

KÖKTÜRK, Erol, "Harita Sektöründe İnsan Kaynakları", 5. Harita Kurultayı, Harita ve Kadastro Mühendisleri Odası, 31 Ocak-4 Şubat 1995, Ankara, Harita ve Kadastro Mühendisliği, Sayı: 78, 1995, s: 29-52.

HARİTA SEKTÖRÜNDE İNSAN KAYNAKLARI

Doç. Dr. Erol KÖKTÜRK

"Bir yıl için çalışmak istiyorsan
buğday ek
on yıl için ağaç dik,
otuz yıl içinse adam
yetiştir"
Çin Atasözü

ÖZET

Çalışmada, harita sektörüne, en önemli unsur olan insan, yani ben, biz, o açısından yaklaşmaktadır. Bir sistematik çabaya girmeden, sektörle ilgili gözlemler, deyim yerindeyse yüksek sesli olarak dile getirilmeye çalışılmıştır. Zaman zaman karamsar bir tablo oluşuyor gibi ise de, bu tablo kendi içinde umutları da barındırmaktadır. Birçok konuyu tartışırken, zaman zaman unuttuğumuz ya da göz ardı ettiğimiz "kendimizi" odak noktasına koyma çabasıdır. Çünkü insanın unutulduğu hiçbir çabanın başarıya ulaşması söz konusu değildir. Çalışma bu noktada, bir anlamda kendimizi anımsama ve sorgulama çabasının ürünüdür.

İLK BAKIŞ

Harita sektörü, özellikle son yıllarda teknolojinin daha fazla etkili olduğu bir sektör olmasına karşın, emek yoğun bir sektördür. Yani insan faktörünün önemli olduğu bir sektördür.

Denebilir ki, tüm sektörlerde insan faktörü önemlidir. O zaman haritacılığı bunlardan farklılaştıran unsurlar nelerdir?

Kuşkusuz, sayısı bilinemeyecek kadar çok sayıda mesleğin önemli bölümü tek kişi tarafından yapılabilir. Ama yeni yeni piyasaya çıkmaya başlayan robot aletlerin dışında, haritacı birçok konuda yalnız bir şey yapamaz.

Teknolojinin yaygın kullanımı üretim süreçlerinde insanın önemini azalmasını gerektirecekmiş gibi bir kaygı yayılmaktadır. Oysa bu, insanın önemini azalması değil, ama nitelikli ve yüksek yetişkinlik düzeyine sahip insanın önemini artırması sürecidir.

İnsanlık, milyonlarca yıl süren gelişiminin bugünkü noktasında, adeta kendisini yeniden keşfetmektedir. Kendi önemini farkına başka boyutlarda varmaktadır. Artık bu yaratık salt biyolojik yaratık olarak insan

değildir. O'nun bugünkü tanımı artık "birey"dir. Ve bu insan, yani birey, bir düşünürün dediği gibi, "toplumsal ilişkilerinin bileşkesidir".

Zaten insan, topluma karşı sorumluluklarını yerine getirdiği sürece insanlaşır. Önemli olan biyolojik yaratık olmaktan sosyo-kültürel yaratık olmaya geçmektir. Bu anlamda insan aslında aynı zamanda bir tarihsel yaratıktır da. Doğmak-ölmek aralığına sığan bir süreç... Toplamların yaşamına bakınca uzun olmayan, sınırlı, belki bu nedenle tarihsel olarak nitelenmesine karşı çıkılacak süreç... Ama asıl olan, bir insanı ölümsüzleştirecek olan bu süreçte insanın üreten bir yaratık olmasıdır. İnsan bu aralıkta, yaşamla iç-içe ürettikçe, yararlı oldukça, bir toplumsal yarar ortaya koydukça insanlığı geliştirecektir.

İşte bu insan, yani birey olmadan sektörler bir yere varamaz. Sektörlerin bu canlı yanını oluşturan insan, eğitim düzeyiyle, becerileriyle, üretkenliğiyle, sorunlarıyla, duygularıyla, zaaflarıyla, özlemleriyle bir bütündür.

İşte konumuz, sektörümüzdeki insanlar...

İNSAN KAYNAKLARI KATEGORİLERİ

İnsan kaynakları, bir sektörün ve onun birimlerinin her kademedeki insan potansiyellerinin toplamıdır. O sektörün, canlı, üreten, düşünen ve organize eden boyutudur.

Bu çerçevede insan kaynaklarını, en üst düzeydeki yöneticiden, en alt kademedeki vasıfsız işçiye kadar yayılan bir yelpazede, yani yöneticiler, üreticiler, araştırmacılar, denetçiler, hizmetliler bütünü içinde ele almak gerekir.

Bu sınıflandırmada sözü edilen kaynaklar, farklı işlevleri temsil ederler. Bu işlevlere uygun bilgi birikimlerine ve becerilere sahip olmaları gerekir.

Bilgi ve becerileri insana kazandıracak olan eğitim sürecidir. İnsan kaynakları bu süreçte yetişeceklerdir. Yetişmek, bir kere yetişmek, sonra yetmek demek değildir. Eğitim, öğrenim sürecini de kapsayan, ancak insan yaşamıyla sonlanan bir süreç olarak algılanmalıdır.

Buradan, yetişme sürecinin sürekli ve dinamik bir süreç olacağı ortaya çıkar. Ve bu, her kademedeki insan kaynağı için geçerli olan bir çerçevedir.

Sektördeki yetişmenin paradigmasının (çerçevesinin) böyle algılanması gerekir.

SEKTÖRDE EĞİTİM SORUNU

Mühendisler olarak bugüne kadar yaptığımız eğitim tartışmalarını, genellikle, öğretim başlığı altında yaptık ve bunu da, genellikle mühendislik düzeyiyle sınırladık. Bu konuda yayınlarımızda bazı bildirilere, önemli önerilere rastlamak olanaklıdır.

Oysa artık harita sektöründe, YÖK'e karşın, bütüncül bir öğretim reformu tasarımının ortaya konulması gerekir.

İnsan kaynakları tartışmasının en önemli boyutu, bu kaynakların yetiştirilmesi, yani eğitilmesi boyutudur.

Oysa bugün harita sektöründe öğretim önce 2 başlıdır. Bunlardan sivil dediğimiz ise çok başlı durumdadır. Harita Genel Komutanlığı kendi amaçlarına uygun bir eğitim izlencesine sahiptir. Sivil haritacılık eğitiminin ipleri kimin elindedir? Bu alanın başını ve sonunu bilen birisi var mı içimizde?

En eski kurumlarımızdan Tapu ve Kadastro Meslek Lisesi var, buna yeni sayısı belirsiz Endüstri Meslek Liseleri eklendi, 2 yıllık Yüksek Okullar var, lisans eğitimi veren mühendislik bölümleri var, yüksek lisans eğitimi veren kurumlar var, kurumların meslek içi eğitimleri var, yaz okulları açılıyor... Belki unuttuğum başka eğitim alanları...

Şimdi kim bunlar arasındaki eşgüdümünden söz edebilir? Bazı mezunların statüleri karışık, mezun olduklarında ne olacakları belli değil...

Yani eğitim sistemimiz karmakarışık ve ucu-başı belirsiz. Yani eğitim sisteminin sahibi belirsiz.

Eğitime yaklaşımımız nasıl bir eksene oturtulmalıdır? Okullarımızda üretmek istediğimiz meslektaş "tipi" ya da "ürünü" tanımlanmış mıdır? Bilimsel-teknolojik devrim koşullarında, bunun özel yaşamımızdan mesleki, oradan toplumsal yaşamımıza kadar yarattığı alt-üst oluşlar hangi boyutlarda analiz edilebilmiştir? Sonuçlarını sektör yaşamına aktarma konusundaki çabalar ne durumdadır?

