İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi ®
Jornal of the Human and Social Science Researches
[2147-1185]
11 th Years

[itobiad], 2022, 11 (1): 580-592

Büyük Filmlerden Liderlik Dersleri Üzerine Bir İnceleme

A Review of Leadership Lessons From Great Movies

Video Link: https://youtu.be/lxKC-wKrcfQ

Seda Didem AKKUŞ

Kâtip Çelebi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi & Kamu Yönetimi

Katip Çelebi University, Institute of Social Sciences, Political Science and Public Administration Department

e-mail: sedadidemakkus@gmail.com

Orcid ID: 0000-0001-5489-2823

Makale Bilgisi / Article Information

Makale Türü / Article Type : Araştırma Makalesi / Research Article
Geliş Tarihi / Received : 27.07.2021
Kabul Tarihi / Accepted : 23.03.2022
Yayın Tarihi / Published : 26.03.2022
Yayın Sezonu : Ocak-Şubat-Mart
Pub Date Season : January-February-March

Atıf/Cite as: Akkuş, S. D. (2022). Büyük Filmlerden Liderlik Dersleri Üzerine Bir İnceleme . İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi , 11 (1) , 580-592 . Retrieved from http://www.itobiad.com/tr/pub/issue/68190/892435

İntihal /Plagiarism: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and confirmed to include no plagiarism. http://www.itobiad.com/

Copyright © Published by Mustafa YİĞİTOĞLU Since 2012 – Istanbul / Eyup, Turkey. All rights reserved.

*This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Büyük Filmlerden Liderlik Dersleri Üzerine Bir İnceleme

Öz

Başarılı filmler, kişilerin düşünce ve davranış biçimleri ile neler düşündüklerini ortaya koyarak, kişinin içinde bulunduğu durumlar hakkında okuyucuya önemli gerçekler öğretir. Bu anlamda filmlerde eğlendirmenin ötesine geçen bir şeyler olduğunu ve iyi bir filmin aynı zamanda iyi bir öğretici de olduğunu söyleyebiliriz. Film türlerinin sabit kalıplar olmamaları, sosyal pratiklerimizin bir yansıması olarak toplumsal inşa süreci sonucunda değişime açık duruma gelmeleri bağlamında, bilimsel araştırmaların nihai araştırma verileri olmasalar da büyük ölçüde önem arz ettikleri bir gerçektir. Bütün popüler ürünler de olduğu gibi film türlerinin de tarihsel bir bağlama ayak uydurarak, katkıda bulunduğunu söyleyebiliriz. Araştırmaya yönelik olarak, güçlü araçlar sunarak gerçeklik olgusunun en basit şekli ile tanımlanması yerine, inşa edilmesini sağlayan da görsel tasvirler içerisindeki film analizidir. Araştırmacılarca minimum düzeyde etkilendiği düşünülen doğal niteliksel veriler arasında değerlendirilen bu analiz, aynı zamanda kalitatif yöntemlerden birisi biçiminde de görülmektedir. John K.Clemens ve Melora Wolff tarafından kaleme alınmış olan 'Büyük Filmlerden Liderlik Dersleri' kitabında da başarılı ve başarısız liderliğin önemli noktalarını vurgulayan, sinema tarihinde önemli yere sahip filmlere yer verilmiştir. Bu makalede ele alınacak olan bu kitapta, başarılı bir yönetici ve lider olabilmek için hayati önem taşıyan belirli becerilerin ve sergilenen yeteneklerin film karakterleri ile örneklendirildiğini görüyoruz. Liderliğin yalnızca uygulama ve tekniğe bağlı olmadığı, aynı zamanda idrak, sevecenlik, ahlâk anlayışı, değerler ve duygusal denge gibi çok sayıda niteliğe de bağlı bir kavram olduğundan söz edilmiştir. Bu çalışmanın amacı; 'Büyük Filmlerden Liderlik Dersleri' kitabı içerisinde ele alınan filmler ve özel bölümlerle, filmlerin insanları eğlendirmenin ötesine geçerek, daha başarılı bir lider olunması için de katkıda bulunabileceğini anlatmaya çalışmaktır. Makale çalışması içerisinde yer verilen filmlerin incelenmesinde, metinlerden çıkarım yapılabilmesine olanak tanıyan ve prosedürlerin geliştirilmesine yönelik bir metot olan, içerik analizi metodu kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Filmler, Liderlik, Film İncelemesi, Vizyon, Takım.

A Review of Leadership Lessons From Great Movies

Abstract

Successful films, by revealing what people think and behave and what they think, teach the reader important facts about the person's situations. In this sense, we can say that there is something beyond entertaining in movies and a good movie is also a good tutorial. It is a fact that scientific researches are of great importance, even if they are not final research data, in the context of the fact that film genres are not fixed patterns and become open to change as a result of the social construction process as a reflection of our social practices. As with all popular products, we can say that film genres contribute by keeping up with a historical context. It is the film analysis in visual descriptions that provides powerful tools for research and allows the phenomenon of reality to be

constructed rather than defined in its simplest form. This analysis, which is considered among the natural qualitative data that is considered to be minimally affected by the researchers, is also seen as one of the qualitative methods. In the book Leadership Lessons from the Great Movies, written by John K. Clemens and Melora Wolff, there are also films that emphasize the important points of successful and unsuccessful leadership and feature films in the history of cinema. In this book, which will be discussed in this article, we see that certain skills and talent are exemplified by movie characters in order to become a successful manager and leader. It has been mentioned that leadership is not only dependent on practice and technique, but also on many qualities such as understanding, lovingness, moral understanding, values and emotional balance. The aim of this study is; it is to try to explain that movies can go beyond entertaining people and contribute to becoming a more successful leader with the films and special sections discussed in the book "Leadership Lessons from Great Movies". In the examination of the films included in this article, the content analysis method, which is a method for the development of procedures that allow inferences from the texts, was used.

