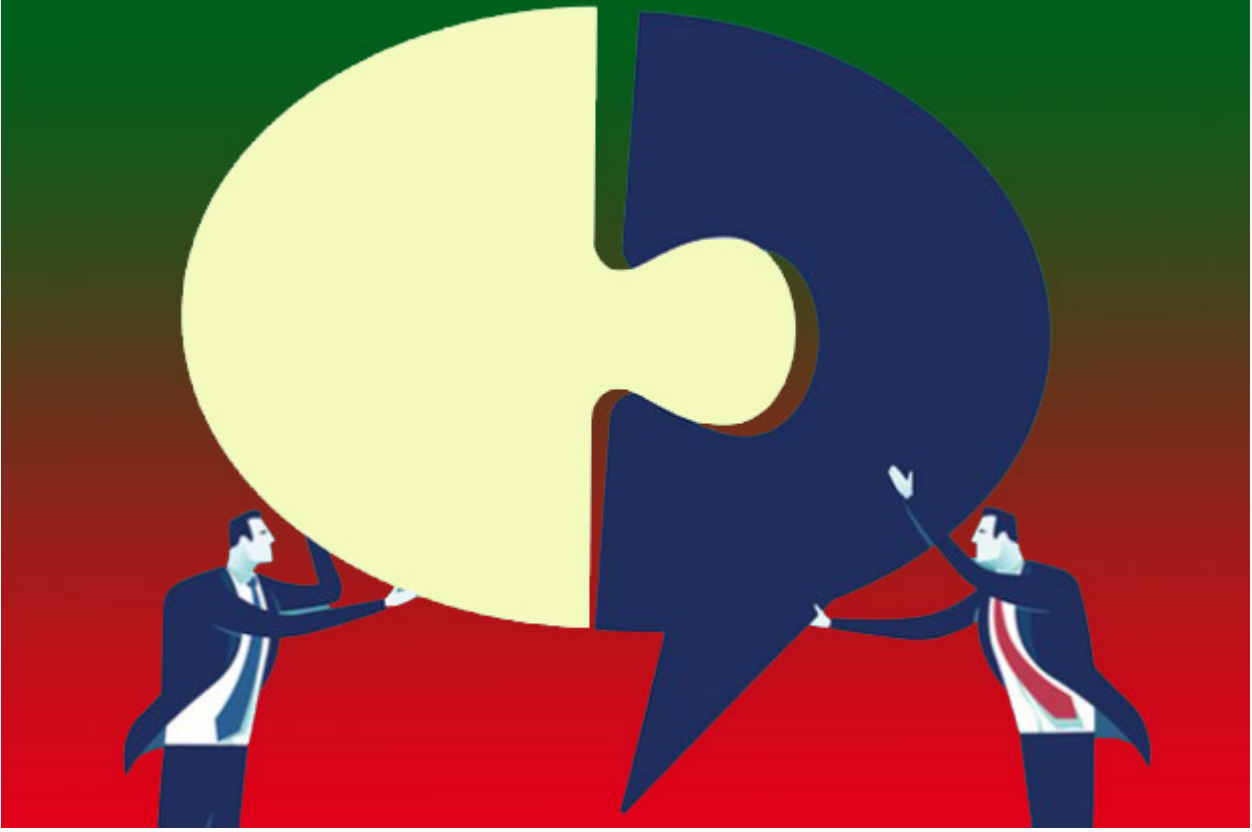


İletişebildiğimiz Kadar Etkiliyiz!



İnsan hayatında iletişimin etkisi ve önemi çok yüksektir. İletişim süreci tam bir fonksiyonel sistemler organizasyonudur. İletişimin kalitesi ve sürekliliği, öğrenme ve deneyimle geliştirilebilir hayati beceriler arasındadır.

İletişim anne karnında başlar. Bebeğin daha doğmadan önce annesi ve çevresiyle belirli seviyelerde iletişim kurduğunu biliyoruz. Annenin duygusal ve fizyolojik durumları bebeğini doğrudan etkiler. Bebeğin de ihtiyaç ve istekleri anneyi yönlendirir. Doğumla birlikte bebeğin dünyadaki ilk ve en önemli iletişimi anneye başlar. Sonra bu halkaya baba ve diğer aile fertleri eklenir. İletişim becerilerinin gelişmesinde ve etkili kullanılmasında aile yaşantısının ömür boyu sürebilen kalıcı etkileri vardır. O yüzden, sağlıklı bir aile ortamı etkili iletişim becerilerinin gelişmesi için de gereklidir.

İletişim becerisi, diğer bütün ihtiyaçların giderilmesi için kullanılan temel araçların başlarında gelir. Hayatımızın aile, okul, iş, sosyal ortam gibi hemen her alanında diğer insanlarla iletişim içinde kalarak yaşarız. Hayvanlarla olduğu gibi, bitkilerin de iletişimsel uyarılara tepki

verdiklerini kanıtlayan bilimsel deneyler ve gözlemler var. Hatta suyun bile iyi-kötü konuşmalardan etkilendiğini ölçmüşler!

İletişim fonksiyonu kısaca “Kaynak - Mesaj ve mesaj yolu - Alıcı” çevrimi içinde anlatılır. İletişimi başlatan kaynakta derlenen mesajın gövdesi sözlü veya yazılı olsa da eşlik eden beden dili, ses tonlaması, süreklilik vb. yan nitelikleri sayesinde etki seviyesi ve kalıcılığı değişir. Çünkü, alıcıya giden mesaj salt söz veya yazı gibi yalın algılanmaz, diğer unsurlar da dikkate alınır. Bazen sözlü olmayan beden dili gibi yancı mesajların etkisi gövde mesajından çok daha fazla olabilir. Alıcıda çözümlenme yapılırken, mesaja yüklenen anlamı sürecin tamamı, yani kaynağın her şeyi etkiler.

İletişimde beden dilinin çok önemli olduğu doğrudur. Özellikle satış ve siyaset gibi konularda, belli hedeflere kavuşmak için başlatılan planlı iletişim süreçlerinde, profesyonel hazırlıklar gerekli ve faydalıdır. Ancak, bu rötuşların abartılması da ters etki yapan, güven olgusunu yok eden başarısız sonuçlar getirir. Mesela, teknik bir konuyu izah eden birisinin, konuşurken iki elinin parmak uçlarını birebir buluşturduğu şekil, alanında uzmanlık, otoriterlik ve yüksek özgüveni gösterir. Ancak, bunu duyan herkesin sürekli gözümüze sokarcasına ve adeta parmaklarını birbirine tutkalla yapıştırılmış gibi abartması da tam tersine hilebaz ve samimiyetsiz kişilik imajı verir. O yüzden, bütün iletişim kanallarını ilaç gibi hassas dozlama yaparak kullanmak gerekir.