Bu konuda bir dizi başka soru da üretilebilir. Ve bunlar başlı başına tartışmaların konusu olabilir...

İNSAN KAYNAKLARININ KULLANILMASININ BİÇİMLERİ

Şöyle ya da böyle bir eğitimden geçmiş ve bir yerlerde sektör yaşamına katılmış meslektaşlar için en önemli sorun bu kaynakların yerinde kullanılması...

Ülkemizin büyüklüğü, haritacılık hizmetlerinin durumu, bu alanda yapılması gerekenler göz önünde tutulduğunda, niceliksel olarak bir yetersizlik saptaması yapılabilir.

Geçmiş yıllarda, DPT raporlarında, ülkede teknik elemanlara duyulan gereksinme sıralamasında harita mühendislerinin ilk üçlere girdiği de oldu. Bunlar, henüz niceliksel doygunluk noktasında olmadığını gösteriyor. Bu aynı zamanda var olan kaynakların çok daha iyi kullanılması gerektiğini de ortaya koyuyor.

Eğer bu saptamada buluşuyorsak, şu soru üzerinde düşünmeliyiz: Sektördeki, henüz yeterli olmayan insan kaynakları gerçekten doğru kullanılıyor mu?

İnsan kaynakları hangi ölçütlere göre değerlendirilir? Ülkemiz koşullarında baktığımızda şu ölçütler göze çarpmaktadır:

- Niteliğine (bilgi, beceri, deneyim, disiplin v.b.) göre
- Davranışlarına göre (ilişki ve aktörlük becerileri)
- Siyasi ilişkilerinin gücüne göre
- Üst yöneticilerle yakınlaşabilme becerilerine göre
- Üst yöneticilerle akrabalık ilişkilerine göre

v.b.

Kullanma ölçütlerinin başında saydığımız nitelik, gerçekte belirleyici olmalıdır. Doğrusu budur. Ve bunun belirleyici olması için çabalanmalıdır. Ters durumda yerinde ve doğru kullanmadan söz etmek zorlaşacaktır. Doğal olarak da bu zorlaşma, sektör olarak hizmet üretimini olumsuz etkileyecektir.

Yeteneklerine göre kullanma ya da yeteneklerine göre bir yerde çalışma yerine, boş bulunduğu yerde çalışma örnekleri artarsa, bu durumda iyi kullanmadan söz etmek kolay olmayacaktır.

HOR KULLANMA - YİTİRİLEN İNSAN DEĞERLERİ

Genellikle iyi kullanmadan az söz edilir. Daha doğrusu ülkemizde kötülükleri konuşma eğilimi, iyilikleri konuşma eğiliminden daha güçlüdür. Yaşamın yaşayabildiğimiz alanları gözetilirse bunun sayısız örnekleriyle karşılaşabiliriz.

Hor kullanma, kaynakların,

- Öncelikle yerinde kullanılmaması,
- Kötü niyetlerle kullanılması,
- Gelişme eğilimlerinin yakalanmaması ya da yakalanmaması,
- Etkin değil edilgin kullanılması,
- Klasik deyişle, işe göre adam değil, adama göre iş yaratma eğilimleri,
- Yönetimde duygusal davranma eğilimleri

v.d. biçimlerde kullanılması biçimlerinde karşımıza çıkmaktadır.

Ve bu çerçevede, sektörümüzde de, genelde olduğu gibi, kapasitesinin altında çalışan çokça meslektaşımız olduğu bir gerçektir.

Hor kullanmanın doğal sonucu, atıl kapasiteler oluşumudur.

Mühendis olmak zordur. Ama mühendisçe davranma olanaklarının yitirilmesi kötüdür. Aslında iyi yetişmiş bir teknokratın, her tür otorite karşısında doğruları söyleyebilme gücünde olması gerekir. Gerçi ülkenin içinde bulunduğu koşullarda, "doğru söyleyeni dokuz köyden kovmaktadırlar". Ama kovulmayı göze alma erdemliliğinin de gösterilmesi gerekmektedir. Ters durumda mühendislik formasyonuna yabancılaşma tehlikesi baş göstermektedir.

Bu noktada en olumsuz faktör, kanımca politizasyondur. Politizasyon, bireysel ya da örgütlü, demokrasimiz adına savunulması gereken bir olgudur. Ancak ülkemizde, tehlikeli bir politizasyon süreci yaşanmaktadır. Kurumlar politize olmaktadır.

Artık kararlar, olması gerektiği gibi değil, siyasilerin istemlerine uygun verilmeye çalışılmaktadır. Kadrolaşmada kaynakların doğal kullanımı yerini, erklere göre değişen bir sürece bırakmaktadır.

Belediye başkanı değişince müdürler görevlerinden alınmakta, Bakan değişince kadrolarda bir alt üst oluş yaşanmaktadır. Görevden alınanlar, erkin değişimini beklemeye başlamakta, bu olunca da eski yerine dönme çabalarına girmektedir. Bir kısım iyi niyetli insan, kurumlarından ayrılmakta, hatta yeni yöneticiler kadrolaşma politikalarıyla bazı insanları kurumdan ayrılmaya zorlamaktadırlar.

Çevrenize bir bakın!.. Tablo bu değil mi?

Bu tablo, doğru bir tablo değildir. Değişmesi gerekir. Ülkemizin insan kaynaklarını, bunların kolay edinilmeyen birikimlerini doğru değerlendirme adına değişmelidir.

Sektör birimlerinin, yetkililerinin, örgütlerimizin bu alanda daha çok mücadele ve direnme örnekleri vermeleri gerektiği kanısındayım... Çünkü biliyoruz ki, İnsan kazanmak kolay değildir. Erdemli davranışların ardından gelen yalnızlıklar, dayanışma örnekleri beklemektedir...

PROJELERİN POLİTİZE EDİLMESİ

Politizasyonun kötü etkilerini yalnızca insan kaynakları konusunda görmeyiz. Sektörle ilgili kararlar, projeler, yasalaşma süreçlerinde de bunu yaşarız.

Bugün çok iyi niyetlerle başlatılan ama bir yere vurdurulamayan o kadar çok proje sayılabilir ki... Yalnızca birini söyleyeyim: HAKAR Projesi... Onca meslektaşın, çok önemli ve özverili çabalarla hazırladığı raporların özgünleri (orjinalleri) kimbilir nerelerdedir.

Bu projenin hazırlandığı dönemde, İsviçre Kadastro Genel Müdürü sayın BREGENZER ile bir görüşmem olmuştu. Çünkü aynı tarihlerde, yani 1986-1987 yıllarında İsviçre'de de aynı içerikte "Kamu Ölçmelerinde Reform Projesi" için çalışmalar epey yol almıştı. Çok ciddi "katılımcılık" örnekleri ortaya konuyor, proje tüm kantonlarda tartışılarak olgunlaştırılıyordu.

Görüşmemiz sırasında bir "Türk" gibi düşünmüş ve "Peki sayın BREGENZER, ya parlamento bu çalışmalarını kabul etmezse ne yaparsınız?" diye sormuştum. Genel Müdür hiç duraksamaksızın yanıt verdi:

- Burayı, bu makamı terk ederim...

HAKAR'ın başına gelenlerden sonra bu yaklaşımı yeniden anımsadım ve hiç aklımdan çıkmadı... Onca emeği düşündüm. Kuşkusuz boşa gitmemişti... Ama gitmesi gereken yere de varmamıştı...

"Bu entelektüel enerji israfı, ülkemiz adına kabul edilebilir bir şey değil" diye düşünüyorum bugün de...

