

## LİDERLİK VE MOTİVASYON ARAÇLARI

### *Kendini Değerlendirme: Etkin Liderliğin Belirleyici Özellikleri*

Aşağıdaki sorular etkin liderlik özellikleriyle ilgilidir. Bu özelliklere sahip olup olmadığınızı değerlendirmek için soruları yanıtlayın. Yanıtlarınız liderlik becerilerinizi geliştirmek için hangi alanlara odaklanmanız gerektiğini gösterecektir.

<b>Etkin liderin özellikleri</b>	<b>Evet</b>	<b>Hayır</b>
<b>Geleceğe odaklı</b>		
1. Vizyonunuz net mi?		
2. Vizyonunuzu grubunuza net bir şekilde aktardınız mı?		
<b>Sebatkâr, dirayetli</b>		
3. Bir hedefe doğru ilerlerken, bütün engellere rağmen olumlu, hedefe odaklı bir tavır sürdürebiliyor musunuz?		
<b>Belirsizlikten rahatsızlık duymaz</b>		
4. Hesaplanabilir risklere atılmaya razı mısınız?		
5. Bir dereceye kadar, kesinti ve çatışmalarla yaşayabiliyor musunuz?		
<b>Mükemmel iletişimci</b>		
6. Karşınızdakini (diğer kişi lafını bitirmeden cevabı yaptırmaya hazır olmak yerine) dikkatle dinleyebiliyor musunuz?		
7. Rahat bir şekilde toplantı yönetmeyi başarabiliyor musunuz?		
8. Rahat bir şekilde sunuş yapmayı ve topluluk önünde konuşmayı başarabiliyor musunuz?		
9. Çeşitli bağlamlarda müzakere yürütebilecek becerilere sahip misiniz?		
<b>Politik bakımdan zeki</b>		
10. Kendiniz için, örgütünüzdeki mevcut güç yapısının bir şemasını çizebilir misiniz?		
11. Organizasyonunuzdaki en güçlü grupların önem verdiği meseleleri sıralayabilir misiniz?		
12. Örgütünüzde, gerek duyduğunuzda size destek verecek kişilerin kimler olduğunu biliyor musunuz?		
13. Gerek duyduğunuz kaynakları nereden sağlayabileceğinizi biliyor musunuz?		

<b>Etkin liderin özellikleri</b>	<b>Evet</b>	<b>Hayır</b>
<b>Kendini tanır</b>		
14. Kendi davranış biçimlerinizin başkalarını nasıl etkilediğinin bilincinde misiniz ve bu etkinizi tarif edebilir misiniz?		
<b>Sağduyulu</b>		
15. Karmaşa ve karışıklıkta soğukkanlı ve sağduyulu kalmayı başarıyor musunuz?		
<b>İnsanlara özen gösterir</b>		
16. Diğer insanların gereksinimleri, meseleleri ve profesyonel hedefleriyle ilgileniyor musunuz?		
17. Ekibinizdekiler de kendilerine özen gösterdiğinizi onaylar mıydı?		
<b>Esprili</b>		
18. Gergin ya da rahatsız durumları hafifletmek için mizahtan faydalanabiliyor musunuz?		
<p><i>Bu soruların çoğuna cevabınız “<b>evet</b>” ise, etkin bir liderin sahip olması gereken özellikler sizde var demektir.</i></p> <p><i>Soruların bazılarında ya da çoğuna “<b>hayır</b>” cevabını verdiyseniz, etkin liderlik özelliklerini nasıl geliştirebileceğinize kafanızda yormanız yerinde olacaktır.</i></p>		

## LİDERLİK VE MOTİVASYON ARAÇLARI

### *Vizyon Oluşturma ve Devam Ettirme Formu*

Gerçekleştirmeyi umduğunuz vizyonun bir “resmini” çıkarmak için aşağıdaki formu doldurun: Vizyonunuz gerçekleştiğinde nasıl bir tablo ortaya çıkacak, işleyiş nasıl olacak, ne gibi sonuçlar doğacak? Vizyonunuzun bir kaydını tutmak ve onu diğerlerine de “satmak” için buradan elde edeceğiniz sonuçları kullanabilirsiniz.

