

İŞ YAPTIRMANIN SIRRI



DOÇ.DR.SEDAT BOSTAN (Sağlık Yönetimi Bölümü)– KÖŞE YAZISI

Yönetim başkası eliyle iş görmek olarak tanımlanmaktadır. Değişik amaçlarla bir işletme içinde bir araya gelmiş, değişik eğitim, kültür ve meslek sahibi kişileri, işletmenin amaçları doğrultusunda yerleştirmek, pozisyonlarını belirlemek, uyumlaştırmak ve anlamlı işler yapar hale getirmek sanıldığı kadar kolay değildir. Bunun için yönetim bir bilim ve sanattır. Hem bilmeyi, hem yapabilmeyi gerektirir.

Yönetim bilimi (McGregor'ının yaklaşımı ile) yöneticinin çalıştırmak zorunda olduğu kişileri X ve Y teorileri üzerinden açıklamaktadır. Bu aynı zamanda yöneticilerin insan tasavvurunu da göstermektedir.

İnsanların X teorisine uygun olduğunu düşünen yöneticiler, çalışanlarının işi sevmeyen, işten kaytarmak isteyen, tembel kişiler olduğunu düşünür. Sürekli hile yapma eğilimde olan kişilerle çalıştığını farz eder. Yönetici, bu insanları çalıştırabilmek için, zorlamalı, sıkı ve yakın denetlemeli, cezalandırma ile tehdit edilmelidir. Hileleri önlemek için bir çok bürokratik kural ve prosedür oluşturmalıdır. Buna göre yapılandırılan yönetim anlayışı ise otoriter, hatta sömürücü otoriter bir yapı haline gelebilmektedir. Yönetim kendini göstere bilmek için en küçük şeylerden çalışanların onurunu ve çalışma motivasyonlarını kırarak cezalandırmalar yapmak yoluna gider. Zamanla çalışma motivasyonunu kaybeden çalışanlar, yöneticinin gözündeki X insanı modeline uygun hale gelmeye başlar, öyle olmasalar dahi...

İnsanlara Y teorisi penceresinden bakan yöneticiler ise, insanların, yemek-içmek, eğlenmek, gezip-dolaşmak kadar çalışmayı da doğal, olması gereken bir şey olarak gördüklerini düşünür. Uygun şartlar oluşturulduğunda, her insan çalışmak ve üretmenin zevkini yaşamak isteyeceğini kabul eder. Çünkü insan için, "bunu ben yaptım, ben başardım" demek, en üst ihtiyaç olan kendini gerçekleştirmenin yoludur. Dolayısıyla yapan olmak veya başarıda pay sahibi olmak, insan için önemli ve değerlidir.

Uygun şartlar nelerdir? İnsanın mükerrem kabul etmek, yani aziz, muhterem, saygın, onurlu, güzellikler ve iyilikler ile donatılmış, ikram edilmiş olduğunu bilmek ve insana güvenmek başlangıçtır. İnsana güvenmek, işle ilgili bir takım inisiyatifleri ona vermeyi ve sonuçları beklemeyi gerektirir. En küçük olumlu ilerlemeler takdir edilmeli, yanlış ve hatalar olsa bile, çalışana yol gösterici, öğretici bir denetim anlayışıyla yaklaşılmalıdır. Cezalandırma eğilimine girilmemelidir. İnsanın onuruna hitap eden söylemler, insan üzerinde daima etkili olmuştur. Yönetici, çalışana örgütsel amaçları gerçekleştirmede önemli olduğunu ve önemsedğini hissettirmelidir.

İnsanı X teorisinin gözlüğü ile gören yönetici, çalışanlarını mesaide tutar, rutin bir takım işleri -yapmış görünecek kadar- yaptırabilir. Hepsi o kadar... İnsanı Y teorisi penceresinden gören bir yönetici ise, çalışanlarıyla bir ekip olur, mesai kavramını aşarak işin gereklerine göre üretmeye devam eder, kendi alanında ekibi ve işletmesiyle birlikte zirvelerde dolaşır.

Elbette gerçek iş yaşamında bazı çalışanlar X, bazı çalışanlar Y teorisine daha uygundur. Yönetici, yönetme sanatı becerisiyle X teorisini insanlarını Y teorisine yaklaştırarak, Y teorisi atmosferinde bir örgüt iklimi oluşturabilir veya aksi... Ön kabullerimiz dünyamızı şekillendirir. Güzel gören, güzel bir dünya kurar, keyif alır...

Kaynak: Günebakış gazetesi

Kaynak linki: <http://www.gunebakis.com.tr/is-yaptirmanin-sirri-makale,7438.html>

Doç Dr. Sedat BOSTAN

Gümüşhane Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Fakültesi

Sağlık Yönetimi Bölümü

Gumushane University

Faculty of Health Sciences

Healthcare Management Department

sbostan29@gmail.com