

**SIIRT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ DERGİSİ**

**Siirt University
Journal of Social Sciences Institute**

**SUSBİD
ISSN: 2147-8406
Yıl / Year: 2014
Sayı / Number: 2 - 3
Cilt / Volume:1**

ÜRÜN BİLGİSİ / PRODUCT INFORMATION

Yayımlayan / Publisher

Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt, TÜRKİYE
Siirt University, Institute of Social Sciences Siirt, TURKEY

Sahibi / Owner

Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Adına, Müdür
On the behalf of University of Siirt, Institute of Social Sciences, director
Doç. Dr. Ökkeş KESİCİ

Yayın Dili / Language

Türkçe / İngilizce
Turkish / English

Basım Tarihi / Date of Publication

15/11/2016

Yayın Aralığı / Frequency

Yılda iki kez yayınlanır
Biannual

Yayın Türü / Type of Publication

Sürekli yayın
Periodicals

Basımevi Adresi / Printing House

Hermes Ofset Ltd. Şti. İskitler / Ankara

Yazışma Adresi / Correspondence Address

Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kezer Yerleşkesi, Siirt, TÜRKİYE

<http://susbid.siirt.edu.tr>

adreslerinden dergiye ilişkin bilgilere ve makalelerin tam metnine ulaşılabilir

E-posta: sosbilens@siirt.edu.tr

Telefon: 0 484 223 12 24

Siirt University Journal of Social Sciences Institute

Siirt University Institute of Social Sciences

Main Campus, Siirt, TURKEY

Instructions for authors and all articles in this journal can be reached at

<http://susbid.siirt.edu.tr>

E-mail: sosbilens@siirt.edu.tr

Telephone: +90(484)2231224

Editör, Yazı İşleri Sorumlusu / Editor-in-Chief

Doç. Dr. Hüseyin YAŞAR - Siirt Üniversitesi

Yardımcı Editör / Assistant Editor

Arş. Gör. İbrahim ÇALAN - Siirt Üniversitesi

İngilizce Editör / English Editor

Yrd. Doç. Dr. Cüneyt DEMİR - Siirt Üniversitesi

Yayın Kurulu / Editorial Board

Prof. Dr. Cemalettin ERDEMCI- Siirt Üniversitesi

Doç. Dr. Ökkeş KESİCİ- Siirt Üniversitesi

Doç. Dr. Arzdar KIRACI- Siirt Üniversitesi

Doç. Dr. Rezan KARAKAŞ- Siirt Üniversitesi

Doç. Dr. Hüseyin YAŞAR- Siirt Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Eşef Hakan TOYTOK- Siirt Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Ata PESEN- Siirt Üniversitesi

Danışma Kurulu / Advisory Board

Prof. Dr. Abdullah EKİNCİ- Harran Üniversitesi

Prof. Dr. Rafik BEEKUN, University of Nevada - USA

Prof. Dr. Tınçtıkbek Çorotegin, Kırgızistan Milli Devlet Üniversitesi - KIRGIZİSTAN

Prof. Dr. Aleksander Garkavets, Çokan Valihanov Tarih ve Kavmiyat Enstitüsü - KIRGIZİSTAN

Prof. Dr. Dilorom Yusupova, Özbekistan İlimler Akademisi, Şarkiyat Enstitüsü - ÖZBEKİSTAN

Prof. Dr. Zahir KIZMAZ- Fırat Üniversitesi

Prof. Dr. Mehmet KORKMAZ- Siirt Üniversitesi

Prof. Dr. Nuriye GARİPAĞAOĞLU FARIMAZ- Marmara Üniversitesi

Prof. Dr. Sedat AVCI- İstanbul Üniversitesi

Prof. Dr. İhsan BULUT- Atatürk Üniversitesi

Prof. Dr. İhsan Süreyya SIRMA- Siirt Üniversitesi

Prof. Dr. Şaban SAĞLIK- On Dokuz Mayıs Üniversitesi

Prof. Dr. Fazıl GÖKÇEK- Ege Üniversitesi

Prof. Dr. İbrahim KAVAZ- Bitlis Üniversitesi

Prof. Dr. Kazım PAYDAŞ- Harran Üniversitesi

Prof. Dr. Ali ASLAN-İstanbul Üniversitesi

Doç. Dr. Adem ÖLMEZ-Medeniyet Üniversitesi

Doç. Dr. BetsAnn Smith, Michigan State University - USA

Doç. Dr. İsmail ARSLANTAŞ- Siirt Üniversitesi

Doç. Dr. Cahit EPÇAÇAN- Siirt Üniversitesi

Doç. Dr. Halil ÇEÇEN- Dicle Üniversitesi

Doç. Dr. Mustafa KAHYAOĞLU- Siirt Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Adnan MEMDUHOĞLU- Siirt Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Fadıl AYGAN- Siirt Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. İhsan GÜL- Siirt Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Şerif DEMİR- Siirt Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Halil ořkun ÇELİK- Siirt Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Mehmet GEDİK - Siirt Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Abdulnasır YİNER- Siirt Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Erol UZUN - Siirt Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Adnan ALKAN - Siirt Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Rasim TÖSTEN – Siirt Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Cüneyt DEMİR - Siirt Üniversitesi
Dr. Osman KANDERA, Southern University- USA
Okt. Sait OLGUN - Siirt Üniversitesi
Okt. řahap BULAK - Siirt Üniversitesi

