



International
**SOCIAL SCIENCES
STUDIES JOURNAL**



SSSjournal (ISSN:2587-1587)

Economics and Administration, Tourism and Tourism Management, History, Culture, Religion, Psychology, Sociology, Fine Arts, Engineering, Architecture, Language, Literature, Educational Sciences, Pedagogy & Other Disciplines in Social Sciences

Vol:5, Issue:36
sssjournal.com

pp.2869-2882
ISSN:2587-1587

2019
sssjournal.info@gmail.com

Article Arrival Date (Makale Geliş Tarihi) 03/04/2019 | The Published Rel. Date (Makale Yayın Kabul Tarihi) 10/06/2019
Published Date (Makale Yayın Tarihi) 10.06.2019

TARİHSEL BAKIŞ AÇISIYLA AİLE ŞİRKETLERİNİN, YÖNETİM-LİDERLİK-İLETİŞİM VE DEĞİŞİM KONULARININ PSİKOLOJİK VE SOSYOLOJİK PERSPEKTİFLE DEĞERLENDİRİLMESİ

HISTORICAL REVIEW OF FAMILY OWNED BUSINESSES AND THE ANALYSIS OF MANAGEMENT, LEADERSHIP, COMMUNICATION AND CHANGE ELEMENTS FROM A PSYCHOLOGICAL AND SOCIOLOGICAL PERSPECTIVE

Dr. Ahmet Ferda SEYMEN

Azteca University, School of Management, Business Administration, Doktora Programı, Mexico City/Mexico
Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-5708-1559>



Article Type : Research Article/ Araştırma Makalesi

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.26449/sss.1528>

Reference : Seymen., A.F. (2019). "Tarihsel Bakış Açısıyla Aile Şirketlerinin, Yönetim-Liderlik-İletişim ve Değişim Konularının Psikolojik ve Sosyolojik Perspektifle Değerlendirilmesi", International Social Sciences Studies Journal, 5(36):2869-2882.

ÖZ

Araştırma özellikle şirketlerin kurulmaları, işleyebilmeleri ve doğru tercihler yaparak hayatta kalabilmelerini inceleme amacını taşımaktadır. Özellikle tarihsel anlamda insan ihtiyaçlarının ekonomik olarak karşılanması ve toplumsal gelişmeler neticesinde ortaya çıkan üretim ile hizmet şekilleri doğrultusunda oluşan şirketlerin amaçları, kurucularının genel anlamda karakteristik özellikleri ile buldukları jenerasyon grubunun dönemsel özellikleri, aile ve yetiştikleri kurumlardan edindikleri kültür birimimleri ve değer yargılarını kurdukları işletmelere nasıl yansıttıkları incelenmeye çalışılmıştır. Türkiye’de kadın girişimci sayısındaki artış ile KOBİ’lerin giderek yaygınlaşması ile küçük ölçekli aile şirketlerinin sayısındaki yükselme trendi ve kadının iş dünyasında daha aktif olmasını sağlamıştır. Özellikle ülkemizde ve dünyada yaygın bir şekilde bulunan aile şirketlerinin oluşma, ergenlik, yetişkinlik ve büyüme dönemlerinin nasıl oluştuğu, sürdürülebilirliğin nasıl sağlanması gerektiği ikinci kuşağın yetiştirilmesi ve yetki devri aşamalarının önemi araştırmada yer alan diğer konulardır.

Anahtar Kelimeler: Aile Şirketleri, Rönesans Dönemi, Sanayi Devrimi, Fransız İhtilali, Kapitalizm, Yönetim Şekilleri, Liderlik, İletişim, Değişim, Kadın Girişimciler.

ABSTRACT

This study analyzes the formation of family owned and operated businesses to look back at the historical developments of man and society. The leading causes for the economic development of specific countries and regions, underlining the needs of humanity throughout the history beginning with the Renaissance period in the late 14th. Century, followed by the Industrial Revolution, the French Revolution, and the formation of Capitalism. The literature and data reviewed provide details mainly for European countries. However, the emerging countries have also developed themselves using the same or similar principals by harmonizing them with their own culture and economic conditions. It is important to note that businesses are formed and managed by human beings, their psychological states, their cultural values, and all social behavior patterns can and will affect the way companies act and react to changes in the environment and economic conditions. It is crucial to guide the company to keep it on the right course and anticipate solutions for a sustainable entity. The article also analyses the current developments of the Turkish Business with the increasing participation of female entrepreneurs.

Keywords: Family owned Businesses, Renaissance, Industrial Revolution, French Revolution, Capitalism, Management Styles, Leadership, Communication, Change Management, Women Entrepreneurs.

1. LİTERATÜR TARAMASI

2. 14. YÜZ YILDA RÖNESANS AYDINLANMA DÖNEMİ

Rönesans Avrupa’da kültürel, artistik, politik ve ekonomik alanlarda en hızlı ve hareketli dönemi oluşturur. Bu alan ve disiplinlerin yeniden doğuşudur. 14 yüzyıl dan başlayıp 17 yüzyıla kadar devam etmiştir. Klasik felsefenin, edebiyatın ve sanatın tekrardan keşfini özendiren bir dönemdir. Bu dönem içerisinde bazı çok önemli düşünürler, yazarlar, devlet adamları, bilim insanları ve sanatçılar yaşamışlardır. Bu dönem içerisindeki keşiflerin tetikleme ile yeni topraklar ve kültürlerle ulaşıp Avrupa ekonomisi şekillenmiştir. Rönesans’ın Orta Çağ ile Modern yaşam arasında en önemli köprü olduğu iddia edilmektedir. Diğer önemli detay ise 100 yıllık savaşların İstanbul’un fethi ile 1453’te sona ermesi sonucunda bu dönemin başladığının belirtilmesidir. (Editors, 2018)

Hümanizm-İnsancılık

İtalya’da 14 Yüzyıl’da Hümanizm adı altında bir kültürel hareket başladı. Hümanizm, birçok prensibin yanında insanlığın evrenin merkezinde yer aldığını ve tüm insanların edebiyat, sanat ve bilimdeki yeni gelişmeleri kucaklamaları gerektiğini öne sürmüştür. Özellikle, Gutenberg tarafından 1450 yılında matbaanın bulunması ile Avrupa’da iletişim daha hızlanmıştır. Özellikle Yunan ve Roma’ya ait klasik eserlerin yazılarak çoğaltılması ve bunun yanı sıra uluslararası finans ve ticaretin kalkınması Avrupa’da kültürel alanda Rönesans’ın başlamasını tetiklemiştir. Rönesans İtalya’nın Floransa şehrinde başlamıştır. Bu hareketin destekçisi olan ünlü zengin Medici Ailesi Floransa’yı yaklaşık 60 yıldır yöneten bir güç halindeyken, bir sürü önemli yenilikçi yazar, kâşif, bilim insanı, sanatçının eski ve karanlık çağda yaşamın aksine daha modern ve aydınlık bir yaşamın başladığını ileri sürmüş ve Medici Ailesi bu görüşe ve oluşuma destek vermiştir. Bu hareket Floransa’dan sonra, Venedik, Milano, Bolonya ve Roma’ya sıçramış sonra sınır ötesi Fransa ve diğer Avrupa ülkelerini etkisi altına almıştır. (Editors, 2018, p. 2)

Rönesans dönemi içerisinde sanat, mimari ve bilim inanılmaz gelişme gösterdi. Leonardo da Vinci bilimsel düzeydeki çalışmalarına insan anatomisini kusursuz olabilecek şekilde resmedip referans oluşturdu. Mimarlar matematik hesaplamaların keşfi ile inanılmaz büyüklükteki binaları ve üzerlerindeki kubbeleri yapmayı başardılar. Bilimsel buluşlar düşünce alanında yeni bakış açıları meydana getirdi. Özellikle Galileo ve Descartes’ın astronomi ve matematik üzerine teorileri ile Kopernikusun dünya merkezli sistem yerine Güneş merkezli sistemi bulması ve açıklaması ile artık Rönesans döneminde “realite” ve “natüralizm” yerini almış olup insanlar her türlü eseri gerçek ve dünyevi ölçülerde kullanmaya başlamışlardır.

