

Başvuru Tarihi: 07.06.2020

Kabul Tarihi: 26.12.2020

Makale Türü: Derleme Makalesi

Aralık 2020 – Cilt: 3 / Özel Sayı: 2

Sayfa Aralığı: 75 - 86

VİZYONER LİDERLİK: MİTHAT PAŞA ÖRNEĞİ

Esra SARI¹

Öz

Liderlik özellikle yönetim alanında hep tartışılan bir konu olmuştur. Liderlik kavramı ile ilgili çeşitli tanımlamalar bulunmaktadır. Aynı şekilde farklı liderlik tarzları da alanyazında yer almaktadır. Vizyoner liderlik kavramı da bu liderlik tarzlarından biridir. Bu araştırma belge tarama modelinde betimsel bir içerik arz etmektedir. Araştırmada genel olarak liderlik tanımlaması yapıldıktan sonra vizyoner liderlik vasıfları açıklanmıştır. Araştırmaya konu olan Mithat Paşa'nın kişiliği, çalışmaları ve vizyoner liderlik özellikleri taşıyıp taşımadığı sorgulanmıştır. Araştırma sonucunda; Mithat Paşa'nın özellikle günümüzdeki önemli eğitim kurumlarının temeli olan çalışmalarıyla vizyoner liderlik özellikleri taşıdığı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Vizyoner Liderlik, Mithat Paşa

Visionary Leadership: Mithat Pasha Example

Abstract

Leadership has always been a hot topic in management. There are various definitions about the concept of leadership. Likewise, different leadership styles are included in the literature. The concept of visionary leadership is one of these leadership styles. This research presents a descriptive content in document scanning model. In this research, after the definition of leadership is made, visionary leadership qualities are explained. It was questioned whether Mithat Paşa, who is the subject of the research, has personality, works and whether he has visionary leadership. As a result of the research; It can be said that Mithat Pasha has visionary leadership characteristics, especially with his works that are the basis of important educational institutions today.

Keywords: Leadership, Visionary Leadership, Mithat Paşa

Giriş

Liderlik, her dönem var olmuş ve önemini hep korumuş dinamik bir kavramdır. Pek çok alanda üzerine yapılan araştırmaların çok fazla sayıda olması ve tartışmaların sürekli devam ediyor olması bunun bir göstergesidir. Şöyle ki, farklı tanımlar yapılmasına rağmen üzerinde karar kılınmış ortak bir tanımı bulunmamaktadır (Erçetin, 2000). Liderliği açıklama çabaları farklı yaklaşımları da beraberinde getirmiştir. Her yaklaşıma göre de farklı liderlik tarzları bulunmaktadır. Alanyazın incelendiğinde çok çeşitli liderlik tarzları olduğu görülmektedir (Uslu, 2011; Çalışal ve Yücel, 2019). Liderlik üzerine çalışmalar devam ettikçe bu tarzlara yenileri eklenmektedir. Yeni liderlik tarzlarından biri de vizyoner liderliktir. Yeni bir gözle geleceği görmeye çalışan liderler için kullanılmaktadır.

¹ Dr. Öğrencisi, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, E-posta: esra.busra.sari@hotmail.com, ORCID ID: 0000-0002-0357-7476

Mithat Paşa'nın hayatına bakıldığında, ıslahhanelerin kuruluşu (Millî Eğitim Bakanlığı [MEB], 2019) gibi eğitim alanında öncü çalışmaları olduğu görülmektedir. Günümüzdeki eğitim kurumlarının temelini oluşturmuş (MEB, 2019) bu çalışmalarla Mithat Paşa'nın vizyoner bir bakış açısına sahip olduğu düşünülmektedir. Tüm bunlardan hareketle bu çalışmada, Mithat Paşa'nın hayatı incelenerek özellikle eğitim bağlamında vizyoner liderlik vasıflarını taşıyıp taşımadığını değerlendirmek amaçlanmıştır.

Yöntem

Araştırma, belge taraması modelinde betimsel bir içerik arz etmektedir. Genelde liderlik, özel olarak da vizyoner liderlik konuları incelenmiştir. Mithat Paşa'nın hayatı araştırılarak özellikle eğitim bağlamında vizyoner liderlikle ilgili çözümlenmeler yapılmaya çalışılmıştır.

Bulgular

Bu kısımda belge taraması yoluyla ortaya konan içerik, liderlik kavramı, liderlik tarzları, vizyoner liderlik, Mithat Paşa ve kişiliği başlıkları altında ele alınmıştır.

Liderlik Kavramı

Üzerine 5000'den fazla araştırmanın yapılarak 350'den fazla tanımın kazandırılmasına (Bass, 1981; Bennis ve Nanus, 1985; akt. Erçetin, 1997; Erçetin, 2000) rağmen liderliğin ortak bir tanımı bulunmamaktadır (Bakan, 2009; Uslu, 2011; Bozkurt ve Göral, 2013; Çalışal ve Yücel, 2019). Bozkurt ve Göral'a göre (2013) liderlik, bir bireyin grup üyelerini etkilemesiyle ortak amaçların gerçekleştirilmesini başarma süreci olarak ifade edilebilir. Başka bir ifadeyle liderlik; bir grup insanı, belirli koşullar altında, belirli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçları gerçekleştirmek için onları harekete geçirme, etkileyebilme bilgi ve yeteneklerinin toplamıdır (Zel, 2012). Liderlik kavramıyla ilgili ortak yönler; (a) amaçların gerçekleştirilmesi, (b) çok yönlü etkileşim varlığı ve (c) lidere atfedilen bir kısım özellikler şeklinde sıralanabilir (Erçetin, 2000). Lidere atfedilen özellikler ise şöyle sıralanabilir (Tekin, 2010; Uslu, 2011; Çalışal ve Yücel, 2019):

- Yeniliklere açık ve değişim mühendisidir.
- Mücadeleci, çalışkan ve atılım gücü olan bireylerdir.
- Gelişimi teşvik edici ve motive edici hava oluşturur.
- Entelektüel ve sorgulayıcıdır.
- İletişim yeteneği gelişmiştir.
- Güçlü ve zayıf yönleri iyi bilir, hatalardan ders çıkarırlar.
- Başarının takım ruhunda olduğuna inanır, paylaşımcıdır.