Sekreteryaya ve Yazı İşleri / Secretariat and Editorial
Abdurrezak ÇELİK- Siirt Üniversitesi

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

Araştırma Makalesi / Research Article

Okul Yöneticilerinin Dönüşümcü ve İşlemci Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki (Batman İli Örneği)1 - 20

Relationship Between Transformational and Transactional Leadership Styles of Secondary and High School Principals and Degree of Burnout of Teachers (Batman Sample)

FATİME KIRS, VEYSEL OKÇU

Dezavantajlı Okullarda Örgütsel Öğrenme İle Örgütsel Bağlılık Ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler21 - 29

Relationships Between Organisational Learning And Organisational Commitment And Job Satisfaction Of The Teachers In Disadvantaged Schools

ESRA KARABAĞ KÖSE

Öğretmen Algılarına Göre Öğretmen, Öğrenci Ve Öğretim Etkinliğinde Kalite Ölçütleri30 - 42

Teachers' Perspectives To Quality Standarts Of Teacher, Student And Teaching Activity

NESLİN İHTİYAROĞLU

Aile İşletmesi Toplumundan Kurumsal Topluma Geçiş43 - 51

Passing From The Society Of Family Run Business to Institutive Society

HÜSEYİN ÇAĞATAY KARABIYIK



AİLE İŞLETMESİ TOPLUMUNDAN KURUMSAL TOPLUMA GEÇİŞ

PASSING FROM THE SOCIETY OF FAMILY RUN BUSINESS TO INSTITUTIVE SOCIETY

Hüseyin Çağatay KARABIYIK*

Özet

İşletmeler her ne kadar tüzel kişilikler de olsalar toplum hayatının tabanına nüfuz ettikleri için sosyolojik gelişmelerden etkilenirken aynı zamanda onları da etkileyerek toplum yapısı içinde dinamik bir şekilde yerini almaktadır. Aile işletmelerini özellikle ele aldığımız zaman ise toplumla olan ilişkilerinin çok daha canlı olduğunu görmekteyiz. Bu bakımdan toplumsal incelemeleri, işletmeler olmadan ele almak mümkün değildir.

Küreselleşme yolunda hızla ilerleyen dünyada işletmeler de kurumsallaşarak bu değişen şartlarda tüzel kişiliklerini devam ettirmekte ve aynı zamanda toplumun kurumsallık anlayışının oturmasına da yardımcı olmaktadır. Gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde olsun her işletmenin, aile işletmesinden kurumsal işletmeye geçişi sancılı olmaktadır ve makro düzeyde yaklaştığımız zaman bu değişimdeki anlayışın, yani tüzel kişiliğe sahip kurumsal yapıların anlayışının yerleşmesi de aynı şekilde sancılı olmaktadır. Bu makalede de işletmelerin kurumsal düzeye geçmesi ile bunun toplumdaki yansımalarını ele alınarak aynanın diğer yüzünden bakılacaktır. Muhakkak ki toplumla etkileşim içinde olan tek tüzel kişilik işletmeler değildir ancak bu tüzel kişiliklerin geneline baktığımızda aile işletmelerinin baskın şekilde fazla olduğu görüldüğünden durumu aile işletmeleri açısından ele almanın faydalı olacağını düşünülmüştür.

Sonuç olarak Türkiye’de “kurumsal yapı” anlayışının oturmasının temelinde, toplumun tabanına yayılmış olan aile işletmelerinin kurumsallaşmaması yatmaktadır. Bu bağlamda aile işletmelerinin kurumsallaşması toplumda “tüzel kişilik” kavramını da oluşturacaktır.

Anahtar Kelimeler: Aile İşletmeleri, Kurumsallaşma, Toplum, Kurumsal İşletme

Abstract

Although managements are legal personalities, they exist in a dynamic way for society structure affecting them as well, while they get affected from sociological developments as they influence even the lowest layer of society. If we take family run business into consideration, we have noticed that they have much more organic relations with society. In this context, it is not possible to discuss social research without managements.

