DÜNYANIN BÜTÜN RENKLERİ

"Karşıtlar yararlıdır, en iyi uyum farklılıklardan çıkar."
Heracleitus

"DÜNYANIN BÜTÜN RENKLERİ"

Gerek iş, gerekse toplumsal yaşamımızda en çok karşılaştığımız sorunların kanımca temel kaynağı "Farklılıkların yönetimi"nde yaşanan zorluklardır.

Her bir kişilik motifi dünyayı farklı algılar. Bugün algılama bilimi ve nöropsikolojik bilimler çok iyi şekilde ortaya koymuştur ki, çevremizdeki her şeyi olduğu gibi değil, kişilik motifimizin işittiği biçime göre işitir ve duyarız. Bireylerin sahip olduğu kişilik tipi motifleri, onun algılama ve karar verme, öğrenme ve iletişim kurma, problem çözme biçimlerini belirlemekte, bireyler dünyayı kendi kişilik ve benlik kategorilerinin oluşturduğu pencereden algılamakta, dolayısıyla o pencerenin sınırlamalarına maruz kalmaktadırlar.

"Aynı gökte uçarlar ama, kuzgunun dünyası başka, şahinin dünyası başkadır."
Dr. Muhammed İkbal

İş ortamında böyle bir ekibin çalışmasını dışarıdan gözlemlediğimizde genellikle şöyle manzaralarla karşılaşırız:

Bazı çalışanlar, örneğin bir toplantı sırasında bazıları sürekli olumsuzlukları ve riskleri gündeme getirir, muhtemel tehlikelere işaret ederken bazıları da onların aksine, yeni fikrin sağlayacağı faydalar üzerinde dururlar. Bazıları tartışılan konuda daha büyük resme yönelir ve genel yorumlarda bulunurken, bazıları detaylarına iner ve hatta ayrıntılara takılırlar. Kimileri yöntem ve standartlarla ilgili endişelerini vurgularken, kimileri de yeni fikrin uygulanabilirliğini değerlendirir ve sahada yaşanacak zorlukları öne çıkarırlar. Bazı çalışanlar da hiç konuşmalara katılmaz, sessizce konuyla ilgili sunulan belgeleri, bilgileri ve grafikleri inceler, anlamaya çalışırlar. Bazıları ise, karar vermek için sürenin yeterli olmadığını, kendisinin bütün belgeleri incelemek için zamana ihtiyacı olduğunu söyler, karar vermeyi ötelerler. Ve hepsi de sadece kendi görüşünün doğru ve haklı olduğunu savunur.

Eğer siz kurumsallaşamamış bir sistem içinde karar verici bir ekipteyseniz, (tabi fırsat verildiği kadar) toplantılarda saatlerce tartışıldığını ama ortak akıl üretilemediğini ve ortak bir karar noktasına varılamadığını görürsünüz. Sonunda patronun/ yöneticinin/başkanın ve yakın çevresinin yönlendirme ve müdahalesiyle belli kararlara ve hatta emr-i vaki bir yaklaşımla varılır. Sonuç olarak bu tartışmalar demokratik bir ortam izlenimi verse de aslında başkan ve yakın çevresinin istekleri doğrultusunda kararlar alınır. Böylece işler, başkan ve yakın çevresinin yönlendirdiği politikalar çerçevesinde yürütülür. Ekipteki her kişinin yeteneklerinden, uzmanlığından, birikimlerinden, bakış açısından istenilen seviyede yararlanılamaz, böylece yetişmiş insan kaynağı israfı yaşanır. Ancak bu israf, varolan dengeleri bozmadığı, başkan ve yakın çevresinin çıkarlarına zarar vermediği ve/veya zaten kaliteli insan kaynağı ve hizmet anlayışı beklemediğiniz sürece, ne yazık ki hiç fark edilmez.

Kendi benlik ve kişilik penceremizden dünyayı algılamak oldukça rahat ve zahmetsiz olduğu için, çoğu

Merdivenköy Mah. Dikyol Sok. No.2 Business
İstanbul Plaza B Blok İç Kapı No:179 Kadıköy /
İSTANBUL (34732)
0212.573 04 11

poet@poet.com.tr
www.poet.com.tr

zaman bu pencerenin dışına çıkamadan hayatımızı sürdürürüz. Eğer yöneticiler de bu kritik bilginin farkında değilse ve sadece kendi kişiliği ve dolayısıyla fikirleri ile örtüşen ve tasdik edici kişileri etrafına seçiyorsa, takım veya kurum çok uyumlu ve problemsiz görünse de ekipteki hemen herkes varlığını ve yeteneklerini ortaya koyamadığı için sürekli mutsuz olacak, verimlilik, yüksek performans, innovasyon v.b. gözlenemeyecek, zamanla herşey kötüye gitmeye başlayacaktır. Ve önünde sonunda yöneticiler sürekli "Neden işler istediğimiz gibi gitmiyor?" sorusuyla meşgul olacaklardır.

