

Gençlik yıllarında O çok popülerdi. Okulda pek de parlak bir öğrenci olmamasına rağmen, okulun yüzme takımında ve sınıfında hep öndeydi. Kilise Korosu'nda beraber olduğu diğer çocuklar onun sözünden çıkamazdı, delikanlı yıllarında ise maçlarda holigan liderliği yapmıştı.

Olgunluk döneminde ise onu birçok yönüyle ünlü Fransız General Charles de Gaulle ile özdeşleştirdiler. Buna göre De Gaulle de hayatını şekillendirirken kendine ve kadere olan sarsılmaz inancını temel almıştı.

Bu ikisinin deyimiyle liderlik onların "misyonuydu" ve kader onları buraya sürüklemişti.

Evet, bahsettiğim kişi Lech Walesa'dır. Gençlik yıllarımda hayran olduğum, Batı ve Doğu Batı'yı temelinden değiştiren o kişi..

Yükselişi göz kamaştırıcı her yönüyle..1976 yılında başlayan ve işçilerin şikayetlerini çalıştığı şirketin üst yönetimine sunduğu, bu sebeple işinden atılması sonrasında 1990 yılında Cumhurbaşkanı seçilmesiyle noktalanan..

Liderlik yönüyle incelemek gerekirse Walesa'nın mantıktan ziyade duygularıyla hareket eden bir tarza sahip olduğunu görüyoruz. Bu sebepten ötürü de muhalifliği yöneticiliğinden daha başarılı olabildi. Zira kitlelerin sesi olabilmek için seçilmesi gereken yolun duygusallıktan geçmesi gerektiğini hepimiz biliriz. Ancak asıl mesele de burada başlar zaten. Liderlik ve Yöneticilik dengesinin kurulması..

Bir de şirketlerin bu dengelerle nasıl başa çıkmaya çalıştıklarına bakalım.

Kabul edilmesi gerekiyor ki, şirketler çalışanlarını liderlik vasıflarından dolayı değil, yöneticilik yetkinliklerinden ötürü terfi ettiriyorlar.

Yöneticilik vasıfları bu yönden hep daha önemli oldu işletmeler için. Ancak özellikle 2000'li yılların başından itibaren Yöneticiler Walesa'nın yaşadığı sıkıntıların benzerlerini yaşamaya başladılar. Ne büyük bir tesadüf değil mi?

Walesa hareketin fişeğini patlatmış, yığınları peşinden sürüklemiş ancak bekaası için gereken diplomatik becerileri ortaya koyamamıştır. İşçi sınıfı ile parti arasında sıkışıp kaldı bu sebepten ötürü.

O kadar çok yönetici tanıyorum ki şirket hedefleri ve çalışanların istekleri arasında sıkışmış kalmış olan. Türkiye'de çalışan beyaz yakalıların neredeyse yarısının işini sevmediğini biliyor muydunuz? En büyük sebebi ise bu iki taraflı baskı.



İşin daha da kötü tarafı Liderliğin tam olarak ne olduğunun bile bilinmemesi. Yöneticiliğin üstü olarak tanımlanır her zaman. Kuralları koyan kişi olarak nitelendirilir. Bu sebepten ötürü de orta düzey yönetici olarak lider olunamaz kanaati gelişmiştir.

Ne de olsa Türkiye'de çalışan insanlar risk almayı göze alamazlar. Sosyal güvenlik sistemi oturmamış ülkelerdeki ortak sıkıntılar işte.

Peki bu demin bahsettiğimiz sıkışıklıktan nasıl kurtulunur? sorusuna cevabı birlikte arayalım o zaman. Yöneticilerin şirketlerde 2 yüzü vardır. Yöneticilik ataması otokratiktir yani şirket karar verir kimlerin kimleri yöneteceğine.

Ancak bir de diğer taraf var bu oyunda. Verimlilik beklediğimiz çalışanların tarafı. İnanmadığınız ve güvenmediğiniz bir kişiyi ne kadar sahiplenir ve ne kadar arkasında durursunuz?

Cevap çok basit: durmazsınız. Sadece söylenenleri yapar, sessiz sedasız devam edersiniz hayatınıza. Başarıda kendinizi över, başarısızlıkta ya piyasayı ya da üst yönetimi suçlayıp kendinizi iyi hissedersiniz.

İşte oyunun zor tarafı burada yatıyor. Sadece tayin edildiğiniz şirket tarafından değil, sorumlu olduğunuz çalışanlarınız tarafından da onaylanmanız gerekiyor. İş yerlerinde lider olabilmek aslında çok kolay ulaşılabilen bir yetkinliktir.

Bunun için duvarları veya sistemleri yıkmanız gerekmiyor. Sadece denge kurmanız bile bunun için yeterli olacaktır. Ancak işin bir de tuhaf bir kısmı var. Neredeyse tüm şirketler liderlik eğitimi aldırıyor olmalarına rağmen, hiç birinin Yöneticilik yetkinlik tanımlarında "denge kurabilmek" yoktur. Yöneticilik yetkinlik tanımlarının değişmesi gerekiyor artık. Çalıştığınız sektör ve şirketinizin pazar konumunu göz önüne alarak değil sadece, çalışanlarınızın kişilik profillerine göre de şekillenmeli Yöneticilik yetkinlikleri. Amaç onlardan daha fazla verim almaksa eğer...

