

LİDERLİKTE SÜREKLİ OLGUNLAŞMANIN YEDİ İLKESİ



*"Zaman değişebilen bir alışkanlık değildir. Değişkenliğin kendi içinizde olması gerekir."
"Mustafa Kılınç"*

Liderlik sürekli doldurmak değildir. İlerlemek ve ilerletmektir. Sizlerle sürekli olgunlaşma sürecinde sizi sonuca götürecek olan yedi ilkeyi paylaşacağım.

1. Proaktif Olmak:

Proaktivite, insanın kendi yaşamından sorumlu olması ve inisiyatifi ele almasıdır. İnisiyatifi ele almak, kişinin olayların gelişimindeki sorumluluğunu kabul etmesidir. Proaktif kişiler, yaptıkları her eylemin sorumluluğunu üzerlerine alarak, bunlardan başkalarını sorumlu tutmazlar veya kimseyi suçlamazlar. Bu kişileri yöneten, dikkatle düşünülmüş, seçilmiş ve benimsenmiş değerlerdir.

2. Sonunu Düşünerek İşe Başlamak:

Ulaşılmak istenen hedef tam olarak düşünüldükten sonra, girişimde bulunmak demektir. Bu sayede hedefe yönelik süreçte ilerlerken, kişi yaptıklarının kendini ne oranda hedefe yaklaştırdığını sınama imkânını sürekli olarak elinde bulundurur. Sonunu düşünerek işe başlamak için yapılacak her şeyin iki defa yaratılması gerekir. Bu durumda gerçekleştirilmek istenenler, öncelikle zihinde veya kâğıt üzerinde bir kez yaratılır ve daha sonra eyleme geçirilerek fiili olarak ikinci kez yaratılır. İnsanlar, zi-



hinde veya kâğıt üzerinde gerçekleşen bu ilk yaratmanın sorumluluğunu üstlenmedikleri takdirde, yaşamları başkalarının istekleri, programları veya baskıları altında şekillenmektedir. Bu ilk yaratmayı yapabilmek, liderlik için bir ön koşuldur ve lideri yöneticiden ayıran en önemli farktır.

3. Önemli İşlere Öncelik Vermek:

Önemli işlere öncelik vermek, proaktif olmak ve sonunu düşünerek işe başlamanın bir sonucudur. Proaktif ol-



mak, hayal gücü, vicdan, özgür irade ve öz bilince dayanır. Sonunu düşünerek işe başlamak ise, bunların sonucunda fiili olarak yaratmaktır. Zaman yönetimi ile yakından ilgilidir. Covey, zamanın iyi kullanılmasını "önceliklere göre örgütlenip uygulamaya geçin" diyerek vurgulamaktadır. En çok zaman ayrılması gereken işler; ilişkileri geliştirmek, kişisel misyon üzerinde düşünmek, uzun vadeli planlar yapmak gibi önemli, fakat acil olmayan işlerdir. Bunlar acil olmadıkları için çoğu defa ihmal edilmektedir. Bu işlere geniş zaman ayırmak, kişinin vizyon sahibi olmasını, dengeli ve disiplinli bir yaşam sürmesini ve daha az kriz durumları ile karşılaşmasını sağlamaktadır.

4. "Kazan/Kazan" Diye Düşünmek:

Bu zihinsel ve duygusal bir düşünme biçimi ve çalışma çözme yöntemidir. İnsanların genel eğilimi, her şeyi iyi ya da kötü gibi farklı iki noktadan bakmaktır. Ancak kazan/kazan düşünce yapısı bunu reddederek, her şeyden herkese yetecek kadar olduğunu ve birinin başarısının, başkalarının başarısızlığı anlamına gelmeyeceğini savunmaktadır. Bu düşünceye göre yapılan tüm etkinliklerin karşılıklı yarar sağlaması söz konusudur. Kazan/Kazan paradigmasının kabullenilmesi ve uygulanması için gerekli karakter özellikleri; uygunluk ve bolluk zihniyeti yani her şeyden herkese yetecek kadar olduğuna inanmaktır.

5. Önce Anlamaya, Sonra Anlaşılıma Çalışmak:

İnsanların genel eğilimi önce kendi düşüncelerinin karşı tarafça anlaşılmasıdır. Genellikle insanlar, karşılarındaki kişinin tam olarak problemini anlatmadan, ona güzel

sözlerle yol göstermeye çalışmaktadırlar. Ancak sorunun ne olduğu tam olarak kavranmadığında, önerilen reçete de çözüm getirmemektedir. Önce anlamaya çalışmak için insanları dinlemek gerekir. Bu dinleme, kişinin kendisini karşıdakinin yerine koyarak, onun gibi görebilmeyi, duyabilmeyi ve hissetmeyi, yani empati kurarak dinlemeyi gerektirir. Anlamaya çalışarak dinleme sayesinde lider, çalışanlarla ilgili pek çok bilgiye sahip olur. Bu dinleme sürecinde çalışanlarının düşüncelerini, fikirlerini ve problemlerini öğrenme fırsatı sağlar. Ayrıca liderin bu yaklaşımı, çalışanların kendilerine değer verildiğini hissetmesine ve gördükleri ilgiden memnun olmalarına neden olur.

6. Sinerji Yaratmak:

Sinerji, ilke merkezli liderliğin özüdür. Sinerji bir katalizör görevi yaparak, insanları birleştirir ve içlerindeki en büyük güçleri açığa çıkarır. Sinerji ilkesinin özünü, farklılıklara değer vermek oluşturur. Farklılıklara, değer vermek, insanların dünyayı olduğu gibi değil; kendi haritalarına göre değerlendirdiğini kavramak ve buna göre hareket etmeyi sağlar. Farklılıklara değer vermek, kişinin bilgisinin artmasına ve gerçeği kavramasına imkân tanır. İnsanın yalnızca kendi deneyimlerini göz önünde tutması, eksik bilgilere sahip olması demektir. Bu nedenle liderin farklılıkları önemseyerek sinerji yaratması, onun etkinliğini artırır.

7. Baltayı Bilemek:

Baltayı bilemeye zaman ayırmak, yukarıda belirtilen altı alışkanlığın mümkün olmasını olanaklı kılan ilkedir. Baltayı bilemekle kastedilen, kişisel üretme yeteneğinin korunması ve geliştirilmesidir. Bunun sağlanması insan doğasının dört boyutu olan fiziksel, zihinsel, sosyal (duygusal) ve ruhsal niteliklerin geliştirilmesi ile gerçekleşir. Bu dört boyuta yatırım yapmak, insanların yaşamları boyunca yaptıkları en önemli yatırımdır. Çünkü insanın, yaşamın güçlükleri karşısında ayakta kalabilmesi bu dört boyutun güçlü olması ile mümkündür. Fiziksel, zihinsel, sosyal ve ruhsal boyutların hepsi eşit oranda önemlidir ve birini ihmal edemeyiz.

geliştirilmesi mümkün değildir. Çünkü bir boyutta ilerleme kaydetmemek ya da gerilemek diğer boyutların gelişimini engelleyecek bir etki yaratır.

