

Keyifli Okumalar Dileriz

Binlerce kategoride milyonlarca PDF e-kitap, ders kitapları, dergiler ve romanlara platformumuz üzerinden ücretsiz ulaşabilirsiniz.

RESMİ WEB SİTEMİZ

<https://rantey.org>

Yedek ve Duyuru Kanallarımız

Sitemize erişim engeli gelmesi veya adres değişikliği durumunda aşağıdaki kanallardan güncel giriş adresine erişebilirsiniz:

- Telegram: <https://t.me/birkitapbir>
- WhatsApp Kanalımız : <https://whatsapp.com/channel/0029VbDHv8uE50Us4lvMoc0Y>

Sosyal çağda adım adım
sosyal fayda için Sosyal Liderlik
yolunu bulma rehberi

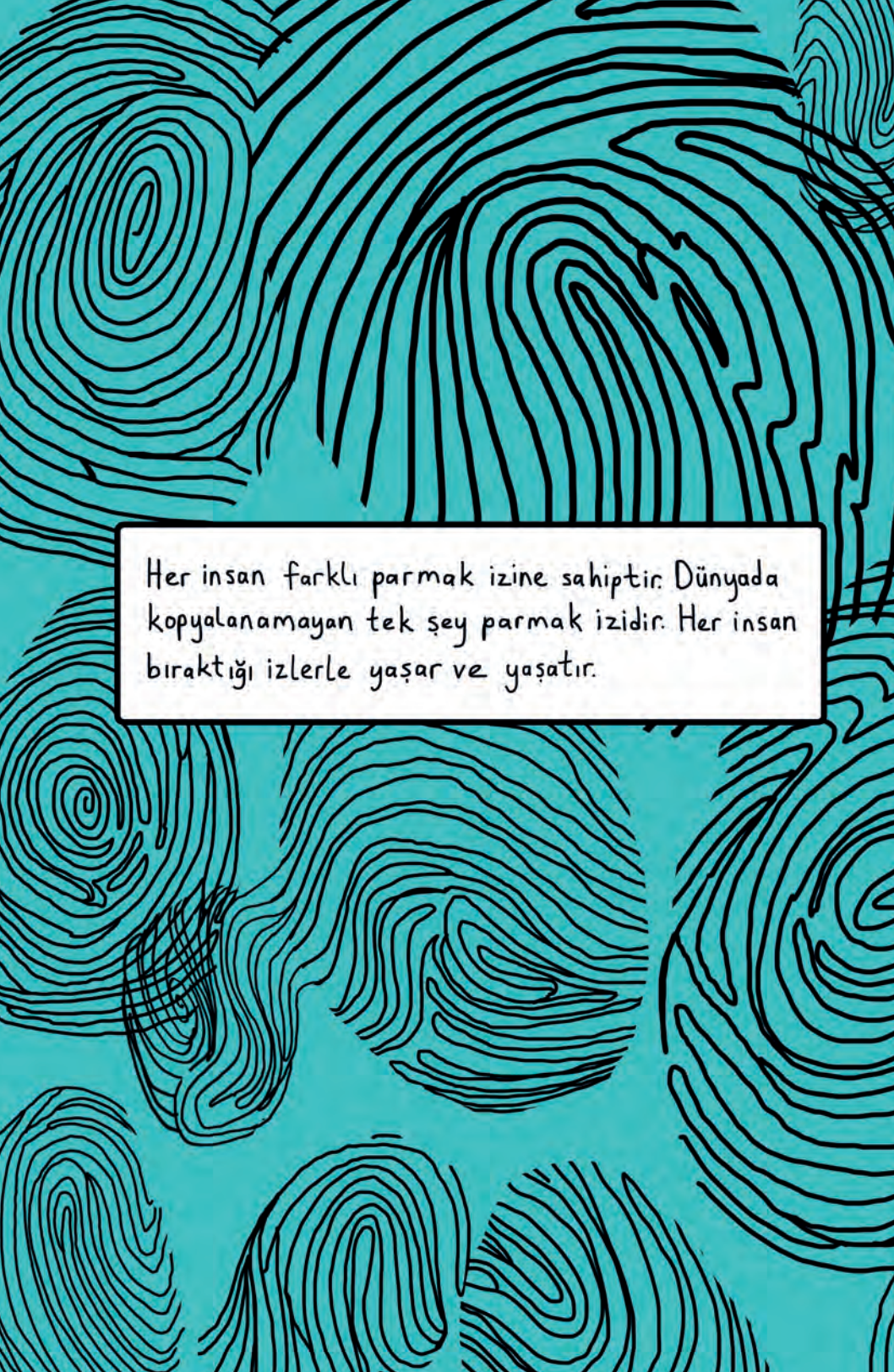


360° SOSYAL LİDERLİK

Mehmet Kızıldaş







Her insan farklı parmak izine sahiptir. Dünyada kopyalanamayan tek şey parmak izidir. Her insan bıraktığı izlerle yaşar ve yaşatır.

ISBN 978-605-2202-09-8

© Optimist Yayın Grubu, 2018

Optimist Yayın Grubu San. ve Tic. Ltd. Şti.

Sertifika no. : 11971

Telefon : 0216 481 29 17-18

Faks : 0216 521 10 64

e-posta: optimist@optimistkitap.com

www.optimistkitap.com–www.iskitaplari.com

facebook.com/optimistkitap

twitter.com/optimistkitap

www.youtube.com/OptimistKitap

www.optimistkitapblog.com

Optimist yayın no. : 465

Konu : İş-Yönetim

Yayına hazırlayan : Çiğdem Zeynep Aydın

Basım : Mayıs 2018, İstanbul

Düzeltili : Esen Güray

İllüstrasyon : Filiz İrem Özbaş

Düzenleme : Nermin Uçar Vatan

Baskı ve cilt : Acar Basım ve Cilt San. Tic. A.Ş.

Sertifika no. : 11957

Beysan Sanayi Sitesi

Birlik Cad., No: 26 Acar Binası

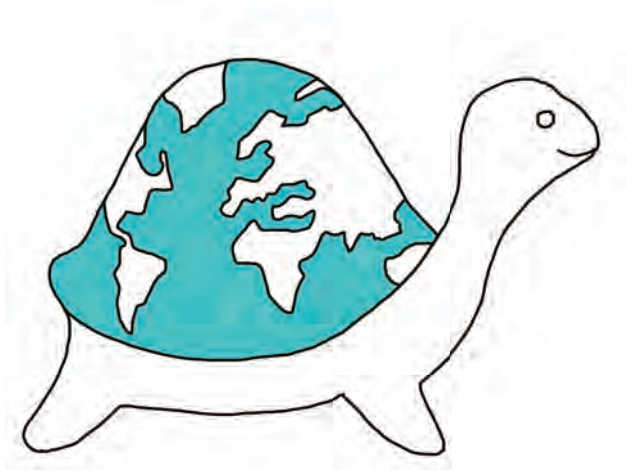
Haramidere - Beylikdüzü/İstanbul

Tel: 0212 912 05 54

İçinde Neler Var?

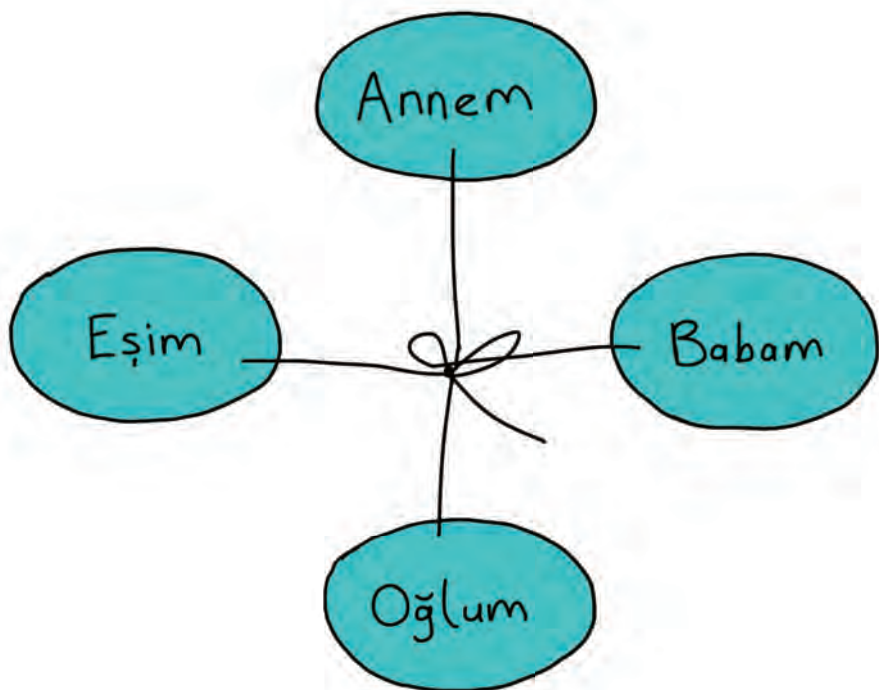


360° Sosyal Liderlik Hakkında	13
Neden 360° Sosyal Liderlik?	19
360° Sosyal Lider Gibi Düşünmek	20
Başlama Zamanı	23
Sosyal Liderlik Dünyasını Öğrenme ve Kendimizi Sınama	24
1 Dakika: Sosyal Liderlik Hedefinizi Belirleyelim	28
Ne Bekliyorsunuz?	30
Sosyal Kavramının Ortaya Çıkışı ve Gelişimi	33
Sosyal Liderliğin Geçmişten Geleceğe Yolculuğu	38
1 Dakika: Sosyal Liderliğinizi Harekete Geçiriyoruz	49
Sosyal Liderlik Mutfağı	55
Sosyal Liderlik Davranışı	61
Sosyal Zekâ + Duygusal Okuryazarlık + Sosyal Başarı = Sosyal Liderlik	73
Akıllı ve Sosyal Kalbin Anahtarı: Duygusal Okuryazar Olmak	81
Empatik Sosyal Liderlik	88
Sosyal Liderler İçin Empati ve Farkındalık Mutfağı	92
Sosyal Liderlik Yaklaşımına Sahip Olmak İçin Örnek Uygulamalar	99
İlham Veren 360° Sosyal Liderler	127
1 Dakika: Sosyal Liderlik Yönüyle Yeni Bakış Açıları Kazanıyoruz	143
İcat Çıkartan Sosyal Liderlik	146
Sosyal Liderliğe Felsefi Yaklaşım	159
Sosyal Liderliğin Yaşam Hiyerarşisi	164
Dünyayı Bir Araya Getiren Güç: Sosyal Fayda	167
Süper Kahraman Sosyal Lider Olmak	175
Sosyal Liderlik Dolu Meslekler	179
Metaforlarla Sosyal Liderlik	182
Sosyal Üretim Fabrikası	196
Sosyal Fayda Dünyasında Yaşananlar	199
Sosyal Liderlik Manifestosu	205
1 Dakika: Sosyal Liderlik Çıktıları	208
Sosyal Liderlik Vizyonu	211
Ne Buldun?	213
Teşekkür	220



Dünyayı daha da güzelleştirecek, bireysel ve toplumsal yeniliklerle sosyal fayda ve dönüşümü sağlayacak "360° Sosyal Liderlik" yolculuğumuz başlıyor.

Aramıza hoş geldiniz.
Haydi, keyifli yolculuklar olsun.
İyi ki varsınız 😊





"Hayatın anlamı hediyeni bulmaktır.
Hayatın amacı onu vermektir."

Pablo Picasso

Sosyal Liderlik, küresel yönetici arama şirketi Egon Zehnder’de kıdemli danışman ve yazar Claudio Fernandez Araoz’un yaptığı bir araştırmaya göre öz disiplini, enerjisi ve zekâsı nedeniyle işe alınan üst düzey yöneticiler, bazen temel sosyal becerilerden yoksun oldukları için işten atılıyordu. Bugün ise dünyada, sosyal zekânın liderlik için olmazsa olmaz bir gereklilik ve çok özel bir beceri olduğu bilimsel bir gerçek olarak kabul ediliyor. Empati kuran, öz farkındalığını geliştiren liderlerin hem çalıştıkları kurumun performansını gözle görülür ve ölçümlenebilir ölçüde artırdığı hem de toplumun değişiminde rol aldıkları görülüyor. Güzel bir dünya için insanların hem iş hem de özel hayatlarındaki sosyal beklentilerinin karşılanması sosyal çağın olmazsa olmazıdır. Liderliğin yetersiz kaldığı günümüzde sosyal beceri daha önemli bir yetkinliktir. Bu kitapla dünyaya sosyal fayda sağlayacak 360° Sosyal Liderlik kavramının benimsenip geliştirilmesi hedeflendi. Bunu kısaca zekâ ve enerjiden daha yüksek bir sosyal sermayeye sahip olma ve kendini buna adanmış diye açıklayabilirim. Sosyal liderlik, kendinden önce başkasını düşünebilme sanatıdır.



Kalbin dünyanın mutluluğu için sevgiyle çarpmasıdır. 360° Sosyal Liderlik uyum, özgüven, cesaret, deneyim, kararlılık, sosyal faydacı düşünce ve sabır gerektirir. İş ve sosyal yaşamda bir problemi çözdüğünüzde sosyal fayda ve etki oluşturunuz. Burada olduğunuza göre siz de kendi sahnenizin küratörü, ilham veren hikâyenizin anlatıcısı rolündesiniz. Paylaştıkça çoğaltan, değişime açık, miknatis gibi çekici, ilgi gören, dünyayı değiştirme ve sosyal fayda için daima işbirliğine ve yeniliğe açık “360° Sosyal Lider”den birisiniz.



SEVGİLİ OKURUM,

Öncelikle siz sosyal değişime ve sosyal becerinizi geliştirecek yeniliklere açık, cesur birisiniz!

Elinizde tuttuğunuz kitabın bu sayfasına geldiyseniz sosyal çağın yepyeni ihtiyacı/kavramı 360° Sosyal Liderlik yolculuğuna başlamışsınız demektir. Hayatında yeniliklere açık ve çevresinin farkında olan, sosyal fayda istek ve arzusunda, klasik değil sıra dışı sosyal liderlik öğretilerine/yolculuğuna varım diyorsunuz. Yaşamda veya çalıştığınız firmada sadece kendine değil takım arkadaşlarına da kazanımlar sunan, dünyanın sosyal meselelerinin değişiminde rol alan, ilham veren, sosyal fayda ve etki yaratan bir lider olmak istiyorsunuz.

Bu kitap, önemli bir projenin tek amacının kârlılık veya üstlerin ya da çevrenin beğenisini kazanmak değil toplumsal/sosyal konularda çözüm üretme, sürdürülebilir kalıcı değer yaratacak güçlü sosyal etki yaratma aşkını öne çıkarır. Var olan liderlik ruhunun sosyal liderliğe dönüşmesi gerektiğine inanan ve bu uğurda yaşayan insanlara yöneliktir. Kitap, lider olmayı ya da bununla ilgili deneyim veya tecrübelerinizi sınamayı gerektirmiyor. Sadece yaşamdaki dinamik ve hedefleri farklı bir gözle görebilmeniz, önceliğiniz dışında kalan ya da zaman ayıramadığınız toplumsal konulara 360°'lik açı ve hiper odakla sosyal lider gibi bakabilmeniz ve bunu yaşamınızın merkezine alabilmeniz yeterlidir.

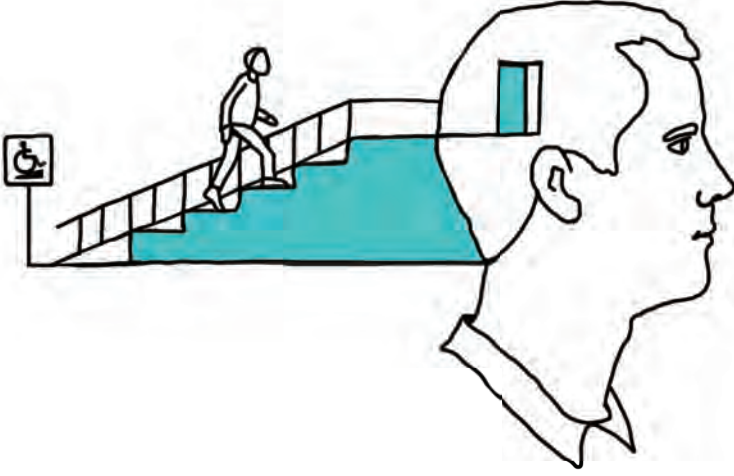
Sosyal liderlikte sosyal etki bir son değil yeni bir başlangıçtır. Sosyal lider sahip olduğu yüksek sosyal sermaye ve alçakgönüllü davranışlarıyla itibar ve saygınlık görür. Bulunduğu makam, mevki, pozisyon ya da hiyerarşiye asla bel bağlamaz ve gücünü bunlardan almaz. Sosyal liderlik ortak değerlere ve vizyona sahip olmayı gerektirir. Sosyal liderlik hayatın merkezini oluşturan, önderlik eden, görevlendiren, köprü olan, zorlukları kolaylaştıran, yetiştiren, süreci destekleyen ve takip eden, başka hayatlara değer katan, geliştiren, düzenleyen, birlikte var eden ve pozitif sosyal değişime önyak olan bir yaşam biçimidir.

Ralph Waldo Emerson'un düşündüren satırları geldi aklıma:

EN İYİSİ SEN OL...

Dağ tepesinde bir çam olamazsan,
Vadide bir çalı ol.
Ama dere kenarındaki en iyi küçük çalı sen olmalısın.
Çalı olamazsan bir avuç ot ol.
Bir yola neşe ver.
Nilüfer olamazsan bir saz ol.
Ama gölün içindeki en canlı saz sen olmalısın.
Hepimiz kaptan olamayız, tayfa olmaya da mecburuz.
Burada hepimiz için birer iş var.
Cadde olamazsan, sokak ol.
Kazanmak ya da kaybetmek ölçü değildir
Her ne isen onun en iyisi sen ol...

Bugünlerde en çok ihtiyaç duyulan liderlik, hayatın sadece kendinden ve hedeflerinden ibaret olmadığını görebilen algı ve öz farkındalığa sahip 360° sosyal liderliktir. Farklılığın dinamiğiyle başarı, üretkenlik ve mutluluğu harekete geçiren; sürdürülebilir ve ölçülebilir sosyal katma değer sağlayan 360° SOSYAL LİDERLİK ekosistemine hoş geldiniz...



360° SOSYAL LİDERLİK HAKKINDA

360° Sosyal Liderlik insanların eğitim, iş, aile ve sosyal hayatında artan ihtiyaçlarının giderilmesi ve beklentilerinin karşılanması için liderlerin bulundukları konum ve sorumluluklarına rağmen neden yetersiz kaldığı gibi büyük bir soruya cevap ararken içine girdiğim bir kavram oldu.

Sosyal sermayenin, bilginin ve beşeri değerlerin her geçen gün daha da önem kazandığı günümüzde, gittikçe popülerleşen ve ilgi odağı haline gelen liderliğin toplumca kabul edilen şekli iyi bir şirkette üst düzey yönetici olarak üstlerine iyi para kazandıracak üstün zekâyâ sahip olmak... Oysa bu yanlış bir önyargı... Liderlik, bence cevheri mücevhere dönüştüren kişisel inovasyon mucizesidir. Hatta artık enerji, üstün zekâ ve yeteneğe sahip olmak dahi liderlik için yeterli değildir. Bunu sadece ben fark edip söylüyor değilim. Edward Thorndike, Claudio Fernandez-Araoz, Robert K. Greenleaf, Kathleen Patterson, Page ve Wong, Aristotle gibi bilim dünyasının önde gelen birçok araştırmacı, filozof, sosyolog ve psikoloğu bu fikirde birleşiyor.

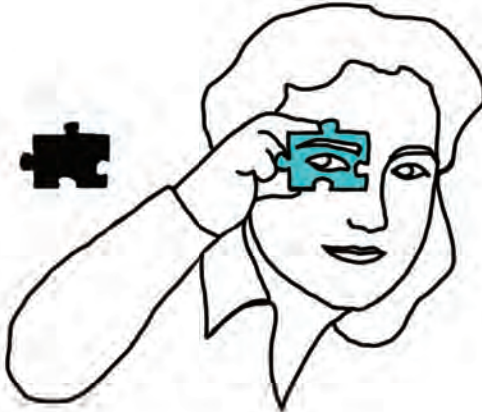
Peki, neye dayanarak?

İşte cevabım:

Küreselleşmeyle birlikte gelişen, değişen ve büyüyen dünyada sosyal ihtiyaçlar giderek arttı, bilginin de ötesinde, öncelikli bir önem kazandı. Değişimin ve ilerlemenin sahne aldığı sosyal çağda liderlik de elbette felsefesi, kriterleri, anlayışı ve tanımı bakımından bundan nasibini aldı. Artık dünyanın sesine kulak verebilen, dünyanın kendi etrafında değil kendinin dünya etrafında döndüğünü düşünen, empati ve öz farkındalığı gelişmiş etkin ve yetkin insanları kapsayan Sosyal Liderlik anlayışı ortaya çıktı.

Liderlik, herkes için değişen ve uzmanlarca da evrensel tanımı dahi net olarak yapılamayan bir yetkinlik sürecidir. İnsanların sorumsuzluğu, ilgisizliği, devletlerin ve politikalarının hem geç hem de yetersiz kalması nedeniyle çığ gibi yuvarlanarak büyümeye devam eden çevresel ve sosyal problemlerle karşı karşıyayız.

Uzmanlarca bu problemlerin dur durak bilmeden artarak devam etmesi hatta çığın yuvarlanmaya devam etmesinin sebeplerinden bir diğeri olarak "Yeni Dünya" kavramının da yer alması, kamuoyunda konuşulan ama daha herkesçe tam bilinmeyen konulardan biri.



“Yeni Dünya”nın da adım adım karşımıza çıkardığı çevresel ve sosyal problemlerin her geçen gün daha arttığı yeni çağ olarak adlandırdığımız “Sosyal Çağ”da insanlığın ve dünyanın refahı, huzuru ve mutluluğu için görev alacak liderliğin eksik parçası olan sosyal kavramını ekleyerek liderlik yapbozunun adeta yıllardır aranan ama bulunamayan en değerli bir parçası bulunarak tamamlandı. Böylece bu eşsiz resme herkesin bakabilmesini sağlamanın mutluluğuyla liderliğin yalnızlığı da “sosyal + liderlik = Sosyal Liderlik” ile ortadan kalkmış oldu.

Mevlana’nın hikâyesi beni hep düşündürmüştür. *Aşk Çağlayanı* Mevlana isimli kitabında Hz. Mevlana’yı farklı bir şekilde anlatan eğitimci ve yazar Vehbi Vakkasoğlu, “Selçuklu sultanının ‘sultanım’ dediği çok müstesna bir kişiliktir Hz. Mevlana... Böylesine kıymetli bir insanı sevmek çok zor değildir. Konya’daki medrese ve okulların hepsi ona bağlıydı. Hocaların hocasıydı. Bu kadar ilim ve birikime sahip olan, Konya sultanının elini öptüğü, ‘manevi babamsın’ diyerek gözünün içine baktığı ve atının yularını çektiği, hizmet etmekten şeref duyduğu Hz. Mevlana’dan bahsediyorum. İlim ne kadar değer görürse, itibar ve makam anlamında ne kadar yüksekte tutulursa eğitimin ve bilginin önü de o kadar açılır. Konya’da eğitimin önü de bu şekilde açılmış oluyor. Tam bu sırada azametli bir makamdayken Şems ile karşılaşılıyor. Şems görünüşte yalın ayaklı bir derviş ama Hz. Mevlana kalıba değil kalbe bakıyor ve onun hakiki bir mürşit olduğunu anlıyor. Bütün âlimler, hocalar ve Konya eşrafı Hz. Mevlana için kenarda kalıyor. Hz. Mevlana’ya bir gün, ‘biz neden kenarda kaldık’ diye soruyorlar. Hz. Mevlana ise ‘Yine dostlarımsınız, ama bir numara Şems’tir. Şems’ten bir şey öğrendim, o da beni ona dost etmeye yetti. Ben Şems’i tanımadan önce bir tas çorba içer doyardım, Şems’i tanıdıktan sonra artık dünyanın bütün çorbalarını içsem doymuyorum; biliyorum ki dünyada açlar var. Onu tanımadan önce ateş beni ısıtırdı, şimdi ısıtmıyor; biliyorum ki üşüyenler var’ diye cevaplar” diyor.

Bu hikâyeyle 360° sosyal liderliğe daha derin bir anlam yüklemek ve farklı düşünmenizi sağlamak istedim. 360° Sosyal Liderlik de Mevlana gibi, inanmak ve harekete geçmektir. İnadıkça daha iyi, daha güzel yolculuklara çıkıp dünyaya daha güzel, güçlü ve anlamlı izler bırakırız. Sunucu, yönetmen, gazeteci, yapımcı, reklamcı, mentor, danışman, eğitimci, girişimci, aktivist, bakan, siyasetçi, yazar, yönetici, öğretmen, işçi, şoför, mühendis, pilot, hostes, temizlikçi, güvenlikçi, asistan, yazılımcı, memur, doktor, hemşire, müzisyen ve sosyal girişimci gibi yüzlerce meslekten birinde olabiliriz. Peki, hayat bir mutfak olsa her an bir kişi daha gelebilir düşüncesiyle masanıza bir servis daha açar; onun için de bir tabak, kaşık ve bardak koyar mısınız? Ya da tencerenizde bir tabaklık fazla yemek pişirip komşunuza vermek üzere hazırlar mısınız? Kendinizden önce başkasını düşünür müsünüz? Farklı, sıra dışı, yenilikçi olmak ve sosyal fayda sağlamak için kalbinizin sadece kendiniz için değil başkaları için de çarptığını düşünüyorsanız liderliğin yalnızlığını ortadan kaldırabiliriz. Sosyal değişim, fayda ve etki için “sosyal” sözcüğünü liderliğin önüne hatta tam merkezine koyarak yapbozun eksik parçasını tamamlar, liderliği insanlık için daha anlamlı hale getiren bu yolculuğa devam edebiliriz.

Sosyal lider olmak bir hayırsever ya da sivil toplum örgütü yöneticisi olmak değildir. İz bırakmak ve bıraktığı bu izle 10’lar, 100’ler ve 1000’ler şeklinde çoğalıp dünyayı güzelleştiren kalıcı etkiler bırakmaktır. Tek kullanımlık değil sizden sonrakilerin de benimseyip devam ettireceği, toplumsal değişim ve dönüşümün kalıcı hale gelmesinde rol alan bir projedir. Daha fazlasını istiyorsanız siz de artık 360° Sosyal Lider gibi düşünebilen, görebilen, duyabilen, anlayabilen, tadabilen, konuşabilen biri olduğunuzu göreceksiniz.

Dünyada özellikle Helen S. ve Alexander W. Astin’in 90’larda hazırladıkları “Liderlik Gelişimi Rehberi”nde, sosyal becerinin geliştirilmesi için öngörülen “Sosyal Değişim Modeli” öne çıkıyor.

Anlamlı, ortak çalışmaya dayanan ve pozitif sosyal değişimle sonuçlanan değer bazlı bir süreç olarak tanımlanan öncülük (liderlik); herkesin yapabileceği ve geliştirebileceği bir şey olarak tanımlanıyor. Bu sebeple ki “Sosyal Değişim Modeli”, lider olarak kendisini geliştirmek ve toplumda değişim yaratmak isteyenler için mükemmel bir modeldir.

Bu model, aşağıdaki nitelikler/kabuller üzerine kurulmuştur:

- Liderlik sosyal bir sorumluluktur; başkaları adına değişim yaratmaktır.
- Liderlik ortak çalışmaya dayalıdır; işbirlikçiliktir.
- Liderlik bir süreçtir, bir pozisyon değil.
- Liderlik kapsayıcı ve herkes için erişilebilirdir.
- Liderlik değer bazlıdır.
- Toplumun katılımı/hizmeti, liderlik açısından güçlü bir araçtır.*

Elinizde tuttuğunuz bu kitap, hayatı akışına bırakmayan, sosyal çağı başlatıp dönüşümü sağlayacak sosyal liderin başka insanların (dünyaların) süper kahramanı (Super Hero) da olabileceğini anlatıyor.

* http://leadershipandservice.utk.edu/about_theories.php



Liderlik ile 360° Sosyal Liderlik arasındaki en büyük fark hayatın anlamını aramaya nokta değil virgöl koymaktır. Devam etmek, kısa ve uzun vadedeki hedefleri genişleterek kendinizi adadığınız sosyal değişimin sihirbazı ve öncüsü olmak, daha fazla sosyal fayda sağlamak ve daha mutlu bir insan olarak dünyamızı büyütme. İşte fotoğrafını çekerek ölümsüzleştirmek istediğim kare de budur.



NEDEN 360° SOSYAL LİDERLİK?

