

# KADINLARIN GÖZÜNDEN LİDERLİK

Bu içerik Rekreasyonda Liderlik ve Ekip Çalışması dersinde Eğitimci-Yazarlık uygulamaları kapsamında kadın öğrencilerin gözünden liderlik bakış açısını görmek amacıyla oluşturulmuştur.

Katkılarından dolayı Rekreasyon Bölümü 2. Sınıf öğrencilerim;

- Şevval BAYAR
- Beyza AKYÜREK
- Deniz YILMAZ
- Rabia GÜLER
- Ceren ÖZBEY
- Funda KÖSEOĞLU
- Melike ÖZTEMEL
- Arzu BORA'ya teşekkür ediyorum...

Dr. Öğr. Üyesi  
Muhammed GÜLER



**06.01.2025**

# LİDER KİMDİR

Lider, genellikle bir grup, organizasyon veya toplum içinde yönlendirme ve karar verme yetkisine sahip olan kişiyi tanımlar. Stratejiler geliştirmek, insanlara ilham vermek, yol göstermek gibi sorumlulukları vardır. Liderlik, sadece otorite ile değil, aynı zamanda güven, ilham ve destekle de ilgilidir. Liderler zayıf yönlerini kabul edip düzeltmeye çalışırlar. Spor liderleri, genellikle antrenörler, kaptanlar veya yönetim kurulu üyeleri gibi pozisyonlarda bulunurlar.

Liderlerin özellikleri vardır; Vizyon ve misyon sahibi olmak, azimli ve çalışkan olmak, pozitif ve inatçı olmak, hatalardan ders çıkarmak, açık sözlü ve güler yüzlü olmak, özel hayatında düzenli ve düzeyli olması. En önemlisi ise karizmatik olmasıdır.

Kısacası lider bir takımın olmazsa olmazıdır, baş yapıştırıcıdır.

Şervat Bayar



## LİDERLİK NEDİR

Liderlik, bir grubun veya topluluğun hedeflerine ulaşabilmesi için yönlendirme için yönlendirme, ilham verme, kararlar alma ve insanları etkileme sürecidir. İyi bir Lider, vizyon belirleyerek, insanları motive eder, takım çalışmasına teşvik eder ve zorluklarla karşılaştığında çözüm odaklı yaklaşır.

Liderlik yalnızca yönetim pozisyonunda olmayı değil, aynı zamanda insanları bir araya getirir ortak bir amaç doğrultusunda hareket ettirebilmeği de içerir.

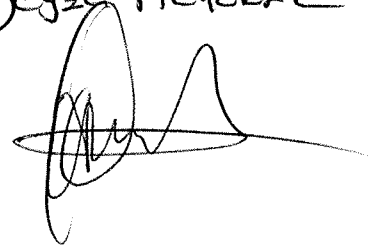
Liderler karar verme, sorun çözme ve stratejik planlama gibi becerilerde sahip olmalıdır.

Liderlik sadece otorite veya güç ile ilgili değildir. Aynı zamanda topluma güven vermeli ve o güven ortamını oluşturmali. İyi bir Lider takımın ihtiyaçlarını anlar, onları dinler ve birlikte çalışma ortamına teşvik eder.

Ayrıca Liderler değişim yönetimi problem çözme ve kriz anlarında karar verme gibi becerilerde sahip olmalıdır.

Kısacası, Liderlik insanları yönlendirme ve onlara ilham vermeyle uyanıktır.

