

ÇAĞDAŞ YÖNETİMLERDE STRATEJİK LİDERLİK VİZYONUNUN İLK KOŞULU; GELECEKLE UYUMLU OLMAK/DEĞİŞİMİ YÖNETEBİLMEK

Emine YAVAŞGEL*

Etre en accord avec le futur et pouvoir guider la transformation; la première condition de la vision stratégique du leader.

İndiquement, dans l'article-ci, l'opinion propre c'est l'importance de la vision strategique relative à une gestion moderne. Dans le temps non-archaïque, il faut que cela soit ainsi. Alors, significativement, on peut dire que la vision en question doit être en accord avec le temps de futur. Comme on dit, cet accord se présente comme une condition "sine qua non" pour les gestions de notre temps. Donc, vous pouvez rencontrer, dans la recherche-ci, la réponse que, comment peut-on procurer l'être en accord avec le futur et aussi, indiquer l'identification de leader modern appartient à une vision strategique.

*Arş.Gör.Dr., İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Tanıtım ve Halkla İlişkiler Bölümü.

Mots clés: vision strategique, comportements de leader, organisation moderne et gestion strategique.

.....

Çağdaş yönetimlerin en belirgin özelliği, stratejik vizyonu bulunan liderlere sahip olmasıdır. Stratejik vizyona sahip liderler ancak kendi yönettiklerini de sürekli bir öğrenim süreci içerisinde geleceğe doğru hızla ve başarı ile taşıyabilirler. Günümüzde kuruluşlardaki az sayıda stratejik lider, öğrenmeye kendini vermenin gerektirdiği, kuruluşun felsefesindeki gerçekçi ve sürekli gelişim ile birlikte, yeniden ve uzun vadeli düşünüşü ve vizyon sahibi olmanın gerekliliğinin önemini öncelikli olarak görmektedir. Bugün çağdaş yönetim sistemlerine sahip kuruluşlar, stratejik bir yönetim ve yüksek bir teknolojiyi sağlayan alanlarda ön plandadırlar. Bir başka ifadeyle, sürekli gelişimci, daha esnek, dinamik ve yenilikçi bir yapıyı kurabilen, iletişim, rekabet ve işbirliği bilincinde olarak, daha fazla yönetsel ve yönetimsel iş tatminini ve heyecanını sağlayabilen kuruluşların daha başarılı oldukları gözlenmektedir (Marşap 1997: 226-236).

Başarılı yönetici, yönettiği örgütün toplumsal çevrenini yeterli derecede tanıyandır. Genelde incelik ve anlayışın yeterli olduğu örgütlerde bu konu yer almaktadır. Gerçek başarılı yönetici ne astları üzerinde egemenlik ve baskı kurmaya çalışan ve ne de ödün veren bir lider olarak nitelenendir. Başarılı yönetici, herhangi bir zamanda en uygun davranışların ne olacağını saptayarak bu davranışlara çalışanları yöneltebilmek için uğraşan, aynı zamanda

da örnek görülebilen ve böylelikle uygun şekilde davranışlar geliştirebilen kişidir.

Hiç şüphesiz, görünen odur ki, geleceğin başarıları yalnızca bugünkü gerçeği düşünmek yerine, dünü, bugünü ve geleceği aynı potada mükemmel bir biçimde birleştirebilen, düzenleyebilen, işleyebilen, yönlendirebilen kişilerin olacaktır.

Çağdaş yönetimlerde işletmeler, rekabet edebilmek, gelişimlerini süreklilendirmek, geleceğe doğru uzanan yarıшта daha da güçlenebilmek için, stratejik liderlik vizyonuna sahip yöneticilerin, sürekli yenilik, yaratıcı buluşkanlık, mükemmel girişimcilik ve araştırmacılık yönlerini bilimsel olduğu kadar sanatsal düşünce ve anlayış ortamında canlandırarak gelişimlerine farklı, yeni, akıcı ve çekici bir anlayış ve bakış açısı kazandırmak durumundadırlar. Yeni ve daha iyi olanı elde etmek, daha verimli ve kaliteli olanı yakalamak, potansiyel kaynakların özellikle insana yönelik olanlarını çok daha üst kullanım düzeylerinde harekete geçirmek için; daha bir çeşitlilik, hız, değişim yeteneği, kaynaşma becerisi ve yeni biçimlere yönelik tasarımlara yönelmek gerekmektedir(Salman-Heinze 1995: 25-50).

