



Örgüt ve Liderlik -2-

Spor Bilimleri Anabilim Dalı

Hizmetkar Liderlik

- Hizmetkâr liderlik, ekip üyelerine hizmet etmeyi, ihtiyaçlarını karşılamayı, gelişmelerini ve başarıya ulaşacak ortamı sağlamayı gerektiren bir liderlik anlayışıdır.
- Hizmetkâr lider kesinlikle bencillikten uzak olmalıdır.
- Hizmetkâr liderlikte eşitlik ve fedakârlığın önemi çok büyüktür.
- Bunun yanında örgütsel başarıdan çok örgüt üyelerinin ihtiyaçları ön planda olur.





Hizmetkar Liderlik

- İleri Görüşlülük:** Hizmetkâr lider geleceğe dair karar vermek için geçmişten ders çıkarır ve günümüz gerçeklerinin farkında olur.
- Dinlemek:** Lider, örgütün tamamının veya örgüt içindeki kişilerin ihtiyaçlarına karşılık verebilmek için onlarla iletişim kurar ve onları içtenlikle dinler.
- İnsanların Gelişiminde Sorumluluk Almak:** Hizmetkâr liderler örgütte bulunan her bireyin kişisel, profesyonel ve ruhsal gelişimlerinde sorumluluk alarak bu gelişimleri sağlamak için girişimlerde bulunur. Onların mevcut yeteneklerini en iyi biçimde kullanabilecekleri ortamı sağlamaya çalışır.
- Kavramsallaştırmak:** Lider, problemler üzerinde düşünür ve bütün ayrıntılarıyla ele alarak kavramsallaştırır. Problemler üzerine bu perspektiften bakar.
- İkna Etme Gücü:** Lider, örgütteki değişimler hakkında otorite ve zorlama yerine her bireyi ikna ederek uzlaşma sağlamayı seçer.



Hizmetkar Liderlik

6. Farkındalık: Lider kendisinin ve örgüttekilerin sınırlılıklarını, eksik yönlerini bilir. Çevresindeki değişimleri, şartları ve kişilerin değer yargılarını fark eder ve buna göre hareket eder.

7. Yönetim: Lider, kaynakları öncelikle örgüttekilerin hizmetine sunmak ve daha iyiye ulaşmak için elinde tutar. Bunda zorlama yerine ikna etmeyi tercih eder.

8. Topluluklar İnşa Etme: İnsanların kendilerini daha iyi hissedebilmeleri, kendilerini geliştirebilmeleri ve paylaşım sağlamaları için küçük topluluklar oluşturarak etkinlikler gerçekleştirmelerini sağlamak Hizmetkâr liderin bir sorumluluğudur.

9. İyileştirme: Örgütteki insanların kendilerini kötü hissetmelerini önlemek, kırılan kalpleri onarmak, moral bozukluklarını gidermek için bire bir ilişkiler kurar ve böylece kişilerin örgüte eklemlenmesi ve dönüşümü sağlaması için adımlar atar. İyileştirme özelliği Hizmetkâr liderin önemli ve güçlü bir özelliğidir.

10. Kabullenme ve Empati: Lider, örgütteki üyelerin durumlarını ve hissettiklerini anlamak için empati kurma yolunu tercih eder.



Vizyoner Liderlik

- **Vizyoner liderlik** tarzı, çalışanların örgütün değerleri ve hedefleriyle bütünleşmesini sağlayarak çalışanları örgüt içinde devamlı tutmayı başarır ve bununla birlikte örgütsel bağlılığı maksimum seviyeye çıkarır.
- **Vizyoner liderin** net bir vizyona sahip olması, örgütle ilgili hedef ve değerleri daha net bir biçimde ortaya koyması ve örgüt çalışanlarının ihtiyaçlarına olan duyarlılığının, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını arttırır ve vizyoner lider ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- **Vizyoner liderler** bunu yaparken çalışanlarını mutlaka dinler, iletişime açıktırlar, vizyoner liderler çalışanlarına saygı duyar, görüşlere değer verirler.
- Vizyoner lider yetki devri yaparak, astlarına birtakım sorumluluklar vererek, planlama sürecine onları da katarak vizyonu örgüt geneline yayarak çalışanlardan vizyonu sahiplenmelerini sağlayarak beklenenin üstünde performans sağlarlar.

Vizyoner Liderlik

- Rol modeli olma, etkileme, süreci yönlendirme, cesaret verme, vizyoner olma ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- Astların kaygılarını ve beklentilerini dikkate alan, güçlü yönlerini geliştirebilmesi için cesaretlendiren, gelecekte karşılaşılabilecek durumları önceden görebilen, net bir vizyona sahip, her bir astına ihtiyaçları, yetenekleri ve beklentileri farklı bireyler olarak yaklaşan liderlerin astlarının örgütsel bağlılığının yüksek düzeyde olduğunu ileri sürmüştür.



