



## آنچه وفادارترین کارمندان درباره رهبران خود می‌دانند

وقتی شخصی به شرکت شما می‌پیوندد، به دلیل شهرت و اعتبار شرکت شما در بازار است. زمانی که همان فرد تصمیم می‌گیرد سازمان را ترک کند، به احتمال زیاد به دلیل مدیر مستقیم او است. وفاداری به رهبر و سازمان زمانی که کارمندان تقاضای بزرگی دارند و گزینه‌های شغلی فراوان است، موضوعی جدی است. اخیراً یک نظرسنجی نشان داده بیش از ۸۰ درصد از کارمندان گفته‌اند که موقعیت فعلی خود را برای یک پیشنهاد شغلی بهتر ترک خواهند کرد.

## وفاداری را باید به دست آورد

جان وودن می‌گوید: «وفاداری زمانی اتفاق می‌افتد که کسانی که رهبری‌شان می‌کنید، می‌بینند و تجربه می‌کنند که نگرانی شما برای منافع و رفاه آن‌ها فراتر از محاسبه ساده این است که آن‌ها چه کاری می‌توانند برای شما یا چگونه می‌توانید از آن‌ها به نفع خود استفاده کنید.» یک رهبر باید برای ترغیب وفاداری کسانی که رهبری می‌کند، از

این سوال که «اخیرا برای من چه کرده‌اید؟» دست بردارد و در عوض بپرسید: «چه کاری می‌توانم انجام دهم تا برای شما ارزش بیفزایم؟»

## برای دریافت وفاداری، وفادار باشید

وفادارترین کارمندان وفاداری را ابتدا از رهبر خود می‌شناسند و تجربه می‌کنند. چیزهایی که آن‌ها می‌دانند عبارت است از:

۱. رهبر آن‌ها معامله‌گر واقعی، معتبر و به ارزش‌های خود صادق است.
۲. رهبر آن‌ها به شخص خودشان اهمیت می‌دهد، نه فقط به عنوان یک کارمند بلکه به عنوان یک شخص.
۳. رهبر آن‌ها قابل اعتماد است و آنچه می‌گوید را انجام خواهد داد.
۴. رهبر آن‌ها به آن‌ها ارزش می‌بخشد و دنبال راه‌هایی برای کمک به موفقیت آن‌ها است.
۵. رهبر آن‌ها برای آن‌ها ارزش قائل است، نه فقط به خاطر کاری که انجام می‌دهند، بلکه برای شخصیتی که دارند.
۶. رهبر آن‌ها برای مشارکت ارزش قائل است و برای آن‌ها استدلال می‌کند که چرا با سازمان مرتبط هستند.
۷. رهبر آن‌ها گوش می‌دهد و برای شنیدن احساسشان و آنچه فکر می‌کنند، وقت صرف می‌کند.
۸. رهبر آن‌ها، آن‌ها را مسئول می‌داند و می‌خواهند برنده شوند.
۹. رهبر آن‌ها روی رشد شخصی‌شان سرمایه‌گذاری می‌کند و می‌خواهد آن‌ها تسلط داشته باشند.
۱۰. رهبر آن‌ها باعث می‌شود احساس امنیت و دیده شدن کنند و به آن‌ها و آنچه ارائه می‌دهند، احترام می‌گذارد.

## آیا من اینجا آینده‌ای دارم

هر یک از این ۱۰ عامل نشان می‌دهد آیا فردی که رهبری می‌کنید، احساس می‌کند آینده‌ای در سازمان شما و با شما دارد یا نه. این امر مستلزم آن است که رهبر یاد بگیرد هر یک از افراد تیمش برای آینده خود چه امیدی دارند.

آیا می‌خواهند روزی مدیر شوند یا خوشحال هستند که به یک کارشناس مساله تبدیل می‌شوند و به مشتریان خدمات ارائه می‌دهند؛ همه نمی‌خواهند از نردبان بالا بروند، اما همه چیزی می‌خواهند. اگر می‌دانید آینده برای هر یک از اعضای تیم چگونه است، می‌توانید به آن‌ها کمک کنید تا مسیر را ترسیم کنند، شکاف‌های رسیدن به آن را شناسایی و برنامه‌ای برای رفع این شکاف‌ها تدوین کنند.

هنگامی که یک رهبر روی افراد خود سرمایه‌گذاری می‌کند، افراد هم سرمایه‌گذاری بلندمدتی در سازمان انجام می‌دهند. همان‌طور که همیشه می‌گوییم: «وفاداری به رهبر زمانی به بالاترین حد خود می‌رسد که پیروان شخصا از طریق مربیگری رهبر رشد کنند.»