ÖNEMLİ BİR YANLIŞ

Ülkemizde yeni okul bitiren mühendislere büyük haksızlık yapılır: Onlar eğer bir kamu kurumuna girme olanağı elde etmişlerse, çoğu yerde kontrol mühendisi yapılırlar. Meslek pratiğiyle ilk buluşma alanı kontrol mühendisliğidir.

Bundan daha büyük haksızlık yapılamaz onlara...

Onların bir kısmı da, eline geçirdiği yetkileri, bazı yetersizliklerinin kalkını olarak kullanmaya başlayınca, başlar sürtüşmeler.

Oysa sektörleri kurumsallaşmış ülkelerde, kontrol mühendisliği bir kişinin meslek kariyerinin olgunluk anında başlar. Doğrusu da budur... Aynı şeyleri her düzeydeki yöneticiler için de söyleyebiliriz.

Yetkilerin doğru kullanılması önemlidir. Yetkilerin meslek ve meslektaşlar yararına kullanılması önemlidir.

"Takdir yetkisi" dediğimiz bir yetki türü vardır. Dikkat edin, bazı anlarda bunu meslek ve meslektaşlar yerine kullanmamak için özel çabalar harcanır.

Yerine göre "devletten çok devletçi" olunur, yerine göre "geçmişteki bir olayın hesaplaşması" başlatılır, yerine göre "keyfilikler" ön plana çıkar...

Zaman zaman öyle duygulara kapılmışımdır ki, yetkinin kötüye kullanılması örnekleri karşısında, "haritacının kurdu, haritacıdır" yargılarına varmışımdır...

BİRBİRİMİZİ ANLAYAMAMA SORUNLARI (DİNLEME İLE ANLAMAMIN FARKLARI)

Eğer 2 meslektaş arasında, bir konuda uzlaşma sağlanamıyorsa, sürtüşme başlıyor demektir. Aynı sorun karşısında farklı tavırlar içinde olmanın değişik nedenleri olabilir:

- Yoruma açık bir durum vardır
- Tüzel altlıklar yetersiz ve açık uçludur
- Niyetler açıkça dillendirilmemektedir

v.b.

Bu ve sayılmayan diğerleri arasında en önemlisi niyetlerin açıkça söylenmemesidir. Böylesi bir kapalılık, dillendirmenin (ifadenin) aşırı zorlanması sürecini başlatır. Sözcükler ona göre seçilir. Mimikler ve jestler ona göre oluşur. Sonuçta konuşulmaktadır, ama taraflar anlamamaktadırlar.

Ne güzel söylenmiştir şu söz: "Keşke niyetler de söylenenler kadar samimi olabilse..."

Olamadığı yerde güven kalmaz, kuşku başlar... Buna meydan vermeden, birbirimizi anlamaya çalışmalı, bunun için enerji harcamalıyız. Anlamaya çalışırken de, dinlemenin konuşmaktan daha büyük bir erdem olduğu unutulmamalıdır.

Bu ise, kulak vermenin ötesinde, anlamak niyetiyle dinlemeyi gerektirir.

Anlamamanın, anlamama niyetinin sektöre yararı olmayacağı kesin. Anlaşmak için ise, sektör dışı araçlar, olsa olsa zaman yitirtirler. Bu da kesin...

GÜNÜN GEREKTİRDİĞİ BİÇİMDE DAVRANMA ZAAFLARI

Bu konu ele alınırken, değişen toplumsal koşullar karşısında insan ölçeğindeki değişimler bazında yaklaşmak bizi daha doğru yargılara götürebilir.

Burada örnek olarak incelenmesi gereken aralık 1980-1990 aralığıdır. Neden? Bu dönemin başlangıcında "yeni dünya düzeni" diye bir süreç başlatılmıştır. Süreç allanmış-pullanmış ve yükselen değerlerin rüzgarları estirilmiştir.

Nedir yükselen değerler? İnsanın bireyleşmesinden çok, bencilleşmesi; her koyunun kendi bacağından asılacağına inanılan bir dönemin başlaması; maddi değerlerin her şeyin önüne geçmesi; başta toplumsal sorumlulukların unutulması olmak üzere felsefi anlamda yabancılaşma v.b.

İşte yaşanan bu süreçte, tatmin eşiklerinin allak-bullak edildiği bu dönemde, davranışlar farklılaşmıştır. 1980 öncesini yaşayanlar, o dönemki ülke ve meslek ortamından farklılıkları daha iyi gözlemlemektedirler.

Bir genellenin kesinlikle doğru olmadığını vurgulayarak, şunu söylemek olanaklıdır: Artık ilişkilerde bir insani boyut, bir mesleki boyut ön plana çıkamamaktadır. Bu da ilişkileri yapaylaştırmakta, yavanlaştırmaktadır. Çıkarlar temeli üzerine kurulu bir dönem, uzun süredir yaşanmaktadır. İnsanlar "dünya malının dünyada kalacağını" unutmuşa benzemektedirler.

Paylaşma kolay söylenen, ama kolay gerçekleşmeyen bir olgu durumundadır. "Küçük olsun, benim olsun" yaklaşımı kökleşmektedir. Ve bu, paylaşmanın baş düşmanıdır. Tümüyle kendisi için yaşama eğilimleri güçlenmektedir. Böylesi bir durum ise günün gerektirdiği gibi davranma eğilimlerini kabartmaktadır.

Türkiye bu süreci yaşıyor. Ancak bu süreç toplum adına çok şeyin yitirilmesine neden oluyor.

Bundan sektörümüz de payını alıyor...

SEKTÖRDE DAVA ADAMLARININ AZALAN SAYISI

Sonuçta, kayıplar süreci başlıyor. En önemlisi de inançlar yok oluyor. İnançlıların sayısı azalıyor.

Eskiden toplam meslektaş sayısı arasında idealistler grubunun oranı ile bugünkü oran arasında büyük fark var. Kendisini mesleğine adanmış, onun gelişmesi adına her türlü özveriye gösteren, inancılı ve kararlı meslektaş sayısında sürekli azalma olduğu bir gerçek...

Kendi köşesinde, belki de yalnız, hem yaşam mücadelesi veren, ama aynı zamanda içinde mesleği için bir ateş, ateş olmasa bile kıvılcım taşıyan meslektaşlar kuşkusuz var... Ama artık yalnızca iyi niyet düzeyinde meslek adamlığı sektörü belirleme gücünde olamıyor.

Öte yandan katıksız bir meslek adamlığı, dava adamlığı, geçer akçe değil günümüzde... Mesleğinin tüm gereklerini yerine getirmek isterken, karşısındaki meslektaştan da aynı davranışı bekleyen bir dava adamı, genellikle düş kırıklıklarıyla karşılaşabilir... Karşılaşıyor da...

Dava adamı olmak, yaşamına bir anlam katma niyetini gerektirir. Toplumu için bir şey yapamamanın sıkıntısını taşımayı gerektirir. Bir toplumsal yaratık olarak insanın, yaşadığı topluma karşı sorumluluk taşımasını gerektirir. Toplumsal sistemin bir alt sistemi olarak, ait olduğu meslek grubu için de geçerlidir bunlar...

İşte son yılların insanlarda çözdüğü etiksel (ahlaki) değerler bağlamında, dava adamları grubunun içinde yer alan insanların sayısı azalmaktadır. Maddi değerlerin değil sosyal değerlerin peşinde koşmak, normal davranış biçimi olmaktan çıkmıştır.

Sorun burada...

SEKTÖRLEŞEMEMENİN ETKİLERİ

Aslında sorunlara bakıldığında bunların büyük bölümünün sektörde kurumsallaşma eksikliğinden kaynakladığı görülmektedir.

Kurumsallaşmak, kişilere bağımlılığın minimize edilmesi, kurallara uyma disiplininin sağlanması, sektörün geleneklerine sahip çıkılması duyarlılığının gelişmesi, kurumlar arası iletişim ve eşgüdüm ve sayılamayan başka yapısal özellikler demektir.

