

Dr. Hüseyin
Çırpan

Öz'den Liderlik: İçsel Dönüşüm



Liderlik, üzerinde çok konuşulan bir konu. Konuşmaya da devam edeceğiz gibi görünüyor. Liderliğin çok konuşuluyor olması bana göre, ondan beklentimizin yüksek olmasıyla ilgili. Dünyanın genel olarak gidişatından memnun değiliz, çevremizde olan bitenlerden çok mutlu olduğumuz söylenemez. Karar alma durumunda olanların, ülkeleri yönetmeye talip olanların hatta yönetenlerin, şirketlerin başında bulunanların tercihlerini ve yaptıklarını sürekli olarak sorguluyoruz. Hatta biraz daha ileri giderek içinde bulunduğumuz durumdan onları sorumlu tutuyoruz. Bunda pek de haksız sayılmayız. Bunun sonucu olarak, arzuladığımız lider/liderleri nasıl bulacağımız, nasıl yetiştireceğimiz, özelliklerinin neler olması gerektiği gibi konular hem araştırmacılar için hem de ortalama bir birey için önemli hale geliyor.

Bu yazıda, liderlik konusuna değişik bir perspektiften bakmayı deneyeceğim. Literatürde kolayca bulunabilecek konulara ve bilgilere yer vermeyeceğim. Formülü bulduğumu iddia etmiyorum. Uzun bir zamandır bu konuda yoğunla-

şan, liderlik geliştirme programları geliştiren ve uygulayan biri olarak ulaştığım ya da en azından önemli bulduğum bir yaklaşımı sizlerle paylaşacağım.

Konuya yaklaşımı, “lider kim?” sorusuna verilen cevap veya liderliğin tanımı belirliyor. Liderliği tanımlamaya girişen kişi sayısınca liderlik tanımı vardır diyebiliriz. Bu tanımların hepsinin de bir şekilde varlığını sürdürüyor olmasının nedeni sanırım her bir tanımın liderliğin belli bir yönünü ifade ediyor olması, yani tanımda belli ölçüde bir doğruluk payının olmasıdır. Bütünsel bir bakış açısıyla bakarak senteze varmak ve bütün boyutları içeren bir tanım yapmak mümkün. Bunun yerine, liderlikte çok önemli gördüğüm, açık bir şekilde vurgulamak istediğim yönü dikkate alarak liderliği tanımlayacağım: “Liderlik, etki oluşturabilmektir ve de lider, etki oluşturan kişidir.”

Bu tanımda gizemli veya yeni bir durum olmadığını farkındayım. Yine de bu tanım üzerinden lider ve/veya liderlik ko-

nusunu derinleştirmeye çalışacağım. TDK *Türkçe Sözlük*'te etki, "bir kimse veya nesnenin başka bir kişi veya şey üzerindeki gücü" ve "bir etken veya bir sebebin sonucu" olarak açıklanıyor. Bu açıklamalarda da görüldüğü gibi liderliğin özünde liderin sahip olduğu güç ve bu güç ile sonuç üretmesi veya değişim oluşturabilmesi yatıyor.

Lider, etkileme gücüne sahip olduğu halde bu gücü kullanmıyorsa sonuç elde edilmeyecek ve güç, potansiyel olarak kalacaktır. Aslında, yaşayan herkes davranışı, yaptığı ve/veya yapmadığıyla sürekli bir şekilde çevresinde etki oluşturuyor. Yolda gördüğümüz bir taşı kaldırdığımızda da bir etki oluştururuz, görmezden gelip geçtiğimizde de bir etki oluştururuz. Hatta şu anda bu yazıyı siz okurken de ben, yazdıklarımla sizde bir etki oluşturuyorum.

Bu açıdan bakıldığında aslında *hepimiz birer lideriz*. Bu kabul edişle genel kabulden uzaklaştığım ve sorumluluğun herkesin üzerinde olması gerektiğini ifade ettiğim farkındayım. Evet, tekrar edersem: Yaşayan her bir birey, sadece nefes alıyor oluşuyla çevresinde bir izlenim, etki ve de sonuç oluşturuyor. Biz insanları diğer canlılardan ayıran özelliğimiz, oluşturacağımız etkiyi seçebilme özgürlüğüne sahip olmamız. Burada kritik olan konu, bu oluşturduğumuz etkinin pozitif veya negatif mi, artı değer mi yoksa azaltan bir sonuca mı yol açtığıdır. Bu konuyu yazının ilerleyen bölümlerinde detaylı şekilde ele alacağım.

