

Toksično liderstvo 1: uzroci

Prvi od tri članka na temu toksičnog liderstva objašnjava sam pojam toksičnog liderstva i uzroke nastanka ovakvog načina ponašanja.



Toksično liderstvo najčešće pogađa najviše hijerarhijske nivoe menadžmenta. Ali ovo zapravo može biti problem za lidere na bilo kom nivou upravljanja. Uloga lidera treba da bude da omoguće, obezbede, upravljaju i podrže uspeh zaposlenih kako bi oni zajednički doprineli dodavanju vrednosti organizacije. Liderstvo postaje toksično onog trenutka kada lider pokušava da nametne svoje mišljenje drugima. Ono se iskazuje kroz maltretiranje, agresiju, aroganciju, diktatorsko ili manipulativno ponašanje, neefektivnu komunikaciju ili kroz nedostatak empatije. Toksičnim liderstvom doprinosi se nepravednom prosuđivanju, prebacivanju krivice, ismevanju drugih ljudi što će uticati na njihovu sopstvenu efikasnost, obezhrabrujući ideje ili komunikaciju između njih samih.

Zašto dolazi do toksičnog liderstva?

Postoji 7 glavnih uzročnika toksičnog liderstva:

1. *Biva nagrađeno*: Ljudi u suštini ne vole toksično liderstvo. Ali, njihova želja za postizanjem rezultata utiče na promenu njihovog ponašanja. Oni se navikavaju na taj stil liderstva i počinju da se ponašaju tako. Poznato je da će oni koji ostvare rezultat za firmu biti unapređeni. Toksično liderstvo postaje najlakši i jedini način da se ovo dostigne. Jer, niko ne osuđuje loše ponašanje, ako ono dovodi do uspeha.
2. *Ego lidera preovladava*: Umesto kolaboracije sa drugima i izgradnje sopstvene snage kao lidera, lideri veruju u činjenicu da oni imaju sve neophodne odgovore i da su kompetentni da donesu najbolje odluke. Oni će pre nastojati da ih članovi tima slede, nego što će se truditi da vrednuju njihov rad i da ih uključe u donošenje odluka.
3. *Nekompetentnost*: Lideri vole da demonstriraju integritet, kompetentnost i da se porede prilikom obavljanja aktivnosti. Ali, pojedini lideri previše obraćaju pažnju na

ove faktore i slepo ih slede. Ukoliko lider iskazuje makar jedno od ovih ponašanja, njegovo liderstvo se smatra toksičnim.

4. *Nedostatak veština*: Toksično liderstvo može da proističe iz nedostatka osnovnih menadžerskih veština, kao što su nesposobnost efektivnog delegiranja ili upravljanja. Ukoliko lider neadekvatno delegira, pa je nejasno zašto bi nešto trebalo biti izvršeno, tim nikada neće biti u potpunosti sposoban da isporuči vrednost. Takođe, ukoliko neadekvatno postavlja prioritete i naglašava da je sve što se izvršava hitno i bitno, to može biti zbog toga što ne ume adekvatno da se izbori sa izazovima.
5. *Brzi mislenik*: Ljudi u liderskim ulogama nastoje da razmišljaju prebrzo. Kada im neko predstavi problem, može se desiti da njihov interes bude ispred rešenja problema. Ali, umesto da objasne svoj način razmišljanja- oni će jednostavno dati odgovor koji je često nepristojan i iznenađujući. Ovo dodatno podržava mišljenje da lideri ne žele da slušaju i nisu zainteresovani za mišljenje članova tima. Brzo prosleđivanje informacija doprinosi da se stvara utisak nedostatka brige o osećanjima članova tima.
6. *„Sve se vraća“*: Lideri mogu često svesno ili nesvesno da tretiraju druge na isti način kao što je neko njih tretirao na početku karijere. Dešava se da lideri nastoje da istupaju arogantno jer smatraju da im takvo ponašanje donosi rezultate. Ukoliko je ovakvo ponašanje u nekom trenutku doprinelo profesionalnom razvoju pojedinca, on može to posmatrati kao jedino prihvatljivo ponašanje.
7. *„Sindrom uljeza“*: Pojedini lideri mogu imati urođen strah da će drugi otkriti da oni nisu toliko dobri kao što se smatra. Njihova nesigurnost i nepoverenje vodi toksičnom ponašanju. Ovakvo ponašanje im služi da zaštite svoj autoritet u komunikaciji sa drugima.

Sledeći artikli na ovu temu će detaljnije pojasniti posledice toksičnog liderstva i pomoću kojih pokazatelja ga možete prepoznati.

Autor: K. Johnson