

# Terfi ve maaş artışının yolu inisiyatif almaktan geçiyor

Dünyada ve Türkiye’de çalışanların kariyer yapması ve bu çitayı her geçen gün yükseltmesinin yeni formülü, inisiyatif almak. İnisiyatif alma, sadece firmalarda değil, birçok organizasyonda, hatta toplum yaşamında son yıllarda fazlaca önem kazanan bir kavram. ABC Danışmanlık’ın kurucusu, Yönetim ve Yenilikçilik uzmanı Yekta Özözer, inisiyatif alma ve kullanmanın, kurumlarda artık daha fazla aranan ve istenin bir yetkinlik olduğunu belirterek, bu konuda [www.ivillage.com](http://www.ivillage.com) sitesince yapılan bir araştırmaya dikkat çekiyor: Araştırmada 7 bin 760 çalışana yöneltilen, ‘işyerinde ilerlemek için gerekli olan şey nedir’ sorusuna gelen yanıtların yüzde 55’i ‘inisiyatif’ olmuş. Yöneticilerle yapılan ankette ise, ‘çalışanların terfi veya maaş artışı elde etmesi için gerekli en iyi yol nedir’ sorusuna yöneticilerin yüzde 82’si ‘daha fazla iş ve sorumluluk’ yanıtını vermişler.

## **İnisiyatif almak neden önem kazandı?**

Bu sorunun, değişen dünyanın firma ve organizasyonlarda doğurduğu değişikliklerle yanıtlanabileceğini belirten Özözer, “Bir taraftan iletişim ve teknolojinin gelişmesi ve küreselleşmesi, diğer yandan firmaların üzerindeki rekabet ve maliyet baskısının artması organizasyon yapılarımızı da değiştirdi” diyor ve inisiyatif almayı önemli kulan durumları şöyle sıralıyor: “Firmalarda çalışan sayısının sınırlandırılması sonunda, çalışanların sorumlulukları arttı. Bu durum, çalışanın, sadece kendi amirine değil, birçok bölümün yetkili-sine karşı sorumlu hale getirdi. Farklı birimlerden birçok kişinin birbiriyle uyumlu ve koordinasyonlu şekilde işleri tamamlaması gerekiyor. Sadece ülke-



mizde değil, dünyada da jenerasyon değişikliği ve bireyselleşme, ‘ortak sorumluluk alanlarına’ düşen sorunları çözme eğiliminin azalması sonucunu doğuruyor.” Bu dinamiklerin, ortak sorumluluk alanlarına giren ama çok hızlı, mükemmel şekilde üretilmesi, çözülmesi ve sunulması gereken iş tanımlarının sayısını artırırken, elini taşın altına koyan çalışan sayısında yaşanan azalmanın şu anda işletmelerin önünde sürekli ağırlaşan en önemli sorunlardan biri olduğunu belirten Özözer, yöneticilerin artık çalışanların, hedeflerin de ötesinde kendiliğinden katkıda bulunmalarını beklediklerini söylüyor.

## **Proaktif çalışanın özellikleri**

Şartlanmış beyinleri ve düşünce yapılarını değiştirmek zor olsa da, proaktif olmanın temelleri genetik özelliklerimiz, yetiştirilme tarzında yatsa da bu konuda sonradan ilerleme kaydetmek mümkün olduğunu vurgulayan Özözer, inisiyatif kullanan ve proaktif olan bireylerin özelliklerini şöyle sıralıyor: “Bu kişiler, kendilerini ve işlerini önemserler. Özgüvenleri yüksektir. Firmanın işini kendi işi gibi algırlar. Amaca yönelik çalışırlar, gerekirse formaliteleri aşırırlar. İş iyileştirmek için sorgular ve geliştirirler. Olası prob-

lemleri önceden görmeye çalışırlar. Ortak sorumluluk alanına giren, firma için yararlı olabilecek işleri üstlenirler. Kendileriyle yarışırırlar. Kendi işi ve kendi gelişiminden kendisini sorumlu tutarlar. Olumsuz dış etkenleri bahane etmezler. Sorun karşısında kendilerini ve başkalarını suçlamak yerine çözüm yaratmaya çalışırlar. Bilgiyi beklemesler, onu elde etmenin yolunu araştırırırlar. İş, aile, sosyal yaşamdaki sorunlara çözüm bulmaya çalışırlar. Proaktif olma güdüsünün doğuştan var olması, yetiştirilme tarzı, yapılan işin sevilmesi ve sevdirilmesi de çok önemli etkenler.”

## **Yöneticilere düşen görevler**

Çalışanların inisiyatif almalarını, proaktif olmalarını desteklemek için firma yöneticilerine, ekip liderlerine de ciddi görevler düştüğünü söyleyen Özözer bunları şöyle ifade ediyor: “Yöneticiler, sorumluluk alma motivasyonunu uzun vadeli bir yönetim anlayışı olarak benimsemeliler. Çalışanlara yönelik talimatlarıyla uygulamaları örtüşmeli, davranışlarıyla örnek teşkil etmeliler. Ekip üyelerinin kişilik özelliklerini iyi tanımalırlar. İşlerin uygulanması sırasında karşılaşılan sorunlarla ilgili geri bildirimleri suçlamayı amaçlamadan net olmalı. Ekibin iç motivasyonunu desteklemeli, işe alım sürecine ve aday seçimine daha çok önem vermeliler. Çalışanların inisiyatif almalarının getirebileceği bazı olumsuzlukları göğüslemeye hazır olmalırlar. Aşırıya kaçmayan tatlı bir rekabet ortamı yaratmalırlar. Sorumluluk alan ile almaktan kaçınan arasında ödül ve ceza sistemiyle fark yaratmalı, sadece neticeye değil, başarıyı destekleyen faktörlere de önem vermeli ve ölçümlenmelidir.”