle aile ortamında başlar, ömür boyu farklı ortamlarda bir kişilik ve karakter yansımaları olarak devam eder. Bu bakımdan, uzlaşma eğilim ve davranışı, hem bireysel bir alışkanlık hem de toplumsal bazda bir kültür olarak değerlendirilmelidir (1).

2. Toplumda Uzlaşma Kültürü

Toplum, birçok insan ve ailenin ortak yaşama zemini. Bireylerin kişilik, karakter ve mizaçları, ailede oluşsa da ortaya çıktığı gerçek alan toplumdur. Birey ve ailelerin âdeta bileşkesi olan toplum, ortak yaşamının uygulandığı ve test edildiği gerçek bir sosyal laboratuvarıdır. O bakımdan toplumda ortak değerler esasında bir arada uyumlu bir şekilde yaşamının yolları aranmalıdır. Bir arada yaşarken çatışmak da uzlaşmak da mümkündür. İnsan olarak bizler; uzlaşmaya giden yolları tercih edersek, hem kendi hayatımızı güzelleştirir, hayatımıza anlam katarız hem başkalarına sağlık ve huzur ikram ederiz hem de toplumsal huzur ve refaha katkı sunmuş oluruz.

Uzlaşma tutum ve davranışlarını içselleştirmenin en görünür yöntemi, hiç şüphesiz insan ilişkileri ve iletişimidir. Bu türden ilişkiler, bireyler için aynı zamanda bir sosyalleşme ortamlarıdır. Bu bakımdan, toplum içinde yer edinmek, değer kazanmak ve kariyer planlamak isteyenler, kendi kişisel bilgi, beceri ve deneyimleri yanında, uzlaşmacı tutum ve davranışlarıyla da öne çıkmak durumundadırlar. Nitekim, toplumsal ve yönetsel ortamlarda kimi zaman, bilgi birikimleri gölgede kalmakta, herhangi bir sorun karşısında sergilenen yaklaşım bilgi, beceri ve deneyimlerin önüne geçebilmektedir.

3. Bireysel ve Toplumsal Anlaşmazlıklar

Bir arada yaşamak, ortak yaşama kurallarına uymayı gerektirir. Oysa; insanoğlu, birçok açıdan en üstün varlık olmasına rağmen, yine de olumsuz duygu, düşünce ve davranışlara da açıktır. Bu durumun açıklaması, aslında yaratılışın hikmetinde gizlidir. Bireysel anlaşmazlıklarda kişilerin karakter ve mizaçları etkili olduğu kadar, kişilerin beklenti ve istekleri de önem taşımaktadır. İnsanoğlu, kimi zaman aklını kullanarak güzel, olumlu ve uyumlu bir hayat sürerken kimi zaman da nefsinin esiri olarak uygunsuz duygu, düşünce ve davranışlar ortaya koyabilmektedir. Bütün bunlar, zaman içinde anlaşmazlık, uyuşmazlık ve hatta çatışmalara da dönüşebilmektedir. Bütün bu çatışmalar; öncelikle, bireyin sağlığını bozup vaktini çalarken öbür yandan toplumun huzurunu etkilemekte, iş verimini düşürmekte ve hukukî planda iş yükünü arttırmaktadır. Birçok olumsuzluğu beraberinde getiren bu tür anlaşmazlıkların yerinde ve kökten çözümü için, artık bireysel ve toplumsal iletişim ve ilişkilerin gözden geçirilmesine ihtiyaç vardır (2).

