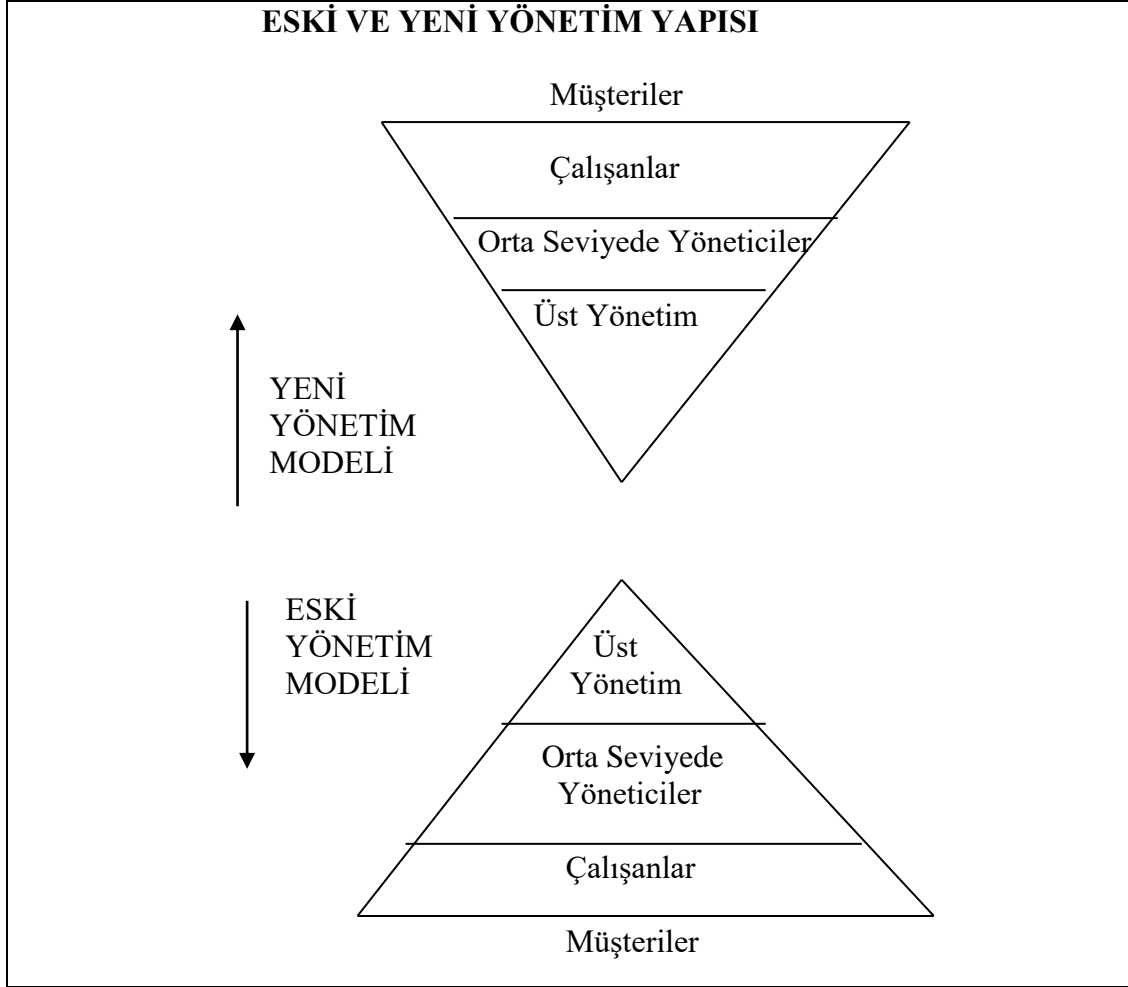


TOPLAM DEĞİŞİM VE GLOBAL YÖNETİME DOĞRU

Dünyada ekonomik, sosyal, siyasal, kültürel ve teknolojik gelişmeler bir çok alanda olduğu gibi organizasyon ve yönetim alanında da değişimi zorlamaktadır. Dünyadaki değişime paralel olarak organizasyonlarda ve yönetimde reform ya da transformasyon gereklidir.