Keywords: Movies, Leadership, Movie Review, Vision, Team

Giriş

Sinema geçmişten günümüze insanların zihinlerinde yeni ufuklar yaratabilen son derece etkili bir sanat dalıdır. Başarılı filmlerde kişilerin düşünce, duygu ve davranışlarının olaylarla birlikte görsel olarak anlatıldığını, bu yönüyle de bu filmlerin izleyicide önemli bir etki bıraktığını ve dolayısıyla izleyiciyi düşünmeye sevk ettiğini söyleyebiliriz. Bu yolla filmler arzularımızı, inançlarımızı ve algılarımızı etkilemektedir (Kavan & Burne, 2009). Filmleri bu minvalde değerlendirmek gerekirse; gerçeği yansıtan eğlence aktiviteleri olmalarının yanı sıra, onları bizlerin örgütsel ve sosyal yaşam anlayışımızı şekillendirerek yapılandıran kültürel eserler olarak görmemizin de mümkün olduğu kabul edilmektedir (Huczynski&Buchanan,2004).

Bunun yanı sıra, filmlerin bireylerle doğrudan etkileşime girmesi de zaman zaman izleyicilerin kendilerini rolleri oynayan aktörlerin yerine koymalarına yol açar. Filmdeki olayları hayal edip, kendi hayatlarında da karşılaştıkları bazı zor koşullar ve olayları çözümlemekte etkilendikleri güçlü film karakterlerinin özelliklerini benimseyerek, sonuca gitmelerine katkıda bulunabilir. Bu nedenle filmlerin, liderlik ve yönetimle ilişkili kavramların öğretilmesinde ve yetkinlikler kazandırılmasında da diğer eğitim araçları gibi çok önemli fırsatlar sunmaktadır. İnsanların düşünce ve duygularını pratiğe dökerken de son derece etkili olabileceğini söyleyebiliriz. Literatür incelendiğinde, bu makalede ele alınacak olan 'Büyük Filmlerden Liderlik Dersleri' kitabının içerisinde yer alan filmler çerçevesinde yer verilmiş olan başarılı liderlik örnekleri ile ilgili yapılmış yazılı başka bir çalışma tespit edilememiştir. Bu makalede; 'Bir sanat dalı olan sinema aracılığı ile filmlerde yer alan karakterler üzerinden başarılı bir lider ve takım çalışması örnekleri ile izleyiciye de kendi hayatında uygulayabileceği fikirler aktarılabilir mi?' 'Filmler izleyiciyi eğlendirmenin ötesinde, onlara daha başarılı bir lider olmaları yolunda da katkıda bulunabilir mi?' gibi soruların da cevapları aranacaktır.

Bu çalışmanın ana temalarından birisi olan liderlik kavramının tanımlarını incelediğimizde, 20. Yüzyılda liderlik alanında 5000'i aşkın çalışma yapılarak, 350'den fazla liderlik ve lider tanımının literatüre kazandırıldığını görüyoruz (Erçetin, 2000: 3). Sosyal bilimler dalında araştırılan kavramlar olan lider ve liderliğe dair kelimeler hususunda tam anlamıyla bir tanım bolluğunun mevcut olduğunu ifade edebiliriz. Bu noktada, bu tanımlarla ifade edilmeye çalışılan şeyin aslında benzer ve ortak nitelikler olduğunu da düşünmemiz gerekir. Bir liderin barındırması gereken temel nitelikleri; ortak gayeyi başarmak, takım kurarak bu takımı muhafaza etmek ve bir şeyi güdüleyerek geliştirmek olarak sıralayabiliriz (Adair, 2004: 93). Lider, kendisi karar verdiği amaç doğrultusunda hareket etmeli, devraldığı amaç varsa bunu da unutmamalı ve kendisine bağlı kitleleri de bu doğrultuda yönlendirmelidir.

Değişik ve farklı liderlik çeşitlerinde bulunan bazı özelliklere değinecek olursak; kararlılık, değişime açıklık, belirli grup veya kitleleri peşinden sürükleme, hedefleri ve vizyonları için başarma hırsı, yaratıcı ve hızlı düşünme gibi çok sayıda özelliğin bu değişik ve farklı liderlik çeşitlerinde yer alan bazı özellikler olduğunu ifade edebiliriz. Liderliğin bir diğer dikkat çekici özelliği ise, lider ile grup arasında bir etkileşim süreci olmasıdır (Aydın, 2000: 337; Erdoğan, 2002: 48). Almış olduğu kararlar çok fazla sorgulanmayan ve genellikle kendisine itaat edilen bir lider başarılı bir liderdir. Böylelikle, liderlik vasıflarını ortaya koyarak amaçlarına doğru hareket edebilmektedir. Bir lider kendisini iyi ifade ederek, amaçlarını ve sahip olduğu vizyonunu kendisini benimseyen kitlesine doğru bir şekilde yansıtabilirse, o lider kitlesi ile etkileşimini başarılı bir şekilde gerçekleştirmiş demektir. Vizyon kavramını bu noktada ele alacak olursak; vizyonun geleceği düşlemek ve tasarlamak anlamına geldiğini söyleyebiliriz. Vizyon sahibi liderlerden anlamamız gereken ise içerisinde bulundukları toplumlarının ve bağlı oldukları örgütlerinin geleceğini ön görerek tasarlayan kişiler olmalarıdır (Erçetin, 2000: 93). Söz konusu düşü basit bir hayal veya rüya olarak görmek yanlış olacaktır. Sashkin ve Rosenbach (2005) geliştirilmekte olan bir vizyonun sadece bir düş görmeyi ifade etmediğini, aynı zamanda geleceği de meydana getirmekte olduğunu belirtirler. Sahip olunan vizyonun daha net bir şekilde gün yüzüne çıkmasını sağlayacak olan ise bu düşlenen ve tasarlanan hedeflerdir. Cogner (1999) vizyonu "gelecekte başarılı olmaya yarayan belirlenmiş hedefler" olarak tanımlamaktadır (Strange ve Mumford, 2002: 344). Boal ve Bryson (1988) ise vizyonun geleceğin bir resmi olduğunu ve bunun yanı sıra değerleri, hedefleri açıkça gösteren bir olgu olduğunu ifade ederler (Strange ve Mumford, 2002: 344). Lider bir öncü olmakla birlikte, kendi işletmesine de yeni ufuklar kazandıran, kimsenin önceden ön göremediği fırsatlara ulaşarak çalışanlarına bir yol haritası sunan bir önder de olmalıdır. Liderin yol haritasını belirleyen ise sahip olduğu vizyondur (Bender, 2006: 110;Looss,1995:8).