360°, hayatı detaylarını kaçırmadan her açıdan görmek, gözlemlemek, anlamak, "keşke"lerden arınmaktır.

Büyük resme bakarak insanlığın toplumsal ve sosyal eksikliklerini, problem ve yanlışlarını daha iyi görmek; yenilikçi, paylaşımcı ve sosyal faydacı şekilde yeni çözümler üretmek için çalışmaktır.

Etrafımız, henüz göremediğimiz ama algımız açıldığında ve farkındalığımız gelişip hiper odaklanmaya geçtiğimizde görebileceğimiz, çözülmeyi bekleyen sosyal ihtiyaç ve problemlerle

doludur. Ne yazık ki günümüzde unvan, para, yaş, konum ve harika koşullar sizi, ilham veren en başarılı yönetici ya da lider yapmaya yetecek kriterler olarak görülüyor. Eğer iz bırakan, en iyi övgüleri alan, sosyal dönüşümün öncüsü biri olmak ve daha fazlasını istiyorsanız 360° düşünmelisiniz. İnsanlığın refahını koruyan, buna hizmet eden, 360° düşünebilen hayatlara dokunan, halden anlayan, sonuna kadar sosyal çözüme adanmış biri olmak için 360° Sosyal Liderliği anlamak gerekir.



360° SOSYAL LİDER GİBİ DÜŞÜNMEK

360° Sosyal Lider gibi düşünmek için önce kendimize "nasıl" sorusunu sormakla başlayalım. Çünkü bu soru, cevabı daha kolay ve kapsamlı bulabilmenizi sağlayacak.

Sosyal kelimesinin sözlük anlamı toplumsal veya toplumla ilgili diye açıklansa da aslında insanoğlunun hayatı ve varoluşun içindeki her şey olarak da tanımlanabilir.

İnsan yaşamının her şeyini içine alan bu kadar zengin bir kavramın güçlü olduğu kadar zayıf yönleri de var, bu da fırsat ve riskleri beraberinde getiriyor. Sosyal kavramının odağında insan = toplum düşüncesi yer alıyor. Buradan yola çıktığımızda tüm dünya tek bir ailedir. Her şey birbiriyle bağlantılıdır. Varoluş bir birlik ve dayanışmadır. Onun dışında kalan hiçbir şey yoktur. Eski uygarlıklar bu felsefeyi (Sanskritçe) “Vasudhaiva Kutumbakam”* olarak tanımlar.

Bu tanımlamaya geniş bir perspektiften baktığımızda sosyal lider; saygılı, sosyal hayata hâkim, gelişime açık, sorumluluk alan ve bunu yerine getiren, güvenilir kişi olarak karşımıza çıkar.

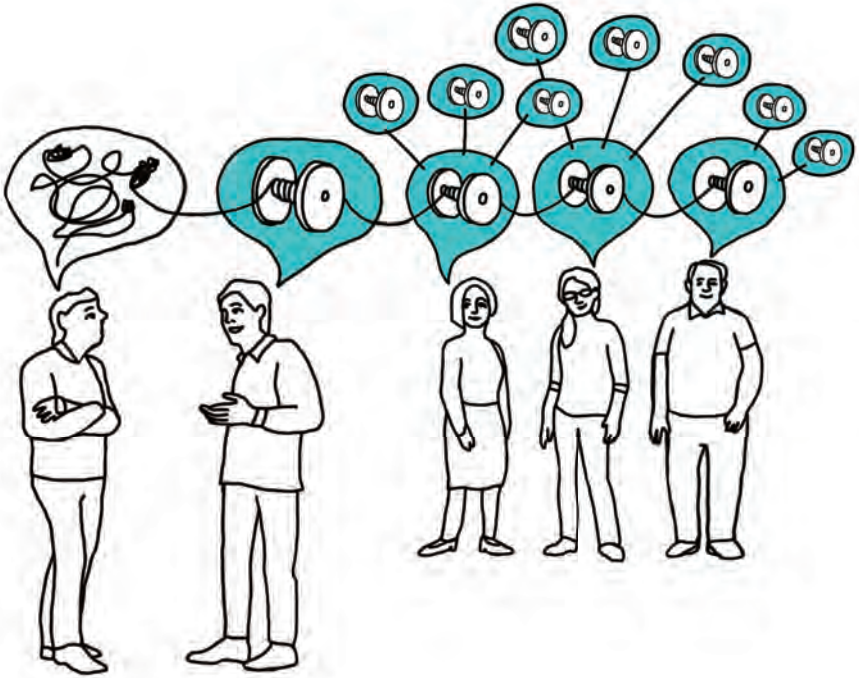
Sosyal lider gibi düşünmek; varoluşun içinde yer aldığımızı, tek bir aile olduğumuzu kabullenmeyi ve kendimiz dışındakiler için de sorumluluk üstlenmeyi gerektiriyor.

Ünlü matematikçi, fizikçi ve astronom Arşimet’in ilham veren “Bana bir dayanak verin Dünya’yı yerinden oynatayım” sözündeki dayanak bu sosyal çağda benim için insanın ailesi, bireysel becerileri, inancı ve sahip olduğu sosyal sermayesidir. İnsan bunlar sayesinde tüm sorunların üstesinden gelebilir. Hatta öyle ki dünyayı yerinden oynatıp güneşten bir parça ışık alıp evrenin mutluluğunu sağlayabilir. Benim dayanak noktam istemek, inanmak, değişime hazır olmak ve yaşadığım sosyal dünyanın 360° farkında olmaktır.

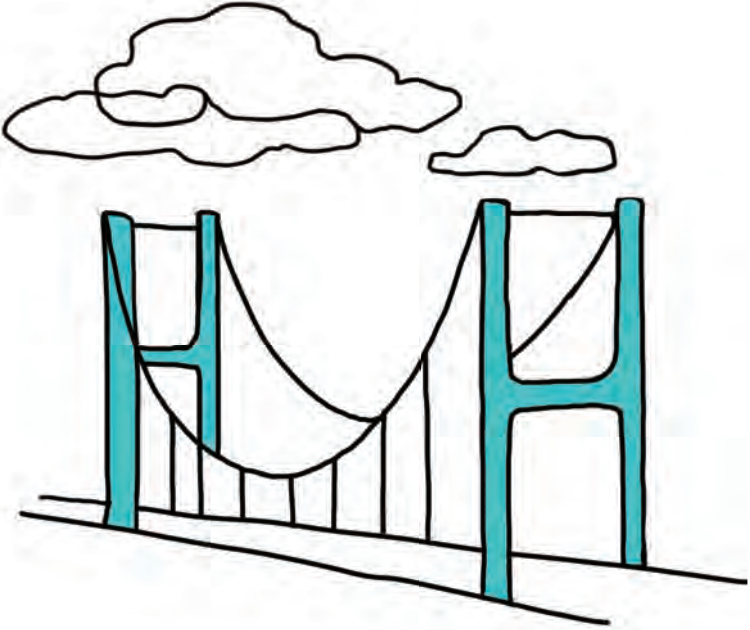
Sosyal lider gibi düşünmek için empati kurmayı, Mevlana gibi kendinizi başkalarının yerine koymayı ve onların bakış açısıyla bakmayı deneyin. Empatinizi öz farkındalığa dönüştürün. Sürdürülebilirlik için gelişime açık olun ve her zaman olumlu düşüncelere dayanın. Bardağa boş tarafından değil dolu tarafından bakmayı alışkanlık edinin. İyimserliğin sizin için önemli bir anahtar ve pusula olduğunu unutmayın.

* https://en.wikipedia.org/wiki/Vasudhaiva_Kutumbakam.

360° Sosyal Lider gibi düşünürken işbirliğine açık olmayı ve büyük resme en ince detayına kadar odaklanmayı unutmayın. İyimser, empatik, yenilikçi ve dayanışmacı olmayı yaşam biçimi olarak benimlerseniz bir sosyal dönüşüm sihirbazı olabilirsiniz. Unutmayın ki ancak bu sizi farklılıkların zenginliğinden güçlü sonuçlar elde etmeyi bilen biri yapar.



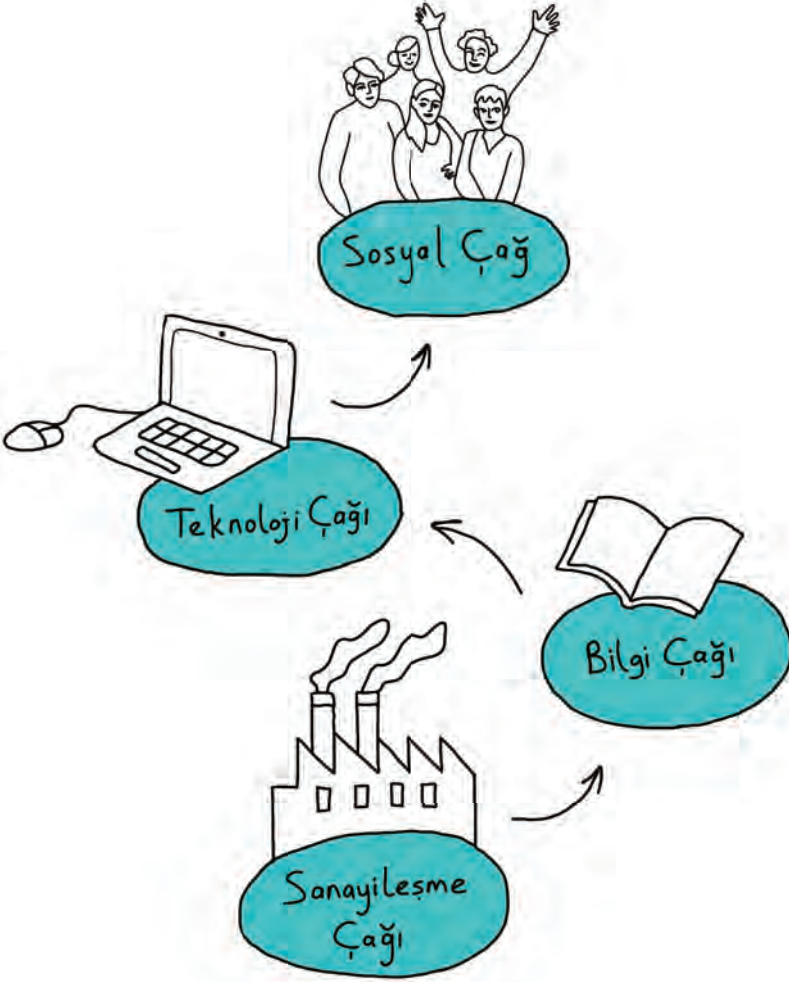
BAŞLAMA ZAMANI



Sosyal Liderlik Öğretisi

Bir insan köprü kurar, bin insan geçer.

Anonim Atasözü



SOSYAL LİDERLİK DÜNYASINI ÖĞRENME VE KENDİMİZİ SINAMA

Sanayileşme (üretim çağı) kendini bilgi çağına; bilgi çağı teknoloji çağına; teknoloji çağı da yerini günümüzün sosyal çağına bıraktı (Julian Stodd). Sosyal çağ, sahip olmamız gereken sosyal beceri, davranış ve zekâyı içerir. Bugün öğrendiklerimiz bizi yarınlar taşıyacak temel bilgiler olsa da gelecek için daha fazla yenilenen (sürdürülebilir) bilgiye ihtiyacımız var. Alfadan betaya

geçen ve betadan ileriye gidemeyen; doğru bilgiye ulaşmanın zorlaştığı, değişim ve gelişimin sağlanamadığı, yerinde sayarak patinaj yapan, tek merkezli yönetim hedefindeki “Yeni Dünya” filmlere bile konu oluyor. Dünden bugüne ortaya çıkan sosyal problemlerin arttığı, kimsenin farkında dahi olmadığı “Sosyal Çağ” içinde yaşıyoruz. Sosyal ve çevresel beklentilerin arttığı, devlet politikalarının hem beklentileri karşılama hem de problemleri çözmede yetersiz kaldığı sosyal çağda en çok ihtiyacımız olan ve olmazsa olmaz yeni kavramımız “Sosyal Liderlik”tir. Bu öğretiye ve dünyanın mutluluğunda görev almaya hepiniz hoş geldiniz. Sosyal çağın farkında olmak ve bu farkındalığı artırmak daha güzel bir dünya ve insanlık için olmazsa olmazdır. Öncü olmak için de sosyal liderlik yetkinliği, niteliği, yaşamı, inancı ve adanmışlığına sahip olmak gerekiyor.

Teknoloji bombardımanı içinde yaşadığımız bu çağda hızlı tüketim ve sıkılan insanların yeni arayışlarıyla karşı karşıyayız. Bu beraberinde yeni sosyal problemleri de getiriyor. Bu durumdan kurtulmak, hayatımızı değiştiren şeyleri en doğru ve faydalı şekilde kullanmak ve değerlendirmek için gayret etmeliyiz.

Tüm bunlara rağmen değişime nasıl yaklaştığımız konusunda insanlarla güçlü bir iletişim kurarak deneyimlerimizi paylaşmalı, 5N1K sorularıyla resmi daha net görmeli ve yol gösterici olmalıyız.

İçinde yaşadığımız ama hâlâ insanların yeteri kadar farkında olmadığı sosyal çağda, sosyal varoluş daha da önemli bir kavram haline geldi. Henüz bunun değeri tam olarak bilinmese de neden bu kadar öncelikli ve önemli olduğunu, hayata ve varoluşa geniş bir perspektiften bakarak inceleyelim. Sosyal değişim, sosyal yaşam, sosyal yenilik, sosyal devlet, sosyal düzen, sosyal etkinlik, sosyal faaliyet, sosyal gelişme, sosyal dönüşüm, sosyal fayda, sosyal bilinç, sosyal farkındalık, sosyal etki, sosyal değer, sosyal yenilikçilik,

sosyal düşünce, sosyal varoluş, sosyal kimlik, sosyal firma, sosyal ekip, sosyal çocuk, sosyal okul, sosyal insan, sosyal yönetici, sosyal hayat, sosyal kazanç, sosyal başarı, sosyal yetersizlik, sosyal risk, sosyal medya, sosyal fırsat... Ne kadar da çok değil mi? Sosyal kelimesini eklediğim her şey nasıl da daha derin, değerli ve zengin bir anlam kazanıyor, görebilirsiniz. Çünkü sosyal kelimesini hayatın kendisi oluşturuyor. Bize “vay be, bu kelime hayatın her anında varmış meğer” dedirtiyor. Sosyal olmak sokağa çıkmak, kalabalığa karışmak ya da AVM'ye gitmek değildir elbette. Yaşadığımız dünyaya geniş bir çerçeveden bakmak; sosyal ihtiyaç, eksiklik ve problemlerin çözümlerini daha derin, etkili ve daha fazla sosyal etki yaratacak şekilde görebilmek, anlayabilmek ve aktarabilmektir. Adeta bir sihirbazlık tekniği, kıvraklığı ve sosyal becerisi gösteren insanlara hayran kalmamak imkânsız değil mi?

Sosyal yaratıcılık diğer bir deyişle sosyal faydacılık ve dönüşümcülük dünyaya farklı gözlerle bakmak ve harekete geçmektir. Binlerce kez baktığımız dünyaya tekrar bakıp sosyal öğrenme seviyemizi her seferinde artırarak daha fazlasını görebilme yeteneğidir.

De Bono, “İş ve sosyal yaşamda yaratıcılık işin ruhudur” der. Bana göre yaratıcılık yaşadığımız dünya için sosyal değişim, fayda ve mutluluk sağlayamıyorsa beş duyu organını kaybetmiş bir vücuda sahibiz demektir.

Sosyal liderlik sınavasını şimdi kendiniz için yapma vakti...

Hayatta sahip olduğunuz, sizi siz yapan tüm liderlik argümanlarınızı (değer, dinamik ve olanaklar gibi) düşünün. Bunların ne kadarını sosyal dönüşüm ve sosyal fayda için değerlendirdiniz? Bunu duygularınızı tatmin etmek için bir kerelik mi yaptınız yoksa sürdürülebilir hale getirdiniz mi? Yoksa yaptığının pek de farkında değil miydiniz? Oysa disiplinli bir yaklaşım olan sosyal liderlik

empati, uyum sağlama, farkındalık, etki, başkalarını geliştirme, ilham verme ve ekip çalışmasına yatkınlık gibi güçlü niteliklere sahip olmayı gerektirir. Kitabın ilerleyen sayfalarında birer dakikalık sorularla küçük hatırlatmalar olacak. Okumaya devam ettikçe sorulara verdiğiniz cevaplar zihninizdeki liderliği, ilham ve heyecanla sosyal liderliğe dönüştürerek yapbozun tamamlanmasını sağlayacak.

Şimdi ilk bir dakika başlıyor. Küçük bir not olarak paylaşmak istiyorum: Hani sporcular antrenmanda ya da bir müsabakaya çıkmadan önce ısınır ya siz de ilk soruları ısınma hareketi olarak düşünün ve cevaplamaya başlayın.



1 Dakika

1 Dakika bölümlerinde öncelikli amacımız, sizde sosyal çağın en temel gereksinimi olan sosyal liderliği açığa çıkartmak ve sosyal becerilerinizi geliştirmek için ilham kaynağı olacak sinerjiyi oluşturmak. Sosyal becerilerinizi fark edip sosyal etki dolu yepyeni bir dünyaya yolculuğa çıkmak için kitabın Sosyal Liderlik Hedefinizi Belirleyelim, Sosyal Liderliğinizi Harekete Geçiriyoruz, Sosyal Liderlik Yönüyle Yeni Bakış Açıları Kazanıyoruz ve Sosyal Liderlik Çıktıları başlıklı bölümlerindeki sorulara cevap vermelisiniz. İlerleyen sayfalarda bu sorular daha fazla anlam kazanacak; güçlü ve zayıf yönlerinizi, fırsat, avantaj ve tehditleri daha iyi görebileceksiniz.

Amacımız birlikte gelişip değişimleri görmek ve güçlü sorulara vereceğimiz cevaplarla kendimizi sınamaktır.

SOSYAL LİDERLİK HEDEFİNİZİ BELİRLEYELİM

- 1) Sosyal liderlik açısından kendinizi 10 yıl sonra nerede görüyorsunuz? (Vizyon)
- 2) Sosyal liderlik hedefinizi SMART hedef bileşenlerine göre yazabilir misiniz?
S: Somut (Specific)
M: Ölçülebilir (Measurable)
A: Ulaşılır (Achievable)
R: Vizyona uygun (Relevant)
T: Zaman boyutu olan (Time-bound)
- 3) Güçlü ve gelişmeye açık alanlarınız neler?
(SWOT: Strength ve Weakness)
- 4) Hedefinizi belirlerken önünüze çıkabilecek olası fırsatlar neler olabilir?
(SWOT: Opportunity)
- 5) Hedefinizi belirlerken önünüze çıkabilecek olası engel ve tehditler neler olabilir?
(SWOT: Threat)
- 6) Geriye baktığınızda neleri daha farklı yapmanız gerektiğini düşünüyorsunuz?
- 7) "Sosyal fayda" sizin için ne ifade ediyor?
- 8) Belirlediğiniz hedef, "değişime" ne kadar açık?
- 9) Belirlediğiniz hedefin size ve topluma faydasını yazınız.
- 10) Sizin için önemli olan ilk 5 değeri yazınız.
- 11) Başkalarının değerlerine önem veriyor musunuz?



Cevaplarınızı aşağıdaki kutuya yazabilirsiniz.





NE BEKLİYORSUNUZ?

Her birimizin hayatını etkileyen bir kelime, bir söz veya bir olay vardır. Önemli olan bu olayların farkında olmak ve onlardan ders çıkarmaktır. Başımıza gelenleri başkasının da yaşamasını önlemek için adım atmak, başkası düşünsün yerine “ne yapabilirim” diye sorarak sorumluluk almak gerekir. Eğer etrafımıza daha dikkatli bakarsak sosyal lider olabilir; bizi bireysel ve toplumsal/sosyal mutluluk ve başarıya götürecek, bu yönde sinerji oluşturacak benzersiz bir sosyal dönüşüme ilham verebiliriz.

Sosyal lider, hayatın merkezindeki gerçekleri öz farkındalıkla araştırır. Bulduğu bilgileri, bireysel ve toplumsal dinamiklere göre anlamlandırır, geliştirir ve faydaya dönüştürüp sosyal paylaşıma taşır.

Timur İmparatorluğu’nun kurucusu, aksayarak yürüdüğü için Aksak Timur ve Timurlenk olarak bilinen Timur Han, motivasyon ve ilhamını minicik ama çalışkan karıncadan alıyordu. Timur Han, bir gün savaşı kaybetmiş ve düşmandan kaçmak için bir mağaraya sığınmış. Orada “benim için her şey bitti artık” diye kara kara düşünmeye

başlamışken gözü bir karıncaya takılmış. Karınca bir parça ekmeği alıp onunla birlikte duvara tırmanmaya çalışıyor fakat her seferinde düşüyormuş. Bunu bıkip usanmadan on iki defa denemiş ve on üçüncüde duvara tırmanmayı başarmış.

Bu olayı gören Timurlenk karıncadan büyük ilham almış ve bütün gücünü toplayarak mağaradan çıkmış. Ordusunu etrafına toplamış ve askerlerini motive ederek yeniden savaşa hazır hale getirmiş. Timur Han ve ordusu savaşı kazanmış.

Bu hikâyeyi anlatmamın temel nedeni Timur Han'ın bir işte iz bırakması, sorumluluk alıp yeniden var gücüyle mücadele ederek hem kendisinin hem de ordusunun hayatını kurtarmış olmasıdır.



Şimdi sıra sizde, ne bekliyorsunuz?





“Aradığın da seni arar.”

Mevlana Celaleddin Rumi

Sosyal: İnsanların hayat ekosistemi içindeki her alanda, bağlantıyı koparmadan etkileşim halinde olmasını ifade eder.

Sosyalizm: Tek taraflılıktan çok taraflılığa geçiş teorisidir. Üretim araçlarının kamunun elinde olması ve ekonomik etkinliklerin kâr sağlamak yerine insan ihtiyaçlarını karşılaması gerektiğini öne süren, değer olarak emeğe önem veren, toplumun örgütlenmesinde köklü değişiklikler amaçlayan siyasal öğretilerdir.

Aydınlanmanın, Fransız Devrimi'nin liberal, eşitlikçi ideallerinin ve endüstrileşme sürecinin ürünü olan, sömüren sınıfları tasfiye ederek insanın insan tarafından istismar edilmesinin önüne geçmeyi amaçlayan, toplumda bireyler arasında karşılıklı işbirliği ve yardımlaşmayı önemseyen ve üretim araçlarının ortak mülkiyetiyle belirlenen toplumsal sistemdir.

Sosyal Liderlik: Kısaca dünyanın sosyal meselelerine kendini adayıp toplumun gelişimine katkı sağlamak adına sorumluluk alarak sürdürülebilir sosyal fayda için çabalamak anlamına gelir. Sosyal liderlik kapsayıcıdır, herkesin erişimine açıktır. Bu tanımın daha geniş açılımını ve ortaya çıktığı ilk andan günümüze kadar gelen sürecini ilerleyen bölümlerde detaylıca göreceksiniz.

Sosyal Girişimcilik: "Sosyal" ve "girişim" olmak üzere iki farklı kavramsal gücü bir araya getiren bir terimdir. Sosyal girişimcilik kısaca toplumsal bir problemin çözümüne odaklanarak sosyal değişim, sosyal dönüşüm ve sosyal fayda sağlamaktır. Sosyal problemi fark edip fırsatları doğru değerlendirerek ve risk alarak yenilikçi çözümlerle sosyal etki yaratıp ölçümlenebilir ve sürdürülebilir bir yapı içinde kâr amacı gütmeyen çalışmaktır. Sosyal girişimcilikte "sosyal" kavramı önceliğin kâr elde etmekten çok toplumsal bir problemin çözümünde görev almak ve yenilikçi yaklaşımlarla sürdürülebilir hedeflere odaklanmak olduğunu vurgular. Kısaca sosyal girişimcilik; sosyal bir problemin sistematik, sürdürülebilir, fayda dolu sosyal değişimini sağlamaktır.

Sosyal Etki: Genel anlamda “yapılan bir aktivite sonucu ortaya çıkan değişim” veya “bir eylem/aktivite/proje/program sonucu farklı insanlar üzerinde oluşan etki” olarak tanımlanabilir. Bahsedilen etki olumlu veya olumsuz olarak algılanabilir; planlanarak veya planlanmadan elde edilebilir, kendini kısa veya uzun vadede gösterebilir ya da bütün bu özelliklerin birleşimiyle ortaya çıkabilir. Bir faaliyetin birtakım insanlar üzerinde hemen ve doğrudan bir etkisi olabileceği gibi, bu etki aktiviteyle doğrudan ilişkisi olmamış insan, kuruluş veya örgütlere kadar uzanabilir [Sosyal Etki Ölçümlemesi - Koç Üniversitesi Sosyal Etki Forumu (KUSIF) 4 Adım Yaklaşımı].

Sosyal Fayda: Kısaca toplumun refah seviyesindeki artıştır. Devlet ya da kişilerin girişimleri sonucu ortaya çıkar. İngilizcede “social benefit” olarak tanımlanan sosyal faydanın anlamı herhangi bir olay, etkinlik veya politika değişikliğinin bir bütün olarak topluma sağladığı yarardır. Diğer bir deyişle özel ve dışsal tasarrufların toplamının topluma sağladığı faydadır.

Fayda: Yarar

Sosyal Değişim Modeli (SDM): Liderlik vasıfları olan ya da olmayan bireylerde sosyal değişim modeli eşitlik, sosyal adalet, kendini bilme ve kendini güçlendirme, işbirliği yapma, vatandaşlık ve topluma hizmet gibi tamamen sosyal değerler üzerine hazırlanmıştır (16-17. sayfalarda da dile getirdiğimiz gibi). Bu model çoğunlukla uluslararası üniversitelerin uyguladığı özel bir program olarak da karşımıza çıkar.*

Sosyal Değişim Modeli bireylerde liderlik becerilerinin gelişmesini destekleyen birçok yöntemden biridir. SDM’nin iki temel hedefi vardır:

- 1) Bireyin liderlik becerilerinin öne çıkmasını; değerleri, ilgi alanları ve yeteneklerinin farkına varmasını sağlamak.

* https://www.cmich.edu/ess/ResLife/Leadership_Opportunities/Leadership_Camp/Pages/Social_Change.aspx

2) Ona, çevresinde veya toplumda pozitif sosyal değişimi sağlamasını kolaylaştıracak katkıyı sunmak.

SDM; liderlik gelişimini üç kademede ele alır:

- A. Birey: Hangi kişisel nitelikler geliştirilebilir? Grubun işlevselliğini ve pozitif sosyal değişimi hangi nitelikler destekler?
- B. Grup: İşbirlikçi liderlik süreci hem bireysel nitelikleri geliştirip hem de sosyal değişimi etkileyecek şekilde nasıl tasarlanabilir?
- C. Toplum: Liderliği geliştirme faaliyetleri hangi sosyal amaçlar doğrultusunda yönlendirilir? Grup enerjisini artırma ve kişisel nitelikleri geliştirmede ne tür faaliyetler etkili olur?

Sosyal Değişim Modelinde 7 C olarak bilinen kavramlar öne çıkar.

Bunlar;

- 📌 Öz Bilinçlilik (Consciousness of Self)
- 📌 Uyum (Congruence)
- 📌 Bağlılık (Commitment)
- 📌 İşbirliği (Collaboration)
- 📌 Ortak amaç (Common Purpose)
- 📌 İhtilaf (Controversy)
- 📌 Vatandaşlık (Citizenship)

Azami Sosyal Fayda Teorisi: Devlele bireyin çıkarının birbirine uygun olmadığı varsayımından hareketle devletin ne gibi faaliyetler yapacağına bizzat kendisinin karar vermesi gerektiğini savunmaktadır. Ancak devlete kararlarında rehberlik edecek prensip, toplum için azami sosyal faydanın sağlanması olmalıdır. Teorinin başlıca temsilcisi, ünlü İngiliz iktisatçı ve İkinci Dünya Savaşı sonunda iktidara gelen İngiliz İşçi Partisi'nin Maliye Bakanı H. Dafton'dır.