#### 1. Vizyonunuz İçin Enformasyon Toplayın

Ulaşmayı umduğunuz sonucun genel bir tarifini yapın.

Vizyonunuzu ayrıntılı olarak tanımlamak için hangi enformasyon gerekiyor?

Kuruluşun içinden kimler enformasyon, girdi ve erken aşamalarda destek sağlayabilir? Onlara neleri sormanız gerekir?

Girdi ve fikirler:

Bu çabaya kimler karşı çıkabilir? Onlara ne gibi sorular sormalısınız?

Geribildirim:

#### 2. Vizyonunuzu Oluşturun

Vizyonunuzu dile getirin.

Vizyonunuza ulaşmak için genel stratejiniz nedir?

<b>3. Kontrol listesi: Vizyonunuz Gerçekçi mi?</b>	<b>Evet</b>	<b>Hayır</b>
1. Ekip üyeleri vizyona katkıda bulundu mu, desteklerini ifade ettiler mi?		
2. Vizyon gerçekçi ve ulaşılabilir mi?		
3. Vizyonun nihai sonucu şirketin en önemli yarıdaşlarının çıkarlarına hizmet ediyor mu?		
4. Vizyonunuz ondan etkilenecek bütün katılımcılara ne gibi yararlar sağladığını net olarak tanımlıyor mu?		
5. Vizyonun belgelenmesinde kullanılan dil açıklayıcı ve kolay anlaşılır nitelikte mi?		
6. Vizyonun tarifi (ondan etkilenecek tüm yarıdaşların) değişik bakış açılarını içeriyor ve dile getiriyor mu?		
<i>“Hayır” cevabını verdiğiniz bir soru varsa, vizyonunuzu gözden geçirin ve bu eksik yönü içerecek şekilde tamamlayın.</i>		

## LİDERLİK VE MOTİVASYON ARAÇLARI

### Güvenilirlik Sağlamak

Güvenilirlik sağlamak ve üretken bir iş ortamı yaratmakta ne kadar başarılı olduğunuzu görebilmek için aşağıdaki kontrol sorularını yanıtlayın.

Güvenilirlik Sağlama Kontrol Listesi	Evet	Hayır
1. Belli bir alanda yetkinliğiniz var mı ve bunu pratikte sergiliyor musunuz?		
2. Her gün sıkı çalışmaya istekli olduğunuzu sergiliyor musunuz?		
3. Elinizdeki her türlü güç ve etkiyi diğerlerinin yararına kullanıyor musunuz?		
4. Temas kurduğunuz bütün insanlara bilinçli olarak tutarlı ve adil bir davranış sergiliyor musunuz?		
5. Her gün aktif dinleme becerilerinizi geliştirmeye odaklanıyor musunuz?		
6. Verdiğiniz bütün sözleri yerine getirip getirmediğinizi takip ediyor musunuz?		
7. Tutarlı bir şekilde işleri belirlenen zamanda yetiştiriyor musunuz?		
8. Baskı altındayken serinkanlı kalabiliyor musunuz?		
9. Toplantı ve sunuşlara iyi hazırlanıyor musunuz?		
10. Bütün telefon aramalarını yanıtlayıp, bütün e-posta iletilerine hemen cevap veriyor musunuz?		
11. Proje ve faaliyetlerin ayrıntılı ve kesin kayıtlarını tutuyor musunuz?		
12. Bütün kademelerdeki çalışma arkadaşlarınız sizi asla bir başkasını küçük düşürürken görmediklerini söyleyebilir mi?		
13. Birinin günah keçisi ilan edilmesine ya da haksız yere suçlanmasına katlanmayacağınızı gösteriyor musunuz?		
14. Herkesin fikirlerini adil, nazik ve kibar bir şekilde dinliyor musunuz?		
15. Hiyerarşideki yeri ne olursa olsun, herkesin fikirlerine saygı duyuyor ve herkesi aynı derecede ciddiye alıyor musunuz?		