Önsezilerine göre hareket etmenin de liderin vizyonunu belirlemede önemli bir yere sahip olduğunu söyleyebiliriz. Clemens ve Wolff da 2001 yılında yayınladıkları "Büyük Filmlerden Liderlik Dersleri" adlı eserlerinde araştırmaları için birçok filmi incelerken, Kızıl Ekim (The Hunt For Red October 1990) filmini, bir liderin zor koşullar altında önsezilerine göre hareket etmesinin sonuca etkisinin önemi bağlamında ele alırlar. 'Önsezilere Göre Hareket Etmek' başlığı altında irdelerler. Filmde, SSCB'nin nükleer denizaltısı olan Kızıl Ekim'in kaptanı Marko Ramius'un gemide kendisi ile ilgili rapor tutan KGB ajanını öldürerek gemiyi ele geçirmesi ve denizaltını kaçırarak ABD'ye iltica etmesi amacı anlatılır. ABD üst düzey yetkilileri ise kendi karasularına girmek üzere olan

Rus denizaltısının farkına varırlar ve muhtemel bir saldırı olasılığı için alarma geçerler. Kitabın bir sonraki bölümünde ise, Apollo 13 (1995) filmini 'Liderlikte Doğaçlamanın Önemi' başlığı altında incelerken, aslında iş hayatında da liderliğin genelde kriz dönemlerinde ortaya çıkmasına dikkat çekilir. Teknik bilgi ile becerisi olan kişilerin bir kriz halinde aynı Jim Lovell ve Gene Kranz gibi sakin görünüşleri ile problemi tanımlayarak çözüme ulaşmaları anlatılmaktadır. Gerekli bilgi ve deneyimi olmayan kişiler ise kriz ortamlarında çözüm üretemedikleri için panik olmaları nedeni ile çevrelerindeki insanları ve birlikte çalıştıkları kişileri strese sokarak başarılı olacaklarını sanmaktadırlar. Bu film, insanoğlunun yenilikçiliğinin, teknolojik bir bozukluk karşısında sürdürdüğü yarışı konu alan gerçek bir hikâyedir. İzleyiciyi eğlendirmekle kalmaz, herhangi bir kuruluşta zor hedeflerin, başarılı takım çalışmasının ve doğaçlamanın başarısızlığı nasıl bir başarıya dönüştürülebileceğini ortaya koyar. Clemens ve Wolff kitaplarının üçüncü bölümünde ise 'Kahramanlık, Liderlik ve Gerçekleşmeyen Vaatler' başlığı altında eğitim konusunu irdeleyerek farklı bir bakış açısı geliştiren yabancı film örneklerinden Dead Poets Society (Ölü Ozanlar Derneği 1989) adlı filmi ele almışlardır. Robin Williams'ın "idealist öğretmen" John Keating rolüne hayat verdiği bu filmde, Keating'in farklılığı ve yaratıcılığı gibi özellikleri sayesinde öğrencilerinin her birini tek tek iyi tanıması ve onları daha iyiye yönlendirebilmesiyle tamamen yönlendirici bir lider pozisyonunda olduğunu söyleyebiliriz. Clemens ve Wolff bu filmi güçlü kılan şeyin esasında tutkuyu, kendini açığa vurmayı ve özgürce düşünebilmenin yarattığı heyecanı yaşamaları için öğrencilerini harekete geçiren bu ilham verici ve karizmatik öğretmenin tasviri olduğunu belirtirler (Clemens & Wolff, 2001: 56). Liderliğin bu anlamda tasvirinin ise bize liderliğin farklılığı ve farklı olanları aynı doğrultuda buluşturabilmenin yanı sıra; yaratıcılığı ve etkileyici bir temayı da içerdiğini söyleyebiliriz. Sadece para kazanmaktan ya da patron olmaktan ibaret olmadığını da anlatmaktadır.

Kitabın bir sonraki kısmında ele alınan Indiana Takımı (Hoosiers 1996) filminde ise, 'Sendeleyen Bir Takımı Toparlamak' ve 'Bir Takım Yaratmak' başlıkları altında, bir basketbol koçu olan Norman Dale'in (Gene Hackman) hırslı yapısı ve oyunculara olan sert davranışları ile kariyerinde sonlara yaklaşmakta olması aktarılır. Son şans olarak geldiği kasabada onu bekleyen pek çok zorluğa rağmen, kararlı yapısı ve kazanma hırsı ile başarılı olmak için elinden geleni yapmasının öyküsü anlatılmaktadır. Clemens ve Wolff, Norma Rae isimli kendi halinde yalnızlığıyla baş etmeye çalışan, tekstil işinde sıradan bir işçi olarak çalışmakta ve yaşamak için kendisine bir amaç arayan yalnız bir annenin anlatıldığı Norma Rae (Norma Rae 1979) isimli filmi ise kitabın beşinci bölümünde 'Kılavuzlar ve Kılavuzluk Edilenler' başlığı altında incelerler. Norma Rae, önündeki yolda karşısına oldukça tehlikeli virajların çıktığı ve çözmesi gereken tonlarca problem mevcut olmasına rağmen, kendisine ait olan eski bir fabrikayı yeniden canlandırmak üzere harekete geçen güçlü bir kadın karakterdir. Kitabın bir sonraki bölümünde ise, Clemens ve Wolff, 'Sokrates Tarzı Liderlik' başlığı altında 12 Kızgın Adam (12 Angry Men 1957) filmini mercek altına almışlardır. Film, bir cinayet davasında bütün jüri üyelerinin müzakereyi kısa sürede sonuçlandırmak istemeleri ve bunun sonucunda oy birliğiyle sanığın suçlu olduğuna karar vermeleri ile başlar. Gerçekleştirilen ilk oylama hızlı ve düşüncesizce gerçekleştirildiği için jüri üyelerinden biri hariç, hepsi sanığı suçlu ilan etmiştir. Bu noktada, bu muhalif üyenin liderlik yeteneğinin ön plana çıktığına tanıklık ederiz. Muhalif üye, adeta bir lider pozisyonunda

