

EKİP ÇALIŞMASI-XI

Sunum Akışı

- Liderlik ve Temel Yönetim Becerilerine Giriş
 - Yetkilendirme
- Sorumluluk ve Yükümlülük
 - Yol Gösterme

Temel Yönetim Becerilerine Giriş

- *Kamusal ya da özel örgütlerde bazı temel yönetim becerilerinin geliştirilmesi gerekmektedir.*
- *Bu temel yönetim becerileri; mevcut durumun iyileştirilmesi, geliştirilmesi, performans artışının ve verimliliğin sağlanması ile etkin bir yönetim için önemli görülmektedir.*
- *Temel yönetim becerilerinden bazıları şöyle sıralanabilir:*
 - Yetkilendirme
 - Sorumluluk verme – Yükümlülük üstlenme
 - Yol gösterme
 - Motivasyon sağlama
 - Başarı ve performans odaklı olma

Yetkilendirme

- Temelinde uzlaşmanın yattığı ortak bir değer sistemine sahip olmak ekip çalışmasını yürütmenin yanı sıra ekip içerisinde yetkilendirmenin yapılması için de olmazsa olmaz koşullardan biridir.
- Uzlaşmanın sağlanabilmesi ise ekip üyelerinin duygusal olgunluklarına ve çatışma çözme becerilerinin gelişmiş olup olmadığına sıkı sıkıya bağlıdır.

(Baltaş, 2016a, s.163).

Yetkilendirme nedir?

- *Çalışanların, kendilerini etkileyen konularda karar ve etkinliklere katılabilmesi yönünde cesaretlendirmesi, sahip oldukları iyi fikirleri ve bu fikirleri destekleyecek yeteneklerini ortaya koyabilmeleri için onlara fırsat verilmesidir.*
- *Gerçek yetkilendirme;*
 - çalışanlara onlardan ne istediğimizi söylemek,
 - bunu yapabilmeleri için gerekli araçları sağlamak ve
 - onlara kendi uygulamalarını hayata geçirme imkanı vermektir.

(Baltaş, 2016a, s.163-4).

Yetkilendirme nedir?

- Yetkilendirmenin temelde 2 boyutu bulunur:
 - *Kurumun sorumluluđu kişilere vermesi*
 - *Kişilerin bu sorumluluđu kabul etmesi.*
- Yetkilendirme farklı düzeylerde olabilir:
 - *Çalışanları, işlerinde daha aktif rol alabilmeleri doğrultusunda cesaretlendirmek.*
 - *İş yapma biçimlerini geliştirme konusunda sorumluluk almalarını sağlamak.*
 - *Kendilerinden yetkili birilerine sormadan da önemli kararlar almalarına olanak tanımak.*

(Baltaş, 2016a, s.164).

Yetkilendirme

- Başarılı bir yetkilendirmenin şu adımları izlemesi gerekir:
 - *Vizyon oluřturun.*
 - *Eğitim imkanı tanıyın.*
 - *Engelleri ortadan kaldırın.*
 - *Açık olun.*
 - *Çalışanları heyecanlandırın.*
 - *Gerekli araç ve gereçleri sađlayın.*
 - *Deđerlendirin.*
 - *İleriyi görün ve önlem alın.*

(Baltaş, 2016a, s.167-170).

Sorumluluk ve Yüklümlülük

■ Sorumluluk nedir?

- *Çerçevesi çizilmiş, sınırları belirlenmiş bir görevin gerçekleştirilmesi sürecinde ortaya çıkar.*
- *Sorumluluk, yerine getirilecek görevleri içerir.*

■ Yüklümlülük nedir?

- *Kişinin kendi kendini yetkilendirmesiyle ortaya çıkar.*
- *Yüklümlülük görevlerin nihai amaçları üzerine düşünerek yerine getirilme yollarını ve biçimlerini içerir.*

(Baltaş, 2016a, s.172).

Yükümlülük

- *Yükümlülük duygusuna sahip olmak için neler yapılabilir?*
 - Yükümlülük düzeyinin farkında olunmalı.
 - *Yüksek düzeyde yükümlülük:*
 - Harekete yönelik olmak
 - Farklılık yaratma arzusu
 - Öğrenme isteği duymak ve kişisel gelişim fırsatları arayışı içinde olmak.
 - Birlikte çalıştığınız kişilere model/örnek olmaya çalışın.
 - Diğer kişilere, daha fazla yükümlülük duygusuna sahip olabilmeleri konusunda yardımcı olun.

(Baltaş, 2016a, s.176-178).

Yol Gösterme/Yönlendirme

- İş hayatında yol gösterme, öncelikle kendi performanslarını geliştirmelerine yardımcı olmak amacıyla, çalışanlara sağlanan sürekli eğitim ve cesaretlendirmeyi gerektirir.
- Yönlendirme ve yol göstermenin 3 temel özelliğinden bahsedilmektedir:
 - *Yönlendirme/yol gösterme yapılanmış bir süreçtir; hazırlık gerektirir.*
 - *Belirlenmiş performans kriterlerinin olması gerekir.*
 - *Performansın sürekli gelişimini hedefler. Sadece problem çözme sürecinden ibaret değildir.*

(Baltaş, 2016a, s.180-1).

Yol Gösterme/Yönlendirme

- Yönlendirme sürecinde atılması gereken adımlar şunlardır:
 - *İçten ve sıcak davranarak çalışanla olumlu bir iletişim kurulmalıdır.*
 - *Çalışan ile bir araya gelme nedeni açıklanmalı ve çalışan süreç konusunda bilgilendirilmelidir.*
 - *Gelişim ihtiyacı olan performans alanı tanımlanarak bunun çalışan, bölüm/ekip ve kurum üzerine etkileri ortaya konulmalıdır.*
 - *Çalışanların duygularına önem verilmelidir.*
 - *Performansı geliştirme yönünde çalışanın fikrinin alınmasına yönelik açık uçlu sorular sorulması ve somut önerilerin ortaya konulması önemlidir.*
 - *Görüşme sonunda uygun bir hareket planı üzerinde fikir birliğine varılmalıdır.*
- (Baltaş, 2016a, s.183-4).

Kaynakça

- Baltaş, Acar (2016a), *Ekip alışması ve Liderlik*, 15. Basım. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Pocket Mentor, Harvard Business School Press (2016), *Ekip Liderliđi*, ev. Ahmet Kardam. İstanbul Optimist.