Buna rağmen ne yazık ki farklılıkları yönetmek, zenginliğe dönüştürmek kısa vadede zor bir uğraş olduğu ve merkeziyetçi otoriteyi rahatsız ettiği için, farklı kişilik gruplarından oluşan heterojen ekip kurulmasının grup içi çatışmaları tetiklediği (farklılıkların yarattığı çatışmalar da iyi yönetilemediği) ve verimi düşürdüğü iddiasıyla, işin kolayına kaçılmaktadır.

Her şeyi kendi kişilik ve benlik motifinin sağladığı bakış açısı ve pencereden seyreden insanoğlunun bilgisi ve derinliği elbette sınırlı kalmaktadır. Çalışanlar, takım liderleri, yöneticiler, patronlar, her kim olursa bu gerçeklerin farkına varmadığı, varsa bile ona uygun tutum ve davranışlar geliştirmediği sürece, kendi kişilik ve benlik hapishanesinden çıkamayacak, diğer kişilik ve benliklerin güzelliklerini ve bakış açılarını anlayamama problemi yaşayacaktır. Belki daha da kötüsü, ekip ve kurumdaki farklı kişiliklerin güzelliklerinin hayata taşınmasına ve gelişmesine kendi benlik penceresinden ürettiği, kendince haklı gerekçeler ışığında engel olacaktır.

Ne güzeldir **"Gökkuşağı'nın Hikayesi":**

"Rivayete göre, dünyanın bütün renkleri toplanmışlar. Kendi aralarında tartışmaya başlamışlar hangi rengin en önemli renk olduğunu.

Yeşil demiş ki:
- En önemli renk elbette benim. Ben hayatın ve umudun rengiyim. Çimenler, ağaçlar, yapraklar için seçilmişim. Etrafınıza şöyle bir bakın. Her taraf benim rengimle kaplı.

Mavi atılmış:
- Sen sadece yeryüzünün rengisin. Ya ben. Ben hem gökyüzünün hem denizin rengiyim. Gökyüzünün mavisi insanlara huzur verir ve huzur olmadan siz hiçbir işe yaramazsınız.

Sarı söz almış:
- Siz dalga mı geçiyorsunuz? Ben bu dünyaya sıcaklık veren rengim, Güneşin rengiyim. Ben olmazsam soğuktan donarsınız hepiniz.

Turuncu sarının sözünü kesmiş:
- Ya ben? Ben sağlık ve direncin rengiyim. İnsan yaşamı için gerekli vitaminler hep benim rengimde bulunur. Portakalı, havucu düşünün. Ben pek ortalarda görünen bir renk olmayabilirim ama güneş doğarken ve batarken gökyüzüne o güzel rengi veren de benim unutmayın.

Kırmızı daha fazla dayanamamış:
- Ben hepinizden üstünüm. Ben kan rengiyim. Kan olmadan hayat olur mu? Ben tehlike ve cesaretin rengiyim. Savaşın ve ateşin rengiyim. Aşkın ve tutkunun rengiyim. Bu dünya ben olmadan bomboş olurdu.

Mor ayağa kalkmış:

- Hepinizden üstün benim. Ben asalet ve gücün rengiyim. Bütün krallar ve liderler beni seçmişlerdir. Ben otorite ve bilgeliğin rengiyim. İnsanlar beni sorgulamazlar. Beni dinlerler ve itaat ederler.

Bütün renkler kendisini överlerken kavgaya tutuşmuşlar. Birbirlerini itip kakıyor ve "En büyük benim" diyorlarmış.

Onlar kavga ederken, bir anda gök gürültüsü başlamış, şimşekler çakmış ve yağmur damlacıkları gökten yeryüzüne inmeye başlamış. Bütün renkler neye uğradıklarını şaşırmışlar, korku ile birbirlerine sarılmışlar.

Birden yağmurun sesi duyulmuş:
- Siz aptal renkler. bu kavganın anlamı ne? Bu üstünlük çabanız neden? Siz bilmiyor musunuz ki her biriniz farklı bir görev için yaratıldınız. Birbirinizden farklısınız, her biriniz kendinize özelsiniz. Şimdi el ele tutuşun ve bana gelin.

Bunun üzerine renkler çok utanmışlar. El ele tutuşup birlikte gökyüzüne havalanmışlar. Bir yay şeklinde dizilmişler.

