

## 1. GENEL ANLAMDA LİDERLİK

### 1.1. Tanım

Liderlik, bir grup insanı belirli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçları gerçekleştirmek için onları harekete geçirme bilgi ve yeteneklerinin toplamıdır. Bu fonksiyonu yerine getiren kişiler liderdir. Liderler kişisel yetenek ve vizyonlarını kullanarak insanlara nelerin yapılabileceği hususunda ilham verirler.<sup>1</sup>

### 1.2. Önemi

Nerede iki veya daha fazla insan bir araya gelmiş ise orada bir lider mutlaka bulunur. Grup büyüyerek geliştikçe daha kesin bir şekilde irade edenlerle idare edilenler hiyerarşisini ortaya çıkarmış olur. Bunun meydana gelmesiyle liderin rolü grubun fonksiyonunu icra etmede çok fazla daha önem kazanır. Artık fert tabakası grubun liderinin etkisi altında devamla mecbur hissederek hayat tarzını düzene koymaya çalışır.<sup>2</sup>

### 1.3. Öğeleri

#### 1.3.1. İzleyen

İzleyen, beklentileri ve çalışma için güdülenmeleri, önderlik sürecinde durum ve önderle birlikte göz önünde bulundurulması gereken değişkenlerdir.<sup>3</sup>

#### 1.3.2. Süreç

Liderlik, dinamik yapıli bir süreçtir. Durumdan duruma, lider ve izleyen değişir. Durumsallık kuramında dikkatler, önderliğin doğumundan gelen niteliklerine yada sonradan kazanılan niteliklerine değil, gözlenen davranışına çevrilmiştir.<sup>4</sup>

#### 1.3.3. Ortam

Liderlik ortamsaldır. Liderin kişilik özellikleri, erkini kullanma gücü, işgörene ve amaçlara yönelimi liderliğe nedenli elverişli olursa olsun, yaşanan ortam liderliğe elverişli olmadığında liderlik doğmamaktadır.<sup>5</sup>

#### 1.3.4. Kişisel Özellikler

Lider, kendini takip eden grup üyelerinden, yani izleyenlerden, farklı olmalıdır. Çünkü lider, grup üyelerinden kendilerine idol alınan bir kişidir.<sup>6</sup>

Liderlerin ortak özellikleri olmasa bile, yaptıkları işin niteliklerini belirten özellikleri paylaşırlar. Liderlerin özellikleri, çalışma alanı ile ilgili ve iş arkadaşlarıyla ilgili özellikler olmak üzere ikiye ayrılır.

#### 1.4.1. Çalışma Alanı ile İlgili Özellikler

- Risk alırlar.
- Hedef ve standartları belirler.
- Değişiklik ve yeniliklere karşı tavır almaktansa onu uygulatırlar.
- Rekabetlerdeki fırsatları görürler.

#### 1.4.2. İş Arkadaşları ile İlgili Özellikler

- Takım çalışmasını ve birlikteliği özendirirler.
- Sahip olduğu değerleri astlarına aktarmaya çalışır.
- Çalışanlarına güvenleri sonsuzdur.
- Astlarına özgürce davranma fırsatı verirler.

Hiç kimse, bu iki grup altında toplanan özelliklerin hepsini sergileyemez. Ancak iyi liderler bunların çoğunu sergiliyor gözükürler.<sup>7</sup>

<sup>1</sup> Mustafa ÖZEL, **STRATEJİK YÖNETİM VE LİDERLİK**, İz Yayıncılık, İstanbul 1995, s. 53.

<sup>2</sup> Mehmet ALTTEKİN, **KÜLTÜR ve LİDERLİK**, K.T. Üniversite Ofset Grubu, No: 38803, Trabzon 1968, s. 33,34.

<sup>3</sup> Halil CAN, Meral TECER, **İŞLETME YÖNETİMİ**, Doğan Basımevi, Ankara 1978, No:5949, s. 175.

<sup>4</sup> Can, TEZER, a.g.e., s. 175.

<sup>5</sup> Kemal TOSUN, **YÖNETİM ve İŞLETME POLİTİKASI**, İ. Üniversitesi, İşletme Fakültesi Yay., No: 15636, İstanbul 1990, s. 58.

<sup>6</sup> Mustafa ÖZEL, a.g.e., s. 63.

