

İş yaşamı bir King oyunudur aslında

22.05.2010 - 09:20 Yekta Ö. ÖZÖZER / ABC Danışmanlık Ltd.

Saf çalışanlarımızın kariyerlerinde yükselebilmeleri sadece gece-gündüz çalışmalarıyla mümkün değildir. İş yaşamının sinsi inceliklerini, sistemin nasıl çalıştığını iyi kavramaları da gereklidir. Bu amaçla, zevkli ve popüler bir iskambil oyunu olan King oyunu ışığında bir kariyerde başarı kılavuzu oluşturmak istedik.

King çoğunlukla lise veya üniversite yıllarında öğrenilir. İyi öğrenci dediğimiz, genelde IQ'ları duygusal zekâlarından daha yüksek öğrencilerimiz bu eğitici iskambil oyununu iskalayıp sadece derslerine ve derecelere odaklanırlar. Yaşamın sırrının okullarda öğretilmediği yalanı kendilerine yutturulmuş bu pırl pırl gençlerimiz iş yaşamının hain tuzak ve dalaverelerine karşı maalesef hazırlıksız yetişirler. Halbuki lise ve üniversite gibi yaşamlarının çok önemli bir dönemini cafe ve kahvehane gibi daha öğretici yaşam mekanlarında okey veya iskambil oynayarak, King'i de öğrenerek geçiren uyanık bir grup da vardır. Daha çok duygusal zekâlarına (EQ) güvenen bu gençler kopyalama sanatında uzmanlaşmak, mezuniyeti 5, 6 hatta 7 yıla yaymak, hocaya acındırık çekmek gibi daha gerçekçi yöntemlerle bir şekilde mezun olur ve iş yaşamına kaykılırlar. King'i iyi öğrenmek aslında iş yaşamını iyi öğrenme adımıdır.

King oyunu nedir, iş yaşamına neresi benzer?

King Oyunu 4 oyuncu ile toplam 20 oyun üzerinden oynanır. Bu oyunlar iki kategoriden oluşur; toplamda 5.200 artı puanın alındığı 8 defa "koz" oyunu ile her birinden ikişer defa oynan 6 farklı "ceza" oyunu. En yüksek artı puanda bitiren oyuncu oyunu kazanır.

Koz oyunları: Koz oyunundaki amaç eldeki kozu kullanarak mümkün olduğu kadar çok her biri +50 puan olan eli almaktır. İş yaşamında da koz atarak parayı toplayanlar, yani fazla efor, emek sarf etmeden mevki, prim elde edenler hep vardır. En büyük koz elbette yüksek bir yerden, örneğin bir milletvekilinden, patronun arkadaşından oyuncunun eline verilmiş kozdur. Patronun yeğeni gibi bazı oyuncular en büyük koz olan AS (Arkası Sağlam) ellerinde doğarlar. Bu oyuncular ellerindeki kozu daha oyuna (işe) girişte diğer oyunculara bilerek belli eder, böylece daha baştan hadlerini bilmeleri, gereksiz yere kendilerine rakip olmamaları sağlanır. Bazı oyuncular ise üst yönetici dediğimiz güçlü kart dağıtıcılara yakın durarak (bkz 29.04.2010 tarihli gazetemizdeki "Kurumsal Yağ Sanatı" makalemiz) kozu sonradan elde ederler. Bu kozu da son dakikaya kadar ellerinde tutmaya çalışır, amire diğer yaklaşanları tepiklerler. Ceza oyunları ise 6 farklı türdedir.

Kız almaz: Bu ceza oyunundaki amaç her biri -100 puan olan 4 kızdan birisini mümkün olabildiğince almamaktır. Bu eli en etkili oynamak zorunda kalanlar özellikle üretim bölümleri gibi çevrelerinde zaten pek kız bulunmayan, özellikle de işine odaklanmaktan, sosyal yaşamı sıfırlanmış erkek mühendislerdir. Anaları veya sevdikleri arkadaşları acıyıp duruma bir el atarak onlar için birilerini bulmazlarsa hayatta kız alamazlar.

