

ஆஃபிஸ் எனும் சொர்க்கம்!



சுமதி நாராயண்
மனித வள மேம்பாட்டு
ஆலோசகர்

வேலையிடத்தில் நாம் மற்றவர்களுடன் எப்படி உறவு வைத்துக் கொண்டிருக்கோம் என்பது, நம் ஆஃபிஸை சொர்க்கமாக்குவதற்கு மிக மிக முக்கியமான மூன்றாவதுபடி. எப்படி என்பதைப் பார்ப்போம்.

"ஒவ்வொரு நாளும், ஒரு நூறு தடவையாவது என்னை ஞாபகப் படுத்திக் கொள்கிறேன் - என்னுடைய மானசீக மற்றும் உடல் நலம், மறைந்த மற்றும் உயிருடன் இருக்கும் மற்றவர்களுடைய உழைப்பால் ஆனது. நான் உண்ணும் உணவு மற்றவர்கள் உருவாக்கியது; நான் உடுத்தும் உடை மற்றவர்கள் தைத்தது; நான் வாழும் வீடு மற்றவர்கள் கட்டியது; அதைப் போல் சிறிய பருவத்திலிருந்து வளர்ந்த என் அறிவின் பரப்பு மற்றவர்கள் வளர்த்தது; ஆகையால் நான் பெற்றவைகளுக்கும் பெற்றுக் கொண்டிருப்பதற்கும் மற்றவர்களுக்கு திருப்பி கொடுக்க வேண்டும்"- என்கிறார் ஆல்பர்ட் ஐன்ஸ்டீன், கடந்த நூற்றாண்டின் அந்த புத்திசாலியான ஜீனியஸ். என்ன ஒரு தன்னடக்கம்!

யோசித்துப் பார்த்தால் இது உண்மைதானே? யாராலாவது முற்றிலும் தனியாக செயல்பட முடியுமா? நாம் தனியாக இல்லை. நம்முடன் ஒரு குழு, ஒரு பிரிவு, மேலதிகாரி, உடன் வேலை செய்வோர் என பல மக்கள் இருக்கின்றார்கள். இன்னும் கொஞ்சம் பரவலாக சிந்தித்தால் நம் நிறுவனத்தில் வேலை செய்யும் ஒவ்வொருவரும் ஒரு பெரிய குடும்பத்தின் அங்கத்தினர். எல்லோரும் சேர்ந்து வேலை செய்வது நிறுவனத்தின் வளர்ச்சிக்காக. அதன் மூலம் நமக்கு ஏற்படும் வளர்ச்சிக்காக.

ஒவ்வொருவரும் தன் வேலையைப் பற்றி - இந்த வேலை என்னிடம் எப்படி வந்தது? இதற்கு முன் என்ன, எப்படி செய்யப்பட்டது? என் பங்கு முடிந்த பின் யாரிடம் போகிறது? என யோசிக்கலாமே.