Liderlik gücünün farklı kökenleri bulunmaktadır. Bunlar (French ve Raven, 1959; Hinkin ve Schriesheim, 1989; Stahelski, Frost, ve Patch, 1989; Nesler, Aguinis, Quigley, Lee ve Tedeschi, 1999; Barbuto, JR, Fritz ve Matkin, 2001; Erkutlu ve Chafra, 2006; Pierro, Raven, Amato ve Belanger, 2013; Özkan, 2017): somut sonuçları kullanarak başkalarını etkileme yeteneği olan (1) ödül gücü; kapalı ya da açık tehditleri kullanarak başkalarını etkileme yeteneği olan (2) zorlayıcı güç; bilinen pozisyona dayalı otorite ve role dayalı olarak başkalarını etkileme yeteneği olan (3) meşru güç; benzersiz deneyim, bilgi veya beceri kullanarak başkalarını etkileme yeteneği olan (4) uzman güç; hayranlık ve saygı nedeniyle başkalarını etkileme yeteneği olan (5) referans gücüdür.

Liderlik Tarzları

Bin dokuz yüz kırkların sonlarında ve 1950'lerin başında, liderlik üzerine araştırmalar davranış biçimlerini ve liderlik tarzlarını vurgulamaya başlamıştır. Bu dönemde çalışan ve üretim yönelimleri alanyazına hâkim iki kavramdı. İki yönelimde otokratik (görev) ve demokratik (ilişki) örüntülerle

paraleldi. Liderlik araştırmalarında bir sonraki önemli gelişme, 1970’lerde beklenmedik durum teorilerin ortaya çıkmasıyla gerçekleşti.

Teoriler, liderlik kalıplarını farklı türlerde kurumsal ve kişisel durumlar ve olasılıklarla ilişkilendirmeye başlamıştır (Schmid, 2006). Farklı durumlar farklı liderlik tarzları gerektirir (Uslu, 2011). Liderlik tarzlarının ne tamamen doğru ne de tamamen yanlış oldukları söylenemez. Bu, liderin içinde bulunduğu durum ve zamana göre uygun tarzı seçme eğilimi göstermesinden kaynaklanmaktadır. Grubun yapısı, motivasyonu, isteği, tarzı ve ortamda hangi tarzın geçerli olacağını belirleyecektir (Ekici, 2013). Liderlik tarzları arasında en sık rastlanılan liderlik stilleri; otokratik, demokratik, hümanist, bürokratik ve karizmatik liderliktir (Çalışal ve Yücel, 2019). Bu araştırmada ise liderlikle ilgili modern yaklaşımlardan biri olan vizyoner liderlik üzerinde değerlendirmelerde bulunulacaktır.

Vizyoner Liderlik

Yönetim alanyazınında vizyon kavramı, bazen farklı bir liderlik türü bazen de liderlik sürecinin önemli bir parçası olarak yer almakta, her iki durumda da hem düşünsel hem de eylemsel yönüyle yeni liderlik yaklaşımlarının baskın öge görevi üstlenmektedir (Erçetin, 2000). Kökeni eski olmasına rağmen örgütlerde kullanımı yeni olarak görülen (Doğan, 2016) vizyon kavramı Türkçede; görünüm, ülkü, sağgörü, ileri görüş anlamlarına gelmektedir (Türk Dil Kurumu [TDK], 2020). Latince’de ise birden fazla anlam yüklenen *videre* fiilinden türetilen *visio* kelimesinden gelmekte; uyanık olmak, kavramak, anlamak anlamlarında kullanılmaktadır (Erçetin, 2000).

Bir vizyon; gelenekleri tanımak, bunlardan faydalanmak ve insanlarda değişimi gerçekleştirmek için yapabilecekleri eylemlere bağlanmak adına yenilikçi bir yol sunan, net ve çekici görüntülere sahiptir (Robbins, 2003). Vizyon kavramını oluşturan baskın öğeler; yaratma, düşünme, geliştirme, tasarlama, algılama, inançlar, değerler ve bağlılıktır (Erçetin, 2000). Vizyon oluşturmak için gerekli beceriler ise; (i) vizyon geliştirme, (ii) vizyonu açıklama, (iii) vizyonu yansıtmaya ve (iv) vizyonu yaymaktır (Sashkin, 1988; akt. Erçetin, 2000). Bütüncül bir anlayışla bakıldığında vizyon kavramını oluşturan boyutlar şöyle açıklanmaktadır (Erçetin, 2000, 2001):

- Vizyon geleceği düşünmek ve tasarlamaktır.
- Vizyon düşlerle gerçeği dengeleyebilmek ve kurgulayabilmektir.
- Vizyon değerlerle farklılaşmak, onlarla gönül gücüyle birleşmektir.
- Vizyon iletmek ve paylaşmaktır.
- Vizyon riske girmek ve bunu yönetmektir.

