
Yıldız

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Dergisi

(2019) Cilt 03, Sayı 01, s. 164-170

Küçük, Ama Önemli Şeyler: Mükemmel'e Ulaşmanın 163 Yolu^a

Kitap İnceleme ^b / Book Review

Selçuk Türk^c

GİRİŞ

Hazır mısınız? Kuralları yıkmaya, bildiklerinizi unutmaya, sayılara meydan okumaya hazır mısınız? Değişmeye, değiştirmeye, yeniden inşa etmeye hazır mısınız? Küçük detaylarda gizli “Mükemmel’i”¹ aramaya ve “büyük” değişimi gerçekleştirecek “küçük şeyleri” keşfetmeye hazır mısınız?

21. yüzyılın en büyük yönetim gurularından birisi kabul edilen ve devrim yaratan fikirleri ile birçok genel kanı ve teoriye meydan okuyan Thomas J. Peters, yöneticileri “Mükemmel’e” ulaştıracak basit ama etkili detayları bu kitapla okuyucuya sunmaktadır. Çalışanları ihmal eden ve insan doğasını önemsemeyen Klasik Yönetim Anlayışının (Keskin, Akgün, & Koçoğlu, 2016, s. 177) tam aksine, “insanı” ve “insani duyguları” merkeze alan Peters, “Mükemmel’i” yaratacak yöneticinin ne yapması ve nasıl yapması gerektiğine ilişkin basit, sade ve keyifli bir yol haritası çizmeyi amaçlamaktadır. Kült yönetim anlayışlarından strateji öğretilerine kadar yönetim literatürüne ait neredeyse her şeyi eleştiren ve davranış bilimlerini yönetim biliminin merkezine oturtan kitap, okuyucuyu bildiklerini sorgulamaya, kuralları yıkmaya, küçük detaylarda saklanan büyük başarı ilkelerini bulmaya davet etmektedir.

Bu çalışmanın amacı; yaşayan en önemli yönetim gurularından birisi olan ve Yönetim alanındaki eşsiz deneyimini uygulama önerileri olarak okuyucuya sunan Tom Peters’in “Küçük Ama Önemli Şeyler: Mükemmel'e Ulaşmanın 163 Yolu” isimli kitabını Yönetim Düşüncesini oluşturan kavram, teoriler ve yaklaşımlar açısından değerlendirmek, Yönetim ve Organizasyon alanyazınına etkisini ve katkısını tartışmak ve yazar tarafından Mükemmel'e

^a Tom Peters İstanbul: Boyner, 2009. 485 sayfa. ISBN:978-975-7004-60-8

^b Yıldız Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Yönetimi Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı Doktora Programında Prof.Dr. Esin CAN tarafından yürütülen “Yönetim Alanında Yönlendirilmiş Okumalar” dersi kapsamında hazırlanmıştır.

^c Doktora Öğrencisi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Yönetimi Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı, selcukturk1907@gmail.com

¹ Yazar “Mükemmel” kelimesine özel bir anlam yüklemekte ve onu ulaşılacak nihai amaç olarak görerek kelimeyi özel isim olarak kullanmaktadır. Bu sebeple, “Mükemmel” kelimesindeki “M” harfinin büyük yazılması yazarın tercihi olduğundan ve kitabın tamamında “Mükemmel” kelimesine eklenen ekler kesme işareti ile ayrıldığından, çalışmada aynı kullanım şekli benimsenmiştir.

ulaştırmak üzere verilen öğütleri ve vurgulanan düşünceleri aynı zamanda eleştirel bir bakış açısıyla okuyucuya aktarmaktır.

Peters'a göre çalışanın müşteri ile ilişkisi, çalışanların çalışanlar ile ilişkisi ve yöneticinin hem çalışanlar hem de paydaşlarla ilişkisi, her bir konuşma, her bir sunum, her bir tebessüm bir gösteridir ve "Daima gösteri zamanıdır"! Gösteri, planlamadan ve stratejiden daha önemlidir. Diğer bir ifadeyle "icra" her şeyin önündedir! Satış elemanı müşteriye karşı gösterisini sergilemediği sürece, kocaman toplantı odalarında yuvarlak masaların etrafında oturan güzel giyimli erkek ve kadınların yaptığı sunumlar ve hazırladığı sayfalar dolusu talimat ve prosedürler kocaman bir hiçtir! Gerçekler sayfalar dolusu talimatların, prosedürlerin ve strateji belgelerinin satır aralarında değil, sahadadır. Mükemmel olmak için daima gösteri zamanıdır!

