



ABC Danışmanlık Tan. ve Eğitim Ltd.
www.abcdanismanlik.com
yekta.ozozer@abcdanismanlik.com

İş yaşamını bir 'King Oyunu' dur aslında

İş dünyasını daha iyi anlatmak için zevkli bir iskambil oyunu olan King ışığında kariyerde başarı kılavuzu oluşturduk. Lise-üniversitede bazı öğrenciler eğitici King oyununu iskalayıp sadece derslerine odaklanır, iyi yetişemezler. Halbuki yaşamlarının bu çok önemli dönemini cafe ve kahvehane gibi daha öğretici mekanlarında Okey, King oynayarak geçiren uyanık bir grup, kopyalamada uzmanlaşmak, mezuniyeti 5-6 yıla yaymak, hocaya acındırık çekmek gibi daha gerçekçi yolları öğrenerek yetişir. King aslında iş yaşamını öğrenme adımıdır.

King Oyunu 4 oyuncu ile 2 kategorideki toplam 20 oyun üzerinden oynanır: Toplamda 5.200 artı puanın alındığı 8 "koz" oyunu ile her birinden ikişer defa oynanan 6 farklı "ceza" oyunu. Oyunu en yüksek artı puanda bitiren kazanır.

Koz Oyunları: Eldeki kozlar kullanılarak olabildiğince fazla el almaya çalışılır. İş yaşamında da koz atarak parsayı toplayanlar, yani fazla emek sarf etmeden mevki, prim elde edenler hep vardır. En büyük koz olan AS (Arkası Sağlam) elbette yüksek bir yerden, örneğin bir milletvekilinin, patronun akrabılığı vs. ile oyuncunun eline verilmiş kozdur. Bunlar oyuna (işe) daha girişte diğer oyunculara kozlarını bilerek belli eder, böylece diğer oyuncuların daha baştan hadlerini bilmeleri, gereksiz yere kendilerine rakip olmamaları sağlanır.

Bazı oyuncular ise kozu üst yönetici dediğimiz güçlü kart dağıtıcılara yakın durarak edimdir, ona yaklaşan başkalarını tepiklerler. Ceza Oyunları ise 6 farklı türdedir.

Kız almaz: Bu ceza oyununda amaç her biri -100 puan olan 4 kızı almaktır. Bu oyunu en iyi çevrelerinde zaten pek

kız bulunmayan, kendileri de pek sosyal olmayan üretimdeki erkek mühendisler oynarlar. Anaları veya sevdikleri arkadaşları acıyıp duruma el koyarak 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. Çok isterler





de... yine de alamazlar. Bir kısır döngü başlar; çok fazla isterlerse, bu sefer erkekler iyice ürker, hiç mi hiç alamazlar. Baştan çok rahat gözükken kızlarımız yaş 30'u aşınca çevreye daha bir dikkatli bakarlar. 32'de kadın matematiği dediğimiz endişeli bir hesaplama başlar: "Uygun adayı şimdi bile bulsam, evliliğe ikna olması için en az 2 yıl çıkmamız lazım. İşler çok yolunda gitse bile çocuk için 35 yaşını geçmiş olacağım. Geç kaldım... eyvah" vs. Kullanılmamış, birinci el erkek bulamayan kızlarımız bir süre sonra yüksek kriterlerini mecburen düşürür, ikinci ele razı olurlar. Erkek almaz, özellikle bankalarımızdaki kızlar arasında çokça oynanır. Erkek almayan kızlarımız önce kendi sınırlarını, sonra da bölümlerinde birbirlerini gererler.

Kupa Almaz: Fenerbahçe! (not: yazarmız samimiyetle hiçbir takımı tutmamaktadır).

Rıfkı Almaz: Rıfkı'yı (Kupa Papazı'nı) alan -320 puan gibi koca bir yük altına girer. Rıfkı'yı "çalışanların ortasına düşen, aslında birisinin işi olarak tanımlanmamış ama firmanın yararı için mutlaka yapılması gereken, angarya, yorucu iş" olarak tanımlıyoruz. Müşteri veri bankasının güncellenmesi, kime gideceği belli olmayan bir mektubun sahibinin bulunarak kendisine iletilmesi, kağıdı sıkışmış fotokopi makinesinin arıza bilgisinin verilmesi, hatta tamir edilmesi gibi angarya işler Rıfkı kategorisine girer. Varlıklar ve kimin tarafından yapıldığı üst yönetimce bilinmediği için "Artistik Puan" düşük, ama bilgi gerektirdiği ve uğraştırdığı için de "Teknik Puan" yüksektir. Çevredeki restoran telefonlarını, hatta millete yarayacak kırtasiye malzemelerini hazır buldurmaya bunlar kendilerine iş edinir-

ler. Rıfkı'yı onlara çakanlar ise Koz'cu ve El Almaz'cılarının kendileridir. Rıfkı kazığını yiyenin omzu hem oyunda hem işte düşer, dibe vurur, sıradaki başka Rıfkılar da omzuna biner.