Bu giriş ve genel açıklamalardan sonra liderliği anlayabilmek ve bunun sonucunda iyi bir lider olmanın reçetesini yazarsak şu sorulara cevap aramalıyız:

- Liderin sahip olduğu gücün kaynağı nedir?
- Lideri harekete geçiren etken, saik veya ihtiyaç nedir?
- Lider bu gücü nasıl kullanmaktadır? Gücü suiistimal mi etmektedir yoksa anlamlı bir iş için mi kullanmaktadır? Belki daha açık bir şekilde sormak gerekirse; gücü, hangi niyetle kullanmaktadır?
- Liderin oluşturacağı etki tesadüfi midir yoksa bilinçli bir seçime mi bağlıdır?
- Liderin, sahip olduğu gücü doğru yönde kullanması ve bilinçli bir seçim ile sonuç üretebilmesinin yolu nedir?
- Lider, enerjisini neye/nelere yöneltmelidir?

Lider, etkileme gücüne sahip olduğu halde bu gücü kullanmıyorsa sonuç elde edilmeyecek ve güç, potansiyel olarak kalacaktır. Aslında, yaşayan herkes davranışı, yaptığı ve/veya yapmadığıyla sürekli bir şekilde çevresinde etki oluşturuyor.

Bu soruların bir kısmı tanımlayıcı, bir kısmı açıklayıcı, bir kısmı da normatif unsurlar içermektedir. Liderlikle ilgili bir reçete yazmaktan bahsediyorsak aslında bir liderin nasıl olması ve lider olma konusunda nasıl bir yol izlenmesi gerektiği konusunda bir fikrimiz var demektir. Yukarıdaki soruları keşfetmeye çıkabiliriz.

LİDERİN SAİKLERİ/İHTİYAÇLARI

Her bir bireyin harekete geçmesinin veya geçmemesinin, yani davranışının arkasında bir güdü veya tatmin edilmeyi bekleyen bir ihtiyaç vardır. Acıktığımızda hayatı devam ettirme ihtiyacımız gereğince yiyecek bir şeyler bulmak için harekete geçeriz. Güvenlik ihtiyacımız gereğince sığınacak bir yer arar, evler inşa ederiz. Bu ihtiyaçlara, hayatta kalma veya temel yaşamsal ihtiyaçlar denir.

Hemcinslerimizle iletişim kurma, bağ geliştirme, onlarla birlikte vakit geçirme, bir gruba ait olma, duygusal ihtiyaçlarımızın bir sonucudur. Aslında bu ihtiyaçlar, insanın diğer canlılarla paylaştığı ihtiyaçlardır. Bunlara ek olarak insanın; statü sahibi olma, saygı görme gibi ihtiyaçları da var. Öğrenme ve bilgi sahibi olma, zihinsel ihtiyaçlarımızı ifade eder. İnsanı insan yapan en önemli unsur ise, yaptığı işte anlam bulma veya arkasında bir iz bırakabilme ihtiyacıdır.





Ana konumuz bu olmadığı için bu kadarını söylemekle yetineceğim.

Liderliği anlamak açısından önemli olduğunu düşündüğüm husus ise liderin hangi saikle harekete geçtiğidir. Yukarıda bahsettiğimiz ihtiyaçlardan hareketle bireyin davranışlarını yönlendiren ihtiyaçları iki ana gruba ayırabiliriz:

- a. Yoksunluk/eksiklik giderme için harekete geçme
- b. Geliştirme/katkı sağlama için harekete geçme

Bu iki grup arasındaki fark, ak ile kara gibi bir şey olsa gerek. Bu farkı kısaca şöyle ifade edebiliriz: Lider, dünyada en iyi veya bir numara olmak için mi yoksa dünyanın yararı için en iyi veya bir numara olmak üzere mi hareket edecektir?

Birinci grupta lider veya bireyin hareket noktası “ben, eksikim” duygusudur ve davranışını “korku” yönlendirir. Bu yüzden lider, gücü önemser ve elde etmeye uğraşır. Liderlikte kullandığı araçlar; kontrol, manipülasyon, savunma, var olanı koruma ve yargılamadır. Koruma ve savunma davranışı bir tehdit algısı ve düşman varsayımını içerir. Bunun üzerine lider, “Sevilmek, kabul edilmek ve tamam olmak için ne yapmalıyım ve nasıl olmalıyım?” endişesi ile harekete geçer. Kafasını yoran diğer sorular ise şunlardır: “Nasıl görünüyorum? Diğer insanlar benim hakkında ne düşünürlər? Haklı mıyım? Güvende miyim?”