Etkili bir yeni stratejik liderlik anlayışı ve vizyonu, değişimin başarılması, global işbirliği, toplumsal ve kuruluşsal sorumluluk anlayışı ve hızlı değişime uyum yeteneğinin birleştirilmesi ile olanaklıdır. Bu olanaklılık önyargılar olmaksızın, nesnel, evrensel, stratejik ve uzun vadeli bir bakış açısını gerektirmektedir. Geleceğin stratejik liderleri “zamanı etkin olarak kullanabildiği, yüksek kalite anlayışını yönetim ve denetim sistemlerinde titizlikle işleyebildiği, düşünce, akıl ve uygulamayı yönetsel zeminde

işbirliğine giderek sinerjistik etkiyi sağlayabildiği, sürekli gelişimci bir felsefeyi hızlı, bilimsel ve sistematik olarak kullanabildiği, yüksek rekabette gerçek bir çağdaş uyumu sağlayabildiği ölçüde”(Marşap 1997: 232) geleceğin yüksek başarılarına ulaşabileceklerdir.

Yönetimsel niteliklerle değişik düşünceler arasındaki içsel etkin etkileşim, daha ayrıntılı vizyonel ve yaratıcı yönetimsel yorumlamaların ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Yaratıcılığın, serbest oluşumları ortaya çıkaran ve yönetime esneklik kazandıran çok önemli bir işleve sahip olduğu bir gerçekliktir.

Çağdaş yönetim olgusu, çağdaş yorumları içeren, çoksesli, gelişimci, bilimsel ve teknolojik birlikteliğin ortaya koyduğu yeni bir yapı, anlayış ve bütünsellik içermektedir. Çağdaş yönetim anlayışında liderin var olan olgular arasındaki bağlantıyı kuran ve bir buluş gerçekleştiren yaratıcı kişilikte olması gerekmektedir. Bağlantı kurucu düşünce, yaratıcı etkinlik alanında ağırlığı olan bir kavramdır. Yaratıcı düşünmeyi, daha önce aralarında ilişki kurulmamış nesnelere ya da düşünceler arasında ilişki kurulması ya da bağlantı kurucu düşünme olarak da görmek gerekir. Bu Arthur Koestler'in kullandığı bir terimdir ve yazar terimi *The Act of Creation* adlı kitabında açıklamaktadır. Bir lider karşılaştığı herhangi bir sorunda, analitik düzlemi kesen ikinci bir düzlem hayal eder. Lider, kendi düzlemi üzerindeki bu ikinci düzlemle karşılaştığında, soruna bir çözüm bulabilmek için bu yeni düzleme geçer. Bu iki düzlem, yönetici bunlar arasında bağlantı kurup gerilimin de azalmasını belirten bir **"işte, tam şimdi buldum"** tepkisiyle ve çözüme ulaşıldığını belirten bir aydınlanmayla gerçekleşir(Rawlinson 1995: 65-80).

Bağlantı kurucu düşüncenin pek çok örneği vardır. Bu türden düşünceye özellikle bilimsel buluşlarda rastlanılmaktadır. Sözcülemi, okyanus gelgitleriyle ayın hareketleri arasındaki bağlantıyı ilk kez onyedinci yüzyılda Keppler kurmuştur. Bağlantı kurucu düşüncenin yeni ve farklı bir biçimde birleştireceği bilgilerin zaten var olması gerektiğini bu örnek te açıkça göstermektedir.

