

BİR "TAYİN" ve BİR "YÖNETİCİ" NİN ANATOMİSİ

Yönetim bilimi alanında, ampirik ve kuramsal araştırmaların eriştiği düzey düşünülürken yazımıza konu olan "tayin" olgusunun hala "sorun" olabilmesi, hatta "konu edilmesi" çoğu kişinin garibine gidebilir. Bizim de gitti. Düşümdük. Düşündükçe bir "yöneticinin amorf anatomisi" giderek belirginleşir sisler arasından,

Olay bilimsel hizmet ağırlıklı bir kamu kuruluşunun Genel Müdürlüğündeki bir birimde "cereyan" eder Birimin "orta düzey" yöneticisi "gördüğü lüzum" üzerine çeşitli disiplinlerden üç mühendis ve bir işçinin aynı işyerinde başka birimlerde "İstihdam" edilmesi amacıyla "üst düzey" yöneticiler nezdinde girişimlerde bulunur. Bir süre sonra da bu amacına "nail" olur. İlk bakışta oldukça olağan görünen ya da olağan görülmesine alıştığımız bir süreç böylece gerçekleşir. Kader rüzgarları önünde çaresiz ve boynu bükük bekleyen mühendisler, mukadderatlarının "gerekçeli kararTnı öğrenmek amacıyla yönetim hukukundan çok engizisyon hukuğundan etkilenmişe benzer yöneticiye başvurduklarında, "tembellik özgürlüklerini" fazlaca kullanmış olduklarını öğrenirler. Hem sonra bunda alınacak bir şey de yoktur. Tayin edildikleri yeni "mekan" eski "mekan" lanna yaklaşık 50 metre uzaklıktadır.

Gösterilen resmi yazıda bir gerekçe belirtilmeksizin sadece " ,.....dairesinden dairesine atandınız" denmesine karşın yönetici tarafından bu tayinin "görünür" amacını aşacak biçimde "tembellik" üzerine yorumlanyapılagelmektedir. Bu konuda "suçlananlara" önceden hiç bir sözlü ya da yazılı uyarıda bulunulmadığı bilinmektedir., Yöneticinin görevleri arasındaki çalışanları belirli bir amaca (işe) yönelik yönlendirme, denetleme sorumluluğunu yerine getirmedeği ortaya çıkmaktadır. Ancak tayin olgusundan sonra "şifahen" yayılan gerekçeler formel olarak belirtilmemiştir. Resmi bir gerekçe yoktur. Uygulamayı gündeme getiren ve sorumluluğunu "şifahen" alan yönetici resmi olarak belirtmediği gerekçeyi sözlü olarak yaymakta beis görmem ektedir. Kamu yönetimi açısından yetkilerin mesnetsiz ve muğlak biçimde kullanılmasının, temelde sübjektif gerekçelere (siyasi, kişisel husumet, yönetici yetersizliğinin gizlenmesi, dini, etnik vb.) dayanan "keyfi" tayinlere ya da uygulamalara yol açabileceği açıktır. Bu uygulamanın sayılan sübjektif gerekçelere dayanmadığı veya bunlardan birine dayanarak yarın yeni bir uygulama yapılmayacağına garantisizdir. Yönetimsel işlemlerde açıklığın bulunmadığı bir ortamda güvensizlik ve kuşku egemen olur. Verimli ve üretken

YAKLAŞIM

bir çalışma ortamını» yozlaştırdığı bilinen bu unsurlar "işyeri demokrasisi"ni tahrip etmekten başka bir sonuç yaratmaz.

Mağdurlara atfedilen "tembellik" olgusu üzerinde durmakta da yarar "mülhaza" edilmektedir. Son on yıldır "yükselen değerler" ışığında bazıları için başkalarını emeğini istismar etmek ya da başkalarının sırtından geçinmek anlamında "tembellik", "işini bilmek", "malı götürmek" hatta "uyanıklık" gibi onurlandırıcı bir sıfat olarak algılanabilmektedir. Bu anlamda suçlayan için de pek "onur kırıcı" bir itham olarak görülmediği -önemssiz bir şeymiş edasıyla sıkça yinelenildiği düşünüldüğünde-söylenebilir. İnsanların toplu olarak buldukları üretim faaliyetinde belirli bir işin yapılması işbölümünü gerektirir. Bu süreçte bazılarının ortaya çıkan üründe hiçbir katkısı olmamasına karşın, emek harcayanla aynı ücretten yararlanması, üretenlerin hakkını istismar etmek, gasp etmek anlamına gelir. Emek harcamadan sahip olmak, mülk edinmek olsa olsa "hırsızlığın" bir biçimini oluşturur. İşte ilk bakışta önemsiz gibi görünen bu "suçlamanın" ardında birey için belki de varolmasının nedeni saydığı böylesine önemli bir ahlaki sorun yatar. Dünya henüz insanlıktan umudunu yitirmemiştir, Ve hala "erdemleri için yaşayan ve yine onun için ölen insan nesli tükenmemiştir çok şükür.

