

VONETIC VONTEMLER VESTLER

YÖNETİCİ KİMDİR?

SAPTANAN AMAÇLARA EN ETKİN VE VERİMLİ BİR ŞEKİLDE ULAŞABİLMEK İÇİN İNSANLARIN ÇABALARINI BİRLEŞTİREN İŞ VE EYLEMLERİN TÜMÜNE YÖNETİM, BU SÜRECİ YERİNE GETİREN KİŞİYE DE **YÖNETİCİ** DENİR.

GELENEKSEL YÖNETİM

İŞLEVLERİ

- *PLANLAMAK,*
- *İLETİŞİM,*
- *KOORDİNE ETMEK,*
- *MOTİVE ETMEK,*
- *DENETLEMELİK,*
- *YÖNLENDİRMEK,*
- *YÖNETMEK*

YENİ YÖNETİM İŞLEVLERİ

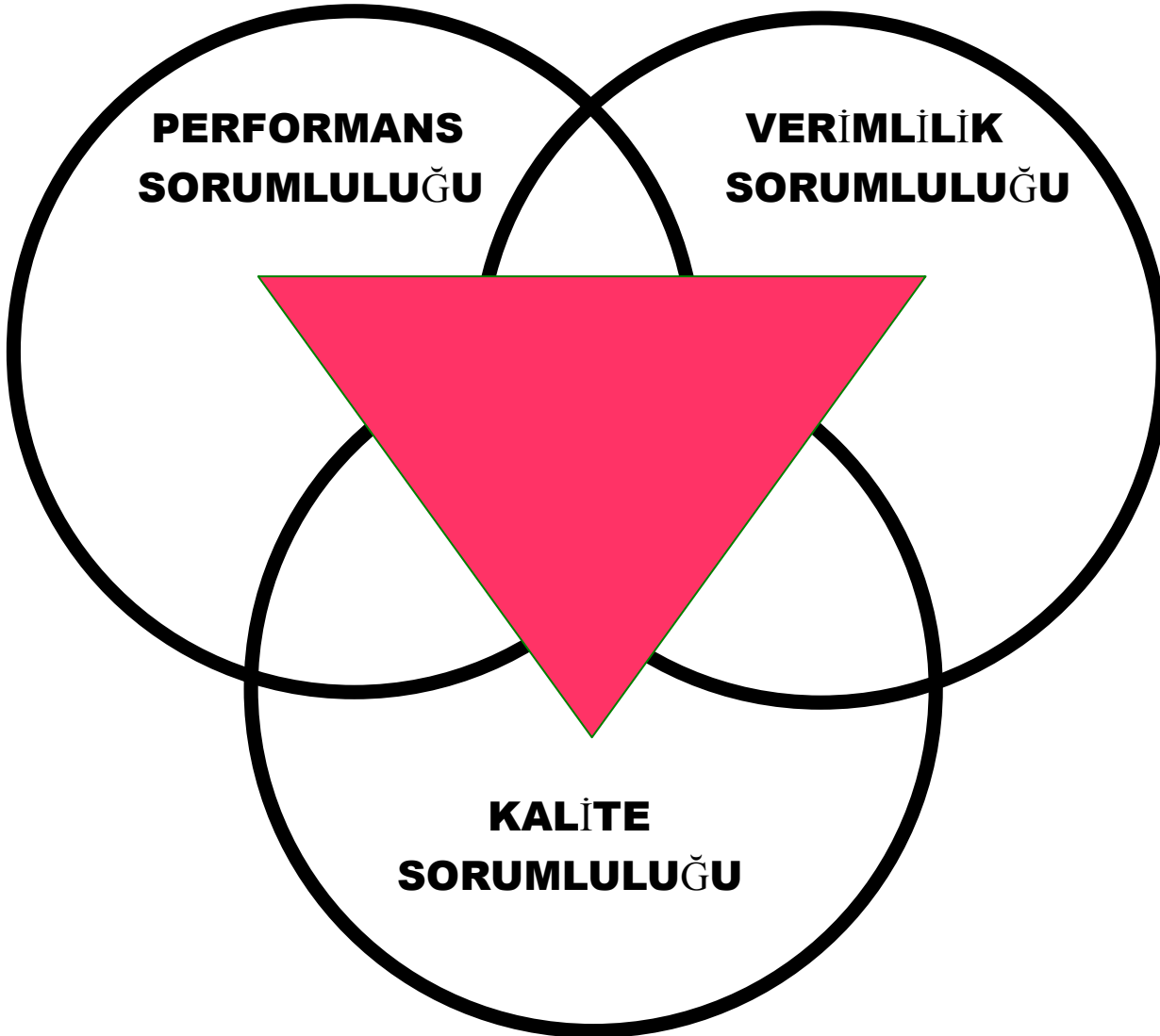
- YETKİLENDİRMEK,
- GELİŞTİRMEK,
- DANIŞMANLIK,
- BİRLİKTE ÇALIŞMAK,
- İZLEMEK,
- DESTEKLEMEK,
- LİDERLİK ETMEK

