

PETER İLKESİ: İŞİNDE ÇOK BAŞARILI OLANLAR NEDEN GÜNÜN BİRİNDE KÖTÜ BİR YÖNETİCİYE DÖNÜŞÜR?

Peter İlkesi, bir hiyerarşide çalışanların başarılı oldukları sürece terfi ettirileceklerini ve en nihayetinde yeteneksiz oldukları (başarısız oldukları) bir pozisyonda kalacaklarını öngören bir yönetim teorisidir. 1969 yılında Kanadalı eğitimci Dr. Laurence J. Peter tarafından ortaya atılan bu ilke, modern iş dünyasındaki yönetsel tıkanıklıkları ve verimsizlikleri açıklamak için sıkça kullanılır.

İşte Peter İlkesi'nin işleyişi, nedenleri ve bu durumdan kaçınma yollarına dair detaylı bir inceleme:

1. Peter İlkesi Nasıl İşler?

Sistem şu temel mantık üzerine kuruludur:

Bir çalışan mevcut görevinde çok başarılıysa, ödül olarak bir üst pozisyona terfi ettirilir.

Yeni pozisyonunda da başarılı olursa, bir kez daha terfi alır.

Bu süreç, çalışan artık başarılı olamadığı (yetkinliklerinin yetmediği) bir pozisyona gelene kadar devam eder.

Başarısız olduğu için artık daha fazla terfi alamaz ama mevcut pozisyonundan da genellikle aşağı indirilmez. Sonuç olarak çalışan, "yeteneksizlik düzeyine" ulaşmış olur ve kariyeri boyunca orada çakılı kalır.

Temel Çıkarım: "Bir hiyerarşide her çalışan kendi yeteneksizlik düzeyine kadar yükselme eğilimindedir." Bu durum, zamanla bir organizasyondaki çoğu kritik pozisyonun, o işi düzgün yapamayan kişilerle dolmasına yol açabilir.

2. İlkenin Arkasındaki Temel Hata

Peter İlkesi'nin yaşanmasındaki en büyük hata, geçmiş başarının gelecek başarıyı garanti ettiği varsayımıdır.

Teknik Beceri vs. Yönetim Becerisi: Çok iyi bir yazılımcı, harika kod yazdığı için "Yazılım Müdürü" yapılır. Ancak kod yazmak ile insan yönetmek, bütçe planlamak ve strateji geliştirmek tamamen farklı beceriler gerektirir. Kişi iyi bir yazılımcıyken, kötü bir yöneticiye dönüşür.

Ödüllendirme Mekanizması: Şirketler, iyi performansı ödüllendirmenin tek yolunu "terfi ettirmek" olarak gördükleri için kişileri uzmanlık alanlarından koparıp yönetsel rollere iterler.

3. Peter İlkesi'nin Şirketlere Zararları

Verimsizlik: Kritik kararların alındığı koltuklarda, o işe uygun olmayan kişilerin oturması operasyonları yavaşlatır.

Motivasyon Kaybı: Alt kadrodaki çalışanlar, yetkin olmayan bir yönetici tarafından yönetildikleri için işten soğurlar.

Yetenek Kaybı: Şirket hem en iyi teknik uzmanını (onu yönetici yaparak) kaybeder hem de kötü bir yönetici kazanmış olur.

4. Peter İlkesinden Nasıl Kaçınılır?

Şirketlerin ve liderlerin bu tuzağa düşmemek için uygulayabileceği bazı stratejiler şunlardır:

Yatay Terfi ve Çift Kariyer Yolu: Çalışanları ödüllendirmek için tek yol dikey terfi olmamalıdır. Bir

uzman, yönetici olmadan da unvan ve maaş artışı (örneğin: "Kıdemli Uzman", "Başuzman") alabilmelidir.

Önceden Eğitmek ve Test Etmek: Bir çalışan terfi ettirilmeden önce, yeni pozisyonun getireceği sorumluluklar küçük projelerle test edilmeli ve gerekli yönetim eğitimleri önceden verilmelidir.

Aşağı Doğru Hareketliliği Normalleştirmek: Kişi yeni pozisyonunda başarısız olduysa, bunu bir utanç kaynağı yapmadan, mutlu ve başarılı olduğu eski görevine (veya benzer bir uzmanlık pozisyonuna) geri dönebilmesinin önü açılmalıdır.