

dd değişim dinamikleri yönetim merkezi
Latilokum Sokak No: 50/B Mecidiyeköy / İstanbul
tel: 0212 272 76 74 - 217 86 47 • faks: 0212 217 86 65 • web: www.dd.com.tr • e-posta: dd@dd.com.tr

GÜVEN BUNALIMI, GÜVENİN YENİDEN İNŞASI



İnsan yaratılışı gereği ihtiyaç duyduğu duygulardan bir tanesi de güvendir. Her insan hayatında güvenebileceği bir şeylerin varlığını hissetmek, hatta görmek ister.

Bir kişiye veya kuruma olan güven, o kişinin veya kurumun taahhütlerini tam ve zamanında yerine getirmesiyle oluşur. Güven duygusunun inşası hiç de kolay bir süreç değildir. Zorlu yollardan geçilerek, başarılı sınavları vererek birisine güvenilir veya bu süreçlerin tersiyle güven duygusu alt üst olur.

En kötüsü de güveni bozmak ve yeniden güven duygusunu inşa etmeye çalışmaktır. Çünkü kırılan bir bardağı eski haline getirmek yeniden imal edilmediği sürece imkansızdır. Yeniden güven inşası için samimiyetle pişmanlık ve bunu giderici özveri testini hem kişiler, hem kurumlar birbirlerine uygular. Ve bu süreçte yapılan en küçük hata artık eskisinden daha pahalı faturalandırılır.

İş hayatında da kurumların ticari aktörlerine verdiği güven, kurumları ayakta tutan en önemli değerdir. Bu değeri sözde değil, özde uygulayan firmalar her türlü zorlu şartları atlatabilmişlerdir. Diğer taraftan, güvenini zedeleyen firmalar da ne kadar büyük olurlarsa olsunlar iş dünyasının sahnesinden silinmişlerdir.

Kurumların en büyüğü olan devlete güven de bu bağlamda vazgeçilmez bir önem taşımaktadır. Uluslararası finans kurumları işbirliği yaptıkları ülkelerin kredibilitésine, güvenine bakmaktadır. Devletin güvenilirliği de onu meydana getiren fertlerin devletlerine olan bağlılığıyla ilişkilidir. Bu birbirine bağlı halkalardan oluşan zincir, devleti oluşturan tüm aktörleri de birbirine bağlar. Hepimizin bildiği gibi zincirin sağlamlığı en zayıf halkasının sağlamlığı kadardır. Kısa dönemli menfaatlerle, günü kurtarmaya yönelik yaklaşımlarla sebebiyet verilen yanlışlıklar, güven zincirinin zedelenmesinin sebebidir.

İş dünyası olarak çok yakından bildiğimiz gibi ABD'de başlayan finansal krizin yayılmasının en önemli sebebi güven bunalımıdır. Olayın yöneticiler tarafından hafife alınması sıkıntıyı arttırdığı gibi, çözüme yönelik yaklaşımların uygulanması için gerekli güven ortamını da zedelemiştir.

2008 yılının son aylarında başlayan 2009 yılını etkileyen ekonomik kriz "güven" kavramını insanlığa bir kez daha hatırlatmıştır. Herkes söz birliği etmişçesine bu sıkıntıdan kurtulmanın tek çaresinin "güven" olduğunu söylemektedir. Öyleyse iş dünyası olarak her şeyden önce, birbirimize sonra da bizi bir arada tutan devletimize güvenmek durumundayız. Devleti yönetenler de yönetilenlerin beklentilerine uygun politikalar geliştirerek güven ortamını sağlamlaştırmalıdır. Hükümetler gerçekleri olduğu gibi bütün çıplaklığıyla aktarmalı, zararlardan etkilenen tarafların zararlarının asgari düzeyde kalması için çözüm yollarında konsensüs sağlamalı, iletişim kanallarını açık tutmalı, kısır ve sığ tartışmalardan ülke gündemini uzak tutmalıdır.

