

İletişimin Gücü Ve Bireysel Yalnızlık

– GÜLÜM ÇAMLISOY · 28 Ocak 2014

Gün geçmiyor ki, yalnızlık hissi ağır basmasın...

An geçmiyor ki, kara bulutlar ıssızlığı taşımasın yüreklerimize...

Ne kadar göreceli bir kavram şu “yalnızlık” dediğimiz. Etrafımıza yabancılaşıp, kuytulara kaçmak mı daha kötüsü yoksa benliğimize olan aşinalığımızı yitirip, kendimizden uzaklaşmak adına sığınmak mı dost bildiklerimize.

Neresinden bakarsanız bakın, ağır bir külfet. Ne var ki, özümüzde hepimiz öylesine yalnızız ki...

Bireyden sosyalleşme sürecine geçtik mi sanki aydınlanır gibi çöken karanlık. Bu sefer de uyum süreci devreye giriyor ister istemez. Düşünsenize sayısız insan bir arada: Gerek ortak bir gaye, gerek meslek icabı, gerekse çalışma yahut eğlence süreci odaklı olsun. İster istemez kabulleneceğiz birbirimizi. Ya, kabullenmek bu kadar kolay değilse...

Çatlak sesler devreye girdi mi, bu sefer alt kümelere ayrılma ihtimalinin gündeme gelmesi kaçınılmaz.

Burada göreceli bir liderin varlığı kaçınılmaz ve etrafına toplanan insanlar tabii ki onunla hem fikir olmak kaydıyla.

İşin sosyal boyutu ayrı bir dert, bireysel kaynaklı iletişim eksikliği ayrı bir dert.

Bireysel farklılıklar da gözetildi mi, ayrışan grupların haddi hesabı yok. Sonuç yadsınamaz: Kalabalık içinde ağır basan ayrışma ve topun ağzına gelen mağdurlar.

Kişisel sorunlar ve menfi tutumlar da olaya dâhil oldu mu, olay tamamen kontrolden çıkmakta.

Ne yazık ki, okullarda ne kadar eğitim alırsak alalım, ne kadar zeki ve başarılı olursak olalım kişinin uyum süreci hızlanacak diye bir beklentiye girmemek lazım.

Ve diğer yandan, okullardaki süregelen arkadaşlıklar ya da gruplaşmalar, çalışma ortamında aynı performansı göstermeye de yardımcı olmamakta.

İş dünyası, tamamen profesyonel zihniyete odaklı olduğu için hatayı ve duygusallığı bir noktadan sonra kabul etmemekte. Sonuçta zamanı belirlenmiş, emek harcanan bir üretim söz konusu. Bu, bir malın

üretimi olduğu gibi verilen bir hizmet de olabilmekte. Kısaca, işletme branşının temel prensibi bu bahsettiklerimiz. Perspektif ise oldukça geniş: A'dan Z'ye akla gelebilecek her türlü mal ve hizmetin sunumu.

Müthiş bir oryantasyon gerekmede ilk etapta. Planlı, programlı, zaman odaklı ve başarıya yönelik kısaca. Bireysel zafiyetler, yetersizlik ve hata yapma olasılığı yok denecek kadar az. Prensibin dışına çıkmak ise, işletme zihniyetine ters düşen bir çıkarım.

Hedef rakamlar, tutturulması gereken bütçe baz alındığı için, çalışan mekanikleşmiş bir vaziyette hizmet vermekte. Zira işin temelinde gelir, gider kıstası yatmakta.

Çalışan belirli bir ücret karşılığı emek verdiği için onun tek muhatabı işveren ve de işin tamamlanma süreci. Dolayısıyla iş dünyası bazı şeyleri o kadar da önemsememekte. Şüphesiz ki; uyumlu bir çalışma ortamı en ideali ama demin de belirtildiği üzere, iş hayatı asla ve asla hata affetmemekte.