Kuruluşlar eğer açık düzenler olarak görülecekse buna uygun düşen yönetim ise **“koşullara göre yönetim”** olmalıdır. Bu yönetim anlayışında çevre değişkenleriyle kuruluşlara ait değişkenler arasında işlevsel ilişkilerin olduğu düşünülmektedir. Yönetimin çevre değişkenleri üzerinde denetleme gücü olmadığı halde, kuruluşa ait değişkenler üzerinde denetleme gücü vardır. Lider ve yöneticilerden beklenen, işlevsel ilişkisi olan yönetim uygulamalarını, kuruluş yapılarını ve teknolojiyi seçmeleridir.

Geleceğin yönetsel başarılarına yönelik yatırımlarımız için, bugünkü sorumluluk ve görevlerimiz konusunda sürekli ve sistemli bilimsel gelişim arayışlarında; eğitim, insan kaynakları kullanımı, gelecek vizyonlu bakış açıları ve öngörüye verilecek yüksek önemin yanısıra, yaratıcı sorun çözme yeteneğinin üst düzeyde kazanılması, bilimsel ve sanatsal işbirliği yollarının işlerlik kazanarak kullanılması yönünde çaba ve çalışmalar öncelikli olarak ele alınmalı ve yönlendirilmelidir. İletişimsel bakış açısının yeni yönetsel uygulamalarda uyumlu bir biçimde, içtenlik, doğallık, katılım ve yüksek bir gönüllülük anlayışının filizlenerek yeni bir hoşnutluk ve çekiciliğin bütünsel ivmesini hızla kazanması, yaşamsal etkinlik işlevini yeniden şekillendirmesi gerekmektedir. Günümüzde insanın

gereksinimlerini tatmin noktasında yetersiz kalmasına neden olan değişmelerin yaşandığı gerçektir.

Çağdaş yönetimlerde stratejik liderlik vizyonuna sahip olmak, aynı zamanda olgular, yaklaşımlar ve sorunlar arasında, anlamlı, akılcı, bilimsel ve yaratıcı ilişki ve değerlendirmeler yapabilmeyi ve hızlı uygulamaları gerektirmektedir. İnsan yetenek ve becerisi ile değer kazanabilmekte ve bir ölçüde de yaratıcı olabilmektedir. Asıl burada dikkatlerin çekilmek istendiği konu, çağdaş yönetim ve sanatın, birbirlerini, nasıl içiçe ve sürekli olarak, etkileşim içinde, gözle görünür bir biçimde etkiledikleridir. Diğer bir konu ise, bu etkileşimin hangi yeni gelişmelere ve değişimlere yol açtığına belirginleşerek görünümüne gelmesidir. Yeni gelişmelerin anlaşılabilirliği, işlerliliği ve kullanılabilirliği hangi düzeylerde gerçekleşmektedir? Gelişen robot, uydu ve uzay, bilgisayar, iletişim ve diğer teknolojiler, insana yönelik çağdaş yönetim anlayış ve onun iletişimsel boyutunu hangi düzeylerde etkileyebilmektedir?

Bu durumda çağdaş yönetimin öğretilmesinin oldukça zor bir uğraş olduğunu söyleyebiliriz. Vizyon sahibi lider, bilgiyi belli bir grup ya da bölümün anlamlı ve kabul edebilir bulacağı bir davranışa çevirmek zorundadır. Her kuruluşta var olan iniş çıkışlarla uyum sağlamak durumundadır. Bu anlamda vizyon sahibi liderin görevine de biçimsel ve biçimsel olmayan yaklaşımlar ile birbirini tamamlar bir ölçüde yaklaşması gereklidir.

