

İNSAN DA DEĞER YÖNETİMİ

Değer Yönetiminin İş Hayatında Yansıması

Değer yönetimi tanımı yaparken aklımıza ilk geldiği haliyle ekonomik değerlerden ziyade insanın kendine ve diğerlerine ait varolma değerlerinden bahsedeceğiz.

Ekonomik anlamda değer yönetimi tanımında, parasal girdi ve çıktıların toplamında olduğu gibi insanın kendine ve diğer insanlara sunduğu girdi ve çıktı toplamı (saygı, anlam, farklılıkları kabul, farklılıkları değerlendirme, vb) da insanda değer yönetiminin kısa bir tanımıdır.



Referans: Dr.Christina Hibbert- Klinik Psikolog

İş hayatında insanda değer yönetimini iki farklı anlamda inceleyeceğiz.

- Kişinin kendine ait değer yönetimi
- Kişinin diğer insanlar üzerindeki değer yönetimi

Bu boyutlar bize değer yönetiminin, iletişimin (kendi ve diğerleri) önemli bir parçası olduğunu gösteriyor.

Kişinin Kendine Ait Değer Yönetimi

Kendine ait değer yönetimini,

- ✓ kişinin kendi, güçlü ve zayıf yönleri, potansiyeli ve yetkinlikleri ile ilgili farkındalık düzeyi
 - ✓ kendine olan saygı düzeyi
 - ✓ kendini koruma düzeyi
 - ✓ kendini ifade etme düzeyi
 - ✓ karar verme ve kararını uygulama düzeyi
 - ✓ kendini sunma becerisi
 - ✓ değişime olan yatkınlığı
 - ✓ “şimdi ve burada olma” halinin gelişmişlik düzeyi
- başlıkları altında toplayabiliriz.

Kişinin değer yönetimi, sahip olduğu inanç, duygu, düşünce ve yetkinlikleri çerçevesinde kendilik bilincidir. Kişinin değer yönetiminin alt başlıklarına daha ayrıntılı bir göz atarsak,

- Kişinin kendi, güçlü ve zayıf yönleri, potansiyeli ve yetkinlikleri ile ilgili farkındalık düzeyi

“Ben kimim?” sorusuna açık, dürüst, çelişkisiz ve tereddütsüz verebildiğimiz cevaplardır. Kaçamak ve belirsiz cevaplar bizi bir o kadar kendimizden uzaklaştırır. Yakın veya sosyal çevremizdeki insanların cevaplarına tamamen kendimizi bıraktığımızda da kendi gerçekliğimizden bir o kadar uzaklaşıyoruz.

Kişinin çocukluğundan itibaren “Ben kimim?” sorusunu deneyimleyip cevaplarını bulması kendi değer yönetimi açısından önemlidir. Bu soruya verdiğimiz cevaplar bugünümüzü ve geleceğimizi belirlemede de bize yol gösterir. Ne yapabileceğimizin, ne yapamayacağımızın, ne yapmak istediğimizin ve ne yapmak istemediğimizin kararlarını almamamızda hem veri hem de hareket sağlar.



➤ Kendine olan saygı düzeyi

Kişinin kendine olan saygısı dediğimizde , bilişsel, motivasyonel, duygusal ve davranışsal düzeyde kişinin güçlü etkisi anlamına gelir. "Ben kimim?" sorusuna verdiğimiz cevaplarda netlik ve samimiyet

vardır. Kendimizi kabulünün bir göstergesidir.

Kişinin kendine olan saygısındaki düşük düzey kararsızlığın, kendine ortaya koyamamanın ve kaygının göstergesidir.

Çocukluktan kazanılır. Öncelikle çevrenin tutum, davranış ve yorumları ile beslenir. Yaşamın içinde saygınlık düzeyi değişkenlik gösterebilir.

➤ Kendini koruma düzeyi

Kişinin dışarıdan gelebilecek her düzey (davranışsal, fiziki veya duygusal) ve biçimdeki tehlike karşısında kendini savunması ve korumasıdır.

Kendimize korumaya almamız kendimize olan saygının da bir göstergesidir. Sonuçta zarar görmemeyi sağlamak bir başarıdır.

➤ Kendini ifade etme düzeyi

İstek, ihtiyaç, beklenti, sorun , düşünce ve duyguların yakın ve sosyal çevre ile paylaşımıdır: Paylaşımlardaki samimiyet ve açıklık sağlıklı bir değer yönetimin parçasıdır.

Kendimizi ifade "Ben varım, burdayım ve değerliyim" halinin seslendirilmiş halidir. Bizi duyuyorlar ve görüyorlardır.

