

# Liderlik

## Liderlik Özellikleri ve Becerileri

## Liderlik

**Belirli koşullarda, belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek üzere, kişinin başkalarını etkileyerek yönlendirmesidir.**

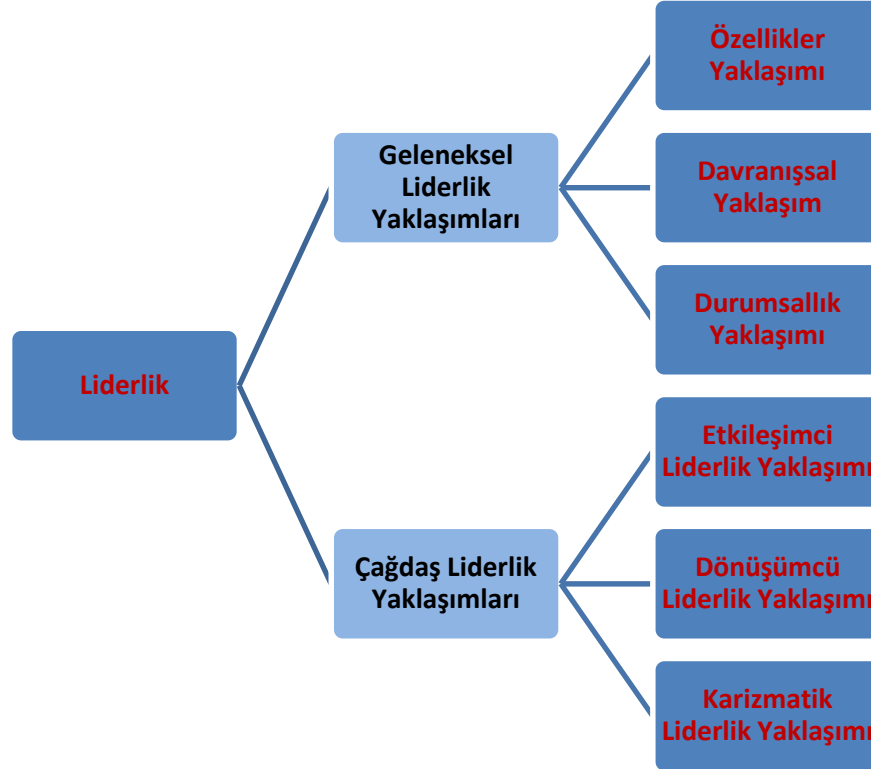


# Liderlik

**Liderlik = f (lider+takipçiler+koşullar)**

**Liderlik; lider, takipçiler ve içinde bulunulan koşulların bir fonksiyonudur. Liderlikten söz edildiğinde bu üç unsurun göz önünde bulundurulması gerekir.**