En etkili iletişimin yolu, doğru davranışlarla desteklenen samimi ve sahici yaklaşımlar sergilemekten geçer. Sözler ve fiiller birbiriyle çelişiyorsa iletişimden beklenen sonuçlar alınmaz. Bunu örnekleyerek biraz daha açalım:

Her insanın bir bilgi ve beceri dağarcığı, yani entellektüel deposu vardır. Bu bilgi ve becerilere sahip olması temel şart olmakla beraber, gösterilmesi ve uygulanması kadar istenen farkındalığı sağlayabilir. İnsanın davranışları bir nevi showroom yani satış mağazası gibidir. Bünyesinde sakladığı değerleri gösterebildiği kadar ilgi ve merak uyandırabilir. Henüz davranışa dönüşmeyen sözlü ifadeler veya iddialar ise bir nevi reklam demektir. Elbette reklamların da pozitif katkısı ve cazibe uyarıcılığı vardır. Ancak, reklam etkisi saman alevi gibidir. Başta güçlü ve hızlı yansa da desteklenmediğinde kısa zamanda zayıflar ve sönmeye döner. Yani davranışla desteklenmeyen veya ispatlanmayan bilgi ve beceri sözlerinin kıymeti kalmadığı gibi, güven kaybettiren kötü etkileri de vardır. İnsanlar ilk iletişimlerinde genellikle

muhataplarına belirli bir güven kredisi verirler. İletişim sürecinin kalitesi ve tutarlılığı oranında bu kredi artar veya azalır. Güven duygusu tekrarlanan deneyimler sonucu ya perçinlenir veya tamamen kaybolur. Evlilik, siyaset, sağlık, eğitim, ticaret, yatırım gibi hayatın her alanında, iletişimde beklenen kalitenin vazgeçilmez unsuru güvendir.

İletişimin kalitesi kaynağından, mesajından ve mesaj yolundan geçse de başarısını belirleyen temel unsur alıcısındaki algı ve etkisidir. Alıcıdaki algılama sürecinde, devreye mesajın içerik yapısı ve mesaj yolunun seçimi gibi teknik unsurlar girer. Okuma yazması olmayan birisine çok önemli bir konuda yazılı açıklama verilmesi mesaj yolu hatasını gösterir. Sağlığı hakkında çok kritik bir karar veya onay vermesi beklenen bir hastaya, hekiminin yoğun tıbbi terminoloji kullanarak yaptığı açıklamanın da pek faydalı olacağı söylenemez. Yapılan incelemelerde, sağlıkta şiddet olaylarının en çok iletişim hatası ve bilgilendirme eksikleri yüzünden çıktığı anlaşılmıştır. İletişim kanalını ve içeriğini alıcının ihtiyaç ve kapasitesine göre uyarlamak gerekir. Bu uyarlamadaki başarısı, kaynak kişinin iletişim yeteneğini de gösterir.

Kurumsal iletişimde de aynı esaslar geçerlidir. Pek çok örnekten birkaçını kısaca hatırlatalım: Hem her ailede en az 3 çocuğun olmasını söyleyip hem de evliliği tuzağa dönüştüren ve zorlaştıran mevzuatın çıkarılması, değerlerimize düşman olduğu nihayet anlaşıldığı için iptal edilen İstanbul Sözleşmesinin artığı olan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği gibi zararlı kavramların mevzuatımızda ve kurumsal eğitimlerimizde varlığının ısrarla sürdürülmesi, vatandaşlara sabır ve şükürle tasarruflu hayat tavsiye edilirken kamu kaynaklarının lüks ve israf dolu işlerde heba edilmesi, 23 yıldır emeklilik hakları yasayla gasp edilen EYT mağdurlarına primlerini fazlasıyla ödedikleri emeklilik maaşları çok görülürken, belirli bürokrat ve siyaset erbabının 3-5 maaşlı görevlerle ihya edilmesi, her zaman ve pandemi döneminde hassaten cansiperane çalışan sağlık personeline alkış ve kupkuru kalan methiyeler yapılırken, verilen sözlerin bir türlü tutulmayarak sürekli oyalanması gibi eylem ve söylem birliği olmayan hallerin tamamı, kurumsal iletişim facialarına dönmüştür. Devlet-Vatandaş arasındaki iletişim kalitesini ve başarısını düşürmüştür.

Sağlıklı, hakkaniyetli ve başarılı iletişime her zaman hepimizin ihtiyacı var. Bu konuda en büyük sorumluluk, göreve talip olarak milletin vekâletini alan siyasetçi ve yöneticilerdedir. Bireysel iletişim becerilerimiz bizleri kişisel başarıya ve hedeflerimize taşır. Kurumsal iletişim becerilerimiz ise toplumsal huzura ve refaha kavuşturur. Bu güzelliklere layığımız ve ihtiyaç duyacağımız her türlü teçhizata da sahibiz. Yeter ki bakacağımız ve alacağımız yerleri

bilelim!

Kavgada Üstümüze Yok! Sevişmeyi Bilmiyoruz!



Şehvet duygusu ve hazzı, özellikle erkekler için Cennetten dünyaya indirilmiş olan nimetlerin başında gelir. Açlık, susuzluk, barınma gibi temel ihtiyaçlardan hemen sonra harekete geçiren esas güç kaynaklarındandır.

Baba olmak, bir kadının sorumluluğunu taşımak, başkaları için ömür boyu çalışmak gibi fedakarlıkların, üzerinde geliştiği temel duygu şehvettir. Aile kurulduktan sonra, saf nefsanî yapıdaki şehvet duygusu gelişir ve babalık sevgisi, merhamet, eşiyle arkadaşlık gibi yan dallar çıkarır ve zenginleşir.

Yüce Allah, kadınla erkeği birbirine muhtaç ve ekip olmaya mecbur şekilde yaratmıştır. Tek başına bir kadın, hiç bir zaman erkeğinin eksikliğini tam olarak gideremez. Aynı şekilde,

erkeklerde hayatından karısı çıktığında hiç bir zaman mükemmel bir forma ulaşamaz. Asıl olan birlikte olmalarıdır. Bekar kalan veya kalmayı tercih eden kadın ve erkekler, aile olmanın sorumluluğunu taşımaktan çekinen, kendisiyle ilgili özgüven veya sağlık sorunları bulunan ve cinsel yönlerini körelten kişilerdir. İyi ve mutlu olabilirler ama mükemmel olamazlar. Her zaman bir parçaları eksik ve gelişmemiş kalır.

Yaratılış olarak, kadınla erkeğin birbirlerine üstünlüğü yoktur. Görevleri gereği verilen yetenekleri ve sorumlulukları vardır. Erkeğin koruma, besleme, yönetme gibi sorumlulukları; güçlü, kuvvetli, mantıklı, iradeli ve kararlı olmasını gerektirir. Kadının çocuk büyütme, yuva kurma, eşine yarenlik etme gibi sorumlulukları da merhametli, sabırlı, duygusal, algı ve iletişimi yüksek, sepatik ve esnek olmasını gerektirir. Bu roller ve yetenekler yaratıcımız olan Yüce Allah tarafından tayin ve dizayn edilmiştir. Birbirini mükemmel bir madalyon gibi tamamlayan kadın ve erkeğin fitratına uymayan gelişmeler, birliklerini bozar ve kaosa neden olur. Kavga ve tartışmanın hakim olduğu yerde, ne huzur ne de birlik kalır. Bu inceliği fark eden insanlık düşmanları, kadın-erkek ve aile birliğini yıkabilmek için CEDAW ve İstanbul Sözleşmesi gibi hain projelerle saldırmaya devam etmektedir.

