

A man in a dark suit stands on a rocky, brownish cliff, pointing his right arm towards the horizon. The background shows a blue sky with light clouds and a distant blue sea. In the foreground, the backs of several people's heads are visible, suggesting an audience. The overall scene is a 3D rendering.

Liderlik

Gürcan Banger



**Liderlik, nereye ve
niçin gittiğinizi
bilmekle başlar.**





Liderlik denince...

- Liderlik denince; aklımıza, zor zamanlarda ortaya çıkıp tarihin akışını değiştiren kişiler geliyor.
- Böyle bakınca; lider olmanın 'doğru zamanda, doğru yerde ve binlerce insanı sürükleyebilecek yetkinlikte bir kişi' olmak anlamına geldiğini düşünüyoruz.

NEV Danışman





Liderlik nedir?

- **Liderlik**, diğerk insanları ortak hedeflere ulaşmak üzere harekete geçirmek demektir.
- **Siz de lider olabilirsiniz.**
- O zaman; nereden başlamak gerekir?





Lider olabilmek için...

- Lider olabilmek için önce bir **niyetiniz** olmalıdır.
- Niyetinizin (amacınızın, hedefinizin) ne olduğunu bilmiyorsanız, diğer insanları etkilemeye çalışmanın zaman kaybından ve daha baştan belli başarısızlıktan öte anlamı olmaz.





Kendinize sorun !

- Vizyonunuz nedir?
- Nereye gitmeye çalışıyorsunuz?
- Ulaşmak istedikleriniz nelerdir?
- Bu sorulara açıklıkla, cesaretle ve kendinizden emin olarak cevap vermelisiniz.





İyi bir lider

- İyi bir lider, neyi başarmak istediğini bilir.
- Nereye gitmek istediğini de, neden oraya ulaşmak istediğini de iyi bilir.
- Nereye ve niçin gitmek istediği konusunda yeterince açık değilse; bu konuyu netleştirmek için üzerinde düşünür, araştırma yapar ve danışır.

NEV Danışman





Nereye?

- Nereye gittiğınızı bilmiyorsanız, istediğiniz yöne gidebilirsiniz. Çünkü her yol, oraya çıkar.
- Hedefinizin neresi olduğunu biliyorsanız, kaynaklarınıza odaklanır ve gereken işlerin yapılması için insanları motive eder, onları esinlendirirsiniz.





Lider olacaksınız...

- Lider olacaksınız, bu sizin ne yaptığınızla ilgili bir konu değildir.
- Çabanız, diğerlerinin ne yaptığı ile ilgili olacaktır.
- Bir lider olarak, diğerlerini ortak bir amaca / hedefe ulaşmada size yardım etmeleri için ikna etmelisiniz.





İşaret beklemeyin !

- Bir lider olarak; bir başkasının sizin için vizyon belirlemesini beklemeyin!
- İşaret bekleyen kişinin lider olmayabileceğinden kuşkulananmak için yeterince nedenimiz var demektir.
- Liderler beklemez.





Amacımız nedir?

- Amaç, sizde mevcut ama saklı olan lideri açığa çıkarabilmektir.
- İlk yapmanız gereken; “Evet, ben bunu istiyorum. Nereye ulaşmak istediğimi biliyorum” demektir.
- Bu kararlılığa ulaştığınızda; “Beni izleyin” de diyebilirsiniz.



Liderlik zor mudur?

NEV Danışman





Liderliğin zorlukları

- Liderlik; ilham almış, enerji kazanmış izleyicilere sahip olmak demektir.
- Eskiden liderliğin kişinin içinde olması gereken bir özellik olduğu düşünülürdü.
- Bu kavrama cesaret, karizma ve dramatik durumlara eğilimli olmanın gizemli bir karışımı olarak bakılırdı.

NEV Danışman

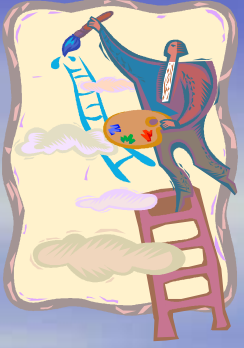




Günümüzde liderlik anlayışı

- Günümüzde liderlik anlayışı, insanları etkileme ve motive etme olarak tanımlanıyor.
- Liderin etkileme ve motive etme gücü için (çoğu geliştirilebilir olan) bazı beceri ve yetkinliklerinin bulunması gerekiyor.