# Liderlik Yaklaşımları



# Özellikler Yaklaşımı

**Liderin doğuştan getirdiği özellikler belirlenebilirse, kimin lider olacağı anlaşılabilir!**

**Lider doğulur mu? Lider olunur mu?**

# Özellikler Yaklaşımı

## (Büyük Adam Teorisi)



**Lideri takipçilerinden ve diğer insanlardan ayıran özellikleri üzerinde yoğunlaşmaktadır.**

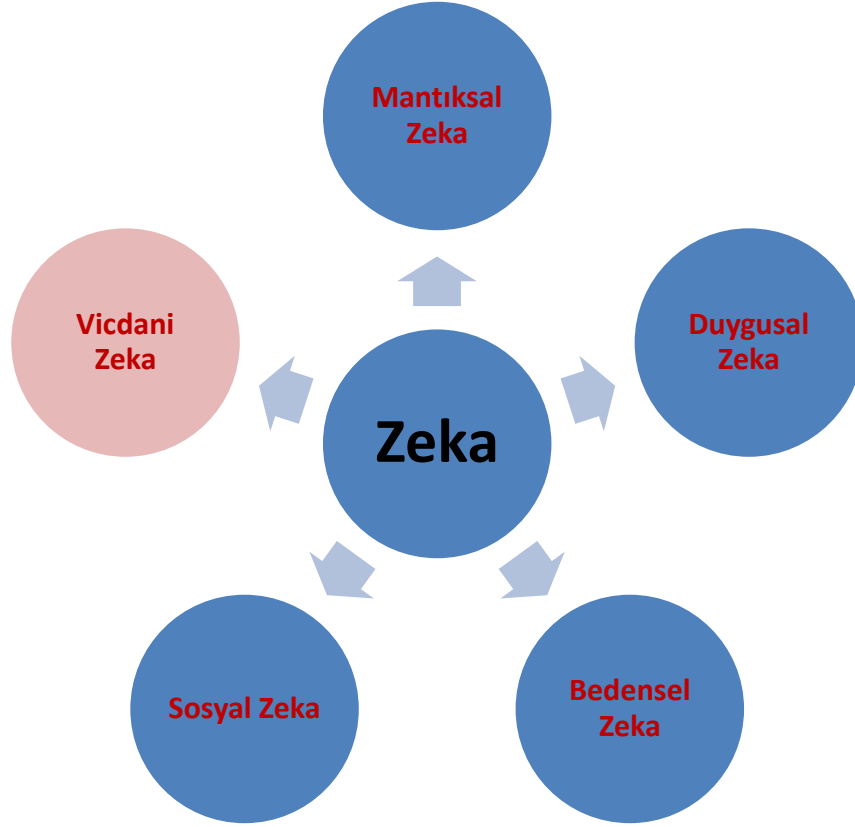
Prof. Dr. İzzet Kılınc

**Hangi özellik/özellikler lideri  
diğerlerinden ayırır?**



# Özeliklerin “özeli”; zeka!

**Öğrenme, öğrenmeye bağlı olarak bilgiden yararlanabilme ve bu bilgilerden hareketle yeni durumlara uyabilme ya da farklı çözüm yolları belirleyebilme yeteneğine zeka denir.**



# Zekanın “özel”; vicdani zeka...

**Yeni durumlara mantık ve vicdan dengesi çerçevesinde uyum sağlayabilme ya da bu çerçevede farklı çözüm yolları üretebilme becerisidir.**



# Etkili Liderlikte Diğer Özellikler

## Enerji Düzeyi ve Stresi Tolere Edebilme

**Enerjik olma ve stresi tolere edebilme;  
liderlerin yoğun ve hızlı tempoyla, uzun çalışma süresi ile  
ve çoğu yöneticilik işinin bitmeyen gerekleri ile  
mücadele edebilmesine yardım eder.**

# Öz Güven

**Öz saygı ve öz yeterlik gibi ilişkili birçok kavramı kapsayan geniş bir terimdir.  
Liderlerin öz güveni veya öz yeterliliğine dair araştırmaların çoğunda  
öz güven ile etkililik ve kariyerde yükselme arasında olumlu ilişki bulunmuştur.**

## **İç Kontrol Odağı**

**Güçlü bir iç kontrol odağı olan kişiler, başlarına gelen olayların rastlantı veya kontrol edilemeyen güçlerden ziyade kendi davranışlarının sonucu olduğuna inanırlar.**

## Duygusal Kararlılık ve Olgunluk

**Duygusal olgunluk, birbiri ile ilişkili birçok güdüyü, özelliği ve değeri kapsayan geniş bir kavramdır.**

**Duygusal olgunluğa sahip birey, ağır psikolojik bozukluğu olmayan ve çevresine uyum sağlamış bir kişidir.**

# Güç Motivasyonu

**Güç ihtiyacı yüksek bir kişi insanları ve olayları etkilemekten hoşlanır ve yetkili bir konuma gelme konusunda istek ve çaba gösterebilir.**

**Güç ihtiyacı yüksek olan bireyler kendilerine yetki ve güç sağlayan makamlara gelmek isterler ve örgütlerdeki güç politikalarını daha iyi kavrayabilirler.**

## Kişisel Dürüstlük

**Dürüstlük kişinin davranışları ile benimsediği değerler arasında tutarlılık bulunması;  
kişinin dürüst, etik ve güvenilir olmasıdır.**

**Dürüstlük kişiler arası ilişkilerde güvenin temel şartıdır.  
Kişi güvenilir birisi olarak algılanmıyorsa astlarının bağlılığını muhafaza edebilmesi  
veya mevkidaşları ile üstlerinin iş birliği  
ve desteğini kazanabilmesi zordur.**

## Narsizm

**Narsizm, lider etkililiği açısından önemli birçok özellikle ilişkili bir kişilik sendromudur: örneğin güçlü bir saygınlık ihtiyacı, güçlü bir kişisel güç ihtiyacı, düşük duygusal olgunluk ve zayıf kişisel dürüstlük gibi.**

## Başarı Odaklılık

**Başarı odaklılık; başarma ihtiyacı, sorumluluk almaya istekli olma, performans odaklılık ve görev hedeflerini önemseme gibi birbiri ile ilişkili birtakım ihtiyaç ve değerleri kapsar.**

## İlişki İhtiyacı

**İlişki ihtiyacı yüksek olan kişiler başkaları tarafından beğenilmekten ve kabul edilmekten büyük keyif alırlar ve arkadaşlığa ve işbirliğine açık kişilerle çalışmaktan hoşlanırlar.**