yer almıştır. Böylelikle, diğer jüri üyelerinin de sanığın suçluluğundan şüphe duymasına ve aldıkları kararları sorgulamalarına neden olmuştur.

Bu çalışmada, Büyük Filmlerden Liderlik Dersleri kitabında yer alan; Kızıl Ekim, Apollo 13, Ölü Ozanlar Derneği, Indiana Takımı, Norma Rae ve 12 Kızgın Adam filmleri incelenecektir. Filmlerde öne çıkan karakterler çerçevesinde, başarılı bir yönetici ve lider olunabilmesi için büyük önem taşıyan belirli becerilerin ve sergilenen yeteneklerin örneklendirilmesine yer verilecektir.

Liderlikte Önsezilerimize Göre Hareket Etmenin ve Doğaçlamanın Önemi: 'Kızıl Ekim' ve 'Apollo 13' Film Örnekleri

İnsanlar genellikle ansızın beliren, hesaplanmamış, şans eseri ortaya çıkan düşüncelerdense, akıl yoluyla düşünme işlemine değer verirler. Bu nedenle çoğu kuruluşta (bunlara askeri ve sivil alan da dâhil olmak üzere) sezgilere yer yoktur (Clemens & Wolff, 2001: 21). Sistemli düşünen insanlar bilgiye ulaşmak için düzenli araştırmalar yaparak ve sol beyinlerinin işlevini kullanarak mantık yürütüp, veri işleyerek karar verirler. Oysa sezgilerini kullanmayı tercih edenler, karar alma süreçlerinde sağ beyin işlevleri doğrultusunda hareket ederler. Dairesel karar verme işlemi gibi görüneni, salt verilerden daha ikna edici olduğuna inandıkları açıklayıcı ilişki, örnek ve benzerliklerden yararlanmayı tercih ederler. Çevrelerinde olup bitenlerle ilgili olarak içgüdüsel duyularına güvenip, satır aralarını okurlar. Mevcut sorunu sıkça yeniden tanımlayıp, aynı zamanda bununla ilgili birçok alternatif sıralayıp, tahmin yürütme işlemi süresince bunları tartıp elerler (Clemens&Wolff,2001:21-22). Soğuk Savaş döneminde çekilen 1990 ABD yapımı Kızıl Ekim (The Hunt for Red October) filmi başrolünü Sean Connery ve Alec Baldwin'in oynadığı liderlikte önsezilerimize göre hareket etmenin önemini Jack Ryan karakteri üzerinden anlatmaktadır. Tom Clancy'nin 1984 yılında yayımlanan en çok satan romanından uyarlanan bir aksiyon-macera filmidir. Jack Ryan sezgisel ve analitik düşünce yapısını kullanarak, karşılaştığı sorunlara bir dizi olası çözüm üretmektedir. Bunun yanı sıra, ürettiği alternatifleri de çözümleyerek değerlendirebilmektedir.



Filmin konusuna değinecek olursak; Sovyet denizaltı kaptanı Marko Ramius'a nükleer füze denizaltı olan Red October'ın (Kızıl Ekim) komutası görevi verilmiştir. Marko Ramius (Sean Connery) isimli Rus kaptan ise, Amerika'ya iltica etmeye karar verir. Kızıl Ekim denizaltısındaki Ivan Putin isimli KGB subayını öldürerek, Amerika'nın doğu kıyılarında füze tatbikatları gerçekleştirmeleri için ilgili mürettebata yanlış emirler verir. Vasily Borodin (Sam Neill) isimli denizaltının 2.kaptanı ise, ABD'ye iltica etmek ve orada mutlu bir yaşama kavuşmak isteğindedir. Bunun yanı sıra, USS Dallas isimli Amerikan denizaltısı, limandan ayrıldıklarında Sovyet denizaltısını tespit ederek onu gölgelemekle görevlendirilmiştir. Nitekim, Red October'ın mevcut yerini tespit de etmiştir ancak denizaltı hareket ettikten az bir süre sonra temasını kaybetmiştir. Filmde Jack Ryan karakteri, tıpkı Marko Ramius gibi önsezileri uğruna her şeyi riske etmeye hazır bir kumarbazdır. Onu mükemmel bir lider yapan şeyin de bu olduğunu söyleyebiliriz (Clemens & Wolff, 2001: 21). Filmin sonlarına doğru bir bilgisayar çipi gibi gevşek örülmüş bir sezgi ağ yolu örülmüştür. Bu ağ, görünmez bir elin yönlendirmesiyle, birbirini hiç tanımayan ve hiç konuşmamış en az sekiz kişiden oluşan bir ağdır. Her biri birbirlerinin önsezilerine güvenip ayrı ama birlikte çalışırlar (Clemens & Wolff, 2001: 27). Kızıl Ekim'de kader, düşük rütbeli bir subayın başka kimsenin yapamadığı bir şeyi yapabilme becerisini ortaya çıkarır. Bu beceri, sessiz bir denizaltıyı duymaktır. Liderlik önsezi, risk ve belirsizlikle ilgilenir. Bu nedenle sezgi ve sezgi ağlarının önemi çok büyüktür (Clemens & Wolff, 2001:30).