Hepimiz sanki diken üstünde yaşıyoruz! Her an kavga etmeye hazırız. Büyük bahanelere de gerek yok. Yemeğin tuzundan, pantolonun ütüsüne kadar, bir sürü neden bulabiliriz. Kadınlar, iletişimdeki ustalıklarını çözüm üretme konusunda sakınabiliyor, çatışmayı körükleyen tavırlara girebiliyorlar. İdare etme ve huzuru sağlamada olan üstünlüklerini esirgediklerinde, sıcaık yuvalarda kutup yelleri esmeye başlıyor! Erkekler ise, beyin ve iletişim gücüyle baş edemedikleri kadınları, kas gücüyle sindirmeyi marifet biliyor. Kendimizi anlatmaktan ve karşımızdakini ikna etmekten aciz kaldığımızda, hemen tartışmaya, hakarete veya şiddete yöneliyoruz.

Artık şunu anlamamız gerekir. Kadın ve erkeğin kalesi, kutsal mekanı, huzur kaynağı ve ahirete hazırlık durağı evidir, ailesidir. Bu kaleyi yıkmak isteyen, CEDAW, İstanbul Sözleşmesi, 6284 sayılı Kanun gibi yasal güvenceleri de arkasına almış bulunan sırtlanlar, bizleri yuvamızdan koparmak ve yok etmek için dört gözle fırsat kolluyorlar. Yöneticilerimizin bu konulardaki gaflet ve dalaleti, onların iştahlarını daha da kabartıyor ve gün geçtikçe hırçınlaşıyorlar. Allah'ın açıkça lanetlediği ve Lut Kavmini helak ettiği sapkınlığı yaşayan ve teşvik edenleri, kınamaktan dahi aciz bırakıyoruz! Toplumsal Cinsiyet Eşitliği adı altında hayasızlığın özgürlüğünü istiyorlar. Biraz karşı çıkınca Nazi Subayı gibi insanlık düşmanı,

homofobik yaftalarına maruz kalıyoruz.

Aile etrafında büyük tehlike ve oyunlar dönerken, bizler elimizin altında olan değerlerimizi, imkanlarımızı kullanmaktan aciz kalmışız. Aşk ateşlerimiz sönmeye yüz tutmuş, ufak bir yağmurda veya rüzgarda dağılmaya namzet haldeyiz.

Karı koca arasındaki iletişimin zirvesi cinselliktir. Öfkelerin yağ gibi eridiği, sevgilerin dağ gibi büyüdüğü şifalı bir etkileşimdir. Bu şifa ve sevgi pınarından ne kadar faydalanabilecekleri kendilerine ve becerilerine kalmıştır. Bir çoğumuz bu şifa kaynağının üzerine toprak atmış gibi yaşıyoruz. Muhteşem bir gala gösterisi olması gereken cinsel hayatımızı düşük bütçeli, ruhsuz, yasak savar, rutin etkinliklere çevirmişiz.

Kadınların anlaması ve dikkat etmesi gereken önemli bazı hususlar var. Aile huzurları ve gelecekleri için bunları görmeleri lazım. Yazıya girerken erkeklerin şehvet duygusuyla boşuna başlamadım. Erkekler için önemini ve etkisini vurgulamak istemiştım. Normal sağlıklı erkeklerin düzenli olarak şehvet ihtiyaçlarını gidermeleri gerekir. Ailesinde helal dairesinde cinselliğini güzelce yaşayabilen erkekler, gerçekten nasipli ve mutlu sayılırlar. Erkeklerine sahip çıkan, onları kurda kuşa yem etmeyen, haramlardan güzellikle sakındıran kadınlarımızdan Allah razı olsun. Cinsel yönden mutluluğu sürekli olan erkeklerin farkı, dış dünyanın yıpratıcı etkilerine karşı yüksek mukavemetlerinde, hayata pozitif bakmalarında, ailelerine bağlılıklarında, rızıklarını kazanmadaki gayretlerinde ortaya çıkar. Mutlu olan erkekler, mutlu etmek için ellerinden geleni yaparlar. Daha çok çalışırlar, daha anlayışlı ve sevecen olurlar.

Ailesinde cinsel mutluluğu ve tatmini normal sınırlar içinde bulamayan erkekler, sürekli aç gezen diyetteki insanlar gibidir. Her an diyetini bozmaya “kaçak et” peşine gitmeye namzettir. Mutlu olamadığı evine ve ailesine bağlılığı düşer. İlgisi ve gayreti azalır. Sürekli nefsi ve ahlaki çatışma içinde olduğu için huzursuz ve gergin olur. Şehvetinin peşine gitmek isterken, dini korkuları ve toplumsal çekinceleri onu engeller. Bazen de engel olmaya yetmez. Bu sefer günaha düşmenin pişmanlığı ve utancı ile ruhsal çöküntü yaşar. Vicdanına sözler verir bir daha olmayacak diye, ama şehvetinin yükselen dalgalarına bir süre sonra yine dayanamaz ve böyle bir döngü içinde sıkışıp kalır. Porno bağımlılığı, bir ara çözüm veya kronik rahatsızlık olarak erkeklerin büyük bir kısmını etkisi altına almıştır. Cinsel uyarıların günlük hayatta ve internet gibi sınırsız medya içinde, yoğun bombardımana aldığı erkeklerin,

kendilerini muhafaza edebilmesi oldukça zordur. Sağlam bir iman ve irade gerektirir.

Kadınların, kocalarına kendi evlerinde cenneti veya cehennemi yaşatabilme güçlerinin olduğunu unutmadan davranmaları gerekir. Bu muazzam güç, onlara büyük bir sorumluluk yükler. Kadınların cenneti veya cehennemi kazanmaları, erkeklere nazaran çok daha kolaydır. Sevgi ve şefkat kahramanı kadınlarımızın kocalarına sahip çıkması, onların kendi yuvalarında cinsel huzurun ve doyumun zirvelerine birlikte çıkabilmeleri için yol göstermesi, yönlendirmeleri gerekir.

Erkeklerin büyük bir çoğunluğu, kadınların cinsel potansiyelini ortaya çıkarmayı, onların da gönüllü katılımını arttırmayı bilmiyor. Bu yüzden büyük bir aşkla başlayan evlilikler zamanla monoton ve renksiz bir hayata evriliyor. Aşk bitiyor denilen aslında sevginin ve cinselliğin gelişmemesi halidir. Aşk duygusu ve tutkusu tıpkı bir uzay mekiğinin dünyadan ayrılması gibi, ilk ve yoğun enerjiyi sağlıyor. Ama uzaya çıkmakla iş bitmediği için, kalkıştaki yakıt kapsüllerinin ayrılması ve uzay ortamına uygun yakıtların devreye alınması lazımdır. Yoksa başıboş bir halde uzayda sürüklenme veya yer çekimiyle dünyaya geri düşme yaşanır. Evlilik hayatının sevgi kaynağı, cinsel mutluluk, yaşantılar ve gönüllü ilgi ve hizmetlerle beslenir. Cinsellik zayıfladığında kötüye gidiş başlar.

