

Modern insan kaynakları yönetimi, personelin sadece mesai saatleri içindeki performansına değil, bütünsel iyi oluş (wellbeing) haline odaklanır. Çalışanların evde çocuklarıyla yaşadığı iletişim kopuklukları, ergenlik krizleri ve dijital bağımlılık sorunları; ertesi gün iş yerine odak kaybı, yüksek stres, tahammülsüzlük ve artan hata oranları olarak yansımaktadır. Kurumlar, personelin bu görünmez yükünü hafifletmediğinde, "tükenmişlik sendromu" ve "yüksek personel sirkülasyonu (turnover)" gibi devasa gizli maliyetlerle yüzleşmek zorunda kalır.

Kurumunuzdaki ebeveyn personelin iletişim süreçleri aşağıdaki psikolojik ve yönetsel riskleri ne ölçüde barındırıyor?

1. DİJİTAL ÇAĞ EBEVEYNLİĞİ VE AKTİF DİNLEME ZAFİYETİ

- Soru:** Çalışanlarınız, çocuklarının ekran bağımlılığı ve siber zorbalık gibi dijital risklerini yönetirken; yasaklayıcı ve çatışmacı bir dil mi kullanıyor, yoksa "aktif dinleme" ve "ortak kural belirleme" teknikleriyle süreci güvenle mi kontrol ediyor?
- Gizli Risk:** Dijital sınırların doğru çizilememesi, evde sürekli bir gerilim ortamı yaratır. Çocuğuyla her akşam teknoloji kavgası yaşayan bir ebeveyn, ertesi gün mesaiye zihinsel olarak yorgun başlar. Bu kronik yorgunluk, personelin iş yerindeki karar alma mekanizmalarını zayıflatır, iş kazası risklerini artırır ve kurumun operasyonel verimliliğini doğrudan aşağı çeker. Bu iletişim bariyerlerini bilimsel yöntemlerle nasıl aşacaksınız?

2. ÇATIŞMA YÖNETİMİ VE OTORİTER TUTUMUN YIKICI ETKİSİ

- Soru:** Ebeveyn personeliniz, çocuklarıyla yaşadığı kriz anlarında (öfke nöbetleri, inatlaşma) "Benim dediğim olacak" şeklindeki otoriter tutumu mu benimsiyor, yoksa "Kazan-Kazan" odaklı pozitif disiplin yöntemlerini mi uyguluyor?
- Gizli Risk:** Otoriter veya aşırı izin verici ebeveynlik tutumları, çocuğun davranış sorunlarını derinleştirirken ebeveynin psikolojik dayanıklılığını (resilience) çökertir. Evdeki otorite kaybı ve sürekli çatışma hali, çalışanın iş yerindeki ast-üst ilişkilerine de yansyarak tahammülsüzlüğe ve takım içi uyumsuzluklara neden olur. Kriz anlarında öfke kontrolünü ve empatik sınır koymayı nasıl standartlaştıracaksınız?

3. İŞ-YAŞAM DENGESİ VE DUYGUSAL YANSITMA (PROJEKSİYON)

- Soru:** Çalışanlarınız, iş yerindeki stresi eve, evdeki stresi iş yerine taşıyarak "duygusal yansıtma" (projeksiyon) yapıyor mu? Kaliteli zaman (Quality Time) kavramını süre olarak mı yoksa odaklanma derinliği olarak mı kurguluyorlar?
- Gizli Risk:** İş-yaşam dengesinin kurulamaması, ebeveynlerde ağır bir "suçluluk ve yetersizlik" duygusu yaratır. Çocuğuna yeterince vakit ayıramadığını düşünen personel, işine olan aidiyetini kaybeder ve "sessiz istifa" (quiet quitting) sürecine girer. Kurumun bu duruma müdahale etmemesi, nitelikli insan kaynağının kaybına ve kurumsal hafızanın silinmesine yol açar. Bu duygusal yükü hafifletecek Çalışan Destek Programlarını (EAP) nasıl entegre etmelisiniz?

ÇALIŞAN DESTEK PROGRAMLARINI ULUSLARARASI STANDARTLARA TAŞIMAK

Eğer yukarıdaki kritik sorulara tereddütsüz ve modern psikoloji ilkelerine uygun net cevaplar veremiyorsanız, kurumunuzun insan kaynağı verimliliği devasa bir risk altındadır. Bu krizleri personel kayıpları yaşadktan sonra değil, uzmanlardan proaktif olarak öğrenmek zorundasınız. Süreçlerinizi modern İK standartlarına uygun yönetmek, kurumunuza özel eğitim planlaması yapmak için Vizyonder Ebeveynler İçin Etkili İletişim Eğitimi programına hemen başvurun.

VIZYONDER EĞİTİM DANIŞMANLIK VE TEKNOLOJİ A.Ş.

İSTANBUL	:	Meşrutiyet Mahallesi, Kodaman Sokak, Bahar Apartmanı No:6 Daire:7 Nişantaşı - Şişli / İSTANBUL
ANTALYA	:	Etiler Mah. Evliya Çelebi Cad. No:23 /106 Muratpaşa / Antalya
MERSİS NO	:	0925131571200001
İLETİŞİM	:	0.212 232 2016
GSM	:	0.545 335 2016
Eposta	:	bilgi@vizyonder.org.tr
	:	0.242 338 2016
	:	0.545 337 2016
	:	0.545 332 2016

TİCARET SİCİL NO : 142629

KURUMLAR V.D.: 9251315712

Faks: 0.850 811 2016

0.545 332 2016

vizyonder@vizyonder.org.tr