Lider, dünyada en iyi veya bir numara olmak için mi yoksa dünyanın yararı için en iyi veya bir numara olmak üzere mi hareket edecektir?

Bu düzey, liderin güvenliğini ve varoluşunu korumayı esas alır. Bu açıdan bakıldığında, tüm canlılarda vardır ve önemli bir fonksiyondur. Lider açısından sorun, bu eksiklik duygusunun hiç bitmemesidir. Burada sahip olunan imkânların bu duyguyla ilgisi yoktur ve tamamen psikolojiktir. İçsel olarak kendimizi yetkin ve tamam hissetmiyorsak dışarıda ne kadar mal, mülk veya güce sahip olduğumuzun pek bir önemi yoktur, hatta sahip olduklarımızı daha da arttırmak için kullanırız.

İkinci durumda ise tam aksine, lider kendisini tam ve doğuştan değerli olarak görür. Bir taraftan öğrenmek ve gelişmek için her durumu/olayı bir fırsat olarak görürken, diğer taraftan kendisinde var olan özellikleri diğer insanların hizmetine sunma fırsatları arar. Burada liderin hareket noktası, çevresindeki insanların hayatına dokunabilmek ve onların hayatında pozitif bir değişim oluşturabilmektir. Bunları yaparken lider; paylaşımcıdır, spontandır, doğaldır, yapmacık değildir, şefkatlidir, işbirliğine ve deneyime açıktır, yaşadıklarından ders çıkarır ve etrafına mutluluk dağıtır. Burada liderin cevabını aradığı temel soru, “Benim hayatımı anlamlı kılacak olan şey nedir?”dir. Pek çok iz bırakan liderin bu soruya verdiği cevap şudur: “Benim yeryüzünde varoluşumun bir anlamı var, o da sahip olduklarımla diğerlerine hizmette bulunmaktadır.” Böylelikle lider, yeryüzünde insanlığın inşa etmeye çalıştığı medeniyete katkıda bulunur. Burada Peygamber Efendimizin “Sizin en hayırlınız, insanlara hayrı dokunandır,” hadisini hatırlamakta fayda var.

Özetlemek gerekirse, lider ya bencilce ve korku temelli olarak harekete geçer ya da çevresine nasıl katkı yapabileceği perspektifinden hareket eder. Liderin temel aldığı perspektife göre birtakım liderlik tarzları ortaya çıkar. Tahmin edilebileceği gibi, yoksunluk duygusundan (ego veya nefis merkezli) hareket ettiğinde liderin tarzı hiç de arzulanan ve istenilen sonuçları üretmeyecektir. Bu tarzları incelemeye geçmeden önce liderlik literatüründe önemli olan bir hususa konumuzla ilgisi olduğu kadarıyla değinmek istiyorum.

LİDERDEN NE BEKLERİZ?

Yukarıda tanımladığımız gibi “lider, etki oluşturan kişidir.” Bu tanım sonuç elde etme ve diğer bireyler üzerinde etki bırakmayı da içerir. Oluşturulacak olan etki bir ortam içinde gerçekleşir. Lider vakumda yaşayan bir kişi değildir. Bu sonucu elde ederken liderin, enerjisini iki şey üzerinde yoğunlaştırmasını bekleriz:

a. Yapılacak iş/görev

b. Birlikte çalıştığı insanlar

Yapılan araştırmalar, liderin bu iki alandan herhangi birisinde değerini ihmal edecek şekilde yoğunlaşmasının olumsuz sonuçları olduğunu göstermiştir. Sadece yapılacak işe odaklanmak, çalışanların kuruma bağlılıklarını ve motivasyonlarını düşürür. Buna karşılık sadece çalışanların refahı ve durumlarıyla ilgilenmek ise görevlerin ihmal edilmesine yol açar ve istenilen sonuçların üretilmesini olumsuz etkiler. Etkili liderlik davranışı, yapılacak görevi ihmal etmeden insanlarla ilgilenmeyle ortaya çıkar.

Kısaca üzerinde durduğum bu hususu liderin ihtiyaçları ile ilişkilendirmek, neden sahici (*authentic*) ve arzuladığımız liderin “içsel dönüşüm” ile ortaya çıkabileceğini anlamamızı kolaylaştıracaktır.

