

Ayın Başarılı Elemanını Seçelim mi

– S. COŞKUNER · 19 Şubat 2013

Bazı işletmeler vardır. Her ay bir elemanlarını ayın başarılı elemanı seçerek duvar panosuna resmi ile birlikte asarlar. Amaçları, personellerini birbirleriyle yarıştırmak, daha fazla verim ve etkinlik elde etmektir. Acaba gerçek durum nedir? Bana göre bu uygulama doğru değildir.

Şöyle ki;

- Seçim işleminde kullanılan kriterler gerçekçi değildir. Kim, neye göre, nasıl, niçin, hangi sebeple seçilecektir?
- Her personelin yaptığı iş, ayın personeli seçilme kriterlerine uygun değildir. Mesela, iş yerinin berberi nasıl ayın başarılısı olacaktır? Hızlı mı traş edecektir? Çok insan mı traş edecektir? İşletmenin dışında şehirler arası veya uluslar arası çalışan tır şoförü ne yapıp da başarılı seçilecektir? Çok daha hızlı mı sürececek veya daha ağır yük mü götürecektir veya patrona daha fazla mı yağdancılık yapacak?
- Bireysellik arttıracaktır. Herkes kendini öne çıkarmak için, diğer görev arkadaşları ile kıyasıya bir mücadeleye girecektir. Bazen iş arkadaşının hatasını görmesine rağmen, kendisini geçmemesi için ikaz dahi etmeyecektir.
- Yardımlaşma, dayanışma, işbirliği, sinerji üretimi, grup dinamizmi ve takım ruhu gibi modern ve etkili yöntemler ortadan kalkacaktır.
- Acelecilikten, hızlı çalışmadan ve telaştan hatalar ve fireler artacaktır. Eğer kriterlerden birisi de çok miktarda ürün üretmek ise, sayıyı arttırmaya çalışanların özürsüz ürün miktarları daha da çoğalacaktır.
- Her çalışan personelin vazifesi başarı kriterlerine cevap verecek özellikte olmayabilir. Elektrik teknisyeni nasıl daha çok iş üretecektir?
- Çalışanların gerçek yüzü ile patrona göstermeye çalıştıkları yüzleri farklı olacaktır.
- Gerçek manada özürleri ve mazeretleri olan çalışanların söz konusu yarışmada hiç şansları olmayacaktır.
- Birinciliği elde eden elemanın kibir ve gururu nasıl dizginlenecektir. Zira, rehavete kapılma ve diğer arkadaşlarına tepeden bakma ihtimali artacaktır.

Peki, nasıl olmalıdır?

- Modern yönetim anlayışı ve etkili liderlik yaklaşımına göre, işletmenin tamamı bir ailedir. Patronundan en alt seviyedeki işçisine kadar her personel işletmenin tamamı tarafından belirlenmiş ve benimsenmiş misyon, vizyon, amaç ve hedefleri etrafında birleştirilmiş olmalıdır.
- Yardımlaşma, dayanışma, takım ruhu, grup dinamiği, sevgi, saygı, anlayış, hoşgörü, affetme, ilgi gösterme, sinerji üretme gibi, parayla ölçülemeyen, tamamen kaliteli insan ve toplam kaliteli işletme amaçlarına uygun faktörler uygulamaya konmalıdır.
- Rekabet işletme içinde değil, işletmenin sektöründe birinci olmak amacıyla yapılmalıdır. Yani, ülke ve

uluslararası bazda yapılmalıdır.

- Her ay sektörde bizim işletmemizin birinci olması hedefine ulaşmak için, patronundan çaycısına bütün personel başarıya odaklanmalıdır.
- Mazereti olan, izinli ve hasta olan personellerin görevleri de, diğer çalışma arkadaşları tarafından el ele, gönül gönüle, onların yokluğunu hiç belli etmeden yürütülecek bir dinamik sistem kurulmalıdır.
- Herkes birbirine şartsız güvenmeli, saygılı olmalı, birbirlerini sevmeli, işletmelerini bir bütün olarak görmeli ve asla birbirlerinin omuzlarına basarak yükselmeye çalışmamalıdır.
- İş yerinde, patronundan işçisine güler yüzlü, nezaketli, kibar, tatlı dilli, hoşgörülü, gönül gücü yüksek, motive edici, pozitif beden dili ve pozitif beşeri ilişkilerin uygulamaları aktif hale getirilmelidir.
- Patron dahil hiç bir kimse, birbirini incitmemeli, aşağılamamalı, rencide etmemeli, küçük düşürmemeli, hakaret etmemeli, alay etmemeli, had bildirmemeli, işgüzarlık etmemeli, hor görmemeli ve birbirlerine insanca değer vermelidir.

SONUÇ OLARAK; İş yerinde çalışanların tamamı ayın birincisi olmalı, yüksek kaliteli insanlar olmaya gayret etmelidirler. Toplam kalite yaklaşımını uygulayarak, işletmenin huzurunu, keyfini, azmini, cesaretini ve başarıya tutkusunu azamiye çıkarmayı bir sevda haline getirmelidirler.

Selam, sevgi ve dualarımla... Yrd.Doç.Dr. SÜLEYMAN COŞKUNER