Clemens ve Wolff'un bir sonraki bölümde ele aldıkları Apollo 13 (1995) filmi ise, akıllı liderler ve takımların önceden tahmin edilemeyen bir krizin içerisinden, doğaçlama yolu ile kendilerini kurtarmalarıyla ilgilidir. Bu yönüyle de gerçek bir lider, yöneticilik ve kriz yönetimi hikâyesidir diyebiliriz. 1 yıl kadar önce 20 Temmuz 1969'da Neil Armstrong'un aya ayak basmayı başarmış olması, aya ulaşma heyecanının da sona ermesini beraberinde getirmişti. Aya ulaşma gayesi neredeyse rutin bir görev olarak görülmeye başlanmıştı. Bu sebeple, 1970 yılına gelindiğinde Apollo 13'ün uzaya fırlatılarak, aya ulaşması hemen hemen herkes için sıradan bir görev gibiydi. Neil Armstrong esasen Jim Lovell yerine aya gitmiştir. Bunun nedeni, son dakikalarda ortaya çıkan bir sağlık problemi sebebiyle yerini Neil Armstrong'a bırakmak zorunda kalmış olmasıdır. Bu durum aya ilk ulaşan insan olarak adını tarihe yazdıramamasına neden olmuştur. Takımına seçmiş olduğu Gene Kranz da o dönem görev için sırasını bekleyen, ancak kendisine bir türlü sıranın gelmediği astronotlardan biridir. Ancak, Jim Lovell gibi o da bir sağlık problemi nedeniyle aya gidemez. Bu nedenle kontrol kulesinden mevcut süreci idare ederek arkadaşlarının aya yolculuğunu izlemek ve bu süreci yönetmek mecburiyetinde kalır. Her şey yolunda gittiği esnada aniden sebebi bilinmeyen bir şekilde uzay mekiğinin içinde yer alan oksijen tankları birbirine çarpar ve bir patlama meydana gelir. Bundan sonrasında her şey zamana karşı bir yarış hâline gelmiştir. Nitekim, Apollo 13 rotasına devam edemez ama geri de dönememektedir. Bu nedenle, Jim Lovell yine aya ayak basamayacaktır. Bu noktada herkesin kafasında 'şimdi ne olacak?' sorusu belirir. Normal şartlar altında farkında olmadığımız ve neler gerçekleştirdiğini bilmediğimiz sıradan insanlar, teknik bilgi ve becerileri sayesinde problemin üstesinden gelmeyi başarırlar.



Kontrol kulesi içerisinde idareyi yürüten Gene Kranz öncelikle sorunun ne olduğunu anlamayı dener. Aynı zamanda kulede yer alanların da motive olmasını sağlayarak, Apollo 13'ün geri getirilebileceğine dair herkesi inandırır. Kule müdürünün, "Maalesef onları kurtarmak için yapabileceğimiz bir şey yok" cümlesine karşılık, "Her durumda yapılabilecek bir şey vardır. Düşüncemiz Apollo 13'ün nasıl yanacağı değil; onun yanmadan nasıl geri getirilebileceğini düşünmek olmalıdır" der. Böylelikle, kule ekibinin motive olmasını sağlar. Bu yönüyle, bize bir takım yöneticisinin her koşulda nasıl olumlu düşünülebileceği ve ne şekilde davranabileceğine dair önemli bir rol model oluşturur. Lider yöneticilik kavramı iş hayatında da genellikle kriz dönemlerinde ortaya çıkmaktadır. Bu kriz anlarında, teknik bilgi ve becerisi olan kişiler, Jim Lovell ve Gene Kranz gibi sakin yapıları sayesinde doğaçlama şeklinde gerçekleştirdikleri eylemleriyle problemi tanımlarlar. Çözüme kavuşmasını sağlarlar. Buna karşılık, yeterli donanıma sahip olmayan kişiler ise kriz anlarında panik olarak çözüm üretemiyorlar. Böylelikle aynı ortamda birlikte çalıştıkları ekibin diğer üyelerini de strese sokarak başarılı olacaklarını sanıyorlar. Bu filmdeki Apollo 13 görevi, yaratıcı düşünme biçimine ve duruma göre hareket etmeye de örnek teşkil eder. Bu sebeple aklımıza tuhaf ve hiç denenmemiş, çılgın olarak tabir edebileceğimiz bir fikir geldiğinde şüphelerimizi bir kenara atarak, fikrimizin peşinden gitmemiz gerektiğini vurguladığını da ifade etmemiz yanlış olmayacaktır (Clemens&Wolff, 2001:47).

Liderlikte Kahramanlık, Gerçekleşmeyen Vaatler ve Bir Takım Yaratmak: 'Ölü Ozanlar Derneği' ve 'Indiana Takımı' Film Örnekleri

Clemens ve Wolff'un kitabın bir sonraki bölümünde inceledikleri Ölü Ozanlar Derneği (Dead Poets Society) filminde olaylar geleneklere olan bağlılığı ve son derece katı kurallarıyla tanınan bir okul olan Welton Akademi'sinde geçmektedir. Edebiyat öğretmenliği görevini üstlenen John Keating (Robin Williams), öğrencilerinin hayatlarında mevcut olan tekdüzeliği yıkarak onların hayatı sorgulamalarını sağlamaktadır.

Filmin de mottosu olan "Carpe Diem" ile onları "anı yaşamaya" teşvik ederek, farklı bir bakış açısı ile zamanla onlarda hayranlık uyandırır. Keating öğrencilerine, Welton Akademi'sinde gelenekselliğe bağlı bir şekilde gerçekleştirilen, edebiyatın yalnızca bir bölümü ile ilgilenilen, insanları değiştirici ve

insanlarda derin duygular uyandıran yönünün es geçildiği hâlini çöpe atmaları gerektiğini anlatmaya çalışır.



