

POZİTİF PSİKOLOJİ NASIL UYGULANIR?

DBE Davranış Bilimleri Enstitüsü'nden psikolog Özge Bercin Keleş, işyerinde pozitif psikoloji uygulamalarını şöyle anlatıyor:



Özge Bercin Keleş

- Performans değerlendirmelerinde geçmiş dönemde yaptıklarını (başarılarını) öne çıkarır, bundan sonra yapabileceklerini de buna göre belirler.
- Tüm çalışanlar iyi bir şey yaptıklarında davranış odaklı takdir alır ve başkalarını da takdir etmeyi öğrenirler.
- Eğitim gelişim süreçleri planlanırken çalışanın yapamadıkları değil, yapabileceklerine odaklanılır.
- Bir kriz oluştuğunda çalışanlar problemin sorumlusunu bulmaya değil, problemin nasıl çözülebileceğine odaklanırlar.
- Kurum içi iletişimde tüm mesajlar olumlu ve pozitif bir dille yazılır. Yasaklar konuşulmaz.

ŞİRKETLERDE POZİTİF YÖNETİM ZAMANI

Çalışanların eksik ve zayıf yönlerine değil de halihazırda 'güçlü' olan yönlerine odaklanmak ve bu yönleri daha da parlatmak, bir takdir kültürü yaratmak diye özetleyebileceğimiz 'pozitif psikoloji'yi benimseyen şirketlerin verimliliklerinde ve çalışan bağlılıklarında ciddi artışlar oluyor. Son dönemde pozitif psikolojiyi keşfeden ve yavaş yavaş adım atan şirket sayısı hızla artıyor.



Burcu
ÖZCELİK SÖZER
bozcelik@hurriyet.com.tr

POZİTİF psikolojide amaç kişilerin eksik, zayıf yönlerine değil de iyi oldukları, güçlü oldukları özelliklerine odaklanmak ve böylece eleştiri kültürü yaratmadan, negatif duygular yaymadan kişinin hali hazırda güçlü olan yönlerini daha da güçlendirmek, kişiyi iyi hissettirmek. Şirketlerde pozitif psikoloji kültürü hakim olduğunda çalışan bağlılığında da verimlilik de ciddi artışlar oluyor.

Gallup'un araştırmasına göre güçlü yönleri takdir edilen çalışanların kuruma bağlılıkları ve katkıları, eksik tarafları eleştirilenlerden daha fazla. Güçlü yönlerini öğrenenler yüzde 7,8 daha üretken olurken, her gün güçlü yönlerine odaklanan takımlar yüzde 12,5 daha üretken oluyor ayrıca çalışan sirkülasyonu da yüzde 14,9 azalıyor. Yine Gallup'un araştırmasına göre güçlü yönlerini her gün işte kullananlar 6 kat daha fazla bağlılar.

Corporate Leadership Council'in 1.500 kişi üzerinde yaptığı araştırmaya göre yöneticiler kendilerine bağlı çalışanların zayıf yönlerine odaklandıklarında çalışanların performansları yüzde

27 düşüyor, güçlü yönlerine odaklandıklarında ise yüzde 36 artıyor.

'İŞTEN AYRILIS NEDENİNİ SORMAM'

Pozitif psikoloji 1998 yılında Martin Seligman tarafından bulundu. 2003 yılında Michigan Üniversitesi'nde bir grup psikolog ve işletmeci, pozitif psikolojiyi iş hayatı ile nasıl birleştiririz diye çalışmaya başlıyor ve aynı yıl Pozitif Çalışma Akademisi'ni kuruyorlar. Bu akademi de eğitim alan isimlerden biri de şu anda Boyner Grup İK, Kurumsal Sorumluluk ve Sürdürülebilirlik'ten Sorumlu Başkan Yardımcısı olarak görev yapan **İdil Türkmenoğlu**.