Vizyon geliştirme, kişisel ve örgütsel olarak iki aşamalı bir süreci ifade etmektedir. Kişisel vizyon geliştirme aşamasında kişi kendini değerlendirmeli, gerçekleştirmek istediklerini açık bir şekilde tanımlamalı ve arzularını ortaya çıkarmalıdır. Örgütsel vizyon geliştirme aşamasında ise kişi organizasyonu değerlendirmeli ve hayal edilen organizasyonu tanımlamalıdır (Erçetin, 2001). Bu şekilde vizyon geliştirme süreci hayata geçirilebilir.

Vizyon ve özellikle vizyoner liderlik konusu 1990’lı yıllarda, liderlikle ilgili yapılan araştırmalarda önemli bir yer edinmeye başlamıştır (Doğan, 2016). Strateji ve liderlik kavramları stratejik vizyon olarak birleştirilmiş ve bu kavram gittikçe karmaşıklaşan organizasyonları yönetmenin anahtarı olarak görülmüştür (Westley ve Mintzberg, 1989). Şöyle ki liderlik ve vizyonun birbiriyle iç içe geçerek tıpkı bir sarmal gibi birbirini bütünlendiği ifade edilir. Aynı zamanda vizyon olmadan liderden söz etmek güçtür (Erçetin, 2000). Dolayısıyla vizyon, liderliğin ayrılmaz bir parçası ve onun tamamlayıcısıdır.

Liderleri vizyonsuz düşünmek imkânsızdır (Doğan, 1999). Ayrıca vizyon, liderler ve yöneticileri birbirinden ayıran bir kavram olarak da ifade edilebilir (Hamedoğlu, 2001). Lider, bir

örgütün nereye getirileceği konusunda organizasyonun hangi yönde olduğu konusunda açık bir vizyona sahip olan, değişim ve vizyoner bir ilham kaynağıdır (Marlia, Fahmy, Lukito, Lita ve Rahim, 2020).

Gerçekleştirilmesi düşünülen amaçların belirgin bir şekilde ifade edildiği bir vizyonla, örgütsel kültürün dönüşümünü sağlamayı temel görev edinen kişi, vizyoner liderdir (Sashkin, 1986; akt. Erçetin, 2000). Vizyoner liderler, genel durumu, sosyal ihtiyaçları, problemleri açıklamayı ve vizyona yönelik çözümler hakkında anladıklarını, izleyenlerinin dünya ve birbirleri ile olan ilişkilerinde elde ettikleri genel düşünceleri geliştirmelerine yardımcı olmak için ortaya çıkarırlar (Doğan, 2016). Bu yüzden vizyoner liderlerden çevresi için sürekli olarak alternatif yaklaşımlar, yeni anlamlar ve yeni bilgiler arayan biri olması beklenmektedir (Wallace ve Ridgeway, 1996; akt. Doğan, 2016).

Vizyoner liderlikte sadece gelecek planları yoktur, gruptakileri vizyona inandırmak da önemlidir (Yıldırım, 2019). Bu sebeple vizyoner liderler, örgütü başarıya götüreceği yolun resmini izleyenleriyle birlikte çizen, bu yolda onlarla birlikte çalışan, bunu yaparken motivasyonu sağlayarak performansını artıran, bu şekilde güçlü bir örgüt kültürü oluşturan ve tüm bunları yaparken de gelişim ve değişimin önemini unutmayan kişilerdir (Tekin ve Ehtiyar, 2011). Vizyoner liderlik, vizyon, iletişim ve güçlendirmenin birleşiminden oluşan bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Westley ve Mintzberg, 1989). Başka bir ifadeyle vizyoner liderlik, günümüzde büyüyen ve gelişen bir organizasyon veya organizasyon birimi için geleceğe dair gerçekçi, güvenilir ve çekici bir vizyon yaratma yeteneğidir. Eğer bu vizyon doğru bir şekilde seçilmiş ve uygulanmışsa, o kadar enerjiktir ki, beceri, yetenek ve kaynakları ileri sürerek geleceği hızlı başlatır (Robbins, 2003).

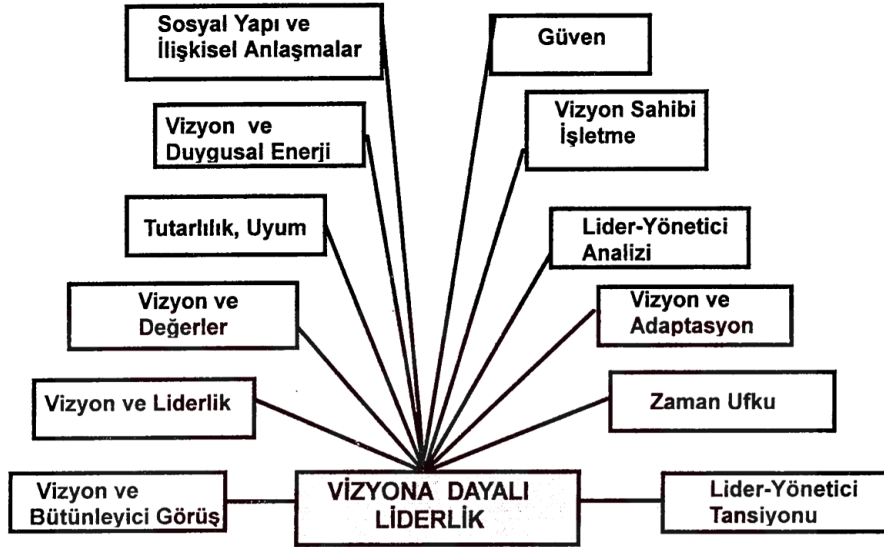
Vizyoner liderlik yönetimin tamamlayıcı bir parçası haline gelmiştir. Vizyon ya da vizyon eksikliği, örgütlerde yanlışın ne olduğunu anlamının en popüler yoludur. Vizyoner liderliğin özellikle dönüşümcü ve karizmatik liderlik gibi popüler olan diğer kavramlarla yakınlığı vardır. Bu nedenle ortak gizem ve hayranlık uyandıran özelliklerden bazılarını paylaşırlar (Meindl, 1993). Ancak vizyoner liderler; (i) ayırt edici kişilik özellikleri, (ii) vizyonu açıklamak için kesin etkiler yaratma ve (iii) ayırt edici davranış örüntüsü yönleriyle diğer liderlik türlerinden farklılaşmaktadır (Sashkin ve Burke, 1990; Akt. Erçetin 2000). Vizyoner liderlik karizmanın ötesine geçmektedir (Robbins, 2003). Tüm olup olabilecek bütün özellikleri çıkardığımızda vizyoner liderlik özünde sadece arzu edilen geleceği hayal etmek ve onun nasıl var edileceği ile ilgilidir (Meindl, 1993). Aynı zamanda vizyoner liderliğin, tek yönlü bir süreç olmanın aksine dinamik, etkileşimli bir olgu olduğu varsayılmaktadır (Westley ve Mintzberg, 1989).