<b>Güvenilirlik Sağlama Kontrol Listesi</b>	<b>Evet</b>	<b>Hayır</b>
16. Gereklinim duyduğunuz kaynaklara ulaşmak için grubunuz adına mücadele veriyor musunuz?		
17. Ekibinizi dış müdahalelere karşı savunuyor ve insanların hakkını ararken cesaret gösteriyor musunuz?		
18. Aykırı sesleri ve otorite kullanmadan çalışan liderleri koruyor musunuz?		
19. Hata yaptığınızı ya da bir sorunun cevabını bilmediğinizi itiraf ediyor musunuz?		
20. Diğerlerinin profesyonel gelişimini desteklemek için her fırsatı kullanıyor musunuz?		
<p><i>Bu soruların çoğuna verdiğiniz yanıt “<b>evet</b>” ise, güvenilirliğinizi sağlamak ve üretken bir iş ortamı oluşturma konusunda iyisiniz demektir.</i></p> <p><i>“<b>Hayır</b>” cevabı verdiğiniz sorularda, ilgili alandaki performansınızı geliştirmek için neler yapabileceğinizi gözden geçirebilirsiniz. Davranışınızı nasıl değiştirebileceğinizi belirleyin ve bu davranış kişiliğinizin bir parçası haline gelene kadar egzersiz yapın.</i></p>		

## LİDERLİK VE MOTİVASYON ARAÇLARI

### *Çalışanların ve Yandaşların Motivasyonunu Yüksek Tutmak*

Çalışanlar ve yandaşlarınızın motivasyonunu izleyebilmek için bu formu düzenli olarak doldurun. Böylece motivasyonlarını yüksek tutmak için mevcut stratejilerinizi ne kadar iyi kullanabildiğinizi de gözden geçirebilirsiniz.

**Tarih:**

**Çalışanların morali** (Yüksek? Düşük? Sabit? Karışık?) **çünkü**

**Şimdiye kadar ulaştığımız başarılar ya da önemli dönüm noktaları:**

**Şimdiye kadar başarıya ulaşılmasında belirleyici olan kişiler ve onları motive eden unsurlar:**

**Grubu ödüllendirme önerileri:**

**Çabaların bu noktada “büyük resmin” vurgulanması gereken öğeleri:**

<b>Kontrol listesi: Motivasyonu yüksek tutmakta ne kadar iyisiniz?</b>	<b>Evet</b>	<b>Hayır</b>
1. Şimdiye kadar ulaşılan başarılarda belirleyici olan kişileri takdir ettiniz ve onlara geribildirim sağladınız mı?		
2. Şimdiye kadar ulaşılan başarılar ve bunların büyük resmin içinde nereye oturduğu konusunda ekibe ve yandaşlarınıza bilgi verdiniz mi?		
3. Başarıları ve önemli dönüm noktalarına ulaşılmasını kutladınız mı?		
4. Yakın zamanlarda ekibin sorunlarla başa çıkma becerisi üzerine konuştunuz mu?		
5. Ekip çalışanlarıyla görevlerinin önemi ve şirketin ya da birimin daha genel hedefleriyle bağlantısı üzerine konuştunuz mu?		
6. Ekip toplantılarında yiyecek içecek sunmak, hedeflere ulaşma ödülleri gibi özel teşvik uygulamaları geliştirmeyi düşündünüz mü?		
<i>Bu sorulardan herhangi birine “<b>hayır</b>” cevabı verdiyseniz, liderlik stratejilerinizi gereksinimlere uyarlamayı düşünün.</i>		