Erkekler cinselliği genellikle pornodan, bir kısmı da haram cinsel birlikteliklerden öğreniyor. Daha doğrusu öğrendiğini sanıyor. Gördüğü şeyler kadını insanlıktan çıkaran, bir et yığınınından farklı göstermeyen, sadist, tek taraflı bir bakışın eseri olduğu için, gereksiz ve yanlış bir beklenti içine giriyor. Gördüklerini uygulamaya kalktığında ters tepiyor, kendi psikolojisi de bozuluyor. Kadın ve erkeğin cinsel birlikteliği mekanik bir sığılıktan çok daha ötede, iki enerji vücudunun birleşmesi ve her seviyede şifalı muhteşem bir alış verişin yaşantısıdır. Cinsel birliktelikte çok çeşitli kanallar kurma imkanı varken, çiftlerin bilgi ve beceri eksikliği tek kanal siyah-beyaz görüntüden daha öteye gitmelerine engel olabilir. Erkeklerin en büyük yanılgısı, cinsellikte kendilerini baskın ve söz sahibi görmeleridir. Şehvetlerinin yüksekliği ve hassasiyeti onlara bu duyguyu verir. Halbuki erkeğin cinsel ilişkiden alacağı zevkin ve mutluluğun, kadının olaya katılmasıyla doğrudan ilgisi vardır. Cinsellik ancak iki taraflı aktif katılım ve istekle zirvelere çıkabilir. Bir tarafın gereksiz baskınlığı veya tembelliği olaya sabotajdan başka bir katkı yapmaz. Kadınları dinlemek, sabırla ve sevgiyle yaklaşmak, potansiyellerini paylaşımları için güzellikle teşvik etmek gerekir.

Cinsel yönden sorunlu evliliklerde, erkekler kadınların cinsel gücünü bilmez ve yönetemez. Kadınlar da küskün, bıkkın, bezgin, tatminsiz ve yasak savmacı tavırlar geliştirirler. Erkeklerin önce kadınlarını tanımaları, onları dinlemeleri, konuşmaya teşvik etmeleri ve uyarılarına utandırmadan olumlu karşılık vermeleri gerekir. Karı ve koca arasındaki helal daire, çok geniş ve saklı hazinelerle doludur. Haramlığı sabit zamanlar (aybaşı gibi) ve fiiller (livata gibi) dışında, keşfedilecek yeni zevkleri ve mutlulukları birlikte bulabilmeleri için, önce sansürsüz iletişim kurabilmeleri ve tam güven içinde hissetmeleri lazımdır.

Kadınların en güçlü cinsel organları beyinleridir! Erkeklerin önce orayı keşfetmesi, kadınların kendilerini olaya dahil etmesini sağlamaları gerekir. Erkekler çoğu kere farkına varmaz ama, aslında kadınlar her zaman algıları açık ve duyguları hazır olabilecek yeteneğe sahiptir. Erkekler sonuca, kadınlar sürece değer verir. Olayın gelişimi ve yaklaşım üslubu önemlidir. Eve girdiğinden itibaren, erkeğin her tavrı ve sözü yaşanabilecek olayları olumlu veya olumsuz etkiler. Akıllı erkekler eşlerini küçük jestler ve sürprizlerle cinsel güzelliklerini sergilemede daha gönüllü olmaya yönlendirirler. Küçük bir jestle büyük mutluluklara kapı aralamak mümkündür. Cinsel hayatın zevklerini 20 katlı bir binaya benzetirsek, ömür boyu ilk bir kaç katta gezinmekte, çatı katına kadar çıkarak terasın keyfini çıkarmakta, karı-kocanın uyumunda ve birlikte arayışında saklıdır.

Bu konu hem çekici, hem tehlikeli, hem de lastik gibi uzatılabilir hassasiyete sahip olduğundan, burada bırakıyorum. Gelen talep ve yorumlar doğrultusunda haddimi aşmadan, hayır umarak yazmaya devam etmeye niyetliyim. Evlerimizdeki cennet ateşini güçlendirmemiz, sevgilerimizi büyütmemiz için biraz daha gayretli olmalıyız. Meşru kaynaklardan kendimizi ve ailemizi eğitmeliyiz. Özellikle kadınların kendilerini daha mutlu ve güvenli hissetmelerini sağlamalı, iletişimi açık tutmalıyız. Bizleri huzursuz edecek kadar yoğun cinsel sorunlar yaşadığımızda ise tedavi ve destek almaya açık durmalıyız.

Yüce Rabbim her Müslümana, evinde Cennet köşeleri kurabilmeyi, helal zevklere sonuna kadar varabilmeyi nasip eylesin.

Amin...

Görsel Kaynağı: <https://compasswholehealth.com>

*** Katkı ve desteğinden dolayı SÜCED (Sağlıklı Üreme ve Cinsel Eğitim Derneği) Başkanı Sayın Jinekolog Opr. Dr. Ünzile GİRİŞGİN'e çok teşekkür ederim.

Ehliyet ve Liyakatten Neler Anlıyoruz?



Bu Yazı Nereden İcab Etti?

Ehliyet ve Liyakatle ilgili bir [önceki yazımdan](#) sonra, bazı dostlarımdan “*Sadakatte çok önemlidir, onu da unutma*” şeklinde geri dönüşler aldım. Halbuki ben, sadakatin de zaten liyakata dahil olduğuna inanıyordum. Biraz düşününce, Ehliyet ve Liyakat kavramlarına değişik anlamlar yükleyerek kullanabildiğimizi fark ettim. Kendi algıladıklarımı paylaşarak geliştirmek veya yanlış bildiklerimi de öğrenip düzeltmek niyetiyle bu yazıyı derledim.

Aşağıdaki grafik ve ifadeleri her hangi bir kaynaktan almadım. Bu nedenle, varsa eksik veya kusurları da bana aittir. İsbetli oldular ise ne mutlu bana, elhamdülillah diyorum.

EHLİYET Nedir?



Her hangi bir iş veya mesleği profesyonel olarak yapabilme yetkinliğine “ehliyet” diyebiliriz. Yetkinliğin tescil edilebilmesi için, bazı şekil şartlarının sağlanması gerekir. Yukarıdaki şemadan yola çıkarak, kısaca üzerinden geçelim.

Sağlık

Kişinin geçmişteki durumu ne olursa olsun, şimdiki zaman diliminde işini yapabilecek kadar, bedensel ve zihinsel sağlığa sahip olması şarttır. Aksi takdirde, ehliyetin bozulması söz konusudur. Sağlık şartları yeterli olmadığında diğer hiç bir şeyin anlamı kalmaz.

65 yaş ve üzeri yaşlıların alış-satış işlemlerinde doktor raporu istenmesi, yürüme ile yapılabilecek kargo kuryeliği gibi işlemlerde bedensel sağlığın uygunluğunun istenmesi gibi gerekliliklerden söz ediyoruz. Yaşlılıktan dolayı istemsiz el titremeleri başlayan bir Beyin Cerrahisi Hocamız, ameliyat yapmaya devam edebilir mi?