Bireysel ya da grup bazındaki tutumlar işin verimini düşürmedikçe bireyin algıladığı düzeyde önem arz etmemekte işveren açısından. Gerçi özellikle son zamanlarda uyum süreci oldukça önem kazanmış olsa da, iş hayatı duygusallığı ve bireysel yetersizliği o kadar da önemsemiyor. Pek tabii ki, istisnalar kaideyi bozmuyor diğer taraftan. Bu açıdan da kurumlar ya da çalışanlar ve işin yetkili mercileri farklılık gösterebilir. Ama mümkün mertebeye dinamizm ve motivasyon sağlanmak zorunda.

Burada en önemli görev "insan kaynaklarına" düşmekte. Zira işe alım sürecinde pek çok aşamadan geçmekte adaylar. Bunlar; zekâ, başarı ve beşeri ilişkilerini sorgulama açısından oldukça farklı olabilmekte. Gerek adayların mesleki bilgilerini ölçen sınavlar, gerek genel yetenek sınavları gerek analitik zekâ yapılarını sorgulayan sayısız mülakat gibi. Psikolojik testleri de unutmamalı.

Tüm bu aşamalar oldukça kapsamlı. Gerek kurumun bünyesinde gerekçe danışmanlık firmaları tarafından sağlanmakta.

Ve iletişimin gücü bir kez daha ispatlıyor kimliğini. Hem ruhsal hem zihinsel açıdan sağlıklı bireyleri kurumun bünyesinde toplamak işverenin öncelikli tercihi.

Bir gerçek var ki; iş dünyası kolay kolay hata affetmemekte. Çalışanın gelir düzeyi katlandıkça omzuna yüklenen sorumluluk ve iş gücü de paralel bağlamda artıp çoğalmakta.

Bu yüzden de çoğu iş yeri adaylara deneme süresi tanımakta. Performansı değerlendirilirken, kişiler gerektiği takdirde uzaklaştırılmakta kurum tarafından.

Özellikle özel sektörün acımasızlığı yadsınamaz bir gerçek.

Sonuç itibariyle; yalnızlık, yaşanan sıkıntılar tamamen kişinin özel hayatında vuku bulan durumlar değil. İş hayatının zorlukları da devreye girdi mi, süreç komplike bir hal almakta.

Prensipte yatan tek gerçek, bireyin hem kendisiyle hem çevresiyle hem de işiyle barışık olması.

Hele ki; işinden aldığı tat ve doyum olumlu yönde seyrederse, bunun interaktif getirisi, artan verimle doğru orantılı.

Ve yine söz dönüp dolaştı, eğitimcilere geldi. Başarılı ve yerinde verilen eğitim, yalnızca bireyin değil toplumun da geleceğini garanti altına alacaktır. Dolayısıyla, öğretmenlere, eğitmenlere ve öğretim görevlilerine çok iş düşmektedir. Öğrenciyi tanıyıp, anlamak, onun bireysel farklılıklarını göz önünde bulundurmak hem bireye hem de topluma yapılan önemli bir yatırım.

Önce insan, önce sevgi, önce empati...

Çocuk ya da yetişkin için tek gereken, yaptığı işten zevk almasıdır. Birçok faktörü değerlendirdikten sonra, mutsuzluk tek başına kişinin problemi olmaktan çıkıp, sosyal anlamda toplumu ve ülkeyi de çıkmaza saplayacaktır.

Çocuk önce ailede biter, bilinçli ebeveynler her daim çocuklarını gözlemleyip, eğitim camiasıyla iş birliğine gitmelidir.

Eğer ki sevgi nasıl paylaştıkça artan bir mefhumsa, mutsuzluk, hoşnutsuzluk da bir virüs gibi pençesine alır hedefteki mağduru: İster dolaylı olsun, ister dolaysız.

Bireysel gelişim, ömür boyu süreceği için, kişi kendini tanıyıp, hedefini de ona göre belirlemelidir.

Eğitim ve iş birliği ile optimum verimin ve başarının sağlanacağı asla ve asla unutulmamalıdır.