➤ Karar verme ve kararını uygulama düzeyi

Yaşamın içinde ortaya çıkan durumlar, sorunlar ve değişimler karşısında ne yapabileceğimizi ve ne yapamayacağımızı belirlemektir. Belirsizlikten ziyade belirli bir yönde ilerlemeyi vurgular. Elbette kararların uygulamaya geçirilip denemeye olanak tanımayı da kapsar.

➤ Kendini sunma becerisi

Kişinin kendine olan saygısıyla bağlantılı olarak sosyal motivasyonları hakkında bugüne ve geleceğe dair bilgi ve kanıt içerir. Kim olduğumuz, ne yaptığımız, ne yapacağımız hakkında çevremizdekileri bilgilendirmektir. Birilerinin bizden haberdar olmasıdır.

➤ Değişime olan yatkınlığı

Değişimler karşısında kişinin kendini korumayı da ihmal etmeyerek sağlıklı oryantasyonudur. Değişimler karşısında kastre olmamasıdır. Hareket alanını kaybetmemesidir.

➤ “Şimdi ve burada olma” halinin gelişmişlik düzeyi

Kişisel kaygı ve önyargılarımıza boğulmadan hem kendimizi hem de çevremizdekileri yorumlayabilmek ve cevaplayabilmektir.

Farklılıkları kabul etmektir. Kendi farklılıklarımızın da farkında olmak demektir.

Kişinin Diğer İnsanlar Üzerindeki Değer Yönetimi

- ✓ Kişinin kendine ait değer yönetimi içindeki kavramların diğer insanlar içinde işletilmesidir.
- ✓ Çevremizdeki insanların karakterleri, güçlü ve zayıf yönleri, potansiyeli ve yetkinlikleri ile ilgili farkındalık düzeyimizdir.
- ✓ Çevremizdeki insanlara duyduğumuz saygıdır.
- ✓ Diğerlerinin de kendini koruma ve korunma ihtiyacının farkında olmaktır.
- ✓ Diğerlerinin kendini ifade etmesine engel olmamak ve ifade edilenlere gerekli özen ve dikkati vermektir.
- ✓ Diğerlerinin kararlarına saygı duymaktır.
- ✓ Diğerlerinin kendilerini sunmasına olanak verme ve elbette bu sunuşları aktif izleme ve dinlemedir.
- ✓ Değişimler karşısında diğerlerinden gelen direnç ve uyumları görebilmek ve saygı duymaktır.
- ✓ Diğerlerini iletişim içinde “şimdi ve burada” olmaya davranışta ve sözde davet etmektir.

Genel olarak baktığımızda insanda değer yönetimi bireyin kendinde başlayıp diğer insanlarla iletişimde karşılığını bulması anlamına gelmektedir.

İş ortamında da her seviyedeki çalışan öncelikle kendi değer yönetiminden sorumludur.

Yönetici ve liderlerinde değer yönetimini teşvik etmeleri ve olanak tanımaları vasıflarının en önemli yetkinliğidir.

İş ortamında çalışanların değer yönetimine odaklanmak gereklidir. Bireyin kendini ifade etmesi ve kendine olan saygısı diğer iş arkadaşlarına, yöneticilerine ve müşterisine olan değerini yansıtmasını sağlayacaktır. Bu da hem bireyin hem çalıştığı kurumun başarısını getirecektir.

Kendine saygısı ve değeri olan insan çevresine ve işine değer katabilir.

Kendi değersizliğini yaşayan kişiler çevrelerine değer katamazlar.

İş Ortamında Değer Yönetimi,

- Öncelikle bireyin varlığına olan saygı
 - Her seviyedeki çalışana söz hakkı
 - Duygu, düşünce, karar ve sorunlarını paylaşabilecekleri ortamları sağlama
 - Çalışanların kendilerini sunma fırsatı tanıma ve bunu teşvik etme
 - Hata yapma izni tanıma ve hataların eğitimin/ deneyimin parçası olarak algılama
 - Farklılıkları teşvik etme ve tanıma
 - İletişime her düzeyde açık olma
- koşullarını yerine getirmektir.



İyi bir yönetim sistemide, yönetici konumunda insanların öncelikle kendi değer yönetimlerini sağlayabilmesiyle oluşturulabilir. Kendi değer sistemini sağlıklı oluşturamamış kişiler etkin ve

başarılı bir yöneticilik sergileyemezler. Çünkü kendi değeri olmayan insan çevresine de değer katamayacaktır.

“Eğer hiç kimse beni sevmezse ben kendimi nasıl severim?” sorusunu çevremizden günde en az bir kere duyarız veya duyururuz. Soruyu biraz farklı sorarsak sanırım cevabı da bulmuş oluruz.

“Eğer ben kendimi sevmezsem, İnsanlar beni nasıl sevsin?”

Siz değerli okuyucular kendinize olan sevginiz hiç bir zaman azalmasın.

Aylin ÇEVİK
Danışman Psikolog & Eğitim Uzmanı
Öğretim Görevlisi