

YÖNETİM

Ne Gerek Var!

Forbes Türkiye'nin ikincisini gerçekleştirdiği araştırmaya göre 2007'de İMKB-100'ün CEO ve genel müdürleri daha sakin bir yıl geçirdi. Ancak istifaların artması ilginç. | Denet C. Tezel

TÜRK İŞ DÜNYASI, 2007'Yİ SİYASİ çalkantılar, çifte seçim ve küresel kriz sinyalleriyle geçirdi. Bu hareketliliğe rağmen İMKB-100 şirketlerinin bir numaralı icracı koltuklarında oturan CEO ve genel müdürler (GM) 2006'ya göre daha sakin bir yıl yaşadı. 2006'da İMKB-100 şirketlerinden 21'inin CEO veya GM'si koltuklarını başkalarına devrederken bu sayı 2007'de 17'ye düştü. Yine de hareketli bir yıl olduğunu söylemek mümkün. Zira 2005'teki değişim oranı yüzde 13'tü.

Aslında 2006'da yaşanan ve Global 500 şirketleri CEO değişimlerinin yedi puan üzerinde gerçekleşen yüksek değişim oranı 2007'de hareketliliğin devam edeceğine işaret ediyordu.

Forbes Türkiye Mart 2007 sayısında yayınlanan "Fay Hattı" adlı haberde "2006'da yaşanan depremin tsunami yaratması mümkün" demiştik. 2007'deki değişim oranının 2006'nın altında kalması öngörümüzün gerçekleşmemesi olarak yorumlanabilir. Ancak değişimin niteliğine bakıldığında durum farklı. 2007'de Koç Holding CEO'su Bülend Özaydınlı'nın Mayıs ayında Türkiye'nin bir numaralı profesyonel koltuğundan istifa etmesi 2006'da başlayan hareketliliğin tsunamiye dönüştüğünü gösteriyordu. Ani istifanın ardından kısa bir süre Koç Holding yönetim kurulu üyesi olarak görev yapan Özaydınlı, şubat ortasında yabancı ortaklarıyla Migros'u satın alarak patronluğa terfi etti.

Geçtiğimiz yıl en büyük hareketlilik İMKB-100'de tam 12 firması bulunan Koç Holding cephesinde yaşandı. Koç'ta beş koltuk yeni sahipleriyle buluştu. Özaydınlı'nın beklenmedik istifası holdingin yapısına yansınca Ford Otosan genel müdürü Turgay Durak holdinge "Otomotiv Grubu Başkanı" olarak atandı. Ford'un başına da Amerikalı Michael Flewitt geçti. Diğer taraftan Koçbank'la birleşme operasyonunu

yürüten Yapı Kredi Bankası Genel Müdürü Kemal Kaya'nın görevini Tayfun Beyazıt'a teslim etmesi dikkat çeken değişimlerden biriydi. Geçen yıla damgasını vuran bir başka değişim Petrol Ofisi'nde (POAŞ) yaşandı. Türkiye'nin en büyük akaryakıt perakendecisi POAŞ'ın CEO'su Jan Nahum'un istifası piyasalarda uzun süre konuşuldu. Yaşanan vergi ihtilafı nedeniyle istifa ettiği iddia edilen Jan Nahum'un yerine aylar sonra Melih Türker'in atanması dikkat çekiciydi. Bu nedenle 2007'de yaşananlar "kelle avcılar" için keyifli bir yıl daha yaşanmasına neden oldu. Türkiye dahil Orta ve Doğu Avrupa'da faaliyet gösteren insan kaynakları şirketi Pedersen & Partners Türkiye Direktörü Sabit Tapan, "Türkiye hiper enflasyondan hiper rekabete geçti. Bu ortamda üst düzey yöneticiler üzerindeki performans baskısı arttı" diyor.

2007'de yaşanan CEO/GM değişimlerinin yüzde 47'ü istifa nedeniyle gerçekleşti. Oysa bu oran 2006'da yüzde 33'tü. Türk iş dünyasına "kol kırılır yen içinde kalır" mantığı hakim olduğu için istifaların arkasındaki gerçekler hiçbir zaman kamuoyuna sağlıklı yansımıyor.

"Dünyada CEO'ların ortalama ömrü dört-beş yıl. Veriler Türkiye'de de bu oranın geçerli olduğunu gösteriyor" diyen Yılmaz Argüden'e göre ortada bir anomali yok. Türk iş dünyasının yakından tanıdığı Kalite Derneği'nin (KALDER) yönetim kurulu başkanı olan Argüden, şirketlere ku-

rumsal yönetim danışmanlığı hizmeti veriyor. Kurumsal yönetim prensiplerinin can damarı durumundaki CEO ve yönetim kurulu başkanı ilişkilerinin Türkiye'de şirkete şirkete büyük değişiklik gösterdiğinin altını çizen Argüden, "CEO'lar bazen patronun müdürü olmaktan öteye gidemiyor" diyor. Argüden istifa gerekçelerinin kamuoyuna sağlıklı yansımamasını da normal karşılıyor: "Nedenini herkese anlatmanın manası yok!"

Neyse ki herkes Yılmaz Argüden gibi düşünmüyor. Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu Direktörü Profesör Melsa Ararat'a göre "Özellikle istifaların gerekçelendirilmemesi kurumsal yönetim prensipleri açısından ciddi bir zayıflık." Halka açık bir şirkette çok önemli pozisyondaki kişilerin görevlerinden ayrılmaları veya ayrılmak durumunda bırakılmalarının çok kritik bir haber olduğunun altını çizen işletme profesörü, "Bu değişim şirketin gelecekteki değerini iyi veya kötü etkileyecek bir durum. Do-

layısıyla yatırımcıların sağlıklı olarak değerlendirmesi gereken bir haber" diyor. Ararat durumdan şikayetçi: "Ama bizde böyle bir alışkanlık yok. Sermaye Piyasası Kurulu'nun da bu yönde ne kadar baskı yaptığı belli değil."

2008 yılı ilginç bir yıl olacak. İnsan kaynakları uzmanı ve "kelle avcısı" Sabit Tapan "Bu yıl istifa edenlerin oranının yükselmesi beklenmeli" diyerek şimdiden bunun sinyalini veriyor. **F**



Bülend Özaydınlı

CEO/GM Değişim Oranı (%)

2005	13
2006	21
2007	17

CEO/GM Değişim Nedeni (%)

	2006	2007
İstifa	33	47
Atama	24	29
Diğer	43	24

Kaynak: Forbes Türkiye, İMKB-100 şirketleri araştırması.