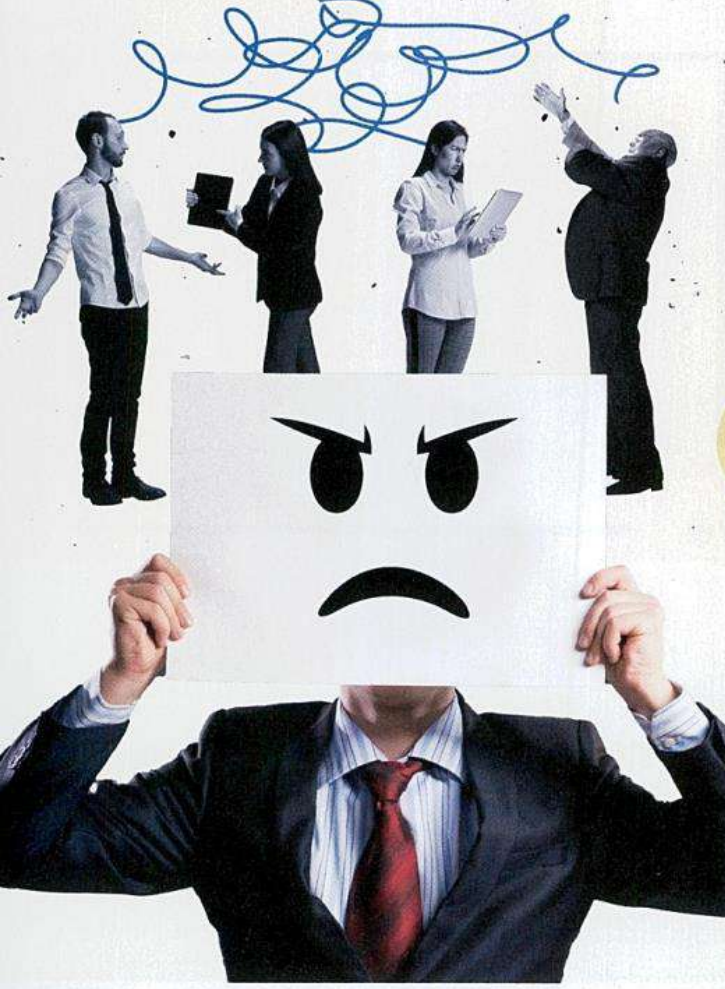




Yöneticilik pozisyonunun kaçınılmaz bir sonucu olarak duygu durumlarımız, takımlarımızın performansını etkiliyor.

Gülnur Uluğ,
DANET Kurumsal Gelişim, İletişim
ve Stratejik Planlama Direktörü



Peki, bu tespit globalde 60 milyar dolar sınırına dayanan ve İK departmanlarının en önemli gündem ve kaynak çıktısı olan çalışan memnuniyeti konusunu nereye taşır? 100'den fazla ülkede, 250 bini aşkın çalışana ulaşan çalışan esenliği platformu Wellbees'in CEO'su Melis Abacıoğlu, INBUSINESS için söz konusu araştırmanın sağlama-sını yapan bir çalışmaya imza attı.

"Ortaya çıkan bu sonuçların ardından biz de Wellbees olarak kendi verilerimizi analiz ettik ve benzer bir sonuçlara ulaştık" diyen Abacıoğlu, aslında pek çok kişinin ve kurumun yaşadığı ama çok da fark edemediği bu duygu durum dengesini şöyle açıklıyor: "Bir örnekle anlatırsak; tüm çalışanlarının mod ortalaması beş üzerinden dört

Savunmasız liderlik, iş yerinde aidiyet yaratmanın ve iş yerindeki zihinsel sağlık krizini çözenin anahtarı.

olan şirkette bir departman yöneticisinin modu üç ise o departmandaki çalışanların mod ortalaması, müdürün modu gibi üç civarında çıkıyor. Yani şirketin genel ortalamasının altındalar ve daha mutsuzlar. Buradan yola çıkarak şunu rahatlıkla söyleyebiliriz: Eğer bir şirket, çalışanlarını mutlu etmek istiyorsa müdürlerin mutluluğuna önem vermeli. Çünkü müdür mutluyorsa çalışan da mutlu."

ARADA KALMAK YORUYOR

Müdürlerin mutsuz olmalarındaki en büyük neden ise üst yönetim ve çalışanlar arasında kalmak. Yani sistem ve insani değerlerin tüm yükünü orta düzey yöneticiler sırtlanıyor. Abacıoğlu, "Özellikle pandemiden sonra iş hayatında yaşanan köklü değişiklikler müdürlerin üzerindeki baskıyı daha fazla artırdı. Çünkü üst kademe, müdürlerin kendi ekiplerini bu değişim sürecine adapte etmelerini istiyor. Sektöre ve yapılan işe göre değişmekle birlikte dünya genelindeki ekonomik konjonktür de müdür ve diğer orta düzey yöneticilerin üzerindeki ciro baskısını artırıyor. Daha düşük bütçelerle daha iyi sonuçlar talep ediliyor. Çalışanlar ise müdürlerinden kendilerini daha iyi anlamasını, daha fazla esenlik sağlama-sını istiyor" diyor.

Dolayısıyla hem üst hem de alt kademenin arasında sıkışan müdürler kendilerini mutsuz ve çaresiz hissediyor. Wellbees'in yaptığı araştırmada özellikle yılın son çeyreği ve ilk çeyreğinde bu mutsuzluğun daha da arttığını görülüyor. Yılsonu hedefleri, performans değerlendirmeleri ve yeni yıldaki ücret artışları gibi konular orta düzey üzerindeki stresi artırıyor. Bir diğer kıstas ise hayatında ilk kez yönetici olanlar. Özellikle ilk kez müdür olan yöneticiler bü-