

„Siła empatii. 7 zasad zmieniających życie, pracę i relacje” - fragment

„Każda osoba, która w jakikolwiek istotny i pozytywny sposób wpłynęła na nasze życie, przekazała nam siedem kluczy do empatii lub otrzymała je od nas podczas naszych interakcji. Odczuwaliśmy również pustkę, kiedy jej przy nas nie było. A śledząc te pierwotne empatyczne wątki, możemy ze zdziwieniem odkryć, że odgrywają one rolę w tym, w jaki sposób wybieramy pracę, hobby i ludzi. Jeśli reagujemy na siebie nawzajem z empatią i współczuciem, wzbogaca to w równym stopniu każdą ze stron. Wszak to właśnie międzyludzkie więzi nadają melodię treści życia”.

(...)

„Załóżmy, że osoba o niewystarczających kwalifikacjach otrzymuje kierownicze stanowisko i odpowiada za szkolenie zespołu podwładnych. Nowa liderka czuje się niepewnie w swojej roli i paranoicznie obawia się, że inni odkryją jej brak kompetencji emocjonalnych do zarządzania zespołem. Buduje swój autorytet na zastraszaniu i pogrożkach, a kiedy słyszy pogłoski, że zdaniem zespołu nie sprawdza się w swojej roli, zbiera jego członków i wygłasza kazanie.

– Ludzie o was gadają – stwierdza. – Mówią, że jesteście najgorszym zespołem w firmie od lat! Uważajcie, co robicie i co mówicie!

Zespół reaguje lękiem odzwierciedlającym stan emocjonalny liderki. Może to obniżyć morale całej grupy i mieć poważne negatywne konsekwencje dla jej zaangażowania i produktywności.

Takie chybione przywództwo rozprzestrzenia się po organizacjach jak epidemia. W końcu coś pęka. Pracownicy odchodzą z zespołu albo z firmy w ogóle, albo tak zwana liderka rezygnuje lub zostaje zwolniona. Niestety, jeżeli pracownicy bardzo potrzebują danej osoby, mogą znosić taką sytuację przez długi czas, co powoduje u nich niepotrzebny zamęt emocjonalny, spadek morale i wypalenie – przez które w końcu odchodzą z pracy. Emocjonalne piętno, jakie odciska pozbawiony empatii lider, jest nie do przecenienia”.