

Sosyal Aylaklık Ve Sosyal Asalaklık

“Başarılı ve kurumsallaşmış şirketler, `sosyal aylaklığa` ve `sosyal asalaklığa` izin vermeyen, şirket içi iş yapma kültürlerinin böylesi bir hastalığa yakalanmaması içinde kurumsallaşmayı amaç edinen ve bu amaçla da işin uzmanı profesyonellerle çalışan şirketlerdir.”

İlhan Ürkmez

Yazar, Yönetici, Eğitim Uzmanı ve Danışman
ilhan@turkuaz.kz

Şirket büyüdükçe veya bir takımı oluşturan çalışanların sayısı arttıkça, bu şirkette çalışan veya takımı oluşturan insanlar sıvışıp saklanarak **“Sosyal Aylaklık Eğilimi”** içinde olurlar.

Herkesin bildiği halat çekme oyununda insanlar gruplar halinde ve tek başlarınca incelenmiş ve “çekme gücü” hesaplanmış.Halata daha fazla insan eklendikçe, grubun yarattığı toplam kuvvetin arttığı, fakat her grup üyesinin uyguladığı ortalama kuvvetin azaldığı görülmüştür.Takımı oluşturan bireylerin bu durumu **“Sosyal Aylaklık”** olarak nitelendirilmiştir.

Kişinin dahil olduğu takım içinde takıma azalan oranda katkı da bulunması ve performansını düşük seviye de tutması “sosyal aylaklık” işaretidir.

Bir şirkette, bir ekipte yada ortak amaç etrafında toplanmış bir toplulukta insanlar yapabileceklerinin en azını yapmaya başladıkları an, orada işler olması gerektiği gibi değil, istenildiği gibi yürümeye başlar ve bu durumun cezasını daha çok o bireylerden oluşan ekip, topluluk yada şirket öder.*Bu durum; geniş takımlardaki insanların ve hatta şirketlerin neden dolayı kötü performans gösterdiklerini çok iyi açıklar ve işte bu neden “sosyal aylaklık”tır.*

“Sosyal Aylaklık” şirket içinde herkesin yaptığı ve deneyimlediği bir olgu haline gelince, doğal olarak işte o şirket içinde **“Sosyal Asalaklık”** olgusu da oluşmaya ve gelişmeye başlar.

Sosyal Aylaklık şirketin yada takımın iş yapma kültüründen ve bireylerin işe bakış açılarından kaynaklanırken, “Sosyal Asalaklık” ise tamamiyle bireyin kendisine bağlıdır ve sosyal aylaklık kültürünün üzerinde yeşerir.

Sosyal Aylaklık; şirket genelindeki veya bir takım kapsamındaki azalan etkinlik iken, sosyal asalaklık kişi bağlamında bireyseldir ve kişisel bir tercih olarak önce kişiyi, fakat sonucu ise şirketi ilgilendirir.

A ve B şirketlerinin takımları arasında bir kano yarışı düzenlenmesine karar verilir.Her iki takımda performanslarının en üst düzeyine ulaşabilmek için uzun ve zorlu bir hazırlık devresinden geçerler.En nihayet o büyük gün geldiğinde, iki tarafta kendini hazır hisseder.Yarış başlar ve A şirketinin kano takımının

zaferiyle sonuçlanır.A şirketinin kano takımı yarışı açık ara önde, hem de bir kilometre farkla kazanır.

Yarış sonrasında B şirketinin kano takımının performansı sorgulanır.Şirket yönetimi, yarışın açık farkla kaybedilmesinin nedeninin bulunması için bir danışmanlık şirketiyle anlaşır.Bir süre sonra danışmanlar yaptıkları incelemenin sonucu olarak o mucizevi keşiflerini bir rapor olarak yönetime sunarlar.