Yine bu dönemde birçok keşif ve icatlar yapılmıştır. Özellikle Amerika, Hindistan ve Uzak doğu keşfedilmiş. Haritada olmayan yerler gün yüzüne çıkarılmıştır. Rönesans Dönemin en önemli sanatçıları, bilim insanları, aydınları ve kâşifleri aşağıdaki gibidir: Leonardo da Vinci, Michelangelo, Raphael, Sandro Botticelli, Donatello, William Shakespeare, John Milton, William Byrd, William Tyndale, Titian, Niccolo Machiavelli, Dante, Giotto, Geoffrey Chaucer, Thomas Hobbes, Nicolaus Copernicus, Galileo, Rene Descartes, Desiderius Erasmus, Ferdinand Magellan, Christopher Columbus, Amerigo Vespucci (Amerika onun adını almıştır), Marco Polo, Ponce de Leon, Vasco Núñez de Balboa, Hernando De Soto gibi. (Editors, 2018, p. 3)

Rönesans’ın gelişmesi Avrupa halkının Roma Katolik Kilisesinin icraat ve işleyişini sorgulamaya başlattı. Matbaanın yaygınlaşması ile bir sürü insan her konuda okumaya ve yapılanları takip etmeye başladı. Hiçbir zaman okuma imkânı olmayanlar incili, diğer kutsal kitapları ve dini eserleri okuyup anlamaya başladılar. 16. Yüz yılda bir Alman olan Martin Luther, Protestanlık adı altında yeniden yapılanma hareketini gündeme getirdi ve bu noktadan sonra Katolik Kilise’nin icraatlarının İncil’e uygunluğu tartışmaya başlandı. Böylelikle Hristiyanlıkta Protestanlık mezhebi ortaya çıkmış oldu. Rönesans’ın yayılması bu şekilde gerçekleşti ancak sürekli Katolik Kilise ve yaptırımları ile uzun bir mücadele dönemi verdi. Düşüncelerini hür olarak ifade eden bilim insanları, yazarlar, sanatçılar kilise tarafından ayrımcılığa sebebiyetle yasaklamalara neden oldular. 15. Yüzyılda ortaya çıkan savaşlar sonucunda vukuu bulan açlık ve bulaşıcı hastalıklar yansırı İtalyan yarımadasını elde etmeye çalışan, İspanyol, Fransız ve Alman istilacıları sebebiyle bölgenin ekonomik ve sosyal stabilizasyonu bozulmuş oldu. Artık değişen ticaret yolu para kaynağını da etkilemeye başlamış ve gelişmeler durma aşamasına ulaşmıştır. Sonuç olarak 17. Yüz yılın başlarında Rönesans hareketi ve dönemi sona ermeye başlamıştır.

3. 16. YÜZ YIL SONUNDA BAŞLAYAN SANAYİ-ENDÜSTRİ DEVRİMİ (1760)

Neolitik Devrimle başlayan Tarım Çağı, Sanayi-Endüstri devrimi diye adlandırılan ve 18. yüzyılda ivme kazanan bilimsel devrimin izinde sona ermiştir. İnorganik enerji kaynakları kullanarak özellikle buhar, daha sonraki yıllar da kömür, elektrik girdileriyle kitlesel üretim yapan fabrikaların esas üretim birimi haline gelmiş, temel üretim faaliyetinin bu sebeplerle tarımdan endüstriye kayarak bilimsel ve teknolojik dönem ortaya çıkmıştır. Bu devrimin iktisadî sonuçları, üretim ve tüketim biçimlerini değiştirdiği gibi, çalışan sınıfın ağırlığını köylüden işçiye kaydırmış, temel yerleşim ve üretim mekânını köy ve tarla olmaktan çıkarak, kent ve fabrikaya dönüştürmüş ve geleneksel tarım imparatorluklarının yıkılma sürecine girmesiyle, yerine ulus-devletlerin kurulmasına yol açmıştır. Tarım Devrimi, insanlığı uzun sürmüş bir avcı- toplayıcı dönemden tarım toplumları aşamasına taşırken, Endüstri Devrimi tarım toplumları dönemini kapatarak sanayi toplumları dönemini ve kapitalist üretim biçiminin egemenliğini başlatmıştır.

Bu sürecin en önemli özelliği olarak sınıfsal oluşumların başlaması ile sınıf biçimlerinin dönüşüme uğramaya başlamasıdır. Aristokrasinin, toprak soyluluğuna benzer bir ayrıcalık, zenginlik ve hükmetme hakkı varken Endüstri Devrimi'yle oluşan yükselen yeni kentli sermaye sınıfının gücü karşısında büyük ölçüde azalmış günümüzde sadece sembolik bir varoluş biçimine dönüşmüştür. Endüstri toplumunda önemli bir diğer değişim de bürokrasi de meydana gelmiştir. Artık yerini sosyolog Max Weber'in akılcı bürokrasi dediği yeni bir biçime bırakmıştır. Yeni oluşum karmaşıklaşan toplumun yönetim ve geçim sorunlarını gidermek üzere örgütlenen karmaşık devlet yapısının işlevsel bir örgütü olarak karşımıza çıkartmıştır. (Antropoloji, 2015)

Sanayi Devrimi ile başlayan bu döneme Modern Çağ da denilmektedir. Avrupa'da başlayarak bütün dünyayı etkisi altına alan sanayileşmenin ilk itici gücünü oluşturduğu bir büyük dönüşümün adıdır. Sosyologlar genellikle modernleşmeyi bir gelenekten uzaklaşma olarak görürler. Gelenekte en önemli unsurlardan biriside dindir. İnsanların cemaat hayatından toplum hayatına geçişi ve birincil ilişkilerden daha ziyade ikincil ilişkilerin hâkim olduğu bir toplumsallık düzeyine geçişi de modernleşmenin bir unsuru olarak görmektedir. Max Weber'e göre Modern Çağ kapitalizmin baskısı altında şekillenen bir kültürdür. Toplumun üretim merkezini fabrikaların oluşturması Endüstri Toplumunun temel karakteristiklerinden biridir. Endüstri toplumunda en önemli güç sermayedir. Bu bağlamda mavi yakalı iş gücü, endüstri toplumunun temel özelliklerinden biridir. Bununla birlikte Endüstri toplumunun gelişi ile tarım işçileri, esnaf ve sanatkârlarda azalma olmuştur. Endüstri toplumuna bağlı endüstrileşme Lonca düzeninin sonunu getirmiştir. Aşırı iş bölümüne dayalı bürokratik örgütlenme modelinin başlıca sorunları aşağıdaki şekilde ortaya çıkmıştır. Klasik anlamda uygulanan bürokrasi; Kitlesel üretim ve iş bölümü doğrultusunda aşırı uzmanlaşmış personel modeli çerçevesinde farklılaşmış müşteri taleplerine cevap verememiştir. Yapısı hantaldır, Kuralcı ve katıdır, İşçiyi karar verme mekanizmasına sokmadığı için üretimde esneklik gösterememiştir. Aşırı iş bölümü 20.y.y endüstri toplumunun temel özelliklerindedir.

Endüstri devrimi sonucu şehirleşmenin başlaması ile çalışan emekçinin köylerden şehre göçü beraberinde kentleşme sorunları ve sağlıksız yaşam koşullarını da oluşturmuştur. Farklı sınıflardan oluşan ve artık şehirlî diye nitelendirilecek bir topluluk oluşturmak sonucu ulus-devlet modeli devreye girmiş ve insanların etnik yapıları, dini görüşleri eğitim düzeyleri, sınıflarına bakılmaksızın vatandaşlık kavramı altında bir ulusun değerlerini ve kültürünü paylaşan insanlar topluluğunun çatısını artık bu yeni ülkeler ve orada yaşayan ve çalışan vatandaşları oluşturmuştur. Endüstri devriminin gerektirdiği kitlesel üretimin sağlanabilmesi için kapitalist ekonomi şartlarında bir artı değerün üretim sonucu ortaya çıkabilmesi gerekmektedir buda emek girdisinin kaçınılmaz olarak sömürülmesini ortaya çıkardı. İlerleyen dönemlerde ucuz hammadde temini de Kolonyalizm, istilacılık-sömürgecilik yapılarını oluşturdu. Bunun beraberinde çalışma koşullarının kötü olması, insanın duygusal ve düşünsel özelliklerine önem verilmemesi ondan sadece bir makine gibi verilen işi belli bir sürede yapmasının istenmesi, verimsiz işgücü ve hantal bir sistem oluşturdu. İnsanın düşünen ve yaratıcı zekâsı olan bir varlık olarak iş yerinde, aile hayatında, sosyal çevresinde motive edilmesi, huzurlu olması, eğitilip geliştirilmesi konuları giderek önem arz etmeye başladı. Kitlesel üretim prosesinde hammaddelerin ve tüm diğer girdilerin yanı sıra insan kaynaklarının efektif ve planlı kullanımı tartışmaları özellikle 1970'le başlayan petrol krizi ile gündeme girmiş oldu. Endüstriyel seri imalat süreçlerinin dönüşümü 1980'lerle birlikte artık Post-Modernizm denilen ekolün ışığı altında giderek sosyal ve ekonomik alanda benimsenmeye başlandı.