Beceri ve yetkinlikler

- **Liderin etkileme ve motive etme gücü için gerekli beceri ve yetkinlikler arasında şunları sayabiliriz:**

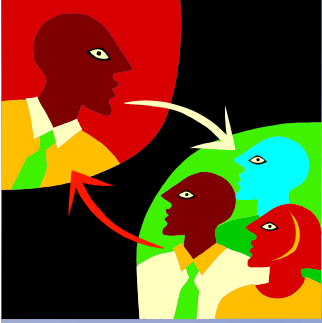
- 1. İnandırıcı biçimde konuşma, yazma ve iletişim becerileri,**
- 2. Farklı grupları bir araya toplamak için müzakere becerileri,**

- 3. İnsanların gerçekten ne demeye çalıştığını anlamak için dinleme ve duymayı içeren ilişki becerileri,**

- 4. Sürtüşme ve gerilim dönemleriyle başa çıkabilmek için sorun çözme becerileri,**

- 5. İnsanları aynı hedef uğruna çaba harcamaya ikna etmek için motivasyon becerileri.**





Lider - Yönetici

- **YÖNETİCİLİK BECERİLERİ:**

1. Planlama ve bütçe yapma,
2. Örgütlenme ve görevlendirme,
3. Kontrol etme ve sorun çözme.

- **LİDERLİK BECERİLERİ:**

1. Yön belirleme,
2. İnsanları bir vizyon etrafında toplama,
3. Motive etme ve esinlendirme.





Yönetmek mi, liderlik mi?

- Yöneticilik ve liderlik özellikleri tümüyle birbirinden farklı değil. Benzeşenler hiç de az sayılmaz.
- Liderlik ve yöneticilik birbirini tamamlayan ve genellikle örtüşen faaliyetlerdir.
- En önemli fark; yönetmenin karmaşıklıkla başa çıkma, liderliğin ise değişimle başa çıkma ile ilgili olmasıdır

NEV Danışman





Yöneticilik - Liderlik

- Yöneticilik becerileri vazgeçilmezdir ve her zaman var olacaktır.
- Ama çağımızın hızlı değişen koşullarına ve dönüşen ortamına uyum sağlamak için orta kademe yöneticilerinin bile liderlik yetkinliklerini geliştirmeleri gerekmektedir.

NEV Danışman



Etkin Lider Kimdir?

NEV Danışman





Kahraman lider kültü

- Etkin liderler nasıl liderli yapılacağını bilmek gibi bir yetenekle doğmazlar.
- Onlar, çevrelerindeki dünyayı gözler, dinlerler.
- Mevcut bilgiyi özümser ve deneyim kazanırlar.
- Etkin liderler, liderlik niteliklerini edinme potansiyeline sahiptirler.

NEV Danışman





Etkin lider türleri

- Çeşitli etkin lider türleri vardır. Bunlardan üç tanesi önemli özelliklere sahiptir:
 1. Karizmatik lider,
 2. Dönüşümcü lider,
 3. Pragmatik lider.





Karizmatik lider

- Karizma nedir?
- Karizma, kısaca “etkileycilik” anlamına gelir.
- Karizmatik lider, insanları esinlendirme yeteneğine doğuştan sahip gibidir.





Karizmatik lider

- Karizmatik lider, çevresine içinde bulunulan durumu net olarak gösterebilir.
- İnsanların ihtiyaç duyulan özgüveni hissetmelerini sağlar.
- Bireyler, karizmatik liderle birlikte kendilerini güvende duyarlar.

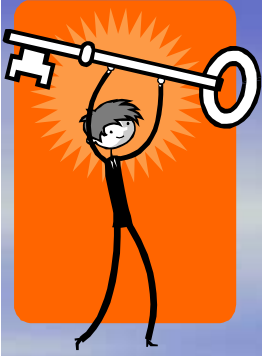




Karizmatik lider özellikleri

1. Net, taze, yeni ve yaratıcı bir vizyon,
2. Kendini bu vizyona adama,
3. Bu vizyonu gerçekleştirmek için büyük fedakârlıklarda bulunma ve risk üstlenme,
4. İzleyicilerinde bir ivedilik duygusu oluşturma,
5. İzleyicilerine mutlak güven (veya korku) aşılama,
6. İzleyicilerini etkilemek için zorlayıcı emirler veya demokratik uzlaşmalar yerine ikna gücünü kullanma.





