

KİŞİSEL LİDERLİK

Başarılı liderlerin ne gibi özellikleri olduğu tarihin ilk dönemlerinden itibaren inceleme ve araştırma konusu olmuştur. M.Ö. 500 lü senelerde Lao Tzu ve Socrates, M.S. birinci yüzyılda Plutarch bu konuda bize önemli eserler bırakmıştır. 20. yüzyılın başından itibaren ise binlerce kitabın konusu liderlik oldu çünkü siyasi ve askeri başarıların yanında ekonomik başarılarda da liderlerin önemli rolü herkesçe kabul ediliyordu.

1920 lerdeki ilk bilimsel çalışmalar “**lider doğulur, lider olunmaz**” varsayımından yola çıkarak bu “**büyük insan**” lardaki ortak özellikleri keşfetmeye ve lider seçerken bu özelliklerin olup olmadığını gözlemlemeyi amaçlıyordu. Yaklaşık 25 sene süren bu çalışmalar şu sonuca vardı :

Başarılı liderler başkalarından biraz daha akıllı, biraz daha yenilikçi ve insan ilişkilerinde becerikli idiler ve hatta az biraz daha uzun boylu olabiliyorlardı. Ancak bu özelliklerden hiç biri tek başına niçin bu insanların başarılı birer lider olduklarını izah edemiyordu.

1940 lı senelerde araştırmacılar dikkatlerini liderlerin neleri iyi yaptıkları yani davranışları üzerine yoğunlaştırdılar. Bu çalışmalar iki önemli eksen belirledi. Bunlardan birincisi açık ve net talimatlar vermek, yön belirlemek ile ilgili idi. İkincisi ise kişiler arası ilişkileri yönetmek oluyordu. Böylece liderlik bilmecesi çözümler gibi oldu. İnsanları bu iki eksenin her ikisinde birden eğitebilir isek istediğimiz kadar lider yetiştirebilirdik. 1950 ve 1960 larda geliştirilen bu tarz liderlik programları halen popüler ve orta kademe yönetici yetiştirmekte başarılı oluyor.

1960 larda Dr. Hersey ve Dr. Blanchard tarafından geliştirilen **durumsal liderlik** uygulamaları ise liderlerin özelliklerine veya ne yaptıklarına değil doğru zamanda doğru şeyleri yapmalarını gerçekleştirmelerine dayanıyordu. Bu uygulamalar da halen liderlik seçme ve yetiştirme programlarında başarı ile uygulanmakla birlikte hala büyük liderleri özel yapan liderlik sırrı çözülmüş değildi.

Liderlik bilmecelerini çözmek büyük politika ustalarının hayatlarını inceleyen Burns ve Bass gibi araştırmacılara kısmet oldu. 1978 de yayınladığı “Liderlik” isimli kitabında

Burns Napolyon, Roosevelt, Ghandi ve Martin Luther King gibi başarılı liderleri başka liderlerden ayırd eden ortak özelliğın bu insanların beklenin üzerinde başarıya ulaşmalarının sırrının paylaşılan birer vizyon yarattıkları ve bu vizyonun yardımı ile takipçilerini, toplumları, ülkeleri değıştirdiklerini gösterdi. **Transaksiyonel (akılcı-ekonomik) liderlerin**, kendi istediklerini takipçilerine bir pazarlık sonucu yaptırıp arzu ettiklerini elde etmelerine karşılık bu tarz **dönüşümcü liderler** ortaya koydukları ve etkili bir şekilde aktardıkları vizyonları ile hayallerin ötesinde başarılarla ulaşıyorlardı. Bu gerçek. PUKO Çemberi prensipleri (Planla – Uygula Kontrol et – Öğren) ile hareket eden klasik yönetici felsefesinin önemsiz olduğı anlamına gelmiyordu. Dr. Bass'ın deyimi ile klasik yöneticiler “işleri doğru yapıyordu”, dönüşümcü liderler ise bundan öteyi görerek “doğru işleri yapıyorlardı”. Dolayısıyla işletmenin hem işleri doğru yapan yöneticilere, hem de doğru işleri yapan yani ne yapılacağını ve uzun vadedeki stratejik hedefleri, amaçları doğru belirleyebilecek liderlere ihtiyacı vardır.

Bu fikirleri politik alandan iş hayatına aktaran Bennis, Kouzes ve Posner gibi araştırmacılar aynı başarılı dönüşümcü liderleri orada da belirlediler. Enteresan bir gelişme ise artık sırrı çözülen liderlik prensiplerinin hızla değışen dünyamızda kişilerin kendi hayatlarında da uygulanabilirliğı oldu. Yani liderlik artık kişi, ekip ve organizasyonda dönüşümü gerçekleştirmek isteyen herkesin başarı ile uygulayabileceğı hatta uygulaması gerekli bir kavram, araç haline geldi. İşte bu liderlik kavramına “**kişisel liderlik**” diyoruz ve herkesin kendisine karşı olan sorumluluğı olduğunu iddia ediyoruz. OGEM'in ekip çalışması ve liderlik seminerlerinde işlenen liderlik kavramı da bu.

Yukarıda zaman kısalığından dolayı ancak özetini verebildiğimiz araştırma sonuçlarındaki dönüşümcü liderlerin, ortak davranış ve özelliklerinin neler olduğunu ekdeki tabloda görebilirsiniz. Bu davranışları ortaya koyabilmek için sizde ne gibi bilgi, beceri ve özelliklerin gerektiğı ise bir sonraki yazımın konusu olacak.

Bülent Özsoy

bulent@ogemconsult.com

www.ogem.com.tr

- Özellik # 1 :** **Değişim ve Daha İyiye İnanç**
- Bilinenin, görülenin ötesinde daha iyinin olabileceği inancı
 - Zoru başarma azmi cesareti
 - Meraklı olmak, araştırmaya, öğrenmeye açık olmak
 - İnisiyatif kullanmak, risk alma deneme
 - Yeniliği, yaratıcılığı destekleme
- Özellik # 2 :** **Paylaşılan Bir Vizyon**
- Vizyonu geliştirmek – amacını ve değerlerini bilmek, hayal etmek
 - Vizyonu aktarmak, sunmak
 - Başkalarının desteğini almak, değerlerini paylaşmak
- Özellik # 3 :** **Kendisini ve Çevresini Güçlendirmek**
- Gücü doğru kullanmak
 - Etkili, verimli şekilde yetkilendirmek
 - Güven, işbirliği ve sorumluluğu üretmek
 - Rehberlik (koçluk) yapmak
 - Yapıcı geribildirimde bulunmak
- Özellik # 4 :** **Olumluya Odaklanmak**
- Koşulsuz olumlu bakış
 - Kişilerin, organizasyonların içindeki en iyi ortaya çıkarmak
 - Özgüveni geliştirmek
 - Olumsuzlukları etkisiz hale getirmek
- Özellik # 5 :** **Eyleme Geçmek, Örnek Olmak**
- İlgilenmek, takip etmek
 - Problem çözmek için yardımcı olmak
 - Israrcı olmak
 - Kişisel ve ekip katkılarını özendirmek