



TÜRK SANAYİCİLERİ VE İŞADAMLARI DERNEĞİ

TÜSİAD

YÖNETİM KURULU BAŞKANI

ARZUHAN DOĞAN YALÇINDAĞ'IN

BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ

GLOBAL LİDERLİK FORUMU

AÇILIŞ KONUŞMASI

11 Mayıs 2007

Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul

TÜSİAD AVRUPA SANAYİ VE İŞVERENLER KONFEDERASYONLARI BİRLİĞİ (UNICE) ÜYESİDİR.

İstanbul : Meşrutiyet Cad. No: 74 Tepebaşı 34420 İstanbul - Türkiye
Ankara : İnan Cad. No: 39/4 Gaziosmanpaşa 06700 Ankara - Türkiye
Brüksel : 13, Avenue des Gaulois, 1040 Brussels-Belgium
Washington D.C. : 1250 24th Street, Washington D.C, 20037 - USA
Berlin : Mörkisches Ufer, 28 10179 Berlin-Mitte - Germany
Paris : 12, Rue Godot de Mauroy 75009 Paris - France

Tel: (90-212) 249 19 29
Tel: (90-312) 468 10 11
Tel: (32-2) 736 40 47
Tel: (1-202) 776 77 70
Tel: (49-30) 28 878 6300
Tel: (33-1) 426 516 40

Faks: (90-212) 249 13 50
Faks: (90-312) 428 86 76
Faks: (32-2) 736 39 93
Faks: (1-202) 776 77 71
Faks: (49-30) 28 878 6399
Faks: (33-1) 426 516 99

e-mail: tusiad@tusiad.org
e-mail: ankooffice@tusiad.org
e-mail: bxloffice@tusiad.org
e-mail: usoffice@tusiad-us.org
e-mail: info@tusiad-de.org
e-mail: satan@tusiad.org

web: www.tusiad.org

Değerli katılımcılar,

“Global Liderlik Forumu”nda böylesine seçkin bir topluluğa seslenmekten ötürü memnuniyetimi belirtmek istiyorum ve hepinizi saygıyla selamlıyorum. Bir işdünyası örgütünün Başkanı olarak bugün sizlerle, işdünyasında liderlik konusundaki görüşlerimi paylaşmak istiyorum.

Bildiğiniz gibi, 21. yüzyılda çok hızlı bir değişim döneminden geçiyoruz. Bu değişimin altında kuşkusuz bilgi ve teknoloji alanlarında gerçekleşen önemli gelişmeler ile ticarete sınırların her geçen gün azalması yatıyor. Adeta bir bilgi patlaması yaşıyoruz. Dünyadaki bilgi toplamının her üç yılda bir, ikiye katlandığına dair haberler okuyoruz. Bilgi ve sermaye hiçbir maliyet yaratmadan, neredeyse ışık hızında yer değiştirebiliyor. Bu süreç beraberinde köklü değişimler getiriyor. Bu değişimlerin başında ise küreselleşme geliyor.

Geleneksel iş yöntemleri küreselleşme ile birlikte yerlerini yeni global yöntemlere bırakıyor. İnternet ve hızlı ulaştırma araçları işdünyasındaki sınırları teker teker ortadan kaldırıyor. Bu durum bizi her geçen gün daha fazla rekabetle karşı karşıya bırakıyor. Dünyada kullanılan diller farklılık gösterse de, İngiliz, Fransız veya Japon farketmiyor, çünkü tüm yöneticiler kendilerine aynı soruyu soruyor: “Sınırları olmayan bu küresel piyasada nasıl ayakta kalıp, daha rekabetçi olabilirim?”

Bu soruya pek çok farklı yanıt bulunabilir. Ancak, şirketlerin başarılarında vizyoner liderliğin önemi yadsınamaz. Ayrıca bu soru bize, yaşadığımız süreçte liderlik ile global liderliği ayırmanın artık pek de mümkün olmadığını da göstermektedir. Nitekim, örneğin Adana’da faaliyet gösteren yerel bir firma, Latin Amerika’da bir ülkenin yürürlüğe koyduğu sübvansiyondan zarar görebilmektedir.

Bu çerçevede, iç pazarda pek çok yabancı oyuncunun aramıza katılmakta olduğunu, şirketlerimizin ve kurumlarımızın ayakta kalabilmesinin, yöneticilerinin vizyonuna ve kurumlarını bu şartlara ne kadar hazırladıklarına bağlı olduğu tespitini yapmak mümkün. Değişimi öngöremeyen ve bu sürece ayak uyduramayan, diğer bir deyişle, gerekli liderliğe sahip olmayan şirketlerin, yeni dönemde sahnedeki yerlerini değişime ayak uydurabilenlere terk etmek zorunda kalacaklarını söylemek hiç de güç değil.

Bu noktada, ekonomik büyümenin temel unsurlarından biri olan ve Avrupa Birliği’nin 2000 yılı Lizbon Stratejisi ile özellikle altını çizdiği girişimcilik konusuna değinmenin faydalı olacağını düşünüyorum. Zira, gerek dünya genelinde, gerekse Türkiye’de daha fazla sayıda lidere ihtiyacımız olduğu yadsınamaz bir gerçek.

