Liderlik Kavramı, Liderlik Tipleri ve Yönetimde Otorite, Güç ve Etkileme adlı bu çalışmada liderin kim olduğu, liderliğin ne anlama geldiği, çeşitli liderlik tipleri, liderlik ve yöneticilik arasındaki farklar ile yönetimde otorite, güç ve etkileme konuları detaylandırılmıştır.

Bu makaleyi Spotify'da sesli olarak dinlemek için podcast'ine bu linkten ulaşabilirsiniz.

1. Lider Kimdir?

Lider, örgütsel hedeflere ulaşmak için belirli bir durum, zaman ve koşullar altında insanları teşvik eden, onlara deneyimlerini aktaran ve örgüt üyelerinin yönetimden memnun kalmalarını sağlayan kişi olarak tanımlanır. Bir liderin sahip olması gereken özellikler şunlardır:

- Geleceğe umutla ve iyimserlikle bakabilme.
- Gereken durumlarda risk alabilme.
- Astlarına karşı güven duyma.
- Ortamı iyi analiz edebilme.
- Hedeflerini ve standartlarını belirleyebilme.
- Katı denetimden kaçınarak astlarına özgürce davranabilecekleri bir ortam yaratma.
- Yönetmek özelliğinden ziyade liderlik yeteneğine sahip olma.

Lider, etkileme gücünü çeşitli kaynaklardan sağlar. Bunlar karizmatik özellikler, konusunda bilgili ve uzman olmasından kaynaklanan güven ve hayranlık, ödüllendirme imkanları ve yasalarla elde ettiği yetki olarak sıralanabilir.

2. Liderlik Nedir?

Liderlik kelimesi, İngilizcede ilk kez 1300 yılında "leden" yani "yol gösteren" kökünden türeyerek kullanılmıştır ve "yöneten, sürükleyen, önde giden" anlamlarına gelmektedir. John F. Kennedy'nin de belirttiği gibi, "Liderlik ve öğrenme birbirleri için vazgeçilmezdir".

Liderliğin üç temel anlamı bulunmaktadır:

- Herhangi bir pozisyonda kazanılan nitelik.
- Kişinin bir özelliği.
- Kişinin bir davranışı.

Liderlik, genellikle örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde grupsal aktiviteleri etkileme süreci olarak kabul edilir. Ayrıca, hedeflenenlerin gerçekleştirilebilmesi için belirli bir amaç doğrultusunda örgütlenmiş üyeleri elde etme/tutma çabası şeklinde açıklanır. Bir grup insanı belirli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçları gerçekleştirmek için onları harekete geçirme, etkileyebilme "bilgisi ve yetenekleri"nin toplamıdır.

Liderlikle ilgili kısa tanımlamalar da Çalışmada özetlenmiştir:

- Grubun yaşantılarını düzenleme ve bu yaşantılar yoluyla grubun mevcut gücünden yararlanma süreci.
- Belli bir durumda, zamanda ve şartta insanların belirlenen hedeflere ulaşmak için gönüllü olarak çabalamalarını teşvik eden, ortak hedeflere ulaşmada yardımcı olan, deneyimleri aktaran, uygulanan liderlik türünden hoşnut olmalarını sağlayan "etkileme süreci".
- Herhangi bir gaye ve hedefe ulaşmak için insanlar bulmak ve amaca doğru tek bir kuvvet halinde birleştirerek "sevk etme kabiliyet ve tekniği".
- İnsan davranışını anlama, tahlil etme, önceden kestirme ve kontrol edebilme yeteneklerini kapsar.
- Belirli şartlar altında, belirli kişisel ve grup amaçlarını gerçekleştirmek üzere bir kimsenin başkalarının faaliyetlerini "etkilemesi ve yönlendirmesi süreci".
- Baskı kurmadan, başkalarının davranışları üzerinde olumlu bir "etki yaratma süreci".
- İşgörenleri işletmenin amaçları etrafında toplayabilme ve onların verimli çalışmalarını sağlayabilme yeteneği.
- Hayalleri uygulama becerisi.
- Öncülük etme, yol gösterme, harekete geçirme, ekip ruhu oluşturabilme, birleştirici-motive edici-etkileyici olabilme, yapılanlarla iz bırakabilme süreci.
- Ortak bir amaca doğru grubun (örgütün) davranışlarını yönlendirmek için bireyin yapmış olduğu "davranışların tümü".
- İletişim sürecinin yaşandığı bir ortamda, önceden belirlenmiş hedeflere ulaşmak üzere yönlendirilmiş kişiler arası "etkileşim süreci".
- Karşılıklı davranış ve fikir birliği ile yapıyı (grubu, örgütü) harekete geçirmek ve bu hareketi devam ettirmek.
- Amaçları gerçekleştirmek için uğraşanları durumuna göre uyarlayıcı, onların sorularını yanıtlayıcı bir "rol".
- Organizasyonun günlük emirleriyle mekanik koordinasyonundan daha ötede etki yönünden ortaya çıkan artı değer.

