



“Bunu bana nasıl yaparsın baba?”

“Ahmet Nazif Zorlu, kızı Şule Zorlu’yu Linens’teki genel müdürlük görevinden, iş disiplini sağlayamaması ve şirketin iç dinamiklerinin gerektirmesi gerekçesiyle alarak yerine yeğeni Fatih Dereköylü’yü atadı...” İş dünyasının siyasete odaklandığı bir dönemde, altyazısının iyi okunması gereken bir haber adeta geçiştirildi. Bu konunun, kurumsallaşma adına derinlemesine incelenmesi gerekiyor. Ahmet Nazif Zorlu’yu bilen bilir. O, son derece işine bağlı ve sert bir patronudur. Kızını koltuğundan indirmesi de bunun işareti. Bu, madalyonun bir yüzü ama asıl yüzünde yanıtlanması gereken çok önemli sorular var. Şule Zorlu’nun görevden alınmasına yöneticilerden oluşan bir ekip mi karar verdi yoksa bu, sadece Ahmet Nazif Zorlu’nun mu

almış olduğu bir karar? Zorlu’da eksik olduğu öne sürülen yetkinlikler sadece Fatih Dereköylü’de mi var? Dereköylü’nün atanmasına kim karar verdi? Bu soruların yanıtları grubun ne kadar kurumsal olduğunun da



göstergesi... Şimdilik bu yanıtları bilmemek de kurumsallaşma konusunda evrensel verileri kullanarak, gelecekte şirketi bekleyen olasılıkları değerlendirebiliriz. **Family Business Advisors şirketinin başkanı olan Haluk Alacaklıoğlu**, aile şirketlerinde kurucu kuşağın karar verme mekanizmasında genellikle tek başlarına hareket ettiklerini söylüyor. Ancak, hakkında karar verilecek kişiler çocuklar olunca, ebeveynlerin patronları ziyade anne-baba hissiyatıyla hareket ettikleri de atlanmama. **Alacaklıoğlu**, alınan kararların olası sonuçlarıyla ilgili önemli verilere sahip: “Alınan kararlar, lehine sonuçlanmayan gençlerin aile adaletini sorgulanmasına neden oluyor. Bu durumun ilerlemesi, ikinci kuşağın kendi içinde çatışma yaşamasına ve

ardından da şirketin yok olmasına yol açabiliyor.” **Alacaklıoğlu**, ABD’deki bir araştırmadan da bahsediyor. 3 bin aile şirketi üzerinde yapılan araştırmada, şirketlerin dağılmasının iki temel nedeni olduğu sonucu ortaya çıkmış. Birinci neden, aile içindeki temel güven duygusunun yok olması ve adalet algılamasının bozulması; ikinci neden ise şirketin ihtiyaçlarıyla ailenin ihtiyaçlarının örtüşmemesi. Bu veriler, ebeveynlerin verdiği kararların, bir anlamda şirketin geleceğini de şekillendirdiğini gösteriyor. Şirketinin çocuklarının ellerinde battığını görmek istemeyen kurucular kurumsallaşmayı gerçekleştirmek zorunda... Peki, bu veriler ışığında Zorlu Holding’i nasıl bir gelecek bekliyor sizce? Bu sorunun yanıtını zaman verecektir. ◀