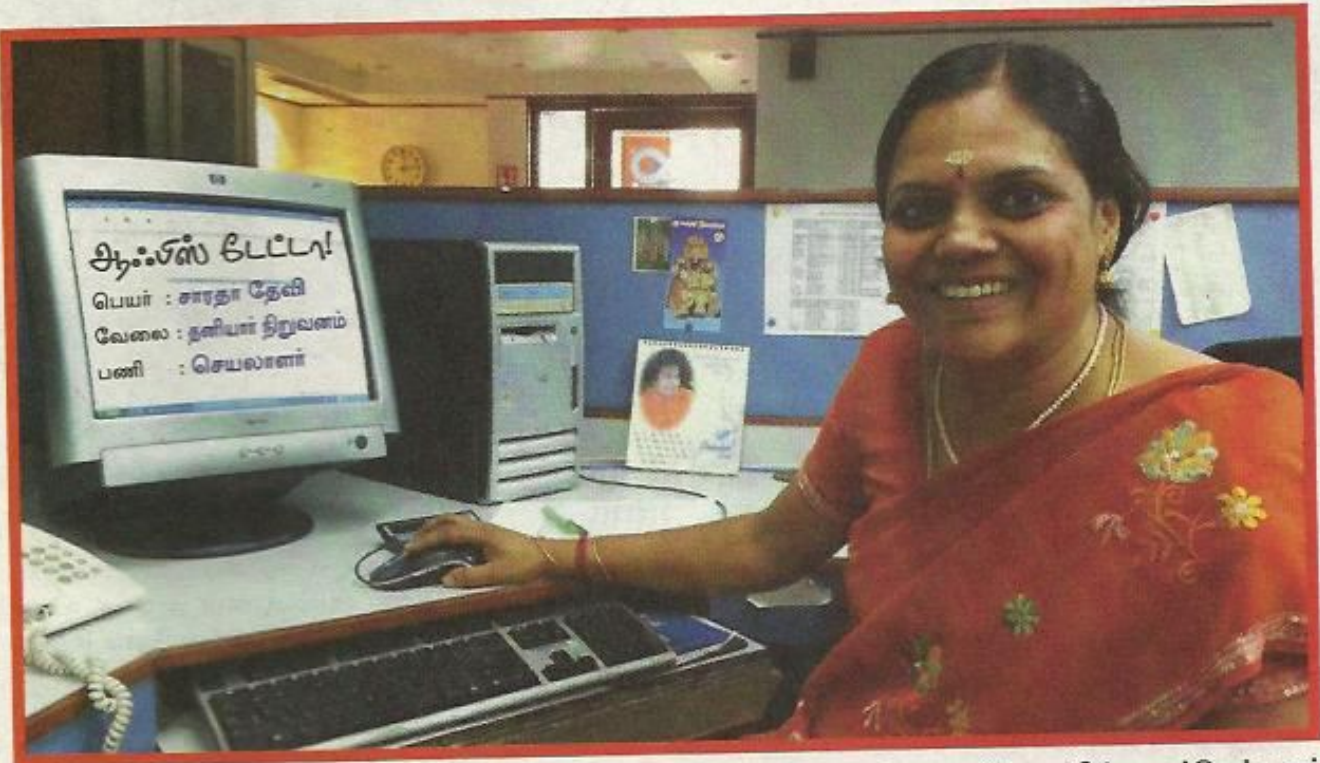
ஒரு சங்கிலித் தொடராக வேலை நடக்கின்றது. சங்கிலி எங்கு முறியும்? அது எங்கு பலவீனமாக இருக்கோ, அங்கு முறியும். வேலைச் சங்கிலியின் ஒவ்வொரு கண்ணியும் பலம் வாய்ந்ததாக இருப்பது வேலையின் முழுமைக்கு முக்கியம்.

ஒன்று சேர்ந்து சங்கிலியாக இணைந்து செயல்படுவதற்கு தரமான உறவு கை கொடுக்கும். எல்லோருக்கும் நல்லுறவு வைத்துக் கொள்ள ஆசை இருக்கு என்பது உண்மை. இதை, நடைமுறையில் எப்படி நிஜமாக்கலாம் என்பதை கவனிப்போம்.

ஈதாரணமாக, மக்களிடையே வேற்றுமை ஏற்படுவதற்கு முதன்மையான காரணம் - அவர்கள் எதிர்பார்ப்பது போல் இன்னொருவர் நடந்து கொள்ளவில்லை என்பது - "நான் இப்படி செய்யச் சொன்னால் ஏன் நீங்கள் வேறு விதமாகச் செய்கிறீர்கள்?" எனக் கேட்டார் மேலதிகாரி. "எப்படி செய்தால் என்ன, கொடுத்த வேலையை முடித்துவிட்டேன் தானே!" என்று வெளியே சொல்ல முடியாமல் கஷ்டப்படுகிறார் பணியாளர். இரண்டு பேருக்கும் ஏமாற்றம் ஏற்படுகிறது.

இரண்டாவது காரணம் - தகவல் பரிமாற்றத்தில் இடைவெளி. சொல்வதை மற்றவர்கள் புரிந்து கொள்ளவில்லை. (அ) சொல்ல நினைத்ததை தெளிவாக வெளிப்படுத்த முடியவில்லை - உதாரணமாக, "இந்த வேலையை 4 மணிக்குள் முடிக்கவும்," என பாஸ் சொல்கிறார்.

இந்தப் பகுதியில்
நீங்களும் இடம்பெற
வேண்டுமென்றால்,
அலுவலகப்
பின்னணியில்
தங்களுடைய
சுயீபத்திய
புலகப்படம் + பேப்பரைவ
mangayarmalar@kalkiveekly.com
இ மெயிலில் மட்டுமே
ஆளுபவரம்.
கடைசித் தேதி 10.03.2014



வேலையை அதற்குள் முடிக்க சிரமம் என சொல்வதற்குத் தயங்குகிறார் ஊழியர். நான்கு மணிக்கு "என்ன முடிந்ததா" என்று பாஸ் கேள்வி கேட்கிறார். "இது இன்று முடியாது, இவ்வளவு வேலை இன்னமும் இருக்கு" என்று தயக்கதுடனும் பயத்துடனும் சொல்கிறார் ஐனியர். "இதை அப்பவே முடியாது என்று சொல்லியிருக்கலாமே. நான் அதற்கு தகுந்தார் போல் திட்டமிட்டிருப்பேன். நீங்க எப்பவுமே இப்படிதான். சொன்ன நேரத்திற்கு முடிக்கமாட்டீங்க" என்ற கெட்ட பெயர் நிலைக்கிறது.