ANALİZ VE DEĞERLENDİRME

Thomas J. Peters 07 Kasım 1942'de ABD'de doğmuştur. İnşaat Mühendisliği alanındaki lisans eğitimini 1964'te, yüksek lisans eğitimini ise 1966'da Cornell Üniversitesinde tamamlayan Peters, Stanford Üniversitesi İşletme Okulunda İşletme yüksek lisansı yapmış ve 1977 yılında da yine Stanford Üniversitesinde Örgütsel Davranış alanında doktora derecesini almıştır. 1966-1970 yılları arasında 4 yıl süreyle ABD Deniz Kuvvetlerinde görev yapmış, bu süre içerisinde Vietnam'da bulunmuş ve Pentagon'da görev yapmıştır. Richard Nixon'ın ABD Başkanlığı döneminde Beyaz Saray'daki danışmanlık görevinin ardından McKinsey Danışmanlık Şirketinde görev yapan Peters, 1981 yılında McKinsey'den ayrılarak kendi danışmanlık şirketini kurmuştur.

Robert H. Waterman ile birlikte 1982 yılında yazdıkları "In Search of Excellence (Mükemmeli Ararken)" kitabı kısa süre içinde hem ABD'de hem tüm dünyada çok satanlar listesine girmiş, 1999 yılında National Public Radio (NPR) tarafından "Yüzyılın En İyi Üç İş Dünyası Kitabından Biri" olarak nitelendirilmiştir. Yönetim alanında en çok satan kitapların sahibi olan Peters, 7 S Kuramını² ortaya koyan çalışma ekibinde de yer almasıyla ün kazanmaya başlamış, The Economist dergisi tarafından "Guruların Gurusu", Los Angeles Times gazetesi tarafından "Post-modern Şirketlerin Babası" olarak tanımlanmış, New York Times gazetesi tarafından "Konuşmacı Olarak En Çok Talep Gören Üç İşletme Gurusundan Biri", İngiliz Ticaret ve Endüstri Departmanı tarafından da "Dünyanın En Kaliteli Gurularından Biri"

² Büyük ölçekli işletmelerin iç çevre analizlerinde kullanılan, örgüt yapısının verimliliğinin, yönetim ve iletişim yapısının etkinliğinin artırılmasını hedefleyen ve faaliyet sonunda performans ölçümünü sağlayan kuramdır. 1980'lerde McKinsey Danışmanlık Şirketinin danışmanları Tom Peters, Robert Waterman ve Julien Philips ile Richard Pascale ve Anthony G. Athos gibi bilim adamlarının da katılımıyla oluşturulan bir grup tarafından geliştirilmiştir. İşletmenin 7 fonksiyonel unsurunun İngilizce'deki baş harfleri nedeniyle 7 S Kuramı olarak adlandırılan analiz yönteminde yapı (structure), strateji (strategy), sistem (systems), paylaşılan değerler (shared values), beceriler (skills), stil (style) ve personel (staff) unsurları örgütün etkinliği açısından değerlendirilerek örgütsel etkinlik ve verimliliği arttıracak bir model önerilmektedir. (Davutoğlu, Akgül, & Yıldız, 2016; Peters & Waterman, 1982, s.10).

olarak ilan edilmiş, 2017 yılında *Thinkers50*³ tarafından “Yaşam Boyu Başarı” ödülüne layık görülmüştür. Yönetim alanında onlarca kitap yazan Thomas J. Peters, yaşayan en büyük yönetim düşünürlerinden birisi olarak kabul edilmekte ve halen dünyanın dört bir tarafında yönetim konferansları ve seminerleri vermektedir.

Klasik Yönetim Anlayışına savaş açan, Modernizm’e karşı çıkan, mekanik yapıları reddeden ve kendisini “davranışçı” olarak tanımlayan Thomas J. Peters’in 28 Temmuz 2004 tarihinde tompeters.com adresinde başlayan ağ günlüğü⁴ (blog⁵) yazıları, 2009 yılında “Mükemmel Yönetim’in” uygulama adımlarını tanımlayan bu kitaba dönüşmüştür. Kitap, her biri birkaç sayfalık yazılarla tanımlanmış Mükemmel’e ulaştıracak 163 ilkenin yanı sıra, “Guruların Gafları”, “Özdeyişler”, “En Önemli 50 Yapılacak İş Listesi”, “Bir Mühendisin Gözünden Etkili Yönetimin Denklemlerle İfadesi” gibi özel bölümler de ihtiva etmektedir.

