

Kaynak: Harvard Business Review Türkiye

Tarih: 26.06.2018

Yöneticimi Nasıl Yönetirim?

Yazarlar: **Pınar Özkent**

“Kişiler, işlerini değil yöneticilerini terk ediyor.” Bu cümleyi birçok kez duyduğunuza ya da son dönemde bir yerlerde okuduğunuza eminim.

Gallup tarafından her yıl tekrarlanan ve en son 2017 yılında açıklanan çalışan bağlılığı araştırma sonuçları uzun süredir sosyal medya ve bloglarda dolanıyor. Gallup, araştırma sonuçlarını “Maalesef değişen bir şey yok” başlığı altında geçen sene web sitesinde yayımlamıştı. Araştırma sonuçlarındaki önemli bulgulardan biri, istifa edenlerin yüzde 75’inin kötü yönetici nedeniyle işlerini bıraktıkları yönünde.

Bağlılığı etkileyen ücret, mikro yönetim, kariyer beklentileri gibi başlıklar da yine yöneticinin etki alanı dahilinde olduğundan yüzde 75 içerisinde yerini buluyor.

Bu resme baktığımızda, ülkemizde de birçok beyaz yakalının sonuçlara kesinlikle katıldığını söylemek mümkün. Buraya kadar hepimiz hem fikiriz.

Ancak giderek artan işsizlik oranları, bir kurumda yağmurdan kaçarken diğerinde doluya yakalanma ihtimali, kişilerin değerlerine uygun bir çalışma ortamı bulmasının zorluğu gibi gerçekler olduğu da aşikar. Bu gerçekleri göz önünde bulundurduğumuzda ise; iş yaşamındaki problemleri daha etkin yönetmenin yollarını bulmakta fayda var.

Bu noktada bir bakış açısı değişikliğine ihtiyacımız var. Eğer gerçekten bağlı bulunduğunuz yöneticiniz nedeniyle başka bir iş arayışınız varsa; işinizi değiştirmeden önce “yöneticinizi yönetme” becerilerinizi geliştirmek üzerinde de düşünmenizde fayda var.

Önce niyetli olmak gerek

Bugün özellikle beyaz yakalı dostlarımla birçokunun konuları profesyonel değil; kişisel algıladıklarını gözlemliyorum. Sıkça duyduğum cümleler:

“Yöneticim bugün günaydın demedi, kesin dünkü mailime sinirlendi.”

“Ekipteki diğer arkadaşlara daha yakın davranıyor.”

“Ne yapsam beğenmiyor.”

Birçok konu kişisel algılanmakla birlikte, çoğu zaman yöneticilerin dertleri kendileriyle ilgili. Üst yönetimden gelen baskı, iş sonuçlarının istediği gibi gerçekleşmemesi ve yerini koruma kaygısı, kimi zaman özel hayatında çalkantılar, ekip yönetiminde geliştirmesi gereken beceriler.. Bu nedenle çoğu zaman konu çalışanlarla ilgili değil; yöneticinin kendisiyle ilgili oluyor.

Zorlayıcı bir yöneticiyle çalışıyorsanız ilk yapmanız gereken şey; bunun yönetilmesi gereken bir ilişki olduğunu kabul etmek ve kendinize bu ilişkiyi devam ettirmeye ne kadar niyetli olduğunuzu sormak.

Eğer ilişkiye problem penceresi yerine; “bu ilişkiyi sürdürmeye niyetliyim” penceresinden bakarsanız; algılarınız ve davranışlarınızın değiştiğini; farklı yöntemler denemeye başladığınızı fark edeceksiniz.

Mutlaka ilişkiyi sürdürmeye niyetli olmanız gerekmiyor, tek bir doğru ya da yanlış yok. Bu tamamen sizinle ilgili bir konu. Ancak eğer kararlıysanız, işte size 3 ipucu:

Yöneticimi nasıl yönetirim?

1) İletişim tercihlerini iyi anlayın.