Raporda aynen şunlar belirtilir; *A Şirketinin takımında sekiz kişi kürek çekiyor, bir kişi dümencilik yapıyor.B şirketinin takımında ise bir kişi kürek çekiyor, sekiz kişi dümen kullanıyor.*

Danışmanlık şirketinin bu bulgusu, B şirketinin üst düzey yöneticilerini oldukça şaşırtır.Danışmanlık şirketine verilen yüzbinlerce dolarlık danışmanlık ücreti karşılığında elde edilen bu bilgi, onlara yanlış yolda olduklarını ve yarışı da neden kaybettiklerini çok açık bir şekilde göstermektedir.

Bu sonuçtan hareketle, B şirketinin takımının yönetim yapısı baştan aşağıya yeniden kurgulanır.Bu yeni yapı da; dört dümen müdürü, üç bölgesel dümen müdürü ve kürekleri çekmekle görevli bir kişi vardır.Fakat, önceki yapıdan farklı olarak aynı zamanda artık bir de kürek çeken kişinin performansını ölçecek yeni bir performans sistemi vardır.

En nihayet ikinci yarışın yapılacağı gün gelir.Yarış başlar.Fakat, B şirketine göre yarışın sonucu geçen yılın sonucunu aratacak bir sonuçtur.Çünkü; A şirketinin kano takımı yarışı bu kez, B şirketinin kano takımının çok önünde ve üç kilometre bir farkla kazanır.Böylesi bir sonucu hem de bir yıl süren deneyimli danışmanlardan danışmanlık hizmeti olarak hazırlanan B şirketi hiç beklememektedir.Fakat, olan olmuştur ve B şirketinin kano takımı, A şirketinin kano takımına yine yenilmiştir, hem de üç kilometre farkla.Bu duruma çok sinirlenen B şirketinin üst düzey yöneticileri, hemen o gün kürekçiyi kovar ve müdürlere problemin çözümüne olan katkılarından dolayı ikramiye verir.

On beş yılı aşkın süredir değişik pozisyonlarda görev aldığım, eğitim ve danışmanlık faaliyetlerinde bulunduğum iş dünyasının içindeki şirketlere , bu şirketlerin yönetim kültürlerine ve çalışanlarının iş yapma biçimlerine baktığımda genellikle üç tür insan görüyorum; Yapanlar, Takip Edenler ve Seyredenler

Birinci gruptaki insanlar fark yaratarak ikinci ve üçüncü gruptaki insanları peşlerinden sürükleyenlerdir.Birinci gruptaki insanlar bir işin sorumluluğunu alırlar, başlatırlar, sürdürürler ve sonuçlandırır.Sorumluluklarının ve yetkilerinin bilincindedirler; ne yapabileceklerini ve ne yapamayabileceklerini çok iyi bilirler.Bu sebeple; kendilerine kendilerini zorlayan, ama gerçekleşmesi hayal olmayan hedefler verirler.

“Sosyal Aylaklık” ve “Sosyal Asalaklık” yukarıda belirttiğim üç farklı tür insan tipine yönelik irdelendiğin de hiç kuşku yokki son iki tür insan kategorisine girenlerin ürettiği sonuçlardır.Bu sebeple; kano yarışında yenilgiyi sonuç yapan takımın durumu, bu makalenin hemen başında “Sosyal Aylaklığı” tanımlayan ifadeler hatırlanarak tekrar düşünölmelidir.

“Takip edenler” ve “Seyredenler” kategorisine giren insanlar her şirkette ve her toplulukta vardır.Bu insanlar sosyal aylaklık içinde sosyal asalaklık davranışı sergiledikleri gibi aynı zaman da çalıştıkları şirketi ve ilişkileri de zehirlerler.Bu tür insanlar, böylesi bir kültüre sahip şirketlerin maalesef hiyerarşik olarak alt basamaklarında az sayıda, fakat üst basamaklarında ise çok sayıda bulunurlar.Kano yarışında olduğu gibi şirketin alt basamaklarında olan insanları çalıştırarak, onların iş sonuçları üzerinden başarılı olmaya çalışırlar.Ortaya çıkan en ufak başarısızlıkta kendilerinde bir kusur aramadan, sonuç üreten işte bu insanları suçlarlar ve hatta böylesi bir başarısızlığı sebep göstererek, çözümü bu insanların işlerine son vermekte bulurlar, fakat başarıları da hep ve sürekli kendilerinin ürettiği bir sonuç olarak görüp başkalarına da böyle göstererek bu davranışlarında giderek ustalaşırlar.