In the world, which globalisation has been accuring in a fast fashio, managements become foundational and in this changing conditions, they help embracing the understanding of society’s institutionalism by maintaining their legal personalities. In both developed and developing countries, transition from family run business to foundational one is very difficult for every management and if we aproach this in a macro level, the understanding in this change, that is, embracing the foundational structures, which have legal personalities has been difficult in a similar way. In this article as well, the transition to foundational level of managements and the other aspect of the mirror by discussing the reflections in the societywill be discussed.It is obvious that only legal personalities are not in an interaction with society, but if we consider most of these legal personalities, we notice that family run

*Hüseyin Çağatay Karabiyik, Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimsel Enstitüsü, İİBF, İşletme Bölümü, cagataykrbyk@hotmail.com

Aile İşletmesi Toplumundan Kurumsal Topluma Geçiş

business are dominantly superfluous. Therefore, in my opinion, if we discussed this case in terms of family run business, it would be more helpful.

Keywords: Family run business, Institutive business, Society, institutionalisation

1. AİLE İŞLETMESİ VE İŞLETME KAVRAMLARI

1.1. İşletmenin Tanımı

Konuya giriş yapmadan önce “İşletme” kavramını tanımlamak yerinde olacaktır. Buna göre; işletme, kar elde etmek amacıyla üretim faktörlerini uygun bir şekilde bir araya getirerek bireylerin ve toplumların ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla mal ve hizmet üretimi yapan sosyal kuruluştur.

Literatürdeki farklı işletme tanımlarına bakılacak olursa: İşletme, üretim öğelerinin planlı olarak bir araya getirilmesiyle mal ve hizmetlerin üretildiği, örgütlenmiş ekonomik ve teknik bir kuruluştur (Tutar ve Küçük, 2003: 2).

İşletmeler, bir yatırım düşüncesinin olduğu, bu yatırımın yapılabilirliğinin çeşitli yöntemlerle etüt edildiği, bir proje oluşturularak bu projeyi gerçekleştirmek için üretim faktörlerini bir araya getirerek kar elde etmek, toplumun ihtiyaçlarını karşılamak ve devamlılıklarını sağlamak amacıyla mal ve/veya hizmet üreten, pazarlayan dinamik, ekonomik ve sosyal kuruluştur (Ak G, 2008: 93).

Yukarıdakiler gibi tanımların yapıldığını görüyoruz. “İşletme” terimi üzerine birçok tanım bulunmasına rağmen aile işletmelerinin de “işletme” teriminin en önemli başlıklarından biri olan aile işletmelerini de ayrıca ele almak gerekmektedir.

1.2. Aile İşletmelerinin Tanımı

Aile işletmelerinin, bulunduğu ülkenin sosyo-kültürel yapısına göre şekillenmesi nedeniyle işletme kavramı kadar net olarak tanımlanması mümkün olmamaktadır. Çünkü aile işletmelerinin, içinde bulunduğu toplumun kültüründen daha fazla etkilenmesi kaçınılmaz bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yüzden aile işletmelerini kendi kültürümüz içinde değerlendirip, tanımlamak bizi daha sağlıklı sonuçlara götürecektir. Sade bir yaklaşımla ailenin işin sahibi olduğu, yönetimde söz sahibi olduğu ve çoğu zaman işin içinde yer aldığı bir işletme yapısından söz edilmektedir (Fındıkçı İ, 2011: 16). Aile işletmeleri Aydın G(2011: 13)’in tanımında ise: “Genel olarak, akrabalık bağı olan bireylerin mal ve/veya hizmet üretmek amacı ile bir araya gelerek kurdukları kar amaçlı sosyal örgütler anlaşılmaktadır” olarak tanımlanmaktadır. Bir diğer tanımda ise aile işletmesi, ailenin geçimini sağlamak veya mirasın bütünlüğünü korumak amacıyla aile üyeleri tarafından kurulan, yönetim kademelerinin büyük bir kısmında aile üyelerinin çalıştığı ve aileden en az iki kuşağın istihdam edildiği işletmedir (Şanal M. 2011: 6).

Son olarak “aile işletmesi” kavramı hakkında genel bir tanım yaparak aile işletmelerinin özellikleri bölümüne geçmek yerinde olacaktır. Bahsi geçen tanımlardan da yola çıkarak aile işletmesinin, aile geçimini sağlamak amacıyla kurulmuş, aynı aileden birden fazla kişinin istihdam edildiği; mülkiyet, yönetim ve

Aile İşletmesi Toplumundan Kurumsal Topluma Geçiş

işletmesinde aynı aileden kişilerin rol oynadığı işletmelere aile işletmesi denmektedir.