4.1. Bireysel ve Toplumsal Anlaşmazlıkların Ana Sebepleri

İnsanlar arasında yaşanan anlaşmazlık ve çatışmaları, birkaç sebebe bağlayabilmek bir hayli zordur. Günümüz dünyasında birey, aile ve toplum olarak huzurumuzu kaçıran, tartışma ve çatışmaya sevk eden birçok sebep vardır. Neredeyse, toplumdaki insan sayısı kadar anlaşmazlık ve çatışma sebebi vardır. Çünkü, her insan farklı bir birey olarak farklı duygu, düşünce ve algılara sahiptir. Bu farklılıklar, doğal olarak sebepleri de çeşitlendirmektedir. Esasen, bu durum doğaldır. Nitekim, insan duygusal bir varlıktır; bu duygusallık sabit değil, değişkendir. Bir gün çok doğal karşılanan bir diyalog veya duruma, başka bir gün beklenmedik tepkiler verilebilmektedir. Bütün bunlara rağmen, toplumda genelgeçer anlaşmazlık sebeplerini listelemek mümkün olabilir. Bu bağlamda; toplumun huzurunu kaçıran belli başlı maddeler şunlardır:

- √ Üstünlük Duygusu
- √ Haklı Çıkma İçgüdüğü
- √ Hırs ve İhtiras
- √ Bireysellik ve Bencillik
- √ Kalplerin Açlığı
- √ Özentisi ve Lüks Tutkusu
- √ İnsan Yerine Maddeyi Kutsama
- √ Ortak Değerler Yerine, Ayrışan Değerler
- √ Ortak Şahsiyetler Üzerinde Tartışmalar
- √ Ortak Yaşama Kurallarına Uymama
- √ Ekonomik Cahiliyet
- √ Haklara Saygısızlık
- √ Sosyal Medya ve İletişim Çılgınlığı

4.2. Toplumda Huzur ve Güven

Toplum, birçok farklı aile ve topluluktan oluştuğu için tam anlamıyla bir bütünlük arz etmez. Ancak, toplumun birçok ortak değer ve kabulleri de olmak zorundadır. Bu ortaklıklar, bir anlamda toplumsal huzur ve güvenin sigortalarıdır. Günümüzde toplumsal yapımızı tehdit eden birçok iç ve dış unsurun varlığı bir gerçektir. Bu

etkenlerle toplumsal şiddet, önyargılar, sanallaşma, kumpasçılık, ayrışma vb. Birçok tehditle karşı karşıyayız. Sanıyorum, en başta gelen toplumsal sorunlarımızdan birisi uzlaşmazlık sonucu ortaya çıkan şiddettir. Oysa, temel ihtiyacımız, gündelik konuşmalarda ve toplu tartışmalarda en önemli kural, her görüş ve düşünceye saygılı olmak; kabalık ve öfkeden uzak durmak; sert, kırıcı bir dil kullanmadan hoşgörülü ve saygılı olmaktır. Dile sahip olmak, konuşmayı kontrol altına alabilmek pek de kolay bir meziyet değildir. Nitekim; gündelik sıkıntılar, strese, stres öfkeye, öfke de çoğu zaman fizikî şiddete dönüşebilmektedir.

5. Sosyal Medya

İnsanın sosyal bir varlık olarak diğer insanlarla iletişim kurması doğal ve gereklidir. Ancak, bu iletişimin doğal bir ölçüsü ve sınırı da olmalıdır. Sınırsız, ölçüsüz ve dengesiz her şey, insanın fitratına aykırıdır ve doğal hâline zarar verir. Esasen, iletişim araçları ve sosyal medya kararında, kıvamında ve gereğince kullanıldığında yararlıdır. Asıl konu, bu ihtiyaçların nasıl karşılandığı ve hangi oranda kullanıldığıdır. Dahası, insanlığın doğal yapısına zarar vermemesidir. Bizim burada sözünü ettiğimiz durum, sosyal medyayı kullanmamak değil, kullanımdaki aşırılık ve sonuçtaki bağımlılıktır.