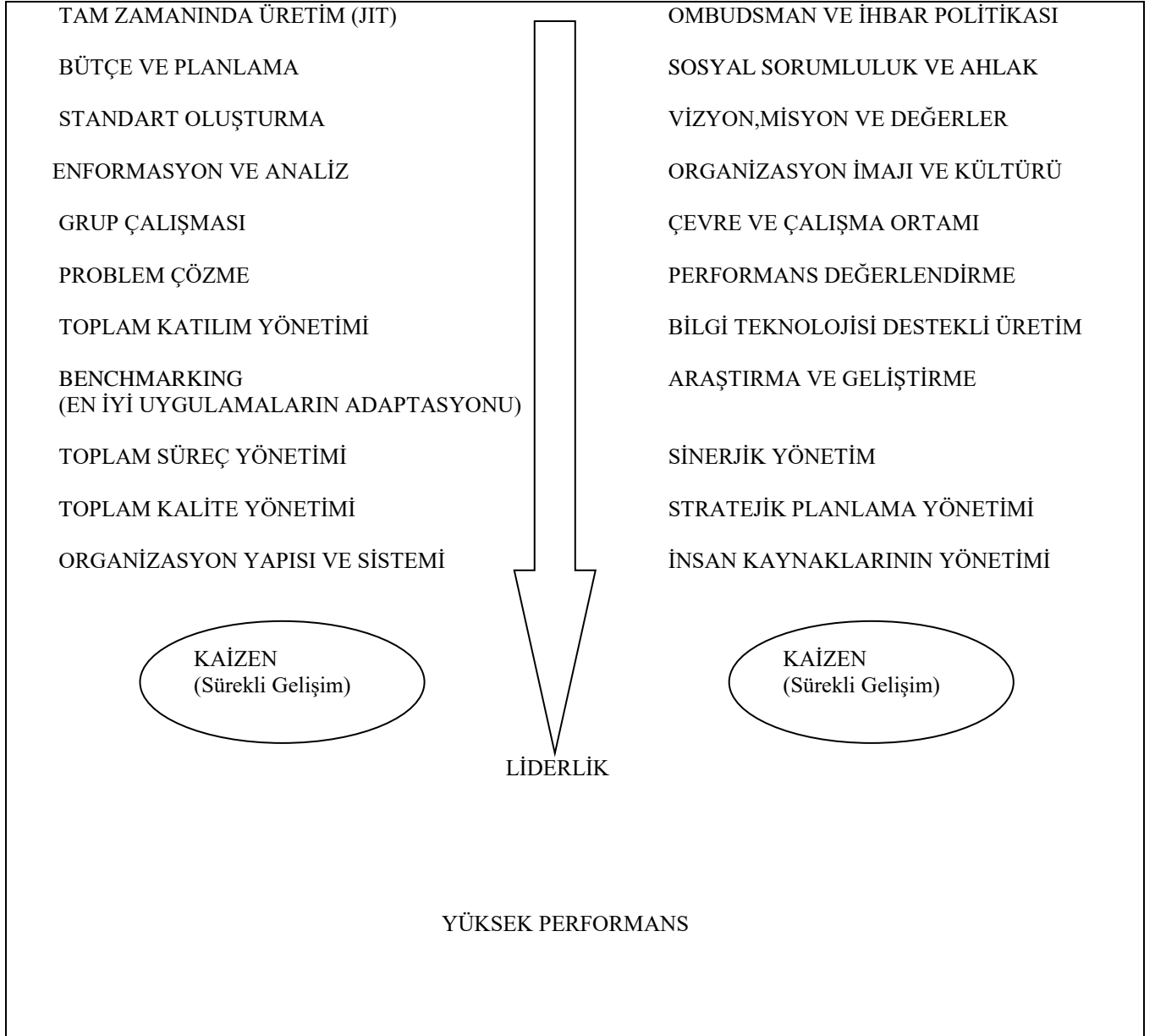
Yeni Dünya Düzeni ve yeni global değerler “yeni” yönetim anlayışının benimsenmesini ve uygulanmasını kaçınılmaz kılmıştır. Global yönetim anlayışı tüm organizasyonlar için uygulanabilecek ilke ve değerleri içermektedir. Kamu ve özel organizasyonlar ve her iki yönetim anlayışındaki farklılıklar dünyadaki gelişmeler karşısında büyük ölçüde ortadan kalkmıştır. Globalleşme ve rekabet olgusu kamu, özel ve üçüncü sektör organizasyonlarında hızlı ve radikal değişim programına ihtiyaç göstermektedir.