Erkek almaz: Burada da kız oyuncular her biri -60 puan olan vale (delikanlı) veya papazı (daha olgun, adam) almazlar. Aslında çok isterler ama yine de alamazlar. Burada bir kısır döngü vardır, çok fazla isterlerse, bu sefer erkekler iyice ürker, hiç mi hiç alamazlar. Baştan bu konuda çok rahat gözüken kızlarımız yaş 30 aşınca çevreye daha bir dikkatli bakarlar. 32'de kadın matematiği dediğimiz endişeli bir hesaplama başlar: "Uygun aday bu yıl içinde bile bulsam, evlenmeden önce adamın ikna olması için en az 2 yıl çıkmamız lazım. Diyelim ki işler yolunda gitti, o zaman bile çocuk için 35 yaşına gelmiş olacağım. Şimdiden bile geç kaldım, kaldı ki çevremde uygun birisi bile yok, eyvah ..." vs. Hiç kullanılmamış, birinci el erkek bulmaktan ümidi kesen kızlarımız bir süre sonra yüksek kriterlerini mecburen düşürür, ikinci ele razı olmak zorunda kalırlar. Erkek almaz özellikle bankalarımızda kızlar arasında çokça oynanır. Erkek almayan kızlarımızın önce kendi sınırlarını, sonra da bölümde birbirlerini gererler.

Kupa almaz: Bu ceza oyunundaki amaç her biri -30 puan olan kupa kağıdından en az sayıda almaktır. Bu alanda en büyük başarı 1982-83 sezonundan bu yana hiçbir (Türkiye) kupasını alamayan firmamızdaki Fenerbahçelilere aittir. (Not, yazarımız samimiyetle hiçbir takımı tutmamaktadır).

Rıfkı almaz: Rıfkı'yı, yani namı diğer Kupa Papazı'nı alan -320 gibi çok büyük bir puan kaybına uğrar. Rıfkı'yı "çalışanların ortasına düşen, aslında kimsenin direkt işi olarak tanımlanmamış ama firmanın yararı için mutlaka yapılması gereken, angarya, yorucu iş" olarak tanımlıyoruz. Varlıkları ve kimin tarafından yapıldığı üst yönetimce bilinmediği için "Artistik Puanı" düşük, ama bilgi gerektirdiği ve uğraştırdığı için de "Teknik Puanı" yüksektir. Müşteri veri bankasının güncellenmesi, kime gideceği belli olmayan bir mektubun sahibinin bulunarak iletilmesi, kağıt sıkıştığı için duran fotokopi makinesinin arıza bilgisinin verilmesi, hatta tamir edilmesi gibi angarya işler Rıfkı kategorisine girer. Rıfkı birini bir kere sevdi mi onu asla bırakmaz, kendisini yiyenin üstünde yapıpı kalır. Çevredeki yemek hizmetlerinin telefonları, hatta millete yarayacak kırtasiye malzemelerinin barındırılmasını bunlar kendilerine iş edinirler. Rıfkı'yı onlara çakanlar ise çoğunlukla da Koz'cu ve El Almaz'cılarının kendileridir. Rıfkı kazığını yiyenin omzu hem oyunda hem işte düşer, işte dibe oturur, sonra daha bekleyen başka Rıfkı'lar omzuna biner.

Rıfkı yeme becerisi küçük yaşlarda gelişmeye başlar. Sorumluluk duygusu yüksek bu garibanlar iş yaşamı dışında da okkanın hep altına girmişlerdir. Evlerinde ortalığı bunlar toparlar, anne rahatsızlanınca diğer kardeşleri değil bunları arar, ailede bakıma, doktora, paraya muhtaçlar hep bunların üzerine kalır. Sorumluluk duygusuyla yetiştirilmiş iyi niyetli aile çocuklarının (özellikle kadınların) Rıfkı yeme potansiyeli daha yüksektir. İlginç bir şekilde Rıfkı nereye gideceğini, sorununu kimin üstleneceğini hep iyi bilir. Bu nedenle, sürekli Rıfkı yiyenler şikayet edebileceklerine neden Rıfkı'ları sürekli üzerlerine çektiklerini incelemeli, bu durumu artık yönetmeye başlamalıdır.

