

Rotary ve yönetim



Ekrem YAZAR

GDB Trabzon Rotary Kulübü

Liderler, bir toplumun, bir kuruluşun esin kaynağıdır. Çünkü bu kişiler, içimizdeki yaşam, heyecan olacaklardır. Bizler, liderleri tanımlarken strateji, vizyon veya güçlü fikirli insanlar olarak belirleriz. Halbuki liderlerin bunlardan daha önemli yanlarının ise duygu yüklü olmaları ve duygulara hitap etmeleridir. Liderlerin bu duygusal görevleri inanları tarih boyu coşturmuş ve onlara güven vermiştir. İlk çağlardan beri liderlik vardır. Kabilelerin başında olanlar, kabilelerini yönlendirmiştir; Türk toplumunda ise şamanlar konumlarını, insanların duygularına hitap ederek liderliklerini sürdürmüşlerdir. Kısaca onlar, gruplarının duygusal rehberidirler.

Çağdaş toplumlarda duygusal oluşum pek fark edilmezse de bir çok işi lider duygularıyla güzelleştirir. Çok basit bir biçimde her türlü insan grubunda lider, insanların duygularını etkilemekte en yüksek güce sahiptir. İnsanların duyguları coşku düzeyine itilirse performans yükselir. İnsanlar; kin ve öfkeye yönlendirildiğinde dengeler bozulabilir. Bu da gösteriyor ki duygusal yaklaşımın herkese yarar sağlamasının anahtarı, elbette ki duygusal zekanın liderlik becerilerinde yatar. Liderin kendini ve başkalarını yönetme şekli bence onun önemini artırır veya azaltır. 1905 Paul Harris'le başlayan Rotary'de üst düzey liderler önce kendilerine, sonra topluma olumlu bakmışlardır. Çünkü Rotary liderleri her dönemde kendileriyle barışık yaşamışlar dolayısıyla insanlığa da barış getirmenin çabasını sürdürmüşlerdir.

Gerek Rotary'de gerekse başka alanlarda liderlik, ahenk yaratmada yalnız doğru söylemekle veya iyi ruh hallerini sergilemekte kalmamalıdır. Çünkü liderlik, tüm tarzlarını kapsayan eşgüdümlü etkinliklerden doğar. En iyi en etkili liderler, farklı yaklaşımlarından yararlanırlar. Nedir farklı yaklaşımlar?

Vizyoner yaklaşım: Bu tarzı benimseyen liderler, grubun nereye gitmekte olduğunu dile getirir; ama oraya nasıl varılacağını belirtmez. İnsanların yenilik yapmasında ve hesaplı risklere girmesinde serbest bırakır. Belirli tabloyu bilmek insanların önlerini görmesini sağlar. Kendilerinden ne beklediğini anlarlar. Herkesin ortak hedefler için çalıştığı hissi, ekibe bağlılığı geliştirir. Vizyoner lider, kişilerin çalışmalarındaki genel tabloyu görmeleri için insanlara yardımcı olarak yalnızca yaptıkları şeyin önemini değil, nedeni hakkında da açık fikir edinmelerini sağlar. Bu tür liderlik, örgütün uzun ömürlü olmasını hedefler. Bir asırdan yaşlı olan Rotary, vizyon sahibi liderler sayesinde her geçen gün büyümüş ve varlığını kanıtlamıştır.

Eğitici yaklaşım: Eğitmenler, işlerin yapılmasından çok kişisel gelişim üzerinde dururlar. Çalışanlarıyla söyleşide bulunurken onların hayalleri, yaşam hedefleri, kariyer umutları gibi özellikler gündeme getirirler. Eğitmenler, kişilerin kendilerine özgü güçlü ve zayıf yanlarını, kişisel arzularıyla kariyer özelemlerini saptayarak onlara yardımcı olur-

lar. Görülüyor ki eğitici tarzı benimseyen lider, başkalarını geliştirme yeterliliğine örnek olur. Doğal olarak eğitici, olumlu duygusal etkisi ile çalışanlarla kendi arasında yakın ilişki oluşturur. Rotary'nin kalıcılığının altında bölgesel ve uluslararası eğitmenlerin payı hiç de yadsınamaz.

İlişkisel yaklaşım: Bu liderler, işbirliği yeterliliğini temsil ederler. Dostça etkileşimleri güçlendirmek, önderlik ettikleri insanlarla bağlantı dokusunu genişletmek, kişisel ilişkileri geliştirmek temel işlevleridir.

Liderler ilişki kurarken, çalışanların duygusal gereksinimleri üzerinde dururlar. Bu odaklanma empatiyi temel yeterlik durumuna getirir. Temelde insanları mutlu etmek esas hedefleridir. Belki bunların performans artırımı gücü kısıtlıdır; ancak bu tarz, grubun üzerinde şaşırtacak kadar olumlu etki yaratır. Kısaca ilişkisel tarz, olumlu etkisi nedeniyle bir ahenk kurucusudurlar. Özellikle ekip içinde ahengi güçlendirmeye, morali yükseltmeye, iletişimi iyileştirmeye özen gösterirler.

Demokratik yaklaşım: Lider hangi yöne gidileceğinden emin değilse bu konuda deneyimli ve yetenekli kişilerden görüş alır. Demokratik tarz, bir üçlü oluşturan duygusal zekaya dayalıdır. Ekip çalışması, işbirliği yöntemi ve iyi bir dinleyici olma becerisi vardır. Bu liderler, çalışanların duygu ve düşüncelerini dinlemeyi istemezse bile ister gibi görünürler. Tepeden inme bir lider görüntüsünden çok çalışanlarıyla işbirliği içinde olurlar.

Empati demokratik liderlikte önemli yer tutar. Özellikle farklı özellikleri olan ve uyum sağlamada zorluk çeken bir lider Demokratik tarza başvurur. Aksi halde yanlış fikirler onu yanlış yola götürebilir.

109 yaşına gelen Rotary bugüne değin uyumlu çalışıyorsa, bunu konulan kuralların tavizsiz uygulanmasına borçludur. Doğrudur, kurallar yöntem el kitaplarında enine boyuna yazılmış olabilir. Ancak bir kulüp başkanı, bir guvernör, bir uluslararası başkan, lider olarak yazılı kuralları uygulama becerisinden yoksunsa, o güzelim bilgiler kitapta kalır. Bu hataya düşmemek için, Rotary'de yapılan asambleler, konferanslar ve zaman zaman yapılan liderlik seminerleri yöneticilerin tutarlı olmaları içindir. 18-30 yaşlarındaki gençlerden oluşan Rotaract Kulüpleri, geleceğin Rotaryenlerini oluşturmak için ön hazırlıktır. Her yıl bölgeler RYLA düzenlerler. Hedef topluma geleceğin liderlerini yetiştirmektir. Bu çalışmada başarılı olunmuyor mu? Bana göre alkışlanacak bir çalışmadır RYLA. Çünkü Rotaract kuruluşlarından gelen Rotaryen dostlarımız Rotary Kulüplerinde daha başarılı oluyorlar. Unutmayalım ki lider, doğuştan birtakım yeteneklerle gelir; ama lideri lider yapan aldığı eğitimidir. Bunu da Rotary ve Rotaract kulüpleri başarıyor.

Rotary sevgilerimle