Eğitim

Yapılacak iş veya meslek için mutlaka geleneksel veya örgün eğitim alınmalıdır. Usta-Çırak ilişkisi veya kendi kendine uğraşla yapılabilecek sanatkarlık tarzı işler olabileceği gibi, mutlak surette örgün eğitim alınması gereken iş ve meslekler de vardır. Tıp Doktorluđu, Uçak Mühendisliđi gibi.

Zorunlu eğitimleri olmayan kişilerin, mesleklerini icra etmesi yasal olarak mümkün değildir.

Deneyim

Kişinin mesleğindeki yetkinliğini gösteren ve derecelendiren bir hususta deneyimi, yani işindeki tecrübesidir. Meslekte ustalık ve çözüm üretebilme yeteneği deneyimle olgunlaşır.

Kariyer gelişiminde, bazı görevlerin verilebilmesi için, asgari deneyim süresi de aranır. Yeterli deneyimi olmayan kişilerin, acemice aldıkları kararlar yüzünden büyük maddi zararlar ve can kayıpları dahi yaşanabilir.

Beceri

Beceri veya kabiliyet, kişinin işini ustalıkla yapabilme yeteneğidir. Bazı insanların becerileri yetmediği için, eğitim ve süre olarak deneyimleri olmasına rağmen, beklenen ustalığı ve performansı gösteremezler.

Mesela, öğretmenlik her kişinin başarıyla yapabileceği bir iş değildir. Bilmek farklı şeydir, bildiğini öğretmek ve başarıyla aktarmak farklı şeydir. Bütün cerrahlar benzer eğitimlerden geçtiği halde, aynı beceriyle operasyon yapamaz. Bazıları daha fazla öne çıkar. Beceri, kişiye özel niteliklerin sonucudur. İş veya meslek için olması zorunlu beceri seviyesine çıkamayanların ehliyeti sorgulanır.

Sürekli Gelişim

Günümüzde yerinde sayan ve gelişmeyen bir meslek neredeyse kalmamıştır. Geleneksel bazı sanatkarlıklar dışında, her işte malzeme ve iş yapış yöntemleri sürekli gelişiyor ve değişiyor.

Mesleđindeki gelişmeleri takip edemeyen ve kendisini güncelleyemeyen kişiler, zamanla ehliyetlerini kaybederler. İşin niteliğine göre bu süre uzun veya çok kısa da olabilir. Mesela,

bilişim ve teknoloji dünyasında baş döndürücü bir hız söz konusudur. Birkaç ay içinde sektöre tamamen yabancı kalabilirsiniz.

İlgi ve Alaka

İşine yeterli ilgi ve alakayı göstermeyen kişilerin ürünleri hatalı, eksik veya özensiz olur. İşini sevmeden yapanlar, gereken dikkat ve ilgiyi göstermeyenler yüzünden, iş kazalarının meydana gelme oranları da yükselir. İlgi olmayınca çözüm araştırma ve yeni keşifler olmaz.

İlgi ve merak ilmin motor gücüdür. Ürünlerin Ar-Ge'si, ilgili ve araştırmaya meraklı insanların sayesinde devam eder.

İlgisini kaybetmiş çalışanlar, etraflarına da negatif sirayetlerde buldukları için, ehliyetleri sorgulanır ve iş ortamından uzaklaşmaları sağlanır.

LİYAKAT Nedir?

Bir iş veya meslek için, olması gerekli fiziksel nitelikler veya somut gelişimler ehliyeti meydana getirir. Yani ehliyet bedendir, sayılıp ölçülebilir niteliklerdir, bir nevi donanım aksamıdır. Liyakat dediğimiz şey ise, bedene katılan ruh ve ona kimliğini kazandıran karakterdir. Liyakat, genel olarak moral değerlerin toplumsal karşılığını en azından asgari ölçülerde sağlama zorunluluğudur.

Kişinin iş yapabilme ehliyeti, emanetin teslim edilmesi için yeterli gelmez. Emaneti taşıyabilecek bir profilde olduğunu da göstermesi veya gözlenmesi gerekir. Liyakati oluşturan alt unsurların sadece beyanı yetmez, gözlem ve referans araştırmaları ile de teyit edilmesi lazımdır.



Vatanseverlik

Vatanını sevmeyen kişiden, vatandaşa hayır beklenmez. İster kamu ister özel sektörde olsun, vatanseverlik duyguları gelişmemiş kişilerin istihdamı, her zaman tehlikeli ve sorunludur. Çünkü vatanını sevmeyen kişilerin, fırsatını bulduğu anda milletine hıyanette bulunmayacağını garanti yoktur.

Vatanseverlik olmayınca, mevcut bulunan meziyetler de hıyanet aracı olabilir. Tıpkı 15 Temmuzda halkımıza ateş açan hain pilotlar gibi.

Sadakat

Doğruluk ve dürüstlük zemininde serpilerek gelişen, belirli bir kişiye, gruba veya düşünceye kuvvetle bağlı kalmaya sadakat diyebiliriz. Kişinin eşine, patron veya amirine, ideoloji veya

inançlarına olan bağıllığını da sadakatle tanımlayabiliriz.

İnsanlar, test edilmedikleri konularda masum sayılamazlar. Sadakat, kişilerin denendikleri sırada gösterildiğinde değerli ve anlamlıdır. Kendi menfaati için, çalıştığı iş yerine zarar verebilecek olaylara göz yumanlarla, çıkar ve ikbal karşılığında düşmanla işbirliğine giren vatan hainlerinin durumu aynı sayılır.

Sadakatinden emin olamadığınız kişiyi, mesleğinde ne kadar ehliyet sahibi de olsa tercih etmekten sakınırsınız. Kişinin yaptığı işle ilgili olarak, maaşını veren patronuna veya memursa amirine karşı değil de, başka insan veya güç odaklarına bağıllık göstermesi sadakat değil, alçakça bir ihanettir.

Güvenilirlik

Sadakatle kardeş bir kavramdır, ancak bazı farklı açılımlara sahiptir. Kişiler yanınızda olduğu sürece sadık kalabilir ama her zaman yanınızda olacaklarına güvenemeyebilirsiniz. Biraz zorlanınca koyverip gidecek tiplerle yola çıkmaktan çekinirsiniz.

İşletmeler veya devlet kurumları, istihdam ettikleri her personel için belirli bir yatırım ve gelecek planlaması yaparlar. Harcanan zamanın ve maddi kaynakların yerinde olma şartlarından birisi de güvenilir insanlarla çalışmaktır.

Önünüze gelen bir CV'den, adayın mütemadiyen iş yeri değiştirdiğini görürseniz, güvenerek sorgulamadan işe kabul eder misiniz?

Güven kavramıyla ilintili başka şeylerde söylenebilir. Şimdilik bu kadarı yeterlidir.

Tevazu

Kibir şeytandandır. Kibir ve gururun yükseldiği kişi de tevazudan, yani alçak gönüllülükten eser kalmaz.

