

4 Lider Tipi : Size Hangisi Uyar?

İnsanlar dünya üzerinde gördükleri ilk zamanlardan itibaren gruplar halinde birlikte çalışarak hayatta kalmayı başardılar. Tek başına kaldığı takdirde hiçbir homo-sapiens sapiens'in (bundan 100.000 yıl önce görülen atalarımız) hayatta kalma şansının olmadığını bilim adamları bize söylüyorlar. Avlanmak ve vahşi hayvanlardan, zorlu iklim koşullarından korunmak için grupları hep yönlendiren, harekete geçiren ve önlerine düşen birileri oldu. Böyle topluluk liderlerine Max Weber, gücünü sosyal geleneklerden aldığı için **sosyal gelenek liderleri** diyor. Çoğunlukla aile reisi de olan bu **“baba” tarzı liderlik**, 19. asrın sonuna, 20. asrın başına kadar çoğu sanayi işletmeleri ve iş ortaklarında görülen tarz idi.

İkinci tarz liderlik ise yetkisini tabiat üstü güçlerden ve Tanrıdan alan **başbuğ, sultan, kral, imparator tarzı liderlik** olup çoğu tarım toplumlarında görüldü. Lider aynı zamanda toplumun da sahibi idi. Onlara her istediğini Tanrısal gücüne dayanarak yaptırabiliyordu. Kölelik ve feodal düzenin de sonucu olan bu tarzın uzun süre devam edebilmesi her halde başarılı liderlerin yönetiminde bu toplumların en az bir kesiminin (genellikle liderin yakın çevresinde olan asker grubun) çok rahat bir hayata kavuşmaları idi.

19. yüzyılda sanayi devrimi ve Fransız devrimi sonucu ortaya çıkan yeni düzenlerde üçüncü tarz bir liderlik ortaya çıktı : **“akılcı-ekonomik lider”**. Bu “modern” lider “baba”lık hakkından veya tanrısal güçten dolayı emirlerini vermiyordu. Onun yerine takipçileri ile bir anlaşma yapıyordu, ve pazarlık sonucu eğer takipçiler kendilerinden beklenen belirli görevleri yerine getirirlerse lider de onlara üzerinde mutabık kalınan ödemeleri yapıyordu. Modern yöneticilik felsefesinin de temelinde olan bu tarz liderliğe bazı yazarlar transaksiyonel lider veya **değişimci lider** de diyorlar.

Araştırmacılar bu üç tarzın dışında kalan bazı liderlerin nasıl ve neden bu konumlarına ulaştıklarını izah edemeyince bu tarzı “tanrıların bu insanlara verdiği bir hediye” olarak gördüler. Yunanca buna “charisma” dediği için bu tarz liderlere de karizmatik lider denildi. Bu tip liderler üzerinde yapılan araştırmalar hepsinin ortak yönünün dönüşümü (transformasyonu) gerçekleştirmeleri olduğu görüldü.

Dönüşümcü liderler takipçileri ile girdikleri ilişkide kendilerini, takipçilerini ve içinde

görev yaptıkları ortamları (şirket, toplum, ülke, dünya) çok yüksek motivasyon ve ahlaki seviyelere çıkarıyor yani onları dönüştürüyorlardı. İş dünyasının yönetici yetiştirmek için kullandığı PUKO (Planla – Uygula – Kontrol et – Öğren) çemberi felsefelerinden ötede dönüşümcü liderliğe olan ilgisi 1980 li yıllarda Kouzes, Posner ve Bennis gibi araştırmacıların ABD’de önemli görevlerdeki liderlerin (CEO) yönetim tarzlarını inceleyip bunların ortak paydalarını bulmaya gayret etmeleri ile oluştu. Bu çalışmalar sonucu bu tarz liderlik prensiplerinin dönüşümün gerçekleştirilmek istendiği her durumda başarıyla uygulanabileceği ortaya çıktı. Böylece keşfedilen liderlik anatomisi herkesin bu prensipleri uygulayarak zaten istemese de üstlenmek durumunda kaldığı liderlik rollerinde daha başarılı olabilme ihtimalini olanaklı hale getirdi.

Bu prensiplerin nasıl hayata geçirileceği konusunda ise NLP (Neuro Linguistic Programming) bize ihtiyacımız olan metotları sağlıyor. Yaratıcı imgeleme, zaman çizgisi, meta – modeller, çapalama, gibi NLP tekniklerini ile artık kişilerin istedikleri değişiklikleri yapmak için kendilerini programlamaları mümkün. Bu çalışmaları yaşamlarının iş, aile, toplum, sıhhat gibi muhtelif yönlerinde uygulamaları ile kişisel dönüşümü gerçekleştirmek artık kişinin gücü dahilinde. Yeter ki ne yapacağınızı belirleyip nasıl yapacağımız konusunda kendi kararımızı verelim.

Bülent Özsoy

bulent@ogemconsult.com

www.ogem.com.tr