Son 2 El Almaz: Bu ceza oyununda herbiri -180 puan olan son iki el alınmamaya çalışılır. Bir de Son 2 El ihalesinin sürekli üzerlerinde kaldığı kişiler vardır. Hatta son 2 eli yiyenler aynı zamanda Rıfkı'yı da yiyenlerdir. Genellikle satış operasyon, raporlama, çağrı merkezi veya reklam ajansları gibi belirli işlerde çalışırlar. İş süreçlerimiz birbirine fazlaca bağlıdır. Bir bölümdeki çalışan işini zamanında yapmaz ertelerse onun işinin devamında yer alan kişinin ve ardındakilerin işleri aksar. Ancak, sürecin en sonunda yer alan kişinin işi ilettiği yer müşteri (örneğin reklam bölümü, ajans, tedarikçi) veya bir üst merci (örneğin en üst amir, raporlanan yurtdışı) gibi aksamanın yansıtılamayacağı bir makamsa tüm süreçteki gecikme son 2 el olarak bu zavallının elinde patlar. Kampanya planı, raporlama verileri şu veya bu nedenle gecikir, ertesi güne de yayınlanması gereklidir. Bu zavallı çalışanlar kendilerine bir türlü zamanında gelmeyen işleri tamamlamak, gece yarısına kadar çalışmak zorunda kalırlar. Bu kardeşimiz üşenmez, gelmeyen verileri kendisi çıkartarak raporu hazırlar. Uzun bir süre sonra verileri çıkartma görevi olan Rıfkı'nın El Almaz'ının iş tanımından kendi iş tanımına çakıldığını (çok sonraları belki) fark eder.

El Almaz: Her biri -50 puan olan el, yani sorumluluk alınmamaya çalışılır. Bunlar ortaya düşen firma için gerekli işlere öyle bakarlar, bulaşmamayı bir şekilde becerirler. Uzun vadede foyaları ortaya çıkacağı için genelde iki temel strateji uygularlar. Güçlü kart dağıtıcı olan yöneticiye yakın durup kozları ele geçirmek, böylece çaba sarf etmeden parsayı toplamak, hatta utanmadan diğerlerinin yaptığı işlere sahip çıkmak (bu nedenle El Almaz'clar aynı zamanda iyi birer Koz oyuncularındır). Bir de, iş yapmadıklarının belli olmaması için Rıfkı veya Son 2 El yiyen garibanları bir şekilde civarlarında tutmak. Bu nedenle, El Almazcı Koz'cular bu garibanlarla mutlaka simbiyoz bir yaşam sürerler.

Seviyeleri veya kıdemleri ne olursa olsun "tava" olarak betimlediğimiz iş ortamında çalışan veya yöneticilerimiz 2 temel grupta kutuplaşırlar.

1) Sömürülenler: Firma tavalılarında iş dünyasının yakıcı aleviyle yanarak kavruan, sürekli Rıfkı ve Son 2 El'leri sürekli yiyerek içi iyice şişen garibanlar üzerlerindeki iş yüküyle artık hiç hareket edemez ve "sünger" mertebesine erişirler. İyice yandığı için ömür boyu tavalılarına yapışıp kalmışları bile vardır.

2) Gizlice sömürenler: Oyunun kurallarını çok iyi kavramış, kendileri fazlaca kollayarak hiçbir sorumluluk (yani El) Almayan, sürekli Koz oynayarak çaba sarf etmeden parsayı toplayanlardır. Bunlar iş yaşamında henüz tecrübeleri yokken bile doğuştan sıyırma yetenekleri sayesinde "teflon omuzlu" sıfatını hak ederler. Ortaya gelen, hatta kendi iş tanımlarında olan Rıfkı'ları üzerlerinde tutmayıp, kıvrak bir hareketle teflon omuzlarında kaydırarak tavada en yakındaki süngerlere çakarlar. Neredeyse hiç sorumluluk ve iş yükü altına girmezler. Yıllar içerisinde, genel müdürüne karşı "Artistik Puan" alma yeteneklerini geliştirip, "Teknik Puan"larda kısır kalmalarına rağmen, çevrelerinde kesilen parmakları idrarlamayarak, hatta üst yönetimden gelen rüzgârın yönüne göre yön (hatta şekil) değiştirerek kaygan tava (firma) zemininde ayakta kalmayı iyice becerir hale gelir, yani yüzüzlükleri artarak "kaşarlaşırlar". Bunların çok tecrübeli üst yönetici konumundakilere "kurumsal kaşar", çok uluslu firmada kök salanlarına da "corporate kaşar (cheese)" ünvanını veriyoruz. Alttan veya üstten gelen alev durumuna göre yön değiştirir, tavanın kaygan zemininde yanmadan, zemine (alt kademeye) düşmeden pozisyonlarına tutunur, hatta bunun için dar tava zemininde kıvrak çalımlar atabilir, amirlerine doğru ince yağ salabilirler. Üzerilerine gelen alevlerin arttığında istismarı iyice abartıp, kendisi yanmasın diye sürekli Rıfkı yemekten tava zeminine yapışmış süngerlerin üstüne çıkıp tepinenler bile vardır.