YENİ YÖNETİCİLER

- *KENDİNİ SPONSOR, TAKIM LİDERİ YA DA ŞİRKET DANIŞMANI OLARAK GÖRÜR,*
- *İŞİN BİTİRİLMESİYLE VE HERKESLE İLGİLİDİR,*
- *KARAR VERMEDE DİĞERLERİNİN KATILIMINI İSTER,*
- *BİLGİYİ VE DENEYİMLERİNİ PAYLAŞIR,*
- *BİR ÇOK DİSİPLİNDE UZMANLAŞMAYA ÇALIŞIR*



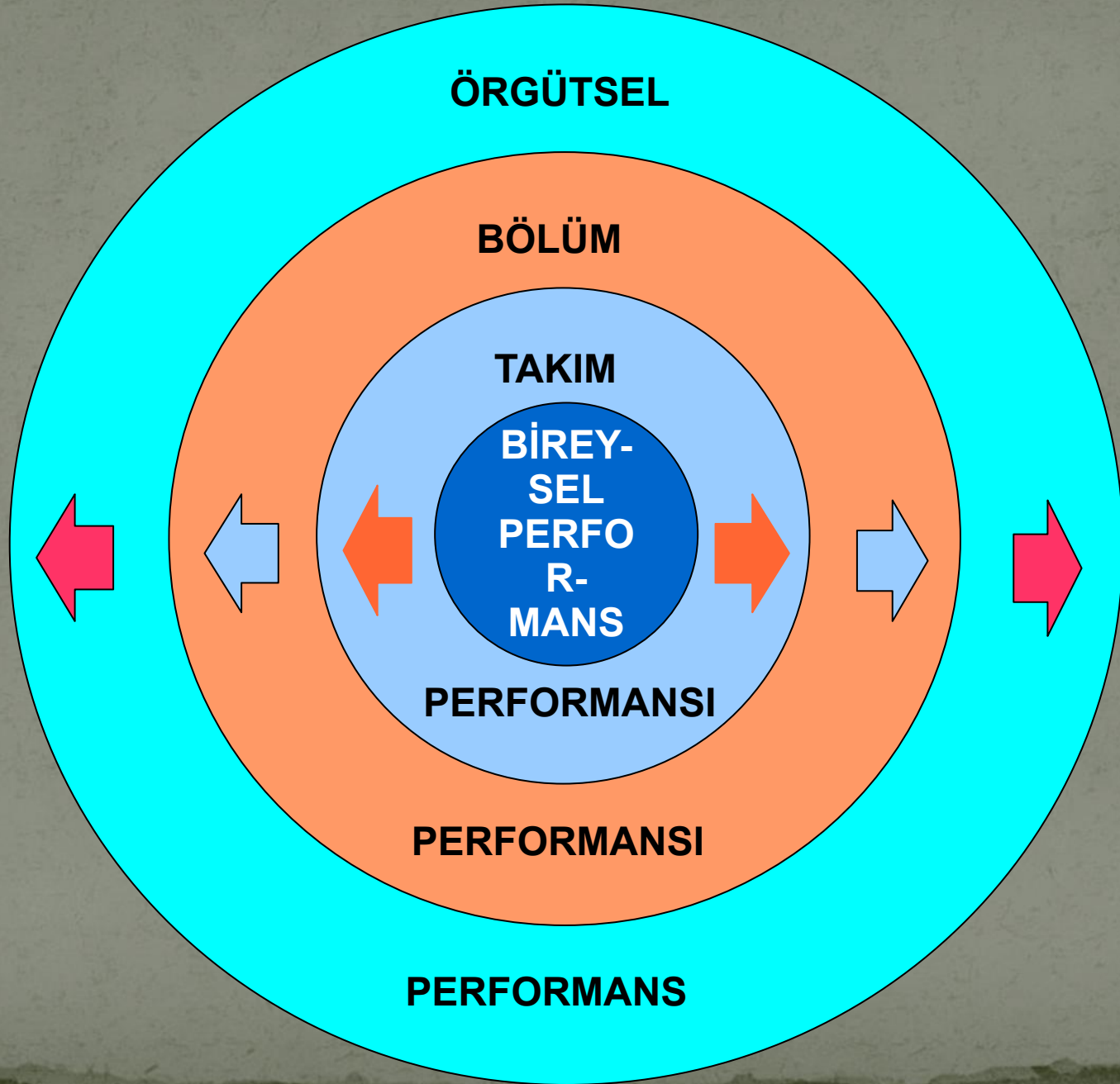
YÖNETİCİNİN DEĞİŞEN SORUMLULUKLARI



YÖNETİCİNİN PERFORMANS SORUMLULUĞU

- *KİŞİLERDEN BAŞLAYARAK, ŞİRKET İÇİNDE PERFORMANS YAYILIMINI SAĞLAMAK,*
- *PERFORMANSI OLUMSUZ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİ ORTADAN KALDIRMAK,*
- *BİREYLERİN VE TAKIMININ PERFORMANSINI ARTIRMAKTIR*

PERFORMANS YAYILIMI



YÖNETİCİ'NİN“KALİTE LİDERLİĞİ” SORUMLULUĞU;

ORGANİZASYONLARDA, KALİTE KURAL
VE YÖNTEMLERİNİN NÜFUZ ETMESİNİ,
BUNA BAĞLI OLARAK DA BİR KALİTE
KÜLTÜRÜNÜN OLUŞMASINI
SAĞLAMAKTIR.