Avrupa Birliği, girişimcilik konusunda başarılı bir performans sergileyemedikleri tespitinden hareketle, 2003 yılında “Girişimcilik Üzerine Yeşil Belge” hazırladı. Bunun ardından 2004 yılında bir eylem planı oluşturarak, girişimciliğin geliştirilmesi için 5 stratejik alan belirledi.

Bu kapsamda;

- eğitim yoluyla girişimci bir zihniyet yapısının oluşumuna destek verilmesi,
- risk almaya elverişli bir ortam yaratılarak daha çok kişinin girişimci olmaya teşvik edilmesi,
- kadın ve genç girişimciliğinin ve yenilikçi sanayi kümelenmelerinin teşviki yoluyla rekabetçilik ve büyüme performansının artırılması;

- finans olanaklarına erişimin geliştirilmesi ve
- yasal ve idari yüklerin hafifletilmesi

ana konular olarak sıralandı.

Girişimcilik konusu, Türkiye için de kritik bir önem taşıyor. Türkiye'nin genç nüfusunu girişimci bir güce dönüştürebildiği takdirde, ekonomik anlamda rekabetçiliğini çok daha ileri bir seviyeye taşımasının mümkün olacağına inanıyoruz.

TÜSİAD'ın çeşitli demografî, büyüme ve istihdam raporlarında belirtildiği gibi, önümüzdeki yıllarda Türkiye'de genç nüfustaki artışa bağlı olarak, daha çok gencin işgücü piyasasına girmesi beklenmektedir. Bunun, işsizlik sorununu derinleştirmesini engellemek için daha fazla istihdam alanı yaratılmalıdır.

Ekonomide görülen yapısal dönüşümle beraber, kamunun istihdam yaratma potansiyeli azalırken özel kesiminki artmaktadır. Dolayısıyla, işsizlik oranının aşağı çekilmesi için izlenecek politikalar kapsamında, özel sektörde girişimciliğin geliştirilmesi zorunludur. Girişimcilik ise, yarattığı rekabet ortamında kişisel gelişimi zorunlu kılar ve bu sayede yeni yeni liderlerin ortaya çıkmasına olanak sağlar.

Peki liderlik tam olarak nedir? Liderliğin tanımını ilgili akademisyenler ayrıntılı biçimde yapmaktadırlar. Ancak, ben sizlerle, liderlik kavramının anlaşılması açısından çok faydalı bulduğum, bir benzetmeyi paylaşmak istiyorum.

Ünlü Amerikan başkanı Eisenhower, liderlik konusunu tarif ederken bir parça ip kullanırmış. İpi masaya uzun uzadıya yatırır ve sonra da eliyle ipi çeker ve şöyle dermiş “ipi çektiğiniz zaman istediğiniz yere geliyor ama ittiğiniz zaman hiçbir yere gitmiyor”. Bu tarif liderlik konusunda çok anlamlı bir yaklaşımdır. Liderlik itip kakma ile olmaz, lider olmak, insanları kendi faydalarına olmasa dahi, daha büyük fayda için emek harcamak konusunda motive etmek demektir.

Çoğu kez liderlik ile yöneticilik birbirleri ile karıştırılırlar. Ancak, ikisi farklı kavramlardır. Yönetim alanının saygıdeğer isimlerinden Peter Drucker, “yöneticilik işleri doğru yapmaktır, liderlik ise doğru işleri yapmaktır” demiştir. Diğer bir deyişle, liderlik hangi hedefe doğru gidileceğini belirlemeyi gerektirir. Lider gerekli vizyonu çizdiğinde, yönetim bu vizyonu değerlendirerek, hedefleri gerçekleştirmek için en iyi yolun hangisi olduğuna karar verir. Bu ayırımın iyi yapılması kuruluşlarda verimliliğin sağlanması açısından önem taşımaktadır.

Öte yandan, liderler zaman zaman yöneticilik, yöneticiler de liderlik yaparlar. Ancak, kuruluşlarda herkesin birincil rolünün farkında olması, operasyonel etkinlik bakımından büyük önem taşımaktadır.

Yöneticiliğin, hiyerarşik yapıda isteklerin alt kademeler tarafından gerçekleştirilmesini sağlamak olduğunu söyleyebiliriz. Lider ise çevresindeki kişilerin güvenini kazanmak zorundadır. Bunun için liderin önce kendisine inanması gerekir. Ancak, bu şekilde belirlediği vizyonu çevresindekilere kabul ettirebilir.

Çünkü insanlar, emirle değil, vizyonla yönetilmeyi isterler. Bu nedenle lider, takipçilerinin ancak kendilerini vizyonun bir parçası gibi hissedip, kendi istekleriyle aynı hedef doğrultusunda çalışmasını sağlayarak başarıyı yakalayabilir.

Bu süreçte lider, takipçileri ile vizyonunu paylaşmak için, kararlı ve tutarlı olmak zorundadır. Lider, gerekli olduğunda vizyonunu gerçekleştirmek için fedakarlıkta bulunur, takımının veya şirketinin çıkarlarını kendi çıkarlarından daha ön planda tutar. Böylece, takipçilerine örnek olur ve onların da aynı vizyonu sahiplenmelerini sağlar.

