

Zeynep Aycan

# Yeni Nesil için Liderlik

Güç Kültüründen  
Güçlendirme  
Kültürüne Dönüşüm

**CEO** plus

Yeni Nesil için Liderlik  
Güç Kültüründen Güçlendirme  
Kültürüne Dönüşüm

## **YENİ NESİL İÇİN LİDERLİK** **Güç Kültüründen Güçlendirme Kültürüne Dönüşüm**

**Yazan:** Zeynep Aycan

**Editör:** Sıla Arlı

**Yayın hakları:** © Doğan Yayınları Yayıncılık ve Yapımcılık Ticaret A.Ş.

Bu eserin bütün hakları saklıdır. Yayınevinden yazılı izin alınmadan kısmen veya tamamen alıntı yapılamaz, hiçbir şekilde kopya edilemez, çoğaltılamaz ve yayımlanamaz.

**1. baskı** / Eylül 2021 / ISBN 978-605-09-8676-1

**Sertifika no:** 11940

**Kapak tasarımı:** Serkan Yolcu

**Yazar fotoğrafı:** Onur Gürkan

**Baskı:** Ana Basın Yayın Gıda İnş. San. Tic. A.Ş.

Mahmutbey Mah. Devekaldırımı Cad. 2622 Sk.

Güven İş Merkezi, No: 6/13 Bağcılar - İSTANBUL

Tel: (212) 446 05 99

Sertifika no: 20699

**Doğan Yayınları Yayıncılık ve Yapımcılık Ticaret A.Ş.**

19 Mayıs Cad. Golden Plaza No. 3, Kat 10, 34360 Şişli - İSTANBUL

Tel. (212) 373 77 00 / Faks (212) 355 83 16

**Özel projeleriniz ve toplu siparişlerinizle ilgili bilgi almak için**

kurumsalsatis@de.com.tr adresine yazabilir ya da

(0212) 373 77 20-12-13 numaralı telefonlardan bize ulaşabilirsiniz.

# Yeni Nesil için Liderlik

## Güç Kültüründen Güçlendirme Kültürüne Dönüşüm

Zeynep Aycan

**GEO** plus

*Bu kitapta yazan her şeyi  
bana ilk öğreten  
anneme*

# İçindekiler

1. Başlarken: Bu kitap neden yazıldı?.....	11
2. Güç kültüründen güçlendirme kültürüne.....	23
3. Başarısızlık korkusunu azaltmak .....	57
4. Psikolojik olarak güvenli ortamlar yaratmak .....	99
5. Keyifli iş ortamları .....	147
6. Ödül ve cezadan uzaklaşıp “Anlam”la motivasyon.....	175
7. Paylaşılan liderlik.....	207
8. Ailede ve okulda güçlendirme kültürü.....	241
9. Bitirirken.....	273

---

## Başlarken

### Bu kitap neden yazıldı?



“Bize özgü liderlik modeli neden yok?”

Birkaç yıl önce PERYÖN’ün bir toplantısında liderlik danışmanlığı yapan bir uzman sohbet sırasında “Neden Türkiye’den bir liderlik modeli çıkmıyor; bilim dünyasının değerli hocaları bu konuda neden çalışmıyor?” sorusunu ortaya attı.

Bu, bir eleştiri veya serzeniş olabilirdi. Her iki durumda da haklı bir yanı vardı. Ancak soru eksik sorulmuştu; asıl soru “Türkiye’de neden **etkili** bir liderlik modeli yok?” olmalıydı. Zira Türkiye’den çıkmış ve bu ülkeye (ve kültürel olarak benzerlerine) özgü bir liderlik modeli vardı: 2006 yılında ortaya attığım “Babacan Liderlik Teorisi” örneğin.<sup>1</sup>

Ülkemizde babacan liderlik tarzı çok yaygın ama etkili olup olmadığı tartışılır. **Etkili lider**’den kastımız nedir? Babacan liderliği ele alalım. Baba gibidir; hem sever hem döver. Çalışanlarına kol kanat gerer ama karşılığında kayıtsız şartsız itaat ve sadakat bekler. Bu tarz liderlik, geçmiş dönemlerde çalışanları motive etmiş ve böylece etkili olmuş olabilir. Ama artık olumlu etkileri gittikçe azalıyor.

Sektör ne olursa olsun (üretim, hizmet, eğitim, sağlık vb.), küresel rekabetin soluğu her an ensembledeyken ve genç nesillerin bambaşka beklentileri varken, babacan liderlik gibi geleneksel yöntemlerin etkili olması mümkün değil. Dolayısıyla, ülkemize özgü bir liderlik modeli var ama bizi geleceğe taşıyacak güçte ve etkide değil.