Üniversiteleri ve diğer eğitim kurumlarıyla, kamu kurumlarıyla ve özel sektörüyle bir bütün sektör yaratma özlemi hep söylenmektedir. Ancak konuşulan ve konuşulmayan birçok nedenden ötürü bu amacı henüz yakalayamadığımız bir gerçek.

Her kurumun ve bireyin yapabileceklerini yapması durumunda aşılabilecek sorunlar, varlıklarını sürdürmektedir. Öte yandan, sektörün dayandığı tüzel altlıklarda tekdüzeliği sağlamak, iç çelişmeleri ayıklamak, sorunların çözümünde açık kapılar bırakmayan, yoruma kapalı duruma getirmek önemli bir görev olarak ortadadır.

Belirsizliklerin olduğu ortamlar subjektif yaklaşımları, inisiyatif kullanma eğilimlerini destekleyen ortamlardır. Davranışların farklılaştığı ortamlardır. Bu dağınıklığın, yani sektörleşememenin etkisiyle, meslektaş davranışları da değişmektedir. Öyle ki, aynı kurumun farklı birimlerindeki meslektaş davranışlarında, mesleki istemlerinde bir tekdüzelikten söz edilememektedir. Sektörel yapı bu farklılığı sanki özendirir...

MENTALİTE STATÜKOCULUĞU YA DA DEĞİŞİME KARŞI ADI KONULMAMIŞ DİRENÇLER

Evet, artık bir şeylerin değişmesi gerekmektedir. Bir şeylerin değişmesini istemek, yetmiyor. Bunun söylem düzeyi kolay... Zor olanı eylemsel yanındır.

Ülkede, "ben statükocuyum" diyene pek rastlanmıyor. Ama insanlar statükocu davranıyor. Genelde de, kişiler, başkalarının kendi istediği yönde değişmesini istiyorlar. Yani O hep aynı kalsın, başkaları O'na göre değişsin...

Oysa değişimin herkesi ilgilendiren yanları kabul edilmelidir. Ama kabul etmek de yetmez, değişim için çaba harcamak gerekir. Çünkü değişim, gerçekleştirilmesi kolay olmayan bir şeydir. Her 5 yılda bilgi birikiminin ikiye katlandığı dünya koşullarında değişmek, keşke, kaçınılamaz olduğu kadar kolay olsaydı...

Değişimin odak noktasında yer alan obje, insandır. İşte bu boyuttan yaklaşıldığında şu durumla karşılaşılır: Her şey değişiyorsa ve değişecekse, bu ortamda değişmeden yaşanabilecek, ancak var olunamayacaktır. Bu gerçeğin görülerek değişim olgusuna yaklaşmak gerekmektedir.

Eğer her şeyin değişeceğini kabul eden bir temelden yola çıkılırsa, burada bir devingenlik de kendisini duyumsatır. Daha doğrusu, devinin, değişimin motoru olur. Değişime inanmamak, durağanlığı temsil etmek demektir. Bunun diğer adları, statükoculuktur, muhafazakarlıktır.

Özlemler değişecek, beklentiler değişecektir. Dünün lüksü, bugünün olağanı olacaktır. Dünkü beklentilerin yerini doldurmadan yenileri ortaya çıkacaktır. İlişkiler değişecek, bakışlar değişecektir. "Biz eskiden..."

diye başlayan söylevler komik olmaya başlayacaktır. Çünkü biz artık bugünü yaşıyoruz, geçmişi bir kez daha yaşayamayız. Buna gerek de yok zaten. Biz "değişecek olan geleceğin" hazırlığında olmalıyız.

Bu nedenle asıl olan ve önemli olan, değişimin kendisiyle ve sonuçlarıyla ilgili öngörülerini doğru yapmak, ona uygun mesleki siyasaları bugünlerden temellendirebilmektir. Ve önemli olan, değişimi, değişimin-yenileşmenin yasalarını öğrenmek değil, onları uygulayabilmektir.

Nerede?

Önce kişinin kendisinde, kendi düşüncelerinde, değer yargılarında... Bundan sonra kendi dışında, toplumda, meslek alanında, doğada, ilişkilerinde ve gündelik yaşamda...

Yoksa değişim söylevlerinin tekeli elinde bulundurup da, farkında olmadan ya da olarak kendisi değişmemekte direnen kişinin değiştirme şansı azdır.

Yani görünüşte alabildiğince değişimci, sözde yenileşmeci, eylemde ise sonuna kadar alışılmıştan yana...

Aşılması gereken handikap budur. Aşılması gerekenler de bu handikapı sürdürenlerdir.

GELECEK KİMİN OLACAK?

Yukarıdaki başlıktan hemen sonra bu soru sorulduğunda, yanıtın, "değişebilenin" biçiminde olması gerekir. Ama öyle görünüyor ki, bu, yakın gelecek için pek olası görünmüyor. Yakın gelecekte de, değişmese de değişimci görünenler, "görüntü çekenler" etkili ve yetkili yerlerde olabilecekler.

Olumsuzluklar karşısında yılgınlığa düşmeden, değişime inananların, en az inanmayanlar kadar cesaret sahibi olarak (İsmet İNÖNÜ'den çağırışma...) yetkiye oynamaları gerekecektir...

Claude G. HOPKINS'in vurguladığı şu gerçeğin altını bizim de çizmemiz gerekiyor (Kirscher 1993: 45):

"Yalnızca iyi olmak, yeterli değildir. Bilgi, beceri, çalışkanlık ve iyi niyet kadar önemli olan başka bir yetenek de, diğer insanları, bizim değerimizi anlayacak ve bunu bizim lehimize kullanaacak biçimde etkileyebilmektir."

Biri 10 biliyor 1 satamıyor, öbürü de 1 biliyor 10 satıyor. İşte böylesi bir çelişkiyi aşma mücadelesi verenlerin olması gerekiyor gelecek...

Yoksa dünya kendi halinde dönmesini sürdürüyor. Zaman kendi doğallığında geçiyor. Bu mücadele verilse de verilmesede de 21. yüzyıl gelecek... Şimdi bize çok büyümlü gelen o 1999 yılının 31 Aralık akşamı gelip çatacak... Sanki saatler 23.45'i gösterdiğinde kabarcak olan heyecan, 5 dakika içinde bambaşka bir dünyada bulduracak bizi... Böyle birşey olası mı? 5 dakika içinde insanlığın koca birikimi alt-üst olsun?..

Şimdiden bir şeyler yapılırsa, şimdiden yetkiler çağdaş olandan yana kullanılırsa ya da bu yolda kullanacaklar yetkili olursa o günlerin bugünlerden farkını yaşayabiliriz...

Tersi durumda, önümüzdeki yıllar yine sıradan geçecek ve bizlerin 21. yüzyıla coşkuyla girmemiz başkalarına öykünmenin ötesine geçemeyecektir.

DAYANIŞMA EKSİKLİKLERİ VE VEFASIZLIK ÖRNEKLERİ

Bir şey yaratmak insanla olası... Her şeyin başında insan malzemesi geliyor.

Naisbitt & Aburdene bunu, "21.yüzyılın en heyecan uyandırıcı atılımları, teknoloji sayesinde değil, insan olmanın ne anlama geldiğinin daha iyi anlaşılması sayesinde gerçekleştirilecektir" biçiminde dillendiriyorlar.

Hele bizim gibi yetişmiş insan kaynakları konusunda sıkıntısı olan ülkelerde, bu daha da önem kazanmaktadır.

Hele hele sektörümüzde...

Yetişmiş insan kaynaklarına sahip çıkma konusunda sayısız sınıfta kalma örnekleri var...