4. 16. YÜZ YIL SONUNDA BAŞLAYAN FRANSIZ İHTİLALİ (1789)

Diğer adı ile Büyük Devrim olan ve Osmanlıların ifadesi ile İhtilal-I Kebir'dir. Zamansal ve mekânsal olarak özel ve tekil bir olay olup sonuçları evrensel olmuştur. Avrupa'daki tüm imparatorluklar için sonun başlangıcı olmuştur. Bu gelişmeler özellikle milliyetçilik anlamında Osmanlıyı da etkilemiş, imparatorluğun parçalanması ve yıkılması ile sonuçlanmıştır. Fransa'da Monarşiye karşı başlatılan bu halk ayaklanması bireysel özgürlük ve hakların elde edilmesi açısından dünya tarihinde çok önemli bir dönüm noktasıdır. Ana nedenleri arasında Kraliyetin halkanın geçim, yaşam sıkıntısı, açlık ve değişen feodal yapı sonrası burjuvazi sınıfını oluşturan tacirler, üreticiler ve profesyonellerin yeni oluşan sistem içerisinde etkinliklerinin artması toprağın sahibi olan Aristokratların devlet ile toprağı paylaşımı ve bununda vatandaşlık ilkelerine göre halka dağıtımı gibi hususlar, temel hak ve hürriyetler, ölüm yaşının giderek düşmesi gibi sağlık ve diğer sorunlar oluşturmuştur. Bu doğrultuda Millet ve Egemenlik Tartışmaları başlamıştır. Jean-Jacques Rousseau'nun vatandaşlık ve halkçılık teorileri ile mevcut kralın ülkeyi terk etmesi ve tahtan inmesini gerektiren önemli bir noktaya taşımıştır. Karşı devrimler ve çatışmalar sonucu Napolyon Bonaparte'ın devrim yapmasıyla Fransa tekrar askeri yönetim altında yayılmacı ve istilacı bir ülke haline gelmiştir. (Augustyn, 2019)

5. KAPİTALİZMİN DOĞUŞU ve SAVUNUCLARI

Kapitalist ekonomik görüş, üretimle artı değer elde ederek (emtia-emek) piyasaya hâkim olmak ve para kazanmak tezini savunmaktadır. Bu sarmal üretmek, kar etmek, bu sayede büyüme, büyüdükçe piyasaya ve ekonomik koşullara hâkim olmak şeklinde büyüyerek döngüsel olarak devam etmektedir. Sermaye ve finans zenginliği sayesinde rakiplerden daha üstün ve avantajlı bir konuma çıkmak ve neticede rekabet gereği onları ortadan kaldırmak inancını taşımaktadır. Kapitalizmin günümüz koşullarında bile hala geçerli bir ekonomi-ticaret modeli olduğu aşıkardır. Karşısında ekonomik teori ve uygulama olarak yer almış olan Sosyalist, Komünist ekonomi modellerin ancak karma şekillerde uygulanabilmiş son yaşayan modellerde yok olmuştur. Kapitalizmin ruhunda tek inanç vardır oda kuvvetli olan kazanır felsefesidir. Buna Amerika'da "Law of the Jungle" adı verilmiştir. Yani Orman kanunları doğayı nasıl bir dengede tutuyorsa insanlığı, toplumları da buna benzer bir idare tarzı onların refah ve gelişmelerini yükselteceği inancı hakimdir. Kapitalizmin insanlığın gelişimi ile ilgili bağlantısı ekteki hipotezi ortaya çıkarmaktadır.

Dünyamızda oluşan yaşamın, 3,5 milyar yıl önce başladığı belirtilmektedir. İnsanın ilk ataları sayılabilecek büyük maymun tipi olan Hominidlerin, bir milyon yıl önce yaşamaya başladıkları kabul edilmektedir. Son jeolojik dönem 'de gelişimini sürdüren insanın atası, önce Pithecanthropus, sonra Neandertal adam ve en son Homo Sapiens şekilleri olarak evrilmiştir. Bu noktadan itibaren dünya üzerinde düşünerek hareket eden ve beynini kullanan insanoğlu dünya ve doğa üzerinde giderek hakimiyet kurmaya başlamıştır. Her zaman var olan doğa kanun ve kuralları evrende hakimiyetini sürdürmüştür. Doğada temel olarak DEĞİŞİM, ADAPTASYON, MÜCADELE ve EVRİM hüküm sürmüş ve sürmektedir. Doğada ahlak yoktur. Milyonlarca yıl çevreye adapte olup evrimleşen canlı türleri hayatta kalabilmiştir. İnsanoğlu akli sayesinde dünya üzerindeki yaşam form ve şekillerini incelemiş, hayatta kalabilmek için avlanmayı öğrenmiş, karnını doyurmak için ateşi kullanmış, açıklayamadığı şeyleri insan-doğa üstü bir Yaradan veya Tanrılarla izah etmiş, kutsal dinleri takip etmiş, bu arada toprağı işleyerek tarımı yaygınlaştırmış, insanları köle olarak kullanmış, hayvanları evcilleştirip et ve sütünden ve daha da önemlisi kaba gücünden hem tarımda hem de hakimiyet kurabilmek için savaşlarda yol kat etmek ve nakil vasıtası olarak kullanmıştır. Görüleceği üzere insan özünde paylaşan bir varlık değildir. Asırlar boyunca koşullara adapte olabilmek için öncelikle kendini düşünen ve paylaşımcı olmayan bir yapısı adeta genlerine kodlanarak bugüne kadar gelebilmiştir. Öğrenerek, aklını kullanarak gücünü birleştirerek ileriki dönemlerde yaşamsal alana geçildiğinde çok büyük başarılar sağlamıştır ve yaşadığı alana ve dünyaya hâkim olmuştur. (Seymen, 2016)

Değişim, adaptasyon, mücadele ve evrim neticesinde insanın atalarından kalıtsal olarak aldığı kendini koruma ve öncelikle kendini düşünme (bencillik) duygusu, yaşamsal alanda düzensizliğin ve kaosun önlenmesi için, kendisinin ve hemcinslerinin kontrol altında olmalarını gerektirmiştir. Kapitalizmin en önde gelen savunucularından olan ADAM SMITH, 1723-1790 yılları arasında yaşamış İskoç filozoftur. Adam Smith'in en meşhur iki eseri: The Theory of Moral Sentiments (Ahlaki Duygular Teorisi) ve An Inquiry Into Nature and Causes Of The Wealth of Nations (Ulusların Zenginliğinin Doğası ve Nedenleri Üzerine Bir Soruşturma) dır. Bu eserlerden ilki ahlak felsefesi ile ilgiliyken diğeri ise siyaset felsefesi ile ilgilidir. Kapitalimin babası olarak da tanınan Adam Smith, 16. yüzyılda Batı Avrupa'da başlamış olan ekonomik bir teori olan Merkantilizme karşı çıkmıştır. Merkantilizme göre bir milletin refahı anaparanın miktarına bağlıdır ve küresel ticaret hacmi değişmez. Ekonomik servet veya anapara devletin elinde tuttuğu, altın, gümüş miktarı veya ticari değer ile temsil edilir. Oysa Adam Smith'in geliştirdiği teori

“GDP” olarak adlandırılır. Gayri safi yurtiçi hasıla, bir ülkenin ekonomik performansını izlemeye yardımcı olan en önemli makro ekonomik göstergedir. Ulusal bir ekonomide 1 yıl içerisinde üretilen toplam nihai mal ve hizmetlerin parasal değerini o dönemin fiyatlarıyla ölçer. Özetle, bir ekonomideki büyüme veya daralmayı gösterir. (Felsefen, 2017)

Kapitalizmin gelişmesinde önemli bir katkıda bulunan ve 1864-1920 yılları arasında yaşayan Alman filozof MAX WEBER’dir. Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu adlı eserinde, dinin (Ticarette bireysel kazanç olan inancının desteklenmesi gerektiğini savunmuştur. Katı olan Katolik dininin değerlerini sosyal ve ekonomik alanda Protestan mezhebine uyarlanmış yorumlaması sayesinde Kapitalizmin gelişmesine ön ayak olmuştur. Protestan ahlak ve uygulamalarının çalışma hayatına uyarlanması konusunda bu mezhebe bağlı olanların diğer Hristiyan mezheplerine bağlı olanlardan daha fazla başarı gösterdiğini incelemiş ve belgelemiştir. Max Weber, Calvinizime inanan bir anne ve otoriter bir baba tarafından yetiştirilmiştir. Onun yaşamına ve eserlerine etki eden kaynaklar bu aşamadan itibaren başlamıştır. O zamanın Almanya’sında toplumun ekonomik anlamda canlanabilmesi için toprak reformu konusunu incelemiş ve gereken düzenlemelerin yapılabilmesi için mevcut sistemde yer alan kurumların ve toplumun buna hazır olmadığını görmüştür. Bu sebeple öncelikle kurumların bu değişimi yapabilmek için nasıl harekete geçirileceğini ve akabinde toplumun (toplumu oluşturan sınıflar genelinde) bilincinin ne şekilde yükselmesi gerektiğini bir sosyolog gözüyle incelemiştir. Ülkenin katı Hristiyan Katolik inancının yenilik ve değişimlere kapalı olması konusunu ayrıca annesinin mensubu olduğu Calvinist ve Puritan inanış doğrultusunda daha esnek olan Protestanlık anlayışıyla mümkün olabileceği üzerine eser yazmıştır. “Kapitalizmin ruhu ve Protestan Ahlakı” Kapitalizmin özünü “Benjamin Franklin” görüşleri doğrultusunda yorumlayıp, Püritan’lığın ana konusu olan insanın en önemli amacının hayatta çalışmak olduğu konusu çerçevesinde değerlendirmiştir. (Miztman, 20179)

EMILE DURKHEİM, 1858–1917 (Üretimde makinalaşma ile yapılacak olan işi küçük parçalara bölmek ve işçiyi uzmanlaştırmak).