Başarılı ve kurumsallaşmış şirketler, sosyal aylaklığa ve sosyal asalaklığa izin vermeyen, şirket içi iş yapma kültürlerinin böyle bir hastalığa yakalanmaması içinde kurumsallaşmayı amaç edinen ve bu amaçla da işin uzmanı profesyonellerle çalışan şirketlerdir.

Bu sebepledir ki zaten başarılı ve kurumsallaşmış şirketler, bir şirketin başarısının sadece gelir ve gider tablosu baz alınarak ve kar da olup olmadığına bakılarak anlaşılamayacağını çok iyi bilirler.Aynı zaman da, böyle bir değerlendirme yapılarak şirketin kar elde ettiği görülse bile, bu sonucun süreklilik gösteremeyebileceği gerçeğini de çok iyi bilirler.

Bu sebepledir ki zaten sadece kar elde etmeyi önemseyen, kurumsallaşmayı gereksiz gören ve başarının kriteri olarakta gelir-gider tablosunu tek ölçüm aracı olarak kullanan şirketlere, bu şirketlerin cirolarına, çalışan sayılarına ve büyüklüklerine bakılmaksızın, yönetim biliminde **“Tüccar Mantığıyla İş Gören Şirketler”** denir.

Bu sebepledir ki zaten, “Sosyal Aylaklık” ve “Sosyal Asalaklık” genellikle ve her zaman tüccar mantığıyla iş gören şirketlerin hastalığıdır.

Bu sebepledir ki zaten, kano yarışında oyunu işin uzmanı profesyonellerden oluşan bir takımla kuralına göre oynayan A şirketi hep ve sürekli kazanırken, “Sosyal Aylaklık” ve “Sosyal Asalaklık” hastalığına yakalanmış olup tüccar mantığıyla iş yapmaya çalışan B şirketinin kano takımı hep ve sürekli kaybetmektedir.

Sevgili okuyucularım; eğer bir şirket sahibiyse, yada bir şirkette yönetici pozisyonunda olupta üst düzey

sorumluluklar taşıyorsanız sizden ricam yazının bu son kısmın da şirketinizi, iş sonuçları üreten ekibinizi ve şirket kültürünüzü oturduğunuz yerde arkanıza yaslanarak ve kendinize sadece beş dakika ayırarak düşünün.Bu düşünce sürecinizde, “Sosyal Aylaklık” ve “Sosyal Asalaklık” kavramlarını; yapanlar, takip edenler ve seyredenler olarak tanımladığım her şirkette olma ihtimali yüksek insan tiplerini, kurumsallaşmış ve işin uzmanı profesyonellerle çalışan şirketlerin iş başarısını ve sadece kar elde etmeyi önemseyen, kurumsallaşmayı gereksiz görerek başarının kriteri olarak gelir-gider tablosunu tek ölçüm aracı olarak kullanan tüccar mantığıyla iş gören şirketlerin durumunu, bu tanım ve açıklamaları anlamasında ötesine geçerek üst düzey bir kavrayış temelinde düşünün.

Böylesi bir düşünce sürecinin sonunda geldiğiniz yeri lütfen çok önemseyin.Zihin haritanızdaki ve düşünce biçiminizdeki değişimin sizi yönlendirmesine de izin verin.Yapmanız gerekeni yapmanız gerektiği gibi yapmaya odaklanarak, en azından hemen şimdi hiç vakit geçirmeden “bir şey” yapın.Üşenmeyin ve ertelemeyin. Ama yapın.

Rastlantısal olmayan başarıyı yakalamak ve sürekliliğini sağlamak; ister şirketler düzeyinde olsun, isterse de bireysel düzeyde olsun her zaman ve her yerde, ancak oyunu kuralına göre oynamakla mümkün olabilir.Lütfen, bu gerçeği hiç unutmayın.