

2020 Takımdaşlık Yılı Olacak

Emre Başkan, Harvard Business Review





Her yıl takım olmak üzerine vurgular yapılıyor, takımdaşlığı geliştirmek için çeşitli uygulamalar hayata geçiriliyor.

Kurumların stratejileri, organizasyon yapıları, iş yapış biçimleri değişse de **bu altın kavramın** değeri ve varlığı hiç değişmiyor.

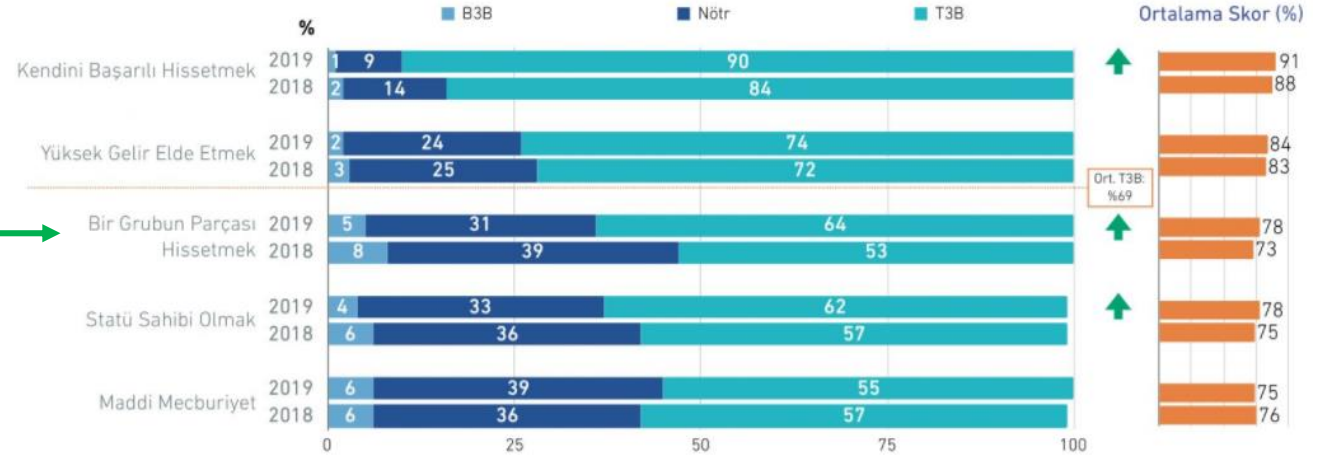
HBR Dergi'nin Türkiye genelinde gerçekleştirdiği bir araştırmaya göre **2020 Takımdaşlık Yılı** olacak.



2019 yılında gerçekleştirilen ve derginin Kasım sayısında da yayımlanan bu araştırma iş insanlarının konfor alanlarının dışına çıkabilmek için nelere ihtiyaç duyduklarını ortaya koymayı amaçlıyordu.

Araştırmada takımdaşlık ile ilgili iki önemli unsur öne çıktı. Katılımcıların ana motivasyonlarının sorgulandığı ilk bölümde “**Bir Grubun Parçası Hissetme**” unsurunun **ekonomik kriz öncesi dönemde beşinci sırada** olduğunu, **2019 yılında ise üçüncü sıraya yükseldiğini** görüyoruz.

ÇALIŞMA HAYATINDAKİ ANA MOTİVASYONLAR



*"Fikrim yok" seçeneğini işaretleyenler grafikte gösterilmemiştir.
10 lu skala üzerinden puanlanan soruların analizi kolaylaştırmak için eşleştirebilir gruplamaya gidilmiştir.
B3B (Bottom 3 Boxes): 3 & 2 & 1-Kesinlikle geçerli değil
Nötr: 7 & 4 & 5 & 8
T3B (Top 3 Boxes): 10-Kesinlikle geçerli & 9 & 8