Bizler de iş dünyasının aktörleri olarak güven inşa etme gayretinde olan yöneticilerimize yapıcı katkılarla onları cesaretlendirmeliyiz. Unutmamalıyız ki, hepimiz aynı geminin yolcularıyız.

Süleyman ERDEMİR
Genel Müdür / Yönetim Danışmanı

MAKALE:

ALMANYA NASIL BAŞARDI?

Münir ARIKAN

GÜVENİ PLANLAMAK

Roderick M. KRAMER / HBR

KURUMLARIMIZDAN HABERLER:

- TEKBİR KUYUMCULUK, KURUMSALLAŞMA SÜRECİNİ EĞİTİMLERLE DESTEKLİYOR.
- GEZER, PERFORMANS VE İÇ DENETİM SİSTEMLERİNİN KURULUMUNU TAMAMLADI.
- ENFORMAK KURUMSAL GELİŞİMİ ÖNEMSIYOR.
- ÖZEN ALIŞVERİŞ HİZMETLERİ BÜYÜMEYE DEVAM EDİYOR.
- CİHAN İNŞAAT'TA KURUMSALLAŞMA VE BÜYÜME BİRLİKTE GERÇEKLEŞİYOR

DD'DEN HABERLER:

- DD'DE KURUMİÇİ EĞİTİM VE SOSYAL ETKİNLİK
- STAJYER & BURSİYER MÜLAKATLARI
- PİKNIK ORGANİZASYONU
- DD'NİN GELENEKSEL 17.İFTAR PROGRAMI 9 EYLÜL'DE

DD GENELE AÇIK EĞİTİM SEMİNERLERİ:

- DD'nin 16. Dönem (2009-2010) genele açık (Open Course) eğitim seminerleri programı belirlendi.

Güvensizliğin başladığı yerde, dostluk biter.
Epicuros



ALMANYA NASIL BAŞARDI ?



Almanya'ya değişik şehirlerde kişisel gelişim ve aile içi iletişim seminerleri vermek üzere gittiğimde, oradaki vatandaşlarımızla sohbet etme imkanı bulmuştum. Ağladık, avunduk, karşılıklı hasret giderdik. Bir Türkiye Masalı gibiydi sanki. Seminerlerde pür dikkat kesilip, söylediğiniz her sözü-emercesine beyinlerine, yüreklerine çekişlerini görüyorsunuz. Öyle bir özlem içindeler ki. Onlara gurbetçi filan derdik eskiden. Ama yanlarına gidince asıl gurbetin kendi içinizde olduğunu görüyorsunuz. Ve nereye giderseniz gidin, gurbeti yüreğinizde taşıdığınız için bir gölge gibi sizi takip ettiğine şahit oluyorsunuz.

Sizinle Almanya ile ilgili bazı şeyler paylaşmak istiyorum: Adı, Almanya Federal Cumhuriyeti. Başkenti Berlin. Yüzölçümü, 356.910 km². Yüzölçümü 780.576 km². olan ülkemizin yarısından daha az. Biz yüzölçümü açısından AB içinde en büyük ülke ve nüfus açısından da Almanya'dan sonra ikinci büyük ülkeyiz. Almanya'nın nüfusu, 83 milyon. Bizimki 70 milyon.

Almanya'nın GSMH'sı 1.908 trilyon Euro iken, Türkiye'nin 198 milyar Euro. Yani GSMH'da hemen hemen Almanya'nın onda biriyiz. Kişi başı milli gelirleri 25.000 Euro. Bu rakam bizde ise, değişik hesaplama ve tartışmalar sonucunda 4.000 ile 5.000 Euro arası. Yani kişisel kazancımız açısından Almanya'nın beşte biri bile etmiyor. Şahıs olarak 5 katımızdan fazla, ülke olarak ise yaklaşık 10 katımız ekonomik güçleri var. Merak etmeyin. Yazıyı ekonomi dersine çevirecek değilim. Ama böyle başlamaktan başka çarem yoktu.

