

İŞ YAŞAMINDA İNSAN İLİŞKİLERİ

Prof. Dr. ÖZCAN YAĞCI

ŞUBAT 2018



Sorular

- «En iyi» denilebilecek bir çalışma modeli var mıdır?
- Kurumların (işletmelerin) temel sorunlarında benzerlikler bulunuyor mu?
- Üretim yaparken kullanılan kaynakların en önemlisi hangisidir?
- İletişim neden önemlidir?
- Ekip ruhu ne demektir?
- İş yaşamında insan ilişkileri derken akla ilk gelenler nelerdir?
- Dedikodu ve söylenme biter mi?



Sorular

- Lider yönetici ne demektir?
- Statüsü en düşük olan kişinin kurum kültürüne etkisi var mıdır?
- İnanıklarımızı mı yapıyoruz, öğrendiklerimizi mi?
- Bu türlü eğitim ya da toplantıların değişime etkileri nelerdir?
- Aynı fotoğrafa bakıp farklı yorumlar yapmamızın nedenleri nelerdir?
- Motivasyon ne anlama gelir?



Sorular

- Aynı fotoğrafa bakıp farklı yorumlar yapmamızın nedenleri nelerdir?







Zihin Haritalarımız

- Bilgilerimiz
- Tepkilerimiz
- Algularımız
- Değerlerimiz
- Korkularımız
- Mutluluklarımız.....

FARKLIDIR ve BEYİNLERİMİZ FARKLI ÇALIŞIR



İletişim Tanımı

İletişim”sözcüğü, İngilizce “communication” sözcüğünün karşılığı olarak kullanılmakta ve “insanlar arasında **anlamları ortak kılma** süreci” olarak anlamlandırılmaktadır.



Her Zaman Anlam Ortaklığı Kurabiliyor Muyuz?





İletişim

- “ toplumun temelini oluşturan bir sistem, örgütsel yapının düzenli çalışmasını sağlayan bir araç, bireysel davranışları görüntüleyen ve etkileyen bir teknik, sosyal uyum için gerekli bir sanattır”.



Hatırlatma

“ Bizler insan olarak sınırlı bilgiye, geçmiş deneyime, önyargılara ve varsayımlara dayanarak çevremizdeki dünyayı anlamlandırmaya çalışırız.”





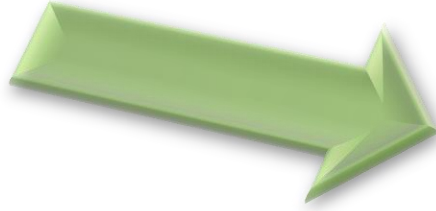
Soru

İş yaşamında insan ilişkileri derken akla ilk gelenler nelerdir?

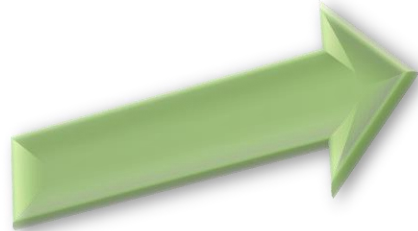


“Her Temas Bir İz Bırakır”

- Niyet



- Kararlılık



- İrade

iz bıraktırır



Ekip Arkadaşlarımızla İlişkiler

- *Sinerji nasıl oluşur? Neden önemli?*



**Fedakar Hemřire Güvenlięi ve Doktoru Böyle Korudu.....
İzmir Tepecik Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde Acil Servis'te
görevli hemřire büyük bir fedakarlık örneęi gösterdi.....**



- Sinerji “işbirliği” ve “görevdeşlik” demektir. Güçlü kılar.



Sin(ir)erji Bozucu İfadeler



Bu benim
sorunum
değil.....!!

Kimin sorunu ?





Çözüm Değil Sorun Odaklılık!!





ETKİN EKİP ÇALIŞMASI

En İyi
Denilebilecek
Bir Model Var
mı?