Hepimiz farklıyız, iletişim yöntemlerimiz de öyle. Kimimiz yazılı iletişimde kendimizi daha rahat hissederken, kimimiz yüz yüze konuşmayı tercih ediyor. Bazılarımız konuyu özet halinde dinlemekten hoşlanırken, bazılarımız detayları bildiklerinde kendini güvende hissediyor. Yöneticinizin iletişim tercihlerini iyi bilmeniz, ilişkinizi düzenlemeniz için size fayda sağlayacaktır.

Örneğin hız odaklı bir yöneticiniz olduğuna varsayalım. Sizi günde bir kaç kez telefonla arıyor, ulaşamazsa mesaj atıyor ve anında cevap bekliyor. Bu durumda kendisiyle e posta ile iletişim kurulması onu zorlayacaktır. Siz bilgileri yazılı göndererek, kendinizi daha garantide hissediyor olabilirsiniz, ancak beklentileri karşılayamadığınızı fark edin lütfen.

İletişim tercihlerini iyi anlamak için açıkça sormanızı tavsiye ederim:

İşin hangi aşamasında bilgi vermemi istersiniz?

E-postalara sizi de ekleyeyim mi?

Detayları mı bilmek istersiniz; size konuyu özetleyeyim mi?

Sizinle hangi yöntemle iletişim kurmamı tercih edersiniz?

2) Niyet görüşmesi yapın

Bakış açınızı iletişim becerilerinden, ilişki yönetimine doğru çevirin. Bunu da karşınızdakinin fark etmesini sağlayın. En etkili yöntemlerden biri niyet görüşmesi yapmaktır.

Niyet görüşmesinin içeriği, sizin bu ilişkiyi sürdürmek için ne kadar hevesli olduğunuzu anlatmanızla başlar ve zorlandığınız noktaları paylaşmanızla devam eder. En önemli adımlarından biri ise, kendi üzerinize düşen neler olduğunu net bir şekilde ifade etmenizdir.

Görüşmenizde şu sorulara cevaplarınızı aktarmayı hedefleyin:

İşinizi ne kadar seviyorsunuz ve o ekipte çalışmaya devam etmek istiyor musunuz?

Motivasyonla çalışmaya ne kadar heveslisiniz?

Yöneticinizle ilişkinizde daha iyi yapabileceğiniz neler var?

Yöneticinizin hangi özelliklerini takdir ediyorsunuz?

Dün yapmadığınız neleri bugün yapmaya başlayacaksınız?

Ondan davranış boyutunda düzenlemesine ihtiyaç duyduğunuz neler var?

3) Yöneticinizin dünyalı olduğunu kabul edin.

Hangi seviyede olursa olsun, etki alanı ne kadar geniş olursa olsun, eninde sonunda yönetici dediğiniz kişi bir insan. Doğru ve yanlışları, duyguları, egoları, hayal kırıklıkları, sevinçleri var. Belki hoşunuza gitmeyecek ama, herkes kadar hata yapma özgürlüğü var.

Özellikle de kendine göre öncelikleri var. Bu noktada yöneticinizin önceliklerini bilmeniz, bilmiyorsanız da şeffaflıkla sorup öğrenmeniz çok önemli.

Kariyer hedefleri nedir?

Öncelikli bulduğu konular nelerdir?

Onun hedeflerine ulaşması için sizin yapabileceğiniz neler var?

Nerelerde zorlanıyor ya da kendini güçsüz hissediyor?

Üzerinde baskı yaratan konular neler? Destek olabilir misiniz?

İş yaşamı günden güne daha talepkâr ve zorlayıcı hale geliyor. Çalıştığımız yerden vazgeçmek ve daha iyi bir iş bulmak bugünün koşullarında her zaman mümkün olmuyor.

Şimdi bakış açımızı değiştirerek, kişisel motivasyonumuzu ele alma zamanı. Şimdi yönetici ve kurumlardan daha az beklemek ve profesyonel yaşamımızın sorumluluğunu üstlenme zamanı.

Yaşam tercihlerden ve sonuçlardan oluşuyor. Siz neyi tercih ediyorsunuz?

Harvard Business Review Türkiye'nin internet sitesinden alınmıştır. İlgili yazıya ulaşmak için lütfen [tıklayınız](#).