

Kaynak: Harvard Business Review

Tarih: 27.11.2018

Geleceğin Anahtarı T-Biçimli Olma

Yazan: Haluk Altunel



T sesinin geçmişi çok eskilere dayanıyor. Türkçede olduğu gibi dünya üzerindeki birçok dilde de T sesi kendine yer bulmuş. Öte yandan alfabedeki [T sembolü](#) ise Roma İmparatorluğu, Antik Yunan ve daha eski medeniyetlere kadar uzanan [bir geçmişe sahip](#). İlk olarak Akdeniz coğrafyasında yaşamış Fenikeliler “işaret” amacıyla konulan “+” dan esinlenerek kendi dillerinde bu anlama gelen “tav” sesiyle bu sembolü hayatlarına katmışlar. Bu sembol Antik Yunan medeniyetinde “tau”ya dönüşmüş ve “yaşam” ve “diriliş” anlamı yüklenmiş. Zamanla birçok farklı medeniyet bu harfi ve sembolünü kullanmış ve anlamına “büyüme” de eklenmiş. Günümüze de Latin alfabesindeki “T” olarak ulaşmış. Mors alfabesinin mucidi Samuel Mors, metinlerdeki harfleri sayarak en çok geçen [harflere en kolay kodları vermiş](#). Buna göre İngilizcede en çok kullanılan 2.harf konumunda olduğunu görmüş ve en basit sembollerden birisini ona vermiş. Acaba bu kadar anlam yüklenmiş, yaşam ve büyüme ile özdeşleşmiş T-harfi, geleceğin de anahtarı olabilir mi? Sıkça duymaya başladığımız T-biçimli insan, T-biçimli profesyonel, T-biçimli takım, T-biçimli organizasyon ne demek, aralarında ilişki var mı? Gelecekte T-biçimli olmanın avantajları olacak mı? Bu yazıda bu sorulara yanıtlar arayacağız.

T-biçimli İnsan

İlk olarak T-biçimli insan kavramına yakından bakalım. [T-biçimli insan](#), bir alanda derinlemesine uzmanlaşmış, buna karşın uzmanlık alanı dışındaki konularda da temel seviyede bilgi ve merak sahibi kişiye denk geliyor. Burada ilk önemli nokta uzmanlaşmak, yani T harfinin dikey çizgisi. Günümüzde bir alanda derinleşmek ve o alanda uzmanlaşmak değer katıyor. Uzmanlaşmak ile yalnız teknik alanlar aklı gelmesin, sosyal yaşam alanlarında da uzmanlaşılabilir. Örneğin T-biçimli baba da olunabilir. Babalıkla

ilgili kendini geliştirmiş hem öğrenmiş hem de uygulamış kişinin bu alanda uzmanlaşması pekâlâ mümkün. Uzmanlaşmak için o alanda bazen yılların geçmesi gerekiyor. İkinci nokta ise uzmanlık alanına komşu alanlarda temel bilgi ve beceri seviyesine ulaşmak, yani T harfinin üstteki yatay çizgisi. Yatay çizgi aynı zamanda komşu alanlardaki bilgi ve becerilerin farkında olmayı ve onları da alarak sentez yapabilmeyi simgeliyor. Örneğimize dönecek olursak, babalık alanında derinleşen birisi için arkadaşlık alanı yataydaki alanlardan bir tanesini simgeler. Babalık alanında uzmanlaşan kişi, çocuğu ile arkadaşlık da kurması gerektiğinin farkındadır ve arkadaşlığın ne demek olduğunu ve nasıl arkadaşlık kurabileceğini bilmelidir. Şu şekilde de düşünülebilir, T-harfinin dikey çizgisi temel kabiliyet iken yatay çizgisi de destek kabiliyetleri temsil eder. İz bırakan birçok insanın kendi alanları dışında farklı yönleri olduğunu yani T-biçimli olduklarını görebiliriz. Örneğin Edison, teknik derinliği olan bir insan iken sanata ve edebiyata meraklı idi. Bunun katkılarını görmüş ve etrafındaki insanların T-biçimli olması için farklı alanları bilmeleri ve anlamaları gerektiğine inanmıştır. Yanında işe girmek isteyenleri 150 soruluk ve farklı disiplinleri içeren bir sınavdan geçirmiştir.