Seminerlerden arta kalan zamanımda elimde kâğıt kalem, fellik fellik dolaşıp anket yaptım. Konuştum. Sordum, soruşturdum. Çoğu Alman ve bir kısmı da Almanya'daki yabancı uyruklular olmak üzere, 300'e yakın birebir görüşme yaptım. Çıkış noktam şuydu; Almanya nasıl başardı? Alman başarısının altındaki sır neydi? Nasıl olup da, yarım asır önce neredeyse haritadan silinen bu ülke, AB'nin en dinamik ve Dünya'nın sayılı ekonomik güçlerinden biri haline gelmişti?

İşte sonuçlar;

Siyasete bulaşmadan, dini konulara girmeden, derin mevzulara dalmadan, açık seçik Almanya başarısının sırlarını açıklıyorum, değerli dostlarım.

Sıralama aldığım cevaplara göre yapılmıştır:

- Erken kalkmak. (Sevgili Fatih Altaylı'nın yazdığı yazıdan bir alıntı değil bu: ama aynen öyle dediler; eşek gibi çalışıp, insan gibi yaşamak)
- Profesyonel olmak.
- Kurallara uymak.
- Vergileri tam ve zamanında ödemek.
- İşini sevmek ya da sevdiği bir iş bulmak.
- İş çıkışı mutlaka işin stresini eve gelmeden atmak
- Her akşam yeteri kadar eğlenmek.
- Her gün en az bir kez ama çoğu zaman iki kez yıkanmak!!!
- İşine konsantre olmak.
- İş mutlaka ehline yaptırmak. (Onlar en profesyoneline diyor da ben böyle tercüme ettim)
- Kendini ilgilendirmeyen bir işe asla ve asla burnunu sokmamak.
- Sadece yapabileceği şeye konsantre olmak.
- 1 hafta içinde en az 7 arkadaşla sohbet, yeme, içme ve eğlence amacıyla bir araya gelmek.
- Mutlaka bir şey yapmak, bir şey başarmak, bir katkı sağlamak. (Konuşmalarında boş boş durmak gibi bir deyim kullanmıyorlar. Çünkü yok. Ve Almanlar boş boş durmayı gerçekten bilmiyorlar) Bizde ağaca çıkıp beklemek gibi bir deyim nasıl yoksa, onlarda da boş boş durmak gibi bir kavram yok.

Siz bu başarı sırlarını okurken, ajanslara bir son dakika haberi daha düştü Dostlar; 1,5 milyar İslam Alemi = 57 İKÖ Üyesi ülkenin bir yıl... Çalış... Çabala... Yırtın... Didin... Ürettikleri toplam değer 2.5 trilyon dolarmış.

Sadece 83 milyonluk Almanya'nın tek başına ürettiği 3.5 trilyon dolar. 130 Milyonluk Japonya'nın 4.5 trilyon dolar. Ve 300 milyonluk ABD'nin GSMH'si 12.5 trilyon dolarmış.

Şimdi bu rakamlara bakıp, çaresiz miyiz? Yoksa çare SİZ misiniz? Çare BİZ miyiz? Yeniden bir düşünelim.

Ve unutmadan. Kriz önce yüreklere gelir. Ve bir kriz yürekte atılmadan, hiçbir şirketten, kurumdan veya ülkeden kendi başına çıkıp gitmez. Önce gönüllerdeki krizi söküp atmak gerek.

Bu ise, ilk önce kendimize güvenle, birbirimize güvenle, içimizdeki potansiyele güvenle, başarıya imanla olacak Canlar.

Münir ARIKAN
NLP Trainer Düşünce Koçu

İnsanın, birine itimat gösterdiğinin en gerçek belirtisi, öğüt istemesidir.