Durkheim’in positivist inancı ekonominin doğru şekilde oluşumu, desteği ve devamı için devlet mekanizmasının iyi örgütlenmesi ve çalışması gerektiğini savunmuştur. Bu şekilde yapılanmadığı takdirde Kapitalizmin işçiyi sömürücü unsurunun ortaya çıkacağı ve toplumda “Anomali” (Yabancılaşma-Düzenin bozulması) oluşmasını meydana getireceğidir. Kurmun yani Devletin bu anlamda çok detaylı oluşması Max Weber’in ekonomik yapılaşmada tüm işlemlerin detayına inen bir Bürokratik yapıyı gündeme getirmesi iş bölümü ve meslekleşme ekseninde savunmuştur. Aksi takdirde Kapitalizmin yıkıcı taraflarının ortaya çıkacağı başta işçi sınıfını ve dolayısıyla bütün toplum düzenini rahatsız edeceğini savunmuştur. (Dauter, 2007)

6. ŞİRKETLERİN EKONOMİK AMACI

Kapitalist ekonomik teori gereği ticari ilişkinin ve bu iş için faaliyette bulunan kişi ve kurumların ana amacının kar etmek olduğu tartışılmazdır. Serbest piyasa ekonomisinde kıt kaynakların en uygun bir şekilde temini veya işlenmesi ve ürünlerin piyasada en uygun koşullar ve şartlarla sunulmasından hem tüketici yararlanacak hem de girişimci bu artı eforu sayesinde parasal girdi ile mükafatlandırılacaktır. Ancak bu tanım sadece ekonomik anlamda sebep sonuç ilişkisini tanımlamakla sınırlıdır. Söz konusu tanımlamayı genişlettiğimizde bu sonuca ulaşmanın kriterlerinin insanlık, tabiat, verimlilik açısından ne kadar etik olduğu incelenmelidir. Eğer bir malın üretimi ve pazarlanma süreci toplumsal alanda emeğin sömürsünü gerektiriyorsa bu sürecin ahlaki boyutunun dengelenmesi gereklidir. Buna örnek olarak çalışanın iş yapma koşulları, aldığı ücret, yaşadığı hayatın standartları, kişisel ve mesleki gelişimi ile ilgili tüm boyutların işi üreten emekçi lehine irdelenmesi gereklidir. Yine günümüzde çok sevilen ve her kahvaltıda sofrasında bulunan fındık ve kakaolu Nutella’nın üretiminde gereken ara madde olan Palm yağı için dünyanın iklim dengesini sağlayan ormanlık alanların kesilerek Palm ağaçları için yer açılması ahlaki açıdan hem insanlığa hem de tabiata karşı işlenmiş bir suç olacaktır. Bu ve benzer örnekleri sıralayabiliriz. Ancak günümüzde şirketlerin ekonomik amaçlarının ne olduğu sorusuna daha geniş bir perspektif ile bakmak ve şirketlerin insanlığa ve doğaya karşı olan sorumluluklar boyutunu gündeme getirmek gereklidir. Şirketlerin hali hazırda ve ileriye dönük olan vizyon ve misyonlarında belirttikleri şekilde sürdürülebilir bir işletme olabilmek için yukarıdaki kriterleri yerine getirebilecek sosyal ve ekonomik katkıları olmalıdır.

Gerek aile şirketleri gerekse büyük işletme ve holdingler şirketlerinin “SAĞLIKLI” olması ile ilgilenmelidirler. Zaten sağlıklı işleyen bir firma hem para kazanabilecek hem de yukarıdaki koşullara riayet edeceği için insan, toplum ve doğa ile dengede olacaktır.

Bu nedenle Sanayi devrimi ile başlayan Modernizm, tüm ekonomik kalkınma süreci içerisinde; kitlesel üretim, verimlilik, ölçek, israf, insani değerler, doğa tahribatı, ayrımcılık, eşitsizlik gibi konularda kendisini adeta tüketmeye mahkûm olmuştur. İşçilerin uygun olmayan çalışma koşulları ve tek tip iş konusunda rutin ve tekrardan ibaret işlerde kullanımı bedensel/emek, olarak sömürülmelerine hem de akılsal olarak gelişmelerinin teşvik edilmemesi, eğitilmemeleri, kişisel gelişmelerinin tıkanmasına üretime ve toplumsal yaşama katkılarının sınırlı kalması sebebiyle yerini post-modern anlayış teorisine bırakmıştır. Böylelikle, konuları insani değerler ve toplumsal katılım, refah, fayda alanlarıyla ele alan bir anlayış 1960'lar dan sonra ve özellikle 1974 senesinin de yaşanan Petrol krizinin tetiklemesiyle beraber yerleşmeye başlamıştır. İşletmeler büyük endüstriyel yapılardan küçülmeye başlamış teknolojinin gelişmesiyle KOBİ'ler ve küçük ölçekli işletmeler dünya piyasasına açılma imkânı sağlamış durumdadırlar. Çoğu bilim insanı bu geçişin Modernizm içerisinde kendi-kendini ayarlayan bir düzeltme aşaması olduğu görüşünde olsa da büyük ölçüde Post-Modern akımın başladığı kabul görmektedir. Bilgi ve enformasyon çağı olarak değerlendirilen bu dönem kendi içinde farklı alanlara dikkat çekilmesi gerektiğini de ayrıca vurgulamaktadır. Burada en önemli olan son 60 yıl ve 2015-16 yılında da yeni bir neslin başlamasıyla devam edecek olan "Alpha" Jenerasyonunu incelemek gerekmektedir. Bu itibarla 2. Dünya sonrası ortaya çıkan Baby Bombers ile, "X", "Y" ve "Z" insan nesillerinin davranış ve yaşam biçimlerini incelemenin önemi şirketler için vazgeçilmez bir konudur. Zira hem misafir/müşteri hem de çalışanları konumunda olan bu insan kitlelerinin beklentilerini anlamak şirketlerin sürdürülebilir olabilmelerini sağlayacak önemli unsurdan biridir. Yine teknolojinin insan yaşamına getirdikleri ve bunların toplumsal davranışlara, tüketim alışkanlıklarına, sosyalleşmelerine, değişen yaşam koşul ve değer yargılarına etkileri mutlaka incelenmeli, şirketler ürün, hizmet ve ticari faaliyetlerini bu çerçevede tekrardan yapılandırmalıdır. Bu değerlendirmeler neticesinde öncelikle kendimizi, kurmuş olduğumuz firmayı, çalışanlarımızı, misafir/müşterilerimizi tanımamız gerekmektedir.

7. İŞİMİZİ TANIYALIM

Hangi alanda faaliyettediriz? Hangi sektör içerisindeyiz, Hangi ölçekte bir işletmeyiz?

Üretim, Tasarım, Hizmet, Enerji, Gıda...

Ürünlerimiz Neler?

Rakiplerimiz Kimler?

Fiyat politikamız ve Stratejilerimiz var mı?

Çalışanlarımız kimler? Bir İnsan Kaynakları politikamız var mı?

Finansal yapımız ve buna bağlı olarak alternatifli bir Büyüme Hedefimiz var mı?

Müşteri-Misafir politikamız var mı? Misafir memnuniyeti takip ediliyor mu? Ediliyorsa nasıl yönetiliyor (geri bildirim)?

Sosyal Sorumluluk faaliyet alanlarımız var mı? Bu konuda proje bazlı uygulamalarımız neler?

Yönetici olarak vasıflarınızı biliyor musunuz? Yönetim anlayışınız sürdürülebilir bir işletme için yeterli mi?

Kendi eğitimiz ve şirketinizde çalışanlara eğitim konusunda imkân sağlıyor musunuz?

İşinizde yetki devri konusunu profesyonel anlamda inceleyip bu konuda bir hazırlık başlattınız mı?

Bu soruların cevabını bilmemiz ve aynı zamanda hem bu alanda hem de rakiplerimizi irdeleyen bir "SWOT ANALİZİ" oluşturmalıyız.

8. KENDİMİZİ TANIYALIM

X Jenerasyonu, diğer adıyla "Ortanca Çocuklar" dünyada 1965-1980 arası doğan tüm nesil. 2018 itibariyle çalışma ortamının tamamını yani dünyada 65,8 milyon kişilik bir güç meydana getirdiler. Bu gruptan önceki nesil ise "Baby Boomers" olarak adlandırılan, yani "Savaş Sonrası Çocukları" olup, 1946-1964 tarihleri arasında dünyaya gelmişlerdir. Eğer "X" jenerasyon üyesiysek genel davranış kalıplarımız aşağıdaki şekilde özetlenebilir.

9. MERHABA "X" JENERASYONU

Kurallara uyumlu, aidiyet duygusu güçlü, otoriteye saygılı, sadık, çalışkanlığa önem veren bir kuşak. İş yaşamlarında çalışma saatlerine uyumlu, motivasyonları yüksek. Belirli bir çalışma süresinden sonra kademe atlayabileceklerine inanıyorlar ve sabırlıdır. Daha çok, "yaşamak" için çalışıyorlar. Dünyaya

gözlerini merdaneli çamaşır makinesi, transistörlü radyo, kaset çalar ve pikapla açmışken, ilerleyen yıllarda pek çok buluşa da şahitlik etmiş bulunuyorlar. Dolayısıyla X nesli, pek çok dönüşüm yaşamış gibi görünüyor. Özellikle, teknoloji açısından düşünüldüğünde, bilgisayar sistemlerinin dönüşümü ve buna bağlı değişen iş hayatına da çoğu adapte olmuş durumda. (EKŞİLİ, 2014)

10. BİZDEN SONRA KİMLER GELİYOR? “Y” JENERASYONU

1981-1996 (bazı kaynaklara göre 1980-2000) tarihleri arasında dünyaya gelen nesil, Y kuşağı olarak biliniyor. Y kuşağının esnek çalışma saatleri, kendine daha çok vakit ayırma gibi isteklerinin yanı sıra, yöneticilerinden gelen kariyer tavsiyeleri ve geri bildirimlerden bunaldıkları belirtiliyor. Bu kuşağın narsis, tembel, nazlı ve hayalperest oldukları da dile getiriliyor. Y kuşağı sadakat duygusu az, otoriteyi zor kabullenen, bağımsızlığına düşkün, çok sık iş değiştiren ve bireyci bir kuşak olarak biliniyor.