தெளிவாக பேசுவதும் கேட்பதும் எங்கு இல்லையோ, அங்கு நிறைய இடைவெளிகள் ஏற்பட வாய்ப்புகள் உள்ளன. "லதா, அதை இங்கு எடுத்துக் கொண்டு வா" என ஃபோனில் ஒரு மானேஜர் சொன்னவுடன், எதை, எங்கு கொண்டு வரணும் எனப் புரியாமல், லதாவைப்போல், விளக்கம் கேட்க தயங்குபவர்கள் ஏராளம். எது எங்கு என்பதை சொன்னாதானே புரியும். தெளிவாகச் சொல்லாததற்கு அவசரம், டென்ஷன் என்று காரணங்கள்.

வேற்றுமைக்கு மூன்றாவது காரணம் - யாருக்கு என்ன வேலை என்பதில் தெளிவின்மை. இந்த மாதிரி சூழ்நிலையில் "நான் எதிர்பார்த்தேன், ஆனால் நீங்க செய்யவில்லை" என கோபப்படுவது; "எனக்கு யாரும் சொல்லவில்லை நான் தான் இந்த வேலை செய்ய வேண்டும் என்று" என வருத்தப்படுவது என இரண்டுமே அடிக்கடி நிகழும்.

வேலையின் மேல் உள்ள அக்கறையில், பொறுப்புகளில் முரண்பாடு - இது, வேற்றுமைக்கு நான்காவது காரணம். வேலை நேரத்தில் உண்மையாக உழைக்காமல் சொந்த வேலையில் கவனம்

செலுத்துவது; வேலையின் தரத்திற்கு முக்கியத்துவம் கொடுக்காமல் இருப்பது என பல நிலைகள்.

ஐந்தாவது முக்கியமான காரணம் - பணியாளர்களை ஈடுபடுத்துவது. "சொன்னதை செய்" என்ற அணுகுமுறை இன்று செல்லாது. இது ஆதிக்கத்தின் ஓர் அறிகுறி. "என்னை கேட்கவே இல்லை" என்று குறைப்படுவார்கள். ஒரு நிறுவனம் எந்த அளவு ஊழியர்களை - கீழ் நிலை உட்பட, ஈடுபடுத்துகிறதோ அந்த அளவு வேலையிடத்தில் உறவுகள் பலப்படும், வளர்ச்சி அடையும்.

ஆனால், எல்லா விஷயங்களையும் எல்லோரிடமும் பகிர்ந்து, யோசனைகள் கேட்பது என்பதும் இயலாத விஷயம். ஒழுக்கம் சம்பந்தப்பட்ட விஷயங்கள் வேறு. கருத்து பரிமாற்றம் இருக்கக்கூடிய நிலைகள் வேறு. இதை பணியாளர்களும் புரிந்து கொள்ள வேண்டும். இந்த balanced approach இருந்தால் வேற்றுமைகள் குறையும்.

அடிப்படையாக நாம் ஒன்றை புரிந்து கொள்ள வேண்டும். நம்மை போல் சிந்திக்கவோ செயல்படவோ இன்னொருவரால் முடியாது. ஏனெனில் ஒவ்வொருவரும் தனித்தன்மை வாய்ந்தவர்கள். இதை நாம் மதிப்பது அவசியம்.

நம் எண்ணங்களை துணிப்பது ஆதிக்கம் செலுத்துவதாகி விடும். நிர்ப்பந்தத்திற்கு பதில், மனம் ஏற்கும் படி பேசி பொறுமையாகப் புரிய வைக்கலாம். இது மேலிருந்து கீழ், கீழிருந்து மேல் என்று இரண்டு நிலைகளுக்கும் பொருந்தும் இது நாள்பட உறவு முறைகளை பலப்படுத்தும்.

இணக்கமான உறவுகள் ஏற்படுத்துவது நம் கையில் இருக்கு. எப்படி? அடுத்த இதழில் பார்ப்போம்!
(படி ஏறலாம்...)