

Sacayağının Üçüncüsü: Güç



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

Evrendeki her varoluş ve olguda ilim, irade ve gücün tecellisini görürüz. Her hikmetli, gayeli iş ancak kader ilmiyle planlanmış, yüzlerce olabirlik içinden ilahi irade ile tercih edilmiş ve mutlak kudret tarafından inşa edilmiştir. Yapılan bütün çalışmalar, en küçük detayların ve varoluşların bile büyük hikmetler taşıdığını gösterir. Onun için evrende tesadüfe tesadüf edilmez ve hiçbir iş ilim, irade ve kudret (güç) olmadan var olmaz.

İnsanlar birbirlerine muhtaç olmaları hesabıyla kendi elleriyle devletler, ordular, müesseseler, işletmeler ve örgütler inşa ederler. Bu örgütlerin faaliyetlerini, amaçlara uygun bir şekilde yönetebilmek ve gerçekleştirebilmek için, ilahi kuralın bir ucu olarak, ilim, irade ve gücün gerekliliğini daha önce yazmıştık. O yazının sınırları içerisinde güç kavramını açıklamaya imkân bulamamıştık. Alınan geri bildirimler üzerine bu günkü yazımızda güç kavramı üzerinde duracağız.

Güç, etkidir, yetkidir, kuvvettir, otoritedir, emirdir, yapmaktır, yürütmektir ve sonuçlandırmaktır.

Güç herkesin peşinde koştuğu sihirli bir değnek veya ölümsüzlük iksiridir. Onun için çok etekler öpülür, çok şeyler satılır. Eline aldığında, egosu kabarık olanı sarhoş eder, iradesi olmayanı oyuncak eder, içten hesabı olanı zalim eder, etrafını dalkavuktan zengin eder, müritlerine kanını uçurur, hikmetini anlayanı hizmetkâr eder.

Bir kral gücünü gelenekten, bir başkan seçilmişlikten, bir patron mülkiyetten, bir işçi kaslarından, bir makine enerjiden, bir düşünür aklından, bir doktor uzmanlıktan, bir lider karizmasından (kişisel) ve bir yönetici de gücünü yasallıktan alır. Bazıları gücünü birkaç kaynaktan besler. Mesela başarılı ve değişimci yöneticiler, liderlik özelliği taşırlar. Hem yasal hem de karizmatik güç kullanırlar.

Gücü örgütler içinde düşündüğümüzde güç, bulunduğumuz pozisyon veya makamın bize tanıdığı yetkidir. Güç örgütsel statünün bize yüklediği görevleri yapabilmek veya yaptırabilmek ve yapılanların uygunluğunu denetlemek olarak karşımıza çıkar. Örgütsel gücün alanı, etkisi altında olan kişi veya birim sayısı, gücün konusu ise, tanımlandığı konudur.

Güç aynı zamanda ilişkisel bir süreçtir, temelde insanları etkileyerek işleri yaptırmaktır. Dolayısıyla gücün görünürü, kâğıt üstündeki yetki değil, astların veya takipçilerin ne kadar etkilenecek uyma davranışı gösterdiğidir.

Bir belediye başkanı, bakan, il müdürü, şirket CEO'su veya bir genel müdür kaynağı ne olursa olsun sonuçta yasal güç kullanır. Bu gücü kullanma biçimleri onların yönetimlerinin sıfatlarını meydana çıkarır.

Bir kısım yönetici gücü yasal sınırları içerisinde örgütsel amaçlar doğrultusunda kullanır. Bu normal bir yönetimdir. Bir kısım yönetici gücü ödüllendirme temelli kullanır. Bu motive edici bir yönetimdir. Bir kısım yönetici gücü korkutucu ve işkenceye dönüştürücü bir araç olarak kullanır. Bu otoriter veya zalim yönetimdir.

Bazı yöneticiler ara yönetim kademelerini azaltarak yönetirler, bu yalın yönetimdir. Bazı yöneticiler sürecin başından sonuna kadar bütün süreçleri tanımlanmış ve şeffaf bir yönetim gerçekleştirirler, bu formal (yasal) yönetimdir. Bazı yöneticiler çok şeyi sır kavramı altına süpürürler, bu mantar yönetimdir.

Yönetimde yetki (güç) devri başlı başına bir konudur. Yönetimde yetki devri çalışanları işin içine katmak, onları güçlendirmek ve aidiyetleriyle birlikte, kendi varlıklarını göstermelerine imkân vermektir. Bu katılımcı yönetimdir. Üst yönetim yetki devriyle sorumluluğunu devretmez, denetim ve son sözü söylemek

hakkından da vazgeçmez. Belki astını kendine karşı sorumlu kılar ama kendinin işe karşı olan sorumluluğu devam eder. Böylece alt kademe yönetici ve çalışanların kendi yeteneklerini geliştirme ve örgüte katılma imkânı oluşturur. Sonucu üretimin artması, yeniliğin ve farklılığın yükselmesi anlamına gelir. Yetki devrinin yapılmayıp bütün yetkilerin üst yönetimde toplanması merkezileşme olur ki “adam sendeciliği” artırır. Yetki devriyle birlikte sorumluluğu devrettiğini sanma ise yönetilemezliktir.

Güç örgütü saran ılık bir iklim olmalı, katılmayı, çalışmayı, üretmeyi ödüllendiren bir iklim...

KAYNAK: (Trabzon Günebakış Gazetesi İnternet Sitesi)

(<http://www.gunebakis.com.tr/sacayaginin-ucuncusu-guc-makale,6973.html>)