Bireysel Kalite

Ekip Kalitesi

Yönetim Kalitesi



Bireysel Kalite

Bilgi

Deneyim

Beceri

**Duygusal
Olgunluk**



Ekip Kalitesi

Ortak değerler sistemi varlığını gerektirir

Uyumlu alıřma becerisini gerektirir



Yönetim Kalitesi

**Adaleti, tarafsız olmayı,
ödüllendirme ve caydırmaya yönelik
adımları yerinde kullanabilmeyi
gerektirir.**



Etkili Ekip Çalışmasında Beş Önemli Unsur

Amaç

Süreçler

Alt ekipler

İç ilişkiler

Roller



Diğer Unsurlar

Liderlik sorunları

Kurum kültürü

Kişilik çatışmaları,
güven – takdir eksikliği



Yatkın Olanlar

İyimser

**«Ama»
yı
az
kullanan**

**Açık
fikirli**

Ekip Ve Kişilik
Özellikleri



Yatkın Olmayanlar

- *Neden işe yaramayacağını göstermeye çalışırlar.*
- *Neden zor olduğunu anlatarak söze başlarlar.*
- *Karşılarındaki düşünceyi çürütmeye çalışırlar.*
- *Söze “ama” diye başlarlar.*



Ekip Ve Kişilik Özellikleri

- İş başarısının üç önemli koşulu;
 1. *Kişilikle iş uyumu.*
 2. *İşin ve kurumun kişisel değerlerle uyumu.*
 3. *Başarma arzusu ve iletişim becerileri.*



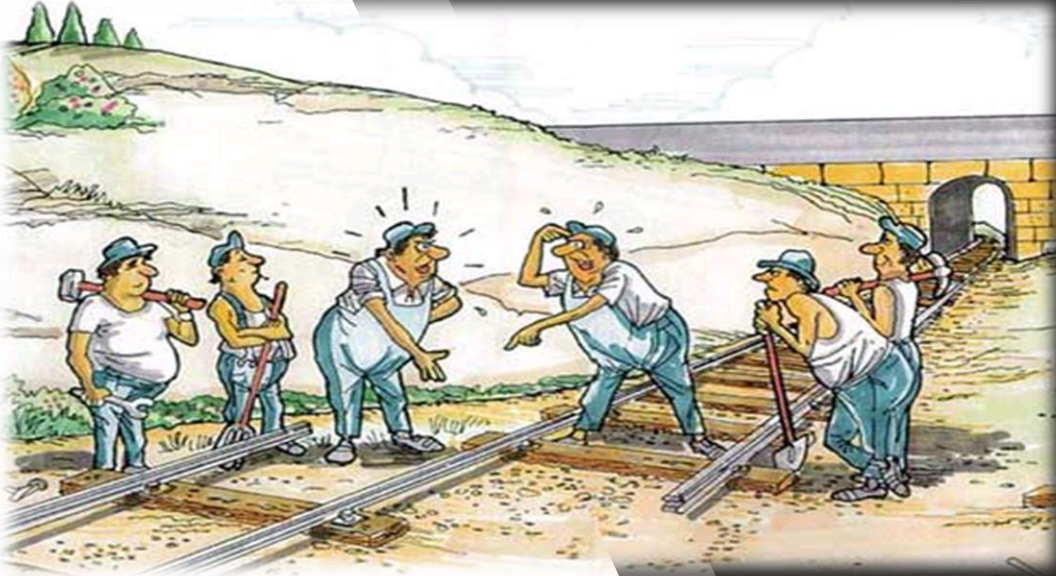
Ekip Ve Kişisel Özellikler

- İyi ekiplerin sunduğu olanaklar;
- *1. Destek ve yardım.*
- *2. Etkinliklerin koordinasyonu.*
- *3. Bağlılık duygusunun gelişmesi.*
- *4. Ait olma ihtiyacının giderilmesi.*
- *5. Eğitim ve gelişim olanakları sunması.*
- *6. Keyif veren bir çalışma ortamı.*



Kültür Ve Ekip

- lke kültürümüz ekip çalışmasına ne kadar yatkındır ?