Kısa bölümlerden oluşan, akademik dil yerine günlük kullanıma daha uygun bir dille ve ağ günlüğü tadında yazılan kitap, tasarımıyla da dikkat çekmektedir. Akıcı dili ve yazarın okuyucu ile sohbet ettiği havasını yaratan üslubu kitabın keyifle okunmasını sağlamakta, sade ve vurucu mesajlar okuyucuyu düşünmeye sevk etmekte, yazara özgü vurguların farklı yazı tipleri ve boyutları ile kitapta yer alması kitabı ilginç kılmaktadır.

Son derece özgür bir platform olan internette takipçileriyle sohbet havasında yazılan yazıların ve bunlardan oluşan kitabın akademik camiadan ziyade uygulayıcıları hedef kitle olarak gördüğü anlaşılmaktadır. Akademik bir dilden ve yazım standartlarından tamamen uzak olan kitapta kaynakça ve indeks bulunmamakta, akademik atıflar yer almamaktadır. Bu sebeple, hedef kitleye uygun bir anlatım ve tasarıma sahip olduğu değerlendirilmektedir. Yazar, kitaptaki fikirlerin 3 kişilik bir işletmede de, binlerce kişinin çalıştığı dev holdinglerde uygulanabileceğini ifade etmekte, sunduğu yöntemlerin ardından uygulama önerileri getirmektedir.

Kitabın ilk bakışta ön plana çıkan en önemli özelliğinin, işletme ile ilgili her şeyin odak noktasına “insan” unsurunu konumlandırması olduğu değerlendirilmektedir. Peters, işletme kitaplarında ve akademik yayınlarda yapılan tanımlamaların aksine, işletmeyi; “Bireylerin gelişimini en üst düzeye çıkaran ve insan potansiyelini başkalarına hizmet yönünde bir araya getiren duygusal, yaşamsal, inovatif, mutluluk verici, yaratıcı ve girişimsel bir gayret” olarak tanımlamaktadır (2009, s. 386).

Peters’a (2009) göre çalışanların duygusal durumu ve işletme içerisindeki iletişim ve olumlu atmosfer başarının kaynağıdır. Gülümseme sıcak bir ortam, teşekkür etme ise karşılıklı bir takdir ve minnettarlık ortamı oluşturur (Peters, 2009, s. 63) ve daha da önemlisi “iyilik bedavadır” (Peters, 2009, s. 78). Yönetici gülümsemekten ve teşekkür etmekten korkmamalı,

³ 2001 yılında kurulan ve çağa yön veren yönetim düşünürlerini değerlendiren ve sıralayan düşünce kuruluşudur. Her yıl düzenlenen “Thinkers50 Ödülleri”, 2011 yılında Financial Times gazetesi tarafından “Yönetim Düşüncesinin Oscar’ı” olarak tanımlanmıştır (www.thinkers50.com).

⁴ “Ağ Günlüğü”, “İnternet Günlüğü”, “e-Günlük” gibi Türkçe kullanımları olsa da, “blog” kelimesinin Türk Dil Kurumu tarafından önerilen ve yaygın olarak kullanılan bir Türkçe karşılığı bulunamamıştır.

⁵ Bir kişi ya da küçük bir grup tarafından, günlük konuşma dili ile ya da sohbet tarzında yazılan ve düzenli olarak güncellenen internet sitesi/sayfası, internet günlüğü (<https://en.oxforddictionaries.com/definition/blog>).