Francis Bacon



KURUMLARIMIZDAN HABERLER



IOS
Tekbir
gümüş
Silver 925

TEKBİR KUYUMCULUK, KURUMSALLAŞMA SÜRECİNİ EĞİTİMLERLE DESTEKLİYOR

Gümüş sektöründe, güvenilir, dürüst ve müşteri odaklı yaklaşımı ile yurtiçi ve yurtdışı pazarda sektörün öncü firmaları arasında yer alan, re-organizasyon ve kurumsallaşma çalışmalarına Değişim Dinamikleri ile başlayan bu süreci eğitimle de destekleyerek Tekbir Gümüş sektördeki farklılığını bir kez daha ortaya koydu.



GEZER
www.gezer.com

GEZER, PEFORMANS VE İÇ DENETİM SİSTEMLERİNİN KURULUMUNU TAMAMLADI

Krizin gelecek adına yapılmak için bir imkan ve fırsat olduğu gerçeğiyle hareket eden Gezer Ayakkabı, re-organizasyon ve kurumsallaşma çalışmalarına devam ederek, krize rağmen hedeflerinde geri adım atmadan büyümeye devam etmiştir. Performans ve İç Denetim Sistemlerini Değişim Dinamikleri'nin işbirliği ile kuran Gezer, istikrarlı büyümesini denetlenebilir ve ölçülebilir hale getirmiş olmanın özgüveniyle sektördeki liderliğini devam ettiriyor.



ENFORMAK

ENFORMAK KURUMSAL GELİŞİMİNİ ÖNEMSIYOR

Kurumsallaşma çalışmalarına Değişim Dinamikleri ile yola çıkan Makine İmalat sektörünün öncü firması Enformak, kurumsallaşma çalışmalarında yoluna devam ediyor. Yeniden yapılanma sürecini tamamlayan Enformak, Yönetimsel ve Örgütsel mevzuat geliştirmeye yönelik çalışmalara ek olarak her ay düzenlenen kişisel ve mesleki gelişim eğitimleriyle hem kurumsal gelişime hem de çalışanların kişisel gelişimine destek sağlanmaktadır.



ONUR
GRUP
onurex
en ucuzu "O"

ÖZEN ALİŞVERİŞ HİZMETLERİ BÜYÜMEYE DEVAM EDİYOR

Uzun soluklu olan kurumsallaşma çalışmalarında yola devam eden Özen, 50 mağaza hedefini de aşarak, hem sayısal olarak, hem de kurumsal yapıyla sektöründe lider ve öncü kurum oldu. Gelecekte daha da güçlü olabilmeyi, rekabet gücünü ve yönetim etkinliğini arttırmayı amaçlayan Özen, Kişisel ve Mesleki gelişim ve Yönetim Geliştirme çalışmalarına Değişim Dinamikleri ile devam etmektedir.



Cihaninşaat

CIHAN İNŞAAT'TA KURUMSALLAŞMA VE BÜYÜME BİRLİKTE GERÇEKLEŞİYOR

Cihan İnşaat, yeniden yapılanma ve süreç geliştirme faaliyetlerine paralel olarak yönetim bilgi sistemleri üzerinde de çalışmaktadır. Yönetim Danışmanlığı, Kişisel ve Mesleki Gelişim Danışmanlığı çalışmaları ile de yönetsel ve insan kaynağı kalitesini güçlendiren Cihan İnşaat, kurumsal hedeflerine Değişim Dinamikleri ile işbirliği halinde ilerliyor.

Güven bir karaca kadar çekingendir. İnsan onu bir kovdu mu tekrar bulması uzun zamana bağlıdır.