2. AİLE İŞLETMESİNİN ÖZELLİKLERİ

Aile işletmelerinin, toplumun kurumsallık algısıyla olan etkileşimlerini anlamak için işletme ve aile işletmesi kavramlarının ardından aile işletmelerinin özelliklerine değinmek de yerinde olacaktır. Buna göre aile işletmelerinin özellikleri (Fındıkçı İ. 2011: 17-18):

- Aile şirketi, ailenin iş kurmuş halidir.
- Aile şirketi, aileden bir girişimcinin başlattığı ve daha sonra ailenin çoğunlukla işin içinde yer aldığı bir kurumsal yapıdır.
- Aile şirketi, ailenin kendisine has kültürü ve geleneğinin işe yansıdığı sosyal yapıdır.
- Aile şirketinde mülkiyet kavramı önemlidir ve mülkiyet aileye aittir.
- Aile işletmesinde ailenin işi, işin de aileyi etkilemesi söz konusudur.
- Çoğu zaman mevcut varlığın dağılmasını önlemek amacıyla kurulmuşlardır.
- Çoğu zaman mevcut insan kaynağının dağılmasını önlemek, birlik ve beraberliğin sürdürülmesini sağlamak amacıyla kurulur.
- Ailenin kendine özgü kurallarının işletme yönetimine de yansıdığı işletme tipidir. Aile değer ve inançları işletme yönetimini, kişiler arası ilişkileri, işlerin yapıma şeklini ve örgüt kültürünü etkilediği işletme şeklidir (Drucker P. 1974).
- Aile bireyleri tarafından kurulduğu için kapalı bir yapıya sahip olup işletmeyle ilgili bilgiler, dış faktörlerle paylaşılmamaktadır (Rosenblatt. 1990).
- İşletmede; işletme sahibi, kurucu, lider olan kişinin aile içinde güven duyduğu kişileri üst yönetim kadrolarında görevlendirdiği görülür (Ateş Ö. 2005: 6).
- Genellikle aileden en az 2 neslin işletme yönetimiyle ilgilendiği işletme şeklidir (Düzgün M.S. 2010: 4).
- Genellikle işletmenin ismi ve prestiji, ailenin ismi ve prestijiyile anıldığı işletme şeklidir (Düzgün M.S. 2010: 7).
- İşletmenin içinde bulunduğu toplumun sosyokültürel özelliklerini belirgin şekilde kültüründe barındıran işletmelerdir.

3. AİLE İŞLETMELERİNİN ÜLKE VE DÜNYA EKONOMİLERİNDEKİ YERİ VE ÖNEMİ

3.1. Aile İşletmelerinin Tarihçesi

Aile işletmelerine dair en eski bulgular Çatalhöyük'de bulunmuştur. Çatalhöyük'ün ise günümüzden 9000 yıl öncesine dayandığını göz önünde bulundurulduğunda aile işletmelerinin hiç de azımsanmayacak bir geçmişe sahip olduğunu söylemek mümkündür (Güleş vd. 2013: 5).

Sadece eski çağlarda değil, günümüz toplumuna kadar geçen sürede aile işletmelerinin ekonomik sistemde oldukça etkili bir biçimde yer aldığını söylemek de mümkündür. Batı medeniyetinin şekillendiği Orta Çağ'da da aile işletmelerinin

Aile İşletmesi Toplumundan Kurumsal Topluma Geçiş

özellikle Venedik gibi ticaret hayatının hızlı yaşandığı ülkelerde de kendini gösterdiği anlaşılmaktadır (Güleş vd. 2013: 6).

Son dönemde ise dünya ekonomik liderliğini elinde bulunduran Amerika Birleşik Devletleri'nde de aile işletmelerinin oldukça büyük bir ölçekte ve yaygın olarak devam ettiği görülmektedir. Rockefeller, Rothschild, Ford, L'Oreal gibi ailelerin dünya ekonomisi üzerinde büyük bir etkiye sahip olduğu bilinmektedir (Güleş vd. 2013: 16). Türkiye'de ise Sabancı, Koç, Ülker başta olmak üzere işletmelerin çok büyük bir kısmı aile işletmeleri olarak faaliyet göstermektedir.

3.2. Günümüzde Aile İşletmeleri

Küreselleşen dünyada kurumsallaşma söylemleri giderek yaygınlaşsa da aile işletmeleri küresel ekonomiye yön vermeye devam etmektedir. Ülkemizde ve dünyadaki işletmelerin %90-95 gibi bir çoğunluğu aile işletmesi şeklinde faaliyetine devam etmektedir (Fındıkçı İ. 2011: 2).

Aile işletmelerinin dünya genelindeki oranlarına biraz daha ayrıntılı bakmak gerekirse:

İtalya: %99

ABD: %90

Almanya: %80

İspanya: %71

İngiltere: %75

Türkiye: %90 (Ateş Ö. 2003: 83)

Yukarıda belirtilen oranlar dikkate alındığında aile işletmelerinin, farklı toplum ve kültürlerde yer alması nedeniyle yapısı itibariyle farklılık arz etse de genel kuruluş şekli olarak bakıldığında çok ciddi bir çoğunluğu oluşturduğunu görülmektedir. Her ne kadar birçoğu bireysel anlamda küçük ölçekte olsa da toplu olarak göz önünde bulundurulduğunda, ekonomilerde esas rolü oynadığı kabul edilmesi gereken bir gerçektir.

