



ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK BİLİNCİ

Şirketi sahiplenen çalışanlar yaratmak



Bu eğitimi neden almalıyız?

Örgütsel vatandaşlık, çalışanın iş yerini sahiplenmesi yoluyla kendisinden beklenenlerin ve o işyerindeki rolünün ötesine geçme motivasyonudur. Bu motivasyon şirket-çalışan ilişkilerinde ideal durumken çeşitli nedenlerle ortaya çıkması engellenir. Bu eğitimde, örgütsel vatandaşlığın doğası ve onu sağlayıcı liderlik yaklaşımları anlatılmaktadır.

Eğitim içeriđi nedir?

- Şirket Ekosistemine Bütüncül Bir Bakıő
- Yönetim ve Liderliđin Güven Oluőturucu Misyonu
- alıőan ve İő Yeri Arasındaki Psikolojik İliőki
- İnsanı Yeniden Tanımlamak: Akıl ve Özgürlük Alanı
- alıőan Motivasyonunun Temelleri: Özgürlük ve Otonomi
- Düşük Motivasyonun Kurumsal Maliyeti
- Maslow ve Pavlov'u Aőmak: Bütüncül Liderlik Bakıőı
- Yönetici ve Lider Farkı
- Negatif Liderliđin Sonuçları
- Kurumsal Adalet Teorisi
- Adalet Güven Eksikliđinin Bireysel ve Kurumsal Etkileri
- Beynin İőleyiői ve Temel Psikoloji
- İő Yeri Stresi ve Etkileri
- Yeni Bir Şirket ve Yeni Bir Liderliđin Gerekleri
- Motivasyon Mimarisine Bakıő

Hedef Kitle

Tüm orta ve üst düzey yöneticiler

Süre

1 gün

Kurumun eğitimden kazancı nedir?

Örgütsel vatandaşlık bilincine sahip çalışanların sayısını artıran kurumlar; Yüksek verim, düşük devir, düşük kalitesizlik maliyeti, daha huzurlu bir çalışma ortamı, takım çalışmasına yatkınlık, yüksek işbirliği iklimi gibi avantajlara sahip olurlar.

Katılımcıların eğitimden kazancı nedir?

Bir yöneticinin başarısı, çalışanlarının başarısının türevidir. Çalışanlarını motive etmeyi bilen ve onların örgütsel bağlılığını artırabilen liderler, profesyonel olarak kurumlarında öne çıkarlar ve bu durum kariyerlerini olumlu etkiler.

Yönetilenlerin eğitimden kazancı nedir?

Örgütsel vatandaşlık tavrıyla kurumlarını ve yaptıkları işi sahiplenen çalışanlar, daha mutlu ve tatminkar bir iş ve özel yaşama sahip olurlar. İş yerindeki pozitiflik, çalışanın özel hayatına yansiyarak yaşam kalitesini yükseltir. Kariyer hayatın önemli bir parçasıdır ve kariyer tatmininin en önemli unsuru, çalışılan şirketteki liderlik kültürüdür.

İşveren markası etkisi nedir?

Liderlik farkındalığı yüksek kurum kültürleri, negatif liderlikten kaynaklanan çalışan kaybı, devamsızlık ve kurum içi yıkıcı çatışmalara daha az maruz kalarak, çalışanlar için çalışmak istenen ve tercih edilen bir kuruma dönüşebilirler.

Çalışan deneyimi etkisi nedir?

Araştırmalara göre, çalışanların şirket algı ve deneyimlerinin oluşmasında yöneticilerinin etkisi şirketin genel politikalarından ve İK uygulamalarından daha güçlüdür. Bu güç, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme kararında belirleyicidir.

Motivasyon mimarisi etkisi nedir?

Araştırmalar, doğru yönetim uygulamalarını kurumların motivasyon mimarisinin temeli olarak tanımlamaktadır. Bir kurumda düşük çalışan motivasyonu aşağıdaki kurumsal çıktıları doğrudan etkilemektedir:

Düşük Verimlilik: Motive olmayan çalışanlar, işlerini yapmak için daha fazla zaman ve çaba harcarlar. Bu, iş verimliliğinde düşüşe neden olabilir ve işletmenin üretkenliğini azaltabilir.

Artan Hata Oranı: Motivasyon eksikliği, hataların yapılma olasılığını artırır. Bu da işletmenin kalite sorunlarıyla karşı karşıya kalmasına neden olabilir.

Yüksek Devamsızlık Oranı: Çalışanlar, motivasyon eksikliği nedeniyle işe gitmeyi reddedebilirler. Bu, işletmenin operasyonlarını etkileyebilir ve maliyetlerini artırabilir.

Artan İşten Ayrılma Oranı: Motive olmayan çalışanlar, işlerinden ayrılmaya daha meyillidirler. Bu, işletmenin sürekli olarak yeni personel araması ve eğitim vermesi gerektiği anlamına gelir, bu da maliyetli bir işlemdir.

Düşük Müşteri Memnuniyeti: Motive olmayan çalışanlar, müşteri hizmetlerinde veya satışta çalışıyorlarsa, müşterilerle olumsuz bir deneyim yaşayabilirler. Bu, müşteri memnuniyeti düşürür ve işletmenin itibarını zedeler.

Artan Sağlık Maliyetleri: Düşük motivasyon, stres, kaygı ve tükenmişlik gibi çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığını etkileyebilir. Bu, artan sağlık maliyetleriyle sonuçlanabilir, çünkü şirket, çalışanların sağlık sigortası, tıbbi tedavi ve izin talepleri gibi maliyetlerle uğraşmak zorunda kalabilir.

Kayıp Fırsatlar: Düşük motivasyon seviyelerine sahip çalışanlar, yenilikçi fikirler sunma, süreç iyileştirmeleri yapma veya yeni fırsatları değerlendirme gibi şirketin büyüme ve gelişme potansiyelini etkileyen faaliyetlere katılmayabilir. Bu da şirketin rekabetçi avantajını azaltabilir ve kayıp fırsatlara yol açabilir.

Sonuç

Liderin birinci görevi insan yönetmektir ve insan yönetmek için insanı tanımak gerekir. Büyük resim içindeki insan faktörünün psikolojisini ve bunun şirket içindeki diğer faktörlerle ilişkilerini kavramadan çalışanın işi ve kurumu sahiplenmesini sağlayarak yönetmek mümkün olmaz. Yetenek krizinin her geçen gün derinleştiği bir dünyada, çalışan bağlılığını sağlayan ve onların dedikasyonunu elde eden kurumlar fark yaratırlar.



Eğitim sonunda katılımcılara, sertifika ile beraber 800 sayfalık "Belirsizlikler Çağında Kariyer ve Başarı : Bireysel bir strateji ve rehber" adlı kitap hediye edilecektir.



Bize Ulařın

bilgi@arthiconsult.com

www.arthiconsult.com