Vizyoner liderler, bireylerde en iyiyi ortaya çıkaran ve onları paylaşılan bir vizyon ve amaç etrafında bir araya getiren bir ortam sunarlar. Lider ve bütün arasında derin bir bağlantı vardır ve gerçek bir vizyoner lider bütünün yararına hizmet eder (Joy, 2018). Gerçek vizyoner liderler olayları başkalarına göre farklı algılarlar ve farklı inançlara sahiptirler. Her daim kendilerini geliştirebilecekleri imkânlar olduğuna inanarak, daha önce yapılmayan çok daha iyi şeyleri yapabileceklerine inanırlar. Başarısızlık korkusunun kendilerini vizyonu gerçekleştirmekten alıkoymasına izin vermezler. Gerekirse başarısızlıklarla yüz yüze gelir ve onlarla uğraşırlar. Aynı zamanda riskleri göze alarak stratejik düşünürler. Stratejik düşünme gücü etkili bir vizyoner olmada ayırt edici bir kapasitedir. Vizyon sahibi liderin sahip olması gereken temel özellikleri ise şöyledir (Doğan, 1999):

- Muhakeme ve analiz yapabilme kabiliyeti,
- Etkili stratejik düşünebilme becerisi,
- Yaratıcılık, hayal gücü ve bilinçaltı düşünme,
- Olasılıkların bilincinde olma ve anı yapılandırabilme,
- Yaratıcı problem çözme,
- İçgüdü sahibi, sezgisel, dürüst ve adaletli olma,

- Zaman yönetimi becerisine sahip olma,
- Tüm çevresindeki değişikliklerin farkında olma,
- Hırslı ve mücadeleci olma,
- Yenilikçi düşünme,
- Bugün ve gelecek arasındaki dengeyi kurabilme,
- Akılcı fikir yürütme ve senteze ulaşabilme,
- Sürekli öğrenme meraklısı olma,
- Kendine güven ve kendini geliştirmede süreklilik,
- Yaşanan olayları farklı bakış açılarıyla algılayabilme,
- Etkili iletişim becerisine sahip olma,
- Başarısızlıktan korkmadan riskleri göze alabilme,
- Değişime direnmiyip bunu fırsata çevirebilme,
- Mütevazı olabilmidir.

Vizyona dayalı liderlik birbirini bütünleyen kavramlarla açıklanabilir. Bu kavramların bir arada bulunması ile güçlü bir vizyona dayalı liderlik örgütlerin başarıya ulaşmasını sağlayabilecektir. Vizyona dayalı liderlik modeli Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Vizyona dayalı liderlik modeli

Kaynak: Morden, 1997; Akt. Doğan, 1999.

Lidere ve onun uyguladığı ve söylediği her şeye duyulan inanç, vizyoner liderlikte en önemli unsurlardan biridir. Henüz gerçekleşmemiş ancak gelecekte gerçekleşme ihtimali bulunan, alışlagelmişin dışındaki olasılıkların varlığına inanç duyarak hareket etmek genellikle yadırganan bir durumdur. İşte vizyoner liderler tam bu durumda devreye girerek, geleceğe inanan bir grup oluşturmaya odaklanmaktadır (Yerli, 2016). Lider örgüt içindeki saygınlık gücüyle birlikte; yetkilendirme, cesaretlendirme, takdir etme, ödüllendirme, teşvik etme yoluyla ve iyi bir model olarak izleyenlerini ortak vizyona ulaşmak için motive etmektedir (Kazancıoğlu, 2008).

Vizyoner liderliğin; yolu görmek, yolda yürümek ve yol olmak şeklinde üç temel rolü vardır. Yol, vizyonun gelecekteki görüntüsüdür. Vizyoner lider, sezgi gücüyle yolu görerek geleceğin bir haritasını yani vizyonu çizer. Çizilen bu yolda yürümek ise en az yolu görmek kadar önemlidir. Vizyoner lider kararlılığını gösterip çizdiği yolda yürüyerek vizyona ulaşabilir. Vizyoner lider aynı zamanda

düşünce ve sezgisiyle izleyenlerine yol açarak onlara yol olur. İzleyenler vizyoner liderin açtığı bu yolda güven içinde yürüyerek hedeflerine yani vizyona ulaşabilirler (Küçükali, 2011).