Hizmet ya da mal üreten bir örgütte yönetimin bağlı olduğu bir kurallar dizgesi vardır. Kamu yönetimi keyfi bir yönetim değildir., Yönetimi biliminin planlama, organizasyon, yönlendirme, denetleme, iletişim, güdüleme vb. konularda olduğu gibi atama ve görevlendirmelere ilişkinde temel yaklaşımları vardır. Bunların yeniden keşfedilmesi gerekmez. Sadece yöneticilik.

sorumluluğu alanların görüş sahibi olmadan önce bilgi sahibi olmalarını gerektiren küçük çaplı bir okuma faaliyetiyle bu eksiklik giderilebilir. Ayrıca kamu yönetiminde uyulması gerekli formel kurallar bulunmaktadır. Bunlar "keyfi yönetimleri engelleme ve çalışanların yönetime güvenini koruma amacıyla ilgili "mevzuat"la kurumsallaştırılmıştır. Hukuk devletin bir boyutu da ihkuğa uygun bir yönetimdir. Bu bağlamda görevini gereğini yerine getirmeyen, görevini yapmayan ya da "tembellik yapan" bir memur hakkında yapılması gereken işlemler, izlenmesi gereken formel yol, ilgili mevzuatta çok açık belirtilmiştir, Hiçbir yazılı, sözlü uyarıda dahi bulunmaksızın "ceza" amaçlı tayin uygulamasının yönetim bilimiyle -olumsuz örnekleme değeri dışında- bir ilgisi olmadığı gibi mevzuata da bütünüyle -aykırıdır. Dahası, mevzuatı işletmediği için suçlayanın suçlanması gereken bir durum ortaya çıkmaktadır.

Birde olayım "insani ilişkiler" boyutu bulunmaktadır. Çağdaş yönetim bilimine ve yöneticilerce pek benimsenen liberal felsefeye göre insan amaçtır. Üretim sürecinde insanı bir "araç" gibi gören yöneticilik anlayışlı demode olmuş, otoriter bürokratik yönetimlerin bir özelliğidir., Hergün odanıza gelebilen, işinizle ya da dünya "ahvali" yle ilgili her konuda sizinle pek samimi "muhabbetlerde" bulunan sayın yöneticinizin, insanın soyutlama özelliğinin bir organı olan "dirini. kollararak tembelliğinizle" ilgili tek bir imada bile bulunmadan, günün birinde tayin fermanınızı imzaya sunduğunu duyunca ne yaparsınız? Kime güvenirsiniz., kime inancınız kalır. Kırılan, dökülen, kanayan yüreğiniz mi, "yükselen değerler" mi sırtınızdaki harçer. İnsan araç mı?

Buraya kadar anlatılan öykü belirli varsayımlara dayandırılmıştır. Sorun, yönetim bilimi ve kamu yönetimi çerçevesinde görülmüş ve bu sınırlar içerisinde irdelenmiştir. Dayanak noktası olarak yöneticilerin gerekçeleri alınmıştır. Umarız bu "keyfi" uygulamanın temelinde siyasal saik yer almamıştır. Kamu yönetiminde siyasal amaçlı uygulamaların yozlaşma etkileri tarihten ders çıkarabilen yöneticiler için bilinmesi gereken bir olgu. Çalışanların nesnel ölçüklere göre değerlendirilmesi, adaletli ve hakkaniyetli yönetim, bu yozlaşmaya ve keyfi yönetime karşı geliştirilmiş kavramlar. Evet, hukuk herkes için. Bugün yöneten yarın yönetilen için de....

Son söz "kendimize" dairdir., Osmanlı kapıkulu geleneğinin uzantısı bir süreçte memurların sendikal- hak ve özgürlüklerinin kısıtlanması, yönetimlerin "keyfi" uygulamaları karşısında demokratik bir denge unsuru olabilecek sendikal örgütlenmenin etkin bir düzeyde oluşturulamamış olması var olan mesleki kitle örgütlerinin daha duyarlı olması nı gerektirmektedir. Populist ve kısa erimli faydacı yaklaşımlar uğruna üyelerinin uğradığı haksızlıkların! karşısına çıkmayan, sualsiz sorgusuz tayinler ve bu tayinleri "üstlenenleri" kınamayan., dahası "bağrına basan" meslek örgütleri demokratik kitle örgütü değil, olsa olsa demokratik "muvazaa" örgütü olurlar. Daha da önemlisi, asıl görev düşünsel ve bedensel emekleriyle üreten meslektaşlarımıza düşmektedir. Bu keyfi uyumaların amorf • uygulayıcılarına "insani ilişkiler" sürecinde, "araç" olmadığımızı duyumsatmak bireysel, toplumsal ve ahlaki bir zorunluluk olarak görülüyor. Eğer insan gerçekten "amaç" ise... •