Adam beyni büyük, kapasitesi var, üniversitede bazı sıkıntılar yaşıyor, ayrılıyor... Doktorasını bile bırakıyor. Gitme diyen, önüne çıkan yok!.. Şimdi parsel köşe taşı dikeyor, bir iş "kapıp" halihazır harita yapıp yaşamaya çalışıyor... Oysa üniversitede kalabilse, şimdi çok şeyler yapmış olacak... Hepimiz çok şeyler öğrenmiş olacağız...

Adam iyi yetişmiş, hem de yurt dışında eğitim görmüş, yapısı üniversiteye uygun, yazıyor-çiziyor-araştırıyor... Doktoranın sonuna gelmiş, derken bir anlaşmazlık, her şeyi bırakıp gidiyor... Kimse "DUR, GİTME!" demiyor... Şimdi bir kurumda çalışıyor... Mesleki platformlara da uğramıyor... O, sektöre küsmüş; sektör O'nu unutmuş...

Bir okul düşünün, arı gibi çalışan bir ortam, herkes geleceği bugünden yakalama mücadelesi veriyor, sonra YÖK, sonra sürgünler, sonra baskılar, hepimiz seyrediyoruz, arı kovanına çomak giriyor, dağılmalar, dağılmalar, o kovan gidiyor, çalışkan arılar yeni kovanlar için yeni mücadelelere başlıyorlar...

Kamuda, üniversitede, özelde... Çok örnek gösterilebilir.. İnsanın unutulduğu, meslektaşın unutulduğu çok örnekler... Ve bunları yeterince konuşmadığımızı düşünüyorum.

İnsan için en tehlikeli duygu "yalnızlık duygusu"dur. Yalnızlık insanın insanlığına aykırı bir duygudur da... Bunun panzehiri ise, paylaşmak ve dayanışmak...

GELENEK YARATMAYI DÜŞÜNMEK VE KALICILAŞMAK...

Dayanışma başta olmak üzere gelenekler yaratmak gerekiyor.

Bakın bu kurultaylar bir gelenek artık... İyi gelenekler için bir örnek... İnsanlar için gelenekler yaratılmalı... 30. Yıl Plaketleri de iyi geleneklere örnek...

Sağlıklarında insanlar için bir şeyler yapmalıyız. Yapılacak çok şeyin olabileceğini düşünüyorum.

Çünkü gelenek, bir mesleki yaşamın sürekliliğinin güvencesidir. Toplumsal belleğimiz zayıflıyor. Beyinlerimiz olur-olmaz şeylerle dolu... Unutuyoruz... Oysa unutmamak gerekiyor...

Gelenekler anımsatıcı mekanizmalardır...

İnsanlarımızı unutmamalıyız. Onları kalıcılaştırmalıyız. Bu kurultaylarda Macit Hocayı, Ekrem Hocayı, Burhan Hocayı hiç unutmamalıyız... Tefvik ATEŞ'i unutmamalıyız... Atilla GÜLER'i anmalıyız... Onlar birer dava adamı örneği idiler.

YAZILI KÜLTÜR EKSİKLİĞİ

Yazılı kültür eksikliğimiz var... Bu, tek tek bizim suçumuz değil belki... Aslında sosyolojik gerçeğimizde var bu...

Sözlü kültürün egemen olduğu bir toplumda yaşıyoruz. Konuşmak, muhabbet etmek, söz, yazının önüne geçmiş... Matbaa, bulunmasından 250 yıl sonra toplumumuzda kullanılmaya başlanmış.. En baba kitap 3.000'le ilk baskı yapıyor. Rekor kıranlar 50.000'e ulaşıyor... Bir zamanlar Demirtaş CEYHUN bunu "Kitabın can çekişmesi" olarak nitelemişti. Günlük basımımızın toplam tirajı 3.000.000 dolayında. Bu, Japonya'da bir gazetenin tirajına denk... Oysa bizim nüfusumuz 60 milyon...

Ne eğitim sistemimiz insanlara yazma becerileri de kazandıracak değerler üzerine kurulu, ne de insanlar yazma becerilerini geliştirmek için özel çabaların içine giriyor. Sözü uçup gittiği, ya da konuşulmanın çok azının belleklerde kalabildiği biline biline, konuşmak yeğleniyor. Konuşurken onca iyi şeyleri dillendiren kişiye "yahu şunları kaleme alsana" dediğinizde, "kim uğraşacak onunla" ya da "yazmayı beceremiyorum" veya "sevmiyorum" türü yaklaşımlarla sıkça karşılaşıyor.

Yazıya, yazmaya, yazılana karşı ilgisizlik, çağdaş değerlerin köklü biçimde bilinçlere kazınmasının önündeki en önemli engellerden birisini oluşturmaktadır.

Sektörde yazan-çizenlerin sayısı azalırken, yazılıp-çizilenler de orada kalıyor...

Hem yazmaya çalışmak, hem de yazılanlara ilgi göstermek önemli...

ÇÖZÜMLERE VE ÖNERİLERE SAHİP ÇIKAMAMA SORUNLARI

Genellikle, sorunlar konuşulur. Genellikle, sonuçlar konuşulur. Ve genellikle, "İyi güzel de, gel şu sorunun çözümü için bir öneride bulun" dendiğinde ses-soluk kesilir. İşte sorun buradadır. Yani sorun, bir düşünürün dediği gibi, "sorunların parçası olmaktan kurtulup, çözümlerin parçası olabilme" sorunudur.

Çözümün anahtarı ise önerilerdir...

Ancak bir an için düşünsek, bugüne değin değişik yayınlarda yapılmış olan önerilerin acaba kaç tanesi değerlendirmeye alınmıştır da bir yaşam bulmuştur? Bu, başlı başına önemli bir araştırmanın konusu olabilir. Ama böyle bir araştırmanın sonuçları ve önerileri de diğerleriyle aynı yazgıyı paylaşacaktır olasılıkla...

Tam da bu noktada, ciddi bir enerji, entelektüel enerji, kabul edilmesi olanaksız biçimde atıl duruma düşmektedir. Belki o anlık istenen etki sağlanamamaktadır. Kuşkusuz her öneriden etkilenenler olur ve her öneri destekçilerini ve sahiplenicilerini bulur. Ama anlıklar, momentler, bir toplum yaşamında önemlidir.

Sorun, yönetenlerin, yönetmeye soyunanların, muhalefet edenlerin, değiştirmek isteyenlerin önermeleri değerlendirmesi sorunudur. Sorun, öneri yapanların önerilerine sahip çıkması sorunudur. Sorun, bir

toplantıda, bir yazının okunmasında, bir tartışmada herkesin öneri süreçlerine katılması sorunudur. Ne öneri yapanın sorumluluğu onu yaptığı yerde biter, ne de önerileri önemle değerlendirmemek yönetim kavramına sığar.

Önerilerin soyut ve cansız olmaktan kurtarılıp, yaşamın içinde bir değere kavuşturulmaları gerekmektedir. Çünkü sorunların oldukları yerde, önerilerin yapıldıkları yerde kaldığı bir toplumda değişimden ve yenilikten söz edilebilir mi? Üreten insan kaynaklarına gereken değeri veremeyen, onların emeklerini gereği gibi değerlendiremeyen bir toplum, baş döndürücü hızla değişen dünya değerleriyle buluşabilir mi? Önerileri göz ardı eden yöneticilerin ya da yönetimle ilgilenenlerin iyi yönettiklerinden söz edilebilir mi?

Evet, öneriler kendi yazgılarıyla başbaşa bırakılmamalıdır. Ve önerilerin yazgısı, karayazgıya dönüşmemelidir.

YENİ İDEALİST KUŞAK BEKLENİYOR!