YÖNETİCİ'NİN VERİMLİLİK SORUMLULUĞU;

- AMAÇLARIN BELİRLENMESİNİ,
- BİREYLERİN KATILIMINI VE SORUMLULUK ALMALARINI,
- BECERİLERİN GELİŞTİRİLMESİNİN VE KULLANMA FIRSATLARININ YARATILMASINI,
- ÖDÜL VE TEŞVİK SİSTEMİNİN OLUŞTURULMASINI,
- UZUN DÖNEMLİ VERİMLİLİK ARTIRMA PROJELERİNİN BAŞLATILMASINI, SAĞLAMAKTIR.



YÖNETSEL BECERİLER

● TEKNİK BECERİ



● İLETİŞİM BECERİSİ



● İNSAN İLİŞKİLERİ BECERİSİ



● ANALİTİK BECERİ



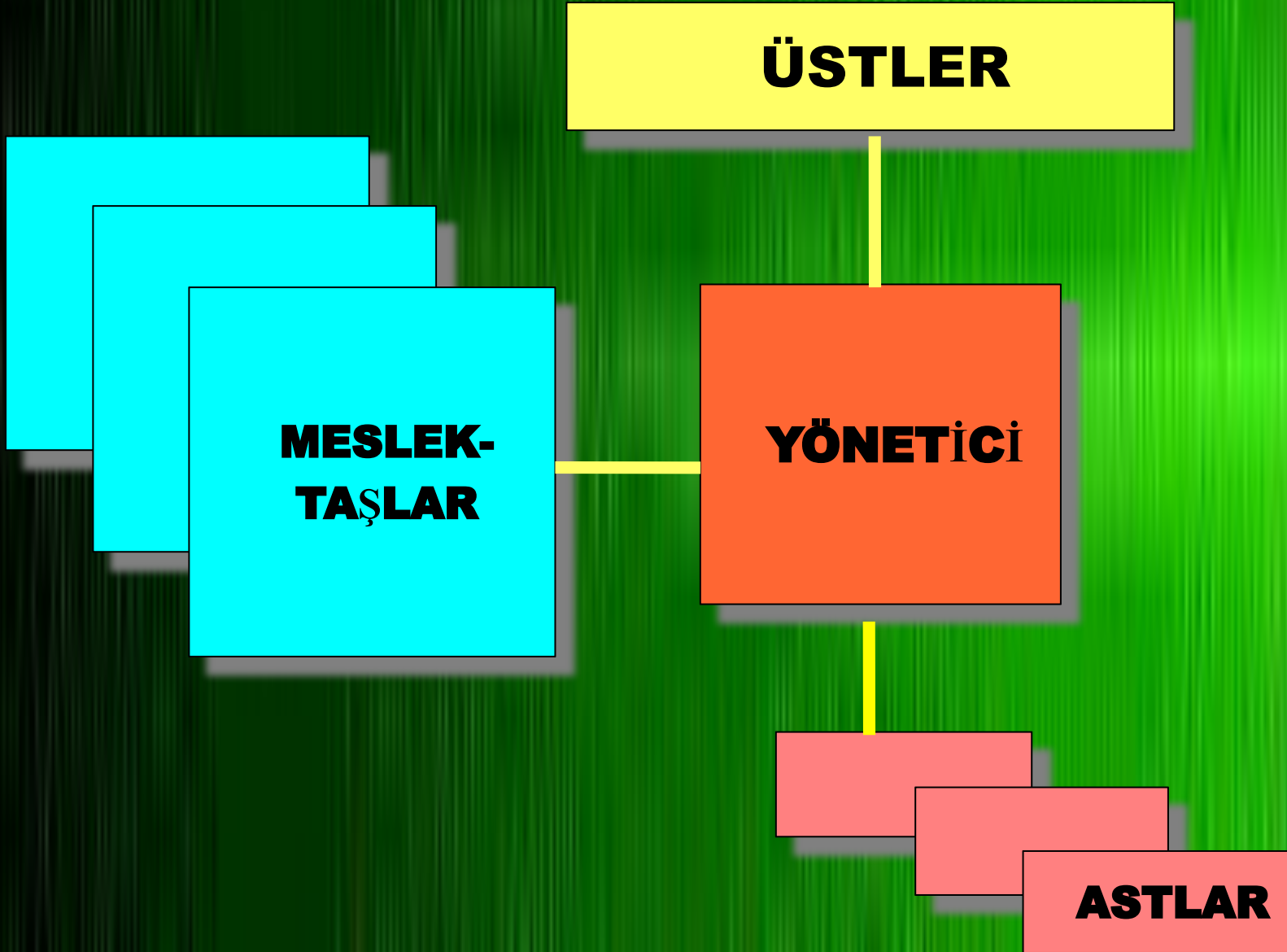
● KARAR VERME BECERİSİ



● KAVRAMSAL BECERİ



YÖNETİCİ'NİN İÇSEL ÇEVRESİ



YÖNETİCİ'NİN DIŐSAL ÇEVRESİ



YÖNETİCİ'NİN ASTLARI İLE İLİŞKİLERİNİN İLKELERİ

- *ONLARIN İNSAN OLDUKLARINI VE KİŞİLİKLERİNİN BULUNDUĞUNU BİLMEK,*
- *ASTLARA MESLEKLERİNDE GELİŞMELERİ İÇİN FIRSATLAR YARATMAK,*
- *YETENEKLERİ İLE ORANTILI İŞ VERMEK,*
- *ONLARI TARAFSIZ OLARAK DEĞERLENDİRMEK,*
- *ONLARI YÖNETİME KARŞI TEMSİL ETMEK,*
- *ONLARIN HAKLARININ SAVUNUCUSU OLMAK*



