



Kararsızlık Kültürünü Alt Etmenin Yolları

Kurumsal performans düşüklüğünün en büyük nedeni icra edememektir. Bu tür başarısızlıkların nedeni genellikle kişisel etkileşimlerde görülen tutukluktur. Üstelik bu hatalı etkileşimler genellikle birbiriyle bağlantılıdır. Şirketin tamamında büyüklü küçüklü kararlar, sıklıkla bu hatalı etkileşimlerle alınır, ya da karar alınamaz. Kararlılıkla hareket edememenin kökeni, kurum kültüründedir.



Kararsızlık kültürünün yaratıcıları liderlerdir ve bu kültürü parçalamak için yapmaları gereken üç şey vardır:



İnsanlar arasındaki bağlantılarda entelektüel dürüstlük ve güven yaratmalıdır. Çalışanlarıyla her karşılaşma açık, dürüst ve kararlı bir diyalog modeli yaratma fırsatı olmalıdır. Toplantılarda kimin neyi ne zaman yapacağını herkesin bilmesini sağlayın. Gerekirse bunu yazılı yapın. Toplantıya doğru insanların katılmasını sağlayın. Eksik bir şey kalıp kalmadığını mutlaka kontrol edin. Meselenin bütün yönlerinin ortaya konduğundan emin oluncaya kadar insanları konuşturun.



Kuruluşun sosyal mekanizmalarının, yani bir kurumda çalışanların içinde yer aldıkları toplantıların, değerlendirmelerin ve diğer durumların merkezinde dürüst diyalog olmasını güvence altına almalıdırlar. Ortamı hazırlayan bu mekanizmalardır. Birbirine sıkı sıkıya bağlı olduklarında ve tutarlı bir biçimde uygulandıklarında, karar almak ve alınan kararları hayata geçirmek için gerekli hesap sorulabilirlik imkânını yaratırlar.



Başarı derecesi yüksek olanları ödüllendirmek, mücadele edenlere koçluk yapabilmek ve kuruluşun ilerlemesinin önünde engel oluşturanları bu tutumlarından caydırmak için geribildirimden ve izlemeden yararlanmalıdırlar. Kabul edilebilir davranışların hangileri olduğunun sinyallerini sürekli vererek ve olumsuz davranışlarında ısrar edenlere yaptırım uygulayarak bir mesaj verin.

Doğru soruları sormak, çatışmaları tespit edip çözmek, samimi, yapıcı geribildirimde bulunmak ve insanlar arasında yaptırım ve ödüllerle farklılık yaratmak kolay değildir. Ancak bunlardan kaçınmak, etkin liderliğin özünden yoksun olmak demektir.

Liderlerin kendi kurdukları diyaloglara dikkat göstererek, sosyal mekanizmalarını özenle tasarlayarak ve düzgün izleme ve geribildirimle kararlı bir davranış kültürü yaratmaları mümkündür.