

ŞİRKET YÖNETİMİNDE VERİMLİLİĞİN ANAHTARI: KURUMSAL BAĞLILIK

“Şirketleri başarıya götürenler nitelikli, bilgili, tecrübeli ve güçlü çalışanlardır. Ancak sorumluluğunun bilincinde olan, katılımcı, işbirliğine açık, yaratıcı çözümler üreten ve kurumsal bağlılık içinde çalıştığı şirkete adanan çalışanlar şirketlerini bugünden geleceğe taşıyabilirler. Çünkü; güçlü şirketler ancak işini bilen ve kurumsal bağlılık yaşayan ve yaşatan güçlü bireylerle var olur.”

İlhan Ürkmez

İnsan Kaynakları Direktörü
Turkuaz Şirketler Grubu

“İşe bağlılık” ile “iş performansı” birbirini karşılıklı etkileyen iki olgu olup farklı anlamlar içerir. İş performansı, çalışan kişinin teknik bilgi ve becerilerine, tecrübelerine ve entelektüel mesleki bilgilerine bağlı iken işe bağlılık daha çok kişilik özellikleriyle ilgilidir.

İşe bağlılık, kişinin çalıştığı şirketin hedeflerinin farkında olarak kendi yaptığı işi bu hedefler doğrultusunda yapması ve geliştirmesidir.

İşe bağlılık; çalışan kişinin kendi işini en üst seviyede yapmasını, artı değer üretmesini, başkalarının işlerine yardım etmesini ve daha fazla sorumluluk alması düşüncesi içinde olmasını öngörür.

İşe bağlılık; temel bazı kişilik özelliklerinin çalışanda olmasıyla ortaya çıkan bir sonuçtur. İşe bağlılık; çalışanın güvenilir olması, işbirliğine yakın olması, iletişime açık empatik iletişim dili kullanması ve şirkete kendini adaması gibi bazı temel kişilik özelliklerinin üstünde oluşur. İşte bu sebeple; şirketin verimliliği işe bağlılığı maksimum olan ve kendini çalıştığı şirkete adanmış çalışanların varlığı ile doğru orantılıdır.

İşini sevmeyen ve sevmeden çalışan, şirketini sevmeyen ve her gün şirkete şirketini sevmeyi için gönülsüz gelen çalışan o şirket için potansiyel bir tehlikedir. Çünkü; içinde sevgi, adanmışlık ve bağlılık olmayan hiç bir işin sonucu ne o işi yapanı nede o işin sonucundan etkilenenleri memnun eder. İşin sırrı, çalışanın işini ve şirketini sevmesidir. Şirkete bağlı kalarak adanmasıdır.

Yöneticiler, çalışanlarının “işe bağlılığı” ile işi yaparken sergiledikleri “iş ve görev performansı”na çok dikkat etmelidirler. Özellikle bir terfi durumu söz konusu olduğunda “işe bağlılık”, “iş performansı”na kıyasla daha çok önemli bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Terfi ettirilecek kişinin iş performansının yeterli düzeyde olması o çalışanın bir üst pozisyona terfi ettirilmesinde yöneticiyi yanıltabilir. Çalışanın iş performansının yüksek olması gerekli bir şarttır ancak yeterli şart değildir. Çünkü; çalışanın işe bağlılığına da bakılmalıdır. Hatta bazı durumlarda çalışanın işe bağlılığı daha çok önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Şirket yönetiminde son zamanlarda işe bağlılık neden bu kadar çok önemli hale geldi?

İş hayatında rekabet arttıkça çalışanların işlerini yaparken göstermesi gerekli çabanın düzeyi de yükselmektedir. İşte bu durum işe bağlılığın önemini artırıyor. Bu düşüncenin altında ise işine bağlı olan kişinin gönüllü olarak daha fazla çaba harcayacağı öngörüsü yatmaktadır. Diğer taraftan işe bağlılığı yüksek çalışanlar hem işlerini mükemmel yapıyorlar hem de şirketlerini daha iyi temsil ediyorlar.