Kişinin, uzmanlığını bir kuruluş ya da bölümdeki verili gereklere uygulayabilmesi için sanatsal bir boyuta gereksinimi vardır. İletişim, insanın yeteneklerini yalnızca pratik, yani yarar sağlamaya yönelik amaçlar için değil, evrenin ve dünyanın sırlarına

erişebilmek, kişisel bunalımlarını yatıştırmak, heyecanlarını doyurmak ve başkalarına duyurmak ve en sonunda, ruhsal özlemlerine uygun düzeyde yaşayabilmek isteğiyle kullanılması ve değerlendirmesi anlamına gelir(Kuyaş 1995 23 Ekim: Milliyet Gazetesi). Daha kapsamlı bir anlayış ve deyişle iletişim; insanın kendini aşabilme çabasıdır.

Çağdaş yönetim eylem ve uygulama ile uğraşır; yönetimin sınanma yolları ise alınan sonuçlardır. Ancak, yönetim insanlarla, onların değerleriyle ilerlemeleriyle ve gelişmeleriyle de ilgilidir. Toplumsal yapı ve toplulukla ilgili ve bunlar üzerindeki etkileri de aynı oranda önemlidir. Aynı zamanda, geleceğe yönelik artan yönetsel donatım ve gerekliliklerin neler olduğunu sezinlemek gerekmektedir. Bu nedenle, yönetsel anlayış, olgular ve yeni gelişmelere yönelik uygulamalarda, ön plana çıkan özellikleri, yenilik ve değişimleri insanoğlunun daha olgun, uygun ve kendisine yakışır özellikler taşıyan bir platformda ele alınması şeklinde yorumlamakta olan 'Yönetişim'den yararlanma yoluna gidilmelidir.

Çağdaş eğilimlerde stratejik liderlik vizyonuna gelince;(Tichy-Virich 1984: 26) en usta lider ve yöneticilerin hepsinin aynı zamanda '*doğaçlama ustası*' olduğu görülür. Lider ve yöneticinin yaratma özgürlüğünü temsil eden doğaçlama, çağdaş yönetimin armonik ve ritmik temel akışına harfi harfine uyarak, kendi ahenk ve yönetim anlayışına göre, bir yandan yönetirken, bir yandan da özgün bir yönetim anlayışı yaratmak demektir. Günümüzde bu yeni doğaçlama anlayışı geliştiği ölçüde kendi düzenini oluşturacak ve yüksek bir yaratıcı hamle olacaktır.

Yönetimin yeniden katılımcı yorumlamaları, verimli ve yeni ufuklar açıcı anlayış ve bakış açılarının doğmasına neden olmaktadır. Yönetilenlerin ve kuruluş üyelerinin hepsinin çağdaş yönetim akımının birer temsilcisi olduğunun kabul edilmesi, gelecekte ortak ve birlikte olmanın vereceği sinerjistik başarının altın anahtarı olabilecektir. Bunu başarmanın yolu da, değişimi kurumsallaştırmak, vaatleri harekete geçirebilmek ve bir vizyon yaratmaktan geçmektedir.

Stata'ya göre, liderlerin yeni iş tanımlaması, kuruluşu, bölümleri yalnızca içsel olarak değil, aynı zamanda da dış çevreye de bağlı olan ve tüm sistemin nasıl daha iyi işleyeceğini belirleyen bir yapı olarak görmeyi gerektirecektir. Elbette ki, olay yalnızca kuruluşun yapısını yeniden düzenlemek değildir. Ölçülülük ve kusursuz bir kalite, teknik sağlamlık ve bütünlük, biçem yalınlığı ve özgün yaklaşım mükemmelliği, bilimsel ve akılcı yaklaşımlar gibi yeni liderlik anlayışının özelliklerini belirgin kılmaya elverişli konumdaki açık sistem anlayışının, açık görüşlülük, özgünlük ve yönetsel tatminin geliştirilmesi tabanlı bir yapıda olduğu unutulmamalıdır.