çalışanlarına sıcak bir tebessüm ile teşekkür etmeli (Peters, 2009, s. 65), nazik olmalı (Peters, 2009, s. 79), çok iyi bir dinleyici olmalı (Peters, 2009, s. 311), onların sözünü kesmeden dinlemeli, saygı duymalı (Peters, 2009, s. 314) ve düşünceli olmalıdır (Peters, 2009, s. 88). Düşünceli olmak yumuşaklık ya da zayıflık olmadığı gibi, düşünceli ve özenli davranmak başarıyı getirecek birçok faktörün de anahtarıdır (Peters, 2009, s. 87-89). Peters, nezaketin önemini ise Ken Langone'un⁶ şu sözleriyle vurgulamaktadır: "*Var olan en güçlü iki şey: nazik bir söz ve düşünceli bir davranış.*" (Peters, 2009, s. 321). Nezaket konusuna çok önem veren Peters, yöneticinin karşısındakini çok iyi anlaması gerektiğini ve yöneticinin çalışanlarını her yönüyle çok iyi tanıması gerektiğini ifade etmekte (Peters, 2009, s. 84), örneğin yöneticinin kendisine bağlı çalışanların çocuklarının isimlerini öğrenmesi gerektiğinin altını çizmektedir (Peters, 2009, s. 399). Bu konuda Platon'un "*Nazik olun, zira karşılaştığınız herkes büyük bir savaş veriyor.*" sözüne geniş yer ayırmakta, yöneticinin herkesi anlaması gerektiğini ve hatta gerektiğinde "*psikolojik danışmanlık*" yapması gerektiğini de ifade etmektedir (Peters, 2009, s. 84-86).

Kitapta, İnsan Kaynakları Yönetimine ilişkin işe alma, eğitim, terfi gibi süreçlerle ilgili çarpıcı öneriler yer almaktadır. Yazara göre bir işletme için en önemli şey işgücünün kalitesidir (Peters, 2009, s. 269). Hasta memnuniyeti ile ilgili yapılan bir araştırmanın ilginç sonuçlarını paylaşan Peters, hasta memnuniyetini etkileyen 15 özelliğin hiç birisinin hastanın sağlık durumuyla ilgili olmadığını, memnuniyetin hastane personeli ile olan ilişkinin ve iletişimin kalitesine ve hastane personelinin güler yüzüne bağlı olduğunu aktarmaktadır (Peters, 2009, s. 78). Müşterisini baş tacı etmek isteyen yönetici çalışanlarını onların da önüne koymalıdır (Peters, 2009, s. 78, 462). İşe alınacak kişilerin "*gözündeki parıltının*" yakalanması gerektiğini belirten Peters, etrafına enerji saçan neşeli insanların işe alınmasını gerektiğini, olumsuz ruh haline sahip insanların işe işletmeden uzaklaştırılması gerektiğini savunmaktadır (Peters, 2009, s. 102-109). Peters'a göre yöneticinin en önemli işlerinden birisi terfi kararı vermektir ve arkasında bırakacağı mirası, vereceği terfi kararları oluşturmaktadır (Peters, 2009, s. 262). Bu sadece üst düzey yöneticilerin terfisine ilişkin kararları kapsamamakta, bilakis alt kademe şeflerin de kim olduğu büyük önem arz etmektedir. Çünkü çalışanın mutluluğu ve verimi için kendisine en yakın amir ile iyi geçinip geçinmediği çok önemlidir (Peters, 2009, s. 263). Yönetici "*insan bütçesinden*" tasarruf yapmamalı, insana yatırımından vazgeçmemeli ve "*çalışanın harika tavırlarının makyajdan*⁷ *daha önemli*" olduğunu unutmamalıdır (Peters, 2009, s. 274).

Ar&Ge'nin öneminden de ısrarla bahseden Peters, inovasyonun mekanik yapılarda ortaya çıkamayacağını, bunun için esnek yönetim tarzının benimsenmesi gerektiğini ileri sürmekte, klasik örgüt şemalarını eleştirmektedir (Peters, 2009, s. 294). Fark yaratmak için inovasyon hayati önemdedir. Yönetici başarısız olmaktan korkmamalı, denemekten vazgeçmemelidir. Bu kültür çalışanlar tarafından da benimsenmeli, inovasyonun teşvik edilmesi için "*en iyi başarısız olanlar*" ödüllendirilmeli, inovasyonun kuralları yıkma ve kendi kendine alay etme olduğu unutulmamalıdır. İnovasyonun "*kızgınlıktan*" doğacağını savunan Peters, "*huzuru bozanlara*" teşekkür edilmesi ve "*kızgınlığın huzuru bozmasına*" izin verilmesi

⁶ Amerikalı milyarder iş adamı ve yatırımcı, The Home Depot'nun kurucu ortağı.