Günümüz ekonomisinde söz sahibi olan işletmelerin aile işletmeleri olmasının yanında bazı zayıf yönleri de bulunmaktadır ki bunlardan en ciddiisi aile işletmelerinin daha çok KOBİ niteliğindeki işletmelerden oluşmasıdır. Bu nedenle de ABD'deki 15 milyon işletmenin %90'ını aile kontrolünde olmasına rağmen gayri safi milli hasıladaki payının %40 olması bu sorunun rakamsal olarak görüntüsüdür (Güleş vd. 2013: 6-7).

3.3. Türkiye'de Aile İşletmeleri

100 yaşını aşmış işletmelerin kendini bir bakıma kanıtlamış işletmeler olduğu düşünülürse bu anlamda kendini kanıtlamış işletmelerin ülkemizde oldukça az olduğu sonucuna ulaşılabilir. Dünyanın en eski aile işletmesi olan Kong Gumi'nin 1400 yıllık ömrünü göz önüne aldığımızda ülkemizdeki aile işletmelerinin ne denli genç olduğu daha iyi anlaşılacaktır (Arbak H. 2010: 19).

Elimizdeki verilere göre aile işletmelerinin ekonomide vazgeçilmez bir aktör olduğu gerçektir ancak ekonomide bu denli büyük bir çoğunluğu oluşturan aktörlerin

Aile İşletmesi Toplumundan Kurumsal Topluma Geçiş

ömrünün ülkemizde 17-20 yıl olması üzerinde çalışılması gereken önemli bir konu olduğunu da göstermektedir. Bu konu sürdürülebilirlik ve kurumsallaşma bölümünde ayrıca ele alınacağından bu kısımda ayrıntıya girilmemesi daha uygun bulunmuştur.

Aile işletmelerinin önemine de kısaca değinmek gerekirse kurulan ticari işletmelerin hemen hepsinin tamamı belli bir ailenin geçimini sağlamak amaçlı olduğunu düşünülürse kurulan işletmeler sonradan kurumsal firmalar haline gelseler de geçmişlerinde mutlaka aile işletmeciliğinin olduğu bir gerçektir. Türkiye’de de, dünyada olduğu gibi kurulan işletme, büyük sermayeli işletmelerin yavru şirketi olarak kurulmamışsa aile işletmesi olarak ticari faaliyetlerine başlamaktadırlar. Aile işletmelerinin bu durumu da göz önüne alınırsa her ne kadar ekonomideki katma değerleri toplamda küçük kalsa da ekonominin kılcal damarlarını teşkil ettiğini söylenmesi yanlış olmaz. Nasıl insanın yaşamsal varlığını kılcal damarları olmadan devam ettirmesi mümkün olmazsa, bir ülke ekonomisinin kılcal damarlarını da yine aile işletmeleri oluşturmaktadır. Bu anlamda aile işletmeleri, ekonomik hayatta küçümsenmeyecek bir öneme sahip olduğu düşünülebilir.

4. AİLE İŞLETMELERİNİN HİKAYELERİ

Aile işletmelerini daha iyi anlama ve pratikte karşılaştıkları durumları anlamak için teorik bilgilerden ziyade uygulamaya da yer vermek gerekmektedir. Aile işletmeleri ile ilgili bu noktada aile işletmelerinin genel bir hikayesine yer vermek yerinde olacaktır.

Kurulma şekli, liderin kişilik özellikleri, ailenin kendine has kültürel değerleri, ailenin genişliği, işletmenin içinde yer aldığı sektör gibi birçok faktör aile işletmesinin yapısını etkilemektedir. Dolayısıyla aile işletmelerini bir standarda sokmak oldukça zordur (Güleş vd. 2013: 27).

Aile işletmelerinin hikayesi genelde büyük şehirlere göç edip gelen bir ailenin girişimci kardeşlerinden birisi ile başlıyor. Önce, evini geçindirmek için bir imalathanede işe başlayan işgören çalıştığı yerde işi öğrendikten sonra büyük bir ihtimalle kredi de kullanarak kendi imalathanesini açarak iş hayatına başlangıç yapıyor. Zamanla işleri büyüttükçe kardeşlerini de işe dahil ederek, iç işgücünü kullanarak büyümeye devam ediyor ve kapasite oranı arttıkça da fabrika alanını ve makinelerini büyütür iş hayatına devam ediyor. Zaten bu noktaya kadar tüm işleri kendileri yaptıkları için iş bölümü, kurumsallaşma gibi bir ihtiyaçları da olmuyor. Ancak belli bir büyüklükten sonra artık lider olan girişimci ile diğer kardeşler ve çalışanlar arasında görev alanları, ailevi meselelerde iletişim bozuklukları olmaya başlıyor ve işte bu noktada da işletme kurumsallaşmaya ihtiyaç duyduğunu iyiden iyiye hissettiriyor.