Son söz: Görüldüğü üzere King Oyunu, firma ortamlarımızın aslında birebir yansımasıdır ve ona iyi bir hazırlık sağlar. Kurumlardaki "yöneticilik" dediğimiz işlev, özünde bu iki farklı grup üyelerinin etkileşiminin firma yararına yönetilmesidir. Giderek globalleşen, birbiriyle entegrasyonu ve etkileşimi giderek artan günümüz organizasyonlarının yönetimi artık sadece teorik iş tanımları ile olamamaktadır. Dünyanın herhangi bir yerinde beklenen veya beklenmeyen bir gelişme (ABD'deki mortgage krizi, İzlanda'da volkan patlaması, ani kur değişimi gibi) firmalarda acil önlem alınmasını gerektiren planlanması güç birçok durum Rıfkı'ların ve Son 2 El'lerin oluşmasına neden olmaktadır. Firma yönetimlerinin ortaya düşen bu işleri kendi işleri gibi sahiplenerek çözmeye çalışacak, çözümleri bir sisteme oturtacak, sorumluluk ve inisiyatif sahibi motivasyonu yüksek bireylerle giderek daha fazla ihtiyacı olmaktadır. Zaman içerisinde iş tanımları mutlaka revize edilmelidir. Ama aynı zamanda da kurumda bahsedilen bu yetkinliklere sahip bireylerin ezilmesi engellenmeli, bu tutumları ödüllendirilmelidir. Halbuki işe alımda ve yönetiminde özgeçmişin şatafatına aldanarak emekçi yerine Teflon omuzluları işe almak ve bunların bir süre sonra kurumsal kaşarlara dönüşmelerine olanak tanımak firmalarımızda giderek artan bir yönetim zafiyeti olarak görülmektedir. Bu şirketlerde kimse inisiyatif almaz, belge altına imza atmaz, Rıfkı'lar sürekli olarak bir başkasına çakılmaya, arka kollanmaya çalışılır. Yükü çeken Rıfkı yiyenleri de takdir ve taltif etmediklerinden zamanla onları da kaybederler. Firma bu arada piyasa gerçeklerinden uzaklaşır, hızlı hareket edemez, fırsatları değerlendiremez, kısa dönemli günü kurtarma ve janjanlı sunum merakı, uzun dönemli başarı ve icraatın önüne geçer.

Kozları ve ceza puanlarını iyi yönetebilmek kişinin kendi kariyeri açısından da çok kritiktir. Kişi geleceğini iyi belirlemeli, kendi kozunu kendisi yaratmalıdır. Çalışanın en iyi kozu (amirinin de görebileceği) artan bilgisi ve işe katkısıdır. Rıfkı ve Son 2 El gibi sorumluluklar firmada birileri tarafından üstlenilmelidir. Sanılan aksine bunları yemek çalışan için de iyi sonuçlar verebilir, ancak çalışan bu süreci iyi yönetmelidir. Firmalarımızda yediği Rıfkı'lardan ezilerek üst yönetimce yıllarca fark edilemeyen garibanlar vardır. Bu konuma düşülmemelidir. Bazen Rıfkı'yı firma yararı mecburen ve bilerek yemek gerekir. Ama bu uzun vadede kariyer yararına dönüştürülmelidir. Üst yönetimce fark edilmiş Rıfkı yemek hem sorumluluk duygusunun ve iyi niyetin bir belirtisi, hem de çalışanın diğer firma işlerinin nasıl işlediğini görmeleri açısından yararlıdır. Bu satırların yazarı çalıştığı veya yöneticilik yaptığı firmalarda yıllarca bol bol Rıfkı yemiştir, bunun sonucunda (o zamanlar bu dinamiklere akli ermediği için) uzun saatler çalışmak zorunda kalmıştır. Ama sonrasındaki kariyerinde edinilen tüm bu bilgi ve yetkinlikler sayesinde kariyer başarısı artmıştır. Özetle, özellikle Rıfkı yeme süreci iyi yönetilmeli, altında ezilmemeli, bundan (terfi, bilgi artışı, projeye atanmak, yeni ve gelişen bir iş alanını öğrenmek gibi) ileriye dönük yarar sağlanmalıdır.

http://www.dunyagazetesi.com.tr/is-yasami-bir-king-oyunudur-aslinda_88430_haber.html?#