Bu tanımlamaların ortak üç noktası şunlardır:

1. Belli bir amacın olması – Ortak Amaç.
2. Belli bir grup insanın olması – Örgüt, Yapı, Organizasyon.
3. Bu grubu yönlendirecek birinin (lider) bulunması – Lider, Yönetici.

3. Liderlik Tipleri

Liderin izleyicilerle ya da yönettiği grupla olan "ilişkilerindeki tutum ve davranışlar"ına göre üç tür liderlik stili bulunmaktadır:

1. Otoriter.
2. Demokratik (katılımcı).
3. Özgür bırakıcı (serbestliğe dayalı) (pasif lider).

Bunların yanı sıra, detaylı olarak incelenen 11 spesifik liderlik tipi vardır:

3.1. Karizmatik Liderlik

Karizmatik liderliğin belirgin özellikleri arasında şunlar yer alır:

1. **İletişim:** Bire bir veya grup ortamında rahat iletişim kurabilme.
2. **Olgunluk:** Her durumda olgun ve sorumlu davranma.
3. **Alçakgönüllülük:** Her çalışana değer verme, endişelerini dinleme ve sadakat uyandırma yeteneği.
4. **Şefkat:** Şefkat, dürüstlük ve metanet sergileme.
5. **Güven:** Kendini iyi tanıma ve başkası olmaya çalışmama.
6. **Olumlu beden dili:** Göz teması kurma ve gülümseme.
7. **Dinleme becerileri:** Söylenenlere dikkat etme, ilgiyle dinleme, konuşmaya katılma ve empatiyle hareket etme.

3.2. Motivasyonel Liderlik

Motivasyonel liderlik, pozitiflik ve vizyon ile tanımlanır. Motivasyonel liderler kararlar alır, net hedefler belirler ve ekiplerine başarıya ulaşmaları için gerekli güç ve araçları sağlar. Çalışanlarında en iyiyi uyandırır ve görür, ortak bir hedef doğrultusunda çalışmaları için onlara ilham verir.

3.3. İlham Veren Liderlik

İlham veren (empatik, vizyoner, etkili, motive eden) bir liderin özellikleri şunlardır:

1. Verdikleri sözlere sadık kalırlar.
2. Kendilerine güvenleri yüksektir.
3. Önerilere her zaman açıktırlar.
4. En küçük başarılarını bile kutlarlar.
5. Başarısızlıkları incelikle ele alırlar.
6. Etkili iletişimcilerdir.
7. Çalışanlarına karşı yüksek derecede empati duyarlar.
8. Her zaman bir vizyonları vardır ve zamanlarını bunu gerçekleştirmeye adarlar.

3.4. Hümanist Liderlik

Hümanist liderlik, çok yönlü amacı olan, insanlara çoklu ihtiyaçları ve güdüleri olan bütünsel bireyler olarak yaklaşan; lideri ve takipçileri aynı anda geliştirmeye çalışan ve en önemlisi, ortak iyiliği gözetmeye çalışırken çoklu paydaşların çıkarlarını gözetmeyi amaçlayan bir liderlik türü olarak tanımlanır. Hümanist liderin özellikleri:

- Empati gösterir ve kendisini liderlik ettiği insanların yerine koyabilir.
- Farklı perspektiflerden düşünebilen, sistemli düşünen, hayal gücü ve yeni olasılıklarla dolu kişilerdir.

