



PayderBülten :22

Paylaşım Ekonomisi Derneği İletişim Bülteni

Şubat 2025

Hepimiz Zorlu Bir Yıla Girmişken Çalışanlarımızın Motivasyonunu Nasıl Yüksek Tutacağız?



Yeni bir yıla girdik. Hatta bir ayı da bitti bile. Kurumsal ve bireysel olarak bu yıl için hedeflerimizi belirledik, bütçelerimizi yaptık. Kabul ediyoruz ki zorlu bir yıl daha yaşayacağız. Bir yandan global ekonomiye Trump politikalarından kaynaklı zıtlıklar ve zigzaglar yön verecek. Belki de bunlar yeni fırsatlar çıkaracak. Ülkemizde ise adaletten enflasyona ve geçim derdine kadar bilinen bir dizi uğraş vereceğimiz konu var. İşte böyle bir yıl içinde kendimizin ve çevremizdekilerin stresle başa çıkmaları, motive olmaları için ne gibi katkılarımız olabilir? Bu yazımda kısaca düşüncelerimi aktaracağım.

Yeni yılın ilk ayında Kartalkaya'ya karne coşkusuyla giden canlarımızı yangında yitirdiğimiz hüzünlü günler, hiç bitmeyen ekonomik beklentiler, finansal gerginlikler ve etrafımızda bitmeyen sorunlu jeopolitik gelişmeler, karşı karşıya kalabileceğimiz dış etkenlerden sadece birkaçı. Özellikle moral bozucu bir yığın haber, bizleri kişisel tükenmişlik ortamına sürüklüyor ve bu da işimizde performans göstermemizi daha da zorlaştırıyor. Bu zorluklar genellikle yön değişimleri, kurumsal yeniden yapılanma veya iddialı hedefler gibi şirket içi faktörlerle daha da kötüleşiyor. Dolayısıyla performansımız olumsuz etkilenebiliyor. İngiltere'de faaliyet gösteren İnsan Kaynakları Yönetimi Derneği tarafından yakın zamanda yapılan bir araştırmaya göre, çalışanların % 44'ü işyerinde kendisini yamış hissediyor. (www.monday.com)

Çoğumuz işyerimizde İş Lideri olarak bulunuyoruz. Lider olarak Prof. Dr. Acar Baltaş hocamızın söylediği gibi her zaman iş sonuçlarını değiştirmeye muktedir olmalıyız. O zaman, zorlu zamanlarda olsak bile işimize belirlenen hedeflere ulaşmada varlığımız kilit rol oynayacaktır. Empati ve etkili yönetim arasında bir denge kurmak, bizleri en çalkantılı zamanlarda bile motivasyon için bir katalizör ve bir esneklik modeli haline getirebilir. Çevremizdekilerine stresle nasıl başa çıkacaklarını göstermede başarılı olursak, ADP Research tarafından yapılan bir araştırmada belirlendiği gibi, görevlerinde motivasyonları 21 kat daha fazla artabilir.

Peki, güçlü performansı korumak için çalışanlarımız zor dönemlerde nasıl desteklenmeli?

1. Stres faktörlerini kabul etmek.

Dış zorlukları görmezden gelmek onları ortadan kaldırmaz. Çalışanlarımız sessizce gerçek endişelerle boğuşuyor olabilir. Sadece yaşadıkları zorlukları kabul etmek ve duygularına yer açmak bile streslerinin çoğunu hafifletebilir. Bunu nasıl yapabiliriz? Çalışanlarımıza bizim için önemli olduklarını açıkça göstermek iyi bir yol olabilir. Bunun için ister bire bir ister ekip toplantılarında duygularını ifade etmelerini sağlayarak yapabiliriz. LinkedIn Çalışan Mutluluğu Raporuna göre, kendileriyle ilgilenildiğini hisseden işçilerin işte mutlu olma olasılığı 3,2 kat daha fazla oluyor. Dolayısıyla bu tür çabalar yalnızca gerginliği hafifletmekle kalmıyor, aynı zamanda memnuniyeti artırıyor, kaygıyı azaltıyor ve bizlerle çalışanlar arasında güven oluşturuyor.

