

Yönetim Yazıları 6

Mesut KOYUNCU Yönetim Danışmanlık & Vergi Hizmetleri | YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİR

GÜVENİLİRLİK KURUMSALLIĞA TABİDİR

Bir önceki yazımızda çalışan seçimi ve kariyer planlamasında birçok sıfırın bulunduğunu, bu sıfırlara değer katan baştaki bir rakamının ise güven unsuru olduğunu yazmıştım. Güven unsurunu yeterince barındırmayan çalışanların, bulundukları şirkete büyük zararlar verebileceğini açıklamaya çalışmıştım.

Güvenilir olmak büyük bir meziyet olsa da kurumsal yapı ile desteklenmemiş güvenilirlik sıkıntılar yaratabilir. Hele pozisyonlar yükseldikçe, kariyer basamaklarında ileriye doğru adımlar atıldıkça işler daha da karmaşık hale gelebilir.

İş hayatında güvenilirlik, bazen sadakat bazen de uzun süreli iş birliği veya bağlılık ile karıştırılabilir. Sadık, yöneticilerinin bir dediğini iki etmeyen, uzun yıllar belli bir görevi üstlenerek süre almış kişiler, güvenilir çalışan olarak tanımlanabilir.

Oysa güvenilir olmak eğitim, karakter, kişilik, ahlak, vicdan, inanç gibi unsurlarla beslenir.

Güvenilirliği oluşturan bu unsurları tam olmakla beraber güvenilirliğin sağındaki sıfırları eksik olan çalışanlar güvenilir yetersizler olarak bulundukları pozisyonun başarısına engel olurlar.

Sadakatle görevini yerine getirmek için çaba sarf eden ancak muhtemelen yeterli olmadığına kendisi de inanan bir çalışanın, yokluğunda işlerin daha iyi gittiğinin fark edilebileceği korkusuyla, hiç izin kullanmadığını hatta yasal doğum izninden bile fedakarlık ettiğini duymuştum.

Büyük bir sadakatle uzun yıllar bir pozisyonu dolduruyor olmak, zamanla hem o pozisyondan beklenenlerin gerçekleşmemesine yol açar hem de daha yetenekli, başarılı çalışanların önünde bariyer oluşturur.

Güvenilirliği oluşturan unsurların bir tahammül sınırı ve zamanla yıpranmış olması da mümkündür. Koşullar, ihtiyaçlar, değişen düzen, bıkkınlık, küskünlük gibi unsurlar güvenilirliği zedeleyebilir.

Güven ve sadakat kariyer basamakları arttıkça statükoya, güç zehirlenmesine de neden olabilir. Sonuç, yanlış yatırımlar, karsızlık olarak karşımıza çıkar.

Güven olmazsa olmaz bir unsur. Güvenilir olmak büyük bir haslet. Ancak kurumsal yapı ile desteklenmemiş veya denetlenmemiş güven başlı başına bir problem.

Güvenilirliğin büyük bir üstünlük olarak değil bir gereklilik olarak görüleceği kurumsal bir yapının oluşturulması ve herkesin her koşulda bir denetim ve hesap verebilirlik süzgecinden geçmesi gerekiyor.

Güvenilir insanlarla çalışın ama onların güvenilirliklerine ihtiyaç duymayacağınız bir sistem kurmak gerekir. Zor değil....