Beyza AKIÖZ EK



# LİDERİN ÖZELLİKLERİ

- |                                  |                                              |
|----------------------------------|----------------------------------------------|
| 1. Vizyon sahibi olmak.          | 29. Kararlı olmak.                           |
| 2. İleriye dönük düşünmek.       | 30. Adeletli olmak.                          |
| 3. Empati göstermek.             | 31. İnsanları motive etmek.                  |
| 4. İletişim becerileri.          | 32. Özveriye sahip olma.                     |
| 5. Dürüstlük.                    | 33. Ahlakî değerlere sahip olma.             |
| 6. Güvenilirlik.                 | 34. Bireysel farkları kabul etmek.           |
| 7. Karar verebilme.              | 35. Kriz yönetimi.                           |
| 8. Problem çözme becerisi.       | 36. Sorumluluk almak.                        |
| 9. Özgüven                       | 37. İnisiyatif kullanma.                     |
| 10. Takım ruhu oluşturma.        | 38. Zihinsel esneklik.                       |
| 11. Öz disiplin                  | 39. Zorlu görevleri üstlenmek.               |
| 12. Motivasyon sağlama.          | 40. Kendini geliştirme.                      |
| 13. Stratejik düşünme.           | 41. İlgi ve alaka göstermek.                 |
| 14. Zorluklarla başa çıkabilme.  | 42. Topluluk önünde konuşma yeteneği.        |
| 15. Zaman yönetimi.              | 43. İyi bir mentor olmak.                    |
| 16. Delegasyon yönetimi.         | 44. Katılma çözme yeteneği.                  |
| 17. Yaratıcılık.                 | 45. Bakış açılarına saygı duymak.            |
| 18. İlham verici olmak.          | 46. Kariyer gelişimi sağlamak.               |
| 19. Sürekli öğrenme.             | 47. Risk alabilme.                           |
| 20. Akıllı fikirli olma.         | 48. Tüm takımı eşit görme.                   |
| 21. İnsanları dinleme becerisi.  | 49. Hızlı adaptasyon.                        |
| 22. Geri bildirim verme.         | 50. Çalışanlarına güven verme.               |
| 23. Geri bildirim alma.          | 51. Verimli toplantılar düzenleme.           |
| 24. Değişime açık olmak.         | 52. Bürokrasiyle mücadele etme.              |
| 25. İleri görüşlü olma.          | 53. İnsanların potansiyelini fark etme.      |
| 26. Yüksek enerjiye sahip olmak. | 54. Çalışanların yaşam dengesini destekleme. |
| 27. Ekip üyelerini takdir etmek. | 55. Yüksek standartlarda çalışma.            |
| 28. Pozitif düşünmek.            | 56. Özgür düşünceyi teşvik etme.             |

Deniz Yılmaz

# LİDER İLE YÖNETİCİ ARASINDAKİ FARKLAR

Rabia  
Güler

R.A.

- \* Liderler vizyonu yaratır, yöneticiler ise hedef koyar: Liderler bu vizyona uygun şekilde hareket etmeleri için çalışanlarına ilham verir. Yöneticiler ise hedeflerini gerçekleştirmek için durumları kontrol eder.
- \* Liderler değişimin öncüsüdür, yöneticiler ise en iyi durumda kalmaya çalışır: Lider yönetici farkı burada çok net şekilde görülmektedir. Liderler genellikle mevcut sistemi yıkıp yeni bir sistem inşa ederler. Yöneticiler ise statükoyu koruma eğilimindedir.
- \* Liderler de yöneticilerde yerliliktedir, fakat liderler ayrıca yaratıcıdır: Yönetici ve lider arasındaki farklardan biri de yaratıcılık noktasında ortaya çıkmaktadır.
- \* Liderler essidir, yöneticiler ise benseindir: Liderler kendilerinin farkında olup kendileri olmaya özen gösterir. Yöneticiler ise rol model aldıkları kişilerden öğrendikleri davranışları ve tutumları taklit ederler.
- \* Liderler risk alır, yöneticiler ise riski kontrol eder: Liderler risk almaya ve yeni şeyler denemeye eğilimlidir. Yöneticiler riski en aza indirmeye çalışır.
- \* Liderler uzun vadeli düşünürken, yöneticiler kısa vadeli düşünür: Liderler yarattıkları vizyona bağlı kalır, uzun vadede ona ulaşmayı hedefler ve bunun için kimseden övgü beklemeden hatta eleştirilse de işine devam eder. Yönetici ise daha kısa vadeli hedefler koyar, övgü ve takdir onlar için önemlidir.
- \* Liderler kontrol yapar, yöneticiler yönlendirir: Liderler çalışanlarının potansiyeline güvenerek kendi sorunlarını çözmelerine ve kendi yollarını çizmelerine olanak sağlar. Yöneticiler ise çalışanlarını yönlendirir ve onlara rehber olur.

