

Liderlik nedir?

Liderlik değişik şekillerde tanımlanabilir. Bir lider genellikle motive edici, etkileyici, güzel örnekler verebilen ve yol gösteren kişidir. Liderlik yapmanın gerekleri arasında insan, etkileme gücü, hedef, ve iletişim olması gerekir.

Yöneticilik ve Liderlik

Çoğu kez liderlik ile yöneticilik birbirleri ile karıştırılırlar. Ancak ikisi çok farklı olaylardır. Örneęin yöneticilik öğrenilen eğitim alınabilen bir konudur. Liderlik ise insanların kendi doğal yapısından ve içten gelen bir olaydır. Yöneticilik için eğitim alınabilir, okula gidilebilir ve neticede aldığı eğitim ve tecrübelerle kişi iyi bir yönetici olabilir. Ancak liderlik konusunda ne kadar okursak okuyalım veya ne kadar konuşursak konuşalım bu lider olmamız için yeterli olmayabilir. Çok büyük işletmelerde yöneticiler bazen önemli sorunlar yaşarlar. En seçme yöneticiler kendileri ile çalışanlarla geçinemeyebilir ve lider olarak benimsenmez. Buna en güzel örnek İTT firmasının en üst düzeye atadığı yöneticisinin yardımcılarını ile düştüğü anlaşmazlık yüzünden işten atılmasıdır. Çünkü bu yönetici takımına liderlik yapamadı benimsenmedi.

Liderlik, etki ve güç

Yöneticilerin, buldukları makam itibarı ile bazı güçleri vardır. Örneęin bir yönetici yanında çalışanın maaşı hakkında, çalışma saatleri ve koşulları hakkında, ceza ve ödüllendirme yetkileri vardır. Bu güç hem yönetici tarafından hem de yönetilen tarafından bilinmektedir. Bir diğer güç yetkili ve etkili kişilerden alınan güçtür. Kendisi direkt olarak etkili olmasa da etkili olan kişilerle arası iyi olduğu için kendisi de dolaylı olarak güçlüdür. Bir diğer güç ise uzmanlık gücüdür. Liderler bilgi, deneyim ve kabiliyetleri sayesinde uzmandırlar ve bu uzmanlıkları kendilerini çok kuvvetli yapar. Eğer üst düzey yöneticiler uzmanlıklarını ön plana çıkararak teşvik edici, katılımıcılığın sağlandığı, yaratıcılığın ön plana çıktığı bir ortam yaratabilirse herkesin de başarılı olabileceği bir ortam doğar.

Bir kuruluş elemanlarının üç tür davranışları olabilir. Bunlardan bir tanesi kararlı ve istekli davranmadır. Bu davranış sahibi kişi amirlerinin/kıdemlilerin söylediklerini yerine getirmek için elinden geleni yapar. Diğer davranış şekli uymaktır. Eleman verilen talimatları ya da görevleri benimsemekle beraber bunlara uyar. Son olarak ise resistan davranış biçimi vardır. Bu durumda olan elemanlar söylenenlere hep karşı çıkar ve ortaya direnç koyarlar.

Liderlik teorileri

Trait teorisi liderliğin tamamen kişisel değerlerden ve niteliklerden kaynaklandığını savunur. Bu teoriye göre samimiyet, hevesli olmak, inisiyatif sahibi olmak ve ısrarlı olmak önemli kişisel özelliklerdir.

İkinci teori ise liderliğin davranışsal olduğu konusundadır. Bu teori liderlerin değer ve kişisel durumlarına değil ne yaptıklarına bakar. Liderlerin nasıl giyindiği, nasıl konuştuğu ve genelde nasıl davrandıklarını araştırılır.

İlk iki teori trait ve davranış teorileri lider üzerinde durur. Üçüncü teori olan contingency teori uygunluk konusunu da gündeme getirir. Yani liderlik kendi başına ele alınacak bir olay değil zamanın ve liderin arkasındaki takipçilerinin de önemli olduğu ifade edilir. Etkin bir liderlik aşağıdaki hususlara dayanır:

- grup üyeleri ile olan ilişkilerin kalitesi
- liderin pozisyonundan doğan resmi güç
- grubun hedefinin belirginliği.