Bir diğer sınıflandırmada ise vizyoner liderlerin vizyon belirlendikten sonraki rollerinin niteliği üçe ayrılmaktadır. Birincisi, vizyonu başkalarına açıklama yeteneğidir. Lider, açık sözlü olarak ve yazılı iletişim yoluyla vizyon için gerekli eylemler ve hedefleri netleştirmelidir. İkincisi, vizyonu sadece sözlü olarak değil, davranışları ile de ifade edebilmelidir. Bu da vizyonu sürekli olarak iletecek ve güçlendirecek şekilde davranmayı gerektirir. Son olarak da vizyonu farklı liderlik bağlamlarına genişletebilmelidir. Böylece vizyon çeşitli durumlarda da uygulanabilir (Robbins, 2003).

Vizyona dayalı liderliği hayata geçirebilmek oldukça önemli temel birkaç uygulama aşamasına dayanmaktadır. Bunlar (Management, 1996; Akt. Doğan, 1999):

- Bir noktaya odaklanmak ve yön vermek.
- O anki gerçekleri gözler önüne serilebilmek ve tanımlayabilmek.
- Engelleri teşhis ederek ortadan kaldırmak.
- Sahiplik hissi veren bir ortam oluşturmak.
- Kişilerin kendi kendilerini yönetmelerine imkân vermek.

Vizyoner liderlik manevi, psikolojik, duygusal ve fiziksel boyutların dengeli bir ifadesine dayanır. Yeni olasılıklar yaratmayı, ilişkileri güçlendirmeyi ve yenilikçi eylemi gerektirir. Bu boyutlardan herhangi biri olmadığında liderliğin bir vizyon göstermesi beklenemez. Yeni olasılıklar yaratma boyutuyla vizyoner liderler daha önce hiç var olmayan yeni bir ihtimalin kurucusu olurlar. İlişkileri güçlendirme boyutunda ise iyi ilişkilere büyük önem vererek, insanların değerli gördükleri için derinden şefkatli bir tavır sergilerler. Son olarak yenilikçi eylem boyutunda ise vizyoner liderler eski paradigmaları değiştirerek geleneksel düşüncenin ötesine geçen stratejiler geliştirirler. Akılcı sağ beyin ve sezgisel sol beyin arasında denge kurarlar. Düşünce yapıları geniş ve sistematiktir. Bu sayede tek seferde büyük resmi ve altta yatan veya birbiriyle bağlantılı modelleri görebilirler. Bu yeteneklerinin dışında vizyonlarını geliştirmeye yardımcı olacak yenilikçi stratejiler geliştirirler (Joy, 2018).

Mithat Paşa ve Kişiliği

Mithat Paşa, asıl adı Ahmed Şefik olan ve Divan-ı Hümayun Kalemî görevindeyken amirleri tarafından verilen Mithat ismi ile kısaca Mithat Paşa olarak bilinen Osmanlı devlet adamıdır. Bin sekiz yüz yirmi iki yılında İstanbul'da doğmuş ve 1884 yılında Taif'te hayatını kaybetmiştir. İki kez sadrazamlık görevinde bulunmuş, çeşitli bölgelerde vali olarak da görev yapmıştır. İlk Osmanlı anayasası olan Kanun-ı Esasi'nin hazırlanmasında ise kurul başkanı olarak yer almıştır ("Midhat Paşa", 2020). Kanun-ı Esasi'de olduğu kadar I. Meşrutiyet'in ilanında da öncü kişiler arasında yer almıştır ("Mithat Paşa kimdir?", 2020).

Mithat Paşa küçük yaşta Kur'an-ı Kerim dersleri almaya başlamış, 13 yaşına geldiğinde Divan-ı Hümayun Kalemî olarak çalışmaya başlamıştır. 1837 yılında ise İstanbul'daki Fatih Camii'nde ("Mithat Paşa kimdir?", 2020) ünlü hoca efendilerden ("Midhat Paşa", 2020) geleneksel medrese derslerinde eğitim görerek Arapça, Farsça ("Mithat Paşa kimdir?", 2020), mantık ve İslam hukuku öğrenmiştir (Vikipedi, 2020). Hem eğitimine hem de görevlerinde çalışmaya devam etmiş, 1856'dan sonra yabancı dil öğrenmek için Fransa'ya gitmiş ardından Londra, Belçika ve Viyana'yı da ziyaret etmiştir ("Mithat Paşa kimdir?", 2020).



Resim 1. Mithat Paşa

Mithat Paşa, dönemin en nüfuzlu kuruluşu olan Meclis-i Vala-yı Ahkam-ı Adliyye'ye bağlı mazbata odasına 1849 yılında görevlendirilmiştir. Bu görevindeki başarılarından dolayı mütemayiz (kendini gösteren, sivrilen) rütbesiyle serhalifelğe (başhalife) yükseltilmiştir. Ardından geçici görevle Şam'a gönderilmiş ve yine buradaki başarılarıyla dikkat çekmiştir. Kırım Harbi ile sonuçlanacak olan milletlerarası ihtilaflar sebebiyle İstanbul'a gelerek üst düzey müzakerelerde katıplık yapmaya başlamıştır. Eyalet idaresindeki reform düşünceleri bu dönemde filizlenmeye başlamıştır (Çetinsaya ve Buzpınar, 2005). Mithat Paşa özellikle Tanzimat reformlarını geliştiren kuşağın öncü temsilcileri arasında yer almaktadır. Ancak 1870'li yıllardaki siyasi çatışmalar ve ilerleyen mali krizin gölgesinde kalmıştır. Bin sekiz yüz yetmiş altı yılında yaşanan krizde ise Mithat Paşa'nın bir Cumhuriyet rejimi tasarladığı ileri sürülmektedir ("Midhat Paşa", 2020).

