StratejiCo.

İş Yerindeki Motivasyon Artışına ‘Çevik’ Yaklaşım

4 Mart 2019

Bir iş yerindeki motivasyon seviyesi ne kadar yüksek olursa, çalışanlar o kadar fazla mutlu olacağından ortaya yüksek kalitede işler çıkıyor. Motivasyon yaratmak ise insanları neyin harekete geçirdiğini anlamaktan geçiyor. Motivasyonu yüksek çalışanlar işi sahipleniyor ve bu da iş yeri verimliliğini artırıyor.

> Peki insanların beklentileri, karakterleri ve iş yapış biçimleri birbirinden bu kadar farklıyken, bir şirketin ya da bir ekibin tamamının **motivasyon artışını** sağlamak mümkün mü? İş dünyasının motivasyona yönelik uygulamaları nasıl olmalı?



Motivasyon kavramının geliştiricilerinden, [Amerikalı psikolog Frederick Herzberg]’e göre ise motivasyon artışı için öncelikle insanların keyfini kaçıran ögeleri resmin dışına çıkarmak, ardından başarı, onaylanma, ilerleme ve gelişim gibi faktörlere odaklanmak gerekiyor. Bir çalışma ortamında insanların keyfini kaçıran ögelerin başında ise uzun çalışma süreleri geliyor. İş ve özel yaşam dengesini iyi kuramayan çalışanların motivasyonu düşüyor ve bu da işlerine yansıyor.

Zaten [Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü]’nün (OECD) 2017’de yayınladığı en son raporundaki rakamların da gösterdiği gibi uzun çalışma saatlerinin verime hiçbir katkısı yok. OECD’nin iş verimliliğine dair son raporunda haftada ortalama 40 saatten fazla çalışan ülkelerin gayri safi yurtiçi hasılası (GSYİH) 40 saatten az çalışan ülkelerinkine göre çok düşük.

İşte bu nedenle işveren ve yöneticilerin çalışma saatini azaltarak iş verimliliğini yükseltmek ve dolayısıyla da motivasyon artışı sağlamak için yöntemler bulması gerekiyor.

Günümüzde modern bir yaklaşımla motivasyon artışı sağlamak isteyen şirketlerin büyük bir kısmı [Çevik (Agile)] yaklaşıma yöneliyor. Çevik yaklaşım özünde, yazılım ekiplerinin kullandığı bir iş yapış biçimi olsa da, verimi ve motivasyonu artırması sayesinde artık şirketlerin diğer departmanlarına da yayılıyor.

Çevik Yaklaşımla Motivasyon Artışı Nasıl Sağlanır?

Araştırmalar gösteriyor ki, Çevik projeler çalışanlar için hem daha eğlenceli hem de daha ilham verici. Peki Çevik yaklaşım ile motivasyon artışı nasıl ve neden sağlanıyor?

Öncelikle Çevik Manifesto'nun dört değerine göz atalım:

- İnsan ve insanlar arası etkileşim, süreç ve araçlardan;
- Katma değer sağlayan çıktı, dokümantasyonun kendisinden;
- Müşteriyle işbirliği, kontratlardan;
- Değişim, plana sadık kalmaktan daha önemli olmalıdır.

[Çevik yaklaşım] odağına insanı ve insanlar arasındaki etkileşimi koyuyor. Eskiden tek bir çalışanın tüm işi sırtlaması ve şirket için adeta parlayan bir yıldız olması normal karşılanırken artık iş yerleri takım oluşturmaya odaklanıyor. Çünkü günümüzde başarının anahtarı bağlantılı olmak ve birlikte çalışmak.

[Çevik yaklaşım]da senkronize biçimde gerçekleştirilen takım çalışması ile iş verimliliğini artırıyor. Bu yüz yüze iletişim ise hem hızı hem de potansiyel iletişim kopukluklarını önlemesiyle projelerin daha kısa sürede tamamlanmasını sağlıyor. Üstelik ekip üyelerinin bu bireysel etkileşimi, dokümantasyon yapma gereğini azaltıyor ve ürün/projenin üzerinde çalışmaları için onlara daha fazla zaman veriyor.