Kültür ve Ekip

- Kültürümüzden kaynaklanan güçlükler;
- 1. Profesyonellikte zorlanma.
- 2. Söke söke alırım; kan çıkar; sıkıysa yapmasın vb. kültürü.
- 3. Her şeyden anlama ya da hiçbir şey bilmeme.
- 4. Eleştirmek, eleştirilmekten korkmak.
- 5. Sürekli korkmak.
- 6. Söylememek söylenmek.



Kültür ve Ekip

Olumlu Özelliklerimiz;

- 1. Duygusalız
- 2. Yardımseveriz.
- 3. Sıcakkanlıyız.





Kültür ve Ekip

Olumsuz Özelliklerimiz

- 1. Fevri ve asabi
- 2. Kaderci
- 3. Aceleci
- 4. Dedikoducu
- 5. Disiplin sevmeyen
- 6. Kaytarmacı





İnsani ihtiyaçlar

Takdir edilme

Saygı

Güven

Değerli olma duygusu

Katılım

Sahiplenme duygusu

Tanınma-kabul görme

Etkili Bir Takım
İçin Gereken
Ortam



Takım İçinde Kendimizi Geliřtirmeni n Yolları

- İy iletişim kurabilmek
- atışmaları etkili biçimde çözebilmek
- Stresle etkili bařa ıkabilmek



Uyumlu Bir Çalışma ve Yüksek Performans

Üyelerde Bulunması Gereken Özellikler

- Yüksek duygusal enerji
- İyimserlik (hayata ve insanlara karşı olumlu bir bakış açısı)
- Paylaşıcılık
- Yüksek içsel motivasyon
- İşe bağlılık
- Olumsuz duyguları kontrol edebilme
- Değişime istek duyma ve başkalarını da hesaba katma



Güçlü Kültür Örnekleri;

- **Pepsi** “ kurum içinde ve dışında rekabet”
- **Ford** “ ilk işimiz kalitedir”

“fabrikalarımı alabilirsiniz, binalarımı yıkabilirsiniz, fakat bana çalışanlarımı geri verirsiniz bu işi yeniden kurabilirim”.

Henry Ford



Kurum Kültürü ve Örgütsel Bağlılık

- “En iyi Japon şirketlerinin başarılarının ardında gizli bir formül yoktur.....uzun vadede ne kadar iyi, başarılı, zeki, usta olursanız olun, işinizin geleceği çalıştırdığınız insanların elindedir. İşinizin kaderi işe aldığınız en genç elemana bağlıdır”.



MOTİVASYON





Belirleyiciler

Toplumun Deęer Yargıları

Kültürel Yapı Özellikleri

Kişilik Özellikleri



Bazı Önemli Sorular

- Motive olmaktan neyi kastediyoruz?
- Bir işe yönelik motivasyon doğuştan gelen ve bazı insanlarda daha çok bulunan bir özellik mi?
- Motivasyonu sürdürmek mümkün mü?
- Gerçekten motive olmak istiyor muyuz? Yoksa yaptığımız işten uzaklaşmak gibi bir isteğimiz var mı?
- Motive olmak bir kandırmaca mı?
- İş mi bizi motive ediyor biz mi motive oluyoruz?



Dünya Görüşümüz

- İşimiz yaşamımızın bir parçası ama tamamı değil
- İş kimi zaman birçok yaşam probleminin sorumluluğunu üstlenir. Diğer problemleri perdeler ve tek sorun gibi algılanır.
 - İlişkilerimiz
 - Duygusal problemler
 - Ekonomik problemler
 - Kendini gerçekleştirmeye ait engeller
 - Yaşam tatmini
 - Sağlık sorunları
 - Eğitim sorunları
 -



- Çağrıştırdığı diğer sözcük ve kavramlar:

“ İstek – Amaç – Eğilim – Davranış – Çıkar – Seçme - İrade – Hırs – Korku – Özlem – Beklenti- Arzu – Başarı – Moral – Tatmin ”



Motivasyon konusundaki en eski teori:

“ sopa ve havuç teorisi ” dir

Stimulus (uyarıcı) , Latince anlamı “ hayvanları yönlendiren elik uçlu sopa”



En eski teorinin insanlara uyarlanan hali “
ödül ve ceza” sistemidir.