YOKSUNLUK GÜDÜSÜ İLE İNSANA YÖNELMEK

Yoksunluk/yetersizlik saiki ile davranmanın temelinde kendimizi güvensiz hissetme duygusu yatar ve sonuç olarak da kendi emniyetimizi garanti altına almayı hedefleriz. Aslında bu tarz liderlik davranışında, eksikliklerimizi, insanları memnun etmeye çalışarak tamamlama yoluna gideriz. Kendimizi değerli ve güvende hissetmenin yolu, ilişkide olduğumuz bireylerin onayını almak ve onlar tarafından beğenilmektir. Bir diğer deyişle kazanmak için izlediğimiz strateji, diğerleri tarafından beğenilmek adına kasıtlı olarak kaybetmeyi seçmektir.

Bu nedenle, böyle bir lider, kendini koruma güdüsü nedeniyle alttan almaya çalışır, çatışma konularını çözmek yerine halının altına süpürür, yüzleşmekten kaçınır, mümkün olduğunca diğerlerini memnun etmeye çalışır.

Bu tarzda bir liderin, sahip olduğu gerçek gücünün farkında olmadığını ve hatta kendi bireysel sınırlarını koruma noktasında zaafa düştüğünü rahatlıkla söyleyebiliriz. Gücü kullanmak yerine güç karşısında kendini koruma uğruna güce boyun eğme yolunu seçtiğini iddia edebiliriz. Özellikle günlük hayatımızda ‘yalaka’ olarak adlandırdığımız tipleri

Lider ya bencilce ve korku temelli olarak harekete geçer ya da çevresine nasıl katkı yapabileceği perspektifinden hareket eder. Liderin temel aldığı perspektife göre birtakım liderlik tarzları ortaya çıkar.



bu kategoriye koyabiliriz. Kendi görüşleri olmaması ya da görüşlerinden kolayca vazgeçebilmeleri ve belli bir duruş sergileyememeleri nedeniyle saygı da görmezler.

YOKSUNLUK GÜDÜSÜ İLE GÖREVE YÖNELMEK

Lider, eksiklik ve yetersizlik duygusunu her şeyin kendi kontrolünde olmasını isteyerek gidermeyi deneyebilir. Liderin bu durumda parolası, “Burada patron benim, benim dediğim olacak”tır. Diğer bireylerden beklentisi de sorgulamadan kendisine itaat etmeleri ve kendisini izlemeleridir. En iyi savunma yönteminin saldırı olduğuna kalpten inanırlar. Böyle bir strateji doğal olarak güce dayanır ve bunun sonucunda lider için güç çok önemlidir ve onu elde etmek için çok uğraşır.

Bu güdüyle hareket eden liderin, bir diğer davranış da kendisini haklı ve iyi göstermek için diğer bireylere saldırmasıdır. Kendi varlığını diğerlerinin yokluğu ile temellendirmeye çalışır. Hayatı bir savaş alanı olarak görmeye meyillidir ve saygı görmenin, beğenilmenin yolunun bu savaşı kazanmaktan geçtiğine inanır. Yapılanları beğenmez, sürekli olarak hata arama eğilimindedir. Böyle bir tarzın, diğer insanlar üzerinde yıkıcı ve uzaklaştırıcı bir etkisi olur. İnsanlar, liderden uzaklaşır, enerjileri kaybolur ve kendilerine güvenemez hale gelirler.



Lider, yaşadığı ânın gereklerini çok iyi görerek, düşünerek, o anda işlenmesi en hayırlı olan şeyle meşgul olur, mevcut durumda ve vakit içinde ortamın gerektirdiğini yerine getirir.

“ÖZ”DEN LİDERLİK

Liderlerin daha iyisini veya olumlusunu yapabilecekken, yukarıdaki ele aldığımız etkisi olumsuz tarzları, bilinçli olarak seçerek ve arzu ederek uyguladıklarını düşünmüyorum. Genel olarak, insanların iyi, güzel ve doğru bildikleri şeyi hayata geçirdiklerine inanıyorum. Bunu; karanlığın, ışığın yokluğu olarak tanımlanmasına benzetebiliriz. Bireyin “aydınlanmaması” ya da bilinç düzeyinin yeterince gelişmemesi onun “karanlık” işler çevirmesine yol açmaktadır. İnsanlar öz olarak iyidirler (zat-ı ali). Bu iyi olma durumu potansiyeldir, örtüktür. Dolayısıyla ortaya çıkan zararlı, yıkıcı ve işe yaramayan davranışları, liderlerin gelişim skalasında buldukları yer ile açıklamanın doğru olduğuna inanıyorum.