Rıfkı yeme becerisi küçük yaşlarda gelişmeye başlar. Sorumluluk duygusu yüksek bu garibanlar iş yaşamı dışında da okkanın hep altına girmişlerdir. Evlerinde ortahğı bunlar toparlar, anne rahatsızlanınca diğer kardeşleri değil bunları arar, ailede bakıma, doktora, paraya muhtaçlar ve bir Mega Rıfkı olan apartman yönetimi 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. Birini sevdi mi de onu asla bırakmaz, kendisini yiyenin üstüne yapışıp kalır. Bu nedenle, sürekli Rıfkı yiyenler şikayet edeceklerine neden Rıfkı'ları sürekli üzerlerine çektiklerini incelemeli, bu durumu artık yönetmeye başlamalıdır.

Son 2 El Almaz: Bu ceza oyununda her biri -180 puan olan son iki el alınmama çalışılır. Son 2 El'i yiyenler genelde Rıfkı'yı da yiyenlerdir ve yine hep aynı kişilerdir. Çoğu; Satış Operasyon, Raporlama, Çağrı Merkezi veya Reklam Ajansları gibi belirli işlerde çalışır. İş süreçleri birbirine fazlaca bağlıdır. Bir bölümden çalışılan 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 aksamının 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 yayımlanması gereklidir. Bu zavallılar kendilerine bir türlü zamanında gelmeyen işleri tamamlamak, gece yarılarna 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'cının iş tanımından kendi iş tanımına çakıldığını (çok sonraları belki) fark eder.

El Almaz: Her biri -50 puan olan el, yani sorumluluk alınmama çalışılır. Bunlar gerekli ortak işlere öyle bakarlar, hiç bulaşmazlar. Uzun vadede foyalara çıkmanın diye iki temel strateji uygulurlar. 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'cılar aynı zamanda iyi birer Koz oyuncusudur). Bir de, iş yapmadıklarının belli olmaması için Rıfkı veya Son 2 El yiyen garibanları bir şekilde civarlarında tut-



mak. Bu nedenle, El Almazcı Koz'cular bu garibanlarla mutlaka simbiyoz bir yaşam sürerler.

Seviyeleri veya kıdemleri ne olursa olsun çalışan/yöneticiler "tava" olarak be-timlediğimiz iş ortamında 2 temel grupta kutuplaşırlar.

1) Sömürülenler: Firma tavalarında yakıcı iş dünyası aleviyle kavrulan, sürekli Rıfki ve Son 2 El'leri sürekli yiyerek içi iyice şişen garibanlar üzerlerindeki iş yüküyle artık hiç hareket edemez ve "sünger" mertebesine erişirler. Aralarında iyice kavrulup tavadaki pozisyonlarına bir ömür boyu yapışıp kalmışları bile vardır.

2) Gizlice Sömürenler: Oyunun kurallarını çok iyi kavramış, kendilerini fazla-ca kollayarak hiçbir sorumluluk (yani El) Almayan, sürekli Koz oynayıp çaba sarf etmeden parsayı toplayanlardır. Bunlar iş yaşamında yeniyenken bile doğuştan sıyrıma yetenekleri sayesinde "**teflon omuzlu**" sıfatını hak ederler. Ortaya gelen, hatta kendi iş tanımlarında olan Rıfki'ları kıvrak bir hareketle teflon omuzlarında tutmayıp kaydırarak tavada en yakındaki süngerlere çakarlar. Hiçbir sorumluluk ve iş yükü altına girmezler. Yıllar içerisinde, GM'e karşı "Artistik Puan" alma yeteneklerini geliştirip, "Teknik Puan"larda kısır kalmalarına ve kesilen parmakları idrarlamamalarına rağmen, üst yönetimden gelen rüzgarın yönüne göre yön/fikir değiştirerek kaygan tava (firma) zemininde ayakta kalmayı iyice becerirler, yani yüzüstü oldukleri-

ni artırarak "kaşarlaşır". Bunların çok tecrübeli üst yönetici konumundakilere "**kurumsal kaşar**", çok uluslu firmada

kök salanlarına da "**corporate kaşar**" unvanını veriyoruz. Kaşarlaştıkça tavanın kaygan zeminine (alt kademeye) düşmeden, yanmadan, pozisyonlara daha bir sıkı tutunulur, ani durum değişiklikleri kaygan tava zemininde kıvrak çalınlar "atılarak sav"uşturulur. Yön birden 180 derece değiştirilir, sürekli Rıfki yemekten tava zeminine yapışmış süngerlerin üstüne çıkıp tepinildiği olur, hatta yeni amirlere inceden yağ salınır.