**Çoğu araştırmada ilişki ihtiyacı ile lider etkililiği arasında olumsuz bir ilişki bulunmuştur.**

## Beş Faktör Kişilik Özellikleri

**Önemli kişilik özelliklerinin tamamını kapsayan az sayıda üst kategoriden oluşan, bütüncül bir kavramsal çerçeve oluşturabilse, liderleri kişilik profillerine göre tanımlamak daha kolay olabilirdi.**

**Beş kişilik özelliği;  
dışa dönüklük, sorumluluk bilinci, duygusal kararlılık, açıklık ve uyumdur.**

# Beceriler Ve Etkili Liderlik

**Liderlerin özellikleri konusundaki ilk araştırmalarda liderlerin etkililiği açısından önemli birçok beceri belirlenmiştir.**

**Yönetici becerilerini sınıflandıran birçok farklı model geliştirilmiştir.**

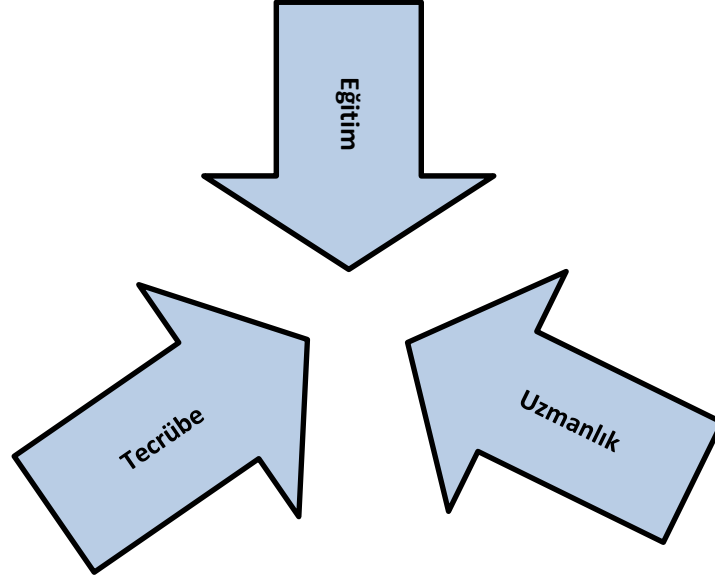
# Yönetici Becerileri



# Teknik Beceriler

**Teknik beceriler, işletme faaliyetlerinin yerine getirilebilmesi için ihtiyaç duyulan araçların, yöntemlerin ve teknolojilerin kullanımını ile ilgili becerilerdir.**