Dinamik ve esnek bir yönetim anlayışının başarılmasında ise lider, gerçek yalınlığı ve heyecanı bulmak zorundadır. Doğru bilinen yaklaşımlara sıkı sıkıya sarılarak ve özgün değerleri ve uygulamaları kristalize ederek yorumlamak başarının anahtarı niteliğindedir. Yönetsel başarıya ulaşırken etkili bir stratejik liderlik anlayışı, üstün bir '*performans*' ve '*profesyonellik*' yeteneğiyle desteklenmelidir. Bu konuda yapılan araştırmalardan elde edilen bulguları şu şekilde özetleyebiliriz(Aydın 1994: 32):

Etkili stratejik bir lider, etkin bir katılımı özendirerek, çalışma grubunda yüksek düzeyde gruba bağlılığı, arkadaşlığı ve işbirliğini sağlar. Örneğin, etkili denetmenlerle zamanlarının büyük bir kısmını nelerin yapılacağını planlayarak, gerekli materyali sağlayarak ve işlemi başlatarak kullanmaktadır. Bu denetmenlerin, daha çok destekleyici bir tutum sergiledikleri görülmektedir. Ayrıca, katılanlar arasında bağlılık ve anlayışı geliştirmek için çaba harcamaktadırlar.

Stratejik liderlik vizyonu ve üstün bir rol performansı, profesyonelliğin çizgisini boyutlandırabilecektir. Üzerinde yıllarca araştırma ve uygulama yapılan ulusal yönetimin kendine özgü dokusu, evrensel yapıları ve eski yönetsel verileri yeniden bulma olanağı sağlayabilecektir. Böylelikle bir yandan değişik yönetim deneyimlerinin sağladığı değişik kaynaklardan seçmeler yapılarak belirli bir bileşim gerçekleştirilmesi, popüler ve bilimsel alanda bir bağlantıya ulaşılması ve geçmişe ait bir yönetim anlayışının çağdaş dünyaya uyarlanma arayışı başarıyla sonuçlanabilecektir. Ve ayrıca da, çağdaş yönetim anlayışlarının büyük bir çoğunluğunun, daha önceden var olan bir yönetim tarzının güncelleştirilmesi ve kendi çağdaş diline uyarlanmasıyla oluşturulduğu anlaşılacaktır.

Bütün çağdaş yönetim akımları, evrensel bir karakterin ifadesi olmaya doğru yönelecek şekilde, kendi oluşum ve üretimi içinde karşılaştırılabilir. Yönetimin ebedî, kalıcı ve evrensel bir nitelik kazanması bir biçim/üslûp nesnelliği arayışındaki başarısında görülür. Hedeflere ulaşmada gerekli hız ve dönüşümü sağlayabilmek için kuruluşların, katılım, anlama, kabullenme ve

bağlanmayı ortaklık ve yeni birleşimler içiçeliğinde düzenlileştirebilmeleri gerekir.

Çağdaş yönetim insanoğlunu ve toplumu mutlu etmenin yollarını; yüksek bir cesaret, üstün bir anlayış, sıcak bir sevgi ve saygıyı içeren bir alçak gönüllülük bakış ve yaklaşımı içinde aramak zorundadır. Arzulanan disiplin, gerçek bir özgürlük içinde aranmalıdır. Bu nedenle, yeni ve çağdaş yönetsel anlayış yolunun da her açıdan bakabilmekten geçmekte olduğunu görmek gerekmektedir. Çağdaş yönetimi oluşturmada, çevresel ortamın kalite ve yeterliliği, her zaman başarıların hazırlık aşamasında belirleyici olmuştur. Çağdaş yönetsel kararlar, beklentiler, yeni birleşme ve girişimler, bugünün ve geleceğin akılcı ve bilimsel olarak yönlendirilmesi, yeni ufuk arayışları bizde birçok izlenim bırakır. Geleceğe yönelik yönetsel başarı, ulusal olduğu kadar uluslararası yeni işbirliği ve uyumsal birlikteliğin sağlayacağı sınırsız katkıların yeni bir yapıtı olabilecektir(Çancı 1997: 19).