11. BİZİM MÜŞTERİ ve ÇALIŞANLARIMIZ OLACAK BİR SONRAKİ NESİL? “Z” JENERASYONU

1996 ile 2011 yılları arasında doğan Z kuşağı yakın gelecekte, satın alma gücünü diğer kuşaklardan teslim alacaktır. Z kuşağı mensupları, yüksek hızlı internet bağlantısı, akıllı telefon, sosyal medya ve haber alma çağının içinde doğdu ve büyüyorlar. Z'lerin %53'ü sosyal medyanın, %42'si teknolojinin ve %28'i ise siber zorbalığın, nesillerini etkileyen başlıca kavramlar olduğunu düşünüyor. Dijital dünyaya doğuştan adapte olan Z'lerin %62'si kendilerini bireysel olarak değil dijitalde daha rahat ifade ettiklerini söylüyorlar. Z kuşağının kullandığı ilk 5 sosyal platform: YouTube (%79), Facebook (%78), Instagram (%69), Snapchat (68) ve Twitter (%49). Gençlerin %71'i video içerik tüketiyor. Üçte biri, bu içerikleri mobil cihazlardan görüntülüyor.

Yukarıdaki bilgiler doğrultusunda firmamızın sürdürülebilir bir işletme olabilmesi için Y ve Z kuşağı insanını hem çalışan hem de misafir/müşteri olarak nasıl yönetileceği hususu çok önemlidir. Bu konuda şirketin alt yapısını mutlaka teknolojik anlamda desteklememiz gerekmektedir. Konuya özgü kısa örnekler vermek gerekirse;

Intercontinental Hotels tüm kurum-içi eğitimleri bulut üzerinden internet aracılığıyla çalışanlarına sunmaktadır. Artık sınıf eğitimlerinin gereksinmesi olarak insanların işlerini bırakıp bir yere/merkeze gelmeleri gerekmiyor, hem de ellerindeki akıllı telefonlar veya i-pad ve lap-toplar vasıtasıyla tüm çalışanlar alacakları eğitimleri kendi boş vakitlerinde planlamayabiliyorlar. Yeni nesiller hayatlarının çok büyük bir kısmını bilgisayar veya akıllı telefonları ile geçirmektedirler. Değişen insan tipi ve iletişim şekillerine göre firmalar da kendilerini yeniden yapılandırmalıdır.

Diğer taraftan internet üzerinden yapılan satışlarda misafir/müşteriye ait olan bilgilerin doğru ve anlamlı yani geliştirilebilir olarak alınması ve tasnifi misafir memnuniyetin artırılması için kaçınılmazdır. Bilgiler sayesinde tekil kullanıcının özelliklerine uygun terzi usulü satış ve pazarlama stratejileri geliştirilebilmektedir. Örnek olarak perakende (tekstil-ayakkabı) sektöründe özellikle misafirin satış alışkanlıkları, tarz ve renk tercihleri, kombinasyonları, satın alma sıklıkları, ödeme şekilleri, harcamaları gibi konular o kişi hakkında firmaya, müşterisine öncelik ve kişisel hizmet verme imkanını doğurmaktadır.

Aşağıdaki örnekte otelcilik sektöründen verilebilir. Bir yazılım programı olan Web-Vallet misafir rezervasyon yaptırıp check-in yaptığı andan itibaren misafire direkt olarak karşılanması, odasının durumu ve istekleri ile ilgili akıllı telefonuna kısa bir mesaj göndermektedir. Bu sayede misafir henüz oteldeyken hizmet-servis alanında oluşan herhangi bir yanlışlık önlenilmektedir. Ayrıca, misafir adına Spa'da masaj veya restoranda yemek, Bar'da canlı müzik veya bir etkinliği izleyebileceği ve onun adına rezervasyon yapılacağı bilgisi veya havalimanına gitmek için transfer ayarlanması gibi işlemler otomatik olarak yapılmaktadır.

Günümüzde havayolları ve otelcilik sektöründe yaygın bir şekilde tekilleştirilmiş bir hale getirilen misafir karşılama ve sonrası hizmetleri hastanelerde de kullanılmaya başlanmıştır. Özellikle Hastanelerin eski tasarımları değişerek geniş bir otel lobisi ve kabul alanı şeklinde yenilenmiş ve bu alan aynı zamanda bir sosyal buluşma noktası olarak geniş ve çok amaçlı kullanılmaya başlanmıştır. Bu bölgede restoran, kafe ve güncel haberlerin izlenebileceği TV köşeleri ile bekleme ve dinlenme alanları ile kişilerin sınırsız internet kullanımları sağlanmaktadır. Açık Lobi olarak adlandırılan bu tasarım sayesinde hastanenin sıkıntılı ve üzücü atmosferi değiştirilmiş durumdadır. Türkiye'nin bir sürü şehrinde bulunan Medical Park ve Acıbadem hastaneleri bu alanda örnek gösterilebilecek kurumlardır.

12. ŞİRKETLERİN YAPILARI

Türkiye’de ve Dünyada en yaygın İşletme tipi Aile şirketleridir.

Dünyanın en değerli markalarının yüzde 80’i aile şirketlerine aittir. Dünya ekonomisinde aile şirketlerinin etkisinin %70 olduğu belirtilmektedir. Gelişmiş ülkelerde ailelerin zaman içinde şirketi parçalı olarak sattıkları görülmektedir.

Ülkemizde aile şirketlerinin sadece %30’u ikinci kuşağa geçebilmektedir. Daha da çarpıcı olan rakam ise, aile şirketlerinin ortalama ömrünün sadece 25 yıl olduğu bildirilmektedir.

Aile şirketlerinin kurulmaları ve hızlı hareket kabiliyetleri sayesinde, karar verici sayısının düşük olması, iletişim konusunda gecikmenin yaşanmadığı bir ortam oluşturması sebebiyle ticari anlamda atılğan olmalarını sağlamaktadır. Bununla beraber veriye dayalı, analitik raporlama, lokal olduğu kadar global gelişmelerin takibi ve adaptasyonu konularında dezavantajlı durumdadırlar. Şirketler insanlar tarafından kurulduğu için işleyişleri de kurucularının karakteristik özelliklerini yansıtacaktır. Aşağıdaki tabloda bu özellikler ayrıntılı olarak verilmiştir.

Aile şirketlerinde yaşanan en büyük sıkıntılardan biride, bir sonraki nesillere işin aktarılma sürecidir. Bu anlamda Şirket kurucusunun seçenekleri arasında çocuklarını küçük yaştan itibaren şirketle tanıştırmaları ve çocuğun büyüme aşamasında işin özelliklerini öğrenmesinin sağlanması gereklidir. Ancak burada işi devralacak kişinin karakter özellikleri önemli olup, doğru olarak tespit edilmeli ve işin gereğine uygun olarak varis eğitilmelidir. Liderlik, yöneticilik, girişimcilik vesaire vasıfları olmayan bir kişi, eğitim almadan şirket içerisinde bir yere oturmamalıdır. Kişinin karakteristik özellikleri doğrultusunda alacağı kurumsal öğrenim ve profesyonel iş deneyimleri şirkete çok faydalı olacaktır. Dolayısıyla yeni nesiller bir taraftan şirketin işleyişi ve süreçleri hakkında yetiştirilirken diğer taraftan mutlaka branşlaştıkları konudaki yenilikleri şirkete taşıyabilmelidirler. Yani mühendislik eğitimi alan kişi matematiksel, istatistiksel, teknolojik süreçlerini işyerine üretim, tasarım ve sair alanlara adapte edebilmelidir. Kişi eğer finans alanında ihtisaslaştıysa şirkete bu boyutta bir yenilik ve değişim getirebilmelidir. Şirket kurucusu işin başındayken bu detayların farkında olup gelişim ve büyümeyi buna göre planlamalıdır.

13. ŞİRKET KURUCUSUNUN ÖZELLİKLERİ

İşletmenin kurucusu, şirketin yöneticisi ve sahibi olması sebebiyle şirketin işleyişi ve yönetiminde en çok etkisi olan kişidir. Kurucuların taşıdığı kişisel değerler genel anlamda aşağıdaki gibi özetlenebilir.