Global yönetim felsefesinin ilkelerini geleneksel yönetim felsefesi ile karşılaştırmak daha anlamlıdır. Global yönetim anlayışındaki değerler ve ilkeler, eski yönetim anlayışındaki değerler ve ilkelerden önemli ölçüde farklıdır. Global yönetim anlayışı; organizasyon yapısı, liderlik, yönetici ve çalışanlar arası ilişkiler, yöneticinin rolü, organizasyonda karar alma, işgücü yapısı, planlama, insan kaynakları yönetimi, gelişme ve büyüme stratejisi, problem çözme, performans değerlendirmesi ve ölçülmesi konularında yeni değerleri ve ilkeleri savunmaktadır.”

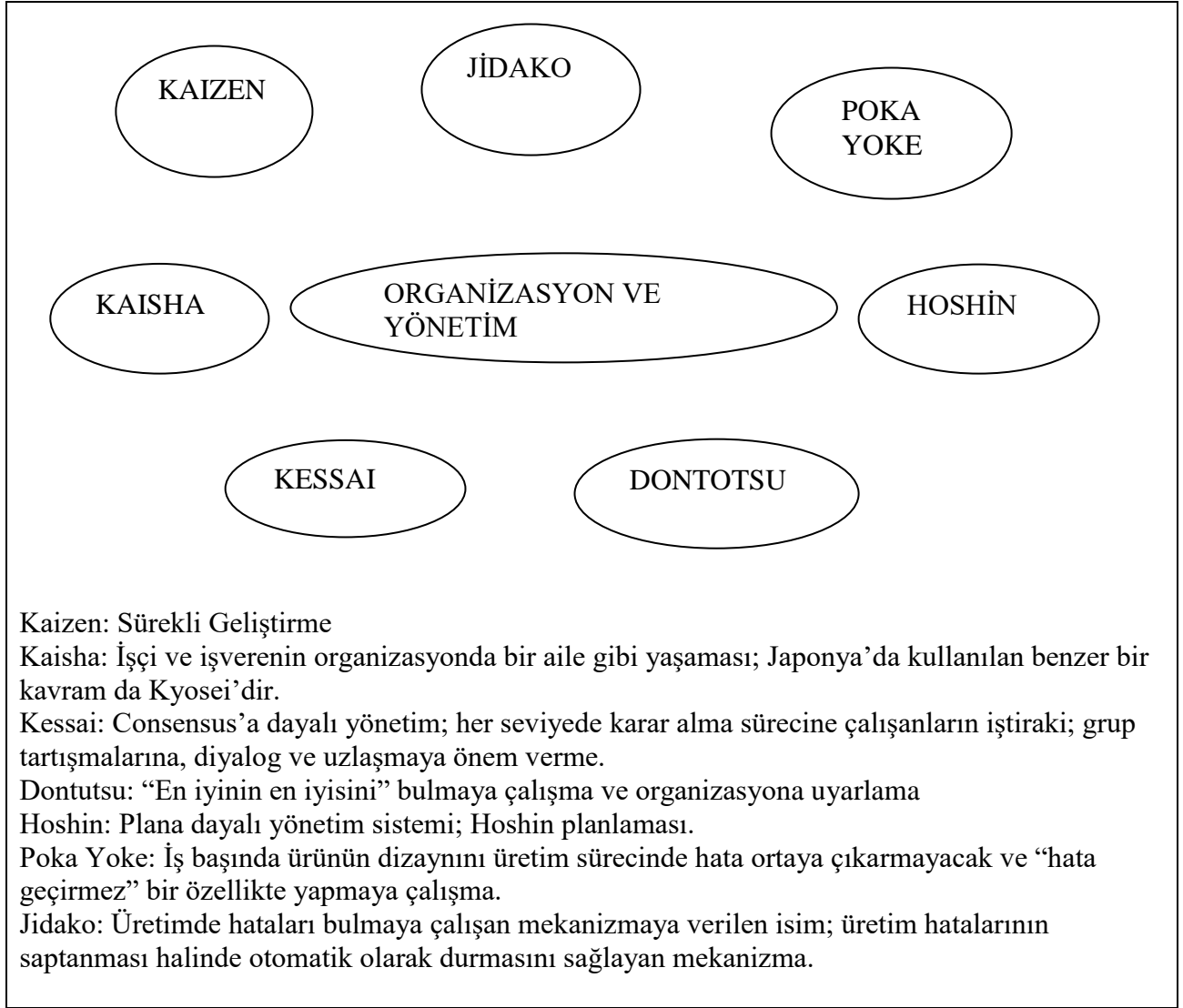


JANOV'UN YARATICI ORGANİZASYON OLUŞTURULMASI İLE İLGİLİ ALTI İLKESİ

1. Müşteri ihtiyaçlarını, istek ve arzularını öğren.
2. Müşteri ihtiyaçlarını karşılamak için yapılacak çalışmaları tanımla ve belirle.
3. Organizasyonun sahip olması gerekli değerleri tespit et.
4. Organizasyonda sistemsel düşünmeyi geliştir.
5. Sistemi her aşamada kontrol et.
6. Organizasyonda çalışanlar arasındaki ilişkileri geliştir.



-Global yönetim modelinde yüksek performansa ulaşmasını sağlayacak nedenlerin Ishikawa diyagramı ile gösterilmesi



-Japonya’ da Organizasyon ve Yönetimde Temel Değerler ve İlkeler

Japonya’da organizasyon ve yönetimde benimsenen değerler de yeni yönetim anlayışına katkıda bulunmuştur. Japonya’da Kaizen (Sürekli Gelişme), Kaisha (Ortak Yaşama), Kessai (Consensus), Dontotsu (En iyinin En iyisi), Hoshin (Planlama), Poka Yoke (Hata Geçirmez Üretim Yapısı), Jidako (Hatayı Baştan Önleme) gibi ilkeler yeni organizasyon ve yönetim anlayışında “Global Değerler” olarak kabul görmektedir.

