

# Çalışanlarınızın Onurunu Kirmeden Geribildirim Sağlamak

eKitap



# Çalışanlarınızın Onurunu Kırmadan Geri Bildirim Nasıl Sağlanır?

Yakın zamanda yapılan Dale Carnegie Training Çalışan Bağlılığı çalışmasında, işyerindeki çalışanlarda, bağlılık ve duyguların, doğrudan yöneticiler tarafından yönlendirildiği, davranış ve tutumları etkilediği belirtilmiştir. Yöneticiler işten çıkarılan çalışanları istemeseler de, çalışanları rencide etmeden olumlu bir şekilde nasıl geri bildirim ve yapıcı eleştiri sağlayacağını öğrenmelidirler. Etkili bir yönetici, öncelikle teşvik edici geribildirim sağlayarak bunu başarır.

Geri bildirimnin nihai hedefi, çalışanlara yalnızca organizasyonel hedeflerle ilgili olan destekleyici ve düzeltici bakış açıları sağlamak değil, aynı zamanda çalışanların desteklendiklerini, motive olduklarını ve iş yerine bağlı olduklarını hissetmelerini sağlamaktır. Bununla birlikte, bazen düzeltici eylemler gereklidir. Hatalar veya çakışmaların ele alınması genellikle yöneticiler için zor bir süreçtir.



“

**Hataları ele alırken, bireyin SORUNU ÇÖZMESİ ve hatalarını DÜZELTMESİ için FİKİRLER sunarken onun İTİBARINI KORUMAYA YARDIMCI OLUN.**

**– Dale Carnegie**

# Hor Görmeden, Çalışanları Motive Eden Yapıcı Bir Geri Bildirim Sağlama Önerileri:

## 1

### **İşin Hedeflerini Açıkça Tanımlayın.**

Günümüzün iş dünyasında, çalışanlar geçmişten çok daha güçlüdür. Ancak, karar verme süreci veya diğer değişiklikler bazen hatalara yol açabilir. Başlangıçta, yöneticiler istenen sonuçları hazırlamak ve iletmek zorundadırlar, değişim zamanlarında koçluk ile hatalar ortaya çıktığında hızlı tepki verirler. Yapıcı geri bildirim, çalışanların hatalarını bunlara zarar vermeden ele alma aracıdır ve çalışanların karar vermede sonuçların iyileştirilmesine yönelik motivasyon olarak hizmet eder.

## 2

### **Hazırlama.**

Gerçekleri araştırın ve mevcut tüm bilgileri toplayın. Karşılaşmadan önce kişiyi ve tüm gerçekleri bildiğinizden emin olun. Karşınızdaki kişinin bakış açısını ve motivasyonunu daha iyi anlamak için gerçeklerin arkasından bakmaya çalışın. Empatik olarak, çalışanı durumu tüm açılardan tamamen anladığınızı gösterin.

## 3

### **Empati ve Takdir ile başlayın.**

Anlayışla başlamak, iyi niyet ve zaman içinde biriken karşılıklı güveni gösterir. Kanıtlarla desteklenen dürüst takdiri göstererek çalışanı rahatlatın. Çalışan tarafından yapılan harika işlerin bir örneğini gösterin. "Ve" yerine "fakat" kullanarak yapıcı geri bildirimlere geçiş yapın

**"BAŞKALARININ  
BAKIŞ  
NOKTASINDAN  
BİR ŞEYLERİ  
GÖRMEYİ  
deneyin  
– Dale Carnegie"**

# 4

## **Hataya bakın.**

En kısa sürede herhangi bir durumu ele alın. Soruna odaklanın, kişilere değil. Başkalarının sergilemesini istediğiniz tutum ve eylemi benimseyin. Sessizce ve sakin bir şekilde konuşun ve daha sonra diğer kişinin buna karşılık vermesi muhtemeldir. Eylemin yanlış olduğunu, bunu yapan kişi olmadığını iletin.,

Çalışanlara neler olduğunu açıklama şansı verin. Kişinin sorumluluğu kabul edip etmediğini anlayın.

# 5

## **Performansı Geri Yükle.**

Amaç, sorunu çözmek ve sorunun tekrar meydana gelme olasılığını azaltmaktır. Çalışanlar problem analizine ve karar verme sürecine katılabilir. Bir çalışan sorumluluğu kabul ettiğinde, etkili sorgulama, düzeltici eylemler için dinleme ve koçluk yapmayı, durumu düzeltmek için yollar önermeyi teşvik eder.

# 6

## **Yapıcı Geri Bildirim Sağlayın.**

Kişiye odaklanın. Uygunsuz davranışlarda veya kötü kararlar verirken, insanlar güvenlerini kaybederler. Yöneticiler, çalışanın durumu farklı bir bağlamda görmesine yardımcı olmalı ve çalışanı kendi değerine göre organizasyona bildirmelidir. Cesaretsizliği önlemek için motivasyon, bağlılık ve güçlendirmeyi sürdürün. Çalışanın önemini takım ve organizasyona anlatın. Mesleki ilişkinizi sıcak ve açık tutun.

# 7

## **Çalışanı Koruyun.**

Çalışan şimdi yöneticinin başarısının çalışanın başarısının artmasına bağlı olduğunu biliyor. Bir yönetici, çalışanı elinde bulundurduğunda, bu taahhüdü kazanır ve tüm takımın moralini artırır. Bu güven oluşturur ve iletişim ve iş etiği düzeyini güçlendirir.

*“TEŞVİK EDİCİ olun. Bu, sorunun KOLAY ÇÖZÜLMESİNİ sağlar”*

*– Dale Carnegie*