

Kaynak: Harvard Business Review

Tarih: 05.11.2018

Sesinizi Değil Sözüünüzü Yükseltin

Yazan: Başak Tecer



Muhabirlik hayatıma resmi olarak adım attığım ilk yer haftalık bir ekonomi dergisiydi. Henüz üniversitede öğrenciydim ve part-time olarak çalışıyordum. İlk haberimi yazıp derginin editörüne gönderdim. Yaklaşık yarım saat sonra editörüm odasından hızla çıktı ve elindeki kağıtları yüzüme savurarak bana bağırmağa başladı. Bu şekilde yazmaya devam edersen gazeteci olma hayalini rafa kaldırabilirsin! Gözümden yaş gelmişti. Kağıtları yerden topladım. Etrafıma bakındım bana bakan var mı diye kimse oralı olmamıştı. Ağlayarak tuvalete gittim. Gazetecilikte deneyimli ekip arkadaşım yanıma geldi ve gel bir kahve içelim dedi... Bazı sektörler gerçekten akıl almaz derecede stresli çalışma ortamları yaratırlar. O gün editörümün bana bağırması moralimi bozmuş olsa da kendime gelmemi sağlamıştı. Bir daha asla o kadar azar işitmedim ve gazetecilikte kendimi geliştirmeyi kendime bir hedef olarak koydum.

Harvard Business Review'in en çok bağırınlar listesinde yer alan yöneticilerine bir göz atarsak bağırmanın ya da ani öfke patlamalarının sıkça rastlanan bir davranış olduğunu ve birçok lider tarafından da adeta bir iletişim biçimi haline geldiğini söylemek mümkün. Bu liderlerden en meşhurları Steve Jobs, Amazon'un kurucusu Jeff Bezos, Bill Gates, Jack Welch, Oracle'ın kurucusu Larry Ellison...

Spor koçları ve teknik direktörler de bağırma konusunda yapılacak listelerde baş sıraya yerleşeceklerdir. İngiliz futbol tarihinin en başarılı koçlarından kabul edilen ve Harvard Üniversitesi tarafından başarı hikâyesi olarak ele alınan Sör Alex Ferguson'un ekibine bağırduğında saç kurutma makinesi etkisi yarattığından bahsedilir.

Peki bağırmak ekibinizi nasıl etkiler?

Bağırmak eğer bir iletişim tarzı haline gelmişse bir süre sonra ekibiniz sizi duymamaya başlayacak ya da onlar da seslerini yükselterek konuşmaya başlayacaklardır. Ve ekip birbirine sesini duyurmak için kimin sesi daha çok çıkar şeklinde bir davranış modeli benimseyecektir. Bu durum ekip içindeki saygıyı yok edecek ve stres katsayısı artarak takım içindeki huzuru bozacaktır. Hatalar karşısında bağırarak tepki vermek ekip üyelerinin bazılarının hatalarını saklamasına ya da bir sorun olduğunda suçu başkalarına atma refleksini geliştirmesine neden olacaktır. Motivasyon da zaman içinde düşecek ve insanlar hata yapmaktan korktukları için yeni görevler ve ek sorumluluklar almaktan imtina edeceklerdir.

Bağırmak bir mobbingtir...

İşyerinde psikolojik taciz anlamına gelen mobbing konusunda çalışanlar daha bilinçli bir hale gelmeye başladılar ve bu konuda açılan dava sayılarında da belirgin bir artış göze çarpmakta...Bağırarak iletişim kurmak da bir nevi psikolojik şiddettir ve karşı tarafın ruh haline zarar veren hatta sonu depresyona dahi gidebilecek sonuçlar doğurabilmektedir.

Bağırmadan sözünüzü nasıl dinletebilirsiniz?

Öncelikle bağırarak iletişim kurmanın bir öfke kontrolü sorunu olduğunu ve duygusal oto kontrolünüzü sağlama konusunda bir gelişim alanınız olduğunu kabul edin. Sizi sinirlendiren durumları kişilerden bağımsız olarak bir kâğıda yazın. Ekibinizin sıklıkla hangi davranışları sizi öfkeliyor? Örneğin; iş takibindeki yetersizlik mi, inisiyatif almaktan çekinmeleri mi, sorumluluk almamaları mı?

Bir lider ya da yönetici olarak ekibinizden ne beklediğinizi sakın ve kararlı bir ses tonuyla birçok kez dile getirin ve örneklerle anlatın. Sadece ne istediğinizi değil, neden istediğinizi de belirtin ve gerekirse ikna edene kadar açıklayın. Onların bu konu hakkındaki itirazlarını dinleyin ve anlamaya çalışın.

Beden dilinizle ve ses tonunuzla liderlik edin.

Bazen aldığınız kararların kayıtsız şartsız uygulanması gerekir. Bu tarz durumlarda dahi itiraz edenler olduğunda sesinizi yükseltmek yerine vurgulamalarınızı belirgin hale getirin. Bu raporlar yapılacak diye bağırmak yerine yapılacak kelimesini kararlı bir şekilde söyleyin. Bazen kollarınızı kavuşturmak, kaşlarınızı çatmak hatta susmak yüksek sesle söyleyeceğiniz kelimelerden çok daha büyük bir etki yaratır.

Ekibinizi eleştirmeyin, geribildirim verin.

Eleştirmek sanılanın aksine tek yönlü bir iletişimdir ve karşı tarafta bir davranış değişikliği yapmaz. Yapmaz çünkü karşı tarafın hangi yönlerini geliştirmesi gerektiği hakkında bir bilgi içermez, sadece kişisel bir yorum olarak algılanır. İş doğru düzgün takip edemiyorsun müthiş bir genelleme içerir ve karşı tarafa yeterince detay vermez. İş takibinde zorlanmasına neden olan unsurları kişiye belirtin. Öncelik belirlemede zorlanmanın iş takibini aksattığını düşünüyorum ya da zamanını daha verimli kullanırsan işler son dakikaya kalmaz deyin. Bu becerisini geliştirmesi için ona koçluk yapın.

Yazıma başlığını veren William Shakespeare şöyle der:

“Sesini değil, sözünü yükseltmeli insan; çünkü gök gürültüleri değil, yağmurlardır yaprakları yaşatan”

Harvard Business Review Türkiye'nin internet sitesinden alınmıştır. İlgili yazıya ulaşmak için lütfen [tıklayınız](#).