YÖNETİCİ'NİN YÖNETİM

STİLİ

İ
N
S
A
N
A

İ
L
G
İ

9.1

**İNSANCIL
STİL**

9.9

**DEMOKRATİK
STİL**

**SERBESİYETÇİ
STİL**

1.1

**OTOKRATİK
STİL**

1.9

İŞE

İLGİ

İNSANCI STİL

ÖZELLİKLERİ

- İNSAN FAKTÖRÜ HER ŞEYDEN ÖNCE GELİR,
- İŞLER YAPILACAKTIR ANCAK İŞLERİN YAPILMASI İKİNCİ DERECEDE ÖNEMLİDİR,
- BU STİL YÖNETİMİN AMACI İNSANLARIN MUTLULUĞUNU VE BEKLENTİLERİNİ KARŞILAMAKTIR,
- ŞEHİR KULÜBÜ YA DA BRİÇ KULÜBÜ GİBİ YERLERDE GEÇERLİ OLABİLİR.



SERBESİYETÇİ STİL ÖZELLİKLERİ

- BU YÖNETİM STİLİNİ BENİMSEMİŞ YÖNETİCİ İÇİN NE İŞ,NE İNSAN FAKTÖRÜ ÖNEMLİ DEĞİLDİR,
- YÖNETİCİ NE İŞLERİN YAPILMASIYLA.NE DE İNSANLARIN SORUNLARIYLA İLGİLENMEZ,
- OTORİTE OLMADIĞI İÇİN ÇATIŞMALAR VE DİSİPLİNSİZLİKLER SIK GÖRÜLÜR,
- TİPİK “BIRAKINIZ YAPSINLAR,
BIRAKINIZ GEÇSİNLER”
YAKLAŞIMIDIR



OTOKRATİK STİL ÖZELLİKLERİ

- BU YÖNETSEL STİLDE İŞ HER ŞEYDEN ÖNCE GELİR,
- ESAS OLAN İŞLERİN YAPILMASIDIR,
- BU YÖNETİCİ İÇİN İNSAN FAKTÖRÜ İKİNCİ HATTA ÜÇÜNCÜ DERECEDEDİR,
- İŞLER NE OLURSA OLSUN YAPILACAKTIR BUNUN İÇİN GEREKİRSE İNSAN FEDA EDİLEBİLİR.



DEMOKRATİK STİL ÖZELLİKLERİ

- *BU YÖNETİM STİLİNDE YÖNETİCİ HEM İNSANA, HEM DE İŞE AYNI DERECEDE ÖNEM VERMEKTEDİR,*
- *İŞLER BELİRLİ BİR TAKIM KURAL VE KARARLARA GÖRE YAPILIR,*
- *İNSANLARIN PSİKOLOJİK DURUMLARI GÖZÖNÜNE ALINIR,*
- *KİŞİLER YÖNETİME KATILIR*



LİDER

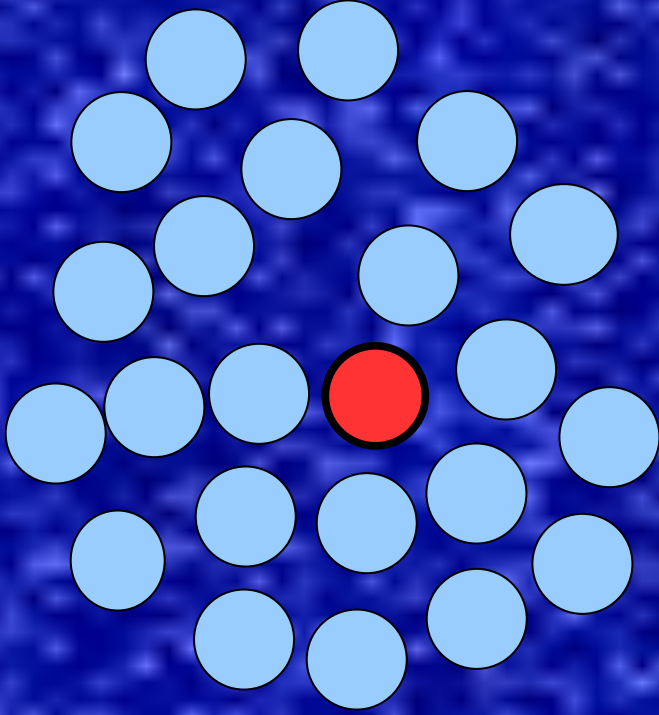
**GRUP ÜYELERİNİ TESPİT EDİLEN
AMAÇLAR DOĞRULTUSUNDA BAŞARILI
OLMAYA YÖNELTEN, ETKİN BİR VİZYON
GELİŞTİREN, ÇALIŞMALARI KOORDİNE VE
KONTROL EDEN, BUNUN İÇİN DE
ÖZELLİK VE YETENEKLERE SAHİP
OLAN KİŞİDİR.**

Lider'e Gerek Var mı?