Yağmur onlara demiş ki:

- Bundan böyle her yağmur yağdığında birleşip gökyüzünden yeryüzüne uzanacaksınız. İnsanlar sizi gördükçe huzur duyacaklar, güç bulacaklar, insanlara yarın için umut kaynağı olacaksınız. Gökyüzünü bir kuşak gibi saracaksınız ve size "gökkuşağı" diyecekler.

Derler ki, o gün bugündür dünyamız ne zaman yağmurla yıkansa, ardından gökkuşağı belirir."

Renklerin dilinden anlatılan bu tip hastalıklı düşünce biçimi, işte insanoğlunun bir arada, birlik içinde yaşamasını zorlaştıran en temel problem. Bundan kurtulmanın yolu ise, kendimizi bilip tanımaktandan, zaaflarımızı kapatmak için savunmaya geçierek "En büyük benim" demek yerine onlarla yüzleşip onlarla mücadele etmemizden, zaaflarımızı ekipteki diğer üyelerin güçlü yönleri ile tamamlayarak birlikte güçlenmekten, kollektif zeka, kollektif şuur ve işbirliğinden geçiyor.

Gerek iş ve gerekse toplumsal yaşamda, etrafımızda farklı kişiliklere, inançlara, bakış açılarına … ait pencerelerin olduğuna dair farkındalık geliştirmişsek, ancak o zaman diğer kişiliklerin pencerelerinden olaylara bakma şansı yakalar, empati yapabilir, farklı bakış açılarımızı birleştirerek olayları, sorunları tüm boyutları ile görebilir, sorunlara inovatif çözümler getirerek gelişebilir ve bir arada daha mutlu ve huzurlu yaşamlar sürdürebiliriz.

Bu gerçekten dolayıdır ki, önümüzdeki yıllarda, kollektif akla, kollektif şuura ve işbirliğine, birlik ve beraberlik ruhuna verilen önem ve değer daha da artacaktır. Kollektif çalışmalarda üretilen sinerji ve katma değer de, farklılıkların, şimdi olduğu gibi, sadece zaaflarının değil, üstün yanlarının da ne ölçüde dikkate alınıp, saygı duyulduğuna, yanı sıra sadece bir "insan" ve/ya sadece bir "canlı" olarak bile çok sayıda olan ortak yönlerimize de vurgu yapılarak "Biz Bilinci"nin ne ölçüde yaşama geçirildiğine bağlı olarak artacaktır.

"Biz kimseye kin tutmayız ağyar dahi dosttur bize*
*Nerde ıssızlık var ise mahalle vü şardır** bize*
Adımız miskindir düşmanımız kindir bizim

Merdivenköy Mah. Dikyol Sok. No.2 Business
İstanbul Plaza B Blok İç Kapı No:179 Kadıköy /
İSTANBUL (34732)
0212.573 04 11

poet@poet.com.tr
www.poet.com.tr

Biz kimseye kin tutmayız kamu âlem birdir bize."
Yunus Emre

İşte tam da bu nedenlerle, gerek iş gerekse toplumsal yaşamımızda, dünyadaki tüm renklerin güzelliğini bir aradayken daha da güzel kılan gökkuşağının hikayesindeki gibi, farklılıklarımızın bize, dünyanın hiçbir ülkesinde olmayan ölçüde, zenginlik ve güç kattığının bilinciyle, ortak çıkarlarımızı gözeterek "Kazan – Kazan" anlayışını bir an önce yaşama geçirmemiz gerekiyor. Unutmamalıyız ki sadece kendi çıkarlarını düşünen ve bireysel oynayanlar, kaybetmeye mahkumdurlar.

"Hiçkimse derisinin rengi, kültürel yapısı ya da inançları yüzünden
başkasından nefret ederek doğmaz.
Nefreti öğrenmeleri için eğitilmeleri gerekir.
Eğer nefret etmeyi öğrenebiliyorlarsa, sevmeyi de öğrenebilirler.
Çünkü sevgi, insan kalbine diğer duygulardan çok daha doğal gelir."
Nelson Mandela

* Ağyar: Yabancı, sevgili ile aşık arasına giren
** Vü şar: Ve şehir

Kaynaklar:

* Serpil ve Mehmet Öner. İş Dünyası ve Hayatın İçinden Hikayeler
* Robert W. Wallace (2001).Making Teamwork Work: The Importance of Diverse Psychological Types. HMS BEAGLE. September 28, Issue 111.
http://www.nasw.org/users/RobWallace/making_team_work.pdf
* Dr.Kemal Pehlivanoğlu. Ekip Çalışmalarında Farklı Kişiliklerin Etkisi

Merdivenköy Mah. Dikyol Sok. No.2 Business
İstanbul Plaza B Blok İç Kapı No:179 Kadıköy /
İSTANBUL (34732)
0212.573 04 11

poet@poet.com.tr
www.poet.com.tr