A. Atılğan, Aksiyon ve RİSK alan

- Dışa dönük, sosyal, egosantrik
- Üretim, Pazarlama, Satış yetenekli
- Fırsatçı, anı değerlendiren
- Çabuk Karar veren
- Baskın kişilik ve Nihaiyi Karar Verici
- Zihinsel Düşünme Yeteneği Yüksek
- Etkileyici ve iletişimi Yüksek
- Manipülatör
- Kurgulanmış çıkar gözetten
- Statüyü koruyan

Günümüz toplumları erkek baskın özellikler üzerine kurulmuş ve bu gelenek hali hazırda da devam etmektedir. Erkek ve kadının biyolojik anlamda olan cinsiyeti, toplumsal alanda onlara farklı roller biçmiştir. Kadın doğurgan özelliğinden dolayı toplumda daha çok aile ve çocuk yetiştirme konusunda önemli bir yer tutmaktadır. Erkek ise aileyi geçindirmek ve bunun devamını sağlamak için ekonomik bir girdi sağlayan ve çalışan bir varlık modelini üstlenmiştir. Ancak günümüz şartlarında bu tiplendirme ve toplumsal yakıştırmalar giderek yerini cinsiyet eksenli değil de insan eksenli düşünce ve uygulamalarına bırakmaktadır. Bu konuda Feminist perspektifin özellikle post-modern dönemde yükselişe geçmesini inceleyebiliriz.

14. FEMİNİST PERSPEKTİF

Uzun süre rağbet görmemesinin ana nedeni cinsiyetin, (biyolojik seks) karar verme süreçlerinde belirgin bir fark yaratmadığı inancıdır. Toplumsal cinsiyet (gender), Kadının toplumda algılanması ve tiplemesinde, onun doğası gereği çocuk yapmak-yetiştirmek ve evin işlerini yürütmek şeklinde olan inancıdan

kaynaklanmaktadır. Ancak post-modern anlayışla birlikte özellikle 1980'ler sonrası, insanın algısal ve duygusal boyutu ön plana çıkmış ve kadının özellikleri gereği karar verme aşamasında bir erkekte daha farklı düşünebileceği gündeme gelmiştir. Toplumun ve onu oluşturan kurumların “erkek merkezli” sistemin devamı yerine eşitlikçi ve pozitif ayrımcılığı gözeten bir sisteme evrilmesi gerekmektedir. (Kozlu, 2009)

15. ŞİRKET KURUCULARININDA NADİR OLAN ÖZELLİKLER

B. Durum değerlendirmesi yapan, Analitik

Temkinli, konuları irdeleyen
Hesap ve maliyet Endeksli
Trend takip eden ve yenilikçi
Danışan ve İstişare eden
Paylaşımçı ve Analitik
Duygusal Düşünme Yeteneği Gelişmiş
Güven telkin eden, adaletli ve şeffaf
Ortak Değerleri Gözeten
Ortak Amaçlara riayet eden
Değişime açık iletişime açık

Kurucuların ve ortakların kişilik özellikleri ve değer yargıları ağırlıklı olarak üst kısımda A. Tablosunda ifade edilmiş değerlerdir. Ancak onlarda nadir olan özelliklerde B. Tablosunda görülmektedir. Bu itibarla şirketin sürdürülebilir bir işletme olma şansı düşüktür. Yani her iki tarafında doğru oranda katkılarıyla şirket daha sağlıklı yol alabilecektir. Böylesi bir durumda B. Kategorisindeki vasıfları harekete geçirecek ve işletmenin yaşam yollarını açabilecek, daha ziyade içeriye bakan ve geçmişi değerlendirip şirketin durumunu sürekli güncelleyip yenilik ve değişim karşısında nasıl hareket edeceğini hazırlayan bir kadroya veya yönetim grubuna ihtiyaç olacaktır. İşte bu noktada şirkete üst düzey yönetici alımı (CEO) ile kurucunun hem yetki devrimi yapmaya hazırlanması hem de ikinci nesil yöneticilerin şirketin yönetim kadrosuna katılmalarını planlamalıdır.

Liderlik özelliklerine örnek olarak en etkili Türk Ticaret kişilikleri ve iş hayatları hakkında anlatılanlardan kısa alıntılar aşağıdaki gibidir.

16. VİTALİ HAKKO

“Bende atılcı ruh vardır. Örneğin ben gözü pek biriyimdir. Dolayısıyla girişimlerimde de risk payı üzerinde pek durmam. Eğer bir koku almışsam ve onu gerçekleştirmek istiyorsam, hesap kitap yapmadan kredi bulup o işi gerçekleştirmek isterim”.

“Albert'te ise, benim atılcı lığımın tam tersi, bir temkin, bir fren vardır. Örneğin borçtan çok korkar. Benim kredi alıp girişmek istediğim birçok konuyu Albert frenlemiştir. Belki bu nedenle çok iş kaçırmışızdır, ama öte yandan, gene bu yüzden hiçbir zaman darboğazda kalmamışızdır”. (Hakko, 1997)

17. VEHBİ KOÇ

Vehbi Koç, yöneticilerini en iyi isimler arasından seçti. Efsaneleşen mektuplarıyla yöneticilerini yönlendirdi, takdir etti, eleştirdi, sürekli izledi ve onları geliştirdi.

“SIKI TAKİP MOTİVASYON SAĞLARDI”, “MÜTHİŞ BİR DİNLEYİCİYDİ”,

“MÜDAHALE ETMEZ, UFUK AÇARDI”, “ÖNGÖRÜLÜ BİR YÖNETİCİYDİ”

Vehbi Bey yönetim sanatını içten bilen bir insandı. Kitaplarda yazan her şey Vehbi Bey'in uyguladığı şeylerdi; Delege etmek, motive etmek, uyarmak, yoldan sapmışsa tekrar raya oturtmak gibi... “ (Gelişim, 2012)

18. SAKIP SABANCI

Başarıya akılla, planla ve çok çalışarak ulaşılabileceğine olan inancından gelirdi. Sakıp Bey her zaman çözümden yana olan ve pozitif duygular taşıyan bir liderdi. Cesurdu ve değişimden korkmazdı. Çok fikir alan, çok iyi dinleyen, çok çabuk empati kuran, hedefi iyi anlatan, hep beraber, el ele iş yapmayı tercih eden bir kişiydi.

Sakıp Sabancı'nın 25-30 yıl önce ortaya koyduğu liderlik modeli, bugün çağdaş teorilerde de kendisini gösteriyor. Artık, lider dediğimizde aklımıza yüksek duygusal zekaya sahip, insanlara ilham veren ve motive eden bireyler geliyor. Takım üyeleri ile uyumlu çalışan ve onların arasındaki uyumun da

öncülüğünü yapabilenler geliyor. Bu uyumdan güç alarak hem kendi hem de takım arkadaşlarının performanslarını yükseltmeyi başarabilen insanlar geliyor aklımıza. (Sabancı, 2010)

Kişilerin Davranışsal Özellikleri

Genlerle Gelen Davranış Biçimleri (Embedded Behavior)

Bizlere Anne ve babamızdan biyolojik yolla geçen genlerimiz içerisinde kodlanmış olan davranış kalıplarıdır.

Koşulsal / Ortamsal Davranış Biçimleri (Environmental Behavior)

Bizlere intikal eden davranış kalıplarının kalıcı bir şekilde oturması ancak, toplumun en küçük ve fakat en etkileyici olan Aile kurumu sayesinde pekişecektir.

Öğrenilen Davranış Biçimleri (Learned Behavior)

Bu alan ise öğrenerek aldığımız bilgi ve becerilerin davranışlarımıza etki ettiği alanlardır. Bu alana örnek olarak okullarımız, bağlı olduğumuz gruplar, çalıştığımız şirketler ve onların değer yargıları sayılabilir.

Toplumsal İnşa- ÇAĞDAŞ SOSYOLOJİ TEORİLERİ

Toplumsallığın en güçlü şekilde yapılandığı Bebeklik ve Çocukluk döneminde yoğun bir şekilde tecrübe edilen toplumsallaşma sürecine Asli Toplumsallaşma deniyor. Zaten toplumsallaşmış bireyi hayatı boyunca tecrübe ettiği yeni toplumsallaştırma işlemlerine Tali Toplumsallaşma denir. (Akin, 2019)

Annenin çocuğuna verdiği eğitim, görgü, kural, kaide ve davranış biçimleri yani ona aktarılmış olan kültürel değerleri çocuğuna aktarma işlemlerinin bütünüdür.

Çocuklarımızı kime emanet ediyoruz? Bakıcı, Yuva, I-Pad, Televizyon...

Ona ayırdığımız süre ne kadar? Bu onu Yalnız ve Mutsuz yapar mı?

Onu büyütme için sizin en değerli birikimlerinizi ona aktarabilecek misiniz?

Firmanızı nasıl yönetiyorsunuz? Yönetim Anlayışınız var mı?

Çalışanlarımızı tanıyor musunuz? Paylaşma acıkmışınız? Eleştiriye açılmışsınız? Girişimciliğinizi çalışanlarla paylaşıyor musunuz?