Çağdaş yönetsel yaklaşım; **“yalın ve üst düzeyli stratejik vizyonunu”** akil, bilim ve sanat anlayışıyla yakalayabilecek misyon sahibi çağdaş yöneticilere kapılarını açacaktır. Çağdaş yönetim anlayışı, “varlık ve yokluk arasındaki karmaşıklığın hüküm sürdüğü parlak bir zamanı kullanan, saf bir öze tutunmuştur, her yeni bilimsel bakış açısı ve gelişme çok daha kesin olarak kullanılmaya açıktır.”(Wells 1993: 5). Böylelikle, kullanılmaya başlanan yenilik, süreklilik, bilimsellik ve istenirlik ilkelerinin, gerçek bir yönetsel çekirdek oluşturarak, bütün yeni yönetsel anlayış, yaklaşım ve süreçlerinin temelinde yer alması artan bir oranda hız ve güven sağlayabilecektir.

Yönetimin yeniden tasarlanmasında, ortaya konulan bu yeni yaklaşım, yeniden doğuş ve varoluşuyla ilintili olarak, özgün bağlarını koparmama gerekliliğini kendiliğinden hissettirmektedir. Var olan biçimleri reddetmeden geçmişe ait yönetsel modelleri karşılıklı diyalog ve tartışma anlayışı yöntemiyle sorgulamayı ve yaşatmayı hedefleyen çağdaş yönetimin çeşitli yönlerini aydınlatma amacıyla, yönetim biçimini gerçekten “çok sesli, esnek boyutlu ve sürekli değişken” bir duruma getirebilecektir.

Bütün bu yeni gelişme, ilerleme ve yeni ufukların açılması, çağdaşlığa önderlik içeren bir uyum ve gerçekçi bir katkı sağlamak; geleceğe geniş bir vizyon ve anlayışla bakışı gerektirmektedir. Bu aşamada, sözümüzü ‘*Çağdaş Yönetim Sistemi*’nin tasarlanmasına getirmemiz gerekir. Çağdaş yönetim sisteminin tasarlanması, başta zaman kavramı olmak üzere, her tür anlamsal simgeleme düşüncesinden bağımsız bir yönetim kalıbına dökülebilir çeşitli fikir ve yönlendirim düzeylerini bilimsel bir zemin olarak oluşturabilmektir(Certo-Peter 1991: 110).

Yeni yaklaşımda, çağdaş yönetim sisteminin, daha büyük bir esnekliğe yöneldiği ve bilimsel olduğu kadar sanatsal bir anlatımcılığın hizmetine girdiği artık tartışılmaz bir gerçeklik olarak karşımızda durmaktadır. Yeni yönetsel tasarım sistemi, yaratıcılığın bilinmezlik içindeki kesin yanına tanıklık eden yaratma eyleminin belirsizliğini baştan kabul eder. Bilindiği üzere, dünün yönetimi, kullanılan öğelerin bütün olanaklarının keşfedilebileceğinin sanıldığı kapalı bir yönetimdi. Bugün aranan ise, hep genişlemekte olan yeni açık sistem yapılarından oluşmaktadır. İşte, bütün bu yeni gelişmelerin tam bir bilimsel açıklık ile sağlanmasında, stratejik

vizyona sahip liderlerin dinamik bir ortaklığı, çağdaş yönetimlerin yaratılmasında önderlik sağlayan işlevleri arka arkaya başlatabilme gücünü gösterebilmiştir.