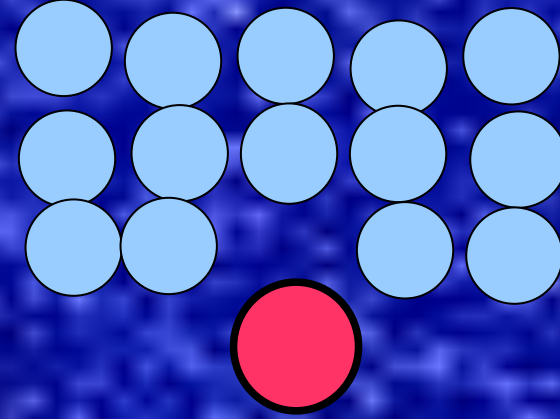
**“ o olmasaydı,
hepimiz bir yer-
lere dağılmıştık**



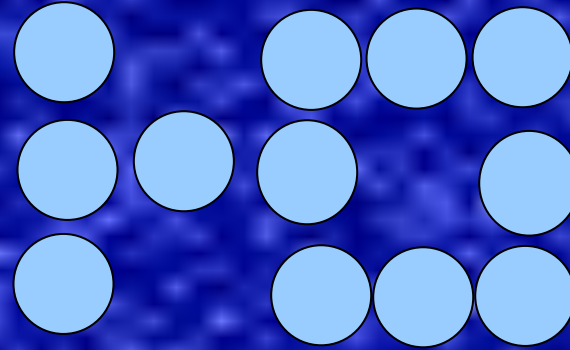
Liderlik Bir Bayrak Yarışıdır



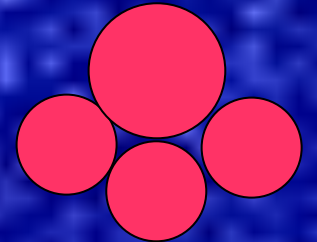
**Her kitlede mutlaka
bir lider vardır**



Lider kendini göstermelidir



**Lider takımını
kurmalıdır**



GEREKEN ÖZELLİKLER

- Bir vizyonu benimseme ve bunu paylaşma,
- Değişikliğe açık olma,
- Müşteri odaklı olma,
- İnsanlarla ilgilenmek,
- Ekipleri ve grupları desteklemek,
- Bilgiyi paylaşmak,
- Sorun çözmek ve karar vermek,
- Projeleri yönetmek,
- Zamanı ve kaynakları doğru kullanmak,
- Sorumluluk alabilmek,
- İnsanları etkileyip yönlendirebilmek,
- Duygularına hakim olabilmek,
- Profesyonel olmak,
- Güvenilir olmak,
- İnisiyatif alabilmek