Globalleşmenin ve rekabetin giderek daha da önem kazandığı dünyada, organizasyonların deyim yerindeyse derilerini değiştirmeleri bir zorunluluk olmuştur. Alman filozof Nietzsche’nin dediği gibi “derisini değiştiremeyen yılan ölür”. Tüm organizasyonların dünyadaki gelişmeleri izleyerek bu sözün önemini anlamaları gerekir. Bu bakımdan değişime aktif yada pasif olarak karşı çıkmak yerine değişimin nedenlerini anlamaya çalışmak ve Değişim Yönetimi (Change Management)’ni öğrenerek bir an önce harekete geçmek önemlidir.

Çağımızda yeni yönetim felsefesine büyük katkıları olan Amerikalı W.Edwards Deming şöyle demektedir. “Transformasyon derin bilgi gerektirir”. İkinci olarak Toplam Değişim için Consensus (uzlaşma) büyük önem taşımaktadır. Organizasyonlarda değişimi gerekli olduğu ve bunun nasıl yapılacağı konusunda bir uzlaşma, topyekün ya da toplam değişimin gerçekleştirilmesini kolaylaştıracaktır.

Toplam Değişim felsefesi bir “Yeniden İnşâ” projesi olarak düşünölmelidir. Türkiye’nin yeni yüzyıla doğru dünya düzeninde yerini alması için Toplam Değişim ve Global Yönetim anlayışını uygulamaya geçirmesi gereklidir.

Türkiye insan, sistem ve ürün kalitesi yönünden dünyada yerini almak istiyorsa “toplam kalitesizlik” yönetiminden hızla uzaklaşmak ve Toplam Kalite’ye doğru bir Toplam Değişimi başarmak zorundadır. En başta “toplam kalitesizlik” içinde kıvranan ve sorunlar arasında bocalayan kamu sektörünün bu değişimi gerçekleştirmesi kaçınılmazdır. Aynı şekilde uluslararası rekabetin giderek arttığı dünyada özel sektör kuruluşlarının da Nietzsche’nin ifadesiyle “derilerini değiştirmeleri” gerekmektedir.