Mithat Paşa, Hariciye ve Tercüme Odası'ndan gelmediği için Tanzimat devlet adamları arasında farklı bir kuşağı temsil etmektedir. Ayrıca çok kısa bir yurtdışı tecrübesi vardır ve Fransızca'yı genç yaşta ve belli düzeyde öğrenebilmiştir. Batı etkisi olmayan fikri kaynakları vardır. Elli yaşına gelinceye kadar yüksek siyasi görevlerde bulunmamış, bunun yerine merkezde ve taşrada idari görevlerde yer almıştır (Çetinsaya ve Buzpınar, 2005). Mithat Paşa, Türk siyasi hayatında anayasal ve parlamenter sistemin önemli kişilerinden biridir ("Mithat Paşa", 2020). İlber Ortaylı, Mithat Paşa için "anayasacı demokratların ilke temsilcisi" ifadesini kullanmıştır (Akcan, 2020).

Mithat Paşa, sıkıntılar yaşamaya başlayan devlet sistemini kökten değişikliklerle yeni dünyaya taşımak için çaba sarf etmiştir. Görevlendirildiği vilayetlerdeki başarısı onun aranan bir lider olduğunu hissettirmiştir. Devletin sürekli ıslah ve düzenlemeler yaptığı bir dönemde Mithat Paşa'nın özellikle Niş Valiliği zamanında yaptıkları öncü bir role sahip olmuştur. Birçok vilayet Mithat Paşa'nın gösterdiği süreçlerle yönetilmeye başlanmıştır (Akcan, 2020).

Günümüzdeki Ziraat Bankası'nın temelini oluşturan Memleket Sandığı'nı da Mithat Paşa kurmuştur ("Mithat Paşa kimdir?", 2020). Çiftçiye yüksek faizli kredi veren tefeciler yerine Memleket Sandığı ile devlet destekli kooperatif sistemi uygulanmıştır (Akcan, 2020). Mithat Paşa, ölçü ve tartıların standartlara bağlanması ile ilgili de reformlarda bulunmuştur. Mithat Paşa, Osmanlı devletinde idare ve maliye alanlarında olduğu kadar eğitim alanında da birçok reform hayata geçirmiştir ("Mithat Paşa kimdir?", 2020).

Farklı bürokratik görevlerde yer alan Mithat Paşa, Bağdat valiliğine atandığında üç yıl boyunca (1869-1872) vilayette pek çok hizmette bulunmuştur. Yeni sivil ve askeri okulların açılması bazı

hizmetlerindedir. İdaresinde bulunduğu bölgelerde karma bir genel eğitim sisteminin yardımıyla Osmanlılık siyasetini uygulayarak milliyetçilik akımlarını önlemeyi kanaat etmiştir (Çetinsaya ve Buzpınar, 2005).

Mithat Paşa'nın eğitim alanında özellikle mesleki ve teknik eğitimin tarihine önemli katkıları olmuştur. 1863 yılında Niş valisi olduğu dönemde İslahhaneler açarak Müslüman ve Hristiyan kimsesiz çocuklara meslek kazandırmayı amaçlamıştır. Bu İslahhaneler sanayi mektebinin öncüsü olmuştur. Bu mesleki ve teknik eğitim kurumları zamanla ülkenin her bölgesine yayılmıştır (MEB, 2019). Bu kurumlarda gayrimüslim olanlarda da dâhil kimsesiz çocuklara terzilik, ayakkabıcılık gibi el becerileri öğretilmiştir ("Midhat Paşa", 2020). Bu sebeple İslahhaneler, mesleki ve teknik eğitimin temeli diyebileceğimiz kuruluştur (Eğitim SEN, 2004). Yine bu sebeple Mithat Paşa, mesleki ve teknik eğitim kurumlarının gelişmesinde öncülerden biri olarak dile getirilmektedir. Ayrıca İslahhaneler Türkiye'de hem mesleki ve teknik eğitim hem de kimsesiz ve yardıma muhtaç çocukların eğitiminin gelişimi için önemli bir konuma sahiptir. Kurulduktan sonra birkaç yıl içerisinde Anadolu ve Rumeli'deki birçok bölgeye yayılması da bunu göstermektedir (MEB, 2019). Mithat Paşa yerel kaynaklardan yararlanarak İslahhanelerin yapılmasını teşvik etmiştir. 1864 yılında Vilayetler Nizamnamesinin hazırlanmasında görev aldığı anda, etkili bir nizamnamenin önemi ve İslahhanelerin halka indirgenmesinin gerekliliği konusuna vurgu yapmıştır ("Mithat Paşa kimdir?", 2020).

Mithat Paşa tarafından 1868 yılında Sultanahmet Sanayi Mektebi açılmıştır. Mekteple ilgili 64 maddelik nizamname hazırlanarak, teorik derslerle birlikte demircilik, dökmeçilik, makineçilik, mimarlık, ağaç işleri, terzilik, kunduracılık ve mücellitlik alanlarında atölyelerde uygulamalı eğitimler yapılacağı, öğrenim süresinin beş yıl olacağı, gündüzlü ve yatılı kısımlarının olacağı, birinci sınıfta çıraklık, iki, üç ve dördüncü sınıfta kalfalık, son sınıfta ustalık hakkı olacağı belirtilmiştir. Sanayi mektebinin öğretmen kadrosunu da yabancı uzmanlarla güçlendirerek, başarılı öğrencilerin okulu tamamladıktan sonra batı teknolojisini incelemeleri için Avrupa'ya gönderilmesini sağlamıştır. Cumhuriyet'in ilanından sonra okulun ismi "Sultanahmet Erkek Sanat Enstitüsü" olarak değişmiş, Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlandıktan sonra adı "Endüstri Meslek Lisesi" olmuş ve günümüzde halen "Sultanahmet Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi" olarak eğitim öğretime devam etmektedir (MEB, 2019).

