

AİLE İŞLETMELERİNİN YAŐAM SERÜVENİNDE DUYGUSAL SAHİPLİĞİN ROLÜ



Erdal AYDIN*

GİRİŐ

Aile işletmeleri, iş hayatında en yaygın Őirket yapısı olarak karşımıza çıkmaktadır. Ülke ekonomilerinin dinamik unsurunu oluşturan ve ülkelerin sosyo-ekonomik yapılarının gelişmesinde önemli bir rol üstlenen aile işletmelerine ilişkin yapılan çalışmalar irdelendiğinde, çalışmaların odak noktasının “sürdürülebilirlik” konusu etrafında yoğunlaŐtıĐı görölmektedir.

Aile işletmelerinin sürdürülebilir bir büyüme, gelişme ve sonraki kuşağa devrinin başarıyla sağlanması noktasında, temelde yapısal olarak birbirine zıt iki sosyal sistem şeklinde görünen aile ile işletmenin senkronizasyonu büyük önem taşımaktadır.

Bir yandan sosyal, kültürel ve psikolojik özellikleri temel alan “aile” ile, diğer yandan ise ekonomik niteliği ağır basan ve temellerini rasyonellik ilkelerine dayandıran “işletme”nin birleŐiminden meydana gelmektedir. Aile işletmelerinde yaşanan/yaşanması muhtemel sorunların çözümünde bu konunun göz ardı edilmemesi büyük önem taşımaktadır.

SÜRDÜRÜLEBİLİR BAŐARI...

Aile işletmelerinde yaşanan sorunları daha iyi analiz edebilmek, aile ile işletme arasındaki bağın ne denli güçlü olduğunu görebilmek adına, aile işletmelerinin hangi değerler, inançlar ve ilkeler etrafında kurulduğu büyük önem taşımaktadır. ÇıkıŐ noktası temelde, aileyi bir arada tutmak, aile mirasını ölümsüzleŐtirmek, finansal bağımsızlık ve varlık sahibi olmak, yaŐam standardını yükseltmek, çocuklarına daha iyi bir gelecek hazırlamak, topluma faydalı olmak gibi tamamen insani duyguların odağında şekillenen girişimcilik ruhu, işletme kuruluşunun ilk yapı taşı oluşturmaktadır.

Temellerini tamamen rasyonel ilkelere dayandıran işletmeler ile duygusal yoğunluğun yaŐandığı aile kurumunun bir araya gelmesinden meydana gelen aile işletmeleri “aile dinamikleri” ve “işletme dinamikleri” olmak üzere iki grup faktörün etkisinde faaliyet göstermektedir (Yelkikalan,2006:195).

* ArŐ. Gör. ,Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İ.İ.B.F. , İŞletme Bölümü

Toplumsal yaşamın bir kurumunu temsil eden aile, sosyal, kültürel ve psikolojik faktörlerin etkisinde şekillenirken, işletmeler ise ekonomik niteliği ağır basan; verimlilik, etkinlik, etkililik, üretkenlik ve karlılık gibi değerler etrafında şekillenmektedir. Tüm bu yaklaşımlar çerçevesinde yapılan çalışmalar incelendiğinde, aile işletmelerine ilişkin yaşanan/yaşanması muhtemel sorunların temelini aile dinamikleri ile işletme dinamiklerinin belirli bir uyum içinde çalışmaması olduğu görülmektedir. İşletmeleri rasyonel ilkeler ışığında sürdürülebilir kılmak için, işletmenin tüm yaşamsal evrelerini de içine alan düzenlemelere rastlamak mümkündür. Aile işletmesi anayasası, aile meclisleri, aile konseyleri, stratejik planlamalar ve benzeri düzenlemeler örnek olarak verilebilir. Tüm bu rasyonel düzenlemelere karşın aile işletmelerinde yaşanan çatışmaların sebebinin ne olduğu halen tartışma konusu olmaktadır.

İlk kuşak girişimciler tarafından kurulan hızla büyüyen, gelişen aile işletmeleri, yönetimin sonraki kuşaklara devrinde ya da sonrasında varlığını devam ettirememekte ve başkalarına devredilmektedir. Üçüncü kuşak aile bireylerince başarıyla yönetilen işletmelerin sayısı, toplam aile işletmelerinin %3'ünden daha azdır (Aysan,2009:1). Yaşanan çatışmanın ya da sorunun adı ister kuşaklar arası çatışma, ister kardeşler arası çatışma, ister aile içi çatışma ya da adı her ne olursa olsun, temelde çatışmada taraf olan "iki veya daha fazla kişi veya grup arasındaki çeşitli kaynaklardan doğan anlaşmazlık" yatmaktadır (Koçel,2005:664).

Aile üyelerini iç ve dış çevreyle olan ilişkilerinde duyguların etkisi büyüktür. Bu nedenle, çatışmaların önlenmesinde duyguların etkin kullanımı büyük önem taşımaktadır. Çatışmalar, fonksiyonel olsun ya da olmasın, özünde duygusallığı barındırır ve bireylerin ya da grupların amaçlarına karşı bir tehdit algılaması neticesinde yaşanmaktadır (Jordan ve Troth,2004:195). Aile işletmelerinin sürdürülebilirliği önündeki en büyük sorun olarak karşımıza çıkan çatışmaların temelinde de; aile üyelerinin gelecek kaygısı, belirsizlik, aile üyeleri arasındaki rekabet, güven eksikliği, dedikodu kültürü, duygusal doyumsuzluk ve duygusal aidiyetsizlik gibi nedenler yatmaktadır.