Danışman dostumun sorusu üzerine düşünmeye devam ettim. Acaba Batı'dan ithal ettiğimiz liderlik modelleri miydi çare? Olabilir. İş hayatının uzun zamandır kullandığı Blanchard durumsal liderlik modeli var.<sup>2</sup> Son yıllarda ise otantik liderlik<sup>3</sup> ve hizmetkâr liderlik<sup>4</sup> kavramları kullanılıyor. Bir de 1990'lardan bu yana üzerine en çok araştırma yapılan ve etkililiği konusunda kuvvetli kanıtlar olan dönüşümsel liderlik modeli var.<sup>5</sup> Bu farklı modellerin katkıları yadsınamaz. Ancak doğru uygulanıp sonuç vermesi için bunlar kültürel altyapıyla uyumlu olmalı.<sup>6</sup> Bu modelleri, örneğin babacan liderlik gibi, bize özgü olanlarla harmanlamak ve kültüre uyarlamak mümkün. Ancak bu uyarlamayı yaparken yine bir yanılla kültürümüzün geleneksel yönlerini muhafaza etmeye çalışmış olmaz mıyız?

Düşünme sürecim beni bu noktaya getirdiğinde durdum; epeyce bir zaman durdum çünkü bir ikileme karşı karşıya kalmıştım. Bir yandan kültürümüzün özelliklerini korumamız gerektiğine yürekten inanıyor, diğer yandan bize artık dar gelen kültürel kalıplardan çıkmanın ve çağdaş bir yönetim anlayışını benimsemenin vaktinin çoktan geldiğini biliyordum.

Bu ikilemi toptancı bir bakışla veya *ya hep ya hiç* yaklaşımıyla çözenin imkânı olmadığı gibi, anlamı da yoktu. Bize dar gelen kültürel kalıplar nelerse bunları değiştirmek ve diğerlerini yaşatmaya devam etmek en anlamlı yol ve yolculuktu.

Kültürün pek çok özelliği ve bizi şekle soktuğu kalıbı var. Bunlara "kültürel boyutlar" diyor. Yönetim ve organizasyon çalışmalarında kullandığımız 20'ye yakın kültür boyutu bulunuyor.<sup>7</sup> Bunlardan hangisiydi en acil değişmesi gereken? Yıllardır araştırdı-



ğım, incelediğim, okuduğum ve gözlediğim her şey, bize en dar gelen ve büyümemizi engelleyen kalıbın **güç kültürü** olduğunu açıkça ortaya koyuyordu (Bölüm 2’de detaylı bahsedeceğiz). **Güç kültürünün kodlarının bize vurduğu prangalardan kurtulmamız gerekiyordu ve yeni nesil liderlerin de en önemli misyonu bu olmalıydı kanımca.**

İşte bu kitabın anlattığı liderlik modeli böyle gelişti. Uzun süren çalışmalar bittiğinde bir liderlik modeli ortaya çıktı ve bize özgü oldu, çünkü **güç kültürünün** güçlendirme kültürüne dönüşmesinin yollarını anlatıyordu. **Güç kültüründe** güçlendirmenin nasıl olabileceğini tartışıyordu.

Bu model ilk kez 2015’te bir EMBA (yöneticiler için işletme yüksek lisans programı) seminerinde görücüye çıktı. Heyecandan yerimde duramaz haldeydim. Seçilmiş bir grup orta kademe yönetici vardı karşımda; acaba bu model anlamlı gelecek miydi? Yeni fikirler, alandaki uygulayıcılardan olumlu tepkiler alırsa bunları daha derinlemesine araştırmak için bilimsel yatırım yapmak daha kolay olur. O yüzden yeni fikirleri bilim camiasından önce uygulamacılara sunmak, bizim gibi uygulamalı bilim yapanlar için her zaman daha anlamlı. Beklenen an geldi. Tepkiler son derece olumluydu. Seminer sonrasında, “Yaralarımıza hem parmak bastı hem de merhem oldu”; “Kendimizi gördük, üzüldük, ama çıkış yolları olduğuna dair somut öneriler bizi umutlandırdı” diyenler oldu.