<sup>7</sup> Walter J. WADSWORTH, **ATAK YÖNETİCİSİNİN LİDERLİK REHBERİ**, Velocity Publishing Bristol, Wormont 1997, s. 16,17.

## **2. TEMEL LİDERLİK YAKLAŞIMLARI V EBAAZİ LİDERLİK TÜRLEİ**

### **2.1. Temel Liderlik Yaklaşımları**

#### **2.1.1. Durumsallık Yaklaşımı**

Belli bir durumun yada grubun gereksinimlerini veya örgütsel amaçları en iyi karşılayabilen, yerine getirebilen liderdir. Buna kısaca liderliği açıklama durumsallık yaklaşımı denir. Durumun gerektirdikleri liderin davranışlarını belirler demek, liderlik örgütsel bir niteliktir demeye varır.<sup>8</sup>

#### **2.1.2. Özellik Yaklaşımı**

Bazıları kişisel özellikleri nedeniyle liderdirler. Bu konuda ileri sürülen kişisel özellikler kültürlere göre farklılık gösterir. Uyumluluk ve etkililik gibi.

#### **2.1.3. Etkileşimci Yaklaşım**

Durumun gerektirdikleri veya grubun gereksinimleri örgütsel amaçları gerçekleştirme gerekleri ile kişisel nitelik arasında bir etkileşim vardır.<sup>9</sup>

### **2.2. Demokratik Lider**

Kuvvet kullanma ve korkutmadan çok karşısındakine örnek olma ve inandırma yolunu seçen, astların duygu ve fikirlerine önem vererek onlara önemli oldukları fikrini aşlamaya çalışan ve karar almaya katılmalarını teşvik eden lider şeklidir.

#### **2.2.2 Otokratik Lider**

Astlarına söylediklerinin aynen yapılmasını isteyen, astların liderin kararlarını etkilemesine izin vermeyen, sonuçlara ulaşmada korkutma, tehdit ve bulunduğu makamın otoritesini kullanan lider şeklidir.

#### **2.2.3. Biçimsel Önder**

İşletmenin yapısı içinde bir sistem yada hiyerarşideki makamlara atanan, bir makam işgal ettiğinden ve bu makamdan doğan devredilmiş otoriteyi elinde bulundurduğu için lider değil profesyonel yöneticidir.

#### **2.2.4. Doğal Lider**

Belli bir durumun yada grubun gereksinimlerini veya örgütsel amaçları en iyi şekilde karşılayabilen, yerine getirebilen ve grup üyelerini yönetmeyen onlarla birlikte çalışan lider şeklidir. Kuantum liderli bir grupta lider dahil, en alt kademede ki ast dahil herkes kendini geliştirme çabası içindedir. Ve sız görüşlerden faydalanır. Yani siyahı, beyazla açıklama yoluna giderek siyaha zıt bir görüş ortaya atar.<sup>10</sup>

Lider tipleri bu 5 taneyle sınırlı kalmamakla birlikte birçok liderlik tipi bulunmaktadır. Ancak en önemlileri bu 5 tanesidir.

## **3. LİDERLİK KOŞULLARI**

### **3.1. Güven Koşullarını Oluşturun**

Sizinle beraber çalışan alt kademe yöneticileri, sizin onlara inanmadığınızı düşünüyorlarsa, kendilerini tamamen işe vermelerini bekleyemezsiniz. Sorumluluğu merdivenin alt basamaklarına doğru kaydırıp, tüm çalışanların enerji ve yeteneklerini harekete geçirerek güvenlerinin yerine gelmesini sağlayın.

### **3.2. Bir Görüş “Vizyon” Geliştirin**

Bazı liderlerin karşıt görüşü paylaşımlarına karşılık, uzun vadeli görüş ve planlamalar meyvesini verir. İnsanlar, nereye gitmekte olduğunu bilen liderleri takip etmeyi tercih ederler. Bunu da bir görüş geliştirerek yapabiliriz.

---

<sup>8</sup> Muharrem VAROL, **HALKLA İLİŞKİLER AÇAISINDAN ÖRGÜT SOSYOLOJİSİ’NE GİRİŞ**, Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi Yayınları, No: 2, Ankara 1993, s. 49, 50.

<sup>9</sup> Muharrem VAROL, a.e.g., s. 49, 50.

