

ΟΙ ΣΚΙΕΣ ΤΗΣ ΗΓΕΣΙΑΣ: ΠΩΣ ΟΙ ΤΟΞΙΚΟΙ ΗΓΕΤΕΣ ΔΗΛΗΤΗΡΙΑΖΟΥΝ ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ



Αρθρογράφος: Ζωή Οικονόμου
Μέλος Γραμματείας του ΣΕΔ

Η ηγεσία είναι κρίσιμη για την επιτυχία κάθε οργανισμού. Όταν οι ηγέτες είναι θετικοί και υποστηρικτικοί, οι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να είναι παραγωγικοί και ευχαριστημένοι. Ωστόσο, όταν οι ηγέτες είναι τοξικοί, οι συνέπειες μπορεί να είναι καταστροφικές για το περιβάλλον εργασίας, την αποδοτικότητα και την ψυχολογία των υπαλλήλων. Σε αυτό το άρθρο, θα εξετάσουμε τον αρνητικό αντίκτυπο ενός τοξικού ηγέτη και θα προτείνουμε τρόπους αντιμετώπισης αυτής της κατάστασης.

Ο τοξικός ηγέτης χαρακτηρίζεται από αυταρχικές μεθόδους και αδιαφορία για τις ανάγκες και τα συναισθήματα των υπαλλήλων. Δημιουργεί ένα περιβάλλον φόβου και ανασφάλειας, όπου η κακή επικοινωνία και η έλλειψη διαφάνειας είναι καθημερινότητα. Οι υπάλληλοι συχνά βρίσκονται αντιμέτωποι με αποφάσεις που επιβάλλονται χωρίς τη συμμετοχή τους, γεγονός που περιορίζει την ικανότητά τους να συνεισφέρουν ενεργά. Η αδιαφορία για την ευημερία των υπαλλήλων, σε συνδυασμό με τη συχνή κριτική, δημιουργεί ένα κλίμα τοξικότητας που μπορεί να έχει σοβαρές επιπτώσεις.

Αυτές οι αρνητικές επιπτώσεις στο περιβάλλον εργασίας είναι πολλές. Οι εργαζόμενοι που βρίσκονται σε τοξικά περιβάλλοντα συχνά βιώνουν άγχος, κατάθλιψη και χαμηλή αυτοεκτίμηση. Η συνεχής κριτική από τον ηγέτη μπορεί να τους κάνει να νιώθουν ανίκανοι και απογοητευμένοι. Ορισμένες μελέτες έχουν δείξει ότι οι υπάλληλοι που εργάζονται υπό τοξικούς ηγέτες είναι έως και τρεις φορές πιο πιθανό να αναφέρουν συμπτώματα άγχους και κατάθλιψης. Αυτή η κατάσταση οδηγεί σε αύξηση της υποκατάστασης, καθώς οι εργαζόμενοι αναζητούν νέες ευκαιρίες εργασίας σε πιο υποστηρικτικά περιβάλλοντα. Οι υψηλοί δείκτες αποχώρησης επιβαρύνουν οικονομικά τις εταιρείες, καθώς το κόστος πρόσληψης και εκπαίδευσης νέων υπαλλήλων μπορεί να είναι σημαντικό.

Παράλληλα, έρευνες έχουν δείξει ότι το 50% των υπαλλήλων που εργάζονται κάτω από τοξικούς ηγέτες επιθυμούν να εγκαταλείψουν την επιχείρηση. Αυτό οδηγεί σε αυξημένα ποσοστά αποχώρησης, τα οποία κοστίζουν στις επιχειρήσεις κατά μέσο όρο 20% έως 30% του ετήσιου μισθού κάθε εργαζομένου που αποχωρεί. Αυτό σημαίνει ότι αν η επιχείρηση έχει 100 εργαζόμενους που παράγουν 1.000.000 ευρώ ετησίως, μια τέτοια μείωση θα μπορούσε να κοστίσει στην επιχείρηση μέχρι και 300.000 ευρώ ετησίως.

Όπως είναι κατανοητό, η αποδοτικότητα ενός οργανισμού επηρεάζεται άμεσα από την ψυχολογική κατάσταση των υπαλλήλων. Οι εργαζόμενοι που βρίσκονται υπό την επιρροή τοξικών ηγετών είναι συχνά λιγότερο παραγωγικοί. Η έλλειψη κινήτρων και η συνεχής απογοήτευση οδηγούν σε χαμηλότερη απόδοση, ενώ οι εργαζόμενοι είναι πιο επιρρεπείς σε ασθένειες, γεγονός που αυξάνει την απουσία από την εργασία. Σύμφωνα με έρευνες, οι εργαζόμενοι που νιώθουν ψυχολογικά ασφαλείς είναι έως 50% πιο παραγωγικοί. Αυτή η κατάσταση επηρεάζει επίσης τη ποιότητα της δουλειάς τους και, κατά συνέπεια, την ικανοποίηση των πελατών. Μια αρνητική εμπειρία από τους υπαλλήλους μπορεί να μεταφραστεί σε αρνητικές κριτικές από τους πελάτες, με σοβαρές επιπτώσεις για τη φήμη της επιχείρησης, αφού το 72% των καταναλωτών δηλώνουν ότι δεν θα αγοράσουν προϊόντα από μια εταιρεία με αρνητική δημόσια εικόνα, οδηγώντας σε περαιτέρω απώλειες εσόδων και συνεργασιών.