# LİDERLİĞİN GÜÇ KAYNAKLARI 2

Liderlik, bir grup ya da organizasyonu belirli hedeflere yönlendirme sürecidir. Bu süreçte liderlerin eteği olabilmek kullandıkları güç kaynaklarına bağlıdır. Güç, liderin otoritesine ve eteğini uygulamasını sağlayan temel bir unsurdur. Bu tez liderliğin güç kaynaklarını teorik, tarihsel ve uygulamalı bir çerçevede inceleyen amaçlanmaktadır. Güç kaynaklarının liderlik üzerinde eteği ve bu kaynakların nasıl eteği bir şekilde kullanılabileceği tartışılacaktır.

1- Güç kavramı: Güç bireylerin ya da grupların, başkalarının davranışlarını kontrol etme ya da eteğe kapasitesidir. Liderlikte güç, takipçilerin davranışlarını şekillendirmek için kullanılan bir araçtır.

2- Liderliğin Güç kaynakları = Mesru Güç, ödüllendirme Gücü, zorlayıcı Güç, uzmanlık Gücü, karizmatik (referans) Gücü' dir.

3- Güç kaynaklarının kullanım alanları =

- organizasyonel yönetim = kriz durumlarında zorlayıcı gücün kullanımı.
- politik liderlik = mesru gücün halk desteğiyle pekiştirilmesi.
- eğitim ve toplumsal liderlik = karizmatik gücün toplumsal değişimi.

4- Güç kaynaklarının eteği: Güç, liderin otoritesini artırarak grup üyelerini yönlendirmesini kolaylaştırır.

5- Güç kaynaklarının kombinasyonu ve eteği: Zorlayıcı güç, çalışan motivasyonunu düşürebilir ve uzun vadede bağlılık kaybına yol açabilir.

6- Güç kaynaklarını eteği kullanma = Gücün eteğe kullanımı, liderin güvenirliliğini ve otoritesini zedeler. Etteği bir liderlik yaklaşımı gücün sorumlu bir şekilde kullanılmasını gerektirir.

7- Güç kaynaklarının eteği: Bilgi gücünün artan önemi, dijital platformlarda sosyal ağ kullanılması.

8- Sonuç ve öneriler = Liderlere güç kaynaklarını eteği kullanma becerilerini geliştiren eğitim programları düzenlenmelidir.

9- Kaynakça: Güç ve liderlik üzerine yapılan çağdaş akademik çalışmalar.

Ceren ÖZBEY

Referans 2

Konu = Liderliğin Güç kaynakları

C.Özbe

# OTOKRATİK LİDERLİK

Otokratik liderlik, liderin kararları tek başına aldığı ve liderin tam otorite sahibi olduğu bir yönetim biçimidir. Bu liderlik tarzı genellikle hiyerarşik ve merkeziyetçi yöntemlerde görülür ve disiplin, hızlı karar alma ve net görev tanımları gerektiren ortamlarda sıkça kullanılır. Bu kez otokratik liderliğin tarihsel kökenleri, teorik temellerini avantaj ve dezavantajlarını, modern uygulamalarını ve organizasyonel etkilerini kapsamlı bir şekilde ele almayı amaçlamaktadır.

**Özellikler:** Liderlerin yetkisiyle emir - komuta zincirinin kesin kontrol altında tutulması, çalışanların karar alma süreçlerine katılımının minimum düzeyde olması

## OTOKRATİK LİDERLİĞİN ÖZELLİKLERİ

- 1. Katı ve net kurallar
- 2. Hızlı karar alma
- 3. Otoriteye ve disipline dayalı yönetim
- 4. Tek taraflı iletişim

## ANTİK Çağ'dan MODERN Çağ'a OTOKRATİK YÖNETİM

- 1. Antik Çağ'da: Firavunlar ve Kralların mutlak otoritesi
- 2. Modern Çağ'da: Fabrika sahiplerinin otoriter yönetim tarzları ve işçi disiplinine odaklanma
- 3. Orta Çağ'da: Asteği liderlerin otokratik tarzı, savaş dönemlerinde stratejik karar alma süreçlerinde kullanılmıştır.