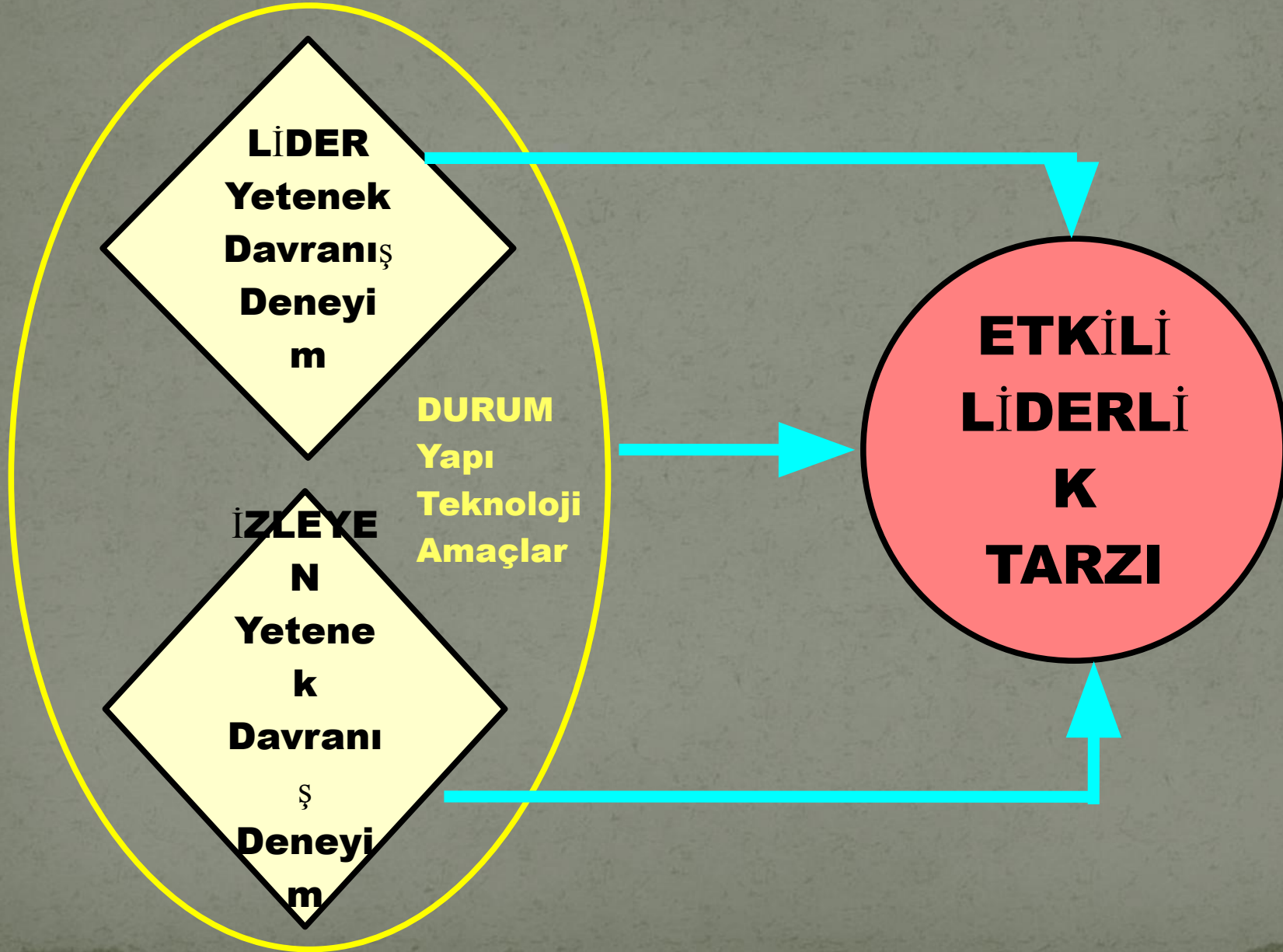
LİDERLER

- ❖ Gücünü kişisel ilişkilerinden alır,
- ❖ Başarı için insanlara dayanır,
- ❖ Ekibinde yer alan izleyicilere sahiptir,
- ❖ İnsanlara güvenir,
- ❖ Doğru işleri yapar,
- ❖ Sonuçlar için çalışır ve yenilik getirir,
- ❖ Organizasyonu geliştirirler,
- ❖ Değişiklik yapmaya eğilimlidirler,

YÖNETİCİLER

- ❖ Gücünü bulunduğu makamdan alır,
- ❖ Başarı için sisteme dayanır,
- ❖ Kendisi tarafından atanmış astları vardır,
- ❖ Denetime güvenir,
- ❖ İşleri doğru yapar,
- ❖ Kuralları izler ve uygular,
- ❖ Süreklilik sağlarlar,
- ❖ Kesin olmayandan çekinirler

LİDERLİĞİN OLUŞUMU





ROBERT HOUSE “AMAÇ YOL YAKLAŞIMI”

LİDERİN EN ÖNEMLİ İŞİ, İZLEYİCİLER İÇİN ÖNEMLİ AMAÇLAR BELİRLEMEK VE İZLEYENLERİN BU AMAÇLARINI GERÇEKLEŞTİRECEKLERİ YOLU BULMALARINA YARDIMCI OLMAKTIR

YÖNETİCİ

ASTLARI

**AMAÇLARA
ULAŞTIRACAK**

“YOLU”

AÇIKLIĞA KAVUŞTURUR

AMAÇ/ÖDÜL

LİDERLİKTE YENİ YAKLAŞIMLAR

- *TRANSAKSİYONEL LİDERLİK,*
- *TRANSFORMASYONEL LİDERLİK,*
- *KUANTUM LİDERLİK,*
- *KÜLTÜREL LİDERLİK,*
- *ETİK LİDERLİK,*
- *SÜPER LİDERLİK,*
- *VİZYONER LİDERLİK,*
- *FONKSİYONEL LİDERLİK,*
- *ÖĞRENEN LİDERLER*
- *HİZMET VEREN LİDER (SERVANT LEADER)*

TANSAKSİYONEL LİDERLİK

- ÖDÜLLERLE ÇALIŞANLARIN ÇABALARINI ARTIRIR,
- HEM ÇALIŞANLARIN HEM DE ÖRGÜTÜN GEREKSİNİMLERİNİ KARŞILAR,
- GELENEKLERE VE GEÇMİŞE BAĞLIDIR, GEÇMİŞTEN SÜREGELEN FAALİYETLERİ İYİLEŞTİRECEK İŞ YAPMA YOLLARINI SEÇER,
- BİREYİ KATILIMA TEŞVİK EDER,
- LİDERİN LİDER OLARAK KABUL EDİLİŞİNİN NEDENİ GRUBUN AMAÇLARINA ULAŞMASINI SAĞLAMASIDIR,
- LİDERLİĞİN SÜRDÜRÜLMESİ GRUBUN BAŞARISINA BAĞLIDIR.



TRANSFORMASYONEL LİDERLİK

- BU LİDERLER ÖRGÜTLERİ İLERİYE GÖTÜRECEK VİZYONU YARATAN KİŞİLERDİR,
- DOUŞTAN GELEN ÖZELLİKLERİ SONUCU LİDER OLMAZLAR, SORUN YA DA GÜÇLÜKLERLE KARŞILAŞILDIĞINDA ORTAYA ÇIKARLAR,
- DEĞİŞİMİ ÇALIŞANLARA KABUL ETTİRİR, DEĞİŞİME KARŞI OLABİLECEK DİRENCİ DE USTALIKLA ÇÖZÜMLERLER,
- BAĞLILIK VE GÜVEN YARATIRLAR



KUANTUM LİDERLİK

- BU LİDERLİK ANLAYIŞI, LİDERLİĞİN BELİRSİZ VE KESTİRİLEMİYEN BİR GERÇEKLIK OLDUĞUNU KABUL EDER. BU KUANTUM FİZİĞİNİN BELİRSİZLİK İLKESİNE DAYANIR,
- LİDER KENDİNİ İZLEYİCİLERİNDEN AYRI VE FARKLI OLARAK GÖRMEZ,
- LİDERİN BAŞARILI BİR YOL BELİRLEMESİ; ÇEVRE VE KENDİNİ İZLEYENLERLE OLAN ETKİLEŞİMİNE BAĞLIDIR,
- BU LİDERLİK ANLAYIŞINDA KURALLAR VE EYLEM SEÇENEKLERİ VARDIR.