Mithat Paşa hayatı boyunca çok sürgünler yaşamış ve birçok kez şehir değiştirmek zorunda kalmıştır. Ömür boyu hapis cezası için en son sürgün edildiği yer olan Taif Kalesi'nde 1884 yılında boğularak öldürülmüştür. Cenazesi 1951 yılında İstanbul'a getirilerek dönemin Cumhurbaşkanı Celal Bayar'ın katıldığı bir törenle defnedilmiştir ("Mithat Paşa kimdir?", 2020).

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Liderlik kavramı ortaya çıktığı günden beri dinamik yapısını korumuş bir kavramdır. Şöyle ki üzerinde oldukça fazla araştırma ve çalışma yapılmış nadir konulardandır. Herhangi bir organizasyonun gelişiminde en etkili faktörlerden biri olarak bakıldığında liderliğin ne denli önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu önemine binaen liderlik ile ilgili yapılan araştırmalar sonucunda çeşitli özellikleri açısından birbirinden farklı liderlik tarzları olduğu görülmüştür. Hızla gelişen ve değişen dünya hayatında ortaya çıkan ve aynı zamanda ihtiyaç duyulan liderlik tarzlarından biri de vizyoner liderliktir. Vizyon en kısa tabirle geleceği öngörebilme olduğu söylenebilir. Vizyoner liderlikte de geçmişe katı bir tutumla takılmayıp gelecek adına yeni adımlar atabilme söz konusudur.

Bu çalışmaya konu olan Mithat Paşa'nın hayatı ve yaptıklarına bakıldığında ise idari, mali ve eğitim alanlarında döneminin ileri gelen çalışmalarına öncülük ettiği görülmektedir. Özellikle İslahhaneler ve Sanat Mektepleriyle günümüz mesleki ve teknik eğitimin temellerini oluşturmuştur. İslahhanelerle ayrıca kimsesiz çocukların eğitimi ile ilgili günümüze ışık tutan faaliyetlerde

bulunmuştur. İdaresini üstlendiği bölgelerde okullar açarak eğitimin geleceğini yönlendirmiştir. Bu bölgelerde yaptığı çalışmalar örnek olmuş ve kısa sürede başka bölgelere de yayılmıştır. Tüm bunlardan hareketle Mithat Paşa'nın idareci kişiliğinin vizyoner liderlik özelliklerini taşıdığı söylenebilir. Vizyoner liderlerde bugün ve gelecek arasında dengeyi kurabilme yeteneği vardır. Yenilikçi düşünerek, değişime direnmayip bunu fırsata çevirerek anı yapılandırabilirler. Mithat Paşa'nın eğitim, mali ve idari başta olmak üzere vilayet yönetimindeki başarılarına bakıldığında vizyoner liderlikte bulunduğu söylenebilmektedir. Yüzyıllar öncesinde günümüzde hala varlığını sürdüren önemli eğitim kurumlarının temeli oluşturan çalışmalar yapmış olmasıyla vizyonunu ortaya koymuştur. Tanzimat reformlarında öncüler arasında yer almış olması da risk alarak, sorumluluk üstlenerek değişim için çabaladığını göstermektedir. Bunlar da vizyoner liderlerin ana özellikleridir. Sonuç olarak Mithat Paşa; eğitim özelinde günümüze yansıyan öncü faaliyetleriyle, genelde ise özellikle anayasal ve parlamenter çalışmalarda ilkler arasında olmasıyla vizyoner lider olarak tanımlanabilmektedir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu çalışmada “araştırma ve yayın etiği ilkelerine” riayet edilmiştir.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Bu çalışmanın tüm aşamaları tek yazar tarafından yürütülmüştür.

Teşekkür

Çalışmanın ortaya çıkmasında ve geliştirilmesinde katkıları bulunan, aynı zamanda danışmanım olan saygıdeğer hocam Prof. Dr. Ş. Şule ERÇETİN'e sonsuz şükranlarımı sunarım.

Çıkar Beyanı

Yazarın dergi, çalışmaya konu olan kişi ya da bu çalışma ile herhangi bir çıkarı bulunmamaktadır.