⁷ Mağazanın iç ve dış görünüşü ile dizaynı kastedilmektedir.

gerektiğini ifade etmekte, yöneticinin, her söylediğini onaylayan ve destekleyen profesyonel dalkavuklardan uzak durmasını öğütlemektedir (Peters, 2009, s. 291-309).

Keskin çizgilere sahip, katı ve esnek olmayan yönetim anlayışının getireceği felaketler için “*Örgütsel Paslanma*” deyimini kullanan Peters, örgütsel paslanmanın işletmenin sonunu hazırladığını ifade etmektedir (Peters, 2009, s. 373). Bunun için de “*merkeziyetçilik*” yerine “*âdem-i merkeziyetçilik*” yaklaşımının⁸ egemen olmasını istemektedir (Peters, 2009, s. 375).

Yazarın rakipler ile ilgili ifade ve iddialarının rekabet kavramı ve rekabet stratejisine ilişkin ince eleştiriler içerdiğini söylemek mümkündür. Peters, rakiplerin ne yaptığının ya da ne yapacağını değil, performansın önemli olduğunu vurgularken “*rakibinizin hayatınızı yönetmesine izin vermeyin*” diye de ikaz etmektedir. Çünkü Peters’a göre “*asıl sorun onlar değil, işletmenin kendisidir*” ve “*mükemmellik kaynağı onların ne yaptığında değil, işletmenin kendisinin ne yaptığında*” (Peters, 2009, s. 390). Nezaket ve etik ile ilgili fikirlerine bu bölümde de yer veren yazar “*rakipleri sevmeyi, gerektiğinde tebrik etmeyi, rakipler başarısız olduğunda ise bu duruma sevinmemeyi*” öğütlemektedir. “*Strateji*” kavramını da ele alan Peters, başarısız performansın nedeninin “*kötü strateji*” değil “*kötü uygulama*” olduğunu ileri sürmekte, icranın stratejiden daha önemli olduğunu vurgulamaktadır (Peters, 2009, s. 374). Mavi Okyanus Stratejisini de⁹ eleştiren Peters, rekabet haritalarına ve pazardaki boşluklara bakmak yerine “*işletmeyi mükemmelle ulaştıracak*” adımlara odaklanılması gerektiğini dile getirmekte ve bunun için de 50 öneri sıralamaktadır (Peters, 2009, s. 396).

Peters’ın yönetim ve liderlik ile ilgili tespit ve önerileri de oldukça dikkat çekmektedir. Liderliği “*başkalarının başarısına ölçülebilir şekilde katkıda bulunmaktır*” diye tanımlamakta, insan merkezli anlayışına paralel olarak; liderlik tarzlarından “*Hizmetkar Liderlik*¹⁰ (*Servant Leadership*)” tarzını benimsemektedir (Peters, 2009, s. 142). “*Metabolik Yönetim*” kavramını

⁸ “Merkeziyetçilik/Adem-i Merkeziyetçilik” vurgusu ile yazarın, Modernist Örgüt Teorilerinden “Durumsallık Teorisine” ve Burns&Stalker’ın Organik-Mekanik Örgüt Yaklaşımına atıfta bulunduğu değerlendirilmektedir. Burns&Stalker’a göre örgüt yapısı, örgütün içinde bulunduğu çevreye göre şekillenmektedir. Farklı çevresel koşullarda uygulanan iki ideal örgüt modeli ortaya koyan Burns&Stalker’a göre, değişken ve belirsizliğin yüksek olduğu çevresel koşullarda “Organik Örgüt Yapıları”, durağan ve belirsizliğin düşük olduğu çevresel koşullarda ise “Mekanik Örgüt Yapıları” önerilmektedir. Merkeziyetçilik, mekanik örgüt yapılarının göze çarpan bir özelliğidir. Değişime uyum sağlama yeteneği yüksek olan organik örgüt yapılarında ise “Adem-i Merkeziyetçilik” olarak ifade edilen kontrol, yetki ve iletişimin örgüt içi ağ yapısı ile düzenlendiği, kararların bilgisi olanlar tarafından verildiği yapı görülmektedir (Keskin, Akgün, & Koçoğlu, 2016, s. 227-230).