Aile işletmelerini başarıya taşıyan değerleri, ilkeleri, normları, vizyon ve misyon anlayışını, sonraki kuşak aile üyelerinin sürdürülebilir kılabilmesi tüm rasyonel ilkeler ışığında yapılan düzenlemelerin yanı sıra, duygusal sahiplik¹ olgusunun yaratılabilmesi ile mümkündür.

İşletmelerin büyüklüğü, aile yapısı, aile değerleri, kariyer planlamaları ile bağlantılı olarak ele alınan sahiplik olgusunun varlığı, bu değerlerin aile üyesinin kişiliğiyle özdeşleşmesi durumunda mümkün

¹ BJÖRNBERG, Asa ve NICHOSON, Nigel, (2008), **Emotional Ownership: The Critical Pathway Between the Next Generation and Family Business**, London Business School

olacaktır. Psikologlar bunu bağlanma olarak ifade etmektedir. Bu bağlanmayı psikologlar, anlaşılmaz bir yakınlaşmanın ötesinde, aklın derinliklerinde insanın kimliğine geçen bir bağlılık olarak tanımlamaktadır (Björnberg ve Nichoson,2008:12).

Kurucu kuşak, aile üyeleri arasında duygusal sahipliği yaratmak ve sürdürmek için doğru tedbirleri almak veya duygusal sahipliğin kendi kendine oluşacağı şartları yaratmakla yükümlüdürler. Unutulmamalıdır ki, sonraki kuşak ile işletme arasındaki ilişki ne kadar olumlu ve iki yönlü olursa duygusal sahiplik olgusu o kadar güçlü olacaktır.

SONUÇ

Aile işletmelerinin ülke ekonomileri üzerindeki rolünün anlaşılmasının ardından tüm dünyada aile işletmelerine ilişkin bilimsel çalışmalarda ve araştırmalarda büyük artış gözlemlenmiştir. Yakın zamana kadar yapılan çalışmaların odak noktasını işleme, aile ile işletme etkileşimi, yönetim sorunları, kuşaklar arası geçişte yaşanan sorunlar oluşturmaktadır. Ve çözüm önerileri genel olarak, aile işletmelerinde yönetimin profesyonelleşmesi, işletmenin kurumsallaşması, işletmenin varlığını devam ettirebilmesi için aile anayasasının, aile meclis ve konseylerinin oluşturulmasının ve stratejik yönetim süreçlerinin önemine vurgu yapılmıştır.

Tüm bu çalışmaların amacı, ülke ekonomilerinin dinamik unsurunu oluşturan aile işletmelerinin varlıklarını sürekli kılmak ve nesilden nesile başarıyla devrini sağlamaktır. Buradaki en temel sorunu yeni kuşağın aile değerlerini ve kültürel özelliklerini nasıl sürekli kılabilceği oluşturmaktadır. Aile işletmesinin kişiliğiyle özdeşleşmiş değişmemesi gereken öz değer, ilkelerin, sembollerin, normların başarıyla sonraki nesillere aktarılmasında duygusal sahiplik olgusunun rolü büyüktür.

Duygusal sahiplik olgusunun yaratılmasında sonraki kuşağın zihinsel ve duygusal olgunluğu büyük önem taşımaktadır. Çünkü sonraki kuşağın duygusal sahipliğinin gelişimine etki eden birçok faktör vardır. İşletmenin büyüklüğü, aile kültürü, kariyer planlamaları, işletmenin yaşamını sürdürecekt tek bir adayın olması gibi. Fakat arzu edilen ve önerilen, sonraki kuşağa **varlık eğitiminin**; (sonraki kuşağa aile işletmesi hakkında bilgilerin verildiği, elde edilen varlığın nasıl ve hangi süreçlerden geçerek elde edildiği konusunda eğitimi kapsar), **karakter eğitiminin**; (sonraki kuşaklara temel insanî değer ve erdemleri kazandırma, değerlere karşı duyarlılık oluşturma ve sorumluluk bilincinin kazanılmasına yardımcı olmaktır.)(Akingüç,2008:xvi) ve **kaos yönetim eğitiminin**; (aile içinde ve iş hayatında yaşanan kaos nasıl çözülür) verilerek duygusal sahiplik olgusunun oluşumuna olanak tanımaktır.

KAYNAKÇA

AKINGÜÇ, Fahmettin, (2008), **Aile İşletmelerinde Süreklilik**,Aile İşletmeleri Kongresi,İstanbul Kültür Üniversitesi,s.xvi

AYSAN, Mustafa, (2009), **www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=113985**, Erişim tarihi: 10.03.2009

BJÖRNBERG, Asa ve NICHOSON, Nigel, (2008), **Emotional Qwnership: The Critical Parhway Between the Next Generation and Family Business**, London Business School, P.1-48

JORDAN, Peter VE TROTH, Ashlea,(204),**Managing Emotions During Team Problem Solving: Emotional Intelignce and Conflict Resolution**,Human Performance, 17, p:195-218

KOÇEL, Tamer, (2005), **İşletme Yöneticiliği**, İstanbul, Arıkan Yayın Basım, s.664

YELKİKALAN Nazan, (2006),**Aile Şirketlerinde Çatışma ve Bir Çözüm Önerisi:Stratejik Planlama**,Kocaeli Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,2.s.195-209