Karizmatik lider tipi

- Karizmatik lider tipi, en çok kriz dönemlerinde başarılı olur.
- Gücü (iyi veya kötü) ne yönde kullandıkları, genel karakterlerini belirler.
- Karizmatik lider tipi, her zaman 'en iyi' lider türü olmayabilir.

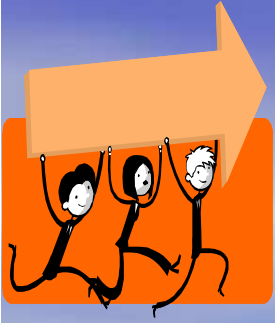




Dönüştürücü lider

- Dönüşümücü lider, bir kuruluşu kişilik özellikleri ile değil; insanlara seslenerek, onların güven ve saygılarını kazanarak biçimlendirir.
- Ekibine büyük dikkat harcayarak sonuçlara ulaşır.

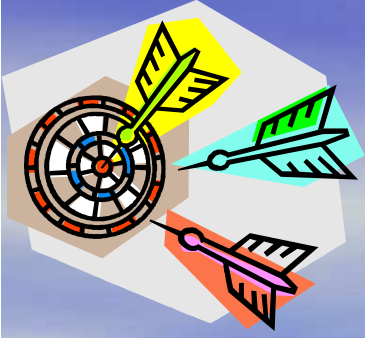




Dönüşümcü lider özellikleri

- Net ve çekici bir vizyon sunar,
- Vizyonun sonuçlarının neden önemli olduğunu açıklar,
- Vizyonu gerçekleştirmek için aşamaları iyi tanımlanmış bir yol gösterir,
- Vizyonu gerçekleştirmek için simgeler kullanır,
- Özgüven, iyimserlik ve kararlılıkla hareket eder,
- Kuruluşun hedeflerine ulaşmak için insanları birey olarak değil, **ekip** halinde çalışmaya teşvik eder,
- İnsanlara bütünün yararına olacak iyi kararlar alma yetkisi verir.





Dönüşümcü lider tipi

- Dönüşümcü lideri etkin kılan, vizyonlarını net ve tanımlanabilir bir hedefe dönüştürmesidir.
- Böylece ekip, bu hedefe ulaşmak için gereken eylemleri belirleyebilir.
- Dönüşümcü lider insanlarına güvenir; ihtiyaç duyulan kaynakları sunar; ilerlemeleri için cesaretlendirir.





Pragmatik lider

- Pragmatik nedir?
- Pragmatik, kısaca “yarararcı” demektir.
- Pragmatik liderin en belirleyici özelliği, insanlara değil, örgüt / kuruluşa odaklanmasıdır.
- Pragmatik lider, iş ortamının gerçeklikleriyle yüzleşir; gerçeğe kulak verir ve onu anlar.





Pragmatik lider özellikleri

- Statükonun bir varyasyonu olarak kendini gösteren bir vizyonu vardır,
- İnsanları dikkatle dinler,
- Kuruluşun yararına gerçekçi kararlar verir,
- Sayılara dayanarak yönetir,
- İşlerin yürümesi için doğru insanları doğru konumlara getirir,
- Sorumlulukları güvенеbileceği insanlara devreder.





Pragmatik lider tipi

- Pragmatik lider tipi, diğer türler kadar göz alıcı değildir; ama görevin yerine getirilmesinde son derece başarılıdır.
- Kuruluşun zor bir dönemden geçtiği, iş ortamında ileriye görmenin mümkün olmadığı, kısa vadeli tanıdık bir vizyona ihtiyaç bulunduğu durumlarda çok başarılı olurlar.





Etkin lider: 1

- Sürdürülebilir başarıya sahip bir etkin lider, geleceğe odaklıdır.
- Bir vizyon oluşturur, bunu takımına açıklar ve ona bağlı kalır.
- Çevresini geniş çerçevede görmeyi başarır.
- Kısa vadeli görevleri uzun vadeli önceliklere göre düzenler.