⁹ Mavi Okyanus Stratejisi, mevcut pazarların sınırlarının genişletilerek ya da yeni pazarlar bularak rekabetin ağır etkisinin azaltılabileceğini, maliyetin düşürülerek ve farklılaşmanın ön plana çıkarılarak rekabet avantajı elde edilebileceğini ifade eden ve Chan Kim ile Renee Mauborgne’nin (Kim & Mauborgne, 2005) Harvard Business School tarafından 2005’te yayımlanan kitabı ile gündeme gelen stratejik bir yaklaşımdır (Çalışkan, 2017, s. 266).

¹⁰ İlk olarak Robert Greenleaf’in 1970 yılında yayımlanan makalesi “*The Servant as Leader*” ile gündeme gelen ve 1977 yılında yayımlanan “*Servant Leadership*” adlı kitabında “*Lider bir hizmetkardır*” ifadesini kullanmasıyla popülerlik kazanan Hizmetkar Liderlik kavramı, liderlik ile ilgili tüm yaklaşımları içinde barındıran ve liderin daha verimli bir örgütsel yapı için yarını yaratacak çalışanlarına hizmet etmesini ifade eden bir modeldir (Bakan & Doğan, 2013, s. 41; Parris & Peachey, 2013). Hizmetkar Lider, hizmet etme arzusu taşır, bir öğretmendir ve çalışanlarının gelişmelerine hizmet eder (Senge, 1990, s. 375).

ortaya atan Peters, zamanın çok hızlı aktığını ve değişimin çok hızlı olduğunu ifade ederek yöneticinin asıl görevlerinden birisinin “işletmenin metabolizmasını amaçlı, bilinçli ve sürekli bir şekilde hızlandırmaya çalışmak” olduğunu belirtmektedir. Hız ve sadeliğe odaklanan bu yönetim tarzını da “Metabolik Yönetim” olarak tanımlamaktadır (Peters, 2009, s. 427). Yönetim ile ilgili vurgulanan diğer önemli kavram ise “Dolaşarak Yönetim (Management by Wandering Around – MBWA)” kavramıdır. Yönetici duvarları yıkarak odasından çıkmalı, telefon ve bilgisayarından kopmalı ve hem şirket içerisinde hem de dışarısında dolaşmalıdır. Günlük rutinelere, toplantılara ve elektronik postalara gömülen yönetici “gerçek hayattan” kopmamak için “gerçek yürüyüşler” yapmalı ve “gerçek bir iletişim” kurmalıdır. Dolaşırken çalışanları ile sohbet etmeli, onlarla sıcak iletişim kurmalı ve onların heyecanını arttırmalıdır. Şirket dışında dolaşarak pazarı ve piyasayı görmeli, gerçek müşterilerle yüz yüze iletişim kurmalı ve pazarda neler olup bittiğinden haberdar olmalıdır (Peters, 2009, s. 245).

TARTIŞMA VE SONUÇ

Binlerce yıllık yönetim felsefesine yeni olmasa da aykırı ve pragmatik bir bakış açısıyla yaklaşan Thomas J. Peters, başarının nezaket ve tebessüm gibi temel insani duygularla, sadelik, hız ve icra ile elde edileceğini savunmaktadır.

Yaşayan en büyük yönetim gurularından birisi olarak kabul edilen ve onlarca yıllık tecrübesini ve birikimini bu kitapla özetleyen Peters, Klasik Yönetim Anlayışına, Bilimsel Yönetim ve Bürokrasi Yaklaşımlarına, Modernizm’e, Pozitivizme, Akılcılığa, Rasyonalizme ve “kesin doğrulara” karşı çıkmakta, modernizmin farklılığı bastırma ve kontrolü tek elde tutma çabasına karşın özgürlükçü ve post-modernist bir yaklaşım sergilemektedir.

Aynı yaklaşımla rekabet ve rekabet stratejisi kavramlarını da eleştiren Peters, fikrini ilginç bir önermeyle açıklamaktadır: “Sert şeyler aslında yumuşaktır. Yumuşak şeyler ise serttir”. Peters’a göre sert kavramlar gibi görünen analizler, hesaplamalar ve sayılar aslında yumuşak şeylerdir. Yumuşak kavramlar gibi görünen insanlar ve ilişkiler, temel değerler, kalite, müşteriye yakınlık gibi kavramlar ise aslında gerçekten sert şeylerdir. Fikrin geçerliliğini 2007 ekonomik kriziyle örnekleyen Peters’a göre, söz konusu kriz “sahte ve yapmacık ‘yumuşak’ rakamlar ile aldatıcı ileri matematiğin (türev), sağduyunun yokluğunda idareyi ele geçirmesinin bir sonucu olarak” meydana gelmiştir. Pozitivizm’in her yönüyle reddi anlamına gelen işte bu fikir, hem Peters’ın “Mükemmellik Yaklaşımını” hem de kitabın ana fikrini en güzel şekilde özetlemektedir.