SON SÖZ: Görüldüğü üzere King Oyunu, firma ortamının birebir yansımasıdır, ona iyi bir hazırlık sağlar. "Yöneticilik" bu dinamikleri firma yararına yönlendirmektedir. Giderek globalleşen, birbirleriyle entegrasyonu ve etkileşimi artan günümüz organizasyonları artık sadece teorik iş tanımları ile yönetilememektedir. Dünyanın herhangi bir yerindeki bir gelişme (ABD'deki mortgage krizi, İzlanda'da volkan patlaması, ani kur değişimi gibi) firmalarda acil önlem alınmasını gerektiren ani Rıfki ve Son 2 El oluşumuna neden olmaktadır. Zaman içerisinde iş tanımları mutlaka revize edilmelidir. Ama, yöneticilere düşen asıl görev Rıfki'ları azaltacak, işi kendi işi gibi sahiplenerek çözmeye çalışacak, sisteme oturtacak, sorumluluk ve inisiyatif sahibi motivasyonu yüksek bir firma kültürü oluşturmaktır. Emekçi bireylerin ezilmesi engellenmeli, bu tutumları ödüllendirilmelidir. Halbuki işe alımda ve yönetiminde özgeçmişin şatafatına aldanarak emekçi yerine Teflon Omuzlu'ları işe alıp zamanla kurumsal kaşarlara dönüşmelerine olanak tanımak firmalarımızda giderek artan bir yönetim zafiyetidir. Bu şirketlerde kimse inisiyatif almaz, belge al-

tına imza atmaz, Rıfki'lar sürekli bir başkasına çakılmaya, arka kollanmaya çalışılır. Yükü çeken, inisiyatif kullanan Rıfki yiyenler de takdir edilmeyip zamanla gittiklerinden firma gerçeklerden uzaklaşır, hızlı hareket edemez, fırsatları kaçarır, kısa dönemli günü kurtarma ve janjanlı sunum merakı, uzun dönemli başarı ve icraatın önüne geçer.

Kozları ve ceza puanlarını iyi yönetebilmek kişinin kendi kariyerini yönetmesidir. Kişi geleceğini iyi yönlendirmeli, kendi kozunu kendisi yaratmalıdır. Çalışanın en iyi kozu (amirinin de görebileceği) artan bilgisi ve işe katkısıdır. Rıfki ve Son 2 El gibi sorumluluklar firmada birileri tarafından üstlenilmelidir. Sanılan aksine bunları yemek çalışan için de iyi olabilir ve bazen yenilmelidir de, ama uzun vadeli kariyer yararına dönüştürerek. Üst yönetimce fark edilmiş Rıfki yenmesi hem sorumluluğun, iyi niyetin belirtisi, hem de firmanın diğer işlerinin öğrenilmesidir. Yazarımız çalıştığı/yöneticilik yaptığı firmalarda yıllarca bol bol Rıfki yemiş, (o zamanlar bu dinamiklere aklı ermediği için) uzun saatler çalışmak zorunda kalmıştır. Ama öğrendikleri ve gelişen yetkinlikleri sayesinde sonrasında kariyer başarıları artmıştır. Ancak, yediği Rıfki'lardan ezilerek üst yönetimce yıllarca fark edilemeyen garibanlar da çoktur. Bu konuma düşülmemelidir. Özetle, özellikle Rıfki yeme süreci iyi yönetilmeli, altında ezilmemeli, bundan (terfi, bilgi artışı, projeye atanması, gelişen yeni bir iş alanını öğrenmek gibi) ileriye dönük yarar sağlanmalıdır. Kariyeriniz bol kozlu olsun.

İşe alımda ve yönetiminde özgeçmişin şatafatına aldanarak emekçi yerine Teflon Omuzlu'ları işe alıp zamanla kurumsal kaşarlara dönüşmelerine olanak tanımak firmalarımızda giderek artan bir yönetim zafiyetidir.