İçsel dönüşüm sürecine girmiş lider, “öz”ü ile temasa geçmiş, potansiyelini açığa çıkarmak üzere kendini geliştirme gayreti içindedir. Her karşılaştığı durumu bir öğrenme fırsatı olarak görür. Böyle bir liderin; kendine güveni tam, enerji dolu, hayata yaklaşımı olumlu, çevresine çocuk merakı ile bakma ve aynı zamanda eğlenmeyi bilen özellikleri vardır.

İçsel dönüşüm yolunda mesafe kat etmiş bireylerin hayatta hangi rolü/görevi üstlenirlerse üstlenirler o rolün/görevin hakkını vereceklerini, sağlıklı ilişkiler kuracaklarını ve anlamlı işler yapacaklarını iddia ediyorum. Böyle bir birey kendi içinde huzuru yakalamanın yanında, hayatında da iş ve ilişki dengesini sağlamış olacaktır.

“Öz”den hareket eden lider açısından yukarıda bahsettiğimiz insan mı yoksa görev mi diye bir ikilem yoktur. Onun yaklaşımı “bu ya da diğeri” gibi dışlayıcı değil “hem bu hem diğeri” olarak kucaklayıcı ve bütünseldir. Lider, yaşadığı

ânın gereklerini çok iyi görerek, düşünerek, o anda işlenmesi en hayırlı olan şeyle meşgul olur, mevcut durumda ve vakit içinde ortamın gerektirdiğini yerine getirir. Bu, liderin kendisini her zaman ve mekâna uydurması, bukalemun gibi olması değildir. Aksine, sürekli bir şekilde teyakkuz hali içerisinde olması, her zaman hazır olması ile ilgilidir. Orada hazır olmak bir anlamda olaylara ve ortama karşı “huzur”da (*presence*) olmaktır. Kelimenin çift anlamını düşünerek, hazır olmayı, “huzur içinde olmak” olarak da görebiliriz. Bu da ânın hakkını vermekle mümkündür.

Yaşadığımız her ânın hakkını vermek ne kadar önemli ise, zamanın akışını doğru bir şekilde anlayabilmek ve o akışın gerekliliklerini yerine getirebilmek de o kadar hayati öneme sahiptir. Ortamın gerekliliklerinin farkında olabilmek, dikkatimizi kendimizden dışarıya yöneltmemizi, ortamı okuyabilme duyarlılığını ve ortamı iyileştirmeye dönük olarak harekete geçme sorumluluğunu hissetmeyi ve ertelemeyen eyleme geçme iradesini ifade eder. Psikolojide kullanılan ‘akışta olmak’ tabiri, kişinin ortama bütünleşmesi ve kendini eylemde kaybetmesi anlamında bu duruma çok güzel uymaktadır.

Ortamın gerekliliklerine karşılık verecek şekilde bir duruş içinde olan lider, yaptığı eylemin de sorumluluğunu üstlenme erdemi gösterir. Çünkü, o eylemden önce bilinçli bir biçimde farkında olarak o seçimi yapmıştır. Ezbere veya içgüdüsel olarak hareket etmemiştir.

Gelişiminin bir sonraki aşamasında da, lider ânın hakkını vermekle kalmaz, içinde bulunduğu ortamın koşullarını büyük resim içerisinde görebilir, önünü ve arkasını fark edebilir, olayların üzerine çıkarak ideal anlamda yapılması

Ortamın gerekliliklerine karşılık verecek şekilde bir duruş içinde olan lider, yaptığı eylemin de sorumluluğunu üstlenme erdemi gösterir. Çünkü, o eylemden önce bilinçli bir biçimde farkında olarak o seçimi yapmıştır. Ezbere veya içgüdüsel olarak hareket etmemiştir.

gerekeni görerek, “öz”ünden getirdiği özellikle yeryüzünü imar etme açısından diğer “öz”lerle işbirliği içerisine girer.

Yazımızın bundan sonraki bölümünde, işi ve insanı dengeleyebilecek ve arkasında anlamlı bir iz bırakacak liderlik için neye ihtiyacımız olduğu konusunu ele alacağız.

İNSAN OLARAK “BEN KİMİM?”

Genelde insan özde de liderlikle ilgili yazılanların çoğu kainat, hayat ve insan ile ilgili bir takım inanç ve kabullere bağlı olarak değişiyor. Bu nedenle ben de insan, insanın doğası ve yeryüzündeki bulunuşu ile ilgili kabullerimi paylaşacağım.

