

4. Endüstri Devrimi'nin getireceği yeni liderlik anlayışı

Dr. İbrahim Ethem Tarhan

İstanbul Kültür Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü Öğretim Üyesi

Almanya'nın öncülüğünde 2011 yılında gelişmiş olan ülkeler; uzak doğu ülkelerinin düşük işçilik maliyetlerinden dolayı birçok sektörde kaybetmeleri ya da kaybedecekleri pazar paylarına sahip çıkmak için Dördüncü Sanayi Devrimi'ni başlattılar. Temel amaçları, ucuz işgücüne olan bağımlılığı azaltmaktır.

Endüstri 4.0'ın içerisinde yer alan önemli araçlardan bazıları; akıllı fabrikalar, siber-fiziksel sistem, veri analitiği ve nesnelerin incelenmesidir. Özellikle, siber-fiziksel sistem ve akıllı fabrikaların üretimde insan faktörünün rolünü değiştireceği düşünülmektedir. Robotların da içinde bulunduğu birçok makinalar üretim süreçlerine dahil olacaklardır. Otomasyonun devreye girmesiyle üretimdeki insan faktörünün rolü değişmeye başlamıştır.

Sözü geçen bu teknolojik değişimler, beraberinde liderlik, girişimcilik ve **yönetim kavramlarını** da değiştirebilecektir. Dünya genelinde yaygın değişik liderlik stilleri bulunmaktadır. Bu yazıda, 4. Endüstri Devrimine en uygun olabilecek liderlik modelleri konusu tartışılacaktır.

İyi bir lider, birlikte olduğu kişilerin özelliklerini çok iyi algılayabilen, onlara hoş görü ile yaklaşan hedefler ve vizyonlar doğrultusunda yönlendirebilen, problemleri çözümlenebilen, kritik düşünebilen, bakış açılarını duruma göre değiştirebilen, hiçbir surette umutlarını yitirmeyen özel kişilerdir.

Girişimci ise; küresel ekonomide fırsat kovalayan ve bulduğu fırsatı tüketici talebine dönüştürebilecek şekilde üretim faktörlerini bir araya getirip risk üstlenen, işletme kuran yaratıcı ve cesur kişidir. (Durukan, T, 2006) Günümüzde, "Elon Musk" bu tanıma uyan girişimcilere güzel bir örnek teşkil etmektedir.

Yönetici ise; lider tarafından kendisine verilen hedef ve vizyona uygun olarak planlar yapan, planları organize ve koordine eden, denetleyen, başkalarını çalıştırmak suretiyle iş gören kişidir (Koçel,T, 2003)

4. Endüstri devrimine uygun liderlerin hem iyi bir girişimci hem de iyi bir yönetici vasıflarına sahip olmaları 4. endüstri devriminin getireceği marjinal değişikliklere daha kolay uyum sağlamalarına yardımcı olacaktır.

Benim deyimimle, kahvede olduğu gibi üçü bir arada olan; liderlik, girişimcilik ve yöneticilik vasıflarını 4. endüstri devriminin şartlarına göre uygulayabilecek kişiler, büyük bir olasılıkla yeni yüzyılda farklılık yaratabilecek ve başarılı olabileceklerdir.

McFarlands (1969) liderleri şu şekilde tanımlamaktadır "Liderler bazı olayların başka şekilde mümkün olmayacağı durumlarda ortaya çıkan ve o olayı mümkün kılan kişilerdir."

McFarlands'ın liderlik tanımı 4. Endüstri devriminin oluşturmakta olduğu marjinal teknolojik gelişmelerde ortaya çıkacak olayları ve problemleri en etkin şekilde idare edebilecek kişilerin bu tip liderler olacağı savını güçlendirmektedir.

Liderliğin birçok türü olmasına rağmen her liderin kendine öz bir stili olduğu gözlemlenmiştir. Kısaca, geçmişten zamanımıza kadar oluşmuş liderlik stillerine bir göz atalım: Lewin (1939) çalışmasında liderleri 3 sınıfa ayırıyor; Otokratik liderler, (liderin dediği olur) Demokratik liderler, (paylaşımçı yaklaşım) Bırakın yapsınlar liderler (çalışanları tamamen serbest bırakma)

Mouton (1961) cılız liderlik (çalışana ve üretime düşük ilgi), kulüp liderliği (çalışana yüksek üretime düşük ilgi), görev liderliği (çalışana düşük, üretime yüksek ilgi), ekip liderliği (çalışana ve üretime yüksek ilgi) House (1971) ise amaç yol liderlik teorisini savunmuştur.



