

UZMAN



MEMİŞ YILMAM

Uzman Eğitmen/
Yönetim Danışmanı

memis@yilmam.com

**Ben liderim
demekle lider
olunmaz.
Kıspet giymekle
pehlivan olunmaz.
Lideri takipçileri
lider yapar.
Takipçileri yoksa
lider yoktur.
Liderlik
takipçilerini
etkileyerek ikna
etme, peşinden
sürüklemeye
sanatıdır.**

Liderlik üzerine düşünceler

Liderliğin içeriğini Neler Oluşturur? Misyon, Vizyon, Strateji, Ortak Temel Değerler, Dürüstlük ve Güven, İşbirliği – Birbirini Tamamlayan Takım Çalışması, Yüksek Motivasyon, Etkinlik, Verimlilik, Gelişme, Takipçileri Güçlendirme. Ben liderim demekle lider olunmaz. Kıspet giymekle pehlivan olunmaz. Lideri takipçileri lider yapar. Takipçileri yoksa lider yoktur. Liderlik takipçilerini etkileyerek ikna etme, peşinden sürüklemeye sanatıdır. Dürüstlüğün çıktısı güven, güvenin çıktısı etkileme, etkilemenin çıktısı iknadır. İkna iki temelden oluşur, esinlenme ve mecbur hissetme. Günümüzün karmaşa ortamında insanları yönetmeye çalışanların başarı şansları giderek azalmaktadır. Takipçileri yapmaları gereken doğru davranışları lider söylemeden içlerinde hissetmeliler. Bu nedenle bir lider takipçilerinin akılları yanında yüreklerine de hitap etmesini bilmelidir.

Lider, yetkin ve gönüllü takipçilerini, birini tamamlayan takım çalışması yaparak vizyon doğrultusunda yönlendirir. Etkili ve modern bir lider aynı zamanda etkili bir öğrenci, öğretmen ve etkili bir rehber, bir antrenördür. Liderlik takipçiler ile iki yönlü bir bağlılık, iki yönlü iletişim ve karşılıklı bir beraberliğin kurulması ile ortaya çıkar. Esas itibarıyla liderlik ortak bir girişimdir. Etkili liderler takipçilerini ortak değerler etrafında bütünleştirmesini bilirler. Böylece takipçileri karmaşa ortamında ortak değerlere tutunarak hareket eder, doğru davranışları seçmesini bilirler. Söylemeden ne yapmaları gerektiğini bilerek hareket ederler.

Liderliğin dönüşümcü biçimi, bireylerin kendilerini yenileme ve tekrardan yaşama dönme şansını yaratır. Bu da buldukları örgütün değişmesine (iyi ya da kötü) kabuk değiştirmesine yol açar. Liderlik, öz yeterlilik, yaratıcı agresyon ve güç harmanlanmasından oluşur.

Öz Yeterlilik: Kendini asla durumlar, olaylar ve insanlardan sınırlanmış hissetmemek; çevresindeki kişileri memnun etmek için davranış biçimini değiştirmektir. İnanıldığı prensiplere karşı çıkılsa da bunlara bağlı kalma gücü de denebilir. Öz yeterlilik, hedef belirlendiğinde ve risk alındığında kişiyi tehdit altında olma duygusundan kurtarır. Yaşanan olaylarda engeller ve tehditler yerine fırsatlar görülmesini

sağlar.

Yaratıcı Agresyon: Saldırganlık (aggression) biyolojik davranış olarak, bütün hayvanlar aleminde doğal olarak gözlenir; genelde amaca yöneliktir. Bu davranışın her zaman negatif olması gerekmez. Yaratıcı Agresyon, hak arayıcı ve faydalıdır, bireyin ve türlerin yaşaması için gereklidir ve her zaman self-control'un sınırları altındadır. Yaratıcı Agresyon, insanları kırmadan, zorlamadan, esinlendirerek ikna ederek hedefe yönlendirmek amacıyla da sergilenir. Bu amaçla kullanıldığında liderlik davranışı da diyebiliriz.

Yaratıcı Agresyonun Bileşenleri: İnişiyatif sahibi olmak. Başkalarını yönetmek. Topluluk karşısında konuşmak. Yüksek çalışma kapasitesine sahip olmak. Amaçlar doğrultusunda gayret göstermek. Mükemmelin peşinden koşmak. Başarıya ulaşma arzusu. Hakkını aramak. Saldırıya uğrayınca kendini korumak. Otonom görüşlere sahip olmak. Görüşlerini şekillendirmek. Görüşlerini ortaya koymak. Hedefini saptayarak yaşamını bu hedefe göre planlayabilmek.

Güç: Genellikle güç, yetki ve otorite birbirine karıştırılır. Önce bu kavramlara bir göz atmamız gerekir.

Yetki: Karar verme ve hareket edebilme, bir şeyi yapma ve yaptırma hakkıdır. Örgütün bireye verdiği gücü kullanma iznidir. Kişisel değildir. Örgütsel bir görevi yerine getirme hakkıdır. Tepeden başlar, aşağıya doğru aktarılır. Devredilebilir. İnsanları etkilemede en son kullanılması tercih edilir.

Güç: Bir şeyi yaptırma, çalışanları etkileme yeteneğidir. Kişiyi özgüdür. Örgütsel bir görevi yerine getirmektedir. En tepede toplanır.

Lider ya da yöneticiler sahip oldukları gücü çeşitli alanlardan elde ederler ve kullanırlar. Lider gücünün kişiliğinden (manevi otorite) bilgi, beceri ve deneyimlerinden (uzmanlık otoritesi), ilişkilerinden (bağlantı gücü) ve pozisyonundan (yetki gücü - resmi otorite) alır.

Liderlik güç kullanmak değil, takipçilerini güçlü hale getirmektir. Bir yönetici öz yeterlilik, yaratıcı agresyon ve gücünü harmanlamasını iyi bilir. Bu üç özelliği akıllıca ve yaratıcı bir şekilde kullanılırsa liderlik yolunda hızla ilerler ve takipçilerini etkileyerek peşinden sürükler.

Kişisel Güç Alanı

Etkileme:

Anlamı

Örnek olmak. Benim yaptığımı, benim yaptığım gibi yapabilirsin.

Uzmanlık:

Söylediğimi yapmalısın, ne yapılması gerektiğini bilmiyorsun.

Mevki:

Söylediğimi yap, çünkü patron benim.

Ödül:

Söylediğimi yaparsan emeğinin karşılığını vereceğim.

Yaptırım:

Söylediğimi yap, yoksa...