

UZMAN



**İŞİK DELİORMAN
AYDIN**

isikaydin@novida.com.tr
www.novida.com.tr

**Stratejinin
daha iyi iş
sonuçlarına
yol açması,
ekibin daha
yetkin bir ekibe
dönüşmesi,
performansın
daha yüksek
performansa
ulaşması, kalıcı
dönüşümlerle
mümkün.
Kalıcı dönüşüm
ise 'dönüşümcü'
liderlikle!**

Stratejiden İş Sonuçlarına Giden Yolu Döşeyebilmek

“**E**veet, stratejilerimizi belirledik, hedeflerimiz de belli; neyi nasıl yapacağımıza, hatta kimin ne rol üstleneceğine de karar verdik. Nur topu gibi stratejilerimiz var artık! Hadi bakalım, ver elini 'gelecek!'” Keşke diyebilsek! Oysa ki asıl iş şimdi başlıyor!

Kuruluşumuzun öyle ya da böyle işleyen çarklarına, alışkanlıklarına, kanık-sanmış eksikliklerine, badem gözlerine, en önemlisi statükoya nasıl dokunacağız, nasıl yeni yöne doğru harekete geçireceğiz?

Dümeni radikal bir biçimde kırsak, 'geminin arkası nereye çarpacak' bilinmez! Dahası radikallığe bilgimiz, becerimiz, yakıtımız yeter mi? Ya süregiden işleyiş? Bir şekilde elde edilen iş sonuçları? Müşterilerimiz, tedarikçilerimiz, işbirliklerimiz... Bakalım onlar bu denli radikallikten hoşnut kalacaklar mı? 'Canım, tamam; bazı şeyleri düzeltmeniz gerekirdi, ama bu kadar değil!' diyebilirler mi? Onlar bu değişime uyum sağlamak isteyecek mi bakalım? Peki ya çalışanlarımız? Korkarım ki bu yolculukta en fazla yanımızda görmeyi isteyeceklerimiz, merkezkaç kuvvetin etkisiyle ilk buldukları adada inmek isteyeceklerdir!

Öyleyse en iyisi yavaş yavaş, aheste aheste koyulalım stratejik yolculuğumuza! 'Eee, o zaman neden bir strateji ortaya koyduk ki? 'Bir şeyler değişmeli, daha iyi olmalı' demedik mi? Stratejilerimiz, işte bizi o daha iyiye götürecek çıkar yollar değil mi idi? 'Neden bir an önce yola çıkmıyoruz, rakipler bizi geçmeden mesafe kat etmiyoruz ki?' Yavaş mavaş derken ne, 'değişime neden gereksinim duyduğumuzu', ne de, 'ne yapmak istediğimizi' hatırlamaz oluruz; dahası anlam ve önemini de kaybeder. Yol üzerinde, uğraşılacak irili ufaklı konular, çözülecek sorunlar bizim zihnimizi de enerjimizi de yeterince meşgul edecektir zaten.

E peki, nedir bunun oluru? Denge nasıl bulunur?

Herşeyden önce, yetkinliklerimizin farkında olup, onları hem koruyup, hem avantajımıza kullanabilmeliyiz;

Ama zayıf yönlerimizi de bir an önce iyileştirmeliyiz ki ayağımıza köstek olup durmasınlar;

Atak olabilmeliyiz, yeni girişimlerde bulunabilmeliyiz ki fırsatları kaçırmayalım;

Tehditleri çok iyi ve zamanında algıla-

yıp, gardımızı almamız da şart.

Tüm bu işleri, hem doğru doz ve zamanda, hem de en doğru yaklaşımla yapabilmek? Kurumda varsa huzuru kaçırmadan, ruh halini bozmadan ilerlemeli. Huzur ve ruh yoksa da yeni stratejileri huzur tesis etmekte de kullanabilmek, ne iyi bir fırsat olurdu! Huzurun, rahatın fazlası da iyi değil! Biraz da sınırlar zorlanacak ki iş çıksın, gelişme olsun.

Gelişme göstermek, yeni yöne doğru ilerlemek için temel başarı unsuru 'insan'. Motivasyonunu ve performansını nelerin etkilediğini iyi anlamalı, onu iyi kavramalıyız. Ekip ruhunu geliştirip, yön birlikteliği kazanabilmek, olumlu ve gelişmeye açık bir ortam oluşturmaktan geçiyor.

Amaç, strateji ve hedefleri belirlemek önemli. Ancak bunları sağlıklı biçimde hayata geçirebilmek ve istenen iş sonuçlarını elde edebilmek de bir o kadar önem taşımakta. Stratejik bir lider, doğru yön belirleyebilir, hatta o yöne doğru kuruluşu yönlendirebilir de. Ancak iş, kaynakları yönlendirmekten çok daha hassasiyet gerektiriyor. İşin içinde 'insan' var. Kişiliği, beklentileri, arzuları, gereksinimleri, dürtüleri ile... Dönüşümü ancak ve ancak o insanlarımızı yanımıza alarak başarabiliriz. Sadece zihinlerini değil, gönüllerini ve emeklerini de çelerek...

Yönetim düşünürleri Kouzes ve Posner; yaptıkları araştırmayla şunu ortaya koymuşlar. Araştırmaya katılanların yüzde 88'i liderinin dürüst olmasını, yüzde 71'i ileriye bakabilmesini, yüzde 66'sı yetkin olmasını, yüzde 65'i de ilham vermesini bekliyorlar.

Stratejiyi hayata geçirecek ve sonuç elde edilmesini sağlayacak lider, bir yandan da 'dönüşümcü lider' olabilir. Güven ilişkisini tesis edebilecek, insan psikolojisinden anlayan, duygusal zekası gelişmiş, etik, dürüst, ilham veren; hem kendisi gelişmeye açık, hem çevresindekilerin gelişimini önemseyen, onlara değer katan bir lider.

Stratejinin daha iyi iş sonuçlarına yol açması, ekibin daha yetkin bir ekibe dönüşmesi, performansın daha yüksek performansa ulaşması, kalıcı dönüşümlerle mümkün. Kalıcı dönüşüm ise 'dönüşümcü' liderlikle!

2012 yılının dirlik, düzen, sağlık ve keyif, başarı ve mutluluklar getirmesini diliyorum!