## OTOKRATİK LİDERLİĞİN AVANTAJLARI VE DEZAVANTAJLARI

### AVANTAJLARI

- Hızlı karar alma
- Niteklilik ve kontrol
- Kriz yönetimi

### DEZAVANTAJLARI

- Motivasyon eksikliği
- Yaratıcılığın azalması
- İş tatminsizliği
- Yüksek çalışan devir oranı

Otokratik liderlik, belirli durumlar için uygun bir yönetim tarzı olabilir, özellikle hızlı karar alma, disiplin ve kriz yönetimi gerektiren alanlarda etkilidir. Ancak uzun vadede çalışan motivasyonu, yaratıcılık ve iş tatmini açısından sorunlar yaratabilir. Modern liderlik yaklaşımlarından otokratik liderliğin yerini dönüşümcü ve katılımcı liderlik tarzlarına bırakılması, organizasyonel verimlilik ve çalışan memnuniyetini artırabilir.

KONU =

Otokratik

Özellikleri

Funda Köseoglu

Rekrasyon 2

Hande



Melike @demel  
Rekreasyon 3.Sınıf  
23914 0016  
Am

Dr. Öğr. Üyesi: Muhammed Gökler

## DEMOKRATİK LİDERLİK

Kadınların gözünden demokratik liderlik bir çok açıdan önemli ve etkili bir yaklaşımdır. Bu liderlik tarzı katılımı ve iş birliğini teşvik ederek bireylerin görüşlerinin ve deneyimlerinin değerli olduğunu vurgular. Kadın liderler, demokratik liderlik anlayışını benimseyerek, ekip üyeleriyle açık bir iletişim kurar ve onların fikirlerini dinlerler. Bu sadece karar alma süreçlerini daha kapsayıcı hale getirmekle kalmaz. aynı zamanda ekip içinde güven ve bağlılık oluşturmaya yardımcı olur.

Kadınların liderlik pozisyonlarında daha fazla yer alması demokratik liderlik anlayışının benimsenmesiyle mümkün olabilir. Kadınlar bu süreçte empati anlayışı ve duygusal zeka gibi nitelikleriyle öne çıkarak ekip üyeleriyle güçlü ilişkiler kurabilirler. Bu da ekiplerin daha verimli çalışmasına ve daha iyi sonuçlar elde etmesine yardımcı olur. Ayrıca kadın liderler toplumsal cinsiyet eşitliğini savunarak diğer kadınlarında liderlik rollerine adım atmalarını teşvik edebilirler.

Sonuç olarak kadınların gözünden demokratik liderlik sadece bir yönetim biçimi değil aynı zamanda toplumsal değişim ve eşitlik için bir araçtır. Kadın liderlerin bu yaklaşımı benimsemesi hem bireysel hem toplumsal düzeyde olumlu etkiler yaratabilir. ve daha adil bir toplumun inşasına katkıda bulunabilir.

# VİZYONER LİDERLİK

Vizyoner Liderlik bir organizasyonun gelecekteki hedeflerini belirleyip, bu hedeflere ulaşmak için gerekli stratejileri geliştiren ve bu vizyonu tüm organizasyonla paylaşarak onları motive eden liderlik tarzıdır. Vizyoner liderler, geleceğe dair net bir vizyona sahip olup, bu vizyonu diğerleriyle paylaşarak onları harekete geçirirler.

Vizyoner Liderliğin temel özellikleri şunlardır:

- **Empati yeteneği:** Vizyoner liderler hem kendi davranışları hem de çevresindekilerin davranışları için güçlü bir empati yeteneğine sahiptirler.
- **Başarı odaklılık:** Süreçte karşılaşılan zorluklara rağmen, nihai hedef olarak başarıya odaklanırlar.
- **Destekleyici Olma:** Hem destek arayışında bulunurlar hem de çevrelerine sürekli destek sağlarlar.
- **Motivasyon ve Teşvik:** Kendi olumsuz düşünceleri olsa bile, çevresindekileri motive etmekten ve teşvik etmekten vazgeçmezler.
- **Bütünlük Sağlama:** Vizyona inananlarla birlikte, tüm çevre arasında bütünlük sağlamayı hedefler.
- **Katılımcılık:** Vizyonu tartışmaya açar ve herkesin fikrini alırlar, böylece herkesin bakış açısını önemserler.
- **Gevreyi izleme:** Kendi çevrenin dışında kalan gelişmeleri de dikkatle takip ederek, vizyoner liderliğin dinamik ethisini yansıtırılar.

Bu özellikler, vizyoner liderlerin sadece mevcut durumu yönetmekle kalmayıp aynı zamanda gelecekteki başarıları şekillendirmelerine olanak tanır.

Arzu Bora  
Rekreasyon-2

*Arzu*