Bill Gates, amaç yol liderlik tarzına örnek bir lider olarak gösterilmektedir. Hem iş tatmini, hem çalışanları motive etmesi, hem de performansı etkilemesi amaç yol liderlik tarzı uygulaması ile mümkün olabilmektedir. Ancak burada lider duruma göre tarzını belirlemektedir. Bazen destekleyici, bazen yönlendirici, bazen başarı odaklı bazen de katılımcı odaklı olmaktadır.

Günümüzde örgütsel değişimlerde en çok önerilen liderlik modeli dönüşümcü (Transformasyonel) liderlik modelidir.

Dönüşümcü liderler çalışanları motive ederek, organizasyonun vizyonu doğrultusunda yönlendirebilir ve güvenlerini artırarak kurumdaki görevlerinin kendi bireysel beklentilerinin üzerine çıkartarak verimi artırmayı başarabilirler. Bu değişime önderlik edenlere dönüştürücü lider denilmektedir. Babou (2008).

4. Endüstri devriminin getireceği yeni liderlik modeline değişimlerde etkinliği olan dönüşümcü liderlik modelinin tek başına uygulandığında yeterli olamayacağı tahmin edilmektedir, çünkü endüstri 4 kavramının beraberinde getireceği teknolojik değişimlere ayak uydurabilmek için bilgiye ve buluşa dayalı liderlere ihtiyaç duyulacaktır.

Gelişmekte olan ülkelerde en çok tercih edilen liderlik modellerinin etkileşimci, bir başka deyişle geleneksel, mükâfat ve cezaya dayalı (Transaksiyonel) liderlik olduğu gözlemlenmektedir. Babou (2008).

Peki, ülkemiz olarak 4. Endüstri devrimine nasıl hazırlanmalıyız?

Bilindiği üzere her ne kadar akıllı fabrikalar, nesnelerin incelenmesi, siber-fiziksel sistem, veri analitiği, robotik, teknik ve metrik bir süreç gibi düşünülse de Sanayi 4.0'ın odağında insan unsuru kaçınılmaz (Alçin, S, 2018). Dolayısı ile gelecek ile ilgili endişe duyacaksak; yapay zekâli robotlardan değil 'yapay zekâli' insanlardan endişe duymalıyız (Alçin, S, 2018). Bu bağlamda, eğitim sistemimizi tekrardan gözden geçirerek, okul öncesi eğitimden başlayarak, üniversite eğitimine kadar (yüksek lisans, doktora dahil) yeni stratejik planların yapılması ve bu doğrultuda modern teknolojik çağa uygun liderlerin yetiştirilmesi ülkemizin kalkınmasına faydalı olacaktır.

Geleceğin liderlerinin hardware, software, netware konularına hakim, ezberden uzak, kritik düşünebilen, farklı durumlar için farklı kararlar alabilen, inisiyatif alabilecek şekilde eğitilmeleri ülkemizi 4. Endüstri devrimine hazırlayacaktır. Alçin,S (2018).

Yeni çağın liderleri, yerine göre otokratik, yerine göre demokratik, yerine göre bırakın yapsınlar, yerine göre etkileşimci, yerine göre dönüşümcü liderlik modellerini esnek olarak uygulayabilmelidirler.

Ancak, şu unutulmamalıdır ki 4. Endüstri devriminin yeni liderlerinin; Elon Musk gibi okuyan, araştıran, kritik düşünebilen, dönüşümcü ama konusunda bilgiye ve buluşa önem veren kişiler olması, 4. Endüstri devrimine olan uyumu kolaylaştıracaktır.

Sonuç olarak eğitim sistemimizi yeni sanayi devrimine göre yeniden tasarlayıp, yepyeni bir liderlik anlayışı ve kavramı ile gençlerimizi yeni sanayi devrimine hazırlamalıyız.

Stephen Hawking'in şu söylemi ile yazımı bitirmek isterim; "Akıllı olmak değişime ayak uydurma kabiliyettir."

KAYNAKLAR

Alçin, S (2018). Sanayi 4.0'ın anahtarı Eğitim 4.0, herkese bilim teknoloji dergisi, 116, 2018.

Durukan, T (2006). Dünden Bugüne Girişimcilik ve 21. yüzyılda Girişimciliğin önemi, Kırkkale Üniversitesi.

Koçel,T (2003). İşletme Yöneticiliği. Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar, 9. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.