Ödül ve ceza dışındaki üçüncü bir yol “ etkili
iletişim”dir.

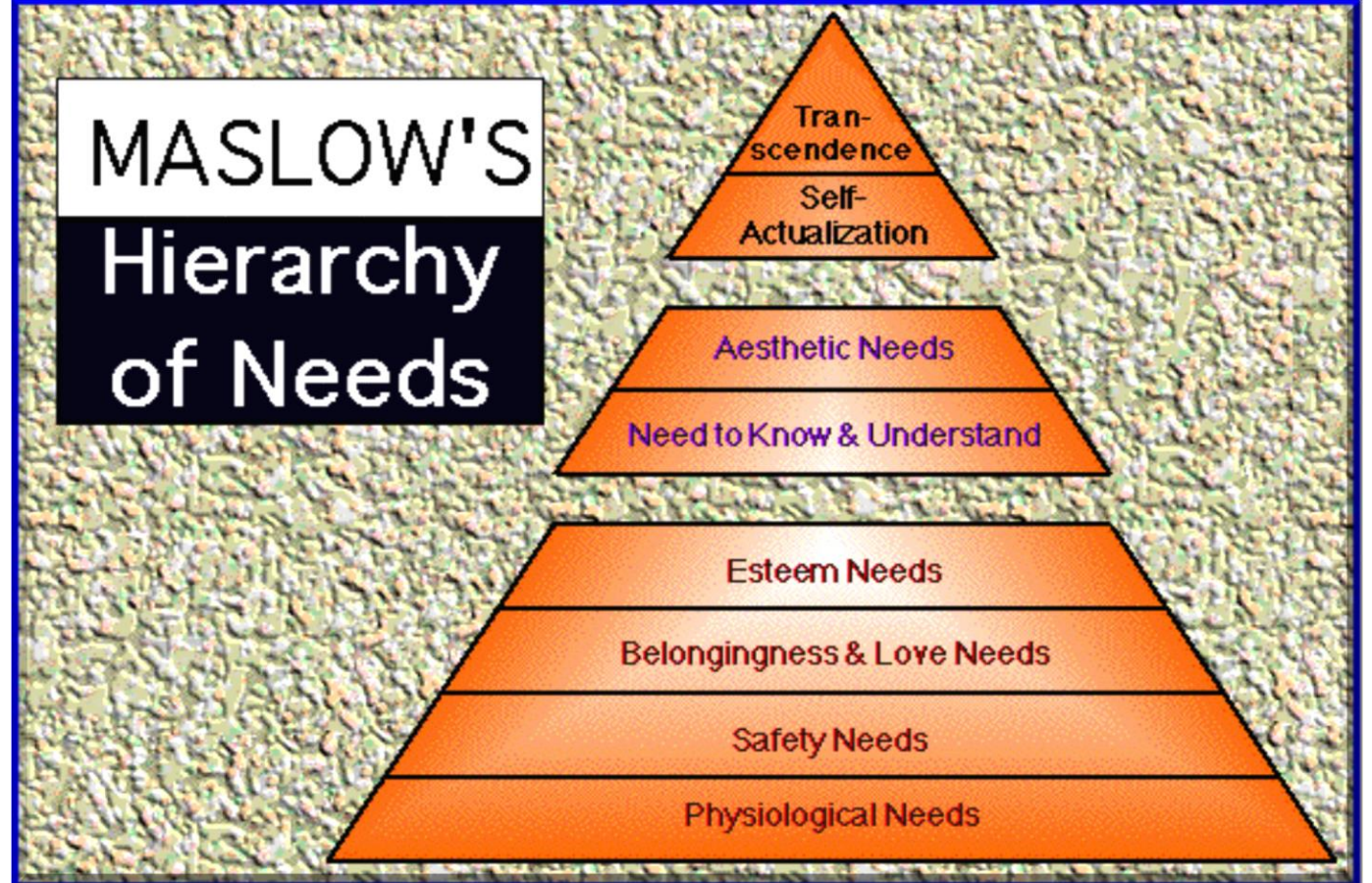


İnsanları motive etmek için evrensel geçerliliği olan tek bir reçete yoktur.