Almanca: *Theorie der Maximalen Sozialnutzen*

Fransızca: *Théorie de L'utilité Sociale Maximale*

İngilizce: *Theory of Maximum Social Advantage**

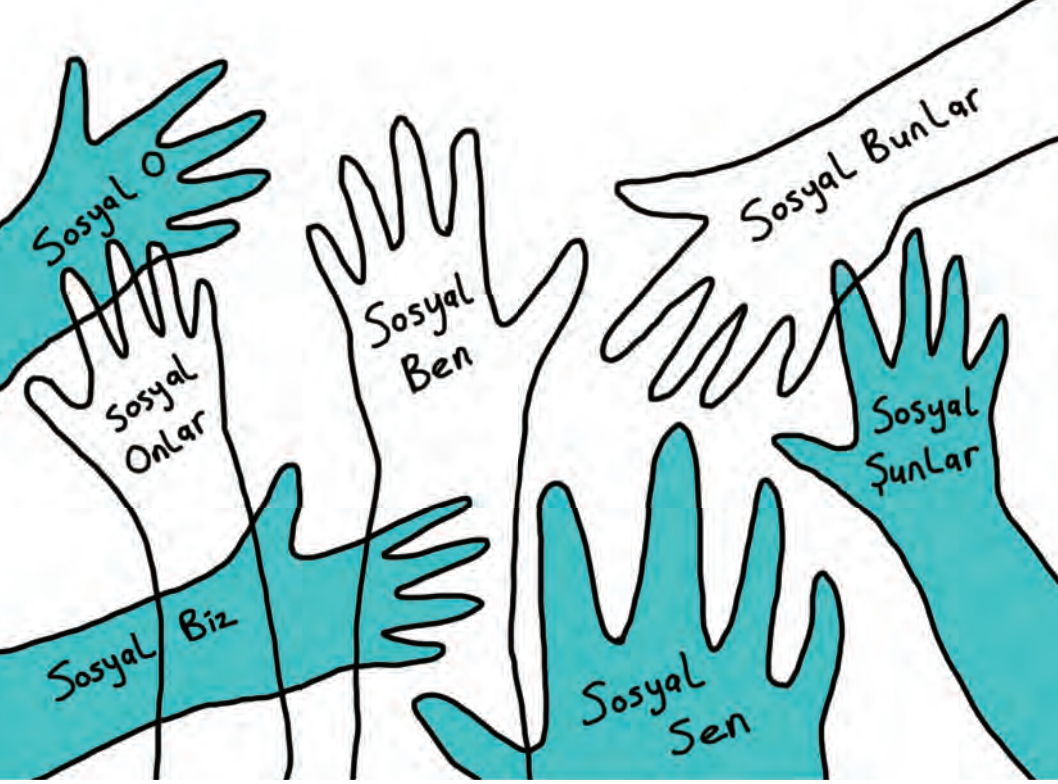
* <http://www.iktisatsozlugu.com>

Sosyal Fayda İletişimi: Toplumsal fayda sağlayan tüm kurum ve kuruluşların, sivil ve sosyal girişimcilerin iletişim çalışmaları sosyal fayda iletişimi olarak tanımlanıyor. Türkiye’de Hemzemin, Uluslararası Sosyal Fayda İletişimi Konferansı’nda “sosyal fayda iletişimi” kavramını ilk kez tartışmaya açtı. Hemzemin Platform sözcüsü Rauf Kösemen, konferansın odağına aldığı sosyal fayda iletişiminin neden farklı bir alan olduğunu şöyle anlatıyor:

“Ticari iletişimle sosyal iletişim arasında büyük farklar var. Ticari iletişimde pazar değeri para birimiyle ölçülebilen bir mal ya da hizmetten bahsediyoruz. Bu bir ürünse, üreticiyle satış noktası arasında toptancı, dağıtımçı, perakende zinciri gibi her konakta ek bir değer (gelir) üretiliyor. Hizmetse kimin satın aldığına, yani hedef kitlesine göre farklı fiyatlandırılabilir. Aynı hizmet farklı markalar altında farklı fiyatlara satılabilir. Tüketici bu ürün ve hizmeti alarak aslında ticaret zincirinin edilgen bir parçası oluyor. Sosyal fayda iletişiminde böyle bir durum yoktur. Ürettiğiniz ürünü aracısız bir şekilde toplumla paylaşırsınız. Ortak yanları olsa da hem topluma seslenme tekniği hem de içerik açısından ticari iletişimden çok farklı bir alandır. Sosyal fayda iletişimi bir alt sektördür ve ona özel teknikler üretmek gerekir.” (Bianet, 4 Mart 2015)

Hizmetkâr Liderlik: Hizmetkâr lider, ilk amacı genel kazanç için görevi ve hedefi başarıyla tamamlamak olan ama diğerlerinin gelişimi ve refahı için çalışıp onlara hizmet eden kişidir.

Sosyal sorumluluk, kurumsal sosyal sorumluluk (KSS), sosyal etki haritası ve raporu hazırlama; sosyal ve çevresel problemlerin çözümü için kişi, firma ya da sivil toplum örgütlerinin projelerle farkındalık oluşturmalarıdır. Sosyal etki, problemin çözümü sonrası hedef kitledeki olumlu sosyal değişimdir. Sürdürülebilirlikse bu kavramların toplumsal farkındalığını artırarak kalıcı değere ulaşmasını sağlamaktadır.



SOSYAL LİDERLİĞİN GEÇMİŞTEN GELECEĞE YOLCULUĞU

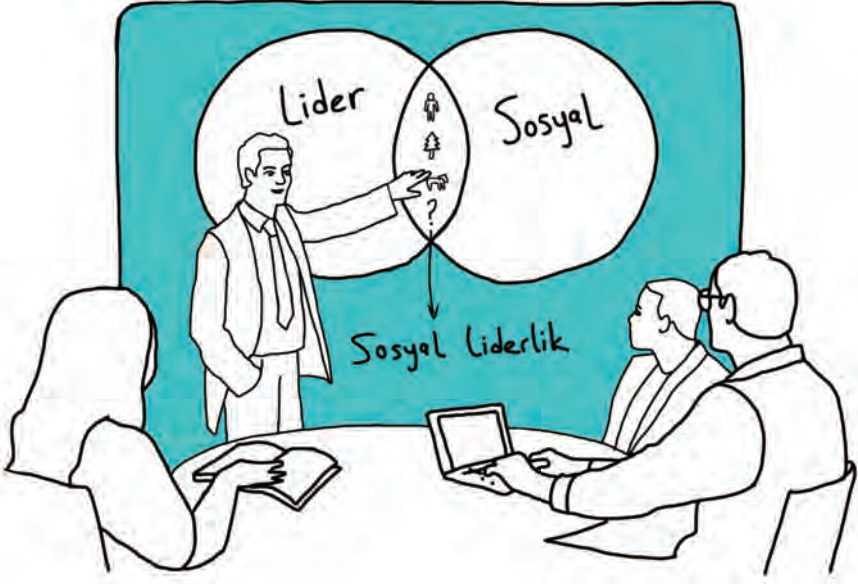
HİZMETKÂR LİDERLİKTEN SOSYAL LİDERLİĞE

Geçmişten bugüne yapılan araştırmalar, temeline insanı alan organizasyon, etkinlik ve örgütlerde değişim, dönüşüm, sürdürülebilirlik ve sosyal sonuçların ortaya çıktığını bizlere göstermektedir.

Bana göre, Robert K. Greenleaf'in sosyal liderlik kavramını ortaya çıkarmasında ilham kaynağı Hermann Hesse'in "Doğuya Yolculuk" isimli hikâyesidir. Greenleaf, Hesse'in kendisini çok etkileyen bu hikâyesini okumasaydı belki de liderliğin sosyal liderliğe dönüştüğü bu yeni (sosyal) çağda sosyal liderlik kavramını bulmamız daha fazla zaman alabilirdi. Belki araştırmacılar bu konuda çalışma yapmaya yönelmeyebilirlerdi.

O yıllarda araştırmacıların yetersiz ve eksik buldukları liderlik tanımına karşı geliştirdikleri yeni kavram hizmetkâr liderlikti. Yaptığım araştırmalarda bu kavramını da yeterliliği konusunda kafalarda sorular olduğunu gördüm. Hizmetkâr liderlik kavramının ortaya çıktığı ilk yıllarda bile bunun beklentileri karşılayacak sosyal etkisinin ölçülüp ölçülemeyeceği tartışılıyordu. Hizmetkâr liderliğin şeffaflığı ve sosyal dönüşüm için yeterli olup olmadığı konusu muğlaklıktı. Oysa bu gibi sorulara güçlü cevaplar verebilen, bir dönemi kapatıp yepyeni bir çağa geçmemizi sağlayan yeni kavramın Sosyal Liderlik olduğunu göreceksiniz.

Her yerde karşımıza çıkan liderliğin ötesinde, daha farklı özelliklere ve toplumsal etki gücüne sahip, hızla değişen dünyanın farkında, inandığı yolda kendini adayacak kadar özverili ve istekli, sosyal değişim ve dönüşümle sosyal etki yaratabilen bir liderlik konusunda arayışa son veren kavram sosyal liderliktir. Liderliği klasik ya da popüler anlayıştan kopartan ve büyük bir eksikliği ortadan kaldıran bu yeni liderlik biçiminin dünyayı nasıl daha da güzelleştirdiğini görmenizi istiyorum.



Araştırmacıların yıllardır özlemle aradıkları, klasik liderlik kavramını/yaklaşımını ortadan kaldıran ve her şeye bütüncül yaklaşan yeni kavram sosyal liderliktir.

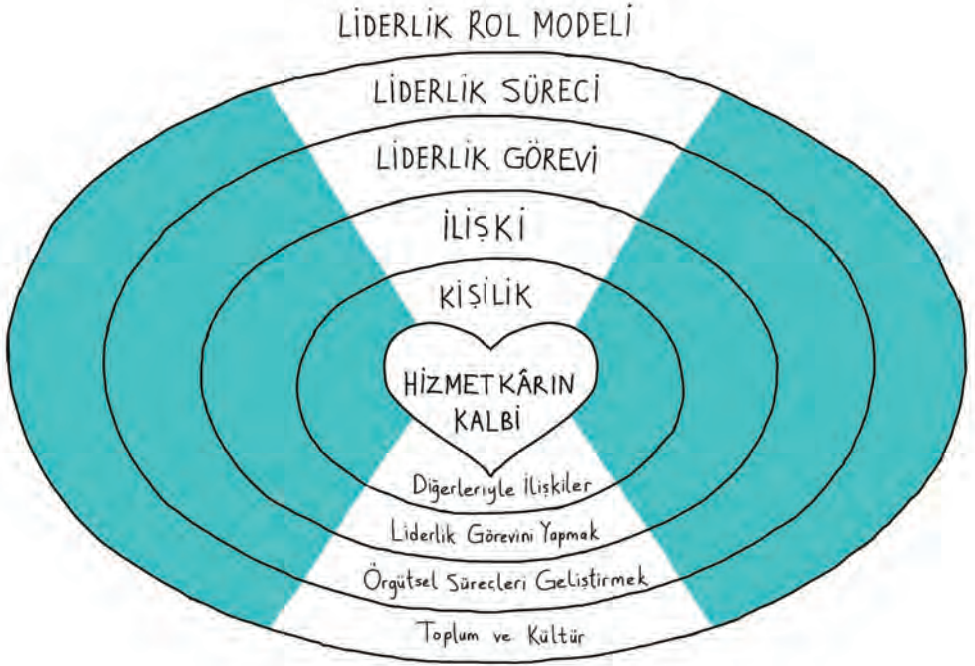
Liderlik kavramı, araştırmacıların her zaman üzerinde çalıştığı, şaşırtıcı biçimde ilgiyi hiç kaybetmeyen bir konu... Liderliğe odaklanan her araştırmacı ona kendi bakış açısıyla farklı bir anlam yüklemiştir. En çok tartışılan konuların başındaysa sosyal ya da iş yaşamının değişen şartlarında üretilen çözümlerin giderek artan ve sürekli değişen talep ve beklentiler karşısında yetersiz kalması geliyor. Bu da liderlik tanımını sürekli gündemde tutuyor. Tanımlanan liderlik türleri yetersiz kaldıkça araştırmacılar her gün artan beklentileri karşılayacak yeni bir liderlik kavramına ulaşmanın çabası içinde olmuşlar.

Özellikle insanı odağına alan örgütsel süreçlerde kendini toplumun beklentilerine çözüm üretmeye adanmış, otoriteye bağlı kalmaksızın insanların gönlüne hitap edebilen, onları etkileyen, her bireyin ihtiyacına ayrı yaklaşım getirerek risk alan ve harekete geçen lidere giderek artan bir gereksinim duyulmuş. Böylece o yıllarda faydaya odaklanan, bilgi, deneyim ve tecrübesiyle öncülük edecek kişilerde hizmetkâr liderlik yaklaşımının önemi ortaya çıkmış.

Araştırmacılar hizmetkâr liderliği, çıkar gözetmeksizin insanların ihtiyaç ve beklentilerini karşılamaya adanmış, bunun için yaşama olarak daha o yıllarda tanımlamış. Hizmetkârlığın, zengin insanların ev ya da işyerlerinde onlara hizmet etmek olarak algılanmaması gerektiğini belirtmişler. Hizmetkârlıkla araştırmacıların vurgulamak istediği insanlara yön göstermek ve onları ortak bir amaç etrafında toplamaktır. Liderlikte hizmetkârlık anlayışı değişim, dönüşüm, sevgi ve saygı gibi insani dinamikleri içinde barındırır.

Kavramın ortaya çıkmasında Robert Greenleaf'in Hermann Hesse'in "Doğuya Yolculuk" hikâyesini okumasının etkisi olmuştur. Hesse'in muhtemelen kendini anlattığı bu hikâye bir grup insanın efsanevi yolculuğunu konu edinmiş. Hikâyenin ana karakteri Leo, olağanüstü bir varlıktır ve yaşamını hizmetkârlık yaparak devam ettirir. Ancak bir gün Leo ortadan kaybolur, üyesi olduğu grupta bir kargaşa yaşanır. Hizmetkâr Leo olmadan kimse yolculuğa devam etmek istemez. Bunun üzerine Leo'yu aramaya başlar ve sonunda bulurlar. Grubun lideri aslında hizmetçi olarak bilinen Leo'nun bir rehber ruhu taşıdığını ve grubun asıl liderinin de o olduğunu keşfeder. Greenleaf de Leo'dan esinlenerek hizmetkâr liderlik kavramını ortaya çıkarır. Ona göre lider, Leo gibi öncelikle kendini sorumluluklarına ve işine adayandır, yani bir hizmetkârdır. Burada ana duygu hizmet etme isteğidir. Yönlendirici güce sahip olan bu kişiler hizmet etmek için lider olur ve hizmetkârlıkla liderliği birleştirir.

Page ve Wong'un Hizmetkâr Liderlik Genişleyen Daireler Modeli
(Don Page ve Paul Wong, 2000:3)



Larry Spears'a göre hizmetkâr liderin başarısı ona değil, takipçilerinin özgür, bilge, özerk ve hizmet almaya yatkın kişiler olup olmadığına bakılarak belirlenebilir.

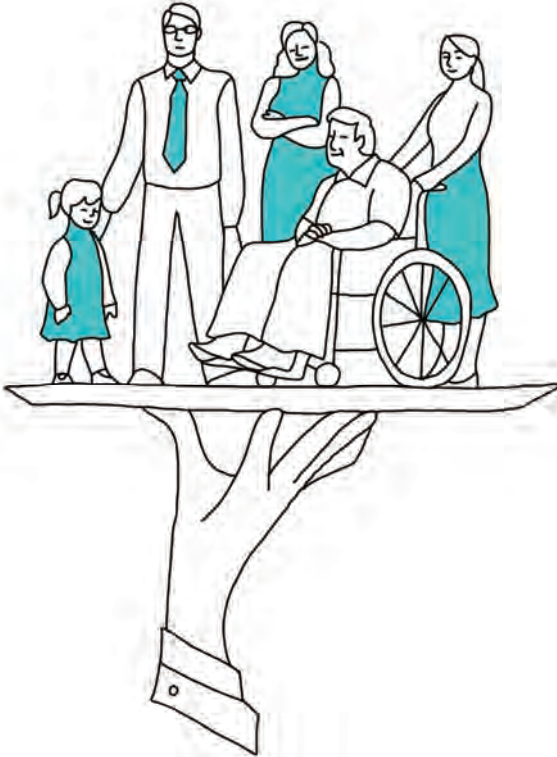
Dolayısıyla hizmetkâr liderliğin kişiyle değil, organizasyona yayılan kültürle ilgili olduğu anlaşılmalıdır. Spears, hizmetkâr liderin 10 özelliğini şu şekilde sıralamaktadır:



Hizmetkâr liderliğe farklı bir yaklaşım getiren Kathleen Patterson, onu dönüştürücü liderliğin bir uzantısı olarak görmüş ve öncelikle takipçilere, ikincil olarak da organizasyona odaklanan liderlik şekli olarak tanımlamıştır.

Patterson'a göre hizmetkâr liderliği hizmet odaklı yapan ruhani değerlerdir (*virtue*). Fazilet teorisi, insan haklarını vurgulayan bir yaklaşımdır, Aristoteles'in etiğine (Nicomachean Ethics) dayanır. Aristoteles'e göre lider kendi gücünü artırmak yerine organizasyondaki üyelerin kendi potansiyellerinin farkına varmasını sağlarsa fırsatlar daha iyi değerlendirilebilir.

Hizmetkâr liderlikte ortaya çıkan bir diğer yaklaşım da Page ve Wong Modeli'dir. Dürüstlük, sorumluluk, kendini adama ve insana saygı gibi örgütsel davranışların ekonomik gelişimdeki önemini vurgular. Liderliği kişilik, ilişki, iş ve süreç boyutlarında değerlendirir.



Hizmetkâr liderlik kavramı İngilizcede “servant leadership” olarak isimlendirilir.

Sendjaya ve Sarros, gelecekte hizmetkâr liderliğin geliştirilebilmesi için bazı sorular sormuş: Hizmetkâr liderle diğerleri arasındaki farklar nelerdir? Bunların örgütsel çıktıları arasında bir farklılık var mıdır? Hizmetkâr liderlik ölçülebilir mi? Örgütsel düzeyde hizmetkâr liderliği engelleyen ve destekleyen faktörler nelerdir? Bu soruların cevaplanabilmesi yapılacak araştırmaları belirlemiştir (Hizmetkâr-Servant Liderlik Sunumu; Çağla Saliha Şimşek, Ebru Karapınar, Yusuf Demirel, Coşkun Ceviz, Mahmut Barakazı, Erhan Babaç, Özgür Özen).



KANAAT ÖNDERLİĞİNDEN SOSYAL LİDERLİĞE

Liderlik kavramı üzerindeki tartışmaların uzun yıllara dayandığını görüyoruz. 1960'lı yıllarda işletme, organizasyon ve toplumu oluşturan birimlerin ihtiyaç ve gereksinimlerine kalıcı çözümler üretebilecek bilgi donanımı, karizmatik kişilik, yön verebilme kabiliyeti gibi özelliklere sahip kişiler için kanaat önderi kavramı gündeme gelmiş. Hatta Şükran Akpınar, "Sosyal Lider Doğulur mu, Olunur mu?" başlıklı makalesinde, 1960 yılında ABD başkanlık seçimi sırasında yapılan araştırmalarda kanaat önderlerinin seçimi etkilemede medya kadar hatta ondan daha fazla güç ve önemi olduğunun ortaya çıktığını belirtiyor.

Bu 50 yıl ve öncesinde yapılan araştırmalarda aranan kavramın bugünün sosyal liderliği olduğunu görüyoruz. Sosyal lider, kurumsal ve sosyal alanda Gestalt psikolojisinin ortaya attığı bütüncül (algı, farkındalık ve empati) yaklaşıma sahip farklı ve özgün bir kimliğin

temsilcisidir. Onu özel kılsa sosyal hayattaki her bireyi bir renk ve zenginlik olarak görüp gökkuşağı gibi bakan, onların bileşeninden çıkan yeni renkleri fark edebilen 360°'lik bir bakış açısına sahip olabilmesidir.

Küreselleşme sonrasında dünyaca ünlü markaların yerel pazarda tutunması ve pazardan pay alabilmesinin, glokalleşmenin, diğer bir ifadeyle yerelleşmenin önemi de arttı. Başarı için yerelleşme sürecinde global gerçekleri değil yerel dinamikleri dikkate almak gerekiyor. Bu değişim hiyerarşiyi yeniden oluştururken, sadece üstlerine hizmet veren bir yönetici ya da genel müdür yerine kişisel özellikleri, iş dünyası içindeki problemlere yaklaşımı, ekip ruhu oluşturma ve yönetme konusundaki başarısı, kurumsal aidiyet yaratma stratejisi, çözüm odaklı ve yapıcı tutumuyla çalışanları anlayacak sosyal zekâya sahip lideri öne çıkarıyor.

Sosyal lider, sosyal becerileriyle temsil ettiği kurum ya da toplumun başarı grafiğini artıran, değişim ve dönüşüm sihirbazıdır.

Unutmamak gerek ki klasik liderlik sosyal çağda artık yetersizdir. Sosyal liderlik, hem kurum hem de toplumları başarıya taşıyacak yönetim biçimidir ve dünyayı daha iyi bir haline getirir.

Akpınar'ın makalesinde vurguladığı bir başka önemli konu, kitleleri etkileyen siyasal temsilcilerin de sosyal becerilerini geliştirmeleri gerektiğidir. Aksi takdirde geçici başarılarla aldanıp ama sürpriz olmayan büyük yenilgilerle kaybeden adaylara dönüşürler.



"Okyanusa dönüşmezsen her gün
deniz tutması çekersin."

Leonard Cohen



1 Dakika

SOSYAL LİDERLİĞİNİZİ HAREKETE GEÇİRİYORUZ

- 1) Sosyal liderliğinizi harekete geçirmeye ne kadar hazırsınız? 1 ile 10 arasında puan veriniz.
- 2) Kendinize 10 veya 9 dışında bir puan verdiyseniz hangi alandan puan kırdığınızı fark edebildiniz mi?
- 3) Sosyal liderliğinizi harekete geçirmek için atacağınız ilk adım ne olmalı?
- 4) Atacağınız diğer adımları (hedefinize uygun bir strateji belirleyerek) yazınız.
- 5) Harekete geçmek için değişime ne kadar uyum sağlayabilirsiniz?
- 6) Değişim sizce nereden başlamalı?
- 7) Sizi harekete geçirecek en önemli üç madde ne olmalı? Yazınız.
- 8) Harekete geç(e)memenin siz ve çevreniz üzerindeki sonuçları neler olabilir?



Cevaplarınızı aŖağıdaki kutuya yazabilirsiniz.





“İnsanı mutlu eden dünyayı mutlu eder.”

SOSYAL LİDERLİK

Günümüzde sosyal liderliği açık ve net temellere dayandırmak mümkün... Araştırmalarımda sosyal liderliğin tek bir kalıba sokulmadığını, bütüncül ve evrensel bir tanımı olduğunu fark ettim. Onun sadece liderlik vasıflarını kapsayan bir pozisyon değil bir süreç olduğunu söyleyebiliriz. Her ne kadar zengin bir tanım yelpazesi olsa da sonuçta hepsi bizi aynı kapıdan tek sonuca çıkartıyor; sosyal lider, sosyal fayda temelli adanmışlık sürecini yürüten kişidir.

Sosyal liderliğin nasıl tanımlandığını farklı kaynaklardan edindiğim bilgilerle açıklamaya çalışacağım:

Sosyal lider; her zaman işbirliğine açık, değişimi yönlendiren ve bunu sosyal bir amaç için gerçekleştiren kişidir. Bu kişi, genelde bir organizasyonun veya ekibin lideri olsa da bu zorunlu bir koşul

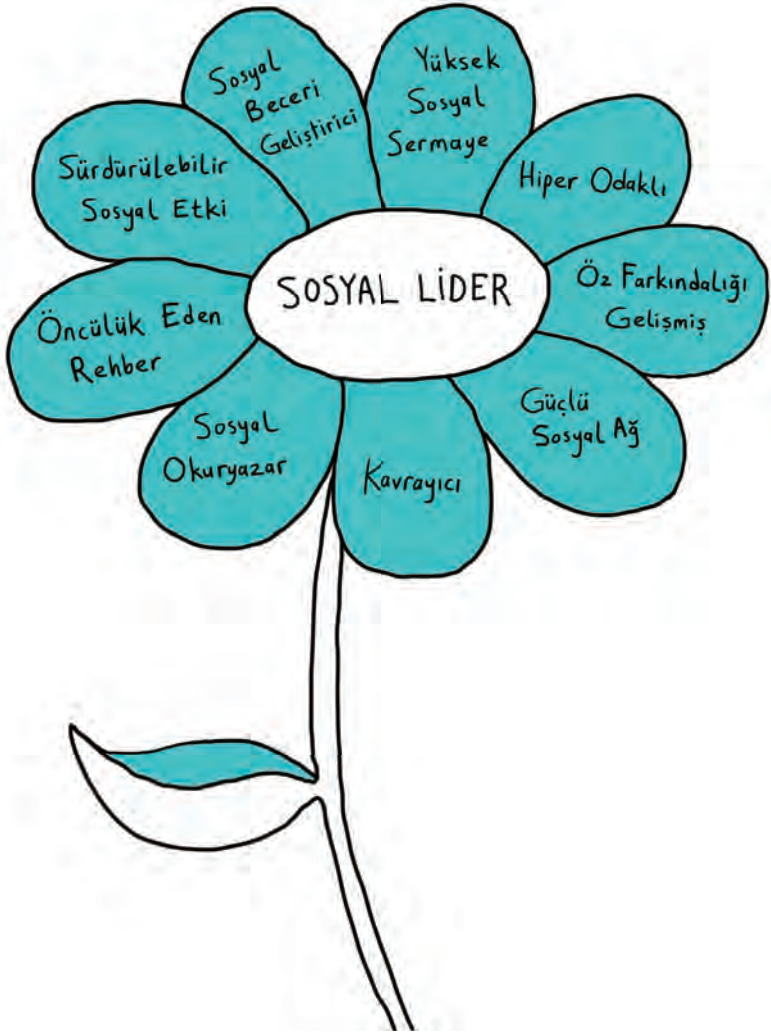
değildir. Liderlik her düzeyde kişi tarafından gerçekleştirilebilir; bu sadece “en üst düzeydekiler”e mahsus değildir. Sosyal lider; 21. yüzyılın sosyal bakımdan zorlayıcı koşullarına çözüm üretmek adına fikir öne süren ve değişimi gerçekleştiren kişidir.

Sosyal liderlik, bireyin hayatını ve yeteneklerini (sosyal duruş, varlık veya ayrıcalıklı durumlar gözetilmeksizin) toplumun gelişmesine adanmasıdır.

Başkalarını (diğerlerini) korur ve onlara hizmet eder; dünyada güzellik yaratır. İnsanların vizyonunu yükselterek olanaklarının genişlemesine ve yaşam deneyimlerinin derinleşmesine katkıda bulunur.

Özgürlüğü ve barışı korur, mümkün olduğunca çok insan için refah ortamı sağlamaya çalışır.

Sosyal liderliğe çekirdek çerçeveden bakarsak, sektörde gelecek vaat eden liderin en gelişmiş özelliğinin sosyal sermaye olduğu vurgulanıyor.





"Her ne yeteneğın varsa kullan. Sadece en iyi şakıyan kuşlar ötseydi ormanlar çok sessiz kalırdı."

Henry Van Dyke

SOSYAL LİDERLİK MUTFAĞI

Sosyal liderlik hayatımıza güzellik katan, bizi mutlu eden ve geleceğe güvenle bakabilmemizi sağlayan önemli bir gerçek... Ustalık gerektiren, emek isteyen bir süreç ve yaşam biçimi... Gaziantep yuvalaması gibi yöresel bir yemeği düşünelim; malzemelerin hazırlanması aşamasında pirincin ıslatılması,  ğ t l p elenmesi ve un haline getirilmesi, yoğurdun s z lmesi, haşlanacak kemikli etin ve yuvalamaya yağsız, sinirsiz kıymanın seçilmesi gerekir. Sonrasında giderek artan emek, zaman ve işlem süreci vardır. Yuvalamanın yoğrulması neredeyse yarım gün alır. Nihayet kıvamında terbiye edilen yoğurt, nohut, kemikten ayrılmış et ve yuvalamalar birleştirilir, üzerine kızdırılmış naneli zeytinyağı dökülerek servis edilir. Sosyal liderlik de iş ve sosyal yaşamda aynı yuvalama gibi zahmet, emek, dikkat, bilgi ve beceri gerektiriyor. Yuvalamada her bir aşama titizlikle yapılmazsa onca emek boşa gider. Sosyal liderlik üstün bir sosyal zekâ, algı, farkındalık, empati, bütüncül yaklaşım ve değerler gibi güçlü sosyal zenginlik malzemelerinin bir araya gelmesini gerektirir. Dilerseniz sosyal liderlik algımızı geliştirmek için aşağıdaki nitelikleri inceleyelim.