- Hedeflerini insanların anlayabileceği şekilde ifade etmeyi bilir.
- Liderlik ettiği insanlarla her etkileşiminde dürüsttür ve bu da ekipler içinde güven oluşturur.
- Yapılan işin aktif ve ilgili bir katılımcısıdır ve günlük işlerde elini taşın altına koymaktan çekinmez.
- Stresi azaltmaya ve genel morali iyileştirmeye yardımcı olabilecek uygun ve zamanında mizahın gücünü anlar ve benimser.
- Yaptıkları iş için güçlü bir tutkuya sahiptirler ve bu tutkuyu liderlik ettikleri insanlara aktarabilirler.
- Hesap verebilirliğin değerini anlarlar ve kendi başarılarından sadece ekiplerini değil kendilerini de sorumlu tutarlar.
- Güçlü etik değerlere sahiptir ve bu değerleri kendi karar alma süreçlerini yönlendirmek için kullanırlar.

3.5. Hizmetkâr Liderlik

Robert Greenleaf, “hizmetçi” ve “lider” kelimelerini anlamlı bir şekilde bir araya getirerek paradoksal bir terim olan hizmetçi liderlik kavramını ortaya atmıştır. Hizmetkâr liderlik, başkalarını karar alma sürecine dâhil etmeyi amaçlar, etik ve şefkatli davranışa güçlü bir şekilde dayanır ve çalışanların gelişimini desteklerken, kurumsal yaşamın kalitesini de iyileştirir.

3.6. Dönüşümsel (Dönüşümcü) Liderlik

Dönüşümsel liderlik, güçlü bir şekilde bireye ve psikolojik güvenliğin hem örgütsel öğrenmenin hem de örgütsel adaletin yeterli bağlamı verildiğinde önemli ölçüde daha iyi performans gösterme kapasitesine odaklanır. Bireysel potansiyelin tam olarak geliştirilip devreye alınmasını sağlamak için çalışan çıktısına ve iç süreçlere ve koşullara odaklanır.

3.7. Etkileşimsel (Etkileşimci, İşlemsel) Liderlik

Etkileşimsel liderlik (“işe ilişkin liderlik”), yaratıcılık veya soyut sonuçlardan ziyade hedeflere ve görevlere odaklanır. Bu liderliğin ortak bir özelliği, liderin beklentilerine uymanın net ödülleri (havuçlar) ve beklentileri karşılamamanın net sonuçları (sopaları) olduğu “havuçlar ve sopalar” yaklaşımıdır. Yaratıcılığa veya anlık karar almaya pek izin vermediğinden, net kurallar etkileşimci liderler için bir zorunluluktur; aksi takdirde keyfi ve adaletsiz hale gelebilir. Etkileşimci liderlik uygulayan yöneticiler, ekiplerinin kısa vadeli başarısına odaklanma eğilimindedir ve performansı sık sık izleyerek sorunlara anında tepki verirler.

3.8. Sürdürülebilir Liderlik

Sürdürülebilir liderlik, dünyadaki çevresel, sosyal ve ekonomik zorluklara çözümler sunan bir yönetim yaklaşımıdır. Liderliği bir etki süreci olarak kabul eder ve liderlerin değişim ve dönüşüm için iş birliği içinde çalışmasını sağlamak için engelleri ortadan kaldırır.

Sürdürülebilir liderler, dünyanın giderek artan karmaşıklığını anlar ve benimser, bu da onları daha uyumlu hale getirir. En önemlisi, insanları ve çevreyi işletmenin ayrılmaz parçaları olarak gören uzun vadeli düşünürlerdir. Güçlü değerler tarafından yönlendirilen bu liderler, kuruluşun yalnızca mevcut değil, gelecek nesiller üzerindeki etkisini önceliklendiren cesur adımlar atarlar. Bu nitelikler yönetim yaklaşımlarına yerleştirildiğinde, sürdürülebilir liderler kuruluşu başarıya ve büyümeye hazırlar.

3.9. Etik (Ahlaki) Liderlik

Etik liderlik, karar alma sürecinde prensipleri vurgular. Ahlaki değerlere, süreçlere ve güvene güçlü bir vurgu vardır. Etik liderlik, liderlerin ve yöneticilerin yalnızca kendileri veya kâr marjı için en iyi olana değil, ortak iyilik için doğru şeyi yapmaya dayalı kararlar almasını içerir. Kârlar önemli olsa da etik liderler iş kararları alırken şirket büyümesi ve gelirinin yanı sıra müşterilerin, toplulukların ve çalışanların ihtiyaçlarını da dikkate alırlar. Şeffaflığa, iş birliğine ve kapsayıcılığa değer veren ve herkesin sesini duyurma konusunda kendini güvende hissettiği bir iş yeri kültürü oluşturmaya yardımcı olurlar.