KÜLTÜREL LİDERLİK

灌 BU LİDERLİK ANLAYIŞI KÜLTÜR ODAKLI OLARAK YOĞUNLAŞMIŞTIR,

灌 KÜLTÜREL LİDERLİK; LİDER DAVRANIŞININ BASİT BİR ÜRETİM YA DA YÖNETİM YÖNELİMLİ BİR DAVRANIŞ OLMADIĞINI KABUL EDER,

灌 LİDER NE DENLİ GÜÇLÜ BİR ÖRGÜT KÜLTÜRÜ OLUŞTURURSA O DENLİ ETKİLİ OLUR

灌 ÖRGÜT KÜLTÜRÜ LİDER TARAFINDAN OLUŞTURULUR.



ETİK LİDERLİK

- LİDER ETİKSEL DEĞER VE İLKELERE SAHİP OLMALIDIR,
- ETİK DEĞERLERİN TÜM ÖRGÜT GENELİNDE OLUŞMASI VE İNANILMASI GEREKİR,
- ÖRGÜTLERDE ETİK SORUNLAR ARTTIĞINDA ETİK LİDERLERE DE GEREKSİNİM ARTACAKTIR,
- ETİK DEĞERLERİN AŞINMASI İLE YERİNE KONULACAK YENİ ETİK DEĞERLER LİDERLİK ÇALIŞMALARINA YÖN VERECEKTİR.



SÜPER LİDERLİK

- SÜPER LİDERLİK KURAMINDA, HER İNSAN KENDİ KENDİSİ'NİN LİDERİDİR,
- SÜPER LİDERLİKTE “BENİ İZLE” ANLAYIŞI YOKTUR,
- SÜPER LİDERLİK LİDERLİĞİ KİŞİSEL BİR SORUMLULUK OLARAK GÖRÜR,
- SÜPER LİDERLİK YALNIZCA BAZI KİŞİLERDE BULUNAN BİR KİŞİLİK ÖZELLİĞİ DEĞİLDİR, HERKESİN SÜPER LİDER OLMA OLANAĞI VARDIR.

