

Yeni yılla birlikte pek çok şirket yeniden yapılanma planlarını tamamladı. 2013'te terfi ya da zam bekleyen çalışanların bir kısmının yüzü yılın ilk çeyreğinde gülerken, bir kısmı isteğine kavuşamadı. Yöneticiler çalışan performansını üst seviyeye çekmek için ne yapmalı?



Motivasyonu düşen çalışan ne yapmalı?

Terfi ve zam alamadığı için motivasyonu düşen çalışanın işiyle ilgili artı ve eksileri iyi tartması gerektiğine değinen Enkavi: "Bir anlık öfke ile dönülmesi zor kararlar verilmemelidir. O işte çalışmaya devam edeceksene olabildiği kadar çabuk, kişisel motivasyonu artırmaya, en azından daha da düşürmemeye çalışmalıdır. Yapılandırılmış bir ortamda konuşmak etkili olacaktır" diyor.

Düşük motivasyonu önlemek mümkün

Geride bıraktığımız yıl yüksek performansına rağmen terfi ve zam alamadan yeni iş yılına giren çalışanların stres seviyeleri yükselip, performansları düşüyor. Bu durumda şirketlerin yönetim kademelerine önemli ödevler düştüğünü anlatan DBE Davranış Bilimleri Enstitüsü Kurumsal Gelişim Merkezi Yöneticisi Psikolog Aysegül Horozoğlu Enkavi, terfi sistemlerinin net şekilde belirlenmesinin bu konudaki önlemlerden yalnızca biri olduğunun altını çiziyor.

Enkavi, "Şirketlerde, çalışanların terfi almasının şartları belli ve tanımlı

olmalıdır. Ayrıca bu prosedür tüm çalışanlara çok iyi duyurulmuş olmalı ki hayal kırıklıkları yaşanmasın. Bu sayede gerekli şartları yerine getiremeyen bir çalışan böyle bir beklenti içine girmez ve terfi alamadığı için motivasyonu bozulmaz" diyor. Ancak tüm bu şartların yerine getirilmesi durumunda bile terfi alamayan çalışanın enerjisinin düşeceğine dikkat çeken Enkavi, "Bu durumda kişinin bağlı olduğu yöneticisi, çalışanla bire bir görüşüp,

nedenini doğru ve açık olarak anlatmalıdır. Böylece çalışan hiç olmazsa aldatılmışlık - kandırılmışlık psikolojisinden daha kolay çıkar.

Ancak bu görüşmeyi olabildiği kadar terfi ve zam alamadığını başka bir yerden duymadan önce yapmak faydalıdır" diyor.

Adaletsizlik stres yaratır

Enkavi, "Adaletsizlik duygusu ve sürekli adaletsizliğe maruz kalmak yoğun stres yaratır. Stres altındaki kişi gergindir, öfkeli" diyor.

YÖNETİCİLER DAHA ÇOK ÇABALAMALI

"Çalışan hak ettiği halde terfi ve zam verilemeyecekse, bu durum çalışana doğru şekilde açıklandıktan sonra çalışanın

motivasyonunun çok düşmemesi ve yine yüksek performansla çalışmasını sağlamak adına farklı teşvik unsurları kullanılabilir" diyor Enkavi, motivasyon kaynaklarının kişiden kişiye değiştiğini, bu nedenle yöneticinin çalışanlarını iyi tanıması gerektiğini anlatıyor. Enkavi, "Bu durumda yöneticinin o kişiye uygun çözümü bulması en doğrusudur. 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" diye konuşuyor.