Bahsi geçen noktada kurumsallaşmayı başaramayan işletmeler ne yazık ki ya ikinci kuşakta hatta bazen ikinci kuşağa devredilmeden bile hayatını sona erdirmek zorunda kalıyor. Bu yüzden aile işletmelerinin kurumsallaşma algısı da aslında bir bakıma halkın içindeki kişilerin kurumsallaşma algısını gösterir nitelikte bir değer, gösterge olarak karşımıza çıkıyor. Sonraki bölümlerde de değinileceği gibi ne yazık ki toplumumuzda kurumsallaşma algısı tam olarak oluşmadığı için birçok

Aile İşletmesi Toplumundan Kurumsal Topluma Geçiş

işletmemizi yetiştirdikten sonra kurumsallaşma sınavını geçiremeyerek hayatına son vermek zorunda kalınıyor.

SONUÇ

Aile işletmeleri ile toplumun kültürel algıları arasında sıkı bir bağ olduğunun anlaşılması gerekmektedir. Özellikle sanayi kentlerinde işletmelerin birçoğu aile işletmesi olarak faaliyetlerine devam eder ve aile işletmelerindeki kültürel yapının temelinde bireylerin içinde bulunduğu toplumun kültürel yapısı yatmaktadır. Sanayi kentlerine bakıldığı zaman toplumun çoğunluğunun bu işletmelerde istihdam edildiği, istihdam edilirken de kendi kültürlerini o işletmeye götürürken aynı zamanda işletmenin öz kültürünü de ailelerinde götürdükleri bilinmektedir. Bu bağlamda aile işletmelerinin kurumsallaşması, toplumun algılarında da değişimlere yol açacaktır. Bu konuyu ele almak için kurumsallaşma kavramının irdelenmesi gerekmektedir.

Kurumsallaşma, özü itibarıyla “bireyler için işletme” düsturu yerine “işletme için bireyler” düsturuna geçiş sürecidir denilebilir. Bunun en belirgin sonucu ise bireylere bağlı ve kısa ömürlü işletmeler yerine bireylerden bağımsız, kendine has kültürü olan ve bireylerin ömründen daha uzun süreli işletmelerin oluşmasıyla fark edilir. İşte, bireylerden bağımsız işletmelerin varlığını görmek zamanla toplumun da kurumsallaşmasını ve kurum mantığını oluşturacaktır.

Kurumsallaşmanın, toplumda oluşturacağı bir diğer önemli etki de kurumsallaşmanın, içinde bulunduğu toplumu “öğrenen toplum” haline getirmesidir. Bir işletmede kurumsallaşmayı sağlayabilmek için her şeyden önce o işletmeyi öğrenen ve uygulayan işletme haline getirmek gerekmektedir. Bunu sağlamak için de işletmedeki bireylerin öğrenen birey haline getirilmesi gerekmektedir. Öğrenen bireylerse yeniliklere, değişimlere, öğrenim ve çıkarımlara açık bir işletme yapısını oluşturacaktır. Her ne kadar değişime olan direnç aile işletmelerinin kültürüne derin bir şekilde yayılmış olmasına rağmen kurumsal işletme ve topluma geçebilmek için öncelikle bu engeli ortadan kaldırmak gerekmektedir. Bu engel ortadan kaldırıldığında gelişimi duran ve hatta gerilemesi başlayan işletme yeni öğrenimleri ile birlikte ilerlemeye başlayacak ve bu ilerleme de bireylerin öğrenme isteklerini artıracaktır. İçinde bulunduğu kurumun kültüründen öğrenmeyi öğrenen bireyler bunu aynı şekilde aile ve diğer sosyal çevrelerine de yansıtacak ve toplum da öğrenmeyi bilen bir toplum olma yolunda adım atmış olacaktır. Bu noktada, çalıştığı işletmenin kültüründe öğrenme olan bir bireyin bu öğrenmeyi tüm hayatına bir anda yansıtıp sosyal çevresindeki herkesi bu öğrenme toplumunun içine çekmesini beklemek hayalci bir yaklaşım olacaktır. Ancak yine de günümüzün çok büyük bir bölümünü geçirdiğimiz işletmelerin öğrenen sosyal ortamlardan oluşması bireylerin hayata bakışında hiç de azımsanmayacak bir etki oluşturacaktır (Fındıkcı İ. 2011: 37).