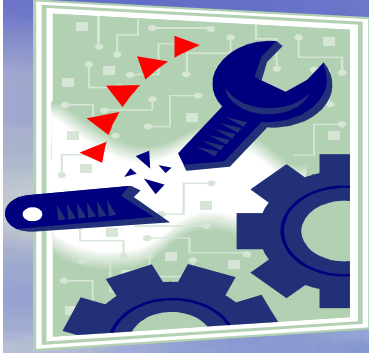




Etkin lider: 2

- Etkin lider, belirsizlikten rahatsızlık duymaz.
- Onun bakış açısından sorunlar yönetilmek ve çözülmek içindir.
- Hesaplanabilir risklere girmeye hazırdır.
- Yeni bilgilerin ışığında kararlarını değiştirmekten çekinmez.





Etkin lider: 3

- Etkin lider, bir işi yılmadan sonuna kadar götürür.
- Engellere rağmen, hedef veya vizyonunu gerçekleştirmek için olumlu ve odaklı bir kararlılığı sürdürebilir.





Etkin lider: 4

- Etkin lider, mükemmel bir iletişimcidir.
- Açık bir şekilde yazmayı, iyi dinlemeyi, başarılı toplantı ve sunuş yapmayı, müzakere etmeyi ve topluluk önünde konuşmayı bilir.

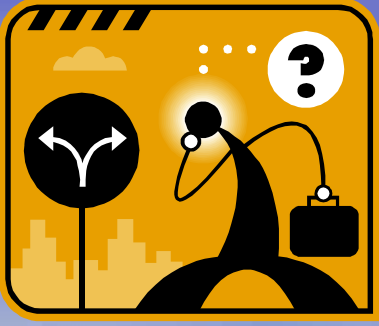




Etkin lider: 5

- Etkin lider, politik bakımdan zekidir.
- Kuruluşundaki güç yapıları hakkında kuvvetli bir algı geliştirir.
- En güçlü grupların meselelerine iyi kulak verir.
- İhtiyaç duyduğu destek ve kaynakları nerelerden sağlayabileceğini bilir.





Etkin lider: 6

- Etkin lider sağduyuludur.
- İyi ve doğru karar verme yeteneğine sahiptir.
- Karmaşa ve karışıklığın ortasında soğukkanlı kalmayı bilir.





Etkin lider: 7

- Etkin lider kendini tanır.
- Kendi davranış biçimlerinin başkalarını nasıl etkileyeceğini bilecek kadar kendi özellik ve yetkinliklerinin farkındadır.

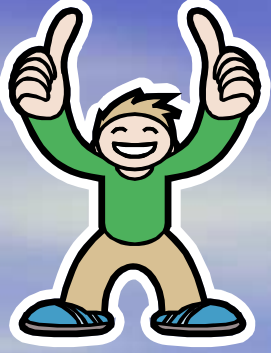




Etkin lider: 8

- Etkin lider, insanlara önem verir ve özen gösterir.
- Diğer insanların ihtiyaçları, meseleleri ve profesyonel hedefleriyle ilgilenme yeteneği vardır.





Etkin lider: 9

- Etkin lider esprilidir.
- Gülümseme ile ciddiyet arasında doğru dengeyi kurar.
- Durum öyle gerektirdiğinde; grupta oluşan gerilimi hafifletmek amacıyla ortama biraz mizah katmayı bilir.





Küçük bir hatırlatma...

- Yaratmak istediğiniz değişimi, siz temsil edin.
- Başkalarını cesaretlendirmeye çalıştığınız davranışları önce siz sergileyin.



Liderlik becerileri nasıl edinilir?

NEV Danışman





Öneri 1

- Liderlik belli ölçüde öğrenilebilir.
- Bu konuda kitaplar okuyabilir, kurslara katılabilirsiniz.
- Bugün kişisel ve kurumsal gelişim programlarının önemli bir bölümünü liderlik eğitimleri oluşturuyor.





Öneri 2

- Deneyimlerinizde dersler çıkarın.
- İnsan, olumlu veya olumsuz, yaşadıklarından gelecekte ufkunu genişletecek dersler çıkarabilir.



Küçük ipuçları

- ❑ Yeni ve sıra dışı sorunlara çözüm bulmanızı gerektirecek, sizi zorlayacak projelere talip olun.
- ❑ Bu talep, örneğin çapraz işlevli bir ekibe veya ortak çalışmalar yürüten bir takıma katılmak biçiminde de olabilir.



Küçük ipuçları

- ☐ Gözünüzü hep açık tutun.
- ☐ Durumları farklı bakış açılarından gözlemlemeye çalışın.
- ☐ Farklı insanların benzer sorunlara nasıl yaklaştığını ve nasıl çözümler geliştirdiğini izleyin.