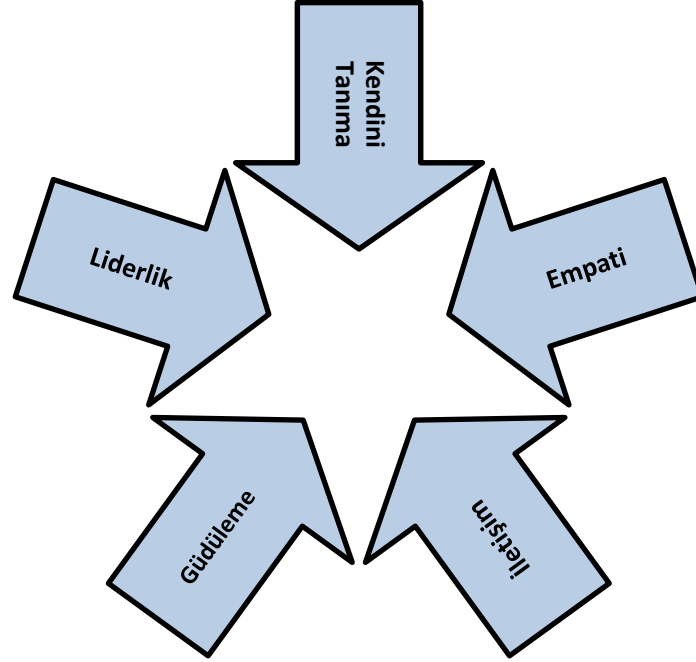
# Teknik Beceriler



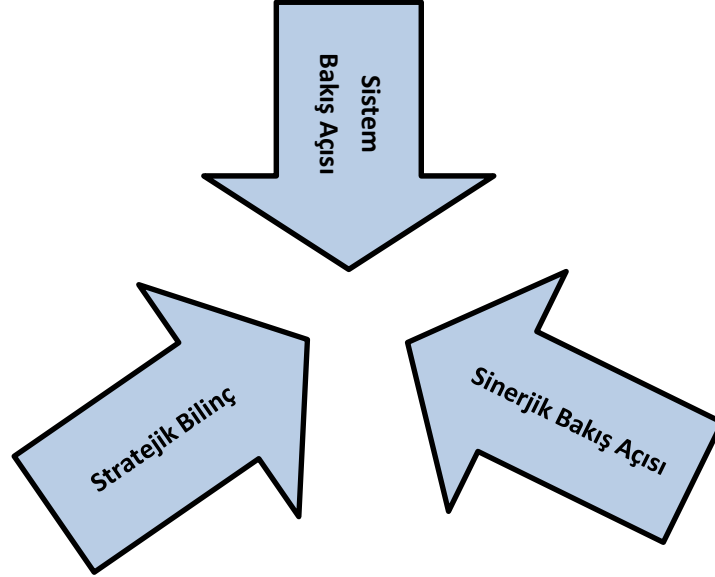
# Beşeri Beceriler

**Beşeri beceriler, işletme faaliyetlerinin yerine getirilebilmesi için yöneticilerin paydaşlar ile etkileşimini sağlayan becerilerdir.**

# Beşeri Beceriler



# Kavramsal Beceriler



# Yönetmel Yeterlikler

**Çoğunlukla becerilerle eş anlamlı gibi kabul edilmekle birlikte yeterlikler belirli beceriler ile bunları tamamlayan özelliklerin bir bileşimidir.**

## Duygusal Zekâ

**Duygular, dikkat gerektiren ve bilişsel süreçlerle davranışlar üzerinde etkili olabilecek güçlü tepkilerdir.**

**Bir duygu, şiddeti azaldıktan sonra bile olumlu ya da olumsuz ruh hali biçiminde varlığını ve liderlik davranışı üzerindeki etkisini devam ettirebilir.  
Duygusal zekâ birbiri ile ilişkili birçok bileşenden oluşur.**

# Sosyal Zekâ

**Sosyal zekâ belirli bir durumda liderliğin gereğini belirleyebilme ve uygun tepkiyi seşebilme yeteneğidir.**

**Sosyal zekânın iki temel bileşeni sosyal kavrayış ve davranışsal esnekliktir.**

# Öğrenme Yeteneği

**Örgütlerin sürekli olarak adapte olmak, yenilik yapmak ve kendilerini yeniden icat etmek zorunda olduğu çalkantılı bir çevrede liderler hatalardan öğrenmek, kendi varsayım ve inançlarını değiştirmek ve zihinsel modellerini daha rafine hale getirmek için yeterince esnek olmak zorundadır.**

**Değişen durumlarda başarılı liderlik için en önemli yeterliklerden biri tecrübelerden öğrenme ve değişime uyum sağlama yeteneğidir.**

# Özellikler Yaklaşımına İlişkin Değerlendirme

**Yönetici etkililiği ve yükselmesi açısından önemli özellik ve becerilerin belirlenmesi konusunda önemli ilerleme sağlanmıştır.**

# Özellikler Yaklaşımına İlişkin Değerlendirme

**Bununla birlikte, birtakım yöntemsel ve kavramsal sınırlılıklar nedeniyle bu yöndeki araştırmalar ilerlememiştir.**

**Özelliklere ilişkin çalışmaların çoğu, özelliklerle yönetici etkililiği ve yükselmesi arasındaki ilişkiyi açıklayan kuramsal bir temele dayanmamaktadır.**

# Özellikler Yaklaşımına İlişkin Değerlendirme

**Özelliklerin liderlerin somut davranışlarına, insanları kendi karar ve eylemleri yönünde etkileme süreçlerine nasıl yansıdığını incelemenin dışında soyut özelliklerin liderlik sürecinde ne ifade ettiğini yorumlamak zordur.**

# Lider Adayları İçin Öneriler

**Güçlü ve zayıf yanlarınızı öğrenin.**

**Öz farkındalığınızı muhafaza edin.**

**Gelecekte alabileceğiniz liderlik görevlerinin gerektirdiği becerileri belirleyerek geliştirin.**

**Güçlü bir tarafınızın aynı zamanda bir zayıflık olabileceğini hatırlınızda tutun.**

**Zayıflıklarınızı telafi etmenin yollarını bulun.**

## Yararlanılan Kaynak

Yukl, G. (2018). Örgütlerde Liderlik, Ankara: Nobel Yayıncılık.

Örgütsel Davranış, Steven L. Mcshane ve Maryy Ann Von Glinow (Çeviri Editörleri: Ayşe Günsel, Serdar Bozkurt) Ankara: Nobel Yayınları, 2016.

Örgütsel Davranış, Stephen P. Robbins ve Timothy A. Judge, , (Çeviri Editörü: İnci Erdem), Ankara; Nobel Yayınları, 2019.

İşletme Yöneticiliği, Tamer Koçel, İstanbul: Beta Yayınları, 2018