3.10. Komuta Eden (Emredici, Hükmedici) Liderlik

Emredici liderlik tarzı tamamen kontrol sahibi olmakla ilgilidir. Komuta eden liderler sert, güçlü ve doğrudandır. Popüler olmayan kararlar almaktan çekinmezler ve çok fazla belirsizlik içeren durumlar da dâhil olmak üzere her durumun sorumluluğunu üstlenirler. Emredici liderlik tarzına sahip liderler sonuçlara odaklanırlar ve hedeflerine ulaşmak için ne gerekiyorsa yapmaktan çekinmezler.

3.11. Stratejik Liderlik

Stratejik liderlik, çalışanların yönetiminde stratejiden yararlanma olarak tanımlanabilir. Örgüt üyelerini etkileme ve örgütsel değişimi gerçekleştirme potansiyelidir. Stratejik liderliğin temel amacı stratejik verimliliktir. Bir diğer amacı da çalışanların kendi işleri bağlamında kurumun ihtiyaçlarını tahmin edebilecekleri bir ortam geliştirmektir. Stratejik liderlik, çalışma ortamını öngörme ve kavrama potansiyelini, nesnellik ve daha geniş resme bakma potansiyelini gerektirir. Geleceği öngörme, tasarlama ve planlama yeteneğidir; böylece şirket için bir hedef yaratırken, aynı zamanda operasyonel ve organizasyonel güçleri söz konusu hedefe doğru sorunsuz bir şekilde yönlendirmektir. Stratejik liderlik, bir lider ekibiyle bir vizyon ve hedef paylaştığında ve onlara bu hedefe ulaşmak için birlikte çalışma konusunda ilham verdiğinde gerçekleşir.

4. Liderlik ve Yöneticilik Farkı

Yönetici ve lider kavramları çoğu zaman eş anlamlı kullanılsa da benzer işlevleri yanında birbirinden çok farklı özellikleri vardır.

- **Yönetici:** “Başları vasıtasıyla iş gören kişi” veya “yönetim işini meslek olarak yapan kişi” olarak tanımlanır. Yönetici, “yönetme gücünü elinde tutan kişi”dir; bir kurumun

yönetimi için bir sistem kuran ve o sistemin yürütülmesini sağlayan idareciye denir. Yöneticiden **planlama ve örgütleme fonksiyonlarının gerçekleştirilmesi beklenir**.

- **Lider:** "Belirli şartlar altında, belirli kişisel veya grup amaçlarını gerçekleştirmek üzere, bir kimsenin başkalarının faaliyetlerini etkilemesi ve yönlendirmesi süreci"dir. Lider, elindeki gücü kullanabilme kapasitesine bağlı olarak çevresini etkileyen kişidir. **Liderlik, insanları ortak bir hedefe ulaşmak için harekete geçirme yeteneğidir**. Liderden **kendilerini izlemeleri için kişileri etkilemesi beklenir**.

5. Yönetimde Otorite, Güç ve Etkileme

Liderlik, liderin astlarını etkilemesi olarak ifade edilebilir. İşletme mantığı çerçevesinde düşünüldüğünde ortada üç şey bulunur:

1. Yapılması gereken bir "iş" vardır.
2. İşi yapmak için gönüllü olan bir "insan" vardır.
3. İşi uygun şartlarda gerekli düzenlemelerle yaptırmak durumunda olan bir "lider" vardır.

Liderlik sürecinde kullanılan güç biçimleri beş grupta ele alınabilir:

1. Yasal güç (otorite gücü).
2. Ödüllendirme gücü.
3. Cezalandırma gücü.
4. Uzmanlık gücü.
5. Karizmatik (beğeniye dayanan) güç.

Bu Çalışma, liderlik kavramının karmaşıklığını, farklı yaklaşımlarını ve yönetimle olan ayrımını derinlemesine inceleyerek, bu alandaki temel bilgileri bir araya getirmektedir.