<sup>10</sup> CAN ve TECER, s. 184, 185, 186.

### 3.3. Soğukkanlılığınızı Koruyun

En iyi liderler, kendini ateş hattında gösterebilenlerdir. Bunalım iş hayatında liderliğin tek testi değilse de, çok önemli bir kriterdir. Böyle durumlarda temkinli ve soğukkanlı davranan kişiler, liderliği de kolaylıkla yapabilirler. Yani insanlar zor durumlarda çözüm üretebilen kişilerin arkasından giderler ve onu grubun lideri konumuna taşırlar.

### 3.4. Riske Girmeyi Teşvik Edin

En küçük başarısızlığın, tüm kariyerini tehlikeye düşüreceğini bilmek kadar hiçbir şey çalışanların moralini bozmaz. Etkin liderler altlarına hataları kabul etmeyi teşvik ederler. Müessesenin geleceğinin yeni yollar aramaya bağlı olduğunu ve bu yüzden riskten kaçınılmaması gerektiğini elemanlarına benimsetmeye çalışır.

### 3.5. Uzman Olun

Bir grupta astlar, liderlerinin bir işi en az kendileri kadar kıvırdığını bilirlerse onu daha arzuyla takip ederler.

### 3.6. Karşıt Görüşleri Destekleyin

Astların, sizin fikirlerinize bile karşıt fikirler geliştirmelerini teşvik ederek bu fikirlere değer vermek gerekir.

### 3.7. Basitleştirin

Gerçek liderler neyin önemli olduğunu vurgulayabilen, karmaşık sorulara basit cevaplar verebilen kişilerdir.<sup>11</sup>

## 4. TÜRKİYE EKSENLİ LİDERLİK KAVRAMININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Liderlik kelimesi Türk insanıyla pek bağdaşmamaktadır. Çünkü liderliğin tanımında olduğu gibi, hiçbir yaptırım gücü olmayan insanların peşinden koşulan, gidilen insanlar liderdir. Türk insanına belli şeyleri zorlamadığınızda Türk insanı o işi yapmaz. Buna en basit bir örnek biz öğrencilerdir. Bir hocamız bize ödev verdiğinde kimse o ödevi pek kulak asmaz ve yapan da olmaz. Ancak hocamız bize “ödevi yapmayanlar dersten geçemez” gibi bir tehdit kullanırsa o ödevi herkes yapar burada hocanın tehdidi söz konusudur. Ama bu hocanın suçu değil Türk insanının kabahatidir.

Bu örnek ve anlatımı yapmamızda toplumun sosyo-psikolojik durumunun büyük önemi vardır. Çünkü zamanımızda, Kurtuluş Savaşı zamanında olduğu gibi bir psikoloji yoktur. Bunun rahatlığıyla da insanımız kendini fazla sıkmamakta ve böyle işlere fazla kafa yormamaktadır. Halbuki o iş onun yapmakla yükümlü olduğu bir görevdir. Rahatlık ve umursamazlık olduğu için ve iteleyen olmadığından böyle basit işler yapılmamaktadır.

Bununla birlikte zamanımızın en büyük lideri de Mustafa Kemal ATATÜRK'tür. Çünkü savaşın o karmaşık zamanında ne yaptığını bilen, soğukkanlılığını koruyabilen ve çözüm üretebildiği için insanlar hep onun peşinden gitmişlerdir. Liderlik koşullarında söylediklerimizin hepsi ATATÜRK'te birleşmektedir. Çünkü “Soğukkanlılığınızı Koruyun” koşulu varken ATATÜRK inanılmaz soğukkanlılığı ile hep tersliklerin üstesinden gelmiş ve ülkeyi bu düzlüğe çıkarmıştır. Başka bir örnekte, birlikte çalıştıklarına hep güvenmiş, onlara işlerini öğretmeye çalışmamıştır. Her işte uzman olmuş ve uzmanlığını birlikte çalıştıklarıyla paylaşmıştır. Aslında ATATÜRK tam bir Kuantum lider tipine girmektedir.

İşte Türk insanı biraz kendini sıkabilse, sıkıntıya katlanabilse, neler yapacağını en somut göstergesidir ATATÜRK. Bir lider tanımı yapılması benden istense en başta ATATÜRK derim.

---

<sup>11</sup> ÖZEL, a.g.e., s. 97, 98.