Mütevazi olmayan kişiler, etraflarından ve özellikle mevkice altlarından gelebilecek sinyallere kapandıkları için, kendilerini topluluktan soyutlamış olurlar. Yapıcı geri dönüşlerden mahrum kaldıkları gibi, bu itici halleri nedeniyle düşmanlık kazandıkları için, kendi işlerine de fiilen sabotaj yapmış sayılırlar.

Kibirli hal ve hareketler, diğer tüm meziyetleri gölgeleyen ve her işte ön plana çıkan sinir bozucu engellerdir.

Burnu havada gezen, diğerlerini de aşığlayan veya iş yeri huzurunu bozan tipleri, kimse barındırmak istemez.

Sorumluluk

Aldığı görevin hakkını verebilmek için kişinin sorumluluk bilincine sahip olması beklenir. Sorumluluk sahibi olanlar işini en güzel şekilde yapmaya çalıştığı gibi, kötüye giden durumları da fark ederek, önlem alınması için gerekli yerleri haberdar eder, raporlar verir.

Makamın veya işin aynı zamanda bir emanet olduğunun bilincinde olanlar, en güzel şekilde koruyup vakti gelince teslim etmeyi de bilirler.

Yangın çıksa umursamayıp, yükselen alevden sigarasını yakacak kadar sorumsuz ve gamsız insanlar da var. Sorumluluk duygusu gelişmemiş kişilerin liyakatinden söz edilemez.

Gayretlilik

Bazı insanlar içten yanmalı, kendinden motivasyonlu, harekete geçmek için başkalarına ihtiyaç duymayan azimli kişilerdir. Görevini beklenenin üzerinde yapmaya çalışır ve engellere takılarak hemen pes etmez. Gayretli insanlara işi verir ve unutursunuz. Yapmak için elinden geleni yapacağına, yapamadığı en kötü durumda ise size dönerek çözüm desteği isteyeceğini de bilirsiniz.

Gayret duygusu olmayan insanlar, her zaman dışarıdan güdülenme bekler. Onurlandıran sözler, maddi ve manevi ödüller beklentisi içinde olur. Yöneticileri bunu anlayıp uyguladığında sorun yok gibi gözükse de, birazcık ihmal edildiklerinde işi gücü dağıtabilirler. Onları sürekli pohpohlamak zorunda kalan yöneticiler fazladan enerji harcayarak yorulurlar.

Her çalışanın yeterli seviyede gayret duygusuna sahip olması ve işini kendiliğinden yapıp ilerlemesi beklenir. Gayretsiz ve tembel insanlar hem işletmelere hem de kurumlara bir yük olacağından liyakatte zayıf kalırlar.

Fedakarlık

Fedakar insanlar, nimet kapıları olan işlerini veya devletteki görevlerini koruyup geliştirebilmek için ellerinden geleni yapmaya çalışır. İşlerini daha iyi yapabilmek için kimse zorlamadığı halde eğitimler almaya, becerilerini geliştirmeye uğraşırlar. Gerektiğinde sosyal ve bireysel zamanlarını da kullanmaktan çekinmezler.

İşlerin ifası sırasında, başkasının yokluğu veya yetersizliğinden kaynaklanan eksikleri de tamamlamaya uğraşır, yeter ki işler aksamasın, hizmetler durmasın derler.

Fedakar insanlara güvenebilir ve darda kaldığınızda kendisinden ödün verme pahasına yardımdan kaçmayacağını bilirsiniz. Liyakat değerlendirmesinde fedakarlık gücünün de dikkate alınması gerekir.

Liderlik

En küçük insan topluluğu olan aileden başlayarak yetkili olunan her grupta yöneticinin sevk ve idare kabiliyeti her şeyi etkiler. Liderlik meziyeti, grupları ikna ile dönüştürmenin, geliştirmenin ve ortak hedeflere doğru iş ve gönül birliği içinde çalışmanın yolunu açar.

Liderler korku ve ceza ile değil, sevgi ve ikna ile güdülemeyi tercih eder. Liderlere güven ve saygı duyulur. Lidere olan inançla risk almaktan ve fedakarlıkta bulunmaktan kaçınılmaz.

Özellikle yönetici durumunda görev alacakların liderlik kumaşının olması mutlaka aranmalıdır.

Takım Oyunculuğu

Lider rolü üstlenenler de aslında üst düzey bir takımın oyuncusu olurlar. Ekip çalışmasına uygunluk ve ortak hareket etme becerisi, kurumun başarı ve performansı açısından çok önemlidir.

Normal çalışanlarında kendilerine verilen rolü başarıyla yapabilmesi, görev değişikliği söz konusu olduğunda hızlıca adapte olabilmesi istenir.

Takım oyuncusu gruptaki yerini ve önemini bilir, kritik zamanlarda arkadaşlarına destek vermekten kaçınmaz. Kendi çalıp oynayan ve uyarılara kulak asmayan tiplerin liyakatinden söz edilmez.

İletişime Açıklık

İster yönetici, ister sıradan bir çalışan olsun, herkesin çevresiyle sağlıklı iletişim kurabilme yeteneği olmalıdır. İletişim kuramayan kişiler ihtiyaç ve beklentilerini ifade edemediği için mağdur ve muhtaç kalabilir. İletişim kazaları, kurumda veya işletmede hizmetin aksamasına, huzurun bozulmasına ve sonu kötüye giden yanlış anlamalara sebebiyet verebilir.

Yöneticilerin konuşulabilir ve ulaşılabilir durumda olması, çalışanlarına güven ve rahatlık sağlar. Gerektiğinde sorunlarını ifade edebilme özgürlüğü, ayrıca bir motivasyon unsurudur.

Ulaşılamaz, laf söz dinlemez kişilerden kimse hazzetmez ve genelde kibirli kasıtlı tipler gibi algılanmasına neden olur.

İyi Niyet

İyi niyetli olmayan kişiler, her olaya bir açık yakalama ve sorun çıkarma azmiyle yaklaşır. Negatif olmak, sürekli eleştirilecek bir şeyler bulmak karakterleri haline gelir.

Niyeti bozuk olanlarla birlikte çalışanlar, sürekli gerginlik duyar ve açık verme endişesiyle kendini kapatmaya, ortamdaki soyutlamaya uğraşır. Kötü niyetliler; yıkıcı eleştirileri, başkalarına şikayet için bahane aramaları ve işi yapmaya değil de yapmamaya olan kararlılıkları yüzünden, dipsiz kuyu misali huzur ve enerji tüketirler.

İyi niyetli olmadığı bilinen kişilerin iş başına gelmesi kurum ve işletmeler için bir afettir.

Sosyal Uygunluk

Bazı kişiler diğer tüm şartları taşıdığı halde, nitelikli bazı görevleri üstlenmek için sosyal açıdan uygun düşmezler. Bu halleri geçici veya kalıcı olabilir. Örneğin, bekar veya sürekli evlenip boşanmasıyla ün salmış birisinin, aile konularında etkili ve önemli bir görevi üstlenmesi doğru bulunmaz.

Ana okullarında ve kreşlerde küçük çocuk bakımı da söz konusu olduğu için kadın öğretmenlerin ve görevlilerin olması beklenir.