Elektronik sistemlerin sıkça kullanımı ve insanoğlunun birçok ilişkilerini düzenleyen bilgisayar, çağdaş yönetim sanatına en önemli katkıyı sağlamaktadır. Eldeki yönetim kaynaklarının bir araya getirilerek kullanılması ve en ince denetimler konusunda bilgisayar, şimdiye kadar elektronik yönetim alanında yapılabilmiş olanların hepsinden daha üstün sonuçlar elde edilmesine olanak verir, aynı zamanda, kullanılan çeşitli elektronik aygıtlar arasında bağlantı kurmaya da yaramaktadır. Bilgisayar bu bakımdan çok etkin bir birleştirici ve katalizör bir rol oynar. Böylece, bilgisayar doğrudan yönetime katılmış olmakta, yönetsel iletişim, tasarım ve uygulamalarda büyük bir paya sahip olmaktadır. İnternet sistemlerinin sağladığı yeni internet dünyası, çağdaş yönetimin bilimsel ve sanatsal etkinliklerinde, yüksek bir etkileşim kalitesinde, yeni bir anlayış ve bakış açısıyla, bireyler ve toplumlararası hızlı, dinamik, doğal bir etkileşim ortamı yaratmaktadır.

Özetlemek gerekirse, çağdaş yönetimlerde stratejik liderlik vizyonuna sahip olmanın ilk koşullarından birisi, gelecekle uyumlu olmak ile ilgilidir. Böylece önemli olan kalıcı olmayı başararak, yalnızca yaşadığı dönemlerle sınırlı olmayıp, yüzyıllara seslenmeyi başarabilmektir. Yönetimde kalıcı olmak, '**geleceğe bakmak, geleceği düşünmek, geleceği görmek**'le olanaklıdır. Değişime açık, yönetilebilir, toplumsal sevgi ve güven düzeyi yüksek, sürekli bir dinamizm ve uyum sağlayan, bilim ve akıl rehberliğinde, derin düşünebilen, cömert ruhlu, güçlü, cesaret sahibi ve girişimci bir

vizyon, stratejik liderliğin en temel ölçütleri olmayı çok değişik ortam ve koşullarda sürdürebilecektir. Liderler, çalışanlarına 'daha çok çalışın' diyeceklerine, onları yönlendirmeli ve 'katılımcı' olmaya özendirmelidirler. Şu açıktır ki, kişinin düşüncelerinin gerçekleştiğini görmesi motivasyonunu yükselticidir. Bu nedenle, vizyon sahibi, kuruluşun felsefesi üzerinde duran, her kademedeki çalışanla iletişim kuran, istikamet oluşturan, sıcak, destekleyici ve yardım edici ilişkiler kuran, geleceği düşünen liderler çağdaş yönetimlerde yerlerini alacaklardır(Sidi 1997: 312-313).

Çok yönlülük, yenilik, yüksek bir hız ve temponun kendinden sonra, yeni hızlanımlar ve devinimler kazanarak beklenen isteklerin yöreklendirilmesinde etkili olacaktır. Gereğinde pek çok işi bir iş halinde birleştirebilmek, "çok boyutlu ve zengin iş versiyonları belirlemek, süreç ekiplerini işletebilmek, bilgi teknolojisinin katalizörlüğünü ve tümevarım yöntemiyle düşünmeyi öğrenmek, iletişim ve işbirliğini üst düzeyde gerçekleştirmek" (Marşap 1996: 52) önem taşımaktadır.

Yönetimsel alanda, esnek bir yapıya ulaşmak, denetimi ve yetkiyi bilgi ağı içerisindeki kişilere dağıtan çağdaş elektronik yapıya sahip olmak, dinamik, bağımsız yapılar halinde büyümek, küreselleşen dünya platformu içinde rekabet edebilmek başarılı olmak için önkoşuldur. Yeni ve çağdaş yönetim anlayışı, kuruluşlarda stratejik liderlik vizyonunun sağlanmasını ve sürekli bir biçimde geliştirilmesini öngörmektedir. Burada önemli olan, verimlilik ve kaliteyi yükseltebilme, maliyetleri düşürebilme, insan kaynaklarını motive edebilme ve kurum kültürünü değiştirebilmektir. Stratejik liderlerin bu değişimi sağlayabilmeleri,

değişimi yönetebilmeleri ve küresel ortamlarda başarılı olabilmeleri beklenmektedir(Marşap 1997: 226-236).