Kurumsallaşmış işletmeler toplumda tüzel kişilik algısının oluşmasına da yardımcı olacaktır. Sanayi kentlerinde organize sanayi bölgesinde yer alan, her ne kadar ölçek olarak büyük olsa da aile işletmesi olarak hayatını devam ettiren işletmelere toplumun yaklaşımını biraz irdelediğimiz zaman kişilerin, işletmelerin tüzel kişiliğini bağımsız bir kişi olarak algılamadığını görürüz. Yani her ne kadar

Aile İşletmesi Toplumundan Kurumsal Topluma Geçiş

işletmeler hukuki tabanda var olsa da işletmedeki pay sahibi ailelerin adının, işletmenin adından daha önce geldiğini görmek mümkündür. Bu algı aynı zamanda bireylerin “tarafsız kurum” algısının oluşmasını da engellemektedir. Bilindiği üzere her birimizin sosyal, siyasi ve benzeri alanlarda görüşleri vardır ancak şunu unutmamak gerekir ki işletmelerin, bireylerde olduğu gibi yanlı bir yaklaşımı olmaması gerekmektedir. Yani her ne kadar belli görüşleri olan bireyler tarafından yönetilseler de işletmelerin tamamen tarafsız bir tüzel kişilik olarak algılanması gerekmektedir ve bunun sağlanması da ancak kurumsallaşmış işletme mantığına sahip bireylerin oluşturduğu toplumla olabilir. Şüphesiz bu karşılıklı etkileşimle oluşturulabilecek bir süreçtir. Yani kurumların başına gelen profesyonel kişilerin kurumu değiştirmesiyle birlikte toplumun ve işletmelerin karşılıklı etkileşim içine girerek kurumsallaşmayı anlaması ve kurumsallaşması gerekmektedir.

Kurumsallaşma sayesinde işletmelerin ömürleri de lider kimliğine sahip olan kişinin ömrüyle sınırlandırılma olgusundan arınacaktır. Türkiye’deki işletmelerin sadece üçte birinin ikinci kuşağa aktarıldığını düşünürsek lider olan kişinin hayatının sona ermesinin aynı zamanda işletme için de bir son olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Aydın G. 2011: 48). Ayrıca ikinci kuşağa devri başarılı bir şekilde tamamlamış işletmelerin üçüncü kuşağa devri daha yüksek bir oranda başardıklarını da yine istatistikler bize göstermektedir (Şanal M. 2011: 35). Yani bu verilerden çıkarılması gereken sonuç bir kez nesil devrini gerçekleştirebilen işletmelerin bunu öğrenerek diğer nesillerde de uygulayabildiği, öğrenen bir kurum olma yolunda önemli bir adım attığı söylenebilir. Özellikle Türkiye’deki aile işletmelerinin %94 gibi çok ciddi bir oranının ilk nesilden ikinci nesle geçme noktasında olduğu düşünülmektedir ve işletmelerde çıkan sorunların sebeplerin %43 oranla kardeşler arası anlaşmazlıklar, %19 oranla mirasla ilgili anlaşmazlıklar, %19 aile içi anlaşmazlıklar, %14 kardeşler-kuzen tartışmasından kaynaklanmaktadır (Aydın G. 2011: 49). Bu veriler göz önünde bulundurulduğu zaman ilerleyen on yıllarda işletmelerimizin kaderinin de bu devirlerin başarılı yapılarak kurumsallaşmaya geçilmesinde olduğu kabul edilmelidir (Şanal M. 2011: 35).

İşletmelerin kurumsallaşması ve topluma kültürel etkilerini incelemek için, Japonya önemli örneklerden birini teşkil etmektedir. Her ne kadar aile işletmeleri olarak sınıflandırılrsa da kurumsallaşmayı başaran Japon işletmeleri sayesinde toplumda, kurum algısı uzun soluklu bir olguyu ifade etmektedir. Bu noktada tarihin en uzun aile işletmesi olan Kongo Gumi’nin 40 kuşak boyunca faaliyetlerine devam edebilmesi dikkat çekici bir başarıdır (Arbak H. 2010: 19). Bu denli uzun soluklu işletmelerin varlığında yaşayan toplumların kurumlara olan yaklaşımları da aynı şekilde uzun soluklu olacaktır. Japon kültüründe bir işletmede işe başlamanın aynı zamanda o işletmeyle bir evlilik yapmak kadar derin bir bağ oluşturmasında işletmelerin uzun soluklu olmasının etkisinin büyük olduğu kabul edilmelidir. Türkiye’deki aile işletmelerine bakıldığında zaman sadece üçte birinin ikinci kuşağa aktarıldığını göz önüne aldığımızda çalışanların, işletmelerle uzun süreli bir çalışma hayatı düşünmeleri de olanaksız görünmektedir.

Tüm bunların yanında uzun süreli işletmelerin yer aldığı piyasaların da daha güvenli ve sağlam bir piyasa olması toplumun ekonomik alışkanlıklarını ve beklentilerini de aynı şekilde etkileyecektir. Her ne kadar yüksek cirolara sahip olsalar da 100 yıllık zamanı bile aşamayan işletmelerin olduğu toplumda bireylerin

Aile İşletmesi Toplumundan Kurumsal Topluma Geçiş

ekonomik verilere güvenmesi de hiçbir zaman tam olarak sağlanamayacaktır. Aslında devlet kurma kültürünü binlerce yıldır kültüründe bulunduran Türkiye'nin uzun ömürlü ve kurumsal işletmeler kurma olgusuna çok da uzak olmaması gerekir.