Vizyoner Liderlik

Vizyoner Liderlik ve Adalet Algısı

- Vizyoner liderin çalışanları arasındaki güven ortamına, saygıya ve kararlardaki adil uygulamalara verdiği önem gibi temel karakteristikleri adalet algısının olumlu yönde olmasına katkı sağlayacaktır.
- Bu nedenle vizyoner liderlik davranışı ne kadar çok sergilenirse adalet algısı da aynı oranda olumlu yönde gelişecektir.
- Örgüt çalışanlarında oluşan adalet algısı, lider ile çalışan ilişkisiyle ilgilidir.
- Bununla birlikte liderin tutum ve davranışları çalışanların adalet algısını etkilemektedir





Ruhsal Liderlik

- Son yıllarda iş ortamında kendini gösteren aşırı stres, internet kullanımının yaygınlaşmasıyla ortaya çıkan mekanikleşme, kapitalizmin getirdiği hızlı tüketim, bilgiye çabuk ulaşmanın getirdiği anlık haz ve bireyin hissettiği yalnızlık ve toplumdan soyutlanma ruhsal liderliğin çıkışına bir zemin hazırlamıştır.
- **Moxley'e göre (2000) ruhsal liderliğin temelinde dört ana nokta bulunmaktadır. Bunlar:**
 - (1) Beden,
 - (2) Akıl [rasyonellik ve mantık],
 - (3) Kalp [duygular ve hisler]
 - (4) Ruh
- Bu dört kavram aynı zamanda insan varlığının da özünü oluşturmaktadır. Bireylerden yüksek düzeyde verim alınması için bu dört ögenin bir araya getirilmesi gerekir.
- Eğer bu dört öge bir araya gelmez ise, bireyler yaptıkları işten haz alamaz, kendilerini ifade edemez ve işlerinde yeterli olamazlar.

Ruhsal Liderlik

- Ruhsal liderliğin diğer liderlik türleriyle kesiştiği en önemli nokta, kişi ve grup arasında oluşan denge, bütünlük hissi ve iletişimin en iyi düzeyde olmasıdır.
- Birey, ancak ve ancak bir grup içinde kendini gerçekleştirebilir; kendini güvende hissedebilir; bireysel farklılıklarını ortaya koyabilir.
- Grubu oluşturan tüm bireyler kutsaldır ve bireylerin yaptıkları iş ne olursa olsun bir fark yaratır.



Ruhsal Liderlik

- Günümüzde iş hayatı, kişi ve grupların tüm ihtiyaçlarını gerçekleştirecekleri bir yuva olarak algılanmaya başlayarak, işteki takdir ve haz azımsanmayacak bir duruma gelmiştir.
- Kişilerin ortamdaki beklemediği sadece maddi ödüller değildir. Unutulmamalıdır ki, maddi kazançlar ruhu sadece bir süre besler, daha sonra ruhu acıktırarak aç gözlü bir canavara dönüştürebilir.
- Ruhsal liderlerin görevi farklılıklara açık bir örgüt ya da toplum yaratmak, bireye çağrıda bulunmak [calling], onlara aitlik hissini [membership] tattırmak ve takdir edilmesi yollarıyla çalışanın verimliliğini sağlamaktır.





Ruhsal Liderlik

- Pfeffer (2003), işyeri ruhsallığı ve yönetim uygulamaları ile ilgili yaptığı çalışmada, insanların hayat için arayışının dört temel boyutu olduğunu söylemiştir.

Bunlar;

- insanın öğrenmeyi geliştirmesini, yeterlilik ve ustalık duygusunu ona veren anlamlı iş,
- amaç duygusunu içeren anlamlı iş,
- birlikte çalıştıkları insanlarla, olumlu sosyal ilişki ve bağlantı duygusu
- iç içe geçmiş bir yaşam sürme yetisidir.
- Bu dört temel anlayış boyutunu içselleştiren insan, hem bir insan olarak, hem de esas doğası gereği, işteki rolü ve hayattaki diğer rolleriyle uyum içinde bulunabilir.



Ruhsal Liderlik

- **İşyeri Ruhsallığı:**
- Tüm bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere işyeri ruhsallığı ile ilgili şimdiye kadar farklı tanımlar yapılmıştır. Ashmos & Duchon'a (2000) göre; işyeri ruhsallığı üç öge ile açıklanabilir:
- **İçsel yaşam:** Çalışanların dışsal bir yaşamı olduğu gibi içsel bir yaşamı da vardır.
- **Anlamlı iş:** Çalışanlar işlerinin kendileri için bir anlam ifade etmesini ve işleri ile ruhları arasında bir bağlantının kurulmasını ister.
- **Ait olma:** Çalışanlar, işyerindeki diğer çalışanlarla beraber olma ve bir topluluğun parçası olma ihtiyacını hissederler.

Ruhsal Liderlik

- İşyerinde ruhsallığın bulunması, işyerini hem zihni hem de ruhu olan insanlarla dolu bir yer olarak görmek demektir.
- Bu da ruh gelişiminin zihin gelişimi kadar önemli olduğuna inanmayı gerektirir.
- Levy'e (2000) göre; çalışanların fiziksel, zihinsel ve duygusal ihtiyaçları olduğu gibi ruhsal ihtiyaçları da vardır.
- İşe gittiği zaman kimse bu ihtiyaçlarını kapı önünde bırakıp ofisine girmez. Ruhsallık ve liderliğin temelinde, hepimizin içinde en zor işlerde ve kararlarda bize yol gösteren bir ses olduğunu anlamak yatar. İçindeki ses, liderin bütünlüğünün temel taşıdır. İç sesimizi dinlediğimizde daha iyi ve etkili bir lider oluruz. İçimizle olan bağ sayesinde alçak gönüllülüğü elden bırakmayarak kendimizi bir kenara koyup, çalışanlara, kuruma ve müşterilere daha iyi hizmet veririz.