Bieden Kope



DD'DEN HABERLER



DD'DE KURUMİÇİ EĞİTİM VE SOSYAL ETKİNLİK

DD'de çalışmanın bir ayrıcalık olduğunun en güzel kanıtlarından biri olan, her sene düzenlenen, tüm DD çalışanları ve ailelerinin katılımıyla gerçekleşen eğitim ve sosyal etkinlik programımız bu yıl da Mayıs ayında gerçekleştirildi. Katılımcılara, Av. Ergun

Zoga "Yaşam'da Mutluluk ve Huzurun Kaynağı ve Sırrı" konulu semineri sundu. Oylat Kaplıcaları'nda gerçekleştirilen bu hem eğitici, hem de eğlenceli etkinlikte, tüm DD çalışanları birbirlerini daha iyi tanıma ve birlikte çeşitli sosyal aktivitelere katılma imkanı buldular.



STAJYER & BURSİYER MÜLAKATLARI

Eğitim ve öğretimin öneminin gittikçe arttığı ülkemizde, üniversiteli öğrencilerin hem eğitim hem de iş hayatına katkı sağlayan DD, her sene olduğu gibi 2009-2010 dönemi için stajyer ve bursiyer mülakatlarını

gerçekleştirdi. Genel Müdürümüz Süleyman Erdemir'in bizzat katıldığı mülakatlar, 8-10 kişilik gruplar halinde gerçekleşti.



PİKNİK ORGANİZASYONU

Her yıl geleneksel olarak düzenlediğimiz kurum içi piknik organizasyonumuzda bu yıl DD çalışanlarının yanısıra, hizmet verdiğimiz bazı kurumların yöneticileri ve aileleri de bir araya geldi. Sıcak bir aile ortamının paylaşıldığı günde, aynı zamanda

lezzetli yemekler, yapılan güzel sohbet ve voleybol turnuvası herkesin birbirini daha yakından tanınmasına ve kaynaşmasına vesile oldu. Pikniğe katılanlar, bir sonraki organizasyonda yeniden bir araya gelebilmek için temennisiyle ayrıldılar.



DD'NİN GELENEKSEL 17. İFTAR PROGRAMI 9 EYLÜL'DE

1993'ten beri her yıl kamu kuruluşlarından, özel sektörden ve bilim dünyasından çok sayıda seçkin üst düzey yönetici ve akademisyenlerin özel davetiye ile katıldığı Değişim Dinamikleri'nin Geleneksel İftar Programının 17. si, 09 Eylül 2009 Çarşamba günü Haliç'in muhteşem silüetinin izlendiği tarihi mekan Pierre Loti'de.

Fezullah İNCECİK
Tekbir Kuyumculuk / Yönetim Kurulu Başkanı.

DD HAKKINDA

"Sektörümüzde farkımızı ortaya koyabilmek ve rekabet gücümüzü artırarak geleceğe hazırlanmak için Değişim Dinamikleri'nin uzmanlığıyla çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Yeniden yapılanma çalışmalarımızın ardından yürüttüğümüz kurumsallaşma çalışmalarıyla "Tekbir Gümüş" ismini kalıcı hale getirecek yol ve yöntemleri bize sunan Değişim Dinamikleri'ne teşekkür ediyor, başarılı çalışmalarının devamını diliyorum."

Fezullah İNCECİK
Tekbir Kuyumculuk / Yönetim Kurulu Başkanı.

GÜVENİ PLANLAMAK

Hiç öğreniyor muyuz? Enron ve Worldcom gibi büyük krizlerden sonra ancak toparlaniyorduk ki subprime mortgage krizini karşımızda bulduk. Bu durum şu soruyu akıllara getiriyor; biz iş dünyasına çok mu güvendik? Hala "bir daha olmaz", "bir daha yapmaz" yanılgısına düşüyor muyuz?

İnsanlara güvenme içgüdüümüz bize benzeyen veya aynı sosyal gruba dahil olduğumuz insanlara çabuk güvenmemiz gibi çok basit bazı etkenlere sahiptir. Bazen de başka kişilerin referanslarına veya kendi tecrübelerimize ihtiyaç duyarız. Bunlara kend "Dokunulmazım ben!" ilüzyonumuzu, görmek istediklerimizi görme yatkınlığımızı ve yargımızı her zaman üstün görmemizi eklersek, çok kolay bir şekilde kandırılabilirliğimiz gerçeği ortaya çıkıyor.