Bu modeli ilk *uygulama* fırsatını bir perakende şirketinde yakaladım. Kendilerine hem bana bu fırsatı verdikleri için hem de böyle bir kültürel dönüşüme başlama cesareti gösterdikleri için içtenlikle teşekkür ederim. Modeli uygulamak için oluşturduğum eğitimci-danışman ekipteki değerli dostlarıma ve meslektaşlarıma teşekkür ederim: Esra Ersayan, Dinçer Kocalar, Rengin Işık Akın, Bülent Kılıç.

Daha sonraki yıllarda modeli farklı kurumlarda uygulama şansım oldu. Aynı zamanda da üniversitemizde *Yeni Nesil için Liderlik: Güç Kültürünü Güçlendirme Kültürüne Dönüştürmek* isimli bir ders

ile geleceğin lideri olacak öğrencilerimize bu liderlik modelini öğretmeye başladık.

Bilimsel olarak da modelin sınanması için girişimler başlattık; önümüzdeki yıllarda bilimsel çalışmalara ivme kazandırıp liderlik literatürüne de katkı yapmayı hedefliyoruz.

## Yeni yönetim akımları bu kitabın neresinde?

Bu kitapta yeni yönetim akımlarına yer vermedik ve belki de çağın gerisinde kaldığımız izlenimi yarattık. Neden bunlardan bahsetmediğimizi kısaca anlatalım.

Yeni yönetim akımları deyince bu günlerde aklımıza neler geliyor? En çok duyduğumuz “dijital dönüşüm” ve “çevik yönetim”. Kurumlar hızla *scrum* ve *waterfall* gibi metodolojiler öğreniyor. Gelişmiş ülkelerde ekonominin kuralları ve kurumsal yapılar da değişiyor: *gig* ekonomi, *crowdsourcing*, holakrasi yapıları konuşuluyor. Geçmişten de aklımızda kalan bazı akımları hatırlayalım: toplam kalite yönetimi, 6 Sigma, kalite çemberleri, Kaizen, yalın yönetim, yatay organizasyonlar, JIT (*just-in-time*), kendini yöneten takımlar, öğrenen organizasyonlar, 360-derece performans sistemi. Gelecekte de bambaşka yönetim akımlarını ve metotlarını keyifle konuşuyor olacağız.

2020 yılının Ocak ayında baş gösteren ve dünyayı pençesi altına alan COVID-19 salgınından sonraki dönemde, “yeni normal”, çalışma hayatında köklü değişimlere yol açacak. Uzaktan çalışmanın, çevik ve esnek olmanın önemi artacak. Bu yeni dönemde güç kültürünün kodlarının işe yararlığı iyice azalacak ve güçlendirme kültürünün getirdiği güven ve esnekliğe fazlasıyla ihtiyaç duyulacak.<sup>8</sup>

Bu akımların hepsi çok değerli ve kurumlara katkıları tartışılmaz. Ancak bazılarının raf ömrü çok kısa. Ayrıca, bunları ülkemizde (kısmen) uygulayabilenler genellikle çokuluslu firmaların ofisleri oluyor. Kitapta bu akımlara yer vermememizin en temel nede-

ni, bu yöntemlerin raf ömrünün çok kısa olmasının altındaki nedeni ortadan kaldırmamız gerektiğine duyduğum inanç.

Bu akımlar, ülkemizdeki güç kültürünün dişlileri arasında aşınmaya ve eğilip bükülmeye mahkûm oluyor, çünkü istisnasız hepsi katılımcı ve yatay bir kültürel altyapı gerektiriyor. Kültürel yapıyı değiştirmesek bugün de yarın da ortaya atılan bu değerli metotların hakkını veremeyecek ve kurumlarımızı hak ettiği başarı seviyelerine ulaştıramayacağız.

Bu kitapta bahsedilen liderlik ve kültürel dönüşüm modelini anlattığım bir yönetici, “Biz dijital dönüşüm konusuna odaklandık, kültürel dönüşüm biraz eskide kalmış bir konu bizim için” demişti. Güç kültürünün hâkim olduğu bir kurum olduğunu biliyordum ve dürüst olmam gerekirse içim cız etti ama daha fazla bir şey söyleyemeden konuyu kapattık. “Kültürel dönüşüm eski ama eskimemiş bir konu olarak gündemimizi sürekli meşgul etmeli” demek istedim.

Gerçekleştirmek istediğimiz diğer tüm dönüşümler kültürel temel üzerine inşa ediliyor. Kültürel temel zayıf veya uyumsuzsa, heves ve heyecanla inşa etmeye çalıştığımız yeni yönetim modelleri başarısız oluyor. Ayrıca, kültürel dönüşüm yaptık-oldu diyebileceğimiz bir proje değil. Yine ve yeniden gündeme gelmeli, canlı tutulmalı, yeni kültürel kodlar oluşmuşsa bile bunların yeşerdiğinden ve canlılığını koruduğundan emin olunmalı.

