**LİDER ESKİMESİNİN ÖRGÜTÜN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİNE VE PERFORMANSINA ETKİSİ**

**Doç. Dr. Serdar ÇAKAN[[1]](#footnote-1)**

**ÖZET**

Alan yazında liderliğin örgütler üzerindeki etkilerini araştıran çalışmalar çok yaygındır. Bu araştırmalar, liderlik stilleri üzerine ve otorite/güç kullanımına odaklanırken, liderin kararları ve uygulamaları sayesinde örgütsel hedeflere hangi nispette ulaşıldığına atıf yapmaktadır. Bununla birlikte temelde kâr, verimlilik ve sürdürülebilirlik gibi örgütsel hedeflere sahip işletmelerde başarı, uzun vade performans çıktıları ile ölçülmektedir. Dolayısıyla her geçen gün yaşlanan bir liderin, yetkinliklerinde meydana gelen/gelmeyen gelişmelerin ışığında, örgüt üzerindeki uzun dönem etkilerinin ölçülmesi de önem kazanmaktadır. Özellikle sürekli ve hızla değişen teknoloji ve buna bağlı şekillenen iş yapış metotlarının mevcut lider tarafından bilinmesi ve içselleştirilmesi beklenmektedir. Bu beklenti, insanın doğasına uygun olarak gelişeceği varsayımı üzerine dayanmaktadır. Ancak özellikle aile işletmelerinde, işletme sahibi de olan liderin uzun vade performansını ölçecek bir mekanizmaya gerek duyulmamaktadır. Çünkü işletmenin sahibi/patronu olan kişi, yanlış kararlarının cezasını kendi maddi kayıpları ile ödemektedir. Başka bir deyişle; patronun varlığının örgütün varlığının üstünde bir konum kazanması meşru görülmektedir. Oysa her girişim, ülkenin ve milletin kaynaklarından bir bölümünü kullanmak üzere kurulmuştur. Örgütler, kurulduğu andan itibaren sosyoekonomik bir alan kaplamakta ve kaynak tüketmeye başlamaktadırlar. Dolayısıyla, örgüt liderinin kendi girişimi olsa bile gözetmesi gereken etik ve felsefi değerler olmalıdır. Kötü yönetim sonucu işletmesini kapatması, kendisi için olduğu kadar toplumun ve sektörün bir kısmı için de kötü sonuçlar doğuracaktır. Bu çalışma, bu fikir üzerine inşa edilmiş ve meşru zeminde hareket edilerek herhangi bir karanlık yöne sapmadan ancak inovatif çabalarında başarısız olmuş liderlere odaklanılarak sürdürülmüştür. Başka bir deyişle; liderin teknolojik ya da çağa uygun bütün gelişmelere aynı oranda ayak uyduramaması, uzak kalması ya da yanlış anlaması gibi sebeplerle “eskime” noktasına gelebileceği durumlara dikkat çekilmek amaçlanmıştır. Liderler, tıpkı diğer insanlar gibi sürekli olarak yaşlanmakta ve tecrübelerine güvenerek hareket etme dürtüleriyle karar verme eğilimlerinde her zaman tam isabet kaydedememektedirler. O halde eskimiş bir liderin mutlak hakimiyeti altında olan bir örgütün ayakta kalması nasıl mümkün olacaktır? Liderin, inovasyon ile performans arasındaki ilişkideki etkisinin yetersizliğine nasıl karar verilecektir? Bu çalışmada liderden beklenen dönüşümün, kişisel bir tercihten ziyade sosyal ve kurumsal bir sorumluluk olması gerektiği fikrine bağlanan bir değerlendirme yapılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Lider eskimesi, sürdürülebilirlik, örgütsel performans, inovasyon

**THE IMPACT OF LEADER OBSOLESCENCE ON THE SUSTAINABILITY AND PERFORMANCE OF THE ORGANIZATION**

**ABSTRACT**

Studies investigating the effects of leadership on organizations are very common in the literature. While these studies focus on leadership styles and the use of authority/power, they refer to the extent to which organizational goals are achieved through the leader's decisions and practices. However, in businesses with organizational goals such as profit, efficiency and sustainability, success is measured by long-term performance outputs. Therefore, it is important to measure the long-term effects of an aging leader on the organization in the light of the developments in his/her competencies. In particular, it is expected that the constantly and rapidly changing technology and the business methods shaped accordingly are known and internalized by the current leader. This expectation assumes that human beings will develop in accordance with their nature. However, especially in family businesses, there is no need for a mechanism to measure the long-term performance of the leader, who is also the owner of the business. Because the owner/boss of the business pays the penalty for his wrong decisions with his own financial losses. In other words, it seems legitimate for the boss's existence to take a position above the organization's existence. However, every enterprise has been established to use a part of the resources of the country and the nation. Organizations occupy a socio-economic area from the moment they are established and start to consume resources. Therefore, there should be ethical and philosophical values ​​that the leader of the organization should observe even if it is his own initiative. Closing his business because of bad management will have bad consequences for himself as well as for a part of the society and the industry. This study was built on this idea and continued by acting on legitimate grounds, without deviating from any dark direction, but by focusing on leaders who failed in their innovative efforts. In other words, it is aimed to draw attention to situations where the leader may become “obsolete” due to reasons such as not keeping up with all technological or contemporary developments at the same rate, staying away or misunderstood. Leaders, like other people, are constantly aging, and they do not always hit the mark in their tendency to make decisions with the impulse to act based on their experience. How, then, will it be possible for an organization that is under the absolute domination of an obsolete leader to survive? How will it be decided that the leader's influence in the relationship between innovation and performance is insufficient? In this study, an evaluation was made based on the idea that the transformation expected from the leader should be a social and corporate responsibility rather than a personal preference.

**Keywords:** Leader obsolescence, sustainability, organizational performance, innovation

1. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, drserdarcakan@gmail.com, Orcid: 0000-0001-7444-9079 [↑](#footnote-ref-1)