İş dünyasında yönetilebilir güven için düşünce yapımızı ve davranışsal alışkanlıklarımız gözden geçirmemiz gerekiyor;

Kural 1 : Kendinizi tanıyın

Yanlış kişilere güvenme yatkınlığınız var ise, güvenmek için gereksinim duyduğunuz ipuçlarını ve durumları sorgulayın. İpuçlarını saptamakta sorun çekmiyor fakat karşılıklı güven ortamını yakalayamıyorsanız, güven oluşturuca davranışlarınızın repertuarını arttırmanız gerekmektedir.

Kural 2 : Küçükten başlayın

Ölçülü güven küçük ve karşılıklı güven aşıl原因an hamleler ile başlar. Bu dinamiğin güzel örneklerinden bir tanesi 1980 lerin başlarında Hewlett-Packard firmasında yaşandı. HP mühendislerine ekipmanlarını hiçbir bürokrasi ile uğraşmadan istedikleri yere götürebilme iznini verdi. Bu izin HP'nin çalışanlarına güvendiği imajını çok güçlü bir şekilde yaydı ve güvenilir çalışanlara verildiği için risk oranı çok azdı.

Kural 3 : Çıkış yolunuzu hazır tutun

Açık bir şekilde tanımlanmış bir ayrılık planı, insanların birbirine karşı olan güvenlerinden daha samimi ve sıkı olmalarını sağlayan önemli bir destek aracıdır. Hollywood'ta senaristler, senaryolarını bağlı oldukları bir derneğe kayıt ettirerek bir anlamda herkesi göstererek herkesten koruyorlar.

Kural 4 : Güçlü sinyaller gönderin

Çoğumuz güvenilirliğimizin açık bir şekilde belli olduğu yanılgısına düşeriz. Fakat güvenin karşıdan hissedilmesini beklemek yerine gerçek sinyaller gönderip karşımızdakine güveni hissettirmeliyiz. Aynı şekilde güvenimiz sarsıldığında da tepkimiz net bir şekilde göstermeliyiz. Güvenimizi göstermek veya güvenimiz kullanıldığı zaman tepkimizi göstermek için zayıf sinyaller kullanmamız güvenimizin kullanılabilmesi için biz daha da zayıflattırır.

Kural 5 : Karşımızdakinin ikilemini görmezden gelmeyin

Bazen kendimizi korumaya çok gayret gösterdiğimizden, karşımızdaki insanın da bize güvenmesi için bazı sorgulamaları gerçekleştirdiğimizi görmezden gelebiliyoruz. Başarılı iletişimin yolu, proaktif bir şekilde karşımızdakinin endişelerini ve belirsizliği azaltmaktan geçmektedir.

Kural 6 : İnsanlarla beraber rollere de dikkat edin

Bir kişinin rolü o kişinin uzmanlığını ve yetkinliğini gösterebilir. Fakat dikkat edin Amerika'nın sokaklarındaki insanlar zamanındaki kısıncılacak başarılar yüzünden Wall Street'te bulunan kişilerin rollerine çok güvenmişlerdi.

Kural 7 : Uyanık kalın ve sürekli sorgulayın

Güveni yanlış yere kullanılmış olan bir çok insan durum tespitini anında gerçekleştirir. Problem ise, bu durum tespiti ve sorgulama aşamasını sürekli tutmazlar çünkü güvendikleri insanlara karşı kararsız ve sürekli tetikte kalmanın psikolojik olarak rahatsız edici olduğunu düşünme yanılgısına düşerler.

Roderick M. KRAMER / Harvard Business Review - Haziran 2009

"Üç şey münafığın alametlerindedir. Söz söylediği zaman yalan söyler. Vaat ettiği vakit sözünden döner. Kendisine emanet edildiği zaman hıyanet eder."

Hz. Muhammed (s.a.v.)