## Liderlik ve dönüşüm: Nerede ve kim için?

Kulağa çılgınca bir fikir gibi gelebilir ama bunu toplumsal bir dönüşüm projesi olarak hayal etmekten kendimi alamıyorum.

Güç kültürünün kodları adeta DNA'mıza işlemiş; kitabın ilk bölümünde bu kodları tanıyacağız. Ancak bu, kaderimiz değil. En büyük şansımız bunların değişmesi için bizi zorlayan yeni nesil. Onlara kulak vermeli ve yönlendirmelerine açık olmalıyız. Onlara güveniyorum ve umutluyum.

Bu kitapta, dönüşümü gerçekleştirmemize destek olacak 5 temel yol veya metot tarif ediliyor. Kitabın hedef kitlesi, iş hayatındaki yeni nesil liderler ve yöneticiler. İş hayatını yalnızca kâr amacı güden şirketlerde çalışan beyaz yakalı kesimle sınırlamak yanlış olur. Çalışan herkes ve çalışılan tüm ortamlar hedef kitlemiz. O yüzden kitapta “şirket” ifadesi yerine “kurum” ifadesi kullanıyorum. Bu kurum; bir hastane, okul, STK (dernek, vakıf), start-up, sosyal girişim veya bir gönüllü kuruluş olabilir.

Liderlik ve dönüşüm iş hayatıyla da sınırlı değil. Modeli uyguladığımız şirketlerden birinde bir yönetici, “Keşke bunları ailede ve okulda da yapabilsek; bambaşka bir seviyede olurduk” demişti. Tamamen katılıyorum ve bu modelin ailede ve okullarda da uygulanabilmesinin hayallerini kuruyorum. Kitabın en son bölümünü meslektaşım Klinik Uzm. Psikolog Aygün Tuçe Ataş yazdı. **Güçlendirme modelini ailede ve okulda nasıl uygulayabileceğimizden bahsediyor.** Umarım bu mütevazı başlangıç, aile ve okul bağlamlarında çalışan uzmanların da ilgisini çeker ve derinlemesine araştırma ve uygulamaları tetikler. Toplumsal kültürün dönüşümü ancak bu şekilde mümkün olabilir.

Dönüşüm ve hele de toplumsal düzeyde değişim deyince gözümüz korkmasın. Küçük birimlerden ve küçük adımlarla başlıyor her şey. Ailede anne-babanın çocuklarıyla ilişkisinde dönüşüm; okulda öğretmenin kendi sınıfındaki öğrencileriyle ilişkisinde dönüşüm; iş hayatında ise yöneticinin kendi ekibiyle ilişkisinde (ufak bir ekip bile olsa) dönüşüm. Bütün beklentimiz bundan ibaret.

Hedef kitlemiz olan iş hayatındaki yöneticiler her kademededen olabilir. Ancak değişimin küçük birimlerde gerçekleşeceğini düşünürsek en ideal seviye orta kademe yöneticiler olacaktır. Her konuda olduğu gibi, kültürel dönüşümde de orta kademe yöneticilerin başarısı üst yönetimin bu değişime inanmaları ve desteklemeleri oranında mümkün. Ancak üst yönetimin ikna olmadığı bir durumda bile, orta kademe yöneticiler bu modeli kendi birim-

lerinde veya ekiplerinde uygulamaktan geri durmamalı. **Bu, bir kişisel vizyon ve kararlılık meselesi** – kurumsal destek olmadan da yapılabilecek şeyler var. Bu kitaptaki somut önerilerin yöneticilere destek olması, en büyük dileğimiz.

## Bilinçli farkındalık

Atılacak her adımda kurumun desteğini almak elbette çok önemli. Ancak kurum desteği alsak da almasak da kendi ekibimizde değişim yaratmak mümkün. Bunun için ihtiyaç duyduğumuz en önemli kaynaklardan biri “bilinçli farkındalık”.