SOSYAL LİDERLİK

Şimdi de sosyal liderliğin bazı temel niteliklerine bakalım:

Soğukkanlılık

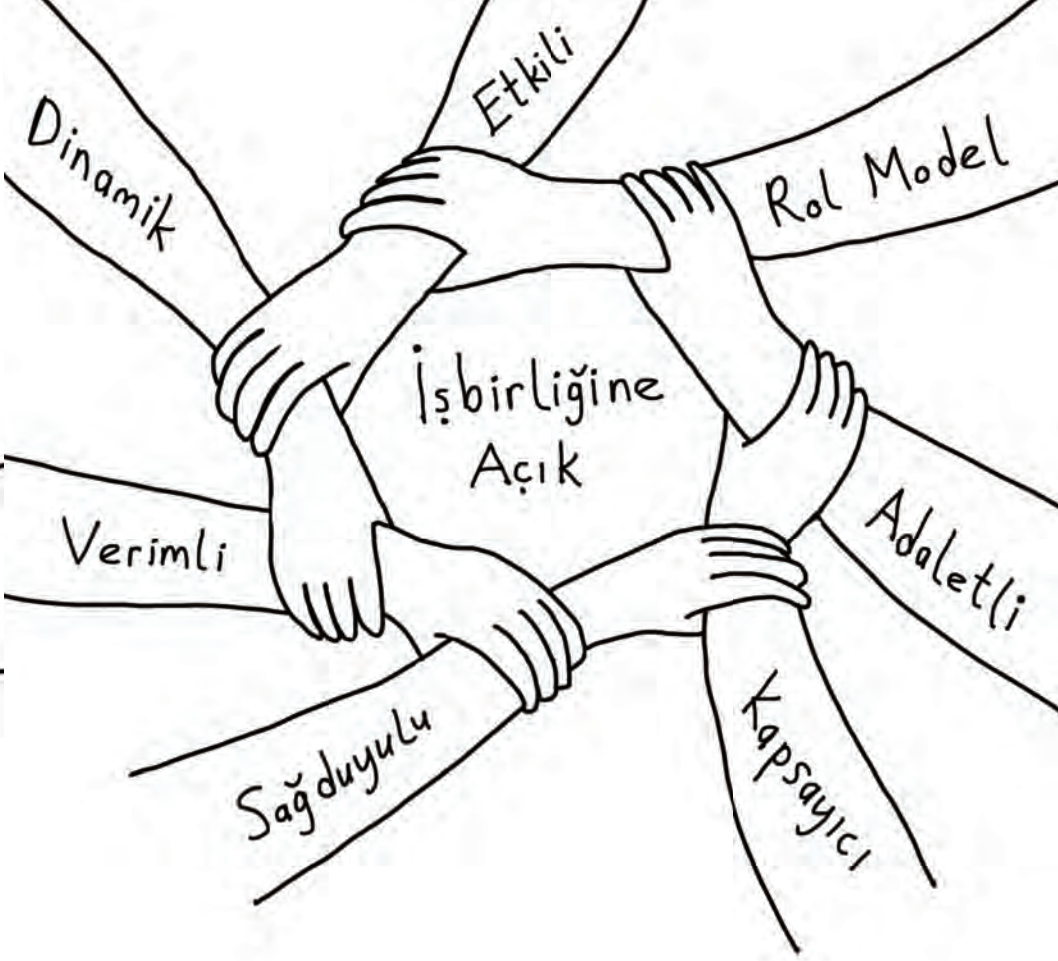
Ortak bir hedef için işbirliği yapma

Samimiyet ve sadakat

Yoğunlaşılan konuda kendini ve başkalarını geliştirme

Aksiyona geçme ve başkalarını da geçirme

Liderlik vasıflarına sahip ve özgürlükten yana olma



Soğukkanlılık sosyal liderin motivasyon ve vizyon kaynağını kendinden daha yüksek bir güçten; temsil ettiği hedef kitleden almasıdır. Rehber olarak esin kaynağına güvenir.

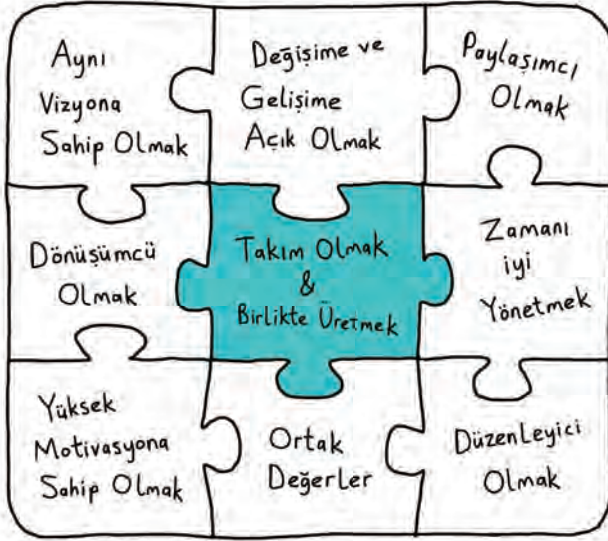
Ortak bir hedef için işbirliği yapma sosyal liderin olmazsa olmaz dinamiklerinden biridir. Birlik duygusu içinde hareket eder, güçlü bir sosyal dönüşümün toplum üzerinde daha etkili olmasını sağlar. İçinde yaşadığı hayatın ve ekosistemin küçük ama önemli bir parçası olduğunun farkındadır. Kendini doğa, insanlar, kurumlar ve evrenin değişmez birliğinin içinde hisseder. Sosyal lider rol modeldir; davranış, düşünce, alışkanlık ve eylemleri toplumda doğrudan etki gösterir.

Samimiyet ve sadakat sahibi sosyal lider, inandığı hedeften asla vazgeçmez. İçinde bulunduğu dünyaya karşı kör ve sağır değildir; sosyal yeteneklerini onu güzelleştirmeye adar. Sadakat ve samimiyet bunu gerektirir.

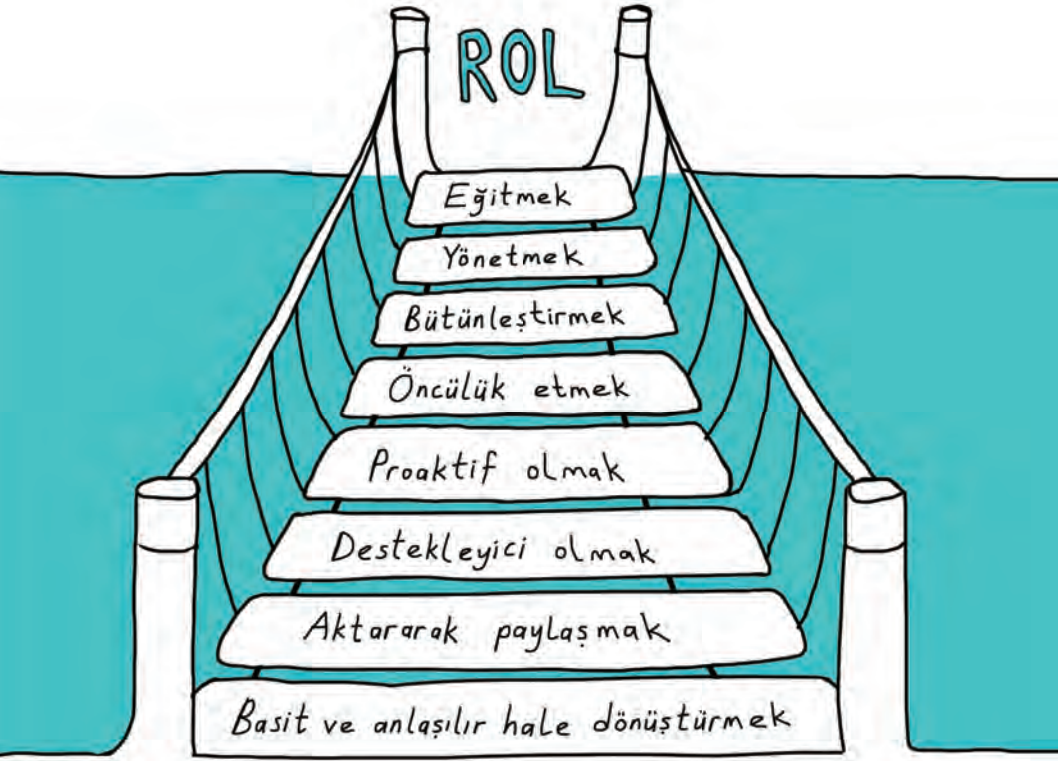


Dahası sosyal lider, yaşam amacı olarak gördüğü, inandığı ve kendini adadığı konuda görevini yerine getirmese dünyanın bundan zarar görebileceğinin de farkındadır. Saygınlığının azalması ya da yok olmasının getireceği sonuçları bilerek, dikkatli hareket eder. Şartlar ne olursa olsun görevini yerine getirmekten asla vazgeçmez. İç sesi o kadar güçlüdür ki bu ses düşünce, duygu, eylem ve alışkanlıklarına da nüfus eder.

Yoğunlaştığı konuda kendini ve başkalarını geliştirme, sosyal liderin ilham verdiği kişilerin gelişiminde önemli bir anahtar olduğunu bilmesidir. Bu anahtar kendini ve başkalarını bulunduğu yerden başka bir alana taşır. Bu süreç liderin ve etkilediği kişilerin tam bir eğitimi; gerçeğe ve noksansız varoluşa yönelmiş gelişimi olarak tanımlanır.

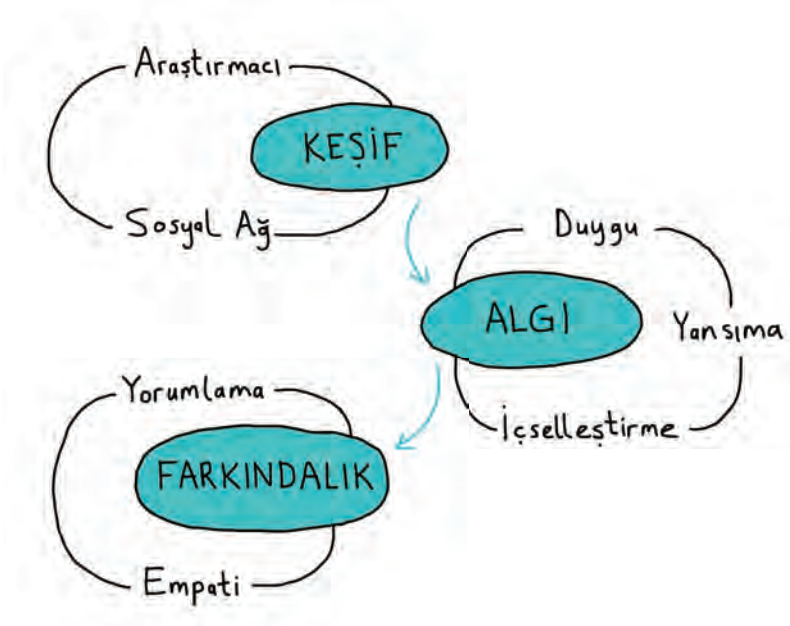


Bu süreçte “Biz kimiz? Neden buradayız? Hayatın anlamı nedir? İdeallerimiz ne olmalı? Bu ideallere nasıl ulaşırız?” gibi sorulara cevap arar, insan doğasını araştırır. Bu tür araştırmaları diğer insanlarla birlikte yapar. Becerileri birlikte oluşturur, yorumlar, geliştirir ve ortak vizyonla hareket ederler.



Aksiyona geçme ve başkalarını da geçirme sosyal liderin diğer niteliklerinden biridir. Bununla "nedir" ile "aslında ne olmalı" soruları arasında bir köprü oluşturur. Kendine güven, iyimser yaklaşım ve eyleme geçme ustalığını kullanarak, kafası karışık ve ümitsiz hisseden, bu yüzden bir türlü eyleme geçemeyenleri bu duygudan uzaklaştırır. Toplumdaki rolünü iyi bilir, köprü kurarak önderlik eder. İnsanları görevlendirirken bunu iyi bir anlatımla besler, kolaylaştırır, onlara destek olur ve rehberlik eder. Tıpkı orkestrayı yöneten bir şef gibi hareket eder. Sosyal lider derin düşüncenin aktif ve duruma uygun bir eyleme dönüşmesi gerektiğinin bilincindedir.

Liderlik vasıflarına sahip ve özgürlükten yana olma, çeşitliliğe ve bunun eşit şekilde bir arada olmasına inanmaktır. Sosyal lider, doğadan sanata, bilim, spor ve hatta politikaya kadar insanı odağına alan her şeyle yakından ilgilidir ve bu konulardaki rolü hakkında bilgi sahibidir. Hem kendini adadığı konularda hem de diğerlerinde ırk, cinsiyet ve diğer tüm çeşitlilikleri kendi değerleriyle bir görür. Bu özgürlüklerin hak temelinde güvence altına alınması ve korunması için elinden geleni yapar.



SOSYAL LİDERLİK DAVRANIŞI

Sosyal liderlik; keşif, algı ve yorumlama yeteneğiyle güçlü bireysel özellikler ve öz farkındalığa sahip olmaktır. Tutkulu, bütünlüğe inanan, sosyalliğe bağlı, kendini bilen, empati ve farkındalığını öz farkındalığa dönüştürmüş, özgün, alçakgönüllü, güçlü iletişim becerisi ve enerji dürtüsü olan, meraklı, araştırmacı, yenilikçi, üretken, cesaretli, risk alabilen, zor kararları verebilen, kontrollü, dayanma gücüne sahip, denge sağlayabilen, problem çözme

becerisi gelişmiş, çözüm odaklı, ekip çalışmasına yatkın ve sosyal faydayı hayatın merkezinde görme özelliklerine sahip olmayı gerektirir. İçinde meselelere basit bir dikkatle değil hiper odakla yaklaşma, disiplinli olma, sürdürülebilirliği önemseme, takip etme, güven duygusu uyandırma, insanları harekete geçirme ve etkileme gibi güçlü nitelikler barındırır.

Dünya ekosisteminde hiçbirimiz tek başımıza varlığımızı sürdüremeyiz. Sosyal döngü içinde, ekosistemin değerli bir parçası olduğumuzu unutmamalıyız. İnsan olmazsa toplum, toplum olmazsa insan olmaz.

Sosyal liderliği sosyal değişimle birlikte ele alırsak onun bir pozisyon ya da nitelik değil sosyal fayda, etki ve değer temelli bir süreç olduğunu söyleyebiliriz.

Vala Afshar ve Brad Martin'in birlikte kaleme aldığı, 2012 yılında yayınlanan "Sosyal İş Mükemmelliğinin Peşinde" (*The Pursuit Of Social Business Excellence*) isimli kitap; sosyal ve mobil çağda işletme ve çalışanların müşteri bağlılığını sağlayabilmesinin yolunu anlatıyor. İşletme, çalışan ve müşteri üçgeninde kişiselleştirilmiş ve karşılıklı yarar sağlayan bir dönüşümün önemine vurgu yapıyor. İşletmeleri sadece kâr elde etmeyi amaçlayan kurumlardan, sürdürülebilir müşteri bağlılığı sağlayarak mükemmel bir başarı yakalayan sosyal işletmeye dönüştürecek katma değeri vurguluyor. Yenilikçi yaklaşımda kârlılıktan öte bağlılık, sürdürülebilirlik ve sosyal fayda hedefinin benimsenmesi bu sosyal dönüşümü sağlayacak sosyal lidere duyulan ihtiyaç ve önemi artırıyor. Kitap bize 10 adımda bunun röntgenini çıkarıyor; sosyal liderin sahip olması gereken özellikleri sıralıyor.

Afshar ve Martin'e göre sosyal lider nedir/kimdir? Sosyal lider ne değildir/kim değildir?

Çevrenizde bu tanım ve özelliklere uyan kimler var bir düşünün...
Kendinizi de değerlendirmeyi unutmayın! 😊

Nedir?	Ne Değildir?
İyimser: "Evet" odaklı pozitiftir.	Kötümser: "Hayır" odaklı negatiftir.
İlham verici: Birlikte değer yaratır, daha iyiyi ve ideali geliştirir.	Kontrolcü: Olmayacak sonuçları ve mükemmelliği talep eder.
İleri görüşlü: Değişimi "ya... olursa ne olur" diyerek kucaklar.	Geriye (geçmişe) bakan: "Bu, her zaman yaptığımız şekildedir" der.
Açık fikirli: Diğerlerinden görüş alır.	Eski kafalı: Karar alırken başkalarının görüşlerini dikkate almaz kendininkileri önemser.
Proaktif: İlk takibe alan ve son ana kadar öncülük edendir.	Reaktif: "Bana söylendiğinde yapacağım" der.
Güvenilirdir: Güçlendirir, motive eder.	Güven duyulmaz: Mikro yönetim büyümeyi engeller.
Sorumluluk duyar: "Anladım" der.	Sorumluluk almaz (güven telkin etmez): "Benim hatam değil" der.
Cömerttir: Kutlama aşamasında kendini geri planda bırakır.	Bencilidir: "Tüm iyi fikirler benimdir" der.
Gerçektir, özgündür: Açık ve dürüst iletişim kurar.	Özgün değildir: Kişisel çıkarlara göre yanlış yönlendirir.
İşbirlikçidir: "Tek başınayken hiçbirimiz birlikte olduğumuz kadar akıllı değiliz" der.	İşbirlikçi değildir: Bulunduğu her ortamda "en akıllı kişi benim" der.



"Hepimiz farklı sıfatlarla sıfatlandırıldık.
Şayet Alloh herkesin tıpatıp aynı olmasını
isteseydi öyle yaratırdı. Farklılıklara saygı
göstermemek, kendi doğrularını başkalarına
dayatmaya kalkmak Allah'ın mukaddes nizamına
saygısızlık etmektir."

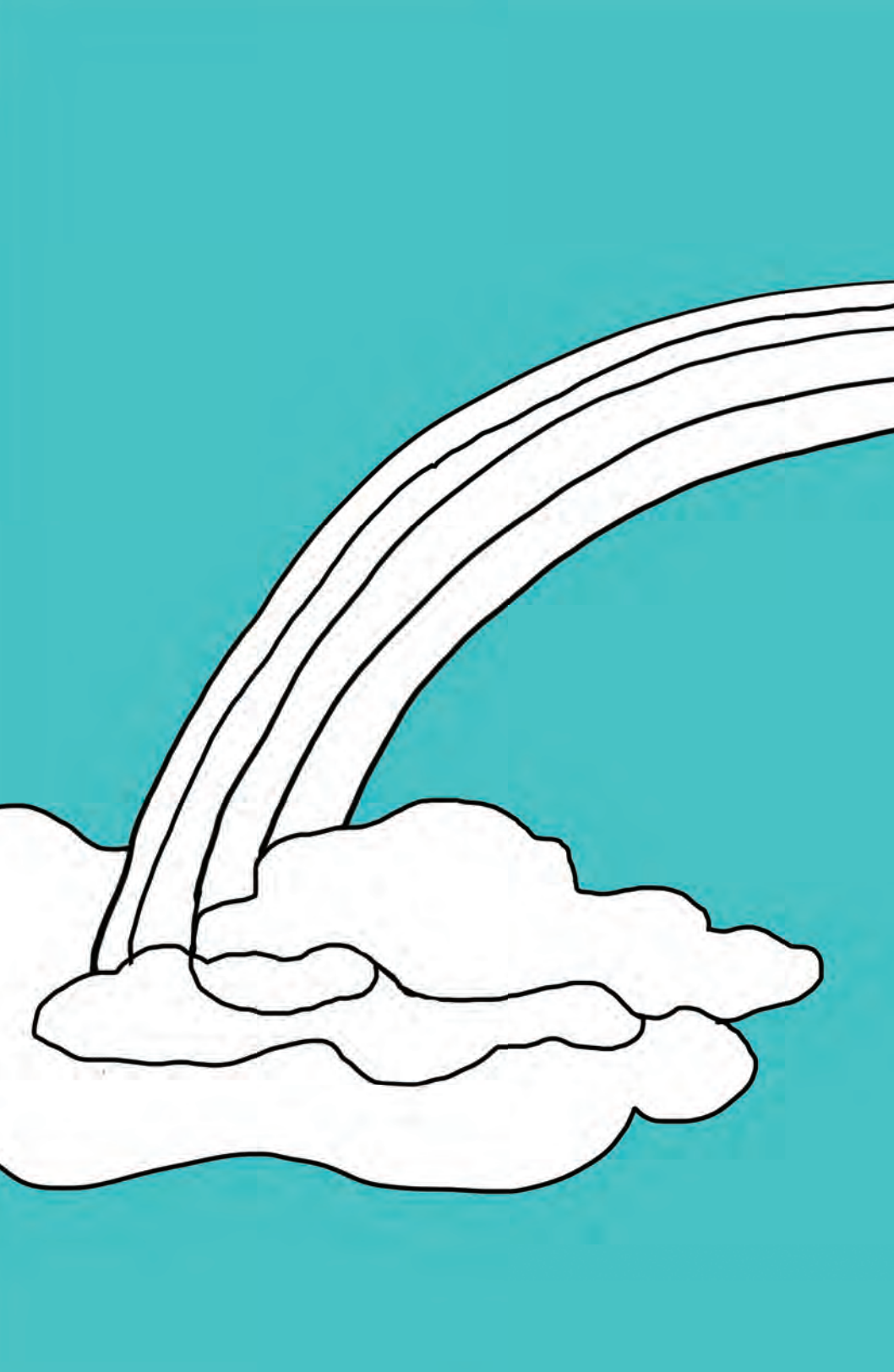
Şems-i Tebrizi

SOSYAL LİDERLİK VE FARKLILIKLARIN ÖNEMİ

İnsanlar farklı mimariye sahip binaların farklı pencereleri gibidir. Her pencerenin büyüklüğü, rengi ve şekli farklıdır ve ışığı farklı yansıtır. Hepimiz dünyaya farklı pencereden bakarız. Bunun sebebi algı, duygu, düşünce, yaşadığımız toplum gibi kişisel ve çevresel farklılıklardır. Her insan hayata farklı bir psikolojiyle bakar, öyle yorumlar ve yansıtır. Farklılık zenginliktir. Aynı gökkuşağı gibi... Bu yüzden sosyal liderin, farklılıkları bir arada tutan ve her birinde fayda dolu bir zenginlik gören, aralarında denge kurabilen bir sanatçı olduğu söylenebilir. Duygusal zekâsını iyi kullanabilmesi, sosyal becerilerinin gelişmesine etki eder. Her insan dünyaya farklı beceri ve görevlerle geliyor.

Sosyal liderlik, farklı görüşte olanların düşünce, problem, sevinç ve üzüntülerine aynı ilgiyle yaklaşmak, herkese değer vermektir. Değer, farklılıkları bir arada tutan motivasyon kaynağıdır.

Artık değişen ve gelişen dünyada başarı ve mutluluğu yakalamanın yolu farklılıkları bir arada tutmaktan geçiyor. Dünyada sadece yüksek zekâyâ sahip liderlik değil yaşadığı dünyayı anlayan ve anladığını harekete geçiren sosyal liderlik anlayışı öne çıkıyor. Sosyal lider, maddi değil daha çok bireysel ve toplumsal değeri ve paydaşın tatminini hedefler. Hepimiz aynı şeylerden hoşlanıp aynı kıyafetleri giysek ya da benzer görüşte olsak da ortak bir amaç için bir araya geldiğimizde yine de içinde farklılık barındıran bir topluluk oluştururuz. İnsanlar farklılığıyla ve farklı becerisiyle bir araya geldiğinde bir gökkuşağı bütünlüğü yakalanır. Sosyal lider, bu renkleri bir arada tutandır.





Farklılık eşsiz olmaktır.

Farklılık zenginliktir.

Farklılık aynı zamanda
gökkuşağı gibi bir arada olmaktır.

Farklılıklarımız fiziksel görünüş, ırk, yaş, cinsiyet, etnisite gibi doğuştan gelen, seçme ve değiştirme şansımızın olmadığı, ilk bakışta kolayca gözlenen ve ayırt edilen fiziksel özellikler olabilir. Sonradan ortaya çıkan bireysel iş tecrübesi, eğitim düzeyi, siyasi görüş, yaşam şekli, medeni durum gibi özellikler de diğer farklılıklarımızı oluşturur.

Farklılıkları yöneten sosyal lider onları kolaylıkla tanımlayıp ölçebilir. Ekibindekilere potansiyellerini sergileyebilme fırsatı verir ve aynı çatı altında bir arada olabileceklerini gösterir. Hem rekabet oluşturur hem de iş ve sosyal yaşamda gelişim ve değişim sağlar.

Farklılıkları yönetebilmek için liderlik vasıflarından daha da fazlasına, iyi bir sosyal zekâya ihtiyaç vardır. Sosyal zekâsını iyi kullanan kişi farklılığın kazanımlarını görür. Özetlersek bulunduğu her yerde sinerji oluşturur, süreklilik sağlar, uyumlanma yeteneği kazandırır, birlikte hareket etme bilincini geliştirir, üretkenliği artırır, yenilikçi olur, çalışma hayatında tatmin seviyesini yükseltir, işletmenin maliyetini düşürür, her bireyin takımın vazgeçilmez bir parçası olduğunu bilir ve bütünlüğü sağlar.

Sosyal liderlik vasıfları taşımayan kişiyse farklılıkları yönetemediği gibi hatayı kendinde değil hep karşısındakinde arama yetersizliğine düşer. İnsanlarla uyum sağlayamaz, güçlü iletişim kuramaz, çatışma ortamını gideremez ve bunun gibi başka olumsuz durumlarla baş etmeyi beceremez.

Güçlü sosyal zekâya sahip sosyal lider; saygı göstererek, içselleştirerek, güçlü iletişim kurarak, diğerlerini kucaklayarak ve farklı yetenek ve becerileri değerlendirerek farklılıkları başarıyla yönetebilir.

Çalışmalarını büyük bir hayranlıkla takip ettiğim, seminerlerini ya da TV programlarını keyifle izleyip ilham aldığım Prof. Dr. Üstün Dökmen'le yıllar önce engelsizkariyer.com için bir stand açtığımızda tanışmıştık. Bu organizasyona kendileri de Üstün Dökmen Yaşam Boyu Gelişim Eğitim ve Danışmanlık Akademisi olarak katılmıştı. Uzun sohbetimizde bana "Neden hikâyelerini daha fazla anlatmıyorsun" diye sormuştu. O günden sonra "Hikâyeler insanın birikimidir. Her hikâyeye birilerine ilham kaynağı olarak çoğalır. Farklılıklarla yaşama bilinci gelişmemiş kişilere empati ve farkındalık kazandırır" diye düşündüm. O günden sonra engelli bir birey olarak metafor ve hikâyelerle on binlerce kişiye seslendim ve seslenmeye de devam ediyorum. Toplumun farklılıklara önyargı ve bazen de ayrımcılıkla yaklaştığını görüyorum. Ancak insanlar sizin deneyim, beceri ve cesaretinizi gördüğünde bu yaklaşım yerini hayranlığa bırakabiliyor.

Farklı olmak eksik ya da fazla olmak değildir. Farklı olmak potansiyelini ve güçlü yanlarını iyi bilmek ve inanarak bunları avantaja çevirmektir. Buna en güzel örnek sağır kurbağa hikâyesidir:

Bir gün kurbağaların yarışı varmış. Hedef, çok yüksek bir kulenin tepesine çıkmakmış. Diğer kurbağalar da arkadaşlarını seyretmek için toplanmış.

Yarış başlamış. Aslında seyircilerden hiçbiri yarışmacıların kulenin tepesine kadar çıkabileceğine inanmıyormuş. Sadece şu sesler duyulabiliyormuş:

"Zavallılar!"

"Hiçbir zaman başaramayacaklar!"

Kurbağalar kulenin tepesine ulaşamadıkça teker teker yarıştan çekilmeye başlamış. İçlerinden sadece bir tanesi inatla, yılmadan kuleye tırmanmaya çalışıyormuş.

Seyirciler bağıırıyormuş:

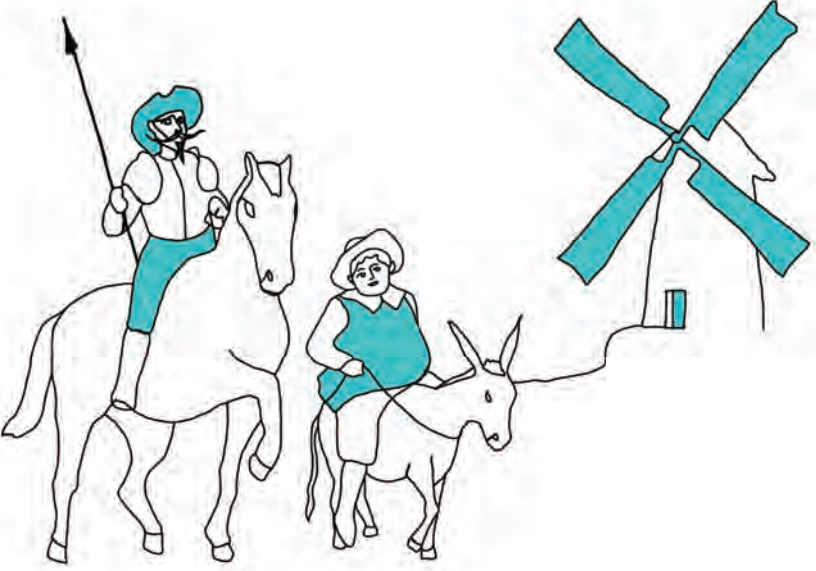
"Zavallılar, hiçbir zaman başaramayacaklar!"

