

a. Nasıl ödüllendireceğinizi biliyor musunuz?

Yöneticiler, işinde ve görevinde üstün başarılı ve verimli personeli ödüllendirmeli, ödüllendirme yöntemiyle verimliliği artırmalı, cezayı zorunlu hallerde uygulamalıdır.

“Cezalandırmaya muktedir olduğun zaman affet ki, affın bir değeri olsun.”

“Mükafatlandırmada acele etmek, cezalandırmada teennide bulunmak asfiya ahlakıdır.”

Yöneticiler gerektiğinde personelini idare etmeyi de bilmelidir. Bilerek ve bilmeyerek hatalar olabilir. Hataların ısrarında cezalandırmalı. Çünkü suç önemliyse ceza verilmezse yöneticinin otoritesi sarsılır.

“HER HANGİ BİR MÜESSESENİN BAŞINDAKİ İDARECİ MUTLAKA DİSİPLİNLİ OLMALIDIR. DİSİPLİN TEVAZUYA MANİ DEĞİLDİR. BUNA LİTARATÜRÜMÜZDE CİDDİYET DENİR.

İDARECİ İDARE ETTİĞİ MÜESSESE İLE İLGİLİ PRENSİPLERİ TAVİZSİZ UYGULAMALIDIR. ANCAK GÖRDÜĞÜ AKSAKLIKLARI GİDERMEDE HEM YOL GÖSTERMELİ HEM DE BİZZAT AKTİF OLARAK MÜBAŞERETTE BULUNMALIDIR. AYRICA EMRİ ALTINDAKİLERE ŞEFKATLİ, MÜRÜVVETLİ DAVRANMALI VE ONLARIN DERTLERİYLE YAKINDAN İLGİLENMEYİ ASLA İHMAL ETMEMELİDİR. BU DAVRANIŞ İDARE EDİLENLERİ İDARECİYE KARŞI SAYGILI DAVRANMAYA SEVKEDER BÖYLECE PRENSİPLERİ TATBİK DAHA DA KOLAYLAŞIR. YOKSA TEVAZU OLSUN DIYE İŞİ LAUBALİLİĞE GÖTÜRMEK HİÇ KİMSEYE FAYDA VERMEZ VE İDAREDE CİDDİ BİR BOŞLUK BAŞ GÖSTERİR.

Yönetimde disiplinsizlik, disiplin ve ceza yöntemleriyle giderilemez. Ancak disiplinsizlik nedenlerinin çözümlenmesiyle önlenabilir. Disiplinsizlik, daha çok yöneticinin yanlış ve hatalı yönetiminin bir neticesidir.

(Adaletsizlik, haksızlık, taraflılık)

Disiplinsizlik olunca yöneticiler kontrolü artırır. Kontrol baskı demektir. Baskı tepki yaratır. Tepki de disiplinsizliği artırır.

Yöneticiler ceza vermede cimri, ödüllendirmede cömert olmalıdır. Ayrıca *ödül hak eden bir davranış varsa illa netice beklemeye gerek yoktur*. İyi ve güzel davranışlar ödüllendirilirse netice zaten kendiliğinden gelecektir. Ödül personeli özendirir ve sevindirir ama ceza personeli yönetici aleyhinde birleştirir ve tepkiyi geliştirir.

Gereksiz ödül dağıtımı ödülün değerini düşüreceği için ödüle ulaşma çabaları azalacak, önemli bir motivasyon kaynağı söndürülmüş olacaktır. Hak etmeyenlere ödül verilmesi, önceden aynı ödülü alanların incinmesine, ödüllerin değerini kaybetmesine, moral bozukluğuna sebep olur.

Ödülü yalnızca maddi boyutlu düşünmeyin; Yoğun bir şekilde, her türlü sıkıntıları göğüsleyerek, fiziksel ve ruhsal engellere rağmen bütün gücüyle çalışan birisine candan tebessümünüz, yollayacağınız bir bardak çay büyük bir ödül değeri taşıyacaktır. Çünkü bu hareketin “yaptıklarının farkındayım” mesajı çok kuvvetlidir. Çalışmamızın farkında olunmasından hangimiz hoşlanmayız.