En temel inancım, insanın yeryüzünde başıboş olarak dolaşmadığıdır. Hatta yukarıda insanın değerinin neye bağlı olduğunu bir hadisi şerif ile ifade etmiştik. Başka bir ifade ile söylersek, her bir bireyin yeryüzünde yerine getirmesi gereken özel bir görev/misyon bulunmaktadır. İnsanın sorumluluğu da bunu keşfetmesi ve yeryüzünde gerçekleştirmesidir. Böyle yapması durumunda insan; medeniyetin inşa edilmesine hizmet edecek, arkasında kendisinin olumlu anılmasını sağlayacak ve seçerek bir etki oluşturacak ve böylece anlamlı bir iş yapmış olacaktır.

Bir diğer kabulüm, kainatta tüm canlıların içinde olan potansiyeli dışarı çıkarmak için içsel bir dürtü taşımalarıdır. Bir karpuz tohumu, toprağını bulup, beslenip, büyüyüp meyvesini verme arzusunda. Bir karanfil tohumu, aynı şekilde özünde olanı dışarı çıkarmak ve güzelliğini dışarı yansıtmak arzusunda. Ve bu sürecin en gizemli tarafı o tohumun ihtiyaç duyduğu tüm özellikleri tohum iken bile bünyesinde barındırmasıdır.

Diğer canlılar gibi insan da tıpkı bir tohum gibi içerisinde potansiyelini barındıran bir öz'e (*essence*) sahiptir. Nasıl meyve tohumundan doğar veya ortaya çıkarsa, liderin yapacağı katkı da, buna liderin etkisi, hizmeti veya meyvesi de diyebiliriz, bu “öz”den çıkacaktır.

Tohum ve özellikleri nasıl diğer canlıyı “o” canlı yapıyorsa, bu “öz” de o bireyi kendine özgü birey yapar. Hepimizi biri-



cik kılan da budur. Fizyolojik olarak biliyoruz ki, her bireyin parmak izi kendisine özgü, yani biricik. Bu bizim ne kadar özel olduğumuzun bir başka işareti. Fizyolojik olarak doğru olan psikolojik olarak da geçerli.

Gelin okumaya devam etmeden önce, sizi biricik kılanın ne olduğunu belirlemeye yönelik bir uygulama yapalım. Bunu yaparken isterseniz, güvendiğiniz bir kişiden destek isteyebilirsiniz. O kişiden size “Sen kimsin?” sorusunu sormasını isteyin. Ve de siz aklınıza ilk gelen cevabı verin. Mesela, “Ben, Hüseyin” gibi. Soran kişi not alabilir isterseniz. O kişi ikinci kez “Sen kimsin?” diye sorsun. Örnek cevap “Ben, baba” gibi. Böyle sormaya devam etsin ve siz de cevaplamaya devam edin. Örnek cevaplara bakarsanız, yeryüzünde binlerce Hüseyin ve milyonlarca baba var, yani bana özel değil. Bunlar bizim en dışımızda olan özelliklerimiz. Soğan katmanları gibi yani. Bu nedenle en az üç dakika “Sen kimsin?” sorusunu cevaplamaya devam edin. Katmanları soyup derine doğru gittikçe sizi siz yapan özellikleri keşfetmeye başlayacaksınız.

“Öz”ümüzle temas kurmadığımızda, eksenini kaybetmiş teker gibi yalpalar, davranışlarımız yapmacık, tutarsız, istikrarsız hale gelir ve kendimize yabancı bir benlik veya kişi ortaya çıkar. Bunun sonucunda, birey hem kendi içinde gerginlik ve huzursuzluk hisseder hem de çevresinde bıraktığı izlenim ve etki olumsuz olur. Böyle birisini, kimse inandırıcı ve güvenilir bulup izlemez ve model almaz.

İçimizdeki öz; beslenmek, büyütülmek, kabullenilmek ve biricikliğini gerçekleştirmek için yanıp tutuşmaktadır.



“Öz”ün gürlleştirilmesi, güçlendirilmesi içimizde var olan potansiyeli açığa çıkarmamızı sağlayacaktır. Özgür olmak bir anlamda bizi biz yapan “öz”ün büyümesi, gelişmesi ve hayatımızın direksiyonuna oturması anlamına gelir.

Burada insanı diğer canlılardan ayıran husus, insanın bunu isteyerek, seçerek ve emek harcıyarak yapmak zorunda oluşudur. Yani insan, seçebilen ve cüz-i iradesi olan bir varlık. En dipte aşağıların aşağısı olabileceği gibi gayretiyle en tepede yaratılmışların en güzeli olabilecektir. Burada belirleyici olan ise “oluşturduğu etki”nin ne olduğudur. Şimdi bu konu üzerine odaklanalım.