Sonunda bir tanesi hariç diğer tüm kurbağalar ümitleri kırılmış halde yarışı bırakmış. Kalan son kurbağaysa büyük bir gayretle mücadeleyi sürdürüp kuleye çıkmayı başarmış. Diğerleri hayret içinde bu işi nasıl başardığını öğrenmek istemiş, biri yanına yaklaşp sormuş. O anda farkına varmışlar ki kuleye çıkan kurbağa sağırmış!

Farklılıkların gücü ve etkisiyle ilgili Prof. Dökmen Hocamın da bir röportajında anlattığı harika örnekler var:

Osmanlı'da Solaklar Ordusu

Osmanlı'da orduda bir ok grubu yer alıyordu. Sağ elini kullananlar padişahın solunda, solaklarsa padişahın sağ tarafında yer alıyordu. Sağ elini kullanan, padişahın sağından ok atamazdı.



Don Kişot ve Sanço Panza

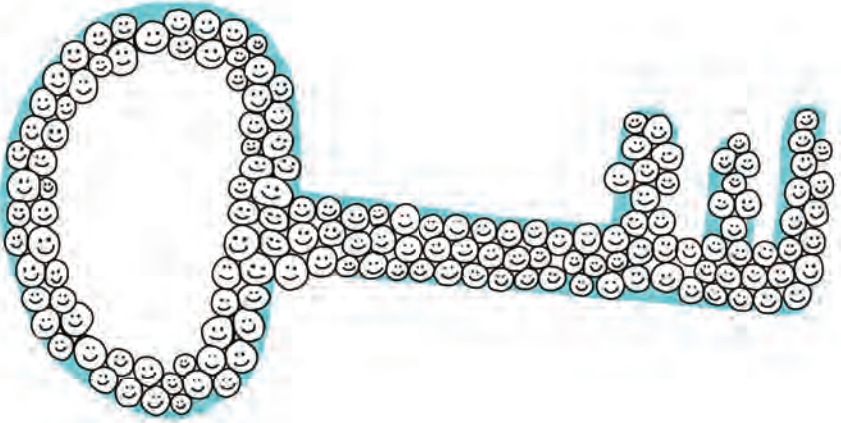
Don Kişot akıllı görünür, yaratıcıdır, iyi niyetlidir. Yardımcısı Sanço Panza ayakları yere basan biridir; mantıklı ve akılcıdır. Diyorum ki bir şirketin Don Kişot'a da ihtiyacı var, Sanço Panza'ya da... Bir yönetim kurulunda en azından bir tane Don Kişot bulunmalıdır. Yoksa şirket ileriye gidemez. Ama birkaç tane de Sanço Panza olmalıdır. Ancak Don Kişot'u muhasebe müdürü yapmayacaksınız. Yoksa parayı dağıtır, şirket batır. Muhasebe müdürünüz Sanço Panza olacak. Diyelim ki Ar-Ge'de dört eleman var. Bunların dördü de Don Kişot olmamalı. Bence üçü Don Kişot, biri Sanço Panza olmalı. Çünkü üretilen fikirlerin hayata geçirilebilmesi gerekir.

Kendi Kendine Kemanla Peşrev

Kalkıp kendi kendine kemanla peşrev yapamazsın. Kemancı senfoni orkestrasında içinden geldiği gibi taksim atamaz. Diğerleri ona uyamaz çünkü taksimden haberleri yoktur. Orada (orkestrada)

bireysellik var mı? Var. Peki, ekip de var mı? Var. Şairin dediği gibi: “Yaşamak; bir ağaç gibi tek ve hür ve bir orman gibi kardeşçesine...” Farklılıklar, hem rekabetçi bireyselliği hem de iyi bir ekibi bir araya getirir. Orkestrayı kuran iyi incelemeli ve işin mantığını kavramalı. Orkestrayı şef koordine eder. Orada hem çok seslilik hem de uyum vardır. Armoni ortaya çıkar ve zenginleşir. Bunu konferanslarımda anlatırım; Ravel’in Bolero’sunda başta melodi çok monoton görünür ama aslında çok renklidir. Niye? Her tekrarda yeni bir enstrüman girer, armoni ve tını değişir. Bir kurum da Ravel’in Bolero’su gibi olabilir. Hayatınızı Ravel’in Bolero’su gibi yapabilirsiniz.

Her enstrüman birbirinden farklı görünüşe ve sese sahiptir. Bunu farklılıkların bir araya gelmesiyle elde edilen harika ve uyumlu bir orkestra olarak ifade edebiliriz. Sosyal liderlikte farklılıklar da Ravel’in Bolero’sunda olduğu gibi önemlidir.



SOSYAL ZEKÂ + DUYGUSAL OKURYAZARLIK + SOSYAL BAŞARI = SOSYAL LİDERLİK

Sosyal Zekâ Liderliği Geliştiriyor

Sosyal zekâ, insan ilişkilerinin yeni anahtarı aslında... Daniel Goleman, dünya çapında beş milyonun üzerinde satışa ulaşan *Duygusal Zekâ* ile *İşbaşında Duygusal Zekâ* ve *Yeni Liderler* adlı kitaplarında zeki olmanın anlamını yeniden tanımlamıştı. Şimdi de biyoloji ve beyin bilimi alanındaki son bulgular, çığır açıcı bir sentezle, beynin "bağlantı kurmak üzere donatıldığını" ortaya koyuyor. İnsan ilişkileri açısından şaşırtıcı anlamlar barındıran yeni bir bilim dalını araştıran Goleman, en temel keşfini, "Bizler sosyalleşen varlıklarız. Çevremizdekilerle sürekli beyinden beyne bağlantı kuruyoruz. Birbirimize gösterdiğimiz tepkiler hızla kalbimizden bağışıklık sistemimize kadar her şeyi etkileyen hormonların salgılanmasına yol açıyor. İyi ilişkiler vitamin, kötü ilişkilerse zehir etkisi yapıyor" diye özetliyor.

Liderin sosyal becerilere sahip olmasının gerekliliği eskiye dayanıyor. 1920’de Columbia Üniversitesi’nden psikolog Edward Thorndike, “Bir fabrikadaki en iyi makine operatörü, sosyal zekâsı yeterli olmadığından başarısız bir ustabaşı olabilir” demişti. Daha yakın bir geçmişte bu alandaki araştırmalarıyla ünlü Claudio Fernandez-Araoz, ilginç bir bulguyla ortaya çıktı. Ona göre öz disiplini, enerjisi ve zekâsı nedeniyle işe alınan üst düzey yöneticiler, bazen temel sosyal becerilerden yoksun oldukları için işten atılıyordu. Bir başka deyişle Fernandez-Araoz’un incelediği kişiler sahip oldukları parlak özelliklere rağmen işlerinin sosyal gereklerini yerine getiremiyor, bu da kariyerlerinde yıkıcı bir etki yaratıyordu.

Bugün duygusal zekânın liderlik üzerindeki etkisi artık bilimsel bir gerçek... Hatta araştırmalar bu konuda kendini geliştiren liderin empati yeteneği sayesinde çalıştığı kurumun performansını da artırdığını gösteriyor.

Daniel Goleman’ın, duygusal zekâ ve liderlik hakkındaki ilk yazısı 1998’de *Harvard Business Review*’da yayınlandı. “What Makes a Leader?” (*Lideri Lider Yapan Nedir?*) başlıklı çok beğenilen bu yazı sayesinde iş dünyasında insanlar, empatinin ve kendini tanımanın etkin liderlikteki yaşamsal rolünü konuşmaya başladılar.

Günümüzde duygusal zekâ, liderlik literatürü ve koçluk uygulamalarında ağırlıklı bir yer işgal etmeyi sürdürüyor. Ancak son beş yılda, yeni gelişmekte olan sosyal nörobilim alanında etkileşim halindeki insanların beyninde olup bitenler hakkındaki incelemelerde, bir lideri iyi bir lider yapan unsurlarla ilgili yeni gerçekler ortaya çıkmaya başladı.

Bu keşiflere göre liderin özellikle empati gösterme ve başkalarının ruh haline uygun davranma gibi özellikleri hem kendini hem de takipçilerini etkiliyor. Bir başka deyişle etkin liderlik, durum ve sosyal

becerileri yönetmekten çok işbirliği ve destekleme yoluyla insanlarda pozitif duygular yaratma konusunda gerçek bir yetenek gerektiriyor.



Sosyal Açıdan Daha Akıllı Olmanın Yolları

Sosyal zekâ eğitiminin neleri kapsadığını görmek için Janice diye anacağımız bir üst düzey yöneticinin yaşadıklarına bakalım. Janice iş alanındaki uzmanlığı, stratejik düşünme ve planlama konusundaki sıra dışı başarısı, açık sözlülüğü ve hedefe ulaşmada kritik önem taşıyan sorunları öngörme yeteneği sayesinde Fortune 500 şirketlerinden birinde pazarlama müdürü olarak işe alınmıştı. Ama ilk altı ayın sonunda bocalamaya başladı. Diğer yöneticiler saldırgan ve inatçı olduğunu, politik davranmadığını ve kime (özellikle de üst kademedeki yöneticilere), ne söylediğine dikkat etmediğini düşünüyordu. Janice gibi gelecek vaat eden bir lideri kurtarmak isteyen amiri, organizasyonun psikoloğu ve Hay Group'un kıdemli danışmanı Kathleen Cavallo'yla iletişime geçti. Cavallo onu hemen

kapsamlı bir değerlendirmeye tabi tuttu. Kendisine bağılı çalışanlar, aynı düzeydeki meslektaşları ve yöneticileri Janice'e empati, hizmete odaklanma, uyum sağlama ve çatışma yönetimi konularında düşük not verdi. Cavallo, Janice'le en yakın çalışan kişilerle gizli görüşmeler yaparak daha fazlasını öğrendi. Şikâyetlerinin merkezinde insanlarla dostça ilişki kurmayı becerememesi ve onların tepkilerini fark edememesi bulunuyordu. Sonuç olarak Janice ne bir grubun sosyal normlarını okuma ne de bunlara aykırı davrandığında insanların verdiği duygusal işaretleri fark etme becerisine sahipti. Daha da tehlikelisi üst yönetimle nasıl ilişki kurması gerektiğini bilmiyordu. Bir müdürle şiddetli bir görüş ayrılığı yaşadığında ne zaman geri çekileceğini hissedemiyordu. "Hadi, her şeyi masaya yatırıp tartışalım" yaklaşımı işini tehdit ediyor ve üstlerini usandırıyordu.

Cavallo, onu uyandırmak amacıyla bu performans değerlendirmesini kendisine sunduğunda Janice, işinin tehlikede olabileceğini öğrendiği için doğal olarak sarsıldı. Ama onu daha fazla üzen, insanlar üzerinde istediği etkiyi yaratamadığını anlamasıydı. Cavallo'nun başlattığı koçluk seanslarında Janice, günün kayda değer başarı ve başarısızlıklarını anlatmaya başladı. Yaşadıklarını gözden geçirmeye ayırdığı zaman arttıkça, bir fikri kararlı bir şekilde ifade etmekle bir pitbull gibi davranmak arasındaki farkı daha kolay görebilir duruma geldi. İnsanların bir toplantıda ya da olumsuz bir performans değerlendirmesinde kendisine nasıl tepki verebileceğini öngörmeye başladı. Görüşlerini sunmanın daha akıllıca yollarını prova etti. Değişim için kişisel bir vizyon geliştirdi. Bu tür zihinsel hazırlıklar, etkin şekilde hareket etmek için gereksinim duyduğunuz sinirsel bağlantıları güçlendirerek beynin sosyal devre sistemini aktive eder. Olimpiyatlara katılan atletlerin hareketlerini gözden geçirmeye yüzlerce saat ayırmasının nedeni de budur.



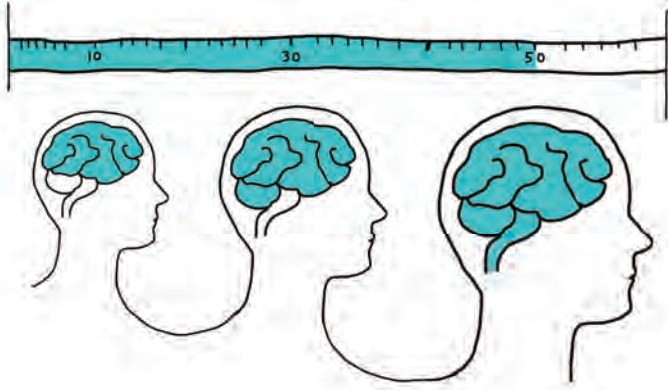
Yönlendirmeyle Gelişmek Mümkün

Bir noktada Cavallo, Janice'ten organizasyonda mükemmel sosyal zekâ becerilerine sahip liderin kim olduğunu söylemesini istedi. Janice, hem eleştirilerini hem de toplantılardaki anlaşmazlık noktalarını ilişkilerine zarar vermeden ifade etme konusunda uzman bir kıdemli üst yöneticinin adını verdi. Cavallo, söz konusu yöneticiden Janice'e koçluk yapmasını istedi ve Janice onunla birlikte çalışabileceği bir göreve atarldı. İki yıl boyunca da bu görevde kaldı. Janice, bir liderin görevleri arasında beşeri sermayeyi geliştirmenin de olduğuna inanan bir akıl hocası bulduğu için şanslıydı. Amirlerin çoğu bir çalışanın kendisini düzeltmesine yardımcı olmak yerine sorunların çevresinden dolanmayı tercih eder. Yeni amiri onda çok değerli güçlü yanlar da olduğunu fark ettiği için Janice'i yanına aldı. İçgüdüleri ona Janice'in yönlendirilirse gelişebileceğini söylemişti.

Akıl hocası Janice'e tartışmalı konularda bakış açısını nasıl ifade edeceği ve üst düzey yöneticilerle nasıl konuşacağı konusunda yardımcı oldu, ona koçluk ve performans geri bildirim sanatı hakkında modellik yaptı. Amirini gözlemleyen Janice, pozisyonunu tartışmaya açtığı ya da performansını eleştirdiği insanlara bile hak vermeyi öğrendi. Canlı, nefes alan, etkin bir rol modelle zaman geçirmek ayna nöronlarımızı uyarır. Bu da gözlemlediklerimizi deneyim haline getirmemizi, içselleştirmemizi ve rol modeli taklit etmemizi mümkün kılar.

Janice eğitim sürecinde ilerledikçe öğrendiği sosyal davranışlar ikinci doğasını oluşturmaya başladı. Dönüşümü gerçek ve kapsamlıydı. Bir anlamda kişilik değıştirdi. Bu bizim için sosyal becerilerin doğuştan gelmediğini, sonradan kazanılıp geliştirilebildiğini gösteren bir örnek oldu. Sürecin sonunda, bir zamanlar işten çıkarılmanın eşğine gelen Janice iki kademe birden yükseltildi.

Birkaç yıl sonra Janice'in ekibinden bazıları mutlu olmadıkları için şirketten ayrıldı. Janice, Cavallo'dan geri dönmesini istedi. Cavallo, onun üstleri ve eşdüzeyleriyle iletişim ve bağlantı kurma yeteneği kazanmasına rağmen kendisine bağlı çalışanların hayal kırıklıklarını algılayamadığını keşfetti. Janice, Cavallo'nun yardımıyla bu kez dikkatini personelin duygusal gereksinimlerine yöneltti ve iletişim tarzında değışikliklere giderek bu sorunu da aşmayı başardı. Cavallo'nun bu ikinci koçluk çalışmasının ardından Janice'in bürosunda gerçekleştirilen anketler, duygusal bağlılık ve organizasyonda kalma isteğinde ciddi bir artışın olduğunu gösterdi. Dahası ekibiyle birlikte yıllık satışlarda yüzde 6'lık bir artış sağlayan Janice, bu başarılı yılın ardından milyarlarca dolarlık bir birimin başkanlığına yükseltildi. Çalışanlarını böyle eğitim programlarına sokan şirketlerin bundan büyük yarar sağlayabileceği açık.



Sosyal Zekânın Ölçülmesi

Daniel Goleman araştırmaları sonucu yazdığı makalede, sosyal açıdan zeki olan liderle olmayan arasında büyük bir performans farkının bulunduğunu belirtiyor. Örneğin büyük bir ulusal banka, bir yöneticinin sosyal zekâ yetkinlik düzeyinin yıllık performans değerlendirme sonuçlarına bakılarak tahmin edilebileceğini saptamış. Sosyal açıdan zeki olanlar, duygusal zekâ yetkinliği olan öz farkındalık ve kendi kendini yönetme gibi konularda da daha başarılı oluyor. Sosyal zekâ, kriz dönemlerinde özel bir önem kazanıyor. Bu konuda, ciddi bir küçülme ve yeniden yapılanma sürecine giren Kanadalı bir sağlık kuruluşu örnek gösterilebilir. Bu sağlık kuruluşuyla ilgili bir araştırma, hastalarla doğrudan temas kuran çalışanların artık onlara eskisi kadar iyi bir hizmet sunamayacakları için hayal kırıklığı yaşadıklarını gösteriyordu. Destekleyici bir lidere sahip çalışanlara göre, düşük sosyal zekâlı bir liderle çalışanların arasında hastaların gereksinimlerinin karşılanamayacağını bildirenlerin sayısı üç kat ve duygusal açıdan yıprandıklarını bildirenlerin sayısı dört kat fazlaydı. Amirleri sosyal açıdan zeki olan hemşireler, işten çıkarılma stresi altındayken bile duygusal açıdan sağlıklı olduklarını ve hastalarına artık daha da

iyi bakabileceklerine inandıklarını söylemişti. Bu araştırma krizdeki şirketlerin yönetim kurulları için zorunlu bir okuma parçası olmalı. Bu kurullar, zorlu dönemlerde kurumu yönetecek kişileri seçerken genellikle sosyal zekâ yetkinliğini öne çıkarır. Bir kriz yöneticisi hem bilişsel hem de sosyal zekâyâ gereksinim duyar.

Kadınların Sosyal Devreleri Daha mı Güçlü?

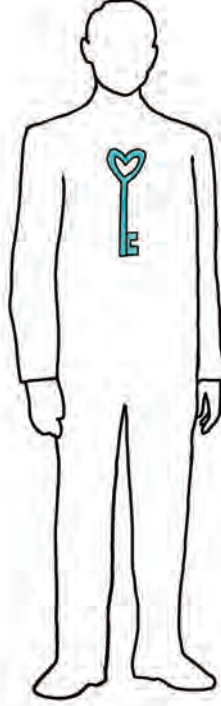
Sıklıkla sorulan sorulardan biri de iyi bir lider olmak için gereken sosyal zekâ konusunda cinsiyetin bir fark yaratıp yaratmadığıdır. Yanıt hem evet hem de hayırdır. Genel olarak kadınların başka insanların duygularını hemen fark etme konusunda erkeklere göre daha iyi, erkeklerinse en azından iş yaşamında sosyal açıdan daha özgüvenli oldukları söylenebilir. Ama en başarılı liderlere baktığımızda cinsiyetin, sosyal zekâ açısından ciddi bir fark yarattığı kesinlikle görülüyor.

Büyük bankalardan birinde, birkaç yüz yöneticiyi kapsayan bir araştırma yapan Margaret Hopkins, grubun en etkili erkek ve kadınları arasında sosyal zekâ düzeyleri açısından bir fark saptayamadı. Hay Group'dan Ruth Malloy da uluslararası şirketlerin CEO'larıyla ilgili çalışmasında benzer bir sonuca ulaştı.

Sosyal Liderlik Resminizi Görmek

Sosyal liderliği harekete geçirmek, yeni bakış açıları kazanmak, sosyal becerileri geliştirmek için önceki bölümlerde yer alan ve **empati, farkındalık, uyum sağlama, etki, ekip çalışması, başkalarını geliştirme, ilham verme** gibi konuları kapsayan **1 Dakika** sorularını dikkatlice ve düşünerek cevaplayın. Bunun sosyal liderlik resminizi görmemiz ve onu harekete geçirmemiz için önemli bir araç olduğunu bilmenizi isterim.*

* <http://www.capital.com.tr/yonetim/liderlik/sosyal-zeka-liderligi-gelistiriyor-haberdetay-5305>



AKILLI VE SOSYAL KALBİN ANAHTARI: DUYGUSAL OKURYAZAR OLMAK

Bu kitabı kaleme alırken kütüphanemdeki kitapları karıştırıyordum, birdenbire gözüme *Akıllı Bir Kalple Duygusal Okuryazarlık* isimli kitap çarptı. Uzun bir süredir görmek istediğim bir dostla tesadüfen karşılaşmışım gibi hissettim, mutluluktan gözlerim parladı. Heyecan ve coşkuyla yazarı Claude Steiner’la tanıştığımız günü düşündüm. Onu, 2009 yılında İstanbul’da bir seminerde görmüştüm. *Akıllı Bir Kalple Duygusal Okuryazarlık*; sempatik yüz ifadesi, kır saçları, beyaz top sakalıyla aklımda kalan Steiner’ın benim için imzaladığı en değerli kitaplardan biriydi.

Daniel Goleman makalesinde, IQ'dan çok duygusal ve sosyal zekânın farkına varmamızın önemini vurgular. Bunu araba tekerleği metaforuyla açıklamak istiyorum: İsteddiği kadar yüksek IQ'ya sahip olsun duygusal ve sosyal zekâsı yeterince gelişmemiş bir insan tekerleği patlamış arabaya benzer. Yerinden kalkamaz, ilerleyemez ve mutlaka onarılması, yenilenmesi gerekir.

Steiner da *Akıllı Bir Kalple Duygusal Okuryazarlık* kitabında insan olmanın bize getirdiği bir sorumluluk olan kendimizi tanıma ve geliştirmenin aynı zamanda hayatın tadını çıkartmamızı sağlayan şey olduğunu vurguluyor.

Okuryazarlık deyince aklımıza ilk, konuştuğumuz dili okuyabilme ve yazabilme becerisi gelir. Okuryazarlık oranının bir toplumun gelişmişliğinin göstergesi olduğu düşünülürse giderek değişen, gelişen ve karmaşılaşan dünyada duygusal okuryazarlığın öneminin de giderek arttığını söyleyebiliriz. Steiner, duygusal okuryazarlık sayesinde; duygu ve düşüncelerimizi anlama, kendimizi ifade edebilme ve karşımızdakini dinleme konusunda yetkinleşeceğimizi böylece davranışlarımızın daha etkili olacağını ve kalp zekâmızın gelişeceğini söylüyor.

Yaşadığımız dünyada o kadar çok ileti alırız ki bazısını duyar ve anlarız bazısınısa farkına dahi varamayız. Olumlu iletileri alıp içselleştiremiyoruz. Oysa iletilere odaklanma, bunları alıp aktarabilme duygusal okuryazarlık becerisine sahip olsak hiç bir detayı kaçırmadan bilinçli, farkında, işbirliği ve barış içinde yaşayabiliriz.



Steiner'a göre hangi aile, toplum, kültür, din ve ülkede yaşarsak yaşayalım duygularımız aynıdır. Ailemizi, arkadaşlarımızı, işimizi ve bizi biz yapan insanları sevelim. En önemlisi duygusal okuryazarlık becerisi kazanıp benzerliklerimizi görelim, yardım etmek için gönüllü olalım ve tam potansiyelimize ulaşp böyle yaşamak konusunda birbirimize destek olalım.

Sevgi çoğu zaman korku, kızgınlık, üzüntü veya umutsuzluk gibi duyguların etkisiyle kaybolur. Niçin ve ne hissettiğimizi öğrenmek önemlidir. Duygular aşırı baskın olmazsa hayatımızı mahvedemez. Bu yüzden onları nasıl yöneteceğimizi bilmemiz gerekir. Duygusal okuryazarlığın anlamı da budur. Duygularımızı tanımaya, duygusal değişimleri anlamaya, hem kendimizde hem de çevremizdekilerin hayatında olumlu bir sosyal etki oluşturmaya yardımcı olur. Duygusal okuryazarlık, duyguları tanıyıp gösterme ve onları kontrol edebilme yetisi kazandırır. Kızgın, neşeli, utanmış veya umutlu olduğumuzun farkına varırız ve duyguları anlamının bizi daha üretken yaptığını görürüz. Duygusal okuryazarlık empatik olmamızı, diğerlerinin duygularını daha iyi anlayıp tanımamızı, onlara daha pozitif yaklaşmamızı sağlar. Yaşadığımız duygusal yıkımlar için sorumluluk

almayı ve içtenlikle özür dilemeyi öğreniriz. Başkalarını küçümsemek, onları alt etmeye ve güçsüz kılmaya çalışmak yerine başarılarını takdir edip güçlendirir ve yaşamı zenginleştiririz.

Etrafımızda duygusal okuryazarlık becerisine sahip olmayan o kadar çok kişi var ki... Bu durum hem kişinin kendisini ve ailesini hem de yaşadığı toplumu ve dünyayı olumsuz etkiliyor. Sizinle aşçı bir babanın kızına ders verdiği kahve hikâyesini paylaşmak istiyorum:

Bir zamanlar sürekli her şeyden şikâyet eden, hayatın ne kadar berbat olduğundan yakınan bir kız varmış. Hayat ona göre çok karmaşıkmiş. Sürekli savaştıktan, mücadele etmekten yorulmuş. Bir problemi çözer çözmez karşısına bir yenisi çıkıyormuş. Kızın bu yakınmaları karşısında, mesleği aşçılık olan babası ona bir hayat dersi vermeye niyetlenmiş. Onu mutfığa götürmüş, üç ayrı cezveyi suyla doldurmuş. Cezvelerdeki su kaynamaya başlayınca birine patates, birine yumurta, diğetine de kahve çekirdeği koymuş. Daha sonra kızına tek kelime etmeden, beklemeye başlamış. Kız hiçbir şey anlamamış, o da merakla beklüyormuş. Sonunda sabırsızlanmaya ve daha ne kadar bekleyeceklerini sormaya başlamış. Babası onun bu ısrarlı sorularına hiç cevap vermemiş. Yirmi dakika sonra cezveleri ocaktan almış. Önce patatesi ve yumurtayı çıkarıp bir tabağa koymuş, sonra son cezvedeki kahveyi bir fincana boşaltmış.

Kızına dönerek "ne görüyorsun" diye sormuş ve kızı da "patates, yumurta ve kahve" diye alaylı bir cevap vermiş.

"Bir kez de daha yakından bak, patatese bir dokun" demiş baba. Kız denileni yapmış ve patatesin yumuşamış olduğunu söylemiş. Baba "aynı şekilde yumurtayı da incele" demiş. Kız kabuğunu soyduğu yumurtanın katılaştığını görmüş. Sonunda baba, kızının kahveden bir yudum almasını istemiş. Kahvenin nefis tadıyla birlikte kızın yüzüne bir gülümseme yayılmış. Yine de hiçbir şey anlamamış ve "Bütün bunlar ne anlama geliyor baba" diye sormuş.

Babası, patatesin de yumurtanın da kahve çekirdeklerinin de aynı sıkıntıyı yaşadıklarını, yani kaynar suyun içinde kaldıklarını ama her birinin bu sıkıntıya farklı bir tepki verdiğini anlatmış. Patates daha sert, güçlü ve tavizsiz görünürken kaynar suyun içine girince yumuşamış ve güçten düşmüştü. Yumurta çok kırılıyordu, dışındaki ince kabuğu içindeki sıvıyı koruyordu. Ama kaynar suda içi sertleşmiş ve katılaşmıştı. Ancak kahve çekirdekleri bambaşkaydı; kaynayınca sadece kendileri değişmekle kalmamış suyu da değiştirmişlerdi. Böylece ortaya tamamen yeni bir şey çıkmıştı.

Baba, "sen hangisisin, bir sıkıntı kapını çaldığında nasıl tepki vereceksin" diye sormuş kızına. "Patates gibi yumuşayıp ezilecek misin, yumurta gibi kalbini mi katılaştıracaksın yoksa kahve çekirdekleri gibi başına gelen olayların duygularını olgunlaştırmasına ve hayatına ayrı bir tat katmasına izin mi vereceksin?"

Hayatımızı karmaşıklaştıranlar bazen çevremizdeki şeyler olsa da buna izin verip vermemeye karar verecek olan biziz.