Sözde başkalarıyla iletişim kurmak adına atılan mail, instagram ve sms'ler, açılan hesaplar (facebooklar, twitterlar vb.) kanalıyla kurulan sosyal medya iletişimleri doğru ve kararında kullanılmazsa, insana ve topluma yarar değil zarar vermektedir. Kendisini sanal iletişimlere kaptıranlar başkalarını takip ediyorum derken, kendilerini ve ailelerini kaybetmek tehlikesiyle karşı karşıya kalmaktadırlar. Nitekim, yine medyadan öğreniyoruz ki kimi internet bağımlıları sağlık sorunları, aile faciaları yaşamakta ve hatta hayatlarını kaybetmektedirler. Bütün bunlar dikkate alındığında, öncelik olarak

toplumdaki bu türden saldırganlık ve şiddet alanlarına karşı bir toplumsal bilinç ve toplu bir toplumsal bilinç ve toplu bir duyarlılık oluşturmak zorundayız. Bireysel ve toplumsal planda çatışma alanlarından birisi olan sosyal medyayı doğru, kararında ve bilinçli kullanma noktasında da artık bir uzlaşma zemini bulmamız şarttır.

6. Kamu Yönetiminde Uzlaşma Kültürü

Kamu kurum ve kuruluşları, özü itibariyle halka hizmet veren, halkın işlerini kolaylaştıran yapılardır. Bu yapılarda iş verimliliğinin yükselmesi, kurum içindeki iletişim ve etkileşimin niteliğiyle doğrudan ilgilidir. Kurumlarda dikey olarak yürüyen ast-üst ilişkileri, çalışanlar arasındaki yatay ilişkiler ve çalışanlarla hizmet alanlar arasındaki geniş açılı ilişkiler ağının kalitesi ve niteliği, hem bireysel huzuru yakalamada hem de kurumsal verimliliği arttırmada son derece etkilidir. Bu bağlamda en büyük görev kurum yöneticilerine düşmektedir (3).

Yöneticilerin bulunduğu ortama, iş koluna ve işlere göre farklı niteliklere ve yeteneklere sahip olmaları gerekmektedir. Bu özellikler, şöyle sıralanabilir:

- İnsani duyguları güçlü olmak,
- İnsanları sevmek ve onlara değer vermek,
- Hizmet odaklı olmak,
- Objektif olmak,
- Kendine güvenmek,
- Yerinde kararlar alabilmek,
- İnisiyatif sahibi olmak,
- Sorumluluk duygusuna sahip olmak,
- İradesi kuvvetli olmak

- İletişim konusunda beceri sahibi olmak
- Ortalamanın üzerinde zekâ seviyesine sahip olmak,
- Sorunlara metodik ve mantıksal yaklaşabilmek,
- Kuruma gönülden bağlı ve onu benimsemiş olmak,
- Dürüst olmak,
- Teknik bilgi ve yetenek sahibi olmak,
- Dinamik bir insan olmak,
- Uzlaştırma bilgi ve becerisine sahip olmak,
- Geniş açıdan düşünebilme yeteneğine sahip olmak,
- Cesur olmak.

Bugün artık kamu yöneticileri kalite yönetim sistemi ile çalışanların yönetime katılmasını benimsemektedir. Yönetişim adı verilen dikey, yatay ve geniş açılı iletişimleri içinde bulunduran bu anlayış, kamuda her geçen gün değer ve karşılık bulmaktadır. Bu anlayışın diğer bir adı da kurumsal uzlaşma kültürüdür. Yerel ve genel yöneticilerde aranacak ilk nitelik uzlaşmacı olup olmadığıdır. Çünkü çatışmacı insanlar, yöneticilikte başarılı olamamaktadırlar.

7. Yönetimde Uzlaşmacılık İlkeleri

Kamu ve özel sektörde yönetimlerin geleceği, yöneticilerin niteliklerine bağlıdır. Yönetici, her şeyden önce ilkeli insan demektir. Bu bakımdan yöneticilerin kurumsal lider özelliğine sahip olmaları ve aşağıdaki dört önemli ilkeye özellikle uymaları gerekir:

√ Katılımcılık

√ Şeffaflık

√ İç Kontrol

√ Hesap verebilirlik.