Soru: Çalışma hayatınızdaki ana motivasyonlarınızı düşündüğünüzde, aşağıdaki motivasyonlardan her biri sizin için ne derece geçerlidir? (1-10 skalası)

n (2019): 1.231
n (2018): 1.455

Copyright @ Azor Brand & People Solutions

ETKİ ANALİZLERİ

ORTALAMA SKOR (%)			ETKİ	
2019	2018		2019	2018
63	62	ESNEKLİK	3,4	3,2
62	62	TAKIMDAŞLIK	3,6	3,1
61	59	CESARETLENDİRME	3,8	3,4
58	55	VİZYON	3,9	3,6
58	56	LİDERLİK	3,6	3,1
54	52	İNOVASYON POLİTİKASI	3,6	3,2
51	49	ÖDÜLLENDİRME	3,6	3,2

n (2019): 1.231
n (2018): 1.455

Copyright © Azor Brand & People Solutions



Öne çıkan ikinci konuya; iş insanlarının konfor alanlarının dışına daha kolay çıkabilmeleri için ihtiyaç duydukları unsurların incelendiği, **etki analizi** bölümünde kendini gösteriyor.

Ortalama skor kolonunda görebileceğiniz gibi katılımcılar kurumlarındaki takımdaşlık ortamına **2018 ve 2019 yıllarında** 100 üzerinden 62 puan vermiş durumda. Yani **organizasyonların takımdaşlık ortamını koruduğunu** söylemek mümkün.

Ancak **ihtiyaçları önceliklendirmemize yarayan etki analizi, çalışanların bu motivasyona daha fazla ihtiyaç duyduğunu ortaya koyar nitelikte.** Öyle ki takımdaşlık başlığındaki ihtiyaç yüzde 10 artmış görünüyor (Etki analizinde maksimum 5 puan).

Konfor alanı psikolojisine göre özellikle **kontrolümüz dışında gelişen değişkenler, bizleri stres alanına sürüklüyor. Bu noktada varlığımızı devam ettirmek ve riskleri azaltmak** üzerine kurgulanmış **beynimiz, takımdaşlığı bir araç olarak görüyor.**

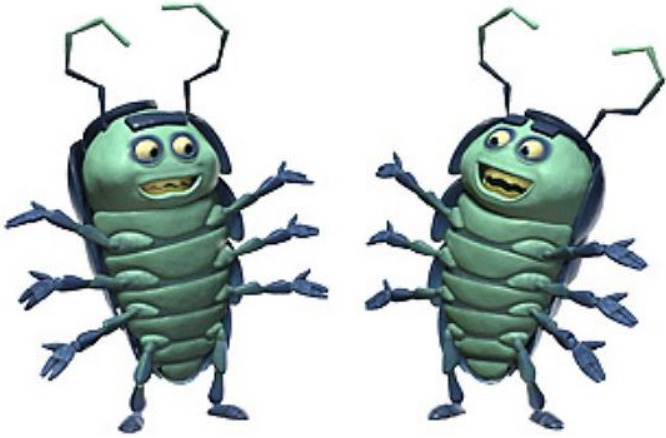
Bunu şu metaforla da anlatmak mümkün: Stresi yük olarak ele alalım. Örneğin konfor alanımızın dışına çıktığımızda üzerimize 100 kg. yük alıyorsak, güvendiğimiz bir takımımız olması durumunda kendi omuzlarımızdaki yükü takımla paylaşabiliyor ve riskimizi azaltabiliyoruz.





Gerçek hayata baktığımızda da bu metafora paralel davrandığımızı söylemek mümkün.

- Kurumunuzda daha önce hiç denenmemiş yenilikçi bir proje gündeme geldiğinde muhtemelen bir takım kurmak isteyeceksiniz.
- Bir girişimciyseniz, yeni kuracağınız oluşumda yanınızda güvendiğiniz bir ortağınızın olması sizi daha rahat hissettirecek.



Gerek kurumlarda gerekse Türkiye genelinde gerçekleştirilen araştırmalar bu eğilimi doğrular nitelikte.

Özellikle belirsizlik ortamında; insanlar kriz ve benzeri problemlerle karşılaştığında daha kalabalık bir grubun parçası olarak hissettiğinde, üzerindeki riski azaltabiliyor.

Bu da 2020 yılında iş insanlarının konfor alanlarının dışına çıkışlarını kolaylaştırmak için takımdaşlığa yapılacak yatırımların önceki senelere göre daha etkili olacağını ve daha olumlu sonuçlar doğuracağını gösteriyor.