Steiner'ın kitabında anlattığını özetleyecek olursak; bugün birlikte yaşadığımız/çalıştığımız yönetici, lider, ğretmen, anne, baba veya müdürlerin akıllı bir kalbe ve duygusal okuryazarlık becerisine sahip olmasının farkındalığı artırdığını söyleyebiliriz. Bu da duyguları daha iyi anlamaya neden olur. Sosyal liderliğe giden yolun sosyal zeknin artırılmasından, daha etkili ve kalıcı hedeflere ulaşmayı sağlayan sihirli gcnse duygusal okuryazarlık becerisinden geçtiğini belirtelim. Günümüzde yüksek bilişsel zekâ, akıllı bir kalp ve duygusal okuryazarlık becerisiyle birleşmezse yeterli olmuyor. Kendimizi ve diğerlerini sevebilme kapasitemizi geliştirmek ve eylemlerimizin sorumluluğunu dürüstlükle alabilmek ancak duygusal okuryazarlıkla mümkün... Claude Steiner'a insanların kendilerini daha iyi tanımalarını ve topluma daha faydalı olabilmelerini sağlayan bu harika kitabı yazdığı ve bana da ilham verdiği için teşekkür ederim. Lütfen daha fazla bilgi için *Akıllı Bir Kalple Duygusal Okuryazarlık* kitabını okuyun ve oradaki uygulamaları deneyimleyin. Hayatınızı ve başka yaşamları nasıl değiştirdiğinizi göreceksiniz... Eğer siz beta kalmak yerine değişim ve gelişim içinde olursanız, dünyayı da değiştirir, geliştirir ve gzelleştirirsiniz.



"Bir problemin güç olduğunu söyleme,
eğer o güç olmasaydı zaten problem olmazdı."

F. Foch



EMPATİK SOSYAL LİDERLİK

Sosyal liderlikte en önemli adım; olay, kişi ve sorumluluk aldığımız konulara empatiyle yaklaşmak ve öz farkındalık geliştirmektir. Empatik sosyal liderlik, başkalarına odaklanarak saygıyla dinlemeyi ve tüm varlığımızla anlamaya çalışmayı gerektirir.

Empati, iletişimde sürekliliği/sürdürülebilirliği, bilginin doğru aktarılmasını, doğru anlaşılmasını ve bütüncül yaklaşımı sağlar. Empatik sosyal lider, takım arkadaşlarını daha iyi anlar ve onlarda güçlü bir güven duygusu oluşturur.

Bazen hayatımızın ve sahip olduklarımızın büyüyle çevremizdeki sosyal dünyanın olumlu ve olumsuz etkilerini, problem ve olaylarının tamamını göremeyiz. Dünya herkesin aynı yaşam kalitesine sahip olduğunu düşünen insanlarla dolu... Bu hikâye bize empati kurmamız için etrafımıza, yaşadığımız dünyaya 360° bakabilmemizin ne kadar önemli olduğunu hatırlatıyor. Fısıltı ve Tuğla hikâyesini sesli şekilde, tüm duyularınızı harekete geçirerek okuyalım:

Genç ve başarılı bir yönetici, yeni Jaguar'ıyla bir mahalleden geçiyordu. Bir yandan da park etmiş arabaların arasından aniden yola çıkabilecek çocuklara dikkat ediyordu. Bir şey gördüğünü sanarak yavaşladı. Arabayla caddeden yavaşça geçerken önce hiç kimseyi göremedi fakat arabasının kapısına doğru bir tuğla atıldığını fark etti. Aniden durdu ve tuğlanın fırlatıldığı yere geri döndü. Arabadan indi, küçük bir çocuğu tuttu ve onu park etmiş bir arabaya doğru iterek bağırmaya başladı, "Bunu neden yaptın? Sen de kimsin, ne yaptığının farkında mısın?"

İyice sinirlenerek devam etti: "Bu yeni bir araba ve atmış olduğun bu tuğla bana çok pahalıya mal olacak. Bunu neden yaptın?" Çocuk yalvararak cevap verdi: "Lütfen efendim. Çok üzgünüm ama başka ne yapabilirdim bilmiyordum. Eğer tuğlayı fırlatmasaydım durmazdınız." Park etmiş bir arabayı işaret eden çocuğun gözyaşları genesine süzülüyordu. "Ağabeyim kaldırımdan yuvarlandı ve tekerlekli sandalyesinden düştü. Onu tek başıma kaldıramıyorum. Lütfen onu tekerlekli sandalyesine oturtmam için bana yardım eder misiniz?" Bu durumdan son derece duygulanan genç yönetici, boğazında büyüyen yumruyla zar zor yutkundu. Yerdeki genci kaldırıp tekerlekli sandalyesine oturttu. Ciddi bir yarası olup olmadığını şefkatle kontrol etti. Küçük çocuk genç yöneticiye dönerek "Teşekkür ederim efendim, Allah sizden razı olsun" dedi.

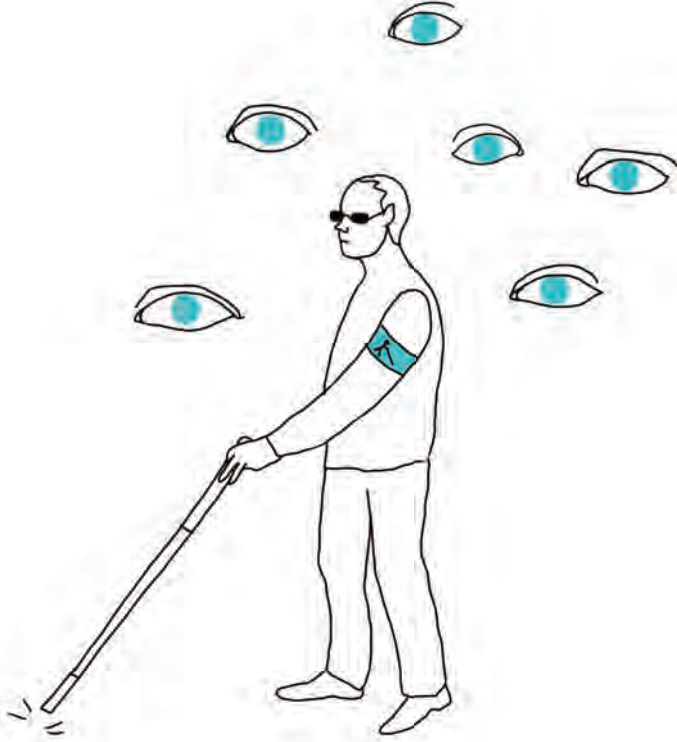
Genç yönetici, küçük çocuğun ağabeyini evine doğru götürmesini izledi. Arabasına geri dönmesi uzun bir zaman aldı. Uzun ve yavaş bir yürüyüştü. Arabasının kapısını hiç tamir ettirmedi. Bu çöküşü, durması için birinin tuğla atmasını gerektirecek kadar hızlı yaşamaması gerektiğini hatırlatsın diye öylece bıraktı.

Allah ruhunuza fısıldar ve kalbinize konuşur. Bazen dinleyecek kadar zamanınız olmadığında size bir tuğla fırlatır. Fısıltıyı ya da tuğlayı seçmek size kalmış. Empatik sosyal lider, fısıltıları dinleme becerisi ve kabiliyetine sahiptir.



Peki, sizin tercihiniz hangisi? Cevabınızı aşağıdaki kutuya yazın!





"Bana hayatım boyunca hiç kimse bu kadar çok şeyi bu kadar kısa zamanda öğretememişti."

Karanlıkta Diyalog Ziyaretçisi

SOSYAL LİDERLER İÇİN EMPATİ VE FARKINDALIK MUTFAĞI

Onu tanıdığımda heyecanıyla sonra da güven veren duruşuyla, güçlü iletişim ve empati becerisiyle karşılaştım. Hakan Elbir, bir müzecilik ve sanat tutkunudur. Bu tutkusuyla inovatif neler yapabiliriz diye araştırırken Hamburg’da arkadaşının önerisiyle Karanlıkta Diyalog Projesi’yle tanıştı. Projeyi yerinde deneyimleyerek sosyal girişimciliğin en güzel örneklerinden biri olan ve dünyada 130 şehirde açılan Karanlıkta Diyalog’u bireysel gayretleriyle Türkiye’ye kazandırdı. Sonrasında Sessizlikte Diyalog’u da aynı mekânda, Gayrettepe metro istasyonu içindeki özel sergi alanında hayata geçirerek Türkiye’nin ilk “koleksiyonu olmayan müze”sini kurdu.

Bu sergiyle bir sosyal lider olarak, toplumdaki önyargı duvarını tıpkı Berlin duvarı gibi yıkarak büyük bir toplumsal değişimin mimarı oldu. Turkcell Diyalog Müzesi’nin genel müdürü ve kurucu ortağı olan Hakan Elbir’in heyecanı, Türkiye’de yepyeni bir sosyal etki ve kalıcı değer yarattı. Bu, Türkiye’de aynı anda 20 görme engelli ve 10 işitme engelli rehberi çalıştıran tek proje oldu.

Karanlıkta Diyalog’un insanlarda empati ve farkındalığı artıran çok güçlü araçları da var. Elbir bunları şöyle anlatıyor, “Karanlıkta Diyalog’da sizin de yaşadığınız deneyimsel bir sergi ve iş atölyeleri (business workshop) bulunuyor. Tüm uygulama ‘black box’ denilen karanlık bir odada gerçekleşiyor. İlk 1,5 saati bir görme engelli moderatör eşliğinde geçen, kolaylaştırıcıların da diğer masalarda ziyaretçilerle beraber olduğu bu deneyimde, bazı egzersizlerin yapıldığı atölyeler de oluyor. Takım çalışması, zaman yönetimi, liderlik gibi beş altı farklı konu başlığı yer alıyor. Problem ya da ihtiyaçlara göre belirlenen başlıklarla her firma için ona özel bir program hazırlanıyor. Her firmaya ya da gruba, doktorun farklı rahatsızlıklara farklı reçete yazması gibi, farklı uygulamalar yapılıyor. Bu uygulamaların grupta oluşturması beklenen kazanım ve etkiler de farklı oluyor.”

Özel bir örneği, Elbir'den dinlediğim kadarıyla sizlerle paylaşmak istiyorum: Meşhur McKinsey firması bir gün Hamburg'da Andreas'ın kapısını çalıyor ve diyor ki "Şirketimizde işe girip çıkan eleman sayısı (turnover) çok yüksek, bunu nasıl düşüreceğimizi bilemiyoruz ve bu yüzden istihdam ettiğimiz kişilere yatırım yapıyoruz. Bir çalışana 5-10 bin euro masraf yapıyoruz ama o çalışan 6 ay veya 1 yıl sonra başka iş bulup gidebiliyor. Bunu nasıl önleriz?" Andreas bir çalışma hazırlıyor. İş görüşmelerini kara kutuda (black box) yapıyor ve önerdiği her 10 kişiden 9'u kabul görüyor, işe girip çıkan eleman sayısı düşüyor. Andreas da bütün ekibini böyle istihdam ettiğini söylüyor. Çalışanlarla karanlıkta mülakat yapıyorlarmış. Ne aday onları görüyormuş ne de onlar adayı. Odaya önce onlar giriyormuş, sonra da yolunu zar zor bulan aday. Oturunca, "evet, kendini tanı" diyorlarmış. Aday içeride biri olduğunu anlayınca şaşırıyormuş. Bu teknik sayesinde onlarda da işe girip çıkan eleman oranı çok düşükmüş. Hatta Andreas, bunu bir adım öteye götürmüş. Allianz için işe alım mülakatlarını karanlıkta yaptığı gibi performans değerlendirme görüşmelerinde de bu yöntemi uygulamış. İşe alımda olduğu gibi burada da çok daha olumlu sonuçlar almışlar.

Karanlıkta Diyalog sergisi ziyaretçisi Melis Karayaka, empati dolu deneyimini, yayınlamama izin verdiği şu satırlarla ne güzel özetlemiş:

"Boşlukta kalmak...

Ellerinle neye tutunacağını bilememek...

Hiç tanımadıklarının yardımına güvenmek...

Sadece tek bir sesin sana göz olabilmesi..."

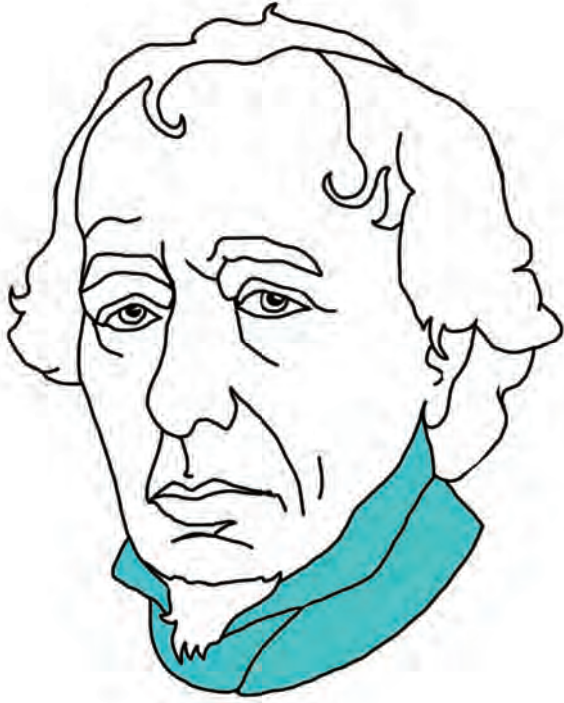


"Bugün hayatımda 'gördüğüm' en özel etkinliğe katıldım. 75 dakikalığına kördüm ve Murat isimli görme engelli bir süper kahraman bana karanlığın içindeki rengârenk hayatını 'gösterdi'. Görmek için sadece gözlere ihtiyaç olmadığını; kokularla, seslerle ve dokunarak da 'görmenin' mümkün olduğunu öğretti. Ardından bizi nasıl karanlığın içine soktuysa yine kendi elleriyle ışığa kavuşturdu. Bana

çok önemli bir şey öğretti; karanlık çaresizlik değilmiş aksine rengin, cinsiyetin, yaşın ve şekle dair her şeyin önemini yitirdiği, herkesin farksız olduğu saf özgürlükmiş. Karanlıkta Diyalog'la ilgili söylenebilecek çok şey var ama tabii herkesin gelip kendisinin 'görmesi' gerekir. Kesintikle ziyaret edilmesi gereken bir empati müzesi... Deneyimimi unutmamak için kesintikle tekrar tekrar uğrayacağım. Meğer karanlık sadece siyahtan ibaret değilmiş."

Aslına bakarsanız sergi ziyaretçisi Karayaka'nın duygu ve heyecan dolu sözlerini ve Elbir'in anlattıklarını çok sesli düşündüğümüzde "Karanlık Diyalog" adeta insanların kişisel inovasyonunu sağlayan sihirli bir kutu. Buraya girerken olduğu gibi çıktıktan sonraki etki de çok hızlı bir değişim yaratıyor. Bunu bire bir sergide ve karanlık kutu (black box) iş atölyelerinde deneyimleyerek ve gözlemleyerek yaşadım. İnsanlar buraya körlüğü deneyimleme gibi yanlış bir fikirle gelip buradan görme yetisini kaybetmenin doğru dinleme ve tam odaklanma sağladığını keşfederek ayrılıyorlar. Aslına bakarsanız karanlık/sessizlik ya da görmek/duymak metafor olarak kullanılıyor. "Karanlık Diyalog"u, doğru dinleme, empati kurma ve önyargılardan uzaklaşma gibi sosyal değişim ve dönüşüm sağlayan, sosyal farkındalığı artıran gücünü görmek ve sosyal becerilerinizi geliştirmek için zaman kaybetmeden deneyimlemelisiniz.

Hayat tam bir sosyal atölye... Sosyal becerilerin gelişmesi için 360°'lik bakış açınızı geliştirdiğinizde siz de çevrenizi sosyal lider gibi görebilecek ve algılayabileceksiniz.



“Başarının sırrı, uğraşılan konuya
hâkim olmaktır.”

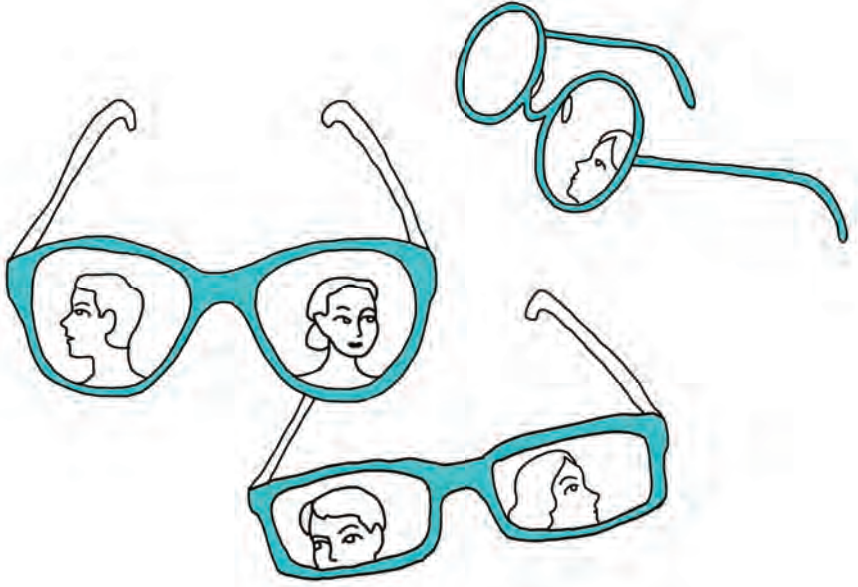
Benjamin Disraeli



1 Dakika

Düşüncelerimizi tekdüzelikten kurtarıp zenginleştirmenin yolu bakış açımızı değiştirmekten geçer. Her şeye bir tek, bir de çift gözle bakmayı deneyelim. Zorlandığınızı söyleyebilirsiniz. Bir de farklı açıdan, hatta farklı renkte gözlükler kullanarak bakmayı deneyin. Bakış açısını değiştirmek sosyal liderliğin temel yaklaşım özelliğidir.

Eğer etrafınızda olup biten olayları düşüncelerinizde doğru yere konumlandırmak istiyorsanız farklı görüş ve düşüncelere her zaman açık olmalısınız. Bu sizin görebildikleriniz veya göremediklerinizi daha iyi kavramanızı sağlar. Farklı bakmak; farklı görmek ve farklı olmaktır.



Sosyal lideri farklı kılan ana güç,
aynı şeyi farklı bakış açısıyla görebilmede
usta olmasıdır.

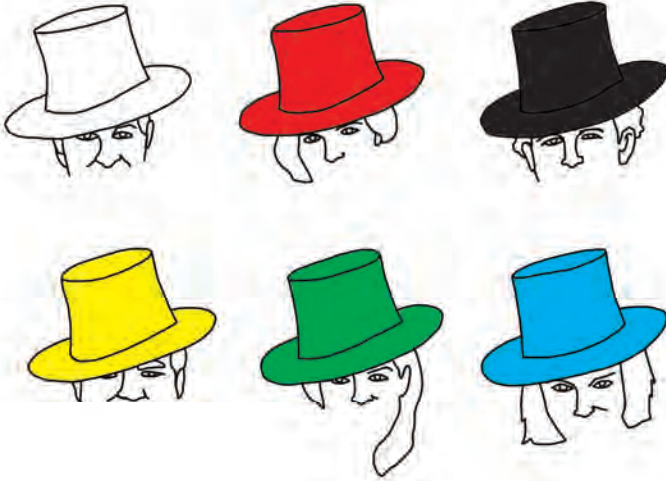
SOSYAL LİDERLİK YAKLAŞIMINA SAHİP OLMAK İÇİN ÖRNEK UYGULAMALAR

Altı Şapkayla Değerlendirme Zamanı

Şimdi şapkamızı çıkarma zamanı; bakalım ne kadar yenilikçi ve sosyal bir lideriz, aşağıda birlikte görelim:

Şirketteki bir süreç ya da olayı ele alarak altı şapkalı düşünme tekniği uygulayalım ve sosyal liderlik yaklaşım farkını gözlemleyelim.

Şirketin İŞKUR'dan, geriye dönük faiziyle birlikte ceza yememesi için acilen 16 engelli çalışan istihdam etmesi gerekiyor. Şimdi bu duruma tarafsız, olumsuz eleştiri, kontrollü, yenilikçi, duygusal ve iyimser gibi birbirinden farklı düşünen kişilerin nasıl yaklaşacağını inceleyelim:



BEYAZ ŞAPKA: Bilgiyi tarafsız bir temelde ele alır. “İlk olarak 16 engelliye hemen işe alalım” der.

KIRMIZI ŞAPKA: Önsezileri önemser, olaylara duygusal tepki verir. “Çok üzücü ve zor bir durum, kesin ceza yiyeceğiz” der.

SİYAH ŞAPKA: Olaylara eleştirel ve karamsar yönden bakar. “Şirketimize uygun engelli aday yoktur, varsa da bulmak zordur” der.

SARI ŞAPKA: İyimserdir, olaylara yapıcı yönden bakar. “En azından araştıralım belki tümünü olmasa da birkaç kişi bulabiliriz” der.

YEŞİL ŞAPKA: Olaylara yeni ve farklı çözüm yolları bulmaya, yaratıcı ve yenilikçi fikirler üretmeye çalışır. “Öncelikle hangi engel grubu ve oranına sahip adayları, hangi pozisyonlarda değerlendireceğimizi gösteren bir fizibilite çalışması yapalım. Daha sonra engelli adaylara ulaşabileceğimiz kaynaklardan yararlanarak onlara eğitim, deneyim ve potansiyellerine göre işler sunalım. Hem 16 engelli aday ihtiyacımızı karşılamış hem de sadece cezadan kurtulmak için değil şirketimize katma değer sağlamak için alım yapmış oluruz. Engel durumlarına göre çalışma koşulları sunabilir, diğer çalışanların farkındalıklarını artırarak yeni kazanımlar elde ederiz” der.

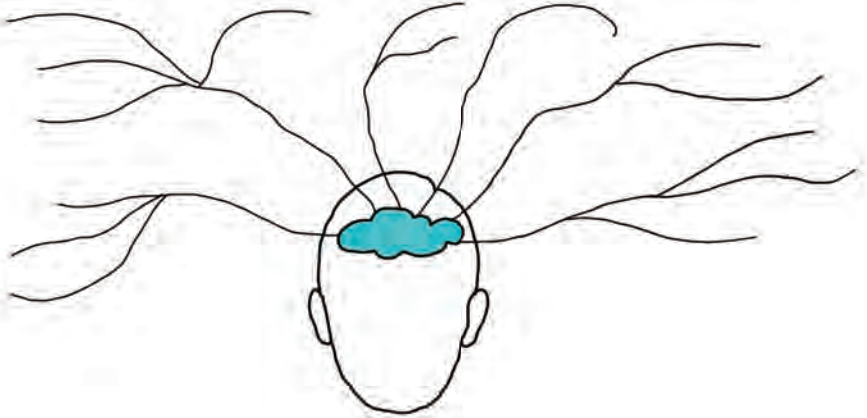
MAVİ ŞAPKA: Olayları tüm olası yönleriyle gözden geçiren, serinkanlılıkla durum analizi yapan ve değişkenleri kontrol altında tutabilen bir bakış açısı vardır. Sonuçları ortaya koyar. “Engelli adaylara ulaşmak için şirket çalışanlarına yakınları olup olmadığını soralım ve ulaşabileceğimiz tüm kaynaklardan istifade ederek en uygun adayları işe alalım” der.

Zihin Haritası ile Değerlendirme

Sosyal liderin olaylara bütüncül yaklaşması ve resmin tamamını görebilmesi onun yaratıcı sosyal zekâyâ sahip olduğunu gösterir. Bu da onu ayrıcalıklı ve özel kılar. Zihin haritası (mind map) temelde hatırlamakta güçlük çekebileceğiniz şeyleri not almaya ve bunlar üzerinde çalışmaya yarayan, bilgiyi organize eden bir yöntem... Yoğunlaşmak istediğiniz bir proje veya sosyal problem üzerinde daha etkili düşünmenizi, onu daha basit görebilmenizi ve sorunu daha kolay çözebilmenizi sağlar. Dünyada birçok deha fikirlerini geliştirmek, farklı görüş ve düşünceleri görmek için zihin haritası yöntemini kullanıyor. Aşağıdaki boş zihin haritasının ortasına sosyal liderlik ya da onun gibi odaklanmak istediğiniz bir konu başlığını yazarak başlayabilirsiniz. Bunu, başka bir kâğıda da çizebilir ve bu yöntemi yaşamınızın her alanına uygulayabilirsiniz.



Sosyal liderliğinizi geliştirmek ve sahip olduğunuz potansiyeli görmek için boş olan yerleri doldurun.

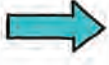


Güçlü Yönler  	Zayıf Yönler  
Fırsatlar  	Tehditler  

SWOT Analiziyle Değerlendirme

Sosyal liderlik yolculuğunda başarı için öncelikle potansiyelinizi ortaya çıkarmanız gerekiyor. SWOT analizi potansiyelinizi nasıl kullandığınızı, geliştirmeniz için neler yapabileceğinizi belirlerken size farklı bir bakış açısı kazandıracaktır. Eğer sosyal liderlik için eksik ve geliştirilmesi gereken yönlerinizi görürseniz, karşınıza çıkabilecek riskler konusunda önlem alır, sorunları azaltır ya da giderirsiniz. Sosyal liderlik her şeyden önce farkındalık kazanmaksa SWOT analizi sizi oraya geçirecek köprüdür.

Aşağıdaki soruları okuduktan sonra kutucuklara bir veya iki kelimeden oluşan cevaplarınızı yazın. Sosyal liderlik potansiyelinizi ortaya çıkarır ya da geliştirirken yaşayacağınız şaşkınlığı da ayrıca not edebilirsiniz.



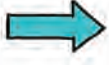
Haydi, şimdi sosyal liderlikte güçlü yönlerinizi ortaya çıkartalım!

Aşağıdaki soruları kendinizi övmeden, tarafsız şekilde cevaplamanız önemli. Sizi diğerlerinden farklı kılan yönlerinizi yazabilirsiniz.

- ◆ Sosyal liderlikte çevrenizdekilerin sizin kadar önemsemediğini düşündüğünüz değerlerinizi yazabilir misiniz?
- ◆ Sosyal lider olarak etrafınızdaki kişilere göre güçlü yönleriniz neler?
- ◆ Sosyal liderlikte sizi en çok gururlandıran başarılarınız neler?
- ◆ Sosyal liderlikte neyi diğerlerinden daha iyi yapıyorsunuz?
- ◆ Sosyal liderliğinizi geliştirmek için ulaşabileceğiniz kişisel kaynaklarınız neler?

Güçlü Yönler 





Haydi, şimdi sosyal liderlikte zayıf yönlerinizi ortaya çıkartalım!

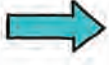
Aşağıdaki sorulara kendinize dışarıdan tarafsız bir gözle bakarak cevap verebilirsiniz. Şimdi zayıf yönlerinizle yüzleşme zamanı...

- ◆ Sosyal liderlikte iyi olmadığınızı düşündüğünüz için yapmaktan kaçındığınız/vazgeçtiğiniz işler neler?
- ◆ Sosyal liderlikte olumsuz gördüğünüz iş ve sosyal alışkanlıklarınız neler? (Örneğin; yoğun talepler karşısında çabuk bunalma, verilen kararlardan sık vazgeçme, dağınık çalışma gibi.)
- ◆ Sosyal liderliğinizi parlatacak eğitimler arasında iş ve sosyal hayata uygulayamadıklarınız var mı? Varsa kendinizi nerede eksik hissediyorsunuz?
- ◆ Sosyal liderlikte çevrenizdekilere göre zayıf yönleriniz hangileri olabilir? (Özeleştirii yapmaktan çekinmeyin!)



Zayıf Yönler



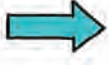


Haydi, şimdi sosyal liderlikte fırsatlarınızı ortaya çıkartalım!

Aşağıdaki sorulara sahip olduğunuz fırsatları düşünerek cevap verebilirsiniz.

- ◆ Sosyal liderlik yönünüzle iş ve sosyal yaşamda sizin yapabileceğiniz ama diğerlerinin dolduramadığı bir boşluk var mı?
- ◆ Sosyal liderlik yönünüz geliyiyor mu? Eğer geliyorsa sosyal çağda bunu avantajınız için nasıl kullanabilirsiniz?
- ◆ Sosyal hedef kitlenizin problem ve ihtiyaçlarına yaratıcı çözümler bulabilir misiniz?
- ◆ Sosyal liderlik ortak bir hedef için işbirliği yapmaktır. Yol gösterecek kişilerle doğru bağlantılarınız var mı?
- ◆ Sosyal çözümler buldukça gelişiminizi olumlu etkileyen unsurlar neler oluyor?
- ◆ Sosyal liderlikte sürdürülebilirliğinizi kolaylaştıracak yeni çözümler/teknolojiler var mı?

