

iş hayatı

DAHA VERİMLİ BİR

Terfi alamayan çalışanın motivasyonunu nasıl düzeltirsiniz?



Davranış Bilimleri Enstitüsü'nden Psikolog Ayşegül Horazoğlu Enkavi, yüksek

performansına rağmen terfi veya zam alamayan çalışanların stres seviyelerinin yükseldiğini belirtiyor. Ve bu konuda yöneticilerin üzerine önemli ödevler düştüğünü anlatıyor:

- **Yönetici, terfi veya zam alamayan çalışanla bire bir görüşüp, bunun nedenini doğru ve açık olarak**

anlatmalı. Böylece çalışan hiç olmazsa aldatılmış ve kandırılmış olma psikolojisinden daha kolay çıkar. Ancak bu görüşmeyi bildiği kadar terfi ve zam alamadığını başka bir yerden duymadan önce yapmak gerek.

- **Terfi alamayan kişinin demoralize olmaması için yöneticinin o kişiye uygun çözümü bulması en doğrusu. Bunu anlamak için 'motivasyon envanterleri'nden de faydalanılabilir. Çalışanlara uygulanacak böyle bir envanter, kimin**

neyle motive olduğu konusunda net sonuçlar verir ve daha isabetli aksiyon alınmasını sağlar.

- **İş yerinde adaletsizliğe maruz kalmak yoğun stres yaratır. Stres altındaki kişi gergindir, öfkeli, kolay sinirlenir. Çalışanın adaletsizliğe uğradığını düşünmesi onu mutsuz eder. İş yerinde mutsuzluk, bulaşıcı bir hastalık gibi çok hızla yayılır. Mutsuz, motivasyonu düşük çalışanın etrafındaki kişiler de bundan hemen etkilenir. İş**

yerinde birilerinin kayırılması Tükenmişlik Sendromu'nu da ortaya çıkarır. Ücret, terfi, yan haklar en çok adaletsizlik yapıldığının düşünüldüğü alanlar. Bu nedenle yöneticiler, kendilerine bağlı olarak çalışanlarla açık iletişim sağlamalı, kapalı kapılar ardında olmamalı. Tüm astlarına eşit uzaklıkta olmalı, düzenli geri bildirim vermeli, astlarının görüşlerini almalı ve bu görüşleri eleştirmeden doğru yorumlayarak doğru aksiyona geçmeli.

Motivasyonu düşen çalışana öneriler

"Bir anlık öfkeyle dönülmesi zor kararlar vermeyin. O işte çalışmaya devam edecekseniz, kişisel motivasyonunuzu artırmaya çalışmalısınız. Çünkü motivasyonu düşmüş, stres yüklenmiş şekilde çalışmak kendinizi daha da kötü hissettirir ve ilerideki kaybı daha fazla olur. Yönetinizle durumunuzu açıkça paylaşıp beklentilerinizi netleştirmeniz faydalı olur. Yöneticinizden doğru bir geri bildirim istemek ve bunu ayaküstü değil yapılandırılmış bir ortamda konuşmak etkili olacaktır."