Her birey farklıdır ve mutlaka tek bir birey olarak algılanmalıdır



İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı





Negatif Dışsal Etkenler

- Yönetimdeki yetersizlik ve beceriksizlikler.
- Yöneticinin teknik bilgi ve beceri noksanlığı.
- Yöneticiler ile astlar arasındaki ilişkilerin kopukluğu.
- Ücret ve maaş koşullarının kötülüğü.
- İş güvenliğinin yetersizliği.



- Ek güdüleyiciler ;
- İş görenin işini tamamlayabilmesi ve başarı duygusunu tatmin etmesi.
- İşyerinde tanınan bir kimse durumuna gelmesi.
- İşini sevmesi ve onu yapmaktan zevk alması.
- İşin iş görene belli yetki ve sorumluluklar kazandırması.
- İşin bir terfi etme ve sosyal statü kazandırma aracı olması.
- İşin iş göreni mesleki açıdan geliştirmesi ve olgunlaştırması.

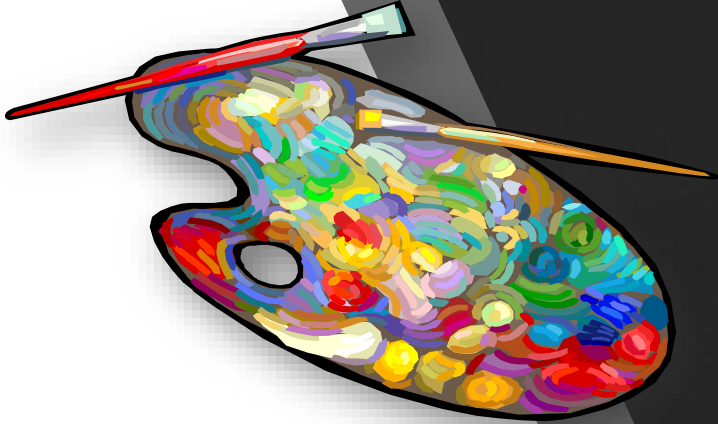


Kendimizi Motive Etmek

- Michelangelo Motivasyonu :

“ Çizdiğin resmin ne kadar mükemmel olduğunu kim bilecek? “

“Ben.”





- İnsanların desteğe ihtiyaçları sözlerden çok yüzden anlaşılır.
- Motivasyon bankadaki hesap gibidir. Hiç kimsenin limitsiz birikimi yoktur.





- Yeteri kadar nedeniniz varsa, her şeyi yapabilirsiniz.



“Bir Şey yap, güzel olsun. Çok mu zor? O vakit güzel bir Şey söyle. Dilin mi dönmüyor? Güzel bir Şey gr veya güzel bir Şey yaz. Beceremez misin? Öyleyse güzel bir Őeye baŐla. Ama hep güzel Őeyler olsun. Çünkü her insan ölecek yaŐta.”

Őems-i Tebrizi



**“Varlık elde etmek için yokluk gerek.
Mimar ev yapmak için boş arsa arar.
Marangoz ahşap işi yapmak için ham
tahta arar. Saka su satmak için susuz ev
arar. Yokluğa dikkat et, onda çok
hikmetler vardır.”**

Mevlana



- “Başlamak için mükemmel olmak zorunda değilsin; fakat mükemmel olmak için başlamak zorundasın.”



Bir insanın kendine yapacağı en büyük kötülük kendisine acımasıdır.

Hiç kimse seni alkışlamıyorsa delileri örnek al, sen kendini alkışla.



info@fokusakademi.com



/fokusakademi



/fokusakademi



/fokusakademi



/fokusakademi



/fokusakademi



/fokusakademi



/fokusakademi

Teşekkür Ederiz.