Fırsatlar



Haydi, şimdi sosyal liderlikte tehditlerinizi ortaya çıkartalım!

Aşağıdaki soruları tehditlerinize odaklanarak cevaplayabilirsiniz.

- ◆ İşyerinde ne gibi engellerle karşılaşıyorsunuz?
- ◆ Sizinle rekabet etmeye çalışan bir iş arkadaşınız var mı?
- ◆ İş veya rolünüzün gerektirdiği beceriler değişebilir mi?
- ◆ Değişen teknoloji, pozisyonunuz için bir tehdit olabilir mi?
- ◆ Zayıf yönleriniz sizin için ciddi bir tehdit oluşturabilir mi?

Tehditler

Şimdi bu dört kutuya bakarak yazdıklarınızı düşünün. Bu, ilerideki ışığı görmenizi ve hedefinize ulaşmanızı sağlayacaktır. Özellikle güçlü yanlarınızı fark etmenize, zayıf yönlerinizi güçlendirerek azaltmanıza, sahip olduğunuz sermayenin yani fırsatlarınızın gizli potansiyelini keşfetmenize ve hiç düşünmediğiniz anda motivasyonu kaybetmenize yol açabilecek tehditlere karşı önceden tedbir almanıza yardım edecektir. Böylelikle çok etkili sonuçlar alacak, hem kendinizin hem de dünyanın mutluluğunu artıran başarılı bir sosyal lider olacaksınız.

İLHAM VEREN SOSYAL KAHRAMANLARIM

Kahramanlar; yaşamları, deneyimleri, ses tonları, imajları, kıyafetleri, jest ve mimikleri, olaylara yaklaşımlarıyla bize ilham verir. Sosyal kahramanlar farklıdır ve bu yüzden de dikkatimizi çeker. Farklı düşünmemize, değişip gelişmemize etki ederler. Bazen tanıdığımız bazense hiç karşılaşmadığımız bu insanların üzerimizde güçlü bir etkisi olur; onlardan potansiyelimizi, iyi yanlarımızı, kişiliğimizi, vizyonumuzu, hedef, inanç, değer ve fikirlerimizi güçlendirmek için ilham alırız.



Mustafa Kemal Atatürk

Hepimize ilham veren 20. yüzyılın en başarılı sosyal girişimcisi... Halil İncalcık, Atatürk'ün yalnız büyük bir asker değil aynı zamanda usta bir siyaset stratejisti olduğunu söyler. Bana göre imza attığı önemli değişimler düşünüldüğünde aynı zamanda bir sosyal liderdir. Girdiği savaşların yanı sıra, 1920'de Ankara'da meclisi kurarak insanları bir araya getirdi. Demokrasi, egemenlik, özgürlük ve çoğulcu yaklaşımla hedefine ulaştı. Atatürk, kendisiyle birlikte

olanlara sevgi, saygı, güven veren fedakârlık, adanma ve inancı aşıl原因 bir sosyal liderdir. Atatürk'ü siyasetçi kimliğinin ötesinde Türkiye'nin sosyal refahını ve kalkınmasını öne çıkartan sosyal liderlik yönüyle ele alacak olursak yaptıklarını da hatırlamak gerekir.

Türkiye'yi kadın hakları konusunda dünyada örnek gösterilecek ülke haline getiren düzenlemeler yaptı. O yıllarda tüm dünyada ayrımcılığa uğrayan, yok sayılan kadınların toplumun vazgeçilmez bir bireyi olduğunu gösterdi. 1930 yılında belediye, 1933'te Köy Kanunu'yla muhtar ve heyeti, 1934'teki anayasa değişikliğiyle de milletvekili seçimlerinde kadınlara seçme ve seçilme hakkı tanıyarak Türk kadınına layık olduğu değere kavuşturdu, dünyaya bu konuda öncülük etti. Bunlar dışında kadının sosyal statüsünü yükseltmek için 1926'da medeni kanunun kabulüyle resmi nikâhı zorunlu hale getirdi. Bu; tek eşlilik, iş, boşanma, miras gibi pek çok konuda kadın erkek eşitliğinin yolunu açtı.

1924'te eğitim ve kültür seviyesinin yükselmesi için öğretim birleştirdi. Öğretmen okulları, teknik okullar ve meslek liseleri, üniversiteler kuruldu. Eğitim ve öğretimin çeşitliliğiyle toplum iş ve sosyal alanda gelişti.

Köylü ve çiftçilerin durumunun düzeltilmesi için teşvikler oluşturuldu. Çiftçiler için tarım kredi kooperatifleri kuruldu. Ziraat okulları açıldı. Üretimin artması ve böylece sosyal refahın yükselmesi için beş yıllık kalkınma planı hazırlandı; sanayinin gelişmesi sağlandı. Bu aynı zamanda insanların istihdama kazandırılması anlamına da geliyordu. Başta demiryolları olmak üzere, köprüler ve karayolları inşa edildi, haberleşmeye önem verildi, planlı şehirleşmeyle insanların daha modern, sağlıklı ve refah içinde yaşamasına çalışıldı.

Atatürk; çoğulcu ve kapsayıcı yanı ve sosyal liderlik vasıfları sayesinde kendini adayarak, sabırla ülkenin öncelikli ihtiyaçlarına

özmler üretirken tabii ki çocukları ve gençleri de unutmadı. Bize, okul yıllarında hepimizin heyecanla beklediği ve coşkuyla katıldığı 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve ocuk Bayramı ve 19 Mayıs Gençlik ve Spor Bayramı'nı armağan etti. Bu bayramlar küçüğünden büyüğüne, gencinden yaşlısına tüm toplumu bir araya getiren, birlik ve beraberlik kavramlarını yaşatan sosyal değerklerimizdir. Atatürk'n sosyal liderlik yönüyle bize miras bıraktığı, saymakla bitmeyecek kazanımları vurgulamasam bu satırlar eksik kalırdı.



Sakıp Sabancı

1995 yılında Ankara'da, Gençlik ve Spor Bakanlığının zel Olimpiyatlar (Special Olympics) programında tanışmıştım rahmetli Sakıp Sabancı'yla... Röportaj yapmak için kendisiyle iletişim kurduğumda mütevazılığı ve alçakgönüllülüğüyle beni çok etkilemişti. Her gün televizyonda izlediğim, bir zamanlar yan yana gelmeyi hayal bile edemeyeceğim Sakıp Sabancı, karşımdaydı. Gri takımı ve kırmızı kravatıyla...

Türkiye'nin en zengin insanı, sağ kolunu omuzuma attı ve sol elini güçlü, kararlı ve cesur olduğunu ifade edecek şekilde yumruk yaptı. İlk sorumla beraber röportajımız başladı. O, Türkiye'nin en zengin işadamı değil bir baba, dost, lider olarak samimi ve içtendi. O kadar zekiymi ki ondan ilham almak ve öğrenmek için tüm kanallarınızın her saniye açık ve kayıta olması gerekiyordu. Daha sonraki yıllarda dostluğumuz arttı, beni her davetine özel olarak çağırır ve ağırlardı. Bu herkesin yapmayacağı ender bir davranıştı. O sadece engelli iki çocuğunun değil, tüm engellilerin babasıydı. Hayatını adeta onların en temel ihtiyaçlarını sağlamaya adanmıştı. Ardında spastik çocukların rehabilitasyonu için Avrupa'yı kısılandıran bir rehabilitasyon merkezi, körler okulu gibi daha birçok eser bıraktı. Çok değerli bir isim olan Prof. Dr. Hıfzı Özcan'la bu çalışmalarda işbirliği içinde çalıştılar, birlikte engellilere yaklaşım konusunda ülkemize çağ atlatarak dünyaya örnek olmamızı sağladılar. Sakıp Sabancı, zihinsel engelli çocukların spora kazandırılması ve Özel Olimpiyatlar'daki (Special Olympics) yarışmalar için de kaynaklarını seferber etti. Birçok branşta altın madalya kazanan zihinsel engelli çocuklar sayesinde bu konuda toplumsal farkındalık arttı, değişim ve dönüşümün yolu açıldı. Güler Sabancı bir konferansta şunları söylemişti: "Sakıp Sabancı'yla büyüdüm. O çok güçlü bir liderdi. Gücü de patronluğundan değil kendine, ekip arkadaşlarına, çevresindekilere ve Türk halkına olan inancından gelirdi. Başarıya akılla, planla ve çok çalışarak ulaşılabilceğine inanırdı. Sakıp Bey, her zaman çözümünden yana olan ve pozitif duygular taşıyan bir liderdi. Cesurdu ve değişimden korkmazdı. Fikir alır, çok iyi dinler, çabuk empati kurar, hedefi iyi anlatır, hep beraber ve el ele iş yapmayı tercih ederdi. Heyecanlı ve bunu karşısındakine de aşılayan bir yöneticiydi. Bu vasıflarıyla yarattığı güvenle, 38 sene Sabancı topluluğu ve ailesinin liderliğini yaptı. Sakıp Sabancı'nın 25-30 yıl önce ortaya koyduğu liderlik modeli, bugün çağdaş teorilerde de kendisini gösteriyor. Artık, lider dediğimizde aklımıza yüksek duygusal zekâyâ sahip, insanlara ilham veren, motive eden,

takım üyeleriyle uyumlu çalışan ve aralarındaki uyuma öncülük yapabilen bireyler geliyor. Bu uyumdan güç alarak hem kendi hem de takım arkadaşlarının performanslarını yükseltmeyi başarabilen insanlar geliyor. Çünkü çalışmalar bize gösteriyor ki takım üyeleri, bir işin planlama sürecinde ne kadar rol alırlarsa hedefe ulaşmak için o kadar yoğun ve içten çalışıyor.”

Güler Sabancı’nın Sakıp Sabancı için söylediği tüm bu özellikler, bugün sosyal liderlik tanımı içinde yer alıyor. Sabancı’yla ölümünden önce son röportajımızı SKYTURK’teki “Yaşadıkça” programım için, Atılı Köşk’te yapmıştık. Hiç kimsenin düşünmediği bir anda, 2004 yılında aramızdan ayrıldı. O milyonlara ilham veren gerçek bir sosyal liderdi. Hafızamda güzel anılar bırakan, beni çok etkileyen ve en sevdiğim yönleri alçakgönüllülük ve tevazu olan, güven dolu ve güçlü bir sosyal sermayeye sahip bir halk adamıydı.



"Kızım ışık ol, ışık ol ki karanlıklar aydınlansın."

Cezmi Bilgin



Nurten Öztürk

Nurten Öztürk, “İnsana Dokunan Temiz Tuvalet” projesiyle bilinse de benim kendisiyle tanışmam 2001 yılına dayanıyor. Engellilerin şehir içi, dinlenme tesisi ve akaryakıt istasyonlarındaki tuvaletleri kullanabilmesi imkânsızdı. Erişilebilirlik standartlarına uygun tuvaletler yoktu. Nurten Öztürk, engelli ve yaşlılar için çok önemli olan bu eksikliği fark ederek “Temiz Tuvalet” ve ardından da “Erişilebilir Tuvalet” projesini hayata geçirdi. Sevgili büyüğüm, Opet yönetim kurulu üyesi Nurten Öztürk’le “Yaşadıkça” programı için Maslak Opet akaryakıt istasyonunda buluştuk. Benden önce gelmiş, masada oturmuş bekliyordu. Daha ilk anda mütevazı, alçakgönüllü, samimi ve sevgi dolu biri olduğunu anladım. Kendisiyle çok keyifli bir röportaj gerçekleştirdik. Programda engelliler için geliştirdiği “Erişilebilir Tuvaletler” projesine uzun uzun yer verdik, yaygınlaşması için çalışmalar yaptık. Öztürk’ün bu projesi sadece Opet’te değil Türkiye’nin hemen hemen her bölgesinde açılan diğer istasyonlarda yer aldı. Öztürk, odağına insanı alan ve onun sağlığı, mutluluğu ve umutlu yarınları için kendini bir öğretmen olarak adayan, sosyal

değişim ve dönüşüm için çalışan biridir. Sosyal faydacı, rol model ve ilham kaynağı olarak tam bir sosyal liderdir. Yeşil Yol, Tarihe Saygı gibi öncü projelerle ulusal ve uluslararası ödüller almış, bir insanın hayat amacının ne olduğu ve olması gerektiğini en iyi şekilde anlatan, bu ülkenin sahip olduğu ender insanlardandır. Babası Cezmi Bilgin'in geleceği görür gibi söylediği "Kızım ıssık ol ki karanlıklar aydınlansın" sözü beni çok etkilemiştir. Cezmi Bey, kızının adeta vizyonunu belirlemiş, onun Türkiye'nin ışığı ve aydınlık geleceği olmasına önayak olmuştur.

Nurten Öztürk benden, gerek yaptığımız çekimden yıllar sonra beni makamında ağırladığında gerekse ödül aldığım bir törende karşılaştığımızda değerli sevgi, saygı ve ilgisini esirgememişti. Hayatını gökkuşağına benzeten Öztürk'ün bende bıraktığı en değerli izse, öğretmenliğin de verdiği değerli vasıflarla, yaşadığı ya da gördüğü eksiklik ve problemleri çözmeyi kendine ödev edinip ülkemizin mutluluğuna katkı sağlamaya kendini adanması oldu.



“Hayatta karşılaştığınız zorluklar bazen
sadece mola vermeniz için başınıza gelir.”

Nelson Mandela

Nelson Mandela

Mandela, yaşadığı onca acıya rağmen güçlü bir inanca sahipti. Kendi topraklarında siyahilerin insan yerine dahi konmadığı; ırkçılık, ayrımcılık ve dışlanmanın toplumsal kaos yarattığı bir dönemde göreve geldi. Güney Afrika'da, sadece kendisi gibi siyahiler için değil ötekileştirilen ve birey olarak kabul edilmeyen herkes için çalıştı. Siyahilere karşı her türlü ayrımcılığı yapan beyazları da kucakladı. Onlara öfke değil sevgiyle yaklaşacak kadar erdemliydi. Mandela'yı Morgan Freeman'ın canlandığı, Matt Damon'ınsa ragbi takım kaptanını oynadığı, 2009 yapımı *Invictus* (Yenilmezler) filmini iki kez izledim. Farklı bir bakış açısı kazandıran, ilham ve motivasyon kaynağı harika bir film... Mandela'yı daha iyi anlatmak için ince bir anlatım dili ve kurgu kullanılmış. Film, Mandela'nın Güney Afrika Ragbi Takımı ile kurduğu işbirliğini anlatıyor. Mandela, sporun uluslararası birleştirici diline inandığı için 1995 Ragbi Dünya Kupası'nda ülkesinin ragbi takımına şampiyon olabilmesi için büyük destek veriyor. Takım bu motivasyonla başarıya ulaşıyor. Mandela, toplumsal barış ve refah sağlamada başarılı olmuş, dünyadaki ender insanlardan biri. Eylemleri ve söylemleri, dünyanın pek çok yerinde hâlâ ders olarak anlatılan Mandela, toplumsal farkındalığı, empatiyi, işbirliğini ve gelişimi artırmak için hayatının sonuna kadar çalıştı. İzlediğim biyografik filmiyle, hayatı hakkında okuduğum diğer kaynaklar ve sözleriyle, Mandela bende derin iz bırakan isimlerden biri oldu. Bıraktığı en değerli miras, hedef ne kadar uzak olursa olsun inanarak atılan her adım ve hareketin bizi ona yavaş yavaş yaklaştıracığı konusundaki inancıdır... Mandela bana, sabrın hedefe giden yolda karşılaşılan engelleri aşmak için en güçlü araç olduğunu öğretti.



Mustafa Çağın

Bir toplantıda tanıştığım Mustafa Çağın, tanıdığım en farklı insanlardan biriydi. Bilişimciydi; Microsoft gibi küresel bir firmada genel müdür yardımcısıydı. Engellilerin, üniversite öğrencilerinin, hatta onu tanıma fırsatı bulan herkesin biricik Mustafa Ağabeyi'ydi. Hiç koltuğunda oturmaz, tüm boş zamanlarını insanların mutluluğu için harcardı. En çok etkilendiğim yönü önyargısızlığı, insanları olduğu gibi kabul edip önemsemesiydi. Her anlatılanı özen ve sabırla dinler, sonra bunun için yapabileceklerini sıralardı. Yapamayacaklarını ise doğrudan ifade ederdi. Yol gösterici ve paylaşımcıydı. Eğer söz vermişse mutlaka konuyu takip eder ve sahip olduğu tüm sosyal sermaye ve olanaklarını ona seferber ederdi. Sosyal problemlerin çözümünde görev almak için kendini adanmış, dürüst ve iş takipçisi biriydi. Sonuç alıncaya kadar asla pes etmez, kimseyi yarı yolda bırakmaz, arar, sorar ve takip ederdi. Tüm toplantılara zamanında gelir, karşısındakilere saygı duyulduğunu ve önemsendiğini hissettirirdi. Genel müdür olarak çalıştığı küresel firmadan, daha yüksek pozisyonlara gelmesi beklenirken istifa

etti. Çünkü firma sosyal konulara fazla zaman ayırdığını, sadece şirketin çıkarlarına odaklanmasını istemişti. O da buna itiraz ederek işinden ayrıldı. Karacabey’de bir elma bahçesi satın aldı ve kendini en kaliteli yerli elmaları yetiştirmeye verdi. O inançlı ve kararlı biriydi. Tanıştığı herkesin Mustafa Ağabeyi’ydi çünkü insanlara ilham kaynağı olacak hikâyeler bırakırdı. Bir meslek edindirme kursu sonrası koca bir yaz boyunca, gece gündüz uğraşmış, pek çok bilişim ve yazılım firmasıyla iletişime geçerek 10 engellinin işe yerleştirilmesine aracılık etmişti. 2016 yılında bir yardım koşusu sırasında hayata veda etti ve aramızdan ayrıldı. Eğer bu ani kayıp olmasaydı bu satırları kendisiyle konuşarak kaleme alacaktım. Türkiye’nin en değerli sosyal liderlerinden biri, çok kıymetli büyüğüm ve sevgili dostumun bende bıraktıkları bu satırlara sığmaz. Çağan’a göre hayat sadece para ve mevki değil sosyal problemlerde sorumluluk almak, çözüm üretmek ve dünyanın mutluluğu için katkı sunmaktır. O, kendini buna adanmıştı.



İbrahim Betil

2015'in Mayıs'ında Bahçeşehir Üniversitesi'nin ev sahipliğinde düzenlenen TEDx konuşmalarına "Karanlıkta Diyalog"un kurucusu sevgili arkadaşım Hakan Elbir de katılmıştı. Onu dinlemek için gittiğim organizasyonda konuşmacılardan biri de İbrahim Betil'di. Konuşmasını dinleme fırsatı bulduğum, sonrasında ayaküstü keyifli bir sohbet gerçekleştirdiğimiz Betil, sosyal faydayı önemseyen, birikimini ve imkânlarını ülkesinin dışına taşıyarak herkese ilham kaynağı olan harika bir sosyal liderdir.

Hayatını eğitime adayan Betil, 1995 yılında önce İstanbul'da ardından da Adapazarı'nda ENKA okullarını kurdu. Tabii eğitim konusundaki çalışmaları bununla sınırlı kalmadı, içindeki sosyal liderlik ruhuyla 1995 yılında Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfını kurdu, 2002 yılına kadar da vakfın yönetim kurulu başkanlığını üstlendi. Türkiye'de gençlerin örgütlenmesi için öncülük etti. Milyonlarca gence ulaşarak gönüllülüğü yaygınlaştırdı ve toplumda önemli bir değişim, gelişim ve sürdürülebilir sosyal etkiye imza attı.

Yaşadığı toplumda gördüğü eksiklik ya da ihtiyaçlara el uzatarak sürdürülebilir projelere hayat veren Betil, 1999 depremi sonrası da mahallelerin gönüllü örgütlenmesine destek veren “Mahalle Afet Gönüllüleri”ni oluşturdu. Sosyal liderlik yolculuğuna 2008 yılında Öğretmen Akademisi Vakfı’nı kurarak devam etti. Yüzbinlerce öğretmene ulaştı ve mesleki gelişime katkı sunan eğitimler düzenledi. Şu an Ashoka Türkiye Vakfı başkanlığını yürütüyor.

TEDx sahnesinde İbrahim Betil’in konuşmasını dinlerken birden aklıma Calvino’nun anlamlı bir sözü geldi: “Birlikte iyilik yapmak, birbirimizi sevmenin tek yolu.” Bu arada Betil’in konuşmasının izleyenlere kendilerini sorgulattığı ve “ben bu dünya için ne yapıyorum” diye düşündürtüğü adeta gözlerden okunuyordu. Betil hem Türkiye hem de Afrika’da yaptıklarıyla bana göre “sosyal lider olunmaz doğulur” cümlesinin kanıtı gibiydi.

Sahnede insanların gözlerine bakarak sorduğu sorular öyle güçlüydü ki salondakilerin derin düşünmesini, dünyaya daha geniş açıdan bakmasını sağlamıştı.

Betil konuşmasında; “Sadece Türkiye sınırları içinde mi kalacağız? Biz bu toplumda azınlıyız. Daha iyi eğitim imkânı ve sosyal koşulları olan bizler, sadece kendi toplumumuzun değil dünyanın gelişimi için bir şeyler yapmayacak mıyız? Dünyada 1 milyar insan aç, 100 milyon çocuk eğitim olanağından yoksun... Her gün 30 bin çocuğu kaybediyoruz. Her dakikada bir anne doğumda ölüyor” demişti. Dinleyenleri de etkileyen bu tablo Betil’i ciddi düşüncelere sevk etmiş ve onu Afrika’ya kadar götürmüştü. Kendisinin anlatımıyla bu yolculuğa şöyle karar vermişti: “Bir gün beni iki Afrikalı adam ziyarete geldi, bana anlattıklarından öyle etkilendim ki bu dünyayı değiştirebilmek için bir adım atmam gerektiğine karar verdim. ‘Sizin için ne yapabilirim’ gibi sorular benim tarzım değildi. ‘Ben ne yapabilirim?’ diye düşündüm. Ben de yapabilirim.

Sen de yapabilirsin. Hepimiz yapabiliriz. Yeter ki niyetlenelim. Gambiya'dan beni ziyarete gelen bu iki arkadaşı dinledikten sonra kalkım ve Gambiya'ya gittim. Oradaki insanları, toplumu ve ihtiyaçları yerinde gördüm ve anlamaya çalıştım. Döndükten sonra 2002 yılında bir dernek kurduk; Sosyal ve Ekonomik Yaşamda Nitelikli Değişim ve Gelişime Destek Derneği... Amacımız yardım değil, sosyal yaşamda sürdürülebilir projelerle en az gelişmiş ülkelerden başlayarak insalara destek vermektir. Gambiya'da nüfusun yarısı açlık sınırının altında yaşıyor. Birleşmiş Milletler verilerine göre 185 ülke arasında yoksullukta 168 sırada... Her on çocuktan biri susuzluk yüzünden ölüyor.

Yerelin ihtiyaçlarını belirlemeden asla gerçek başarı elde edilemez. Dört köye, yedi balıkçı teknesi verdik. Küçükbaş ve kümes hayvanları bağışlayarak hayvancılığı geliştirecek bir proje başlattık. Balık çiftliği kurduk. 26 köye su kuyusu açtık. Soğan yetiştiriciliği gibi tarımı harekete geçirecek girişimlerde bulunduk. Gambiya'dan sonra Senegal'e geçtik ve orada su kuyuları için çalışmaya başladık. Tek amacımız küçük bir kızın bakışlarına umut katabilmektir."

Betil'in çalışmaları elbette ki 20 dakikalık bir TEDx konuşmasına (Sen de Gel isimli konuşma) sığmayacak kadar büyük ve önemli... Ayaküstü yaptığımız keyifli sohbette pozitif enerjisi ve mütevazı duruşuyla karşısındakini hemen kendine çekebildiğini gördüğüm saygıdeğer büyüğüm İbrahim Betil, artan sosyal problemlerle savaşmakta ilham kaynağı oluyor. Betil gibi dünyanın değişiminde rol alacak, kendini buna adayacak ve sürdürülebilir projeler oluşturacak sosyal liderlere çok ihtiyacımız olduğunu tekrar vurgulamak istiyorum.



Erhan Özel

Adana'da çalışan ama Mersin'de yaşayan, kalbi insanlığın iyiliği için çarpan Erhan Özel, yenilikçi, açık, girişimci, çalışan, kendini geliştirmeye açık insanların öne çıktığı sosyal çağın sosyal lideri... İnsan kaynaklarının sadece işe alım süreciyle sınırlı olmayan, sosyal değer katan, farklılıklar konusunda farkındalık yaratan bir alan olduğuna inanan ve 14 yıllık kariyerinde kendini buna adanmış TEMSA İnsan Kaynakları Direktörü Özel, sadece TEMSA'da değil başka firmalardaki İK profesyonellerinin de değişim ve gelişimlerine ışık tutuyor.

Engelli ve engelsiz tüm çalışanları için fırsat eşitliğini ve çeşitlilik yönetimini önemseyen, bunun yaygınlaşması için çabalayan Özel, toplumsal problemlere kendini adayarak sosyal sermayesini buna seferber eden, güçlü iç sese sahip bir sosyal lider... Kalbi sadece kendisi ve ailesi için değil yaşadığı çevre ve dünya için de çarpan ender insanlardan biri. İki yıldır tanıdığım ve ilk andan koşulsuz sevgi sunan, sorumluluk bilinci yüksek, sürdürülebilirliğe inanan, yeniliğe ve gelişime açık ve sosyal dönüşüm sihirbazı bir insan olduğunu anladığım Özel'in toplumun mutluluğu için çabalaması en sevdiğim özelliklerinden biri...



Timothy Shriver

Timothy Shriver, "Özel Olimpiyatlar"ın kurucusu Eunice Mary Kennedy'nin oğlu... Bugün hâlâ Özel Olimpiyatlar'ın başkanlığını yapan Shriver'la 1999 yılında, Hollanda'nın Groningen kentinde tanıştım. BRT TV'de yapımcılığını ve sunuculuğunu yaptığım "Yaşadıkça" programı için kameramanımla birlikte Groningen'de Özel Olimpiyatlar Kış Oyunları'na katılmıştık. Sakıp Sabancı'nın nazik ilgisi ve davetiyle protokol bölümüne basın mensubu olarak girdim ve sosyal lider Shriver'ı böyle tanıdım. Mütevazı, heyecanlı, tutkulu, sevinçli, sempatik, güler yüzlü ve coşkuluymdu... Kapalı spor salonundaki açılış seremonisinde tüm ülkelerin sporcularını ayakta karşılamış ve selamlamıştı. O kadar içselleştirmişti ki heyecanı program bitinceye kadar devam etti.

Protokolde dünyaca ünlü birçok isim vardı, bir zamanların en başarılı jimnastikçisi Nadia Comaneci'yle tanıştık. Olimpiyatlara katılan özel çocuklarla tek tek ilgilenmesi dikkatimi çekti. Comaneci, jimnastikte ilk kez 10 tam puan alan ve sekiz kez dünya, beş kez de olimpiyat şampiyonu olmuş bir isimdi. Küçüklüğümde televizyonda

izlerdim ve ona plastik sporcu derdim. Groningen’e gönüllü ve elçi olarak gelen Comaneci yanındaki özel çocuklarla adeta özdeşleşmişti.

Timothy’yle açılış programının finalinde özel röportaj yapma fırsatı yakalamıştım. Üç yıl sonra Timothy, rahmetli Sakıp Sabancı’nın davetlisi olarak İstanbul’a geldi. Dublin’de düzenlenecek Özel Olimpiyatlar Yaz Oyunları öncesi İstanbul Özel Olimpiyatlar Organizasyonu, Dublin Meşale Koşusu düzenledi. Organizasyon, olimpiyat meşalesini taşıyan sporcular ve Timothy’nin de katıldığı bir Boğaz tekne turu düzenlemişti. Böylece onunla ikinci kez karşılaşmış olduk. Teknede bu kez SKYTURK TV’deki “Yaşadıkça” programı için röportaj yaptık. Güzel bir dostluğa dönüşen bu röportajlar sonrasında, Meşale Koşusunun medya hizmet sponsoru olarak televizyonlarda yayınlanan reklam/spot filminin yönetmenliğini yaptım. Sakıp Sabancı, Türkiye Özel Olimpiyatlar Organizasyonu, Dünya Özel Olimpiyatlar Komitesi ve Timothy Shriver’in katkılarıyla düzenlenen özel bir resepsiyonla, verdiğim destek için ABD Kennedy Vakfı Özel Hizmet Ödülü’ne layık görüldüm ve madalyayı Shriver’in elinden aldım. Bu benim için hem dünya çapında aldığım ilk ödül hem de, ondan da önemlisi milyonlarca özel çocuğun üyesi olduğu bir çalışmaya küçük de olsa bir katkı sunma fırsatı oldu. Yaşadığım, gördüğüm ve öğrendiğim şeyler benim için çok değerli bir deneyim oldu. Shriver’a Özel Olimpiyatlar için “İstanbul’a ne zaman fırsat vereceksiniz” diye sorduğumda, “Öncelikle sporcu sayınızı artırmalı ve ülke olarak spora daha çok emek ve gayret göstermelisiniz. O zaman organizasyonu İstanbul’da yapabiliriz” dedi.