Edebiyatın gerçek ve büyüleyici dünyasını oluşturan Lord Byron, Shelly, Keats, Shakespeare gibi isimlerden etkilenen sınıf üyeleri Ölü Ozanlar Derneği isminde, Keating'in de öğrenci olduğu sıralarda üye olduğu gizli bir kulübe yeniden hayat verirler. Bu kolektif yapının otoriteye karşı bir baş kaldırı niteliğinde olduğunu ve edebiyatın gerçek anlamını keşfetme amacı taşıdığını da söyleyebiliriz. Keating'in, muhafazakâr aile yapısına sahip olan öğrencilerini buna rağmen tiyatro gibi sanat dalları ile ilgilenmeleri ve arzuladıkları şeylerin peşinden gitmeleri için motive etmesi son derece önemlidir. Bizlere sadece bir "idealist" duruştan ziyade, bir "liderlik" duruşunun da yegâne güçlü örneğini vermekte ve ilham olmaktadır.

Filmde canlandırılan karakterlerin özgün ve birbirinden farklı olmakla birlikte, oyunculuk performansları açısından da çok başarılı olduğunu ifade edebiliriz. Ölü Ozanlar Derneği'ni daha da güçlü kılan şey, liderlik ile ilgili kahramanlık kavramına özgü bir takım öğelere de değer vermemize yol açmasıdır (Clemens & Wolff, 2001: 57). Keating, başarılı bir liderin sağladığı en önemli yararı ise sağlayamamıştır: Hedef vermek. Bir hedef saptamalarını sağlamak yerine, kendi karizmasını sunmuştur ve öğrencilerinin sevgisini kazanmasına rağmen yaşamlarını kazanamamıştır. Bu yüzden Keating öğrencilerinin ve izleyicinin gözünde bir kahraman olmuştur ancak bir lider olamamıştır. Keating, öğrencilerine kurtuluşlarını vaat eden ama bu vaadi gerçekleştiremeyen bir kahraman, parıldayan zırhı içerisinde bir şövalyedir (Clemens & Wolff, 2001: 63). Değişimi başarı ile gerçekleştirmek için, romantizm ile uygulanabilirlik arasında denge kurabilmek gerekir; bu da Keating'in yapamadığı şeydi. Sonuç olarak; başarılı liderliğin kahramanlık yapmak olduğunu sanırken, Keating'in asıl öğrettiği şey ise şudur; liderlik söz konusu olduğunda sevgi tek başına yeterli değildir (Clemens & Wolff, 2001:64).

Clemens ve Wolff bir takım yaratmak ve sendeleyen bir takımı toparlamak başlıklı kitabın diğer kısmında Indiana Takımı (Hoosiers) filmini incelerler. Filmde lisede beden eğitimi öğretmenliği ve basketbol koçluğu görevini yapan Norman Dale'in öğrencilerini cesaretlendirmesi dikkat çeker. Öğrencilerinden oluşan takımı, eyalet şampiyonasına taşımak için verdiği mücadele ve azim anlatılır. Indiana Takımı, dışlanmanın karmaşık

anlamı ve işlevinin anlaşılmasına da katkıda bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle, istenilmemek, takımda yer alamamak ve takım kurmakla ilişkisini açıklamıştır. Filmde bir yabancı olarak görülen Dale karakteri, kendi geçmişini ve bakış açısını beklenmedik birkaç şekilde kullanmıştır (Clemens & Wolff, 2001: 74). Başkalarındaki bireysel başarısızlık ve toplum tarafından dışlanışını hemen fark edebilecek duruma gelmesi önem arz eder. Böylelikle, Dale'in yıldız bir takım yaratmasında ve bu takımı başarıya taşıması yönünde ona katkıda bulunmuştur (Clemens & Wolff, 2001:74-75).

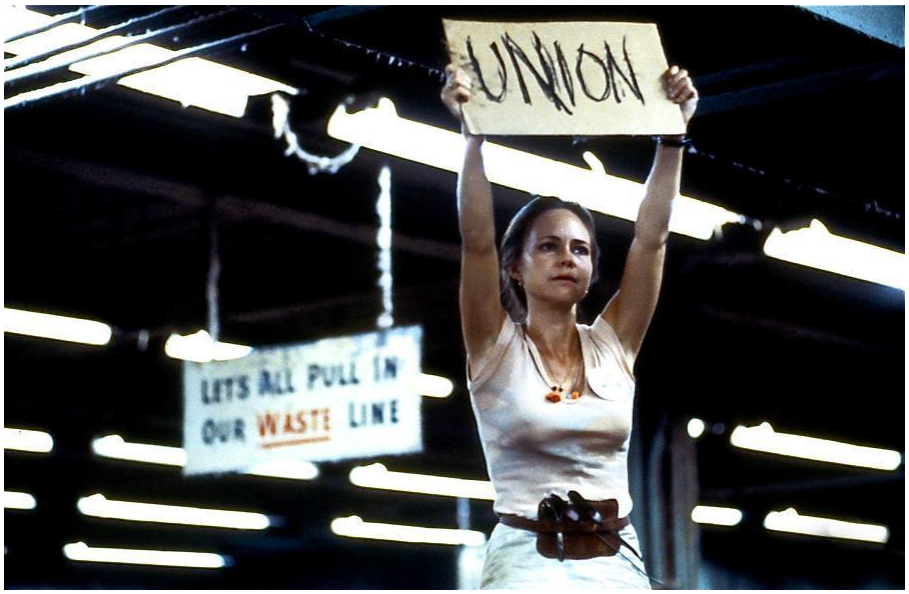


Indiana Takımı filminin sonunda Koç Dale'in kasabada kalıp kalmayacağını kimse ön göremez. Bilinen tek şey, oradaki kortta basket atan bir çocuğun, ona ilham veren takımın fotoğrafına baktığıdır. Bu noktada bir şey atlanmıştır; Dale'in takımı dağılmış olsa bile Huskers, oyuncular ve seyirciler toplamaya devam edecektir (Clemens & Wolff, 2001: 85). Takımının yeni kapsamı ise sadece bir lider olarak başarıyı değil, aynı zamanda, kaybettiği şeyleri tekrar kazanan kişilerin birleşen sevincini de kanıtlamaktadır. Bu noktada, Dale'in yöntemleri ve uzak, sevecen takım potansiyeline dair görüşleri bir hastalığın tedavisiymiş gibi görünür (Clemens&Wolff,2001:85).

