



BİREYSEL KALİTE Mİ? TOPLAM KALİTE Mİ?

Metin AKDAŞ

Soğutma Dünyası Yayın Danışmanı

Soğutma Dünyası; değerli yazarlarının, ESSIAD'ın fedakar üyelerinin, reklam vererek destek sağlayan kıymetli sektör firmalarının ve derginin mutfağını oluşturan Grena Tanıtım'ın özverili çalışmalarının katkısı ile birinci yılını geride bıraktı. Derginin birinci sayısındaki "Başlarken" isimli yazımda "sektörde benzer konuda bir çok dergi var iken" Soğutma Dünyası'nın çıkış gerekçelerinden ilki olarak Ege'nin Sesi olacağı hedefini belirtmiştim. Derginin ilk sayısı çıktığında benzer konuda bir çok eleştiri almıştık. Bugün memnuniyetle gözlüyorum ki bu eleştirileri getiren arkadaşlarımız dergiye daha fazla katkı koymak için çırpınıyor, makale hazırlıyor, reklam veriyorlar. Ve bu çabalar sonucu derginin genel içeriği ve kalitesi her sayıda biraz daha yükseliyor. Amacımız sadece ticari kaygılarla yayınlanan dergilerle aramıza bir set çekmek ve çitayı sürekli yukarılara taşımaktır. Yine bir yıl boyunca yayınlanan tüm makale ve yazılarda da işin ticari boyutundan öte, teknolojik bilgi ve birikimi üyelerimiz ve içinde bulunduğumuz sektördeki diğer meslektaşlarımızla paylaşmaya yönelik bir anlayış içerisinde olduk. Dergide teknolojik bilgi ile birlikte sosyal ve aktüel konulara da değindik. Hukuk, insan kaynakları, sektörel haberler vb... Çeşitli konulardaki yazı ve makaleler de dergide yer buldu. Önümüzdeki sayılarımızda dergimizin içeriği ve kalitesi artmaya devam edecektir. Soğutma Dünyası'nın bugünlere ulaşmasına katkı sağlayan tüm kişi ve kuruluşlara teşekkür ederek yazıma başlamak istiyorum.

Bugünlerde herkesin dilinde olan bir kelime var. **KALİTE**... veya Japonlar'ın iş yaşamına hediye ettiği biçimiyle **Toplam Kalite Yönetimi (TKY)** Holdingler bu alanda verilen kurumsal ödülleri almak için kıyasıya bir yarış başlatmış durumda. Ve bir çok kuruluşta da **TKY** kurumsal başarı için bir **araç** olmanın ötesinde, **amaç** olmaya başladı. Peki... Bir kurumun başarısı, sadece ürün yada sunmuş olduğu hizmetin kalitesi ile mi ölçülmeli? Kurumu oluşturan bireylerin kalitesi de kurumsal başarıda etken değil mi?

Bugün, bazıları tarafından gururla dile getirilen; ama içeriğinde kişinin bireysel gelişimine hiçbir katkısı olmayan, hatta bunu engelleyen **"İnsan Önemlidir"** edebiyatıdır. Her geçen gün yaygınlaşan bu görüş bireysel kalitenin gelişimini engelleyen en büyük faktörlerden biridir. **Çünkü iş yaşamında insan hem değerli hem de önemli olmak durumundadır. Değer,** bireye insan olmanın karşılığında verilir. **Önem** ise performansına ve yaptığı işin etkinliğine verilen bir karşılıktır. İş yerinde çalışanların bireysel kalitelerinin yüksek olması için, yöneticilerin hem değeri hem de önemi bir dengede tutmaları gerekir. Sadece önem vermenin yanlışlığı gibi, sadece değer verildiğinde de kişi; **iyi bir insan** olmakla ömür boyu işinin garanti olacağı gibi yanlış bir düşünceye kapılabilir. Bireyin yaşamı algılayış biçimi, felsefesi, değerleri, inançları, tutkuları ve duyguları onun bireysel kalitesini oluşturur. İnsanı hem **rezil** hem de **vezir** edebilen **bireysel kalite;** geliştirildiğinde profesyonelliğin kapısını açabilen tek anahtardır.

Nasrettin Hoca bir gün, kendisine bal satmak isteyen; ama yüzü bir türlü gülmeyen satıcıya şöyle der; **"Sen bal satıyorsun ama yüzün sirke satıyor."** Her sözü altın değerinde olan Hoca'nın yıllar önce işaret ettiği gibi, kişiler yalnız kaliteli ürün veya hizmet üretimi için değil **kaliteli ilişkiler** üretmek için de çaba göstermelidir. Çünkü kişinin sahip olduğu bireysel kalitenin değeri, onun insanlarla kurduğu, sıcak, etkin, sağlam ilişkilerle ölçülür.

Yanlış da olsa bütün bu insan edebiyatına karşılık günümüzde halen uygulanan, geleneksel düşünce ve sistemler "birey"i eziyor. **"Ben yok biz varız!"** gibi düşünceler bir dengeye oturtulmadığında, bireylerin kişilikleri yok edilebiliyor. İnsan yerine hep masa, koltuk, makam öne koyuluyor. İnsanlar, kişiliklerinin, düşüncelerinin, yaptıkları işlerin gerçek kaliteleri ile değil, diplomaları, okul bitirme derecesi, IQ puanları, kaç lisan bildikleri, kağıt üzerinde ama dışa yansımayan özellikleriyle değerlendiriliyorlar. Tüm bu yanlış yaklaşımlar bireysel kalitenin gelişmesine gem vuruyor.

Bireyin kişisel gelişimini engelleyen yaklaşım tarzlarından bir tanesi de daha işe ilk başladıkları gün kariyer beklentisi içerisinde olmaları veya bu intiba'nın kendilerine verilmesi. Yani kişide daha işe başlamadan, şu kadar sene sonra şuraya geleceği düşüncesinin uyanması. Baştan bu düşünceye sahip olan kişi koltuğuna yapışıp, farklı şeyler üretmiyor, çalışmıyor. **Kendisi için bir şeyler yapmak yerine, başkalarının kendisi için bir şeyler yapmasını bekliyor.** Zamanı geldiğinde de istediği ve beklediği kariyere ulaşamayınca nedenini anlamaksızın şirketi hakkında kötü düşünceler üretiyor. Oysa bugün iş yaşamının hareketliliği merdiveni basamak basamak çı kan klasik kariyer anlayışını öldürmüştür. İşe giriş çıkışların sıklığı nedeniyle bireyin kariyer beklentileri genelde kesintiye uğrar. Bunun iç in bireysel kalitesini geliştirmek isteyen, kariyer ve ayrıcalık beklentilerinden uzak, terfi etmek yerine **ilerlemeyi** hedeflemelidir.

Hayat olmasını istediğimiz kadar mantıklı, düzenli, kolay, tümüyle mutlu ve adil değil. Bunun için hayatın ana değişmezlerinden biri olan, düzensiz, muğ lak, belirgin olmayan ve önceden tanımlanamayan durumlarda da çalışmaya alışmalıyız. Önceden ne kadar antreman yaparsanız yapın, yeşil sahada, aklınıza gelmeyen her şey başınıza gelebilir.

Profesyoneller önceden konamayan kuralları doğaçlama ile anında koyabilen kişilerdir ve onlar dumanlı havayı da sever. Unutmayalım ki bir yıl dört mevsimden oluş ur ve profesyoneller her mevsimde ayakta durmayı olanlardır. Profesyonel olmayanlar ise yani amatörler; yaz'dan başka mevsim tanımaz.

Profesyonelliğin anahtarı olan bireysel kalitenizin gelişmesi için ;

- Kendi kendinizi motive etmeyi öğrenin. Teşekkür edilmediği, aferin denilmediği zaman kendinizi kötü hissedip, motivasyonunuzu kırmayın.
- Bir profesyonel gibi kendi başarılarınızı düşünün ve her gün ne kadarını gerçekleştirip, gerçekleştiremediğinizi kontrol edin.
- Sorunlardan ve işinizden yılıp **"kronik mızımız"** olmayın. Yaşamak, beyinsel çabalar, ince hesaplar, ortak uğraş ve uyumlar ister.
- Sağ beyninizi de harekete geçirip, ara sıra rüzgara yelken açın.

Unutmayın ki bir takımın başarısı; takım içindeki bireysel yıldızların ve profesyonel düşüncelerin kişisel performansları ile sağlanır.