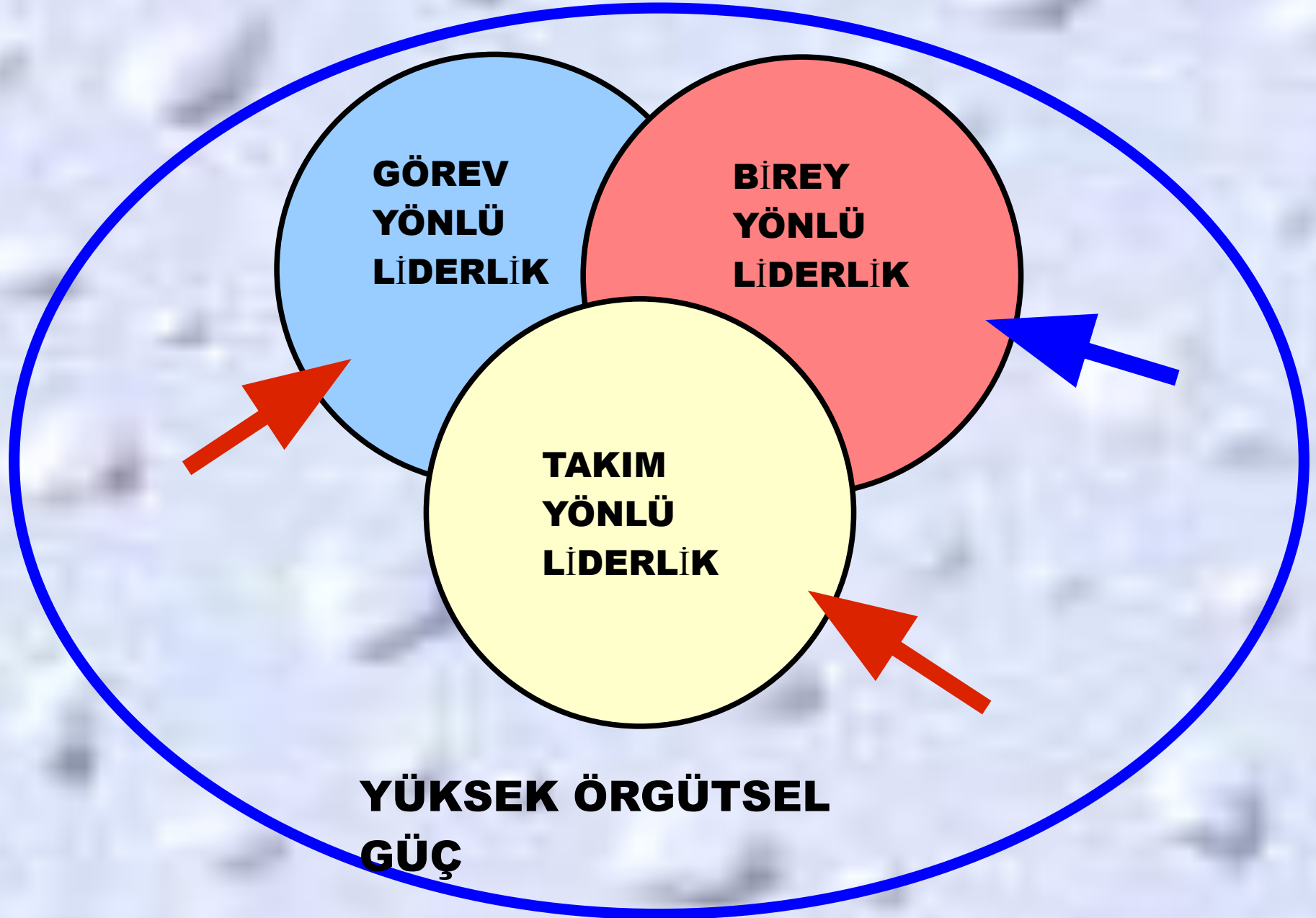


VİZYONER LİDERLİK



- GELECEĞİN LİDERİNİN TEMEL GÖREVİ İNSANLARIN KAPASİTELERİNİ TÜMÜYLE ORTA KOYMALARINI SAĞLAYACAK BİR VİZYON OLUŞTURMAKTIR,
- VİZYONER LİDERLİK YAKLAŞIMI LİDERLİĞİN ODAĞINA VİZYONU YERLEŞTİRMİŞTİR,
- LİDERİN OLUŞTURACAĞI GÜÇ, OLUŞTURACAĞI VİZYONA BAĞLIDIR,
- HİYERARŞİK YAPIDAKİ GELENEKSEL AST-ÜST İLİŞKİSİ VİZYONER LİDERİN YÖNETTİĞİ ÖRGÜTLERDE TAMAMEN DEĞİŞİŞECEKTİR.

FONKSİYONEL LİDERLİK (SİSTEM LİDERLİĞİ)



**GÖREV
YÖNLÜ
LİDERLİK**

HEDEF OLUŞTURMAK

İLETİŞİMİ İYİ KULLANMAK

**KALİTE BİLİNCİ
YARATMAK**

**PROBLEM SAHİPLİĞİ
BİLİNCİ YARATMAK**

**MÜCADELECİLİK RUHU
AŞILAMAK**

**BİREY
YÖNLÜ
LİDERLİK**

GÜVEN OLUŞTURMAK

KARİZMATİK OLMAK

**YETENEKLERİ
KEŞFETMEK**

MOTİVE EDEBİLMEK

YETKİ DEVRETMEK

**TAKIM
YÖNLÜ
LİDERLİK**

**DURUMSAL LİDERLİĞİ
UYGULAMAK**

TAKIM OLUŞTURMAK

SİNERJİ YARATMAK

**ORTAK VİZYON
OLUŞTURMAK**

**TAKIM RUHU
YARATMAK**

**YATAY HİYERARŞİ
VE TAKIM ÇALIŞMASI**

**KURUM
VATANDAŞLIĞI**

**REKABET GÜCÜ
VE ESNEKLİK**

**YÜKSEK
ÖRGÜTS
EL
GÜÇ**

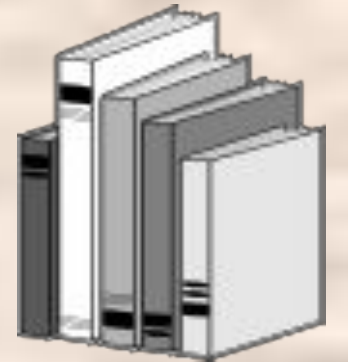
**DEĞİŞİME VE
ÖĞRENMEYE
AÇIKLIK**

KALİTE BİLİNCİ

**MÜŞTERİ ODAKLI
DÜŞÜNME**

ÖĞRENEN LİDER

- ÖĞRENEN LİDER YAKLAŞIMINA GÖRE LİDER SÜREKLİ ÖĞRENMEK VE KENDİNİ GELİŞTİRMEK ZORUNDADIR,
- ÖĞRENEN LİDER KENDİ ÖĞRENMESİNDEN SORUMLU OLDUĞU KADAR, KENDİNİ İZLEYENLERİN DE ÖĞRENMESİNDEN SORUMLUDUR,
- LİDERİN İZLEYENLERLE İLGİLENMESİ DAHA ÇOK PSİKOLOJİK BİR YAKINLIK OLARAK GÖRÜLMEKTEDİR



HİZMET EDEN LİDER (SERVANT LEADERSHIP)

Hizmet eden lider;

Hizmet vermeyi liderlikten önce düşünen ve bu doğrultuda hareket eden liderdir.

En başarılı hizmet veren liderler kendilerinin ve başkalarının gelişimine öncelik verenlerdir.

karakteristik özellikleri

- DİNLEME
- EMPATİ
- İYİLEŞTİRME (Özellikle bireyin ilişkilerden doğan olumsuz etkilenmelerini iyileştirme)
- FARKINDALIK
- İKNA ETME
- İLERİYİ GÖRME
- HİZMET ETME
- BİREYLERİN GELİŞİMİNE ADANMIŞLIK
- EKİP OLUŞTURMA