Sektörde kuşaklar arası kaynaşmada sıkıntılar göze çarpıyor. Eskiler yeni kuşağın bambaşka bir ortamda yetiştiğini söyleyerek, toplumsal sorunlar karşısında belli oranlarda ilgisiz kaldıklarını söylüyor... Yeni kuşaklar ise eskileri değişen koşullara ayak uyduramamakla eleştiriyorlar...

Türkiye bir sentez sıkıntısı yaşıyor aslında... Eskilerin deneyimleri ile, yenilerin yeni yaklaşımlarını ve enerjilerini içeren bir sentez... Bu bir türlü gerçekleşmiyor... Kuşaklar arası bu uzaklığın mutlaka azaltılması gerekiyor.

Sektörümüzde yeni kuşakları daha iyi biçimde değerlendirme zorunluluğu var... Onların önünü açmak gerekiyor... Eski kuşaklardan farklılıklarını bir uzaklaşma ve uzlaşmama faktörü olarak düşünmek yerine, yeni bir boyut ve zenginlik olarak görmek gerekiyor...

İster beğenelim, ister beğenmeyelim, yeni kuşak sektörümüzün geleceğinin taşıyıcısı olacak... Bu kuşak bir meslek sevgisi ile ortaya çıktığında geleceğimizin güvencesi olacak... Olmalı da...

Varsın onların mesleki idealizmi bizimkilerden biraz farklı olsun!..

ÇÖZÜM DIŞIMIZDA MI, İÇİMİZDE Mİ?

Genç kuşak, yaşlı kuşak, orta kuşak... Sektörümüzdeki hangi kategoriden bakarsak bakalım, çözüm arayışları nere kökenli olacak? Sektör dışı güçlerden ve dinamiklerden mi medet umulacak? Yoksa umut sektör içinden mi aranacak?

İnanıyorum ki, sektör kendi dinamiklerini harekete geçiremediği sürece, dışımızdan bizim beklediğimiz çözümler gelmeyecek...

Ben buna adım gibi eminim...

Umudu kendi sektörümüzün içinde, ve daha da özellersek, kendi içimizde aramalıyız... Bu sektörün içinde kaldığı sürece, her düzeydeki insan kaynakları, bu sektöre bir şeyler katmak için kafa yormalıdır.

Kendi potansiyellerini kinetiğe dönüştüremediği sürece, sektör büyüme şanslarını azaltmış olacaktır.

Çözüm, sektör için sorumluluk ve meslek için heyecan duyanların içindedir. Bir birey olarak ülkesi için sorumluluk duyma ile bir meslek adamı için sektörü için heyecan duyma aynı duygunun parçalarıdır.

Çözüm arayışlarında önce kendi güçlerimize güvenmek zorundayız. Önce onları harekete geçirmenin yollarını bulmak zorundayız. Bu güçler öncelikle tek tek önemlidir...

Ama bu yeter mi?

DAHA ÇOK ÖRGÜTLÜLÜK VE DİYALOG

Günümüzde bireysel olarak da yapılabilecek çok şey vardır. Ama çağdaş insan örgütlü insandır. Gelişmiş demokrasilerde insanın üye olduğu örgütlerin sayısı ona toplum içinde bir çağdaşlık kredisi vermektedir.

Birkaç yıl önce Aziz NESİN bu konuda kendisiyle yapılan bir söyleşide SOKRATES'in bir diyalogunu anlatır:

Ünlü düşünür bir gün derse girer ve "bana insanı tanımlayın" der. Öğrencilerinden birisi, "insan tüysüz yaratıktır" der. Bunu duyan SKRATES hemen bahçeye koşar, bir tavuğu yakalar ve canlı canlı tüylerini yolarak içeri girer ve öğrenciye yönelerek, "şimdi bu insan mı?" diye sorar... Sonra tartışma derinleşmeye başlar.

Söyleşiyi sürdüren NESİN, insanın çok değişik tanımlarının yapıldığını, "konuşan", "düşünen" insan tanımlarının yapıldığını belirttikten sonra, günümüz insanının çağdaşlığının örgütlülük oranıyla ölçüldüğünü belirtir.

Sektör mensupları arasında örgütlülük oranı nedir? Yani bir meslektaşın değişik derneklere, sivil örgütlere üyelik sayısı anlamında örgütlülük... Bu, belirsiz... Ama olasılıkla çok yüksek değildir.

Bunda en önemli faktör, yasal kısıtlamalar.

- TMMOB'ne bağlı odalara kamu çalışanlarının üye olma zorunluluğu 1983'te kaldırıldı
- Memurlar, öğretim üyeleri siyasi partilere üye olamıyor
- Memur sendikaları bir yasal güvenceye kavuşamadı (doğrudan bir anayasal engel olmamasına karşın)

Böyle bir ortamda örgütlülük oranının düşüklüğü sanki anlayışla karşılanmalı gibi görünüyor... Ya bu kısıtlama samına girmeyenlerin durumu?

İstemlerim örgütlü olarak mücadelesinin verilmesinin teke tek mücadeleden daha etkili olacağı kabul edilmelidir.

Hem mesleki istemler ve idealler hem de demokrasimiz adına daha yüksek bir örgütlülük oranı sektörümüzün geleceği için de bir güvence oluşturacaktır.

KİMLİK SORUNU VE KİMLİK BUNALIMI...

Sektörde son zamanlarda "kimlik" kavramından daha sıkça söz edilir oldu. Acaba harita sektöründe "kimlik" sorunu mu var?

Uluslararası alana baktığımızda, ulusal koşullarımızı incelediğimizde, biraz tarihimizi didiklediğimizde bir kimlik sorunuyla karşı karşıya olmadığımız görülecektir.

Kimlik, tanımlanabilir bir şeydir. Örneğin, İ.Ö. 4000 yılında Nil insanların pratik gereksinimlerinden doğan, geometrinin temelini oluşturan, Eratostenes, Galilei, Gauss, Helmert gibi dedeleri olan, amacı yeryüzünün ya da onun bir parçasının ölçülmesi ve düzlem üzerine izdüşürülmesi olan, bu amaçla yersel, fotogrametrik ve uydu tekniklerinden yararlanan, ölçme, dengeleme, fotogrametri, geodezi, kamu ölçmeleri, arazi bilgi sistemleri gibi dalları bulunan bir tek meslek vardır, o da haritacılıktır. Bu da bir kimlik tanımımızdır.

Peki o zaman sorun nerede? Sorun, kanımca bu kimliği taşıyacak olanlarda... Yani meslektaşlarda... Eğer bunda buluşuyorsak, o zaman sorunun bir mesleki kimlikten çok, meslektaşlarla ilgili kişiliklerden kaynaklandığı söylenmelidir.

Bunu bir alınganlık unsuru olarak söylemiyorum... Ama bir sorgulama unsuru olarak söylüyorum... Ama bu sorgulama bir cesareti gerektiriyor. Hem kişisel, hem mesleki cesaret gerekli...

Çünkü hiçbir doğum sancısız olmuyor. Canımızın yanmasını, gönlümüzün biraz kırılmasını, kabullenme zorluklarını göze almadan bir değişim, bir yeni gerçekleştirilebilir mi?

Yalnızca bir örnek:

Bir bilimin, bir bilgi dalının bağımsız bir bilim ya da bilgi dalı olarak oluşması, zorunlu bazı koşullar altında olur. Ama bu koşullar arasında da en başta geleni, hiç kuşkusuz, bu bilim ya da bilgi dalının kendine özgü kavramlara sahip olmasıdır (Arat 1987: 9).