8. Kamuda Yönetişim

Çağdaş yönetimler, artık daha fazla uzlaşma ve ortak aklı kullanma eğilimindedir. Bu yeni yaklaşım kısaca yönetişim şeklinde ifade edilmektedir. Yönetişim, en kısa ifadesiyle yönetim işinin iletişim

Çalışma Hayatında Uzlaşma

içinde yürütülmesidir. Daha bilinen şekliyle yönetim; “kurumsal amaçların mükemmel olarak gerçekleştirilmesi için güçlendirilmiş kişilerin, ortak çıkarlar doğrultusunda, iletişim ve etkin bilgi paylaşımı, karşılıklı güven ve şeffaflığı benimsemiş, müşterek karar verebilen, duygusal zekâsı yüksek, empatik, proaktif ve sinerjik davranarak gerçekleştirilen etkinlikler” şeklinde tanımlanabilir (4).

Türk Dil Kurumu'na göre yönetim; resmî ve özel kuruluşlarda idarî, ekonomik ve politik otoritenin ortak kullanımudur. Bu tanımda dikkat çeken iki unsur söz konusudur. İlki, bir önceki cümlede sözü edilen üç alanda yetkinin ortak kullanımudur. Bir başka ifadeyle, tanımda özellikle vurgulanan, yetkinin tek başına kullanımı değil, yetkinin tek başına kullanımının yaratacağı olası sakıncaları azaltmak adına, –katılımcı anlayışla hareket ederek yetki kullanımının üzerinde durulmaktadır. İkincisi ise, kavramın hem resmi hem de özel kuruluşlarda uygulama alanı bulmasıdır. Katılımcı demokrasinin gelişmiş şekli olarak nitelendirilen "yönetim" kavramı, farklı biçimlerde tanımlanmıştır.

Kavram "karşılıklı yönetim", "etkileşim içinde yönetim" tarzında anlamlandırılmakta olup bu açıdan, "sivil toplum" ve "özyönetim" kavramlarının gelişimiyle yakından ilintilidir. Yönetim, yönetim sürecindeki tüm tarafların uzlaşması ile oluşturulan kuralların, tarafların sürece etkin katılımıyla uygulanabilir olması anlamına gelmektedir. Bu açıdan, yönetim "kuralsızlık" ya da "gevşek yönetim" olarak algılanmamalıdır. Aksine, yönetim mekanizması "katılımcılık," "ortaklık," "paydaşlık," "etkililik," "verimlilik" ve "sürdürülebilirlik" gibi değerlerle ilgilidir (5).

Özetle ifade edecek olursak, yönetim;

- ✓ Kamu yönetimini vatandaşa yaklaştırır.
- ✓ Kamu yönetimini etkinleştirir.

- ✓ Yolsuzlukla mücadeleyi sağlar.
- ✓ Yönetime farklı paydaşların görüş bildirerek katılımını sağlar.
- ✓ Demokrasiyi güçlendirir.
- ✓ Kurumların meşruluğunu arttırır.
- ✓ Karar ve işlemlerin açık ve anlaşılır olmasını sağlar (6).

Benmerkezci, otokratik baskıcı yönetimlerin çağın çok gerisinde kaldığı günümüz koşullarında, kamu yönetiminde daha başarılı sonuçlar alabilmek için yönetişim esasında uzlaşma zemininde yeni bir bakış açısı ve yeni bir yönetim tarzına ihtiyaç olduğu gün gibi açıktır. Bu anlayış ve yönetim tarzı benimsenirse, iş hayatında –özel sektör veya kamu fark etmeksizin- iç ve iş huzuru artar ve verimlilik yükselir.

9. Genel Anlamda Çalışma Hayatında Uzlaşma

Çalışma hayatı denildiğinde, hem kamu hizmetleri hem de özel sektör anlaşılmalıdır. Konuya nereden bakılırsa bakılsın, iş verimliliğinin arttırılması, çalışma ortamında huzur ve motivasyonun sağlanabilmesi için, mutlaka uzlaşmacı bir tutumun yöneticiler ve çalışanlarca benimsenmiş olması gerekir. Deneyimli yöneticiler ve iş yeri sahipleri, bu gerçekliğin farkında olarak çalışanlarına karşı daima çatışmacı bir tarda değil, onları motive edecek bir yaklaşım sergilemek isterler. Bu durum, elbette çalışanlar açısından da geçerlidir.