İdil Türkmenoğlu

Boyner Grup bugün 'pozitif yönetim' uygulayan ender şirketlerden biri. Kendisi de pozitif psikoloji master'ı yapan, aynı zamanda 'Pozitif Yönetim' başlıklı bir kitap yazan Türkmenoğlu, pozitif psikolojinin farkını şöyle anlatıyor: "Örneğin performans değerlendirmelerde eksik yönler ortaya çıkar, iletişim yeteneklerin zayıfsa seni bin sene iletişim eğitimine gönderir şirket, kişinin özgüvenini de yıkar, senin parlak taraflarını dikkate almaz, halbuki pozitif psikoloji uygulayanlar diyor ki, tamam idare edecek düzeyde iletişim eğitimi alsın, ortalamaya çekelim ama biz iyi olan özelliklerine odaklanalım."

Pozitif psikolojide kullanılan dil çok önemli. Bir eğitime "Sayın xx şu tarihte eğitime katılım zorunludur" demekle,

"Sevgili xxx şu tarihlerden istediğine katılabilirsin, dört gözle bekliyoruz" demek arasında çok büyük fark olduğunu söyleyen Türkmenoğlu, "Bazen romantik buluyorlar, ama iş sonuçlarına katkısı biliyoruz. 2005'ten bu yana mülakatta bir defa bile 'Niye eski şirketinden ayrıldın' diye sormadım, 'bizi niye tercih ediyorsun' diye soruyorum, aslında aynı soru ama ilkinde karşındakini eziliyorsun" diyor. Pozitif psikoloji kullanan şirketlerden bir diğeri de Ford Otosan. Tüm yöneticilere pozitif psikoloji eğitimi verdiklerini söyleyen Ford Otosan İK Direktörü **Nursel Ölmez Ateş**, "Bir süreç tarif ettik, burada temel konu kişinin olumlu duygularına hitap edebilmek. Temelde, lügatımızdan negatif cümlelerin çıkartmaya odaklandık, bir takdir kültürü yarattık" diyor.

YARATICILIĞI ARTTIRIYOR

Bugüne kadar 10 civarında firmaya pozitif psikoloji eğitimi verdiklerini söyleyen Navitas'ın kurucusu **Demet Uyar**, "Günümüzde çok önemsenemeyen yaratıcılık, inovasyon gibi kavramlar aslında pozitif duygularla çok bağlantılı. İnsanlar negatif ruh halindeyken kısır döngüde kalıyorlar, yaratıcı düşünemiyorlar. Mutlu olunca beyin de daha aktif ve üretken çalışıyor. Başarılı olmanın yolu mutluluktan geçiyor. Burada da pozitif liderlik kavramı gündeme geliyor. Çoğu liderde bu eksik. Oysaki kişilerin ihtiyaçları, çok küçük dokunuşlar. Bir negatif duyguya karşılık minimum 3 pozitif olay olmalı. Gergin çalışma ortamlarında, yöneticiden işiteceğiniz birkaç takdir sözü sizi tekrar kendinize getiriyor" diyor.

'BENİMLE KAL' MÜLAKATI

POZİTİF psikolojiyi kullanan şirketlerin ortak özelliklerinden biri de başta yüksek potansiyelliler olmak üzere çalışanlarıyla yaptıkları stay interview'lar yani 'şirkette kal mülakatları'. Genel olarak 'çalışanları şirkete ne bağlıyor' sorusuna cevap aramak ve yola beraber devam etmek istedikleri çalışanlarla ortak bir gelecek tasarlamak. Boyner Grup'ta da benimle kal mülakatları yapılıyor. İdil Türkmenoğlu, bu mülakatları nikah tazelemeye benzetiyor: "Benimle kal mülakatında amaç benimle kalmasını istediğim kişilerle vakit geçirmek. Nikah tazelemek gibi. Amaç 'sen kıymetlisini' hatırlatmak, birlikte ne yapalım diye işi paylaşmak. Çok kıymetli bir insanın 'mutsuzum, gidiyorum' demesi kadar üzücü bir şey yok, o aşamaya gelmeden hissetmek önemli."