Bilinçli farkındalık, kadim bilgi ve felsefenin günümüze uyarlanmış hali. Massachusetts Teknoloji Enstitüsü’nden (MIT) Prof. Jon Kabat Zinn’in psikoloji bilimine kazandırdığı bu kavram, eğitim ve iş hayatında son derece yaygın kullanılıyor. Kurumsal hayatta bilinçli farkındalığın olumlu etkilerine dair onlarca araştırma mevcut.<sup>9</sup>

Bilinçli farkındalık, tüm dikkati şu ana vererek geçmiş ve geleceği düşünmeden şimdide kalmak; yaşananları yargılamadan, suçlamadan ve savunmadan anlamak ve direnmeden kabul etmek olarak özetlenebilir. Olup biteni kabul etmek, pasif bir kabulleniş ve hareketsizlik hali değil. Olanı olduğu gibi görerek sakin bir zihinle (örn. öfkelenmeden, kaygılanmadan) çözüm üretmek söz konusu.

Bunları sıkça duymuş, uygulamaya çalışırken başarısız olmuş ve hayal kırıklığına uğramış olabilirsiniz. Söylendiği kadar kolay olmadığı bir gerçek. Bu kadim bilginin sağladığı bilgiğe ulaşmanın yolları var. Bu konuya eğilmek hem kişisel gelişim hem de bu kitapta bahsettiğimiz dönüşümü gerçekleştirmek için paha biçilmez bir fırsat.

Bilinçli farkındalığı ve evrelerini bana göre en iyi anlatan Portia Nelson’un şiirini paylaşarak başlamak isterim.

## 5 Kısa Bölümde Otobiyografi

Sokakta yürüyorum.  
Kaldırımında derin bir çukur.  
Düşüyorum içine. Kayboluyorum. Çaresizim.  
Benim suçum değil.  
İçinden çıkmam epeyce zaman alıyor.

### II.

Aynı sokakta yürüyorum.  
Kaldırımında derin bir çukur.  
Yine görmüyorum. İçine düşüyorum.  
Aynı yerde olduğuma inanamıyorum.  
Benim suçum değil.  
İçinden çıkmam yine zaman alıyor.

### III.

Aynı sokakta yürüyorum.  
Kaldırımında derin bir çukur.  
Orada olduğunu görüyorum, yine de içine düşüyorum.  
Bir alışkanlık. Benim suçum. Nerede olduğumu biliyorum.  
Hızla çıkıyorum.

### IV.

Aynı sokakta yürüyorum.  
Kaldırımında derin bir çukur.  
Çukurun etrafını dolanıyorum.

### V.

Başka bir sokaktan yürüyorum.

*Portia Nelson*

Kitapta bahsettiğimiz güçlendirme modelini uygulamaya çalışırken içine düşeceğimiz pek çok çukur olacak. Ancak başka bir sokaktan yürümeye başladığımızda (yani bakış açımızı değiştirdiğimizde) bunlara düşmeme ihtimali doğacak. Bilinçli farkındalığın aşağıdaki prensiplerini kullanmak, zorlukların üstesinden gelmeniz ve daha hızlı sonuç elde etmeniz için önemli faydalar sağlayacak.

Bilinçli farkındalıkla güçlendirme yolculuğuna çıktığımızda kendimize hatırlatmamız gereken en önemli şeylerin özeti aşağıda:

- Kültürel kodların ve bunların etkisinin farkında olmak önemli. Balık suda yaşadığının farkında değil; ta ki sudan dışarı çıkana dek. Ben de içinde yaşadığım ve derinlere kazınmış kültürel kodların farkında değilmişim; bunları doğal ve sosyal hayatın gerçeği sanıyordum. **Kültürel kodların** yarattığı alışkanlıkları ve hayatımdaki etkilerini anlamaya hazırım.
- Öfkemi, kaygımı, böbürlenmemi ve benzeri duygularımı (ve davranışlarımı) dışardan bir gözle izlemeye çalışıyorum. Kendimi bu duygulara kaptırmıyorum; **mesafeli kalmaya** çalışıyorum. Bunları hissettiğim için kendimi yargılamıyorum, suçlamıyorum ve savunmuyorum. Yalnızca gözlüyorum. Sakin kalarak, anlayışla bakıyorum ve anlamaya çalışıyorum.
- Dışarda olan-bitenlerin beni tetiklemediğinin farkında olmaya çalışıyorum. Dışarda olup bitenler **ancak bendeki bazı hassasiyetlere dokunursa** tetiklenirim. Dondurma acı vermez; *ancak dışimde çürük varsa* acıtır. Dışarda olup bitenler bendeki hangi hassasiyetlere dokundu? Örneğin, duyduğum bir söz bende “değersizlik” duygusunu tetikledi ve öfke mi yarattı? Dışarda değil, içerde neler olduğuna odaklanmaya çalışıyorum.
- Kendi duygu ve düşüncelerim karşısında koruduğum sükûnet ve anlayışı, başkalarına da vermeye çalışıyorum. Kendi duygu ve düşüncelerime kapılmadığım gibi, karşımdakilerin duygu ve düşüncelerine de kapılmamaya (örn. onların öfkesinin girdabına girmemeye) çalışıyorum. Kendim gibi, **onları da yargılama-**

**dan ve suçlamadan** anlamaya çalışıyorum. Dışarda olan-bitenlerin onlardaki hangi hassasiyete dokunduğunu anlamaya çalışıyorum.