Şirketler, her alanda görülen değişimle başa çıkabilmek için bu değişimle başa çıkabilecek yetkinlikte olan yüksek potansiyelli kişileri ve yöneticileri bulmaya ve onları ihtiyaçları

doğrultusunda yetiştirmeye çalışmalıdırlar. Çünkü; bir şirketin yönetsel gücü ve yönetim iklimi bünyesindeki yöneticilerin profesyonel kimlikleriyle doğru orantılıdır.

Şirket içinde diğerlerinden çok daha önemli bazı kritik pozisyonlar vardır. Bu pozisyonların kritik özellik taşıdığı kadar o pozisyonlarda oturan kişilerin de kritikliği söz konusudur. Doğru bir yöneticinin kendisi için doğru bir pozisyonda olması şirket için ne kadar önemliyse, yanlış bir insanın doğru bir pozisyonda olması da o kadar tehlikeli ve dikkate alınması gereken bir durumdur.

Bütün bu açıklamalardan sonra sonuç olarak şunu söyleyebiliriz;

Güçlü şirketler güçlü bireyler demektir. Kurumsal bağlılık her şeyden önce şirket üst yönetimi tarafından ortaya konulması, yaşanması ve yaşatılması gereken bir durumdur. Özellikle şirket içinde kritik pozisyonlarda görev yapan kişilerin o pozisyon için doğru insan olması ne kadar önemliyse o pozisyondaki kişilerin kurumsal bağlılık içinde göstermesi gerekli davranışların kalitesi de o kadar çok önemlidir. Yönetici olmak daha fazla sorumluluk almayı, daha fazla kurumsal bağlılık içinde olmayı ve kalmayı, yapılan işe ve şirkete daha fazla adanmayı gerektirir.

Yönetici olmayı bütün bu söylediklerimizin çok dışında sadece "iş ve görev performansı"na da ki sonuç olarak gören yöneticiler eğer işe bağlılığı ve adanmayı önemsemelerse içine düştükleri yanılğı hem kendilerine ve hem de şirketlerine zarar verebilir.

Psikolojinin o ünlü çıkarımı bizlere bu konu da fikir vermektedir; *"İyi düşünen insanlar iyi sonuçlar üretir, kötü düşünen insanlar ise kötü sonuçlar üretir."*

Şirketine bağlılığı düşük olan işine ve şirketine adanmamış çalışanların veya yöneticilerin iş sonuçları çok iyi olabilir. Ama bunun sürekliliğinin garantisi yoktur. Bugün elde edilen çok iyi bir sonucun bir sonraki sefer de elde edileceğinin garantisini kimse veremez. Çünkü; bağlılığın, sevginin, adanmışlığın olmadığı bir işte elde edilecek iyi sonuçlar tesadüfi olmaya mahkumdur. Fakat; şirketine bağlılığı yüksek, işine ve şirketine adanmışlığında şüphe yaratmayan çalışanların ve yöneticilerin iş sonuçları biraz önce belirttiğim psikolojinin çıkarımı temelinde düşünülrse her zaman artan bir oranda memnuluk verici seviye de olmaktadır.

İşte bu sebeptendir ki; şirketlerini başarıya götürenler sorumluluğunun bilincinde olan, iş birliğine açık, çözüm odaklı davranış geliştirerek yaratıcı çözümler üreten ve kurumsal bağlılık içinde çalıştığı şirkete adanan kişilerdir. Yüksek potansiyelli ve işin gerektirdiği yetkinliklerle donanımlı kurumsal bağlılık içinde şirketine adanmış kişilerin şirket içindeki varlığı ve doğru pozisyonlarda yönetici olarak bulunmaları o şirketi ileriye götürecek muazzam bir yakittir.

Gelişmeyi, büyümeyi, verimli olmayı ve kurumsal bir kimlik içinde profesyonel olmayı hedefleyen her şirket, böyle bir yakıtı sahip olmayı amaç edinmeli ve bu konu da doğru adımları atarak doğru davranışları sergilemelidir. Unutulmamalıdır ki sözü edilen bu yakıt günümüz iş dünyasında giderek kıt kaynak olan ve sahip olununca da elde tutulması zor olan bir yakittir.