Yerel yönetimlerde halkın kabul edebileceği, tanıdığı bildiği insanların seçime girmesi sağlanır. İthal yöneticiler genelde kötü karşılanır ve kabul görmez. Kurumların yönetici atamalarında da içeriden gelen ve kurum kültürünü tanıyan, kuruma özel iş süreçlerine hakim kişiler genelde tercih sebebidir. Kurum çalışanlarının uyumu da daha kolay olur.

Sonuç

Ehliyet ve Liyakat kavramlarının basmakalıp kullanımlarından dolayı, zamanla anlam ve kapsam aşınmasına maruz kaldıklarına inanıyorum. Bu kavramların temelinde yatan ifadeleri yeniden parlatmak, ehliyet ve liyakat çatıları altında, daha güçlü bir şekilde göstermeye katkıda bulunmak istedim.

İşletme ve kurumların, yani bütün toplumun yararını gözetmek ve verimliliği arttırmak için, ehliyet ve liyakate azami riayet ederek istihdam sağlamalıyız. Manevi nitelikler yani liyakat var olsa da, ehliyet olmazsa iş üretilemeyecek, hizmet aksayacaktır. Ehliyeti yüksek seviye olsa da, liyakat unsurları yetersiz kalan kişilerden, hayır değil şer işlerin sadır olacağını, en son 15 Temmuzda alçakların kalkışmasında gördük. Nitekim, kamu görevlerinden ihraç edilen kişiler ehliyetlerini değil, liyakatlerini kaybettikleri veya bu yönde kuvvetli şüphe olduğu için işlem görmüştür.

Konu görseli olarak seçtiğim bu güzel martının, havada mükemmel şekilde uçup süzülebilmesi için, bir çift kanada ihtiyacı var. Kanatlardan birisi kırık veya tüyleri yolunmuş olursa bunu başaramaz. Ehliyet ve liyakatin kişilerde bir denge içinde bulunduğuna emin olmadan iş ve emanetler teslim edilmemelidir. Yoksa, uçamayan martı misali, faydasız ve hatta zararlı olabilirler.

DEĞERLENDİRME KRİTERLERİ		Puan - Var/Yok
EHLİYET	Sağlık	
	Eğitim	
	Deneyim	
	Beceri	
	İlgi ve Alaka	
	Sürekli Gelişim	
EHLİYET PUANI / DURUMU		
LİYAKAT	Vatanseverlik	
	Sadakat	
	Tevazu	
	Fedakârlık	
	Güvenilirlik	
	Liderlik	
	Sorumluluk	
	Gayretlilik	
	İyi Niyet	
	Takım Oyunculluğu	
	İletişime Açıklık	
	Sosyal Uygunluk	
LİYAKAT PUANI / DURUMU		
GENEL DURUM / PUAN TOPLAMI		

Yazıda bahsi geçen kavramlardan yola çıkarak, kendi ehliyet ve liyakat değerlendirme tablosunu kurup, var-yok şeklinde veya puanlama usulü aday sıralaması yapmak isteyenler için, yukarıdaki tabloyu paylaşıyorum.

Alt yapısı zaten yeterince güçlü olan ehliyet ve liyakat kavramlarının, eksiksiz anlamlarıyla beraber kullanılması ve insanların tayin ve terfi işlemlerinde bunlara riayet edilmesi temennisiyle, görüş ve dikkatlerinize sunarım.

Faydalı bulanların duasına talibim. Güzel dualarınıza peşinen cümleten amin diyorum...

Görsel Kaynağı:

40 Yaşın Getirdikleri ve Hissettirdikleri Üzerine



“Bin sene de okusam, ne biliyorsun diye sorsalar bana “haddimi bilirim” derim.” diyen Mevlana’yı, en iyi 40 yaşına girmiş olanların anlayacağına inanıyorum. 73 model bir insan olarak en çok buna benzer duygular yaşadığımı söyleyebilirim. Gerçekten de her şey bir yana; insan en çok ne yapıp ne yapamayacağına, cürmünün etki alanına, bünyesinin direnme gücüne ve kul olarak acziyetinin idrakine en iyi 40 yaşlarında varıyor.

40 yaş sendromu denebilecek bir tükenmişlik veya yorgunluk duygularını ifade anlamında söylemiyorum. Aksine, aşırı makyajlanmış bir yüz gibi abartılı özgüven duyguları katan gençlik, toyluk, hayatta ve evlilikte acemilik gibi ortalama değerleri etkileyen uçlardan arınmış gerçek yüzün ortaya çıkması, sınırları ve etkisi kanıtlanmış bilinçli bir güç ve reel

karizmadan bahsediyorum. 40 yaşına girmiş ortalama her insan, artık yaptıkları veya yapmadıkları ile neleri kazanıp neleri kaybedeceğine vakıf bir donanıma sahip demektir. Gençlik yıllarında belirsizliklerin getirdiği heyecanlar, umutlar ve beklentiler uğruna girilen maceraperest davranışların yerini daha planlı, düşünülmüş, sonuçları hesaplanmış tavırlar alır. Çünkü artık alınan riskler daha değerlidir, hayatın kısalığı, sağlığın değeri, ailenin önemi, bağlı insanların sorumluluğu vb. birçok değişkene dikkat etmek kaçınılmaz bir gereklilik olmuştur. 5 deneyip 1'i umut etmek yerine, en azından 3'te 2 gibi yüksek skor olasılığı olmadıkça kaçınmak gibi tavırlar gelişir.

Dengeli bir dönemi ifade eder 40'lı yaşlar. Gençlik zamanında daha çok çıkar ve kişisel heyecanların çevrelediği dünyevi hedefler, istekler ve ümitler yoğunlaşırken; uhrevi görevler, toplumsal görevler biraz ihmal edilir. Olgunluk dönemlerinde, dünyanın gerekliliği bilinir ama uhrevi görevlerin önemi ve kaçınılmaz hesaplaşmanın yakınlaşması hissedilir. Artık alınan kararlarda vicdanın rolü daha baskındır. Dini görevler, kul hakları, toplumsal görevler, ailevi sorumluluklar kişileri hem koruyan hem de aşırılıklardan sınırlayan güçlü kalkanlar haline gelir. Pozitif anlamdaki toplumsal baskılarda bu gelişmelere destek verir.

Genç ebeveynlerin çocukları ile ilgili kaygıları daha çok sağlıklı büyümeleri, ihtiyaçlarının giderilmesi, iyi okullarla hayata hazırlanmaları şeklinde oluşurken; olgunluk dönemlerinde iyi ve erdemli insanlar olmaları, dini ve ahlaki değerlerinin olgunlaşması, doğru eğitimleri almaları ve zamanı gelince de doğru kişilerle evlilik yapıp hayata katılmaları gibi gelişim gösterir. Kendilerinin de bir zamanlar genç olduğunu unutan ebeveynler bütün iyi niyetlerine rağmen; anlayışsız, aşırı idealist ve katı tutumları ile çocuklarının uzaklaşmalarına neden olabilir. Kişiler olgunlaşmıştır ama etraflarındakilerin de aynı dengeli davranışları göstermelerini beklemek gibi bir hataya düşebilir. Daha bilinçli ve empati yeteneği gelişmiş olgun ebeveynler ise karanlık ve fırtınalı havalarda gemileri emniyetli yerlere yönlendiren deniz fenerleri gibi değerli ve etkili olurlar.