Bugün, kurumların başarılı olabilmeleri için onları oluşturan bireylerin sinerjik birlikteliğine gereksinim vardır. Artık başarı, kişilerin doldurdıkları konumların, o kurumun hedeflerine yönelik çalışmalarında ortaya koydukları bilgi, beceri, tutum ve davranışlarının başka bir deyişle teknik ve davranışsal yeterliliklerinin bileşkesidir. Bu başarının oluşmasında birarada çalışan kişilerin yeterliliklerini birleştirip onlardan sonuç alan liderler çok önemli bir rol oynarlar. Bu bağlamda lider belirli projeleri, proje ekibi ile istenen amaçlar doğrultusunda başarıyla sonuçlandıran kişidir(Marşap 1996; Baysal-Tekarslan 1996; Eren 2001).

21. yüzyılın en belirgin özelliğinin 'değişim' olacağına dair hiç kuşku duymamak gerekir. Ancak, tarihin başlangıcından bu yana varolan değişim sürecinin bu kez çok daha hızlı, kapsamlı, karmaşık ve kesintisiz olacağına da kesin gözüyle bakmak gerekir. Bu özellikler gerek ilgi alanları, gerekse içerik ve etki alanları bakımından da geçerlidirler. Değişim sürecinin bu yeni özellikleri tahmin edilebilirliği azaltmakta, başka bir deyişle öngörülmezliği artırmaktadır. Bu nedenle, söz konusu oluşum, kurumların değişime hızlı bir şekilde uyum sağlayabilmelerini, hatta değişimi kendilerinin oluşturabilmelerini sağlayacak değişik bir yönetim tarzına sahip olmalarını gerektirecek görünmektedir.

Başvuru Kaynakları

- AYDIN Mustafa, **Liderlik**, Malatya, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 1, Sayı 1, 1994.
- BAYSAL Can ve TEKARSLAN Erdal, **İşletmeciler İçin Davranış Bilimleri**, İstanbul, İ.Ü. İşletme Fak. Yay., 1996.
- CERTO Samuel ve PETER J. Paul, **Stratejik Management**, Second Edition, New York, Mc Graw Hill Int. Edition, 1991.
- ÇANCI Metin, "Dünya Devleti Olmak Stratejik İşbirliklerinden Geçiyor", **Yeni Yüzyıl, Perspektif**, 20 Mayıs 1997.
- EREN Erol, **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, İstanbul, Beta Yay., 2001(1993).
- KUYAŞ Nilüfer, "Sanatın Özü, Çelişkileri Yakalamak", **Milliyet**, 23 Ekim 1995.
- MARŞAP Akın, **Bilgi Toplumu ve Geleceğin Liderlik Anlayışı**, K.H.O.B.T.Y.M. Yay.No.: 127 1996.
- MARŞAP Akın, "Çağdaş Yönetimlerde Stratejik Liderlik Vizyonu", **21.Yüzyılda Liderlik Sempozyumu**, İstanbul, Deniz Harp Okulu Basımevi, 5-6 Haziran 1997.
- RAWLİNSON J. Geoffrey, **Yaratıcı Düşünme ve Beyin Fırtınası**, (Çev. Osman Değirmen), İstanbul, Bireysel Yatırım Dizisi: 11, Rota Yay. Tic. Ltd. Şti., 1995.
- SALMANN Ullrich ve HEİNZE Roderich, **Vizyon Yönetimi**, İstanbul, Yönetim Dizisi 1, 1995.
- SİDİ Victor, "Stratejik Yönetim ve Liderlik", **21. Yüzyılda Liderlik Sempozyumu**, İstanbul, 5-6 Haziran 1997.

- TICHY N.M. ve VIRICH D.O., **The Leadership Challenge: A Look for the Transformational Leader**, Sloan Management, Review, 4 (26), 1984.
- WELLS G.Ronald, **Yetki Devri**, (Çev: Vedat Üner), İstanbul, Kişisel Gelişim ve Yönetim Dizisi 5, Rota Yay., 1993.