19. OECD VERİLERİ

2015 yılında 72 ülkeden, 540.000' e yakın öğrencinin katılımıyla gerçekleşen PISA'da puan sıralamaları incelendiğinde Singapur'un tüm alanlarda birinci olduğunu Japonya, Estonya, Finlandiya ve Kanada'nın en başarılı 4 ülke olarak yer aldığını görüyoruz. Türkiye ise 72 ülke arasında, 425 Puanla Fen Bilimlerinde 52., 420 puanla Matematikte 49., 428 puanla Okuma Becerilerinde 50. sırada yer aldı. (OECD, 2016)

Yukarıdaki OECD verilerinin paylaşımı özellikle Vehbi Koç'un çok iyi bir dinleyici, iletişimci ve öngörülü bir yönetici olduğu konusunu pekiştirmek için verilmiştir. Kendi dilinde okumayı ve iletişim kurmayı başaramayan bir toplumda ileri düzeyde iş, bilim, sanat ve spor insanları yetiştirmek mümkün gözükmemektedir.

Klasik Liderlik Tip ve Uygulamaları

Otoriter Lider: Tüm çalışanların kayıtsız olarak lidere itaat ettiği yönetim tarzıdır. Burada işletmeye ait tüm bilgiler ve kararlar otoriter lider tarafından değerlendirilir ve alınır. Şirketin gelişmesi ve büyümesi için sıkıntılı bir yönetim şeklidir. Verimli bir çalışma ortamı yoktur.

Demokratik veya Katılımcı Lider: Bu tarz liderlikte yönetim grupların ve birimlerin düşüncelerine değer verir. Katılımcı olduğu için çalışanları destekler ve çalışmalarını özendirir. Pozitif davranış ve ekip çalışmasını desteklediği için şirketin bilgi ve iletişim akışı açık olacaktır.

Serbest Stil Lider: Bu tarz yönetici işleri gruplara teslim edip sonuçlandırmalarını ister. Çalışanlara yüksek düzeyde serbestlik tanımıştır. Lider yardım istenmediği sürece iş süreçlerine destek vermez. Ancak şirket hedeflerinin etkin olarak denetlenemediği için şirketin gelişimine uygun bir yöntem değildir.

Günümüzde yukarıda bahsedilen liderlik teorilerinin sadece bir tanesi ile yönetilen bir işletme etkisiz kalacaktır. Esas lider işletme hedefleri doğrultusunda gündemde olan konulara çözüm bulmak için 3 tip yönetim tarzını karıştırıp kullanabilme becerine sahip olmalıdır. Özellikle hedef belirleme ve takipte

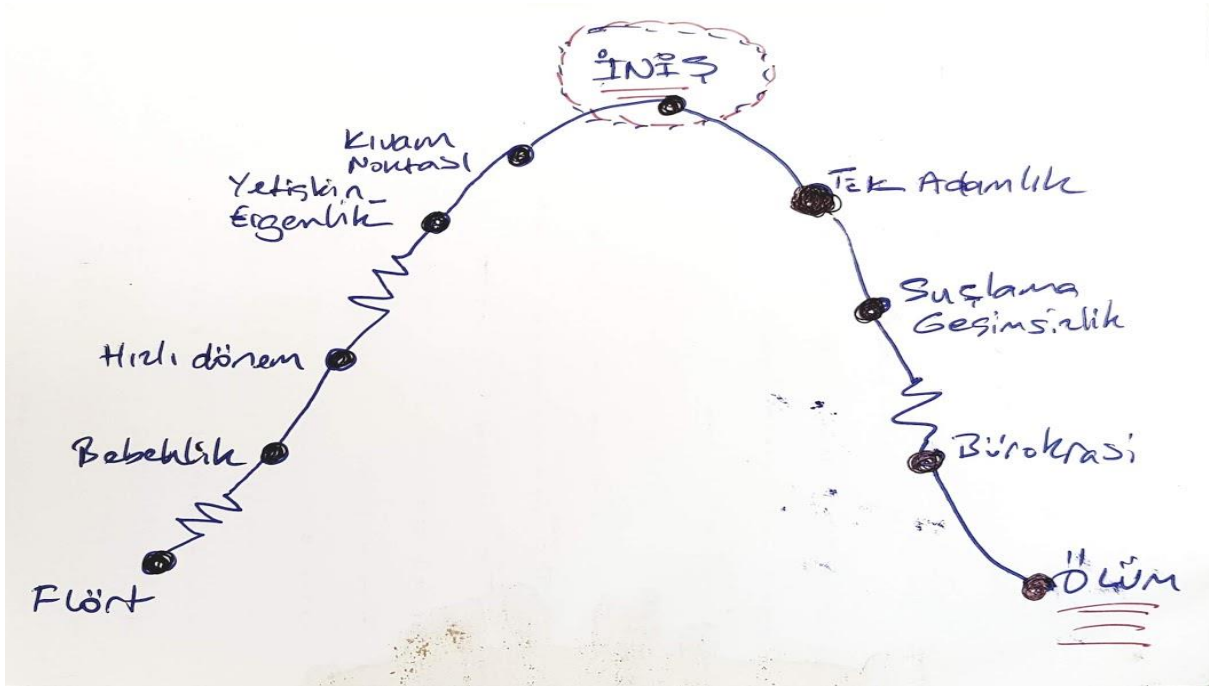
Otoriter olunmalıdır. Buna karşılık üretim, tasarım da daha fazla Serbest liderlik uygulanabilir. Günlük işlemlerin aksamadan yürütülebilmesi için Katılımcı liderlik uygulanmalıdır.

Organizasyon yapısı ve Kültürü

Organizasyon yapısı ile değerleri-kültürü birbirlerine yakınlık gösterir. Klasik anlamda yukarıdan aşağıya doğru yapılanmış bir şirkette iletişim ağı, veri analizi ve doğal olarak karar alma mercii üst yönetime aittir

Katılımcı Yönetim, Kalite Çemberleri, Toplam Kalite Kontrol yapısı ile çember hiyerarşilerde çalışan katılımını arttırmak amacıyla çeşitli toplantılar alt kısımlardan başlayarak çember şeklinde genişler. Bu tarz bir işletmenin avantajı iş akışları, misafir memnuniyetsizliğine bağlı şikayetler, günlük arıza ve sıkıntıların tespiti ve bu gibi aksamaların en uygun şekilde düzeltilebilmesine olanak vermesidir. Açık platform şeklinde çalışan şirketler, değişime daha çabuk adapte olabilen, sürdürülebilir bir işletme oluşumu için mücadele verdikleri için şirket kültürleri barışçı, pozitif, çevreci, insan değerlerine daha bağlı bir grup çalışan tarafından yönetilme şansını yakalayacaktır.

Dr. ADIZES Teorisi



20. ÇAN EĞRİSİ

Firmanın başlangıcı şirket sahibinin işi kurması ile başlıyor, bu adeta bir aşk ilişkisinde flört dönemi olarak addediliyor.

Bu dönem sonrası bebeklik süresi başlıyor. Bu hassas dönemdeki çalışmalarda bebek ölümü riski gerçekleşebiliyor. Şirketin ne kritik zamanını oluşturuyor.

Bu dönemden hemen sonra Çok Hızlı Çıkış süresi başlar. Bu noktada firma sahibi veya aileden gelen gereksiz istek, tepki ve müdahalelere açık bir süreç izleniyor.

Yetişkinlik dönemi, bu dönemde bir ayrılık yaşanabiliyor. Hızlı veya düzgün büyüyememe (kurumsallaşamama) gibi tatminsizlikten dolayı firma sahibi şirketine karşı olan ilgisini kaybedebiliyor.

Bir önceki bölüm geçildiği takdirde firma en başarılı dönemine girmiş oluyor. Aynı zaman da doğru adımlar atılmadığı takdirde düşüşün başlayacağı noktayı oluşturuyor. (Yetki Devri, 2. Nesil, Profesyonel Yönetici İstihdamı vesaire).

21. İNİŞ

Aristokratik Yönetim, Üst kademedeki en yetkili kişi ve kişilerce işin yönetilmesi. Tek Adamlık, İstisare Etmeyen, Dinlememe ve Suçlama (Negatif Yönetim).

Bürokrasi, şirket işlerinde sağlıklı ve hızlı bilgi akışı, veri paylaşımı, takım çalışması, fikir alışverişi gibi önemli kararların alınmaması veya gecikmesi motivasyon ve verimliliği düşürüp çalışma ortamını negatif olarak derinden etkilemesi.

Yukarıda yaşananların neticesinde firma hayat belirtilerini hızlıca yitirmeye başlar ve kapanma, iflas veya yeniden yapılanma konuları gündeme gelecektir. Bu süreç doğru yönetilemezse ÖLÜM gerçekleşecektir. (Worldwide, 2015)

Şirketlerin Sağlıklı Yönetilmesini Önleyen Faktörler

Bir şirketin sağlıklı yönetilememesinin en önemli sebeplerinden birisi değişime kapalı olmak diğeri de bilgi akışı ile iletişim aksaklığı veya kopukluğundan kaynaklanmaktadır. Bu itibarla, şirketler neden ve niçin var olduklarını bilmek ve bunu deklere etmek isterler.

Vizyon ve Misyon bildirimleri ile bunu tüm ilgililere ulaştırırlar. Hedeflerini belirler, hedeflere ulaşmak için tüm çalışma ve iş süreçleri ile prosedürlerini yazılı hale getirirler. Hedeflere ulaşmada önemli olan finansal altyapı ve gelir-gider projeksiyonları ile bütçe hazırlayıp günlük takip işlemlerini oluştururlar.