“BENİM KATKIM NE OLACAK?”

Hepimiz, belli bir zaman diliminde, belli bir aile içine ve belli koşullar içinde doğuyoruz. Bunun anlamı, büyük resim açısından bakıldığında bizim yapacağımız katkıdır. “Taş yerinde ağırdır” atasözü bana göre burada kişinin doldurması gereken boşluğu bulması ve oradaki eksiği gidermesi anlamına gelir. Yazımızın başında, bu durumu “Herkesin yeryüzünde özel bir görevi vardır ve hayatın anlamı bu özel görevi keşfetmek ve yerine getirmekte yatmaktadır” olarak belirtmiştik.

Potansiyel olarak taşıdığımız öz, tohum, meyvesini verdiğinde o görev gerçekleşmektedir. Bu meyve, her bir bireyin yeryüzünde oluşturacağı etkidir. Yeryüzünün imarı için yapacağı katkıdır. Bu nedenle herkes bir liderdir ya da po-

“Benim yerim doğru yer mi veya doğru işi mi yapıyorum?” sorusuna “Para verilme bile hiç tereddüt etmeden şevk ve heyecan ile bu işleri yapmaya devam ederim” diyebiliyorsanız doğru yoldasınız demektir. Etrafımızda pek çok kişi, bu soruya olumlu cevap veremiyor.

tansiyel liderdir diyorum. Yapacağımız katkıyı keşfedip (bu maden arar gibi kazılarak bulunacak bir şey gibi düşünülebilir) onu insanlığın hizmetine sunduğumuzda hakiki ve iz bırakan bir lider oluruz.

Bu durumu, insanların tamamının yaptıkları katkı ile oluşturdukları büyük bir “Yap-boz” gibi düşünebiliriz. Herkes üzerine düşen parçayı, yani kendisini yerli yerine koyunca büyük resimde bir yer tamamlanıyor. Her bir parça değerli ve hiçbir parça diğerinin yerine ikame edilemez. Dolayısıyla kimimiz doktor, kimimiz hemşire, kimimiz teknisyen, kimimiz işadamı, kimimiz siyasetçi, kimimiz temizlik görevlisi, kimimiz araştırmacı, kimimiz öğretmen vs. Olabileceğimizin en iyisini olduğumuz ve de doldurmamız gereken yeri doldurduğumuzda ortaya güzel bir resim çıkıyor, aksi takdirde bugün de çok sık yaşadığımız çatışma, kargaşa, kaos ve anarşi kaçınılmaz oluyor. “Benim yerim doğru yer mi veya doğru işi mi yapıyorum?” sorusuna “Para verilme bile hiç tereddüt etmeden şevk ve heyecan ile bu işleri yapmaya devam ederim” diyebiliyorsanız doğru yoldasınız demektir. Etrafımızda pek çok kişi, bu soruya olumlu cevap veremiyor. Bana göre yaşadığımız sorunların kaynağı burada yatıyor.

Özetlemek gerekirse, liderin doldurması gereken bir boşluk var ve boşluğu doldurması durumunda üzerine düşeni yapmış olacaktır. Şimdi ben sizi “benim katkı ne olacak?” sorusu üzerinde düşünmeye ve çok net olmasa bile bir cevap bulmaya davet ediyorum. Size bir ipucu: Bulduğunuz yerden başlayın; aile ortamınız, sorumluluklarınız, iş ortamınız, mahalleniz, ilçeniz, arkadaşlarınız. Katkı sağlayabileceğiniz çok fırsat bulacağınızdan eminim.

İÇSEL DÖNÜŞÜM YOLCULUĞU

Yukarıda bahsedildiği şekilde olabilmek ve davranabilmek, bir gecedan sabaha “yattım, kalktım, oldum” denecek kolay

bir durum veya hal değildir. Hatta yapma niyetinde olsak bile bunu yapabileceğimiz anlamına gelmez. “Hamdım, yardım ve piştim” ifadesiyle anlatılan bir süreçle ulaşılabilecek, gayret gerektiren, bilgi gerektiren bir dönüşüm yolculuğudur. Tırtılın kozasından çıkıp kelebeğe dönüşmesi bu süreci anlatan çok güzel bir benzetmedir. Kozaya aşaması kelebek olmadan çok önemli bir aşamadır ve öncesine göre radikal değişimler sonucunda oluşur.