Öte yandan, bir liderin çevresindekilerin güvenini kazanması yeterli olmaz. Liderin de kendi çevresindekilere güvenmesi gerekmektedir. Liderlerin etraflarına güven duyması durumunda, bu kişilerin performansı da daha yüksek olacaktır. Nitekim, güven iki yönlü gelişen bir olgudur. Takipçilerine güvenmeyen bir lider vizyonunu gerçekleştiremeyeceği gibi, liderine güvenmeyen bir topluluktan da başarı beklenemez.

Çevresindekileri motive edebilmesi de, liderin sahip olması gereken başlıca özelliklerdendir. Bunun için, liderin takımını yetiştirmesi ve gelişimine destek vermesi büyük önem taşımaktadır. Ancak bu şekilde takım üyeleri kendilerine verilen değeri hisseder. Ayrıca, daha gelişmiş bir takım daha iyi performans göstereceği için, liderin de başarısı artacaktır.

İşdünyasında, hızlı karar gerektiren, zor durumlarla sıklıkla karşılaşılır. Liderin farkı böyle zamanlarda ortaya çıkar. Çünkü lider, şartlar ne olursa olsun takımını motive etmeyi bilen kişidir.

Liderlik güçlü bir adalet duygusu da gerektirir. Takım ruhunun sağlanması açısından liderin adil davranması büyük önem taşır. Nitekim adil olmayan bir lider, takımının güvenini yitirir. Aynı zamanda, liderin alçakgönüllü olması gerekir. Mütevazı olmayan bir lider ile takipçileri kendilerini aynı takımın bir parçası olarak hissedemezler. Bu da takım ruhuna zarar verir ve lidere olan inancı sarsar.

İletişim her alanda olduğu gibi liderlik için de kritik öneme sahiptir. İletişim iki yönlü bir faaliyettir. İletişimciler az konuşup çok dinlemeyi tavsiye ederler. Ancak dinleme insanların en çok yapması gerekirken, üzerinde en az durulan bir iletişim türüdür. Liderliğin en önemli gereklerinden biri dinlemesini bilmektir. Takipçilerini dikkatle dinleyen bir lider, takımdaşlık ruhunu da pekiştirir. Öte yandan, takipçiler de kendi görüş ve önerilerini rahatlıkla dile getirebilmelidir. Bu şekilde, ekip içinde fikirler rahatlıkla paylaşılır ve sağlıklı bir iletişim kurulur.

Temel liderlik özelliklerine daha pek çok ekleme yapabiliriz. Bu özellikler kişiyi çok başarılı bir lider kılabilir. Ancak, liderlik konusunu global bir perspektiften değerlendirdiğimizde, bunların ötesinde birtakım nitelikler önem kazanmaktadır. Belirli bir bölgede başarılı olan bir lider, küresel planda başarı gösteremeyebilir. Nitekim, küreselleşme süreci liderlik vasıflarını da daha komplike hale getirmiştir.

Öte yandan, her geçen gün global liderlere ihtiyacımızın arttığı da bir gerçek. Peki global liderliğin farkı nedir? Bir global lider, temel liderlik vasıflarının yanısıra farklı kültürleri anlayarak, onlara da liderlik edebilecek özelliklere sahip olmalıdır. Global liderin, çok kültürlü takımlar kurarak, farklı kültürlerden kişileri aynı vizyon etrafında motive etmesi, başarıya ulaşmasında büyük önem taşır.

Bir global lider kültürel farklılıklardan şirkete maksimum fayda sağlamayı amaçlar. Yerel ve küresel bilgisini kullanarak çok yönlü kararlar verir. Diğer bir deyişle, olaylara geniş bir bakış açısıyla yaklaşarak, yeni stratejiler geliştirir.

İçinde bulunduğumuz küreselleşme sürecinde, işletmeler açısından global liderlik kritik öneme sahip bulunmaktadır. Ancak global liderlik ile işletmelerimizin bu sürece adapte olması için gerekli dönüşümü gerçekleştirip, küresel planda başarıya ulaşabiliriz.

Değerli katılımcılar,

Son yıllarda yaşadığımız büyük değişim ile hemen hemen bütün kavramlar gibi, liderlik kavramının da yeniden tanımlanma sürecine girdiği bir dönem yaşıyoruz. Unutmamak gerekir ki, liderlik bir mevki, bir güç değildir. Liderlik bir duygudur. Bunu iyi algılayıp, yönlendirebilenler geleceğin yeni liderleri olacaktır.

Bu süreçte, “Global Liderlik Forumu” gibi toplantıların düzenlenmesini bu konuya daha fazla dikkat çekilmesi ve farkındalık yaratılması bakımından çok önemli bulduğumu ifade etmek isterim. Bu vesileyle, Bahçeşehir Üniversitesi’ni de bu alanda gösterdiği liderlikten ötürü tebrik ederim.

Beni dinlediğiniz için teşekkürler.