Son olarak işletmelerin kurumsallaşması önündeki engellerin de incelenmesi gerekirse bu engellerin başında işletmedeki bireylerin, özellikle işletme mülkiyetine sahip olan ailenin dirençlerinden bahsedilmesi gerekir. Toplumda, kurumsallaşma kavramının yanlış anlaşılmasından dolayı kişiler kurumsallaşmayı, işletmenin amatör ruhunu ve heyecanını bitiren ve işletmeyi mekanik hale getiren bir mekanizma olarak görmektedirler. Ancak gerçeğe bakıldığı zaman ise işletmenin kurumsallaşması, o işletmenin sahip olduğu kültürden tamamen soyut bir şekilde hazırlanmış mekanizmalar olmadığına belirtilmesi gerekir. İşletmeleri kurumsal hale getirecek olan profesyoneller de işletmenin sahip olduğu ve işletmeyi olumlu yönde etkileyen kültürel dokuyu koruyarak bu süreci gerçekleştireceklerdir.

Aile işletmelerinin kurumsallaşmasında engel teşkil eden bir diğer unsur ise mevcut durumda lider konumunda olan aile bireyinin gücünü kaybetme korkusundan dolayı kurumsallaşma sürecini ertelemesidir. Özellikle işletmenin kurucusu olan kişinin, işletmeyi çocuğu gibi de görmesinden dolayı kurumsallaşma sürecinin ardından kontrolü tamamen kaybetme korkusu yaşamayı sık rastlanan bir durumdur. Ancak yapılacak değişimin, işletmenin ömrünü ve başarısını artırdığı aile bireylerine ve özellikle lidere detaylı bir şekilde anlatıldığı takdirde çocuğu olarak gördükleri işletmenin ileride daha sağlıklı olması için bugün kurumsallaşma aşısının yapılması gerektiğini daha kolay kabul edeceklerdir. Lider rolünde olan kişiye, kurumsallaşmanın bir kontrol kayı değil tam aksine işletmeye daha hakim olmasını sağlayan bir unsur olduğu özellikle ifade edilmelidir.

Özet olarak aile işletmeleri sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçildiği gibi bir ülkedeki iş dünyasının da kurumsallaşmış işletmeler toplumuna geçmesi için bir basamaktır ve basamakların, üzerine yerleşik olarak oturmak için değil daha yüksek bir zemine çıkmak için aracı olduğunu unutmadan, bu basamağın bir profesyonel yardımıyla kullanılması gerekmektedir. İşletme olarak bir üst kata çıkmış olmak sadece işletme açısından değil işletmenin içinde bulunduğu toplumun algılarında da olumlu değişimlere neden olacak sosyal bir sorumluluktur.

KAYNAKÇA

AKÇA N., Aile İşletmelerinin Tanımı, Özellikleri ve Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma. 2010. Denizli İlinde Bir Araştırma. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Denizli.

ARBAK H.2010. Aile İşletmelerinin Kurumsallaşma Sürecinde Halkla İlişkilerin Rolü. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.

ARICIOĞLU M.A., Güleş H.A., Erdinçelebi E. 2013. Aile İşletmeleri Kurumsallaşma Sürdürülebilirlik Uyum. Ankara.

ATEŞ Ö. 2005. Aile Şirketleri: Değişim ve Süreklilik. Ankara Sanayi Odası Yayını. Ankara.

Aile İşletmesi Toplumundan Kurumsal Topluma Geçiş

AYDIN G.2011. Aile İşletmelerinin Sürekliliği ve Bir Araştırma. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Denizli

DRUCKER P.F. 1974. Tasks, Responsibilities, Practice. USA

DÜZGÜN M.S. 2010. Geleneksel Aile İşletmelerinde Kültürel Değişim ve Bir Aile İşletmesi Örneği. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

ELÇİ E.2004. Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma: Örgüt Geliştirme Aracı. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

FINDIKÇI İ. 2011. Aile Şirketleri. Alfa Yayınları. İstanbul.

GÜNGÖR Ak.2008. Aile İşletmelerinin Kurumsallaşmasında Gelecek Nesillerin Eğitiminin Rolü. 3.Aile İşletmeleri Kongresi.

İLTER M. 2001. Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma ve KOBİ'lerin Yönetim Sorunları. İstanbul Ticaret Odası, İstanbul.

ROSENBLATT. 1990. The family in business: human dilemmas in the family firm. USA.

ŞANAL M. 2011. Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma ve Kurumsal Girişimcilik Üzerine Bir Araştırma. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.