Şimdi bu açıdan baktığımızda "sen kimsin?" diye sorulduğunda, meslektaşlarımız şu yanıtları verebiliyorlar: Harita mühendisi, harita-kadastro mühendisi, jeodezi-fotogrametri mühendisi, geodezi mühendisi... Toplumda başka ne yakıştırmalar var: Tapu-kadastro mühendisi, topoğrafyacı.. Dünya nereye varmaya çalışıyor: Geomatik mühendisi...

Bu tablo karşısında "kendimizi dillendirmeye" başlarken, bir karmaşadan yola çıkmış oluyoruz. Bu, bir mimar, bir inşaat mühendisi için söz konusu mu?

Peki bunun için ne yapıyoruz? Pek bir şey değil... Örneğin Oda'nın adı, "Harita Mühendisleri Odası" olsun desek, "yapmayın, Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü alınır" diye bir yaklaşımla karşılaşıyorsunuz... Neden alınsınlar ki oradaki meslektaşlarımız? Böyle yaklaşımlarla kendimizi dillendirme saydamlığı oluşturulabilir mi? Bu konudaki değişiklikleri tartışırken, yalnızca sektör içi yaklaşımları değil, sektör dışındaki eğilimleri de gözetmek gerekecektir. Yeni kavram birçok belirsizliği ortadan kaldırırken, yanı sıra mesleğimize bakışları da değiştirmiş olmalıdır.

Bu tür belirsizlikler de mesleki davranışlara yansımaktır. Meslektaş kişiliklerine yansımaktır. Güçlü bir yapı oluşturmanın önüne engel olarak dikilecektir.

Bu konudaki nedenlerin tartışılmasının ucunu açık bırakarak daha geniş zamanlarda yapmanın yararlı olacağını düşünüyorum.

MESLEK AHLAKI

Bizim mesleğimizde, meslektaşlar, bugün yaptıkları işler sırasında, gelecekte o için sonuçlarını veri olarak alacak meslektaşlarına karşı sorumluluk altına girerler.

O nedenle "bu işin bir de yarını var" diyerek düşünmeleri ve davranmaları gerekir.

Mesleği uygularken, amatörce duygularla-yaşamını kurtarma profesyonelliği arasında ciddi bir dengenin kurulması gerekmektedir.

"Meslek ahlakı" diye özel bir ahlak kategorisi olabilir mi?

Aslında ahlak, "belli bir toplumun, belli bir döneminde geçerli bireysel ve toplumsal davranış kurallarının tümü" olarak tanımlanır (Hançerlioğlu 1993: 13). RİBOT'ya göre "törel (ahlaki) duygu, temelde, ya bir davranışa ya da bir davranmayışa eğilimdir". Bu yaklaşımını derinleştiren ünlü psikolog, sonuçta şu yargıya varır: "Demek oluyor ki ahlaksızlık ya da ahlak duygusundan yoksunluk, ahlaktan önce bir huy (zekadan önce bir seciye) ve yapı (bünye) sorunudur". Bu yaklaşıma göre çocukluktan başlayarak edinilen kişilik, ahlaki ya da olmayan davranışların belirleyici unsuru olacaktır.

Öte yandan, Türk Dil Kurumu'na önerilen ahlaki kişilik tanımı ise şöyledir: "Bireyin toplumca benimsenen törel ölçülere ya da ilkelere göre değerlendirilen davranış özellikleri". Bu durumda ise içinde yer alınan toplum ve onun o tarih kesitinde oluşmuş değer yargıları davranışları belirleyecektir.

Dolayısıyla dün ya da önceki günden (toplumsal ömür anlamında) farklı değer yargıları oluşacaktır. O zaman dünkü kafayla bugünkü değer yargılarını olumsuz sayma hakkı ortadan kalmış mı olacaktır? Bu konu da belirsizdir...

Ancak insanın özellikleri bir bütündür. Onları parçalamak olanaklı değildir. Dolayısıyla bir kişinin şu konuda ahlaklı, başka bir konuda tersi davranması düşünülemez. Dolayısıyla, meslek ahlakını da bu bütün içinde ele almak gerekir.

Ahlak konusunda, örneğin "yükselen değerler" koşullarında bir yan değil tüm yanlar bozulmaktadır. Çünkü insanın kendi içinde soyutlamalar yaparak, "ben mesleki yanımı yükselen değerlerin etkisinden koruyayım da şu yanım şimdilik onlara uyum sağlasın" deme olanağı yoktur.

Bu çerçevede, toplumu için daha fazla düşünce taşımak, buna dönük davranışlarını daha fazla geliştirmek, mesleki alanda da bu çizgide bir davranışlar bütünü ortaya koymak, mesleki üretim süreçlerinde kendisini diğer meslektaşlarının yerine koyabilmek önemlidir.

EN KÜÇÜK KARELER YÖNTEMİNİN TOPLUMSAL ÖNEMİ...

Gauss'un en küçük kareler yöntemi, mesleğimizin dayandığı temel kuramlardan biridir. Yaptığımız ölçülerin değerlendirilmesinde bu kuramı yaygın biçimde kullanırız.

Bu kuram da geliyor. Klasik hata kuramı, bugün uyumsuz ölçüler testlerinin de uygulanması sonucu çok daha doğru sonuçların elde edilmesine ve farklı değerlendirmeler yapmamıza olanak tanıyor.

İnsanın mesleki uygulamaları ve deneyimleri meslek alanıyla sınırlı kalmamalıdır. Bu açıdan yaklaşığımızda, bu kuramın felsefesinin haritacıların özel ve toplumsal yaşamlarına da yansımalarıdır.

Peki yansırna ne olur?

Yansısa, hemen söylemek gerekirse, haritacıların daha az hata yapan insanlar olmaları gerekir. Yani bir düşünürün dediği gibi "iyi insan az hata yapan, yaptığı hataları ise en kısa süre içinde telafi eden insandır" yaklaşımındaki iyi insan olmaları şansı daha yüksektir.

Ama bizim toplumumuzda, "insan beşer, durmaz şaşar" tekerlemesi de var... Durup, durup şaşmak, yaşadıklarından sonuç çıkarmamak anlamına geliyor.

Yaşamın bir alanında, bir edime başlamadan önce hata kaynaklarını düşünebilmek, o edim sırasında yapılan uyuşumsuz davranışları ayıklayabilmek, aynı edimlerde daha kesin davranma alışkanlıkları edinmek... Bu kuram yaşamımıza uygulandığında, biz haritacılar bir avantaj sağlamaktadır.

Ama işte, yalnızca kuram öğretildiğinde ve onun mesleki sınırları çizildiğinde, onun içindeki felsefesi derinlik göz ardı edildiğinde haritacı bunu yaşamına uygulayamayabilir.

Burada eğitimin stratejisi tartışılabilir... "Eğitim yalnızca bilgi aktarıcı mı olmalıdır, davranışları ve yetenekleri geliştirici ve boyutlandırıcı mı olmalıdır?" tartışması...

ELEŞTİRİYE TAHAMMÜLSÜZLÜK

Daha önce yaptığım ve çok tepki aldığım bir çalışmamın bir bölümünü olduğu gibi buraya aktaracağım...

Eleştirinin çoğunluk hoşgörülmediği bir ortamda yaşıyoruz. Eleştirmek ve eleştirilmek, genellikle suçluluk yaratıcı bir durum olarak değerlendiriliyor. Eleştirinin yapıcı yanları göz ardı edilerek, onun içinde yıkıcılıklar aranıyor. Sayın Nadir NADİ "Biz 'Şarklılar' eleştiriden hoşlanmayız. Çünkü aklımızla değil, duygularımızla yaşarız ve eleştirinin mantıksal zorunluluğuna ilişkin Batılı filozofun üçyüz yıl önce ortaya koyduğu gerçeği, yani 'eleştirilmek zaman zaman üzücüdür, fakat eleştirilmemek her zaman için kötüdür' gerçeğini henüz algılayamamışızdır. İster bilgin olalım, ister sanatçı, ister politikacı, bize karşı çevrilen eleştiri sınırlarımızı bozar" derken (Cumhuriyet, 20.08.1989) bizde eleştiriye bakışı ortaya koyuyor.