Engelli olmayan sporcularımızla pek çok dalda olimpiyatlara katılamıyoruz. Ama engelli özel olimpiyat sporcularımız yüzme, basketbol ve daha birçok alanda altın madalya ve şampiyonluk kazanarak bayrağımızı gururla dalgalandırıp İstiklal Marşımızı söylüyor, başarılarına imza atıyorlar.

Bir sosyal lider olan Shriver, kendini adadığı ve profesyonelce yürüttüğü Özel Olimpiyatlar yönetim kurulu başkanlığı görevinde, 172 ülkede 5,6 milyondan fazla Özel Olimpiyat sporcusuna eğitim ve sağlık desteği sunuyor, spor sevincini yaşamaları için onları teşvik ediyor.

1996'dan beri Özel Olimpiyatlarda görev alan Shriver eğitimde sosyal ve duygusal faktörlere odaklanan önde gelen bir eğitimci. Bu alanda önemli bir okul reform organizasyonu olan Akademik, Sosyal ve Duygusal Öğrenme İçin İşbirliği Merkezinin (CASEL. ORG) kurucularından biri... Ayrıca Dış İlişkiler konsey üyeliği, Ulusal, Sosyal ve Duygusal Öğrenme Komisyonu eş başkanlığı, Joseph P. Kennedy Jr. Vakfı başkanlığı, WPP Group, LLC yönetim kurulu üyeliği yapan Shriver, Lovin 'Scoopful Ice Cream Company'nin de kurucu ortaklarından... Lisans eğitimini Yale Üniversitesinde tamamlamış. Amerika Katolik Üniversitesinde yüksek lisans ve Connecticut Üniversitesinde doktora yapmış. Eşi Linda Potter ve beş çocuğuyla birlikte Washington'da yaşayan, bugüne kadar pek çok ödülle onurlandırılan Timothy Shriver'in gazete ve dergilerde çıkan düzinelerce makalesinin yanında *New York Times*'in en çok satanlar listesine giren *Fully Alive: Discovering What Matters Most* isimli bir kitabı bulunuyor.



“Öğretmen ebediyete hükmeden insandır.
Etkisinin nerede biteceği asla bilinemez.”

Henry Adams

İLHAM VEREN 360° SOSYAL LİDERLER

Başarının, yola sevgiyle çıkıp sabır, istek ve kararlılık gösterildiğinde elde edildiğine inanırım. İnsan hayatta her şeyi sevgiyle ve inanarak yapmalı... Böyle yaparsa çevresine de ilham kaynağı olur. Bana göre sevgi ve ilham kardeşler. Yunancada da “Agapo” gibi sevgiyi anlatan muhteşem bir kelime vardır. İnandığımız işleri doğru yerde ve zamanda, doğru sebepler için yapmalıyız.

Büyük başarılar tek başına gelmez, çevremizi yükseltirsek biz de yükseliriz. Hem ilham alır hem de veririm. Şimdi bu konuyla ilgili, bize farkındalık kazandıracak güzel bir hikâyeye kulak verelim:

Her yıl yapılan En İyi Buğday Yarışmasını yine aynı çiftçi kazanmıştı. Gazeteciler çiftçiye, böyle kaliteli bir ürün yetiştirebilmenin sırrını sordu. Çiftçi onları “Sırrım, buğday tohumlarımı komşularımla paylaşmak” diye cevapladı.

Gazeteciler bu kez şaşırarak; “Elinizdeki kaliteli tohumları rakiplerinizle mi paylaşıyorsunuz? Ama böyle bir şeye neden ihtiyaç duyuyorsunuz ki?” diye sordu.

“Neden olmasın” dedi çiftçi, “Bilmediğiniz bir şey var; rüzgâr olgunlaşmakta olan buğdaydan poleni alır ve tarladan tarlaya taşır. Komşularım kötü buğday yetiştirirse benim ürünümün de kalitesi düşer. En iyi buğdayı yetiştirmek istiyorsam komşularımın da iyi buğday yetiştirmesine yardımcı olmam gerekiyor.” İşte en iyi buğdayın sırrıydı bu. Ama hikâye bize farklı anlam çıkarmamızı sağlayan bir bakış açısı da kazandırıyor.

Şimdi, doğru zamanda ve yerde, doğru kararlar alan, yaşam deneyimi ve öğretisiyle kalıcı izler bırakan, bazen risk alıp hem kendi hem de sorumluluğunu taşıdığı insanların hayatını değiştiren ve başkalarına ilham veren sosyal liderleri yakından tanıyalım.



Dr. Vinton Cerf

İnterneti İcat Ederek Dünyayı Değiştiren Sosyal Lider

Bir matematik mühendisini sosyal lider yapan, interneti icat ederek teknoloji dünyasına kazandırması değil onu insanın en temel ihtiyaçlarından iletişim için kullanması ve hayatımızı değiştirmesiydi.

Yenilikçi ve Başkaları İçin İlham Kaynağı

1943 yılında New Haven'da doğan Cerf, Kaliforniya'da Stanford Üniversitesinde matematik mühendisliği okudu. Okuldan mezun olduğu 1966'da doğuştan işitme engelli Sigrid'le tanıştı. Tutkuyla bağlandığı Sigrid'le evlendi. Eşini çok seviyordu ve onun dünyayla iletişim kurmakta zorlanmasına çok üzülüyordu. Bir şeyler yapmalıyım diye düşünerek araştırmalara başladı. Aklında bir fikir vardı, bilgisayarlar arasındaki veri transferini belirli bir temele oturtmaya çalışıyordu.

1969 yılında Amerika'da ordu, internet benzeri geniş bir yerel ağ kullanmaya başlamıştı. Sistem sadece güvenlik amaçlı kurulmuştu ve kullanımı orduyla sınırlıydı. Ama Cerf artık ilham kaynağını bulmuştu. Çok sevdiği eşinin dış dünyayla iletişimini sağlamak için sistemi yaymaya başladı. Onu takip eden başka bilim insanlarının da dikkatini çekmeyi başardı. 1970 yılına gelindiğinde sistem

artık resmen kullanılıyordu. Cerf'ün eşine olan tutkusu, insanlığın geleceğini değiştiren bir buluşla milyarca insana dokundu. Artık internet Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde yerini aldı diyebiliriz. Cerf, işin fikir adamıydı. Onun ardından gelenler e-posta, web, html gibi birçok yenilik bulup geliştirdi. Böylece o yeni teknolojilerin de ilham kaynağı oldu.

Eşinin diğerleriyle daha rahat iletişim kurabilmesi amacıyla yola çıkıp internetin tohumunu eken Cerf, bugün milyonlarca kullanıcısı olan dev bir açın mucidi oldu. Dr. Cerf sayısız ödül aldı, internet üzerine yaptığı çalışmalarıyla 1992 yılında "İnternet Dünyasının Başkanı" ilan edildi. Bizden de, insanlığa sosyal fayda sağlayan ve etkisi her saniye artarak devam eden icadıyla "360° SOSYAL LİDERLİK" unvanını aldı.



Yaşam Boyu Onur Ödülü

Sn. Dr. Vinton Cerf,

*İnterneti icat ederek dünyayı değiştirdiğiniz için
"Yaşam Boyu Sosyal Liderlik Onur Ödülü"nü
size sunmaktan mutluluk duyarız.*

Mehmet Kızıllaş

360° Sosyal Liderlik Kitabı Yazarı



Chesley B. Sullenberger Hudson Nehri'ne Yaptığı İnişle Havacılık Tarihine Geçen Sosyal Lider

Sullenberger'in Discovery Channel'da yayınlanan belgeselini izlemiş ve ondan çok etkilenmişim. Soğukkanlılığıyla büyük bir faciayı önlemiş, inişiyle dünya havacılık tarihine geçen bir kahramanlığa imza atmıştı.

Havalandıktan üç dakika sonra kuş sürüsüne çarpıp arızalanan uçak New York ve New Jersey eyaletlerini bağlayan Hudson Nehri'ne zorunlu iniş yapmak zorunda kaldı. 155 kişinin uçaktan sağ salim inmesini sağlayan pilot Sullenberger, sadece kendi ülkesinde değil tüm dünyada kahraman ilan edildi.

15 Ocak 2009'da New York La Guardia Havalimanından Kuzey Carolina'nın Charlotte şehrine gitmek üzere havalanan, Amerikan Havayollarına ait, dokuz yıllık Airbus 320 tipi uçağın Hudson Nehri'ne zorunlu iniş yapmasına bir kuş sürüsü neden oldu. Bu olay New Yorklulara 11 Eylül'ü hatırlattı. Yüz elli yolcu ve beş kişilik

mürettebatın yara almadan kurtulduğu kaza, pilotun doğru kararı ve iyi bir kurtarma çalışması sonucu faciaya dönüşmeden atlatıldı.

Pilot, nehre inmeden önce La Guardia Havalimanının kulesine acil yardım çağrısı göndermiş. Kule, acil iniş için onay vermiş ancak havaalanına kadar gidemeyeceğini anlayan pilot onlara Hudson Nehri'ne ineceği bilgisini geçmiş. Nehirde önlem alan güvenlik ve kurtarma botları, trafiği düzenleyerek sivil deniz araçlarının bölgeye girmesini engellemiş.

Görgü tanıkları nehre inen uçağın büyük bir ses çıkardığını ve patlamaya benzer bu sesi duyunca akıllarına 11 Eylül benzeri bir terör eylemi ihtimalinin geldiğini söylüyor.

Yolcularsa pilotun kendilerine durumu anons edip korunmalarını söylediğini, ancak daha önce hiç düşen bir uçakta bulunmadıkları için kendilerini nasıl koruyacaklarını bilmediklerini anlatıyor. Bazıları yerleşim yerine çok yakın uçtukları için telaşa kapıldıklarını söylüyor. Alberto Panero adlı yolcu, "Hemen yanımda yükselen binaları görünce çok korktum ve üzerlerine düşmememiz için dua ettim" derken bazı yolcular havaalanına döneceklerini düşündükleri sırada uçağın suya indiğini söylüyor. Sulara gömülmeden önce uçaktan çıkmak için kısa bir panik yaşanmış. Mürettebat iniş için önce çocuklar ve kadınları hazırlamış.

Bir öğrenci, "Yolcular da görevliler de soğukkanlıydı. Önce uçağın kanadına atladım, sonra da kurtarma botuna... Uçak nehre düştü ama ben ıslanmadım bile!" diyor. Bir iş gezisine giden çift, "Yakınlarımız arayıp 'siz o uçakta değilsiniz değil mi' diye sordu. 'Oradayız ama iyiyiz' dedik" diye anlatıyor.

507 kilometre uzunluğundaki Hudson Nehri, New York ve New Jersey eyaletleri arasında akıyor. Özgürlük Anıtı'nın olduğu Özgürlük Adası'nı da ağırlayan nehrin en derin noktası 65 metre...

Uçaktan en son o indi

New York Belediye Başkanı Michael Bloomberg, kaptan pilot Sullenberger'in yolcularının tamamının kurtarıldığından emin olmak için tekrar tekrar kontrol ettiğini ve uçaktan en son onun çıktığını söylüyor. Sullenberger, "Uçakta bebek, kadın ve çocuklar vardı. Panik yüzünden şok geçirmiş olanlar da olabilirdi. Soğukkanlılığını kaybetmeyen ve yolculara yardımcı olan mürettebatımı kutluyorum" diye konuşuyor.

Sullenberger'in doğru zamanda hızlı ve doğru kararlar vermesi, risk anında deneyim bilgi ve becerisi ile sorumluluk alması çok önemli bir sosyal liderlik özelliği. Kendisini, ailesini, çalışma arkadaşlarını, yolcuları, çalıştığı uçak firmasını, sendikayı, sigorta firmalarını ve ülkesini yapacağı saniyelik bir hata ile zor duruma düşüreceğini biliyordu. Sullenberger'in işine duyduğu sevgi, kendini mesleğine adanmış olması, en kötü durum senaryosunda soğukkanlılık ve zaman yönetiminde doğru kararlar vermesi beni çok etkiledi. Havacılık tarihine geçerek belgesellere konu olan ve ders olarak da anlatılan kahramanlığı ile gerçek bir sosyal liderlik örneği gösterdi.

Sullenberger bu başarısının ardından öyle ünlendi ki Hollywood buna sessiz kalamadı. Hikâyesi, başrolünü efsanevi oyuncu Tom Hanks'in canlandığı Sully filmiyle 2016 yılında beyaz perdeye aktarıldı ve milyonlara ulaştı. Filmin yönetmenliğini Oscar ödüllü yönetmen Clint Eastwood üstlendi. Filmde de görüldüğü üzere Sullenberger, medyada her ne kadar uçuş yeteneği ve cesaretiyle gündeme gelse de hakkında açılan soruşturmayla itibarını ve işini kaybetme tehlikesiyle yüz yüze geliyor. Film boyunca kahraman mı suçlu mu olduğu tartışılıyor. Filmin beni en çok etkileyen yanı da bu yaklaşımı olmuştu.

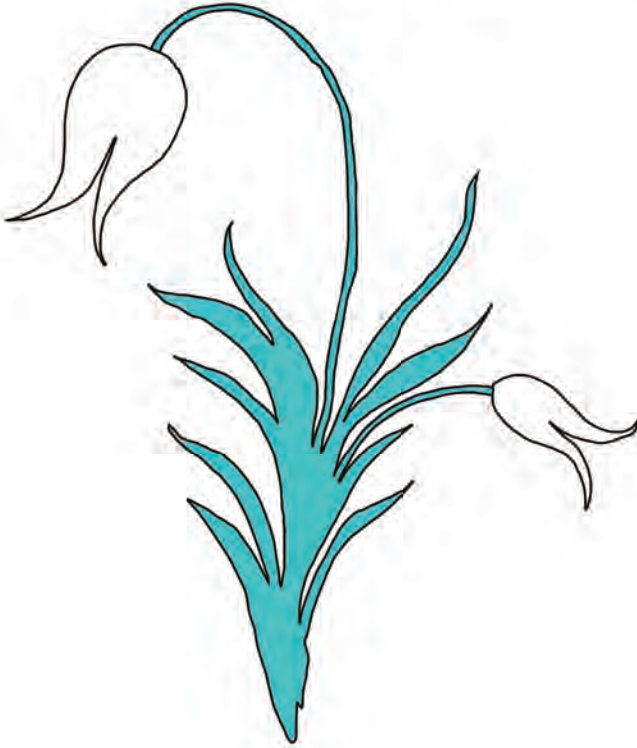
"Zamanlama önemli, bir şeyi aceleye getirmezsен başarabilirsin."

Sullenberger, Ulaştırma Bakanlığı Federal Havacılık Dairesi'nde yaptığı savunmada "Çarpmadım ve suya iniş yaptım" diyerek

aldığı kararda zamanlamanın önemine vurgu yapıyor ve böylece 155 kişinin sağ salim kurtulduğunu söylüyor. Kara kutu kayıtlarını dinledikten sonra kendiyle gurur duyduğunu ve bunun yaşadığı onca korku ve stresi atlatmasını sağladığını anlatıyor. Filmin jeneriğinde Sullenberger'in hangardaki uçağın yanında kurtulan yolcularla buluştuğu anın gerçek görüntüleri yer alıyor. Bu görüntüleri izleyince 155'in sadece bir sayı olmadığını görüyorsunuz. Sullenberger'in 155 kişiyi hatta onlarla birlikte ailelerini, dostlarını ve sevdiklerini de kurtardığını anlıyorsunuz. Filmin senaryosunun Sullenberger ve Jeffrey Zaslow'un *Highest Duty* adlı kitabından uyarlandığını da ekleyelim. Eğer izlemediyseniz acele edin. Heyecan dolu anlara tanıklık edeceğiniz film için şimdiden keyifli seyirler dilerim...

“Bilgiyi elde ettikten sonra halka söylemeyen,
belletmeyen kişi, zengin olup da yoksul doyurmayan
kimseye benzer.”

Hız. Muhammed (S.A.V.)



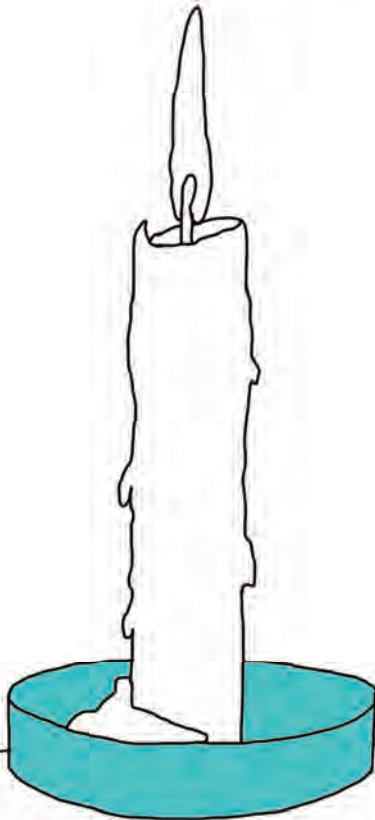
EVRENE İLHAM VEREN SOSYAL LİDERLER



İnsanlığın faydası için görevlendirilmiş Hz. Adem, Hz. Nuh, Hz. İbrahim, Hz. Musa, Hz. Davud, Hz. İsa ve Hz. Muhammed gibi tüm peygamberlerin farklı ve özel olmalarında güçlü iletişim ve sosyal becerilerinin de etkisi olduğunu düşünüyorum. Onlar, dünya kurulduğundan bu yana insanlık için iyi, doğru ve güzeli gösteren, sabır ve inanç gibi erdemleri önemseyen, Hakk'ın mesajını ileten elçilerdi. İnsanlığa ıslık tutup yol gösterdiler. İnsanlığın yükselmesi, gelişmesi için rehberlik ettiler. Sosyal ve uygar bir toplum için çalışıp insanlara dünyayla uyumlu olmayı anlattılar. Sosyal yaşamda dayanışma ve adaletin önemini gösterip hak ve hukuka bağlı, özgür ve erdemli bir toplum yaratmaya çalıştılar.

“Maksada sabırla erişilir. Sabret, doğrusunu
Allah daha iyi bilir.”

Mevlana Celaleddin Rumi





Peygamberlerin hayatını incelediğimizde onlarda, günümüzün toplumsal gelişime katkı sağlayan liderleri için belirlenmiş özellikleri görüyoruz. Farkındalıkları en üst seviyede; sosyal fayda, etki ve dönüşüm sağlayan; yönetici, rehber, komutan, aile reisi, baba, dede, eş; bizim gibi insan olan rol modelleri... Hz. Adem'den Hz. Muhammed'e kadar tüm peygamberlerin yaşadıkları topluma göre değişim, gelişim ve dönüşüm gösterip giderek olgunlaşan vasıflara ulaştıklarını söylemek mümkün. Onlardaki bu vasıflar sosyal liderlikten de ötedir.



“İyi bir ağaç meyvesini gövdesinden değil dalından verir” sözünde olduğu gibi lider; belirli bir amaç için hareket eden, rehber ve rol model olan, güdüleyen, eğiten, birleştiren ve yol gösterendir. Peygamberler de insanlara liderlik etmiş, onları hakikat yolunda insanlık için aydınlatmaya çalışmıştır. Doğrunun ardından giden, saygılı, güven veren, akıllı, insanları bir arada tutan, insanlara ilahi mesajları ileterek rehber olan peygamberlerin liderlik vasıfları şunlardır;



Yetenekleri değerlendirme; her kişiyi kendi kabiliyetine göre bir işle görevlendirme

Krizleri en iyi şekilde yönetme

Kararlılık

Adalet

Eşitlik ilkesine riayet etme

Etkin ve güzel konuşma

İnsanları kırmadan, güzellikle ikna etme

Her zaman doğruyu söyleme

İnsanlara taşıyamayacağı yükler yüklememe



İşleri kolaylaştırma

Yüksek ahlak ve etik değerlere sahip olma

Ekip çalışmasına önem verme

Kişilere karşı önyargısız olma

Cesaret

Çalışkanlık

Mütevazılık

Sempati

Karizma

Muhataap olduğu insanlarla, ekibiyle iç içe ve bir bütün olma

Her zaman ulaşılır olma

Ekibini iyi tanıma

Ekibini eğitime, rehber olma, motive etme

Sabırlı ve temkinli olma

Öfkeyi kontrol etme

Hayatın içinde olma, yaşananlardan örnek gösterme

İnsan sevgisi

İleriyi görebilme

Sorumluluk duygusuna sahip olma

İnsanların akılları kadar kalplerine de hitap edebilme

Hazırcevap ve nüktedan olma

Eğitime önem verme

Yaşayışıyla örnek olma

Problemleri en pratik bir şekilde çözme

Hızlı ve isabetli karar verme

Metanet sahibi olma, zorluklar karşısında yılmama

Etkin dinleme ve empati sahibi olma

Soğukkanlılık

Yönetme

İnsanlara güvenme

İstişare etme

Teoride kalmayıp pratiğe geçebilme

İnsan ilişkileri ve etkin iletişime önem verme

Bireysel ve toplumsal gelişimi sağlama
Affetme
Sorunlara geçici değil, kalıcı çözümler bulma
Mütebessim olma
Yenilikçi olma, inovasyon sağlama
Hoşgörülü olma
Verdiği sözde durma
İnisiyatif sahibi olma
Özgüven
Samimiyet
Açık sözlülük
Tutarlılık
Planlama, organize etme, eşgüdümü sağlama
Demokrat olma
Kalp kırmama
Yapıcı olma
Duyarlı olma
Hedefe varmada taviz vermeme
Prensip sahibi olma

İlham veren 360° Sosyal Liderler için örnek verebileceğim isimler o kadar çok ki... Aklıma ilk gelenler; 1976 yılında yoksulları girişimci yapmak için Grameen Bank'ın kurulmasına öncülük eden ve Nobel Barış Ödülü alan Bangladeşli Muhammed Yunus; 1863 yılında açılan, babası ya da annesi hayatta olmayan ve maddi durumu yetersiz ama yetenekli çocukların tam burslu eğitim görmesini sağlayan Darüşşafaka Cemiyeti'nin kurucularından Yusuf Ziya Paşa; 1862 yılında kadın ve çocuk hastalıklarına odaklanarak tedavi çözümleri sunması için Zeynep Kamil Hastanesi'ni kuran Prens Zeynep Kamil'dir.



“Her geçen dakika hayatını değistirmek
için fırsattır.”

Vanilla Sky (2001)



1 Dakika

SOSYAL LİDERLİK YÖNÜYLE YENİ BAKIŞ AÇILARI KAZANIYORUZ

- 1) Sosyal liderlik yolculuğunuzda, empati yapabilme konusunda kendinize 1 ila 10 arasında kaç puan verirsiniz?
- 2) Sosyal liderlik kavramını, sosyal fayda yaratacağınız kişilerin bakış açısına göre yeniden tanımlayabilir misiniz?
- 3) Başkalarının gelişimine katkı sağlayacak geribildirimler veriyor musunuz?
- 4) Kendinizi ve başkalarını motive edebiliyor musunuz?
- 5) Başkalarına ilham verebiliyor musunuz?
- 6) Karşılaştığınız problemleri çözerken mevcut bakış açınızı değiştirebiliyor musunuz?
- 7) Sosyal liderlik yönünüzü geliştirirken size ilham veren, size örnek olan üç ismi yazınız.
- 8) Olaylarda büyük resmi görebiliyor musunuz? Bu konuda geliştirmeniz gereken alanlar varsa bunlar nelerdir?



Cevaplarınızı aşağıdaki kutuya yazabilirsiniz.



İnciler sahildeki kumsalda değil, denizin derinliklerindedir.

Ulaşmak için derin nefes almak ve sonra da dalmak gerekir.



İCAT ÇIKARTAN SOSYAL LİDERLİK

Empati, olumlu ya da olumsuz bir durumu başkasının perspektifinden görebilme ve anlamadır. İnsanların yaşadıklarını fark etmeyi ve harekete geçmeyi sağlayan güçlü bir potansiyeldir. Çevresini sadece seyretmek yerine empatiyle bakıp farkındalık kazanan, anlamaya çalışan ve sorumluluk alarak harekete geçen kişiler, bir sosyal dönüşüm sihirbazı gibi icat çıkarır, insanların mutluluğunu sağlar ve dünyayı değiştirir. Şimdi sizlerin de öğrenmekten çok keyif alacağı ve şaşıracağı icat çıkaran sosyal lider buluşlarını görelim:

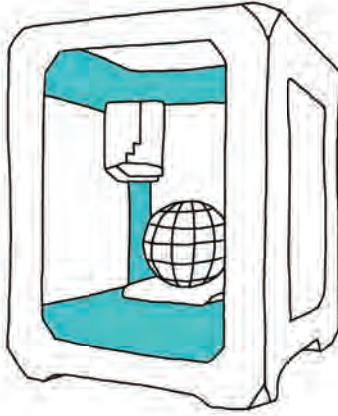


Time Magazine her yıl “Yılın En İyi İcatları” listesi hazırlayıp yayınlıyor. Liste hazırlanırken sadece teknolojik buluşlar değil dünyayı daha iyi bir yer haline getirebilecek, zekice tasarlanmış ve eğlenceli icatlar da dikkate alınıyor.

Patates Soyacağı

Sam Farber, eklem kireçlenmesi olan eşinin patates soymak için verdiği mücadeleye şahit oldu ve onun acısını anladı. Kurduğu empati artık bir efsane haline gelen OXO Good Grips patates soyacağı'nın ortaya çıkmasını sağladı. Sam Farber'ın soyacağı'nın yumuşak kavrayışlı tasarımı bugün artık bir klasiktir.

Ayşe Birsel, *Sevdiğiniz Yaşamı Tasarlayın** adlı kitabında şöyle diyor: "Kendinizi başkasının yerine koymak merhametli bir davranış olduğu kadar, çoğu zaman sorunları çözmenin de ilk adımıdır."



3D Yazıcıyla Her Şeyi Üretebilmek

Bir makine düşünün ki her şeyi oluşturabiliyor. Kulağa bilim kurgu filmi senaryosu gibi gelse de günümüzde kullanımı giderek yaygınlaşan 3D yazıcılar sayesinde plastik ya da benzer bir malzemeden hemen hemen her şeyi üretebilecek durumdayız.

* *Sevdiğiniz Yaşamı Tasarlayın*, Ayşe Birsel, Optimist Yayın Grubu, 2016

İnsanlar için tam bir lütuf olan bu icat sayesinde geçen yıl öğrencilerin fizik dersleri için stok arabalar, tıp insanları için insan organ modelleri, yine sağlık alanında kol ve bacak protezi gibi birçok şey üretildi.

Kambur Durmanızı Engelleyen Çip

Günümüzde özellikle masa başında çalışanların en büyük sorunlarından biri kambur durmaktan kaynaklanan bel ağrısı... Lumolift adlı ürün bu ağırlara yol açan oturuş bozukluğunu düzeltmek ve pozisyonu doğru ayarlamak amacıyla tasarlanmış. Başparmak büyüklüğündeki bu çipi, üstünüzde herhangi bir yere takıyorsunuz. Çip, boyun ve omurga analizinizi yaparak nasıl oturmanız gerektiğini belirliyor ve o oturuş pozisyonunu bozduğunuzda ufak bir titreşim göndererek sizi uyarıyor. Alet şu an kusursuz çalışıyor.



Türkiye'nin İlk Engelli İşgücü Kaynağı "engelsizkariyer.com"

İş ve kariyer hemen hemen herkesin öncelikli dinamiklerinden, yaşamın gerekliliklerinden biridir. Öyle bizi bekleyen derya gibi işler ya da işe girer girmez hemen yükselmenizi sağlayan bir işyeri de yok. Eğitim, beceri, deneyim ve potansiyelin birleşmesiyle ortaya çıkan verimlilik, devamlılık gösteren performans ve zamanla birleştiğinde iyi bir kariyer sahibi olabiliyoruz. İş bulmak engelli olmayanlar için de zorken engelliler için bu süreç kat be kat daha sancılı oluyor. Engellilerin fırsat eşitliğini yakalayabilmesi, önyargı

ve ayrımcılık engellerini aşarak iş bulabilmesi, kendisini kanıtlayıp verimlilik ve devamlılıkla işgücünü katma değere dönüştüren bir çalışan olabilmesi ancak işverenlerin sağlayacağı olanaklarla mümkün. Adayların iş arama ve firmaların da engelli aday bulma sürecinde yaşanan zorlukların farkına varıp 2