Αν και η κατάσταση μπορεί να φαίνεται δύσκολη, υπάρχουν βήματα που μπορούν να ληφθούν για την αντιμετώπιση της τοξικότητας στον εργασιακό χώρο. Πρώτον, η δημιουργία ενός ανοιχτού διαλόγου με τον ηγέτη είναι σημαντική, εφόσον είναι ασφαλής. Η ανατροφοδότηση μπορεί να βοηθήσει τον ηγέτη να κατανοήσει τις επιπτώσεις της συμπεριφοράς του. Επίσης, οι υπάλληλοι πρέπει να μπορούν να επικοινωνούν με την ανώτερη διοίκηση όταν νιώθουν ότι η ηγεσία είναι τοξική, έτσι ώστε να γίνουν απαραίτητες παρεμβάσεις. Η εκπαίδευση των ηγετών σε θέματα επικοινωνίας και ψυχολογίας μπορεί να τους βοηθήσει να αναγνωρίσουν και να αλλάξουν τη συμπεριφορά τους. Επιπλέον, η δημιουργία υποστηρικτικών δομών, όπως ομάδες υποστήριξης εντός του οργανισμού, μπορεί να προσφέρει βοήθεια στους υπαλλήλους που πλήττονται από την τοξικότητα.

Η προσλήψεις πρέπει να εστιάζουν σε υποψηφίους με θετική ηγετική ικανότητα και συμπεριφορά. Οι διαδικασίες πρόσληψης μπορούν να περιλαμβάνουν αξιολόγηση της ηγετικής συμπεριφοράς και ψυχομετρικά τεστ για την εκτίμηση της ικανότητας των υποψηφίων να διαχειρίζονται τις ανθρώπινες σχέσεις. Η καθιέρωση πολιτικών κατά της τοξικότητας είναι επίσης κρίσιμη για την προστασία των υπαλλήλων. Οι πολιτικές αυτές πρέπει να είναι σαφείς, να επικοινωνούνται σε όλο τον οργανισμό και να συνοδεύονται από διαδικασίες για την αναφορά προβλημάτων.

Συμπερασματικά, ο τοξικός ηγέτης μπορεί να έχει σοβαρές επιπτώσεις στην ψυχολογία και την αποδοτικότητα των υπαλλήλων, δημιουργώντας ένα αρνητικό περιβάλλον εργασίας. Είναι ζωτικής σημασίας οι οργανισμοί να αναγνωρίσουν την τοξικότητα και να αναλάβουν δράση για να την αντιμετωπίσουν. Μέσα από την ανοιχτή επικοινωνία, την εκπαίδευση και τη δημιουργία υποστηρικτικών δομών, οι οργανισμοί μπορούν να προάγουν ένα υγιές και παραγωγικό εργασιακό περιβάλλον, διασφαλίζοντας έτσι την ευημερία των υπαλλήλων τους. Με την κατάλληλη προσέγγιση, είναι δυνατόν να μετατραπεί μια τοξική κουλτούρα σε ένα χώρο ενθάρρυνσης και ανάπτυξης.

Πηγές:

2022, Η διερεύνηση και η επίδραση της τοξικής ηγεσίας στην εργασιακή ικανοποίηση.

Μελέτη περίπτωσης e - ΕΦΚΑ. Διαθέσιμο στο:

<https://polynoe.lib.uniwa.gr/xmlui/handle/11400/2202>

2022, Ο ρόλος της ηγεσίας στην επαγγελματική εξουθένωση. Διαθέσιμο στο:

<https://dspace.uowm.gr/xmlui/handle/123456789/3723>

2023, Η ηγεσία και η συναισθηματική νοημοσύνη ως παράγοντες επίδρασης των εργασιακών σχέσεων σε υπηρεσίες και εργαζόμενους. Η περίπτωση του Ο.Α.Ε.Δ.

Διαθέσιμο στο <https://dspace.uowm.gr/xmlui/handle/123456789/4916>

2024, Η ηθική ηγεσία και ο ρόλος της στη διαμόρφωση εργασιακών στάσεων και συμπεριφορών. Διαθέσιμο στο: <http://dspace.lib.uom.gr/handle/2159/30418>