Oysa eleştirmeden ve eleştirilmeden korkmamak gerekiyor. Çünkü "eleştiri, çağının ve gününün gerisinde kalmış durumların, yetersizliklerin, eksikliklerin, yanlış anlayışların v.b. yapıcı biçimde aşılmasına... yöneliktir. Bu anlamda eleştirinin nihilist ve kuşkucu tavırlara dayanan ve olumsuzun içinde kendini tüketen yıkıcı eleştiriyle hiçbir ortak yanı yoktur" (Buhr-Kosing 1976: 98).

Eleştiri, bir değişimin, değişim sürecinin başlamasının barutunu ateşleyen kıvılcım gibidir. Doğru sanılanla doğru olanı ortaya koyan bir uyarı; öznel görüşlerdeki, tavırlardaki, davranış biçimlerindeki, çalışma yöntemlerindeki nesnel çelişkileri bulmak ve bunları aşmak için kullanılan bir yöntemdir. Yeni bir başlangıcın önsel aracıdır.

Bu aracı meslek yaşamında doğru kullanmak gerekmektedir. Bu anlamda her yapılanı eleştiri olarak kabul etme olanağı yoktur. Çünkü hakaretle, karalamayla, suçlamayla, sövmeyle, saldırıyla eleştirinin bir akrabalığı yoktur. Bizde çoğu kez bunlar yapılır, sonra da "nasıl eleştirdim ama?" diye övünülür...

Oysa eleştiri, içinde çözümü de barındıran bir yaklaşımdır. İşte bu nedenle anlayışla, sevinçle ve hoşgörülle karşılanmalıdır.

Aslında kendisi bizatihi tecviz-i hatalarla, toleranslarla, hoşgörü sınırları ile uğraşan bir mesleğin mensuplarının, bunu bir yaşam felsefesine entegre etmeleri doğal olanıdır. Her günkü mesleki yaşamlarının bu standartları, toplumsal ilişkilere de bir biçimde yansımalıdır.

Geleceği kucaklama arzusu, ağdaş olanın gerisinde kalmama isteği varsa, eleştirilere tahammül olgunluğu da gösterilmelidir.

Eleştiri, geleceğimiz için önemli anahtar... Hem de çok önemli...

UMUTSUZ DEĞİLİM, KESİNLİKLE UMUTLUYUM...

Okuyanda nasıl bir izlenim bıraktım bilemiyorum. "Sektörde onca sorun varken bunları yazmak ve konuşmak gerekli mi?" diye d şunenler olabilir. Ama ben bu çalışmada ele almaya çalıştığım bazı sorunların oz lmesi durumunda başka sorunları daha kolay ozebileceğimize inanıyorum.

Kimse yanlış anlamasın!.. Hiç de umutsuz değilim... Tersine çok umutluyum...

Bir yazı kaleme alınırken, farklı noktalardan yola çıkılarak, farklı yaklaşımlarla ve farklı söylemlerle yazılabilir. Bu çerçevelerde yazı tepki de alır, olumsuz da değerlendirilir, olumlu da değerlendirilir...

Beni böylesi bir yazı yazmaya g tiren çıkış noktası, bugün içinde yaşadığım konjonktürde,  lkem ve mesleğim adına çektiğim acıdır. Rollo MAY'ın "Yaratma Cesareti" adlı yapıtına yazılan  ns z, Ren, Le Senne'den yapılan şu alıntıyla başlar:

"Felsefe somut gerçeklikten yola çıkmalı ve sonra tekrar somut gerçekliğe dönmelidir. Felsefenin hareket noktası öyle bir nokta olmalıdır ki, kişi bu noktadan başka bir noktadan başlayamasın. Başka hiçbir şeyden değil de yalnız ondan başlamamızı zorunlu kılan, kendini kayıtsız şartsız üstümüze dayatan bu nokta, acıdır. Acı, ondan yola çıkmamızı gerektiren somut noktadır. Ve acının karşısında aradığımız da mutluluktan başka bir şey değildir. Tüm düşünce, acı ve mutluluğu somut kutupları arasında kuşatılmıştır".

izmeye alıştığım tablonun, benim öznel kaygılarım olmasını o kadar isterdim ki... Ama bunlar genelde duyulan, ama dillendirilmeyen kaygılar ise, açık söylemek gerekirse bunları yazma konusunda tereddütler duymama karşın "yazmalıyım" diye düşündüm.

 zd ğ m ya da bana kırılan meslektaşlarım olabilir. Ama bu acıları konuşmadan aşamayacağımızı düşündüm...

Konuştuğumuz sürece, geleceğimiz adına umutlarımızı pekiştireceğimizi d ş nuyorum. Konuşursak, benim eksik, belki de öznel olarak çizdiğim tablonun karalarını ve zaman zaman oluşan karamsarlıklarını aşabileceğimize inanıyorum...

O nedenle, bu çalışmadaki tek doğrudan önerim, konuşmak ve birbirimizi doğru anlamak için daha çok çaba harcamaktır.

Yinelersem, bunu gerçekleştirdiğimizde, sektörümüzde konuştuğumuz başka sorunları daha kolay aşabileceğimize inanıyorum.

SONUÇ

Bu sektör, sektörü oluşturan insan kaynaklarının ellerinde güçlenecektir. Dolayısıyla ön plana, dönüp dolanıp, "kendisi olan" insan çıkıyor... Birey ön plana çıkıyor. Bireylerin akılcılığı sektörde daha fazla duyumsatmaları gerekiyor...

Ne güzel demiştir Alman düşünür ve tarihçi HERDER:

"İnsan, aklını kullanmayı öğrenmeseydi, yaşayamazdı ve kendini ayakta tutamazdı; aklını kullanır kullanmaz, elbette binlerce hataya ve binlerce yanılığa giden kapı önünde açılıverdi, ama hemen aynı zamanda, bu hatalar ve yanılıklar sayesinde aklını daha iyi kullanmayı gösteren yol da önünde açılmış oluyordu. İnsan, hatalarını anlamayı ne kadar çabuk öğrenirse, onları düzeltmek için üstlerine ne kadar sağlam bir güçle varırsa, o kadar çok ileriye gider, insanlığı o kadar gelişir; insan, insanlığını yetkinleştirmek zorundadır, ya da kendi suçunun ağırlığı altında yüzyıllarca inleyecektir"

Mesleğimizi uygularken, toplumsal sorunlarla ilgilenirken, bizi yıllar boyu inletecek hatalar yamamak bizlerin temel felsefesi olmalıdır.

KAYNAKLAR

ARAT, N., "**Etik ve Estetik Değerler**", Say Yayınları, 2. Baskı, Ocak 1987, 222 s.

BUHR, M.- KOSING, A., "**Felsefe Sözlüğü**", Konuk Yayınları, Çev. Engin AŞKIN, 1976, 328 s.

HANÇERLİOĞLU, O., "**Ruhbilim Sözlüğü**", Remzi Kitabevi, Ekim 1993, 443 s.

KIRSCHER, J., "**Manipulasyon Ama Nasıl?**", Arıtan Yayınevi, Eylül 1993, 296 s.

MAY, R., "**Yaratma Cesareti**", Metis Yayınları, Dördüncü Baskı, 1992, 141 s.

NAISBITT, J. & ABURDENE, P., "**Değişen Dünyada 1990'ların On Yeni Hedefi, MEGA-TRENDS 2000**", Form Yayınları, Ocak 1991, 281 s.