Değişmek ile dönüşmek arasındaki farka dikkat çekmek istiyorum. Değişmek yatay düzlemde aynı boyutta olumlu ya da olumsuz olarak mevcut durumdan farklı bir duruma geçmektir. Dönüşmekte ise boyut değiştirmek, farklı bir bilinç düzeyine geçmek vardır. Tırtıl dönüştüğünde artık tırtıl değildir, o bir kelebeğdir. Ve kendine özgü, özünü dışarı vuran, kendine mahsus bir güzelliği olan biricik bir kelebeğdir.

Tırtıl gayret etmese, emek harcamasaydı ortaya rengarenk bir kelebek çıkar mıydı? İnsan için de durum aynıdır. “Harekete geçmeyenler, zincirlerinin farkına varmazlar” diyor bir yazar. Lider de gelişim için niyet edip bir adım attığında yolunda temizlemesi gerekenler hemen karşısına çıkacaktır (korkular, kaygılar, elinde olanı kaybetme endişesi, ‘acaba ne derler’ kaygısı gibi) Birey, disiplin ve kararlılıkla bu engelleri ve onu sabote eden hususları aştıkça daha otantik, çevresine karşı daha duyarlı, çevresinde pozitif etki oluşturmayı becerebilen bir lider ortaya çıkacaktır.

Bu süreç aslında liderin kendisini inşa etme sürecidir. İlk başlarda kendisini emniyette hissetme ihtiyacı içinde olması çok doğaldır, çünkü her canlı kendi varlığını devam ettirme içgüdüüsü ile hareket eder. Fiziksel olarak emniyette olması ile duygusal olarak kendisini tamam, yetkin hissetmesi arasında fark vardır. Çoğu liderin tıkanıp kaldığı nokta psikolojik olarak yoksunluk algısı içinde olmasıdır. Bireysel olarak kendimizin ne durumda olduğumuzun farkına varmak dönüşüm sürecinde çok büyük bir adım olacaktır. Herhangi bir durumda eyleme geçmeden veya geçtikten sonra olaya ve duruma hangi niyetle yaklaştığımızı bir bakalım. Yoksunluk duygumuzu tatmin etmek için mi davranmışız yoksa fayda üretmek için mi harekete geçmişiz? Yapılan davranış dışarıdan aynı görünmekle beraber davranışın içsel huzura etkisi çok farklıdır.

Kendimizi inşa etme sürecinde yapmamız gereken, sahip olduğumuz yetilerin tamamını pratik yaparak geliştirmektir. Öncelikle yapacağımız şey, bulunduğumuz rahatlık bölgesinden çıkıp içimizin derinliklerinde yeni bölgelere

yelken açmak: “Bu hiç bana göre değil,” dediğiniz bir şeyi yapmayı deneyin mesela. Böylelikle körleşmiş, küllenmiş, günlük hayatın koşturmacasında ihmal ettiğimiz yönlerimizi gün yüzüne çıkarmaya ve onlara işlerlik kazandırmaya başlayın. Göreceksiniz o denemeler size yeni boyutlar kazandıracaktır.

Yukarıda, liderin ihtiyaçlarından bahsetmiştik. Bu ihtiyaçlarını karşılamaya dönük olarak liderin sahip olduğu yetiler vardır. Öğrenme ve anlama ihtiyacı için zihnimiz var mesela. Sevmeye, sevilme, merhamet, ilişki kurmak için kalbimiz. Eyleme geçme ve iyi olanı hayata geçirme için irade gücümüz. Eylem planı olarak bu üç alanda gelişimi arzulanabilirsiniz: Her gün yeni bir şey öğrenmek, her gün birisiyle derinlemesine ilişki kurmak ve her gün yeni bir deneyim yaşamak. Günlük yaşantımız, bunları bizlere sunacak kadar zengin, yeter ki bu gözle bakmayı bilelim.

Güne başlarken, o günün son gün olabileceğini düşünerek, “Bugün, son günüm olsaydı neler yapardım?” sorusuna verdiğiniz cevap ve o cevaba uygun hareket etmeniz, etrafınızda oluşturacağınız etkiyi inanılmaz şekilde değiştirecektir. Kendi potansiyelimizi ortaya çıkarma yolu, nimeti bol olan bir yoldur ve bunu sadece yolu yürütenler bilir ve yine ancak yolu yürümüş olanlar ardından gelenler için model, rehber olur ve yolu gösterebilirler.