Liderlikte Kılavuzlar ve Kılavuzluk Edilenler & Sokrates Tarzı Liderlik: 'Norma Rae' ve '12 Kızgın Adam' Film Örnekleri

1979 yılına ait bir film olan Norma Rae, şimdiye kadar çekilmiş olan işçi haklarını savunan filmler arasında belki de en popüler olanıdır (Clemens & Wolff, 2001: 88). Başta bağımlı ve baskıcı bir kişilik olarak tasvir edilen Norma Rae, dostlarının ve çalışma arkadaşlarının hayatlarında büyük değişimlere yol açan karizmatik bir lidere dönüşür. Bir kuruluşun dönen çarklarında değişiklik yapacak ölçüde insan enerjisi ve iradesini harekete geçiren şey ise bir kılavuz ve kılavuzluk ettiği kişinin arasındaki başarılı ilişkidir. Fabrika işçilerinin yerini endüstriyel makinelerin alabileceği konusu ise ilk defa işlenmiyor. 1936 yılının bir klasiği olan Modern Times'da (Asri Zamanlar) benzeri kuruluşların işçilerin yaşamlarına hükmeden potansiyeli ile karşılaşırız (Clemens & Wolff, 2001: 88). Norma Rae karakterinin, kasabada vahşi bir kız olarak tanınmasına neden olan dizginleyemediği bir isyankârlığı mevcuttur. Kullanmadığı için varlığını bile bilmediği bir zekâsı da vardır. Bu süre içerisinde kendini tanıyacak ve keşfedecek,

çalıştığı kuruluşun en alt kademesinde çalışacaktır. Deneyimli lider, bir yabancı, bir kılavuz ve şehir çocuğu olan kaba sendika temsilcisi Reuben Warshofsky (Ron Leibman) ile bir takım oluşturacaktır.



Dışarıdaki kişi ile içerideki kişi, kılavuz ve kılavuzluk edilen kişiye dönüşecek ve başarılı bir takım oluşacaktır (Clemens & Wolff, 2001: 90). Reuben, bir kılavuzdur. Tıpkı atasının, Odysseus'un oğlu Telemahos'un kaderini değiştirdiği gibi, Reuben'de kılavuzluk ettiği Norma Rae'de bir değişim ateşi yakar. İyi niyetlerle her zaman yanında olan biridir; gören, dinleyen, teşvik eden, eleştiren ve sık sık kışkırtan biri. Onun başarısı, sonunda Norma Rae'nin başarısı olur (Clemens&Wolff,2001:93).

Clemens ve Wolff'un kitabın bir sonraki bölümünde incelemiş oldukları 12 Kızgın Adam filminin hikâyesi, esasen filmin senaryo yazarının New York'ta görülen bir cinayet davasında jüride yer alırken edindiği kişisel deneyime dayanır. Filmde, sekizinci jüri üyesi mimar Davis karakterine hayat veren Henry Fonda başroldedir. Filmin konusuna değinecek olursak; filmde beyaz erkeklerden oluşan 12 erkek jüri üyesi 18 yaşında bir gencin babasını bıçakla öldürmek ile suçlandığı davada onun suçlu olup olmadığına karar vermekle görevlidir. Jüri, eğer sanığın suçlu olduğu yönünde fikir birliğine ulaşırsa, sanığın cezası birinci dereceden cinayetten sorumlu olması nedeni ile elektrikli sandalyede idam edilmek olacaktır. Tüm jüri üyeleri oylarını sırayla sanığın suçlu olduğu yönünde kullanırken, sekizinci jüri üyesi aksi yönde bir görüş belirtir. Bu noktada, gruba liderlik etme sırası, kısa bir süre sonra, jüri başkanından sekizinci jüri üyesine geçer. Grubun hükmünün, suçsuz yönünde olması için diğer jüri üyelerini etkilemek ve ikna etmek yolunda gerçek bir liderlik anlayışıyla grubu yönetmeye başlar (Clemens & Wolff, 2001: 109). Sekizinci jüri üyesi gibi, ikna yeteneği olan lider genellikle tanınmış bir kahraman ve sevilen biri değildir. Ancak, inatçıdır ve kararı kolayca değişmeyen bir grup kılavuzu ve bireysel nüansları fark eden biridir. Bu tür bir lider; sonucu her ne olursa olsun bir fikrin içerisinde yer alan değerleri, hataları ve inançları ortaya çıkarmak için

fikrin uygulanmasını dikkatle ve hatta uzun süreli bir işlem sonucunda erteleyebilir (Clemens & Wolff, 2001: 109). Nitekim filmde de 8. jüri üyesi söz konusu olay hakkındaki şüphelerini ve düşüncelerini diğer jüri üyeleri ile de paylaşır. Bunun sonucunda, diğer jüri üyeleri de davayı yeniden incelemeye, kararlarını yeniden gözden geçirmeye başlarlar.