Şirketlerde Yetki Devri

Firmanın sağlıklı büyümesi ve yaşayabilmesi için, yani bugün kullanılan terimle Sürdürülebilir bir işletme olabilmesi için, Yetki devri aşamasında şirket kurucusunun prosedür sel bilgisinin yansira çok önemli olan davranışsal ve duygusal birikimini tüm şirkete ve yöneticilerine başarıyla aktarması gerekmektedir...

Şirketlerin Sağlıklı Yönetilmesini Önleyen Faktörler

İşletmelerin başarısında tüm çalışanların statünün korunmasından ziyade yeniliklere açık olmaları gereklidir.

Değişimin oluşumu ve aşamalarını John P Kotter, insanların değişim prosedürünü anlaması, görmesi ve hissetmesi ile gerçekleşebileceğinin altını çizmektedir.

Değişim konusunda duyarlılığı arttırmak için üst yönetimden programın uygulanması için inanç, karalılık ve destek alınmalıdır. Çalışanları etkileyerek onlara değişim hakkında gerçek ve ulaşılabilir hedefler oluşturmalarını teşvik etmek gereklidir.

Etkili bir takım kurup değişim konusuna inanan ve kendini adanmış olan doğru ve yeterli oranda becerilere sahip kişileri bir araya getirmek gereklidir.

Vizyon Oluşturmak ve kurulan takımın basit ve uygulanabilir Vizyon geliştirmesini ve strateji belirlemesini sağlamak gerekmektedir. Çalışmaları bir üst boyuta taşıyacak duygusallık ve yaratıcılık konularına odaklanılmalıdır.

Konu hakkında kamuoyu oluşturup mevcut iletişim kanallarını açık tutulmalıdır. Teknolojiyi Değişim konusunu iletmek ve inandırmak için basit ve etkili bir şekilde kullanmak ve maksimum kişiye ulaşmak şarttır.

Aksiyon alımını teşvik etmek ve çalışanlarla arada oluşabilecek tüm engelleri kaldırmak gereklidir. Yöneticilerden destekçi ve pozitif geri dönüş yapmalarını istemek ve ilerlemeleri harcanan çabaları ödüllendirmek gerekmektedir.

Kısa zamanda oluşan kazanımlar desteklemeli. Küçük ve kolay ulaşılabilir hedefler belirlenmeli. Kazanımlar duyurulmalı, paylaşılarak başarı hikayelerine dönüştürülmelidir. Bir iş bitmeden ötekine geçilmemelidir.

Sıkı Takip sistemi oluşturulmalı. Kararlı ve yılmadan çalışanlar ödüllendirilmeli. Değişim konusunda geline tüm aşamalar raporlanıp ve tüm ilgililerle paylaşılmalı ve Değişim İşletme Kültürüne entegre edilmelidir. (Team, 2012)

22. SONUÇ

Bir işletmenin departmanları gelir üreten ve idari hizmet sağlayanlar şeklinde ayrılırsalar da her iki şekilde de hizmet üretirler. Üretim, Tasarım, Satış gelir endeksli iken, Muhasebe, İnsan Kaynakları, Güvenlik vs. günlük işleyiş içerisinde çok önemli görev üstlenmektedirler.

Önemli olan konu yönetimin iş plan ve uygulamadaki süreçlerde izlenmesi gereken idari yöntem tekniklerinin açıklıkla belirlenmesi ve tüm çalışanlarla paylaşmasıdır.

Şirketin ve birimlerinin nasıl çalışması gerektiği ile ilgili şirket misyon, vizyon, şirket kültürü, oryantasyon, kurum kimliği, personel, ürün-hizmet ve iş prosedürleri, iş tanımları gibi belgeler adeta şirketin Anayasa'sını oluşturmaktadır.

Şirketin günlük işleyişinde süreçlere bağlı olarak tüm finansal strateji ve hedefler belirtilmiş olmalıdır. Bütçesel denetimlerle gelir ve gider hedefleri sürekli izlenmelidir.

İşte tüm bunların gerçekleşmesi; Anayasa'nın eksiksiz takibi için Mutlak Monarşi yani Kraliyet tarzı bir yönetim uygulamalıdır.

Tüm belirlenmiş olan şirket hedef ve stratejilerinin başarılabilmesi için Kapitalist bir yönetim şekli daha uygun olabilir, yani işlerin tamamlanması ve istenilen şekilde yürümesi için agresif bir yönetim izlenmelidir.

Hedeflere ulaşıldığı takdirde bu sefer de Sosyalist bir yönetim sistemi ile prim, ödül ve başarının kutlanması gereklidir.

Serbest Liderlik uygulama alanı ise daha çok tasarım, AR-GE gibi kişisel becerilerin ve yaratıcılığın uygulanması gereken alanlarda başarı sağlayabilir.

Değişim şirketin önemli bir parçası olduğu için hiçbir şeyin kalıcı olmadığını bilinmesi gereklidir. Şirket anayasasında bulunan prosedürler ve süreçler açık paylaşım ağı ile katılımcı yönetim sistemi doğrultusunda tekrar-tekrar değerlendirilip revize edilebilmelidir. Bu da Katılımcı, Yaratıcı ve Yenilikçi yönetim modelini gerektirir. Yönetim modelleri arasında geçişler pozitif bir şekilde şirket kültürünün önemli bir parçası olarak lanse edilmelidir.

Dünyamız sürekli değişim içerisindedir. Doğa, toplumlar, insan jenerasyonları, teknoloji, bilim, ekonomi ve tüm diğer unsurlar sürekli değişimi yaşamaktadır. Her şey aynı anda ve duyarlılıkta değişmemektedir. Bunun sosyolojik açıklaması değişimin evrimsel nitelikte olduğu ve ortamsal/koşulsal nedenlerden dolayı bazı noktaları tetikleyici diğerlerini de takipçi haline getirmektedir. İşletmelerde etrafında olup biten tüm değişim ve etkileşimden bağımsız kalamazlar. Değişim hem içeride hem de dışarıda belli süreçlerin takibi ve yaşanması sonucu meydana gelir. Bu konuda en önemli nokta sürdürülebilir bir yaşam için dengede ve sağlıklı olmaktır. Yukarıda bahsi geçen tüm detayların ve daha nicelerinin Aile şirketleri tarafında sürekli analizi ve takibi gereklidir. İşte sürdürülebilir olmanın başlangıç kriteri budur.

REFERENCES

- Akin, D. D. (2019, Mart 1). Çağdaş Sosyoloji Teorileri. İstanbul.
- Antropoloji. (2015). *ENDÜSTRİ TOPLUMU VE YENİ YAŞAM BİÇİMİ*. <http://sosyolojisi.com:3087.html> adresinden alındı
- Augustyn, A. (2019). *The French Revolution*. Retrieved from <https://www.britannica.com:https://www.britannica.com/event/French-Revolution>
- Dauter, L. G. (2007). *Economic Sociology*. Retrieved from <https://www.britannica.com:https://www.britannica.com/topic/economic-sociology>
- Editors, H. (2018, August 21). Renaissance. *From Darkness to Light: The Renaissance Begins*, p. 1.
- EKŞİLİ, O. A.–H.–N. (2014). KUŞAKLARIN DEĞİŞEN YÜZÜ VE Y KUŞAĞI İLE ORTAYA ÇIKAN YENİ ÇATIŞMA TARZI. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2014/1, Sayı:19*, 171-175.
- Felsefen. (2017). *ADAM SMITH*. <https://www.felsefen.com:https://www.felsefen.com/adam-smith-kimdir/> adresinden alındı
- Gelişim, G. (2012, Kasım 4). *Vehbi Koçtan Yöneticilere Başarı Sırları*. <http://gencgelisim.com:3709-vehbi-koctan-yoneticilere-basari-sirlari.html> adresinden alındı
- Hakko, V. (1997). *Hayatım Vakko*. İstanbul: Ordikide Matbaası.
- Kozlu, A. G. (2009). MODERNİZM SONRASI POSTMODERN HAREKET İÇİNDE KADININ YERİ. *Süleyman Demirel Üniversitesi-Güzel Sanatlar Fakültesi Hakemli Dergisi*, 3-5.
- Miztman, A. (20179, April 17). *Max Weber-German Sociologist*. Retrieved from <https://www.britannica.com:https://www.britannica.com/biography/Max-Weber-German-sociologist>
- OECD. (2016). *PISA 2015 Results*. Retrieved from <https://www.oecd-ilibrary.org:https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264266490-en.pdf?expires=1559044176&id=id&accname=guest&checksum=F0047376947796C2CF0C04FE D5CD9DCF>
- Sabancı, G. (2010, 11 27). *Sakıp Sabancı Çok Güçlü Bir Liderdi*. <http://www.hurriyet.com.tr:16392239> adresinden alındı
- Seymen, A. F. (2016). *Bilim ve Ahlak*. academia.edu: <https://universidadazteca.academia.edu/AhmetSeymen> adresinden alındı
- Team, M. C. (2012). *Kotter's 8-Step Change Model*. Retrieved from https://www.mindtools.com:https://www.mindtools.com/pages/article/newPPM_82.htm
- Worldwide, A. I. (2015). *Dr. Ichak Kalderon Adizes*. Retrieved from <https://adizes.com:https://adizes.com/dr-ichak-adizes/>