Küçük ipuçları

- ❑ Hata yapmaktan korkmayın.
- ❑ Belki de bir kez hata yaparak, her zaman başarılı olsanız öğrenebileceğinizden daha fazlasını öğreneceksiniz.
- ❑ Önemli olan, hatanın sorumluluğunu üstlenebilmeniz ve işi bir dahaki sefere nasıl daha iyi çözebileceğinizi anlamanızdır.



Küçük ipuçları

- Çok çeşitli görevler katılın.
- Durmadan aynı şeyleri tekrarlayıp durmayın.



Küçük ipuçları

- Geribildirim kaynakları arayın.
- Başkalarına yaptıklarınız hakkında ne düşündüklerini sorun.
- Yapıcı eleştiriye açık olun.



Küçük ipuçları

- **Dönüşümlü çalışma programlarına katılın.**
- **Bu programlar çeşitli rollerde yöneticilik, teknik, iş ve iletişim becerilerinizi geliştirmenize yardımcı olacaktır.**





Öneri 3

- Kendinizi farklı liderlik tarzlarına uyarlamayı öğrenin.
- Herkese için farklı bir liderlik tipi yok.
- Genelde liderlik, sözünü ettiğimiz etkin lider tiplerinin bir karışımı olarak karşımıza çıkar.



Liderlik tarzları nelerdir?

NEV Danışman



Liderlik tarzları

- Liderlik tarzları, kişinin davranışlarını belli durumlara uyarlamasıdır.
- Etkin liderlik, **altı liderlik tarzını** öğrenir, uygular ve bunlarda ustalık kazanırlar.
- Bazı tarzları uygulamak size rahat gelebilir; ama bir tarz yelpazesi geliştirmeyi başarmalısınız.



1- Zorlayıcı liderlik tarzı

- **Özellikleri:** Lider emir verir ve bunlara uyulmasını bekler.
- **Ne zaman işe yarar?** Durumu tersine çevirme girişimlerinde, doğal veya insan yapısı felaketlerde, zor veya zorunlu çalışanlarla başa çıkmak gerektiğinde.
- **Zayıf yanları:** Kuruluşun esnekliğini engeller; çalışanların motivasyonunu düşürür.



2- Otoriter liderlik tarzı

- **Özellikleri:** Lider genel bir hedef belirler ve insanları peşinden gelmeye zorlar.
- **Ne zaman işe yarar?** İş kontrolden çıktığında ve bir yön belirlenmesi gerektiğinde, iş kötüye gittiğinde.
- **Zayıf yanları:** Liderin hedefi en iyi hedef olmayabilir. Uzmanlar liderle aynı fikirde olmayabilir.



3- Bağılı liderlik tarzı

- **Özellikleri:** Lider, “önce insan” tavrı sergiler.
- **Ne zaman işe yarar?** Ekip içinde birrlik oluşturulması gerektiğinde, insanların moralini yükseltmek gerektiğinde.
- **Zayıf yanları:** Düşük çalışan performansının kontrolsüzce devam etmesine imkan verebilir. Çalışanlara bir yön duygusu vermeyebilir.



4- Demokratik liderlik tarzı

- **Özellikleri:** Lider karar almada çalışanlara da rol verir.
- **Ne zaman işe yarar?** Örgütsel esneklik ve sorumluluğun geliştirilmesi gerektiğinde.
- **Zayıf yanları:** Kararsızlığa ve kafa karışıklığına yol açabilir.



5- Hız belirleyici liderlik tarzı

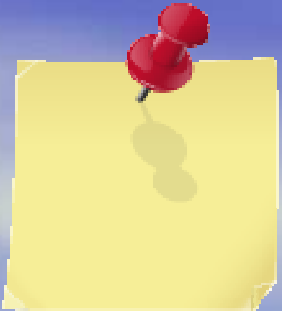
- **Özellikleri:** Lider yüksek performans standartları belirler.
- **Ne zaman işe yarar?** Motivasyonu yüksek çalışanlar kendi başlarına çalışabildiğinde.
- **Zayıf yanları:** Yüksek standartları tutturamayan çalışanlar ezildiklerini hissederler. Bazı çalışanlar incinip gücenebilir.



