

# 06 KARAR MODELLERİ



Kararlar liderler, belirlenmiş altgruplar ya da ekiplerin tümü tarafından ortak alınıyor olabilir. Aşağıdaki liste en yaygın modelleri içeriyor ve uygulanmaları hakkında bazı tavsiyelerde bulunuyor. Çok sıklıkla, bu modeller bir arada bulunur ve hiçbir tek model bir örgütün nasıl işlediğini temsil etmez. Sizin tikel meselenizi ele almak için hangi karar alma modelinin en elverişli olduğunu düşünün.

Model	Avantajlar	Tehlikeler	Bilmeniz Gerekenler
Bir lider ya da lider çevresi tarafından karar verilmesi (hiyerarşik model)	Açık bir yapı ve hızlı kararlar	Liderin gücünü kötüye kullanma ihtimali, liderlerin fazla iş yükü altında kalmaları, ekibin düşük sorumluluk ve katılımı	Her grubun gayriresmi hiyerarşileri olur. (Örgütlerde öncüler ve kurucular uzun süre gayriresmi olarak lider olma eğilimindedir.) Gayriresmi bir liderlikten resmi (atanmış ya da seçilmiş) liderliğe geçiş bir örgütün büyümesinde en zor ve can alıcı gelişmelerden biridir. Bunun için dışardan kolaylaştırıcı yardımı alın!
Belli bir görev verilmiş yetkin bir kişi ya da grup tarafından karar verilmesi (yetki verme / görev liderliği)	Ekip içinde sorumluluklar paylaşılıyor, görevlerden yetkin kişiler sorumlu	Açık olmayan görevlendirmeler, yetkilerin devri ve görevlerin unutulması	Sorumlu bir kişi ya da gruba bir görev atamak mini bir proje planı gerektirir: Hedef nedir? Parametreler nedir? Tam olarak neye karar verilmeli ve ne zamana kadar yapılmalıdır? Sonuçlar kime raporlanacak?
Demokratik oy ile karar verilmesi (%50 ya da daha fazla çoğunluk, örn., dernek tüzük değişikliklerinde sıklıkla 2/3 çoğunluk aranır)	Hızlı ve açık model	Azınlıkların çoğunluğun kararlarıyla yaşaması gerekiyor, üyelerin direnci ya da ayrılması sonucunu doğurabilir	Oylamaya geçmeden önce, tüm üyelerin ihtiyaçlarına hizmet edecek (kazan-kazan) çözümlerin araştırıldığı, açık bir tartışma ve görüş alışverişi yapıldığından emin olun. Oylanacak öneriyi bu tartışmadan sonra tanımlayın, önce değil. Tartışma sırasında deneme oylamaları yapılabilir ve karşıt görüşlü üyeleri tanımlanan bu öneride, birlikte yaşabilecekleri biçimde (ödün), değişiklik yapılması teklifinde bulunmaya davet edebilirsiniz.
Uzlaşma (herkes tüm kalbiyle katılır) ya da rıza (herkes verilen kararla yaşayabilir ve onunla büyük bir derdi yoktur) ile karar verilmesi	Herkes karara katılıyor ve bağlı, ekip ruhu güçlü	Bu usul zaman alır, iyi tartışabilenler kendi argümanlarını dinletme konusunda avantajlı olur	Uzlaşma birkaç tur meseleyle ilgili bilgi ve kişisel ihtiyaçların paylaşılması sonucu inşa edilir. Bu süreç için içerden bir kolaylaştırıcı atayarak tüm seslerin eşit biçimde duyulmasını sağlayın. Uzlaşma için ortaya atılacak önerinin kolaylaştırıcı tarafından formüle edilmesi yardımcı olabilir.
Her kişi ya da alt grubun, ilgili diğerleriyle önceden danışarak, kendileri için karar vermesi (öz-örgütlenme)	Çok esnek; herkes yüksek bir bağlanma ve katılım gösteriyor	Yeterli eşgüdüm olmazda merkezsizleştirilmiş eylemler kaotik bir hal alabilir	Öz-örgütlenme bir yapının olmamasıyla aynı şey değildir. İşlemesi için kurallar ve iletişim kanallarını açıkça tanımlamanız gerekir. <b>Toplantı Modelleri Galerisi (08)</b> içinde tarif edilen danışma süreci yararlı bir çerçeve olabilir.



İç İletişim ve Kararlar

Yöntem Kartı 11 ■ ■ ■