İşletme alanında, özellikle de Yönetim & Organizasyon yazınına ait kavram, kuram ve yaklaşımlara yöneltilen sert ve cesur eleştiriler, Tom Peters gibi alanında marka olmuş duayen bir ismin kaleminden çıktığında elbette daha fazla önemsenmeye değer hale gelmektedir. Ancak; akademik yazında değer gören yönetim ile ilgili temel kavramların, bilimsel araştırma ve akademik atıflara yer verilmeden tecrübi ve sezgisel dayanaklarla eleştirilmesi, Yönetim ve Organizasyon yazınında önemli bir yere sahip Stratejik Yönetim gibi konuların yok sayılması ya da küçümsenmesi, vurgulanan hususların genel geçer kurallar gibi verilmesi ve yapılan genellemeler, kitabın akademik açıdan eleştirilebilecek noktaları olarak değerlendirilmektedir. Bu eleştirel değerlendirmeye rağmen; kitabın akademik bir dil ve formatta yazılmamış olması ve hedef kitleye uygun bir üslup kullanılmış olması ve verilmek istenen mesajın vurgulanması maksadıyla eleştiri ve genellemelerde edebi mübalağa sanatı ile

dikkat çekilmek istenmiş olması gibi gerekçeler ile bahsedilen hususların açıklanabileceği de göz önüne alınmalıdır.

Teori yerine uygulamayı hedef alan kitap, sadece iş dünyası ve işletmeler için değil, günlük hayatta kişisel başarıya ulaştıracak uygulanabilir yöntemler ve tavsiyeler de içermektedir. Bu bağlamda, yönetim kitabı olmasının yanında kişisel gelişim kitabı olarak da görülebilir. Her meslekten insanın kişisel kariyer hedeflerine ulaşma yolunda faydalı ve gerçekçi önerilerden istifade edebileceği, ancak özellikle işletmelerinde/ekiplerinde yeni bir heyecan yaratmak isteyen, değişime ve gelişime açık lider ve yöneticilerin kitabı okumasının önem arz ettiği değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

Çalışkan, A. (2017). Mavi Okyanus Stratejisi (Blue Ocean Strategy). Kolektif, Ö. Turunç, & H. Turgut (Dü) içinde, Yönetim ve Strateji: 101 Teori ve Yaklaşım (s. 221-272). Ankara: Siyasal Kitabevi.

Bakan, İ., & Doğan, İ. F. (2013). Liderlik: Güncel Konular ve Yaklaşımlar. Ankara: Gazi Kitabevi.

Davutoğlu, N. A., Akgül, B., & Yıldız, E. (2016). 7 S Kuramının Büyük Ölçekli İşletmelerde Stratejik Planlama ve Ekonomik Performansı Değerleme Aracı Olarak Kullanılması. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1, 135-161.

Keskin, H., Akgün, A. E., & Koçoğlu, İ. (2016). Örgüt Teorisi. Ankara: Nobel.

Kim, W. C., & Mauborgne, R. (2005). Blue Ocean Strategy: How to Create Uncosted Market Space and Make the Competition Irrelevant. Boston: Harvard School Press.

Parris, D. L., & Peachey, J. W. (2013). A Systematic Literature Review of Servant Leadership Theory in Organizational Context. Journal of Business Ethics, 113(3), 377-393.

Peters, T. J. (2009). Küçük Ama Önemli Şeyler: Mükemmel'e Ulaşmanın 163 Yolu (5. b.). (İ. B. Özçelik, Çev.) İstanbul: Boyner.

Peters, T. J., & Waterman, R. H. (1982). In Search of Excellence. New York, ABD: Warner Books.

Senge, P. M. (1990). Beşinci Disiplin: Öğrenen Organizasyon Sanatı ve Uygulaması (19 b.). (A. İldeniz, A. Doğukan, & B. Pala, Çev.) İstanbul: Yapı Kredi Kültür Sanat.