6- Koç liderlik tarzı

- **Özellikleri:** Lider kişisel gelişime odaklanır.
- **Ne zaman işe yarar?** Çalışanlar profesyonel olarak değişmek ve gelişmek istediğinde.
- **Zayıf yanları:** Çalışanlar değişime direnç gösteriyorsa başarılı olmaz.





Bir küçük hatırlatma...

- Liderlik tarzınızı insanların ihtiyaçlarına uyarlayın.
- Yetki üstlenmeyi başaranlara hareket alanı tanıyın.
- Beceri ve özgüvenlerinin pekiştirilmesine gerek duyanlara koçluk yapın.
- Yakından denetlenmesi gerekenlere kesin talimatlar verin.



Vizyon nasıl oluřturulur?

NEV Danışman



Vizyon

- Vizyon, daha iyi bir gelecekle ilgili net bir resim sunar.
- Kuruluştaki herkese güven, inanç ve umut aşılar.
- Kuruluşun bir gelecek yoluna, bir ufka yönelmesi için bir kılavuz olur.



Vizyon nasıl olmalı?

- Vizyon basit ama idealist olmalıdır. Kuruluşun çekirdek değerlerine hitap etmelidir.
- Vizyon, zorlayıcı ama gerçekçi olmalıdır. Vizyonun görkemli bir dili olmalıdır. Ulaşılabilir ama iddialı hedeflere yol açmalıdır.



Vizyon nasıl olmalı?

- Vizyon odaklanmış olmalıdır. Karar almada bir rehber işlevi görmelidir.
- Vizyon, yarardışlara / paydaşlara fayda sağlamalıdır. Kuruluşun paydaşlara ne gibi faydalar sağladığı net bir şekilde tanımlanmalıdır.



Vizyon nasıl olmalı?

- Vizyon kolay açıklanabilir ve anlaşılır olmalıdır.
- Vizyonu uygulamak karmaşık olabilse de, açıklaması basit olmalıdır.
- Unutmayın ki; insanlar anlamadıkları şeyleri desteklemezler.



Vizyon geliştirmek için:

1. Önce kuruluştaki herkesin paylaştığı değer ve idealleri gözden geçirin.
2. Fikirlerinizi deęiřik yarardařlarla tartiřın.
3. Bütün bakış açılarının temsil edildiğinden emin olun.
4. Araştırmanın sonuçlarını akıllıca kullanın.



Vizyon geliştirmek için:

5. Vizyonunuzu netleştirmenize yardımcı olmaları için ekibinizden dūřüncelerinizin gerçekçi olup olmadığını kontrol etmelerini söyleyin.
6. Vizyonun faydalarını ilgili herkese net olarak tanımlayın.
7. En derin insani ihtiyaçları karřılama bağlamında dūřünün.



Nasıl Motive Edersiniz?

NEV Danışman



Motive etmek

- Vizyonun benimsendiğinden ve gerçekleştirilebileceğinden emin olmak için çevrenizdeki insanlara dikkat etmelisiniz.
- Liderlik yapmanın ve vizyonunuzu geliştirmenin politik ve kişisel yönleri ihmal edilmemelidir.



Bazı öneriler:

- Politik sahneyi yakından izleyin.
- Sizi kimin engelleyebileceğini, kimin yardımcı olabileceğini iyi bilin.
- Kuruluşunuzda ve yarardaşlarınız / paydaşlarınız arasında geniş bir koalisyon kurun.



Bazı öneriler:

- Önemli rollere atayacağınız kişileri dikkatli seçin.
- İnsanları sarsmak için dramatik veya gözü kara bir şeyler yapın.
- Ya da gerekiyorsa küçük adımlar atın.
- İnsanlara özen gösterin.
- Grup içindeki aykırı sesleri koruyun.



Bazı öneriler:

- Yanınızda olduklarından emin olun.
- Değişime karşı dirençle karşılaşmaya hazır olun.
- Başarıları takdir edin ve kutlayın.
- İnsanları sürekli bilgilendirin.
- Vizyonunuza sadık kalın.



Bazı öneriler:

- İnsanları kendi liderlik becerilerini geliştirmek için cesaretlendirin.
- Güven dolu bir ortam yaratın.
- Liderlik tarzınızı insanların ihtiyaçlarına göre uyarlayın.



Son bir öneri daha...

- Asla kendinize özen göstermeyi unutmayın.

NEV Danışman



Teşekkürler...