Çalışma hayatından beklenen verim, motivasyon ve süreklilik, hizmet alanların memnuniyeti açısından da değerlendirilmelidir. Üretim-tüketim veya hizmet veren-hizmet alan döngüsünde uzlaşmacılık, belki de kapital sermayenin kullanılması kadar değer ve önem arz eder. Amir/patron-yönetici-çalışan-tüketici/hizmet alan ve araçlar arasındaki tutum, yaklaşım ve davranışlar, aynı zamanda kurumun/kuruluşun geleceğini belirleyen etkenler arasında kabul edilmelidir. Çatışmacılığı esas alan hiçbir kurumun/kuruluş, uzun

vadeli ayakta kalmaz. Bu bağlamda, uzlaşmacılık veya modern ifadesiyle “müşteri memnuniyeti” en az kapital ve ürün kalitesi kadar önemli bir etken olarak görülmelidir (2).

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Sonuç olarak bireysel, toplumsal veya kamusal alanlarda en önemli ihtiyaçlardan birisi de uzlaşma kültürünün hâkim kılınmasıdır. Bu anlayışın tüm topluma teşmil edilmesi; herkesi, bireysel, toplumsal ve kurumsal planlarda huzur ve refaha ulaştıracaktır. Birbirleriyle sürekli çatışan, didişen ve hatta çarpışan kişi, aile, topluluk veya kurumlar enerjisini boşuna harcarlar. Böylesi bir ortamda üretim değil, tüketim söz konusu olur. Oysa; hepimizin ortak ihtiyacı güven, huzur ve refah içinde yaşamaktır.

Toplumda huzuru sağlamak ve çalışma hayatında verimliliği arttırmak için, insanlar üzerinde psikolojik baskılar kurmak yerine, konuyu daha geniş bir perspektifle ele alıp daha ailedeki yaşanmışlıklara kadar inerek meseleyi kökten çözmekte yarar vardır. Uzlaşmayı sanat hâline getirmiş bir anne baba, onların uzlaşmacı çocukları, bu meselenin başlangıç noktalarıdır. Ailede başlayan bu süreç; okul, çevre ve medyada da desteklenirse, bireyler iş hayatına atıldıklarında, çocukluktan itibaren edindikleri uzlaşmacı davranış modeliyle iş yaşamında da uyumlu ve verimli insanlar olarak karşımıza çıkacaklardır.

Her geçen gün gelişip büyüyen Türkiye'nin en önemli gücü, toplumsal çatışma konularını çözmüş, bilinçli bir toplum oluşturmasıdır. Var olan yüksek insanî enerjimizi, toplum ve devletin yükselişi için kullanmak zorundayız. Hayatımızı ve enerjimizi, ömür boyu birbirimizle didişip tartışarak boşa harcamak yerine; anlaşma ve uzlaşma içinde sağlıklı ve huzurla yaşamaya adanmalıyız. En değerli hazinemiz, nitelikli insan kaynağımız olan “beşerî sermaye”mizdir.

Bireysel ve toplumsal enerjimizi, “beşerî sermaye”yi yükseltmek için kullanırsak; hem kalkınır ve gelişiriz hem de huzur içinde müreffeh bir şekilde yaşarız.

KAYNAKÇA

1. Yaman E. Etkin İletişim Yetkin Liderlik. Yargı Yayınları, Ankara; 2013.
2. Yaman E. Yerel Yönetimlerde Lider Yöneticilik. TBB Yayınları, Ankara; 2014.
3. Yaman E. Kamu Yönetiminde İletişim ve Yönetişim. İzden Yayınları, Ankara; 2012.
4. Fidan Y. Yönetimden Yönetişime: Kavramsal Bir Bakış. Yalova Sos Bilim Derg. 2011;1(1):5–10.
5. Paton J. Kurumsal Yönetim; Türkiye’de İş Hayatının Değişen Çehresi. Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği; 2002.
6. Kamu Yönetiminin İyileştirilmesi ve Yeniden Yapılandırılması Özel İhtisas Komisyonu Raporu. Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı; 2000.