[Çevik yaklaşım]ın diğer bir temeli ise herkesin bir seferde tek ve küçük bir işe odaklanması. Herkes tam olarak ne yapması gerektiğini bildiği ve ona odaklandığı için, bu şekilde küçük işlere bölünen büyük kapsamlı projelerin tamamlanması da hızlı ve kolay oluyor.

[Çevik yaklaşım]da bu küçük işlerin son bitirme tarihleri de kısa tutuluyor, böylece o iş üzerinde çalışan kişi, önceliklerini buna göre planlıyor, odağını dağıtan başka bir işi olmadığı için de bu son bitirme tarihine uyum sağlaması çok rahat gerçekleşiyor. Küçük projelere odaklanmanın bir başka avantajı ise karmaşıklığı azaltarak hata riskini düşürmesi.

Çevik yaklaşımda, ayrıca sürekli geri bildirim, başka bir deyişle açık iletişim projenin ilk evresinde başlıyor ve devam ediyor. Bunun sonucu olarak proje ya da ürün tamamlandığında kalite standartları beklentileri karşılıyor. Bununla birlikte sürecin her aşamasında, önceden belirlenen metrikler ölçülüyor ve bunların karşılanıp karşılanmadığı değerlendiriliyor. Böylece iş bittiğinde, bütün bu sürecin tekrar gözden geçirilmesi ya da düzeltilmesi gerekliliği de azalıyor. Bu da ekibin zamanını boşa harcamamasını sağlayarak motivasyon artışı sağlamış oluyor.

Davranış Bilimi uzmanı Daniel Pink de ["Drive"] adlı kitabında, amaç dürtüsünün çok güçlü bir enerji kaynağı oluşturduğunu ve mutluluğun sırrının doğru hedeflere sahip olmaya dayandığını söylüyor. Yapılan işi çalışanlar için anlamlı kılmak ve onlara amaç kazandırmak bu nedenle Çevik yaklaşımın çok önemli bir unsuru.

Çevik dönüşüm geçiren şirketler, tüm bu temel prensipleri ve Çevik yaklaşımın diğer yönlerini benimseyip uyguladığında hem iş yerindeki verimin hem de çalışanlarının motivasyonunun arttığını deneyimliyor.

Çalışanlar ise, yaptıkları işte anlam buldukları, işlerini sahiplendikleri, değer yaratmaya odaklandıkları, çoklu disiplinli takımlarda sürekli birbirlerinden yeni şeyler öğrendikleri ve bu şekilde yaratıcılıklarını artırdıkları için hem kendilerinin hem şirketin değerini yükseltiyor.

Çevik yaklaşımın farklarını, avantajlarını ve çalışanlarının mutluluğuna olan etkilerini deneyimleyen şirketler, aynı zamanda en yüksek performanslarına ulaşmanın da başarısını yaşıyor.

Soru ve Yorumlar Makale hakkındaki soru ve görüşlerinizi duymaktan memnuniyet duyacağız. info@stratejico.com adresinden bize ulaşabilirsiniz.

Hakkımızda StratejiCo. 1987 yılından beri uluslararası firmalara ve kamu kurumlarına araştırma, analiz, stratejik yönlendirme, itibar yönetimi, kriz yönetimi, kurumsal değerler ve ilişkiler, organizasyonel dönüşüm ve çevik yapı yönetimi, çalışan ve sendika ilişkileri, hükümetle ilişkiler ve topluluk bağlılığı ve katılımı alanlarında hizmet sunan iletişim ve ilişki yönetimi konularında uzmanlaşmış bağımsız bir stratejik danışmanlık firmasıdır.

Yasal Uyarı

Bu rapor StratejiCo. tarafından, kamuya açık kaynaklardan toplanan bilgilere dayanarak hazırlanmıştır. Bu raporda ortaya konan görüş ve öneriler StratejiCo.'nun resmi görüşünü yansıtmamaktadır. Bu içeriğin amacı okuyucularımıza kendi işleriyle ilgili farklı bakış açıları sunmaktır. StratejiCo. burada sağlanan bilgilere dayanarak alınan kararlardan sorumlu tutulamaz.

Copyright © 2019 Bütün hakları saklıdır.