2. Yapısal olarak stresi azaltmak.

Bazen stresin nedenleri herkesin kontrolü dışındadır, yine de çalışanların streslerini yönetmesine yardımcı olacak yapılar oluşturmak önemli bir fark yaratabilir. Baskı genellikle bilinmeyen korkusundan kaynaklanır. Çalışanlara güvenebilecekleri somut temas noktaları vermeyi düşünebiliriz. Örneğin, çalışanlar bir yeniden yapılanma geçirmişse ve sonuç olarak daha fazla veya farklı projeler üstlenmek zorunda kaldıysa, net öncelikler ve zaman çizelgeleri belirleyerek ve gerektiğinde rehberlik ve destek sunarak stresi hafifletmeye yardımcı olabiliriz. Bu şekilde, ne bekleyeceklerini anlarlar ve günlerini nasıl yönettikleri üzerinde daha büyük bir kontrol duygusu hissedebilirler.

3. Çalışanlarımızın bakış açılarını anlamak.

Zor zamanlarda, çalışanları daha fazla dinlemeli, onların çalışma şartlarını en iyi şekilde anladığımızı gösterecek sorular sormaya özen göstermeliyiz. Örneğin, çalışanımız şu anda büyük bir görevi

üstlenmekten endişe duyuyorsa, stresinin temel nedenine ulaşmaya çalışmamız çok yararlı olacaktır. Kendilerini yetersiz mi hissediyorlar? Bu proje kariyerlerinde almak istedikleri yönü desteklemiyor mu? Yükleri çok mu ağır? Sorunları kendi bakış açılarından anlamaya çalışmak için biraz zaman ayırmak yeterli olacaktır. Böylece onlara en uygun yanıtı verebilir ve streslerine neden olan her ne ise onu yenmelerine yardımcı olabiliriz.

4. Çalışanlarımıza iş ve tatil dengesi kurmanın önemi.

McKinsey tarafından yapılan bir çalışmaya göre çalışanların % 59'u bir en az bir zihinsel sağlık sorununa sahip durumda. Üstelik, birçoğunun kendilerine yardımcı olacak kişisel araçları veya kaynakları olamayabiliyor. Onların liderleri olarak, makul zamanlarda yeniden kendilerini toparlamaları için gün içinde ara vermeye teşvik edebiliriz. Böylece stres yönetimi ve sağlıklı iş-yaşam dengesi için formül bulabiliriz. Yalnız, mesai saatleri dışında veya tatildeyken çalışanlarla iletişim kurmamaya çalışmak gerekiyor. Projeler ve hedefler ne kadar iddialı olursa olsun, huzur ve mutluluğun hala önceliklendirilmesi gerektiğini göstermeliyiz. Çalışanlar hastalık izni aldıkları günlerin fiziksel veya zihinsel sağlıkla ilgili sorunlar için olduğunu ve nefes almaları gerektiğini düşünmeliler. Dolayısıyla o günleri kullandıklarından emin olmaları gerekiyor.

5. Takdirimizi göstermek.

Çalışanlar baskı altındayken, sıkı ve verimli çalıştıklarını onlara göstermek için bir dakika ayırmak bir fark yaratabilir. Globoforce ve WorkHuman tarafından yapılan ortak bir araştırmaya göre, düzenli olarak bilinen çalışanların kendilerini değerli ve takdir edilmiş hissetme olasılıkları 5 kat daha fazla. Bu nedenle, özellikle daha zorlu zamanlarda, dayanıklılıklarını gösteren küçük zaferleri ve kişisel başarıları kutlamak için fırsatlar yaratmalıyız. İster içten bir teşekkür ister bir çalışanlar toplantısında herkese açık bir hitap, ister bire bir görüşmelere şükran sözleriyle başlamak olsun, bu basit jestler onlara fark edildiklerini ve desteklendiklerini hatırlatabilir ve streslerinin bir kısmını olumlu duygularla derhal atabilirler.

Yıllar önce bir uluslararası şirketin yönetim katındaki bir duvara asılmış tabloda gördüğüm sözlerle yazımı sonlandırmak istiyorum. Aynı sözler tablo halinde benim kendi ofisimin bir duvarında asılı bulunuyor:

İnsan İlişkilerinde Ders Niteliğinde En Önemli Sözler

6 kelimelik en önemli Söz: Bir Hata Yapmış Olduğumu Kabul Ederim.

5 kelimelik en önemli Söz: Sen Çok İyi Bir İş Yaptın.

4 kelimelik en önemli Söz: Bu Konuda Fikrin Ne?

3 kelimelik en önemli Söz: Lütfen Eğer Mümkünse.

2 kelimelik en önemli Söz: Teşekkür Ederim.



En önemli tek kelime: Biz

En önemsiz tek kelime: Ben

İbrahim AYBAR

ibrahim.aybar@vesiile.com

www.paylasimekonomisidernegi.org.tr