Liderlik Türleri

Liderler otoriter, dominant, işbirliği ruhu, demokrat, ve laissez-faire yani oluruna varır şeklinde davranabilirler. Bu liderlik tiplerini ne doğru ne de yanlıştır. İyi bir lider içinde bulunan durum ve zamana göre uygun olanı seçer. Aynı şekilde liderin etkisi altındaki grubun yapısı ve ortam da hangi tipin geçerli olmasında etkindir.

Mentorler vasıtası ile lider yetiştirmek

En çok sorulardan birisi "lider yaratılabilir mi?" sorusudur. Bazı değerler olmadan bir kişinin lider olarak yetiştirilmesi mümkün değildir. Ancak iyi bir seçim sonrasında işe alınan elemanlar arasında ön plana çıkan ve liderlik vasıfları olan elemanların bir amir tarafından yetiştirmeleri ve gelişmelerini sağlamaları mümkündür. Mentor adı verilen amirler himayelerine aldıkları elemanın en iyi şekilde yetişmesi için ona her türlü desteği

verirler. Yıllarca uğraşarak elde ettikleri deneyimleri onlara aktarırlar. Sorularına cevap verirler ve bir ağabey-kardeş ilişkisi içerisinde liderlik vasıflarının gelişerek ön plana çıkması çabuklaştırılabilir.

İletişim

Liderliğin tarifini yaparken liderlik için etki, hedef, ve iletişimin olması gerektiğini belirtmiştik. Güçlü bir liderlik için çok etkin bir iletişim olması gerekir. İletişim her konuda olduğu gibi liderlikte de önemlidir.

İletişim yazma, okuma, dinleme ve konuşma gibi pek çok faaliyeti içeren iki yönlü bir faaliyettir. İletişimcilerin tavsiyesi şudur "ağız ve kulaklarını kullanma oranı bunların delik sayısı ile orantılı olsun". Bundan da elde edilen nasihat az konuşup çok dinlemektir.

Dinleme

Dinleme insanların en çok yapması gereken ama üzerinde en az durulan bir iletişim türüdür. Liderlik ve yöneticiliğin en önemli gereklerinden biri dinlemesini bilmektir. Dinlemesini bilen yönetici sorunları ve ekibini daha iyi tanır ve sorunlara daha kolay çözüm bulur.

Dinlemenin değişik şekilleri vardır:

- içeriği dinleme. Dinleyen konuşanın ne dediğini anlamaya çalışır.
- Kritik dinleme: konuşmacının ne demek istediğini anlamaya çalışılan dinlemedir.
- Empati: konuşmacının ruh halini, hissiyatını anlamak için yapılan dinlemedir. Dinleyici çoğu kez kendisini konuşanın yerine koyarak dinler.
- Aktif dinleme: Uyuşmazlıkların çözümü ve farklılıkların giderilmesi için yapılan dinlemedir. Dinleyici vücut dili de kullanarak konuşanı doğru anlayıp anlamadığını da sorgulayarak dinler.

Sözel olmayan Konuşma

İletişim çoğu kez ağızdan çıkan kelimeler olarak kabul edilir. Halbuki insanlar arasında konuşma olmadan da iletişim vardır. Vücut dili ile çok etkili iletişimler yapılmaktadır. Başı iki yana sallama, yukarı aşağı sallama, kaşları çatma veya kaldırma gibi hareketlerin hepsinin de anlamı vardır.

İletişim Engellerini aşmak

İletişim konusunda gerek işletmeler bazında gerekse kişisel açıdan iletişime engel faktörler vardır. Yapısal açıdan bazı işletmelerde ast üst arasındaki iletişim kolay olmayabilir. Bazı yöneticiler iletişime açık olmayabilirler veya kendilerine ulaşmak kolay olmayabilir.

İletişime kişisel açıdan en büyük engel kişisel varsayımlardır. İnsanların diğer birisine karşı varsayımlarda bulunması onları anlamasına engel olabilir.

Satış ekibi açısından etkin iletişim için bazı koşullar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- geri besleme: satış yöneticileri kendileri ile çalışan satıcıların aldıkları talimatlar hakkında ne yaptıklarını anlatmaya teşvik edilmelidirler.
- İletişimde basit ve anlaşılır bir lisan kullanılmalı
- Etkin bir şekilde dinleme
- Duyguların etkisinden arınmalı
- Sözel olmayan iletişim işaretelerine dikkat etmeli