Diğerkâmlığın zirve dönemleridir. Yaşanan olaylar, tanınan kişiler, gezilen yerler, alınan eğitimlerin hepsi bir renk ve tat öznesi olarak kişinin dağarcığına yerleşir. İyi ve etkili olanlar ile kötü ve acılı olanlar daha kalıcı olurlar. İyiyi tanımak, kötüden kaçınmak için aşı görevi yaparlar. Aşılı kişiler hastalığı bildiği için diğerlerine ve özellikle ailesine karşı hep uyarıcı,

öğretici, yönlendirici rol üstlenir. Bir anne babayı en çok üzen şey, kendi yaptığı hataları evlatlarının da yaptığını görmek olsa gerek. Bu yüzdendir acıyla burulmaları, çocuklarına yalvarırcasına nasihat etmeleri.

İş hayatında ise yüksek gelirlerden ziyade, güvenli ve kurumsal yönü güçlü işyerlerinde çalışmak tercih edilir bu dönemde. Kurumsallaşan sabit aile giderleri riskli hareketlerden kaçınmayı gerektirir. Mobinge de maruz kalsa sabretmek ve idare etmek esastır. Vazgeçilmez derecede kilit görevleri icra ederek dokunulmazlık sağlamak, rekabet ihtimali bulunan kişilere karşı önlem almak ve bilgiyi korumak gibi savunmacı tavırlar bile gelişebilir. Bu savunmacı tavırlar ve endişeler bazen kişileri körleştirdiği için demode olduğunu, ekipten ayrıştığını, örgütü tıkadığını bile fark edemeyebilir. Bu noktada yapılacak işten çıkarmalar veya görev değişiklikleri maalesef kişiler üzerinde çok yıkıcı sonuçlar doğurabilir.

Bir erkek olarak kadınlar hakkında ahkâm kesiyor gibi olmak istemem ama onların da durulduklarını ve özellikle en güçlü yönleri olan duygu dünyalarının dengelendiğini söyleyebilirim. 40 yaş kadını artık eşine ve hayata karşı bir şeyleri ispat etme mücadelesini tamamlamış, anneliğin zirvelerinde gezen, kocasını bilen ve ustaca yönetebilecek kadar tanıyan toplumun gizli/açık liderlerindedir. Bir çatışma varsa o istediği için başlamıştır, sükûnet ve huzurun da mimarı odur.

Velhasıl 40'lı yaşlar; yüksek hızda araç sürerken etrafı ve manzarayı kaçırıp sürücüler yerine, dengeli ve güvenli bir hızı tercih edip aracını, beraber seyahat ettiklerini ve yol aldığı çevreyi fark edip etkileşime giren sürücüler gibi olunan dönemlerdir diye düşünüyorum. Yaşımın bir gereği olarak ta paylaşma ihtiyacı duyduğumdan olsa gerek bu makaleyi yazmak kısmet oldu.

[LinkedIn'de Network Oluşturmanın Etiği](#)

Hakkında



Tutuculuk seviyesinde olmasa bile alışkanlıklarına bağlı kalmaya çalışan bir insanım. Bilişimci kimliğim olmasına karşın, her mecrada adım olsun gibi düşünmediğimden, ancak güncelleyip takip edebileceğim ve faydasına inandığım platformlarda yer almaya çalıştım. Bu nedenle mail listemde yer alan bir çok arkadaşımdan gelen davetlere rağmen linkedin'den uzun süre uzak durdum. Geçtiğimiz yıl ise inceleyip kayıt olmaya karar verdim.

LinkedIn'in profesyonel iş hayatına katkıları ve uzmanlara erişim imkanı sunması gibi bir çok faydasını gördükten sonra geç kaldığım için hayıflandığımı söyleyebilirim. Şu anda yaklaşık 2200 civarında kişiyle oluşan network çevrem ile iletişim ve potansiyel açısından çok yönlü desteğe sahip olduğumu hissediyorum.

Başlangıçta zaten tanıdığım insanlarla bağlantı kuruyordum. Sonra tanışmak istediğim veya iş potansiyelini beğendiğim kişilerle de bağlantı kurmak üzere davetlerde bulundum.

Sanki bir ortamda ilk defa tanışmış ve karşılıklı kartvizitlerimizi paylaşmışız gibi. İletişimde olabildiğince açık olmaya ve bilgi paylaşımına değer verdiğim için profilimi güncel ve ayrıntılı tutmaya çalışıyorum. Beni tanımayan bir insanı davet ettiğimde profilimden beni ve işlerimi tanımasını ve mümkün olduğu kadar bilgilenmesini amaçlıyorum ki kiminle bağlantı kurduğunu anlasın ve bilerek karar versin.

Benzer şekilde benimde tanımadığım kişilerden davetler geliyor. Bu sefer bende onların profilini inceliyorum ve tam bu noktada bazen hatlar kopuyor. Son zamanlarda sıkça karşılaştığım bu durum için benzer şekilde hissedenenlerin de olabileceğini düşünerek duygularına tercüman olmak istiyorum.

İlk defa tanıştığınız bir insana hiç bir bilgi vermeden onun her şeyini sizinle paylaşmasını beklemek ne kadar doğru olur? Arkadaşımız profilinde işi, nerede çalıştığı, eğitimi v.b. konulardan hiç birisini yazmamış. Sadece adı soyadı ve son çalıştığı iş yerinin adı var. Kendi görevini bile belirtmemiş. Resmi zaten yok. Sırf netwok şişsin, büyüsün diye bu tür davetlere olumlu cevap vermiyorum. Kimseye bir şeyler dikte edecek veya yargılayacak değilim ama bu hissettiklerimi paylaşmazsam kendimle çelişeceğim.

Bunun birde firma versiyonları var. Şirket kısmı yerine kişisel profil tarzında hesap açılmış, resim yerine logo konulmuş, sadece şirketin adı var. Nasıl bir kurumsallığa sahipse kendi adına değil de gmail, hotmail türünde mail hesabı açarak yazmış bir firma size bağlantı teklif ediyor. Belli ki size ve ağıңызdaki kişilere pazarlama yapmaktan, bilgi toplamaktan başka bir amacı yok. İş hayatının içinde pazarlama, iş geliştirme, insan kaynağı araştırma gibi bir çok ihtiyacı karşılamak üzere linkedin platformunun kullanılması doğaldır ama bunun da usturuplu şekilde yapılması gereğine inanıyorum.

İnsan sosyal bir varlık, birbirimize ihtiyacımız var. Modern çağın sosyalleşme platformlarından olan linkedin de beklenen yaklaşımları ortaklaşa gösterebilirsek toplam fayda katsayısının herkesin lehine artacağından kuşku yok.

Sevgiyle ve empati ile sorunları daha güzel aşabiliriz...