Liderler genellikle; neden, anlam ve fikirlerin harekete dönüşümünü araştıran filozoflardır. Buna uygun olarak, sekizinci jüri üyesi Sokrates'in liderlik yöntemini kullanır. Bu yöntem, Yunanlı filozof Sokrates'in, başkalarının kendi yanıtlarını bulmalarına izin veren etkin sorgulamalarla, soruların yanıtlarının bulunabileceği inancı üzerine kurulmuştur. Sokrates ahlak ve değerlerle ilgili soruların sadece sorunun yöneltildiği her kişinin kendini tanıması ve kendi vicdanını sorgulamasına karşı duyduğu güvenle yanıtlayabileceğini düşünmüştür (Clemens & Wolff, 2001: 115). Filmde de sekizinci jüri üyesi, diğer on bir jüri üyesinin bazı karmaşık kanıtlarla ilgili tartışması için Sokrates yöntemini, matematiği ve uzamsal ilişkileri kullanır. Böylelikle diğer jüri üyelerinin bakış açılarında radikal bir değişikliğe sebep olur(Clemens&Wolff,2001:116).

Sonuç

Bu makalede, Clemens ve Wolff'un 2001 yılında yayınladıkları "Büyük Filmlerden Liderlik Dersleri" adlı eserlerinde seçmiş oldukları filmler üzerinden, incelenen film karakterleri ile başarılı bir yönetici ve lider olunabilmesi için hayati önem taşıyan belirli beceriler ve sergilenen yetenekler örneklendirilmiştir. Clemens ve Wolff işleyecekleri filmlerin listelerini oluştururlarken "İyi bir lider olmak için şunu yapmalıyız." gibi bir kitapçığın yeterli gelmeyeceğini ve salt olarak liderlik becerilerini anlatan bir kitabın da aslında liderliğin can alıcı bazı gerçeklerine ihanet etmiş olacağını anladıklarını belirtirler (Clemens & Wolff, 2001: 10). Buradan çıkarmamız gereken sonuç ise; işin kestirme yollarını okuyarak, başarılı bir lider olunamayacağıdır. Aynı zamanda sorular, ikilemler ve hikâyeler ile bilincin yüzeyine erişen niteliklerin heyecan uyandırıcı simyasının da gerekli bir unsur olduğudur. Bu sebeple, kitapta ve bu makale çalışmasında örneklendirilen filmlerden de anlaşılacağı gibi; Büyük Filmlerden Liderlik Dersleri'nin baştaki bölümlerinde uygulamalı konulara yer verilmiştir. Bunun yanı sıra, son bölümlerinde de ahlak, değerler, kendi kendinin farkında olma, kendini ve çevreyi sorgulama; karakter içerisinde ve karar verme aşamasında yaşanan ikilemler gibi daha karmaşık konulara da değinilmiştir.

Literatür incelendiğinde, bu kitap ile ilgili daha önce hazırlanmış yazılı bir çalışma tespit edilememiştir. Bu nedenle, bundan sonra yapılacak araştırmalarda ve hazırlanacak çalışmalarda da bu çalışma hazırlandığı esnada yapılmış olduğu gibi bahsi geçen filmlerin izlenmesi önemlidir. Bu husus, söz konusu liderlik temalı filmler ve liderlik olgusu arasındaki bağın daha net bir şekilde kurulabilmesine olanak sağlayacaktır. Clemens ve Wolff kitapta yer alan filmlerin, kendilerini etkilediğini ve ilham verdiğini belirtmişlerdir. Okuyucuda da aynı etkiyi bırakması temennisini de sözlerine eklemişlerdir (Clemens & Wolff, 2001: 11). Gerçekten de kitap dikkatlice okunarak, analiz edildiğinde ve bu makale çalışması yapıldığı esnada, yazarların iddialarının doğruluğu anlaşılmıştır. Kitap içerisinde örneklendirilen, her biri birbirinden farklı olan ve içlerinde saklı birer lider ruhu barındıran film karakterlerinin vurgulanan olay örgüleri ile birlikte, bireyin düşünsel dünyasını derinden etkileyerek, zenginleştirdiği anlaşılmaktadır. Bunun yanı sıra, film izleme yöntemini de geliştirerek, bireyin bakış açısında önemli değişikliklere yol açabileceği kanaatine de ulaşılmıştır. Bu yönüyle de filmlerin, insanları eğlendirmenin ötesine geçerek, onlara başarılı bir liderliğe uzanan yolda da fayda sağlayabileceği yadsınamaz bir gerçek olarak karşımıza çıkmakta ve geçerliliğini korumaktadır.

Kaynakça / Reference

Adair, J., Etkili Stratejik Liderlik, (Çev: S. F. Güneş), İstanbul Babıali Kültür Yayıncılığı, İstanbul,2004.

Aydın, M., Eğitim Yönetimi, 6.Baskı, Hatiboğlu Yayınevi, Ankara, 2000.

Bender,P.U., İçten Liderlik, (Çev: İmren Kalyoncu-F. C. Akbaş), Hayat Yayıncılık,İstanbul,2006.

Clemens, J. K., Wolff, M., Büyük Filmlerden Liderlik Dersleri, MediaCat Yayınevi, İstanbul,2001.

Erçetin, Ş., Lider Sarmalında Vizyon, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000.

Erdoğan, İ., Okul Yönetimi ve Öğretim Liderliği, Sistem Yayınevi, İstanbul, 2002.

Huczynski, A., Buchanan, D. Theory from fiction: A narrative process perspective on the pedagogic use of feature films. Journal of Management Education,28,702-726,2004.

Kavan, H., Burne, J., Using film to teach communication concepts at university,The International Journal of Learning,16(10),429-440,2009.

Looss, W., Vizyonların Toplumsal Uygulamaya Geçirilmesi: Bir Yönetim Görevi, Vizyon Yönetimi Önceden Düşünülmüş Başarı, (Derleyen: Ulrich Sollmann ve Roderich Heinze, Hazırlayan: Veli Karagöz), 1. Basım, Evrim Yayınevi,1995.

Sashkin, M., Rosenbach, W. E., "A View of Leadership that Matter." www.leadingand.com/documents/leadershipthatmatters.pdf.

Strange, P. M., Mumford, M. D., "The Origin of Vision: Charismatic Versus Ideological Leadership", The Leadership Quarterly, Volume 13, Issue 4, s. 343-377,2002.