T-biçimli Profesyonel

İş dünyasında T-biçimli ifadesini ilk olarak McKinsey & Company, işe almak için aradığı insanları tarif ederken kullanmıştır. Tasarım ve inovasyon firması IDEO'nun CEO'su Tim Brown tarafından çok gündeme getirilmiştir. Zamanla iş dünyasında yetenekli insanları ifade eden T-biçimli profesyonel olarak karşımıza çıkar. T-biçimli profesyonellerin en temel özelliklerinden birisi empati yeteneklerinin güçlü olmasıdır. Kendi uzmanlık alanları dışındaki alanlar hakkında temel bilgiye sahip olmaları ile çalışma arkadaşlarını anlayabilmeleri ve yaşadıkları zorlukları görebilmeleri mümkün olur. Bu sayede T-biçimli profesyonellerin çalıştıkları takımlarda iş birliğinin de önü açılır. İkinci önemli özellikleri ise çalıştıkları alandaki büyük resmi daha iyi kavrayabilmeleridir. Kendi alanlarına komşu alanlardaki faaliyetleri anlayabilecekleri için resmin bütününe görürler. Dolayısıyla olası fırsat/risk durumlarını daha erken öngörebilme imkânına sahip olurlar. Bu iki noktada sadece tek alana ait bilgi ve beceri ile donanmış I-biçimli profesyonellerden ayrılırlar.

T-biçimli Takım

İş dünyasında T-biçimli takım, üstlendiği işi gerçekleştirecek kabiliyetleri kendi içinde barındıran bir yapıdadır. Bu takım, kendi başına yani diğer takımlara bağlı olmadan veya en az bağımlılıkla ilerleyebilecektir. Buna ek olarak T-biçimli takımlarda zamanla takım üyeleri I-biçimliden T-biçimliye dönüşmeye başlar. Bu da takımı daha dayanıklı yapacaktır. Eğer bir çalışan işten ayrılırsa, diğer takım üyelerinin onun uzmanlık alanında temel seviyede de olsa bilgi sahibi olmaları ile çalışmalar aksamadan devam edecektir. Aslında tüm takımların riski olan çalışan kaybının etkisi en aza indirgenmiş olacaktır. Bunun örneği takım sporlarından da verilebilir. Futbol takımında orta sahada oynayan oyuncunun kırmızı kart görüp oyun dışı kalması durumunda, takım oyuna devam edebilmelidir. Eğer forvet T-biçimli ise orta alana da geçer ve takım aksamadan maçı tamamlar. Aksi durumda savunma ile forvet arasında kopukluklar olacak, oyun planı bozulacak ve yenilgi kaçınılmaz olacaktır.

T-biçimli Organizasyon

Organizasyonel seviyede de T-biçimli olmaktan bahsedebiliriz. Bunun anlamı hem sürdürdüğü operasyon yelpazesini başarı ile ilerletmek, hem de güçlü olduğu alanda derinlik kazanmaktır. Güçlü olduğu alanda derinlik kısmını açmakta yarar var. Özellikle bir alanda öncü olmak gerekiyor ki bu da strateji ve inovasyon ile mümkündür. Derinleşirken, operasyonel başarısından taviz vermek ve sadece inovasyona odaklanmak, sürdürülebilirliği ve başarıyı örseleyecektir. Mevcut operasyonların gerilediği ve müşterilerine memnuniyet yaratamayan bir organizasyonun uzun ömürlü olması olası değildir. Bu da sadece dikey eksen olan firma ortaya çıkartacaktır. Bunun tam tersi olarak sadece operasyona yani

T'nin yatayına odaklanmak da derinleşmeyi ve farklılaşmayı zora sokacaktır. Artan rekabet ve değişim dalgaları bir süre sonra bu organizasyonu yıpratacak ve belki de yok edecektir. Başka bir açıdan T'nin yatayı yani operasyonlar, organizasyonun bugününü, T'nin dikeyi yani strateji ve inovasyon ise yarınını temsil eder. T-biçimli organizasyonda birbirinden bağımsız operasyon ve inovasyon takımları bulunmaz. Her T-biçimli takım kendi uğraşı alanında operasyonunu en iyi şekilde yürütürken derinlik de kazanmaya, inovasyon ile kendini geliştirmeye çalışır; çünkü organizasyonun bugünü ve yarını bir arada anlamlıdır ve büyüebilmek için gereklidir.

T-biçimli insan olmadan, T-biçimli profesyonelle dönüşmek mümkün değildir. T-biçimli profesyoneller olmadan da T-biçimli takım oluşturmak ihtimal dışıdır. Tamamı T-biçimli profesyonellerden oluşan bir takım da empati ve iş birliği en üst seviyeye ulaşacaktır. T-biçimli takımlardan kurulu organizasyonlarda hem operasyonları başarı ile sürdürme hem de inovasyon ile derinleşme imkânı olacaktır. T-biçimli takımlar kendi alanlarında operasyon ve inovasyonun birbirini tamamladığını fark ederek, her ikisini de ihmal etmeden ilerleyebileceklerdir. Bu da kurumsal inovasyonun ve derinleşerek fark yaratmanın önünü açacaktır. Bu nedenle geleceğin dünyasında T-biçimli organizasyonlar rekabette bir adım önde olacaktır. Bunu da T-biçimli takımlarına borçlu olacaklardır. T-biçimli takımlar ise T-biçimli profesyonellere kapılarını açacak ve T-biçimli olmanın önemi günden güne artacaktır.

Harvard Business Review Türkiye'nin internet sitesinden alınmıştır. İlgili yazıya ulaşmak için lütfen [tıklayınız](#).