- Ben işim değilim. **Hayat işten ibaret değil.** Her şeyi kişisel almama gerek yok. Her şeyi olduğundan daha abartılı görmeme gerek yok. Hayat(ım) acıklı bir dram değil.
- Karşımdaki kişilerin yaptığı olumlu ve olumsuz her şeyin **aynısını benim de yapma** potansiyelim var; belki de geçmişte defalarca yaptım bile. *Eleştirdiğim bu davranışın benzerini veya aynısını ben nerede yaptım?* sorusunu soruyor ve hemen hemen her zaman yanıt bulabiliyorum. Herkes beni bana anlatan bir ayna. O yüzden canım ne kadar acırsa acısın yaşadıklarımından öğreniyor ve teşekkür ediyorum.
- Her şeyde **denge ve uzlaşmayı** arıyorum. *Ya hep ya hiç* veya *ya senin dediğin ya benim dediğim* arasında savrulmamaya çalışıyorum. Uzlaşmacı bir tavırla, orta yolu ve dengeyi arıyorum. Uçlar arasında savrulmuyorum.
- **Samimi olmak** için azami gayret gösteriyorum. “Desinler” diye “-miş gibi” yapmamaya çalışıyorum. İsteddiğim ve inandığım yoldayım. Hata yapsam da niyet ettiğimi biliyorum ve niyetimde samimiyim. Samimi olmadığımda bunu herkesin *kalben* anlayacağından eminim çünkü kalbi kandıramayız.
- **Olanı olduğu gibi görmeye çalışıyorum.** Olanları, onları görmek istediğim şekilde gördüğümün farkındayım (herkes bu şekilde görüyor; bu bana özgü değil). Her yaklaşımın olumlu ve olumsuz yönlerini değerlendirmek için gayret gösteriyorum. “Kesinlikle doğru” veya “kesinlikle yanlış” demekten kaçınıyorum.

Kitabı okurken aklımızın bir köşesinde kalmasını dilediğimiz bu mesajlara son bölümde geri döneceğiz.

Bir sonsözle bitirelim.

Liderlerin ekiplerini güçlendirmesi, kendi güçlerini kaybetmeleri anlamına gelir mi? Hayır. Tam tersine. Başkalarını güçlendirme



yolculuğu kişinin kendisinin güçlenmesine, dar kalıpların farkına varmasına ve onların ötesine geçerek büyümesine yol açar.

Bu kitabı, güçlendirerek kendinin ve başkalarının özündeki potansiyeli fark eden ailedeki, okuldaki ve iş hayatındaki tüm yöneticilere ve liderlere ithaf ediyorum.

29 Haziran 2021  
İstanbul



Geleneksel yönetim tarzının baskın olduğu ülkemizde, liderlik türü “güç kültürü” kodlarıyla örülü ama günümüz koşullarında özellikle yeni neslin taleplerine cevap veremiyor.

Yeteneklerin kuruma çekilmesi, yaratıcılıklarının tetiklenmesi ve çevik kurum yapılarında inovasyonun artması gibi çağımızın başarı hedefleri, güçlendirme kültürüne kapı aralıyor.

Koç Üniversitesi öğretim üyesi Prof. Dr. Zeynep Aycan, *Yeni Nesil İçin Liderlik*'te güç kültüründen güçlendirme kültürüne dönüşümü gerçekleştirmek için her kurumda uygulanabilecek bir model sunuyor.

Bu dönüşümle bireyler, otoriteden ve başarısızlıktan korkmaksızın, “anlam” ını bildikleri ve buna inandıkları işleri, kendilerini psikolojik olarak güvende hissettikleri, keyifli ortamlarda yaparak liderlik sorumluluğunu paylaşma fırsatını elde edecekler.

tavsiye edilen  
KDV'siz satış  
fiyatı

₺ 44

Sertifika no: 1940

ISBN 978-605-09-8676-1



9 786050 986761

CEO plus