Kaynakça

- "Midhat Paşa". (2020). *Midhat Paşa*. Mayıs 3, 2020 tarihinde Wikipedi: https://tr.wikipedia.org/wiki/Midhat_Pa%C5%9Fa adresinden alındı.
- "Mithat Paşa kimdir?". (2020). *Mithat Paşa kimdir?* Mayıs 31, 2020 tarihinde Akit: https://m.yeniakit.com.tr/kimdir/Mithat_Pa%C5%9Fa adresinden alındı.
- "Mithat Paşa". (2020). *Mithat Paşa*. Mayıs 31, 2020 tarihinde Biyografya: <https://www.biyografya.com/biyografi/9637> adresinden alındı.
- Akcan, F. (2020, 05 08). *İstibdat karanlığının ilk şehidi: Mithat Paşa*. Mayıs 31, 2020 tarihinde Türkiye Gençlik Birliği (TGB): <https://tgb.gen.tr/serbest-kursu/istibdat-karanliginin-ilk-sehidi-mithat-pasa-29743> adresinden alındı.
- Bakan, İ. (2009). *Çağdaş yönetim yaklaşımları*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Barbuto, J. E., JR, Fritz, S. M., & Matkin, G. S. (2001). Leaders' bases of social power and anticipation of targets' resistance as predictors of transactional and transformational leadership. *Psychological Reports*, 663-666.
- Bozkurt, Ö., & Göral, M. (2013). Modern liderlik tarzlarının yenilik stratejilerine etkisini belirlemeye yönelik bir çalışma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(4), 1-14.
- Canbolat, S., Mumcu, S., Şahan, A., Öcal, F., & Akdoğan, N. (2016). Applicability of glocal leadership to educational institutions. Ş. Ş. Erçetin içinde, *Chaos, Complexity and Leadership 2016* (s. 573). Springer International Publishing AG.
- Çalışal, S., & Yücel, L. (2019). Hizmetkar liderlik: Refik Saydam örneği. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 6(3), 167-172.
- Çetinsaya, G., & Buzpınar, Ş. T. (2005). *Midhat Paşa (1822-1884)*. Mayıs 30, 2020 tarihinde İslam Ansiklopedisi: <https://islamansiklopedisi.org.tr/midhat-pasa> adresinden alındı.
- Doğan, S. (1999). Yöneticilik ve vizyona dayalı liderlik. *Doktora Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, S. (2016). Çağdaş Liderlik Yaklaşımları. N. Güçlü içinde, *Eğitim yönetiminde liderlik: Teori araştırma ve uygulama* (s. 97-141). Ankara: Pegem Akademi.
- Eğitim SEN. (2004). *Mesleki ve teknik eğitim*. Ankara: Eğitim SEN.
- Ekici, K. M. (2013). *Yönetim becerileri*. Ankara: Savaş Kitap ve Yayınevi.
- Erçetin, Ş. Ş. (1997). Türkiye'de eğitim reformu ve reformu gerçekleştirecek liderler olarak okul yöneticilerinde aranan kişilik özellikleri. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 3(2), 173-198.
- Erçetin, Ş. Ş. (2000). *Lider sarmalında vizyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Erçetin, Ş. Ş. (2001). Personel visions of the rectors in the Turkish universities for the new millenium. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 1-10.
- Erkutlu, H. V., & Chafra, J. (2006). Relationship between leadership power bases and job stress of subordinates: example from boutique hotels. *Management Research News*, 29(5), 285-297.

- French, J. R., & Raven, B. H. (1959). The Bases of Social Power. D. Cartwright içinde, *Studies in social power* (s. 151-167). Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Hamedoğlu, M. A. (2001). Vizyoner liderlik (vizyona dayalı liderlik). *Yerel Yönetim ve Denetim*, 6(6).
- Hinkin, T. R., & Schriesheim, C. A. (1989). Development and application of new scales to measure the French and Raven (1959) bases of social power. *Journal of Applied Psychology*, 74(4), 561-567.
- Joy, M. M. (2018). Are you a visionary leader? *Pallikkutam*, 52-54.
- Kazancıoğlu, M. M. (2008). Özel okullarda üst düzey yöneticilerin liderlik tarzları ve okul etkililiği üzerine bir çalışma: İstanbul örneği. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Küçükali, R. (2011). *Yönetim felsefesi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Marlia, M. A., Fahmy, R., Lukito, H., Lita, R. P., & Rahim, R. (2020). Visionary leadership role: Building a ghost town civilization. *International Journal of Management (IJM)*, 11(1), 31-55.
- Meindl, J. R. (1993). Visionary leadership: San Francisco: Jossey-Bass, 1992. \$24.95 (cloth). by Burt Nanus. *The Leadership Quarterly*, 4(3), 398-401.
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB). (2019). *Geçmişten günümüze fotoğraflarla mesleki ve teknik eğitim 11. yy - 21. yy*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı.
- Nesler, M. S., Aguinis, H., Quigley, B. M., Lee, S.-J., & Tedeschi, J. T. (1999). The development and validation of a scale measuring global social power based on French and Raven's power taxonomy. *Journal of Applied Social Psychology*, 29(4), 750-771.
- Özkan, M. (2017). Lider-ast etkileşim düzeyinin astların iş performansı üzerine etkisi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Pierro, A., Raven, B., Amato, C., & Belanger, J. (2013). Bases of social power, leadership styles, and organizational commitment. *International Journal of Psychology*, 48(6), 1122-1134.
- Robbins, S. P. (2003). *Essentials of organizational behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Schmid, H. (2006). Leadership styles and leadership change in human and community service organizations. *Nonprofit Management and Leadership*, 17(2), 179-194.
- Stahelski, A., Frost, D. E., & Patch, M. E. (1989). Use of socially dependent bases of power: French and Raven's theory applied to workgroup leadership. *Journal of Applied Social Psychology*, 283-297.
- Tekin, S. (2010). *Sihirli liderler*. İstanbul: Kum Saati Yayınları.
- Tekin, Y., & Ehtiyar, R. (2011). Başarının temel aktörleri: Vizyoner liderler. *Journal of Yaşar University*, 24(6), 4007-4023.
- Türk Dil Kurumu. (2020). *Güncel Türkçe sözlük*. Mayıs 13, 2020 tarihinde Türk dil kurumu sözlükleri: <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı.
- Uslu, Y. D. (2011). Örgütlerde yönetsel etkinliğe ulaşmada yeni bir yaklaşım: Yaratıcı liderlik. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(22), 419-444.

- Westley, F., & Mintzberg, H. (1989). Visionary leadership and strategic management. *Strategic Management Journal*, 10, 17-32.
- Yerli, O. (2016). Örgütlerde otokratik liderlik sistemi ile örgütsel sinizm ilişkisi, çalışanlar ve örgüt verimliliği üzerindeki etkileri. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, H. (2019). Şanlıurfa'daki ilköğretim okullarının yöneticilerinin liderlik tipleri ile öğretmenlerin motivasyonu arasındaki İlişki. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Şanlıurfa: Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zel, U. (2012). *Kişilik ve liderlik*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.