

Yöneticilerin zorlu sınavı

Takımın performansını düşüren negatif çalışanlar, şirketin genel yapısını olumsuz yönde etkiliyor. Doğru pozisyonlarda başarılı olmaları da mümkün olan negatif çalışanları yönlendirme sürecinde yöneticilere önemli görevler düşüyor

Washington Üniversitesi tarafından yapılan araştırmalar negatif çalışanların, işgücünü en fazla olumsuz etkileyen çalışan grubunu oluşturduğunu ortaya koyuyor. Araştırmaya göre, işyerindeki birkaç kişinin bile negatif karakterde olması doğru yönetilemez hızla yayılarak bütün şirketi olumsuz etkiliyor. Uzmanlar belirli bazı sınırlar içerisinde negatif çalışan gücüne de ihtiyaç olabildiğini, çünkü diğer çalışanların göremedikleri bazı zorluk ya da aksilikleri daha kolay görebildiklerini de dile getiriyor.

ALİŞKANLIK HALİNE GELMEDEN ÖNÜNE GEÇİN

Avukatlar, güvenlik görevlileri, kalite kontrolçüler, hatta yönetici ve liderler bile belirli bir oranda negatif olmanın faydasını görebiliyor. Ancak bu durumun kontrolsüz bir negatiftiğe dönüşüp, genel işleyişe yansımaması gerekiyor.

Şikâyet, memnuniyetsizlik, sorunlara odaklanma, eleştirileri kişisel algılama, kolayca motivasyon yitirme, önyargı gibi düşünce, duygu ve davranış kalıpları negatif çalışanların ortak davranışları arasında. Onları genelde zor durumlar karşısında verdikleri olumsuz tepkilerden ya da envanter testlerinden tespit edilebilmek mümkün. Simya Gelişim Danışmanlık Eğitimci Kağan Ünver, "Bu tip çalışanlar zaman zaman öğle yemeğinde ya da kahve sohbetlerinde bir araya gelerek diğer çalışanları, patronu, yöneticileri eleştirirler. Başkalarını da etkilemeye çalışırlar. Sonunda bu anlayış yerini

negatif çalışanlar



olumsuzluğa bırakır. İşyerinden bir şey beklenmeyecek hale gelinir ve mutlak bir başarısızlığa ilk ve en önemli adım atılır. Sonuç ise mutlak bir kaybetmedir" diyor. Bu durum şirket içinde bir alışkanlık haline alarak yayılmadan mutlaka önüne geçilmesi gerekiyor.

MOTİVASYONLARINI ARTIRMAYA ÇALIŞIN

Negatif çalışanlar her şeyi kolayca kişisel algılayabiliyor. Dolayısıyla yöneticilere ve çalışma arkadaşlarına motivasyon yükseltmede zorlu görevler düşüyor. Eğitimci Mustafa Çay'a göre onlara negatif etiketini yüklemek yerine pozitif yaklaşmak ve tutarlı, disiplinli bir pozitif tavır yansıtmak gerekiyor. Çalışma arkadaşınız negatifse, onu pozitif düşünceye odaklayarak, olumsuzluğa

toleransını artırmak ve olayların olumlu taraflarını da görmesini sağlamak olumlu sonuç verebiliyor.

Bengi Semerci Enstitüsü'nden Prof. Dr. Bengi Semerci'ye göre de; bu tür insanlarla çalışabilmek için önce kendimizi, iletişim biçimimizi, yeterli ve yetersiz hissettiğimiz özelliklerimizi tanımamız gerekiyor. "İnsanların davranış biçimlerini değiştiremeyiz ama kendi tutumlarımızı değiştirerek onları durdurabiliriz. Sizin kararlı ve net olmanız onu durdurabilir. Sonra karşınızdaki kişinin iletişim biçimini değerlendirmek ve sakin olmak gerekir. Onlar siz olduğunuz için böyle davranmıyorlar, kendi özelliklerinden dolayı herkese aynı davranıyorlar. Bas edebilmek için en önce bu davranışı kişiselleştirmemek gerekir. Öğüt vermek işe yaramaz. Yapıcı, sakin olduğunuz, stresle baş ederek iletişimi sürdürdüğünüz ve karşılımlarda edilmemiş süreci başarı sizindir."

Karamsar çalışanlar ENERJİYİ YOK EDİYOR

Sürekli karamsarlık enerjisi taşıyan, bu enerjisi yaptığı işlere ve çalışma arkadaşlarına istemeden de olsa aktaran, var olan pozitif enerjiyi de yok eden kişiyi negatif insan olarak tanımlayabilmek mümkün.

Çalışanların terfi kaybına neden oluyor

Reed Danışmanlık Türkiye Genel Müdürü Asiye Özçelik Yıldırım, bardağın boş tarafını gören, olumsuzlukları devamlı gündeme getiren kişilerle yöneticilerin, çalışmaya istekli olmayacağını vurguluyor. Yıldırım, bu çalışanların organizasyonda doğru konumlandırılmalarının önemine dikkat çekiyor ve ekliyor: "Yeni kariyer olanaklarında, terfilerde çalışanın başarıları değerlendirildiği gibi tutum ve davranışları, ekibi, yöneticisi ile uyumu, iletişim şekli gibi konular da değerlendirilmeye alınıyor. Bunu sergileyenlerin şansları daha az olacaktır. Çalışan bu tutumlarını dengeleyip işin verimini artırmak için kullanıyorsa, katkısı ölçüsünde değerlendirilmesi çok daha uygun olur" diyor.

Negatif olanlar bireysel çalışmayı tercih ediyorlar

Negatif çalışanlar müşteri ilişkileri ya da satış gibi birebir insanlarla ilişki içinde olabilecek pozisyonlardan genellikle kaçınıyor. Daha çok rakamlarla ya da makinelerle ilgilenmeyi, bireysel görevler almayı tercih edebiliyorlar. DBE Davranış Bilimleri Enstitüsü Proje Yöneticisi ve Eğitimci Burcu Çanack, "Satış, müşteri ilişkileri gibi alanlardaki başarılı çalışanlar genellikle dışadönük, fırsat odaklı kişilerdir ve olumsuzluğa toleransları yüksektir. Ancak negatif olanların özellikle insanla ilgili işlerde pek de şans yok" diyor. Negatif insanlar genelde insansız işlere yöneliyor. Ayrıca bütçeleme, planlama, denetleme gibi bazı işlerde de negatif olmak, risk odaklı olmak fayda sağlayabiliyor.



NLP Uzmanı Eğitimci Yazar Mustafa Çay

'Çalışanların eyleme geçmesi için motivasyon gerekiyor'

Çay'a göre, insanların odağı genellikle kolayca değişebildiğinden mizah bu konuda çok etkili bir araç olarak kullanılabilir. Ya da dikkat dağıtıcı farklı aktiviteler denenebilir. Negatif ortamı birden dağıtmak için, çok güçlü hitabet yeteneğine sahip bir liderin konuşması genellikle anında ortamı yumuşatabilir. Bu konuşma hem bir yeniden toparlanma mesajı içerir, hem de mizahi bir yönü olmalıdır. Çalışanları yüreklendirmesi, motive etmesi ve eyleme geçirmesi

gerekiyor. Mustafa Çay liderlerin bu noktadaki rolünün önemine dikkat çekiyor: "Güçlü bir lider genellikle ortamı yumuşatabilecek bir grup/bireysel konuşma yapabilmelidir. İnsanlara bir vizyon vermekle de bu başarılabilir. Çalışanlar kendilerini büyük bir şeyleri başarma duygusu içinde hissetmelidir. İlk Apple bilgisayarı piyasaya sürüldüğü zaman, Steve Jobs tüm mühendislerinin imzalarını bilgisayar kasaşının içerisine kazıtmıştı."