

UZMAN



MEMİŞ YILMAM

TOSYÖV Vakfı
Başkan Danışmanı

www.memisyilmam.biz
memis@yilmam.com

**Kendilerini
işletmenin bir
parçası
olduklarını
düşünen takım
üyelerine
yöneticilerinin
değer ve önem
vermemeleri,
üyelerin
kendilerini
gerçekleştirme,
başarma,
kendilerini aşma
ve başkalarına
yardımcı olma
imkânı
sağlamaz.**

Yönetim dersleri

Küçük ekmek yiyen (fakirlik yaratan) bir ailenin, büyük ekmek yiyen (zenginlik yaratan) bir aile ile aynı sofrada yemek yemeleri zordur. Küçük ekmek yiyen aileler, ekmeğin küçük olduğu inancıyla, sofraya oturur oturmaz, daha fazla yiyebilmek ve başkalarına yedirmemek için kavgaya tutuşurlar. Kendi bölgelerini korumak için sınırlarını dikenli çitle çevirirler. Büyük ekmek yiyen aileler, herkese yetecek kadar ekmek olduğunu düşünürler. Ekmeği kimin bölüp dağıtacağına bakmazlar. Birbirlerine güvenirlir. Yeterince geniş olan arazi herkese fazla fazla yeteceği için, etrafını çitlerle dikenli tellerle çevirmeye gerek duymazlar. Küçük ekmek yiyenlere büyük ekmek gösterdiğinde, onu alıp yemek için yine hemen kavgaya başlarlar. Bu kavga, arazi ile birlikte arazinin sorumluluğunu aldıklarında ve yeni çiftlikte herkese yetecek kadar ekmek olduğunu anlayana kadar devam eder.

Ders1: Kendilerini işletmenin bir parçası olduklarını düşünen takım üyelerine yöneticilerinin değer ve önem vermemeleri, üyelerin kendilerini gerçekleştirme, başarma, kendilerini aşma ve başkalarına yardımcı olma imkânı sağlamaz. Liderin en değerli vasfı, insanlar aracılığı ile üretkenliği sağlamaktır. İnsanlara rağmen üretkenliği sağlayan ya da insanları mutlu edeceğim diye işletmenin menfaatlerini göz ardı eden yöneticiler pasif, yetersiz yöneticilerdir.

Sadece işletmenin ihtiyaçlarını düşünen yönetici daha çok iş, görev ve sonuç odaklı bir yaklaşım sergiler. Bu yönetici işini bilen bir yöneticidir, ama çalışanları zorlayarak çalıştıran bir yönetim tarzını tercih eder. İlk sloganı: “Ya üret, ya da yok ol”dur. İkinci Sloganı: “Ben kazanayım, sen kaybet”tir. Kısa vade iyi sonuçlar alır, ama uzun vadede bu yöneticinin iyi elemanları birer birer işletmeyi terk ederler. Yapılan araştırmalara göre çalışanlar işletmeden değil, yöneticilerinden ayrılmaktadır. (Araştırmalara göre işletmeden ayrılanların oranı % 35, Yöneticisinden ayrılanın oranı % 65’tir.)

Sadece çalışanların ihtiyaçlarını düşünen yönetici ise daha çok demokratik bir yönetim tarzı; insana ve ilişki odaklı bir yaklaşım tercih eder. Çalışanların kendisini severse daha iyi çalışacaklarını varsayar. Sloganı: “Ben kaybedeyim, sen kazan”dır. Bu yönetici de üretkenlikten ziyade çalışanlar için mutlu bir atmosfer yaratmaya çaba gösterir.

Her iki uçtaki yöneticiler uzun vadede işletmelerin başına belâ olur. İş ve sonuç odaklı, işini bilen bir baş belası, insan odaklı ise büyük bir ihtimalle parmakta oynatılacak yönetici haline gelir. Bu nedenle yöneticilerin hem insan hem de üretkenlik odaklı olmaları gerekir.

Ders 2: Değerli ve verimli insanlar denediklerinde belli olur. O zaman değerli olduklarını sen de bilirsin kendisi de...

Tavuk ve inek sucuklu yumurta satan bir lokanta açmaya karar verirler. Tavuk ineğe; “Bu yemeğe yumurtamla katkıda bulunacağım, sen de bir parça et vereceksin” der. Tavuğa bir şey olmazken, İnek işler ilerledikçe küçülür. İnek bir süre sonra şikâyet eder, “ben her şeyimi veriyorum, ama sen vermiyorsun!” der.

Ders 3: “Ben kazanayım - sen kaybet” anlayışı uzun vadede başarı getirmez. Uyum için her iki tarafın “Ben kazanayım / Sen de kazan” anlayışı çerçevesinde hareket etmesi gerekir. Takım üyeleri daha fazla sorumluluk alma konusunda yeterince istekli ve arzulu olmayabilirler. İyice düşünmeden sorumluluk almaktan korkabilirler. Tavuk ve ineklerin fikir birliği çok çabuk sağlanamaz.

Patronlara gelince...

Patronlar yıllardır çevirdikleri emir ve kontrol pedalını kolay kolay bırakmak istemezler. O pedala basabilme yetkisi için yıllarını vermişlerdir. Ama şimdi onlara daha iyi bir yol görünüyor... Artık kontrol pedalına basmayı bırakmaları, gelişme pedalına basmaları gerekiyor! “Emir ve kontrol pedalından” “gelişerek büyüme pedalına” geçmek değişim gerektirir. Ve... Bu konuda fikir birliği sağlamak kolay değildir.

Bir misyonu, bir amacı hayata geçirmenin yolu

- İnsanlar önemli ve değerli olduğuna inandıkları doğru bir işi gerçekleştirmek istedikleri zaman, o işin yapılışına “iş doğru şekilde yapmaya” katkıda bulunmalıdır.
- “Doğru iş” ile “doğru tarzı” birleştirdiğimizde, misyonumuzu ve amaçlarımızı gerçekleştirebiliriz.
- İnsanların misyon, amaç peşine düşerek onu gerçekleştirmelerini sağlayan itici güç, o işin onlara göre önemi ve değeridir.
- Bunlar tatmin edilmesi gereken şiddetli ihtiyaçlardır. Bu insanları ancak bu ihtiyaçlarını tatmin ederek ödüllendirebilirsiniz.
- Birlikte çalışan insanlar, “doğru işi”, “doğru ödül” için, “doğru şekilde” yaparlar.

Maddi ve manevi ödül çok önemlidir, ama önce maddi ödül gelir. Önce insanların maddesel (fizyolojik) ihtiyaçlarını karşılamalıyız. Yiyecek, giyecek, su, hava vb. Sonra da psikolojik, ruhsal (motive edici faktörler) ihtiyaçlarını karşılamalıyız. Her türlü takdir ve alkış insanların ruhsal ihtiyaçlarını karşılar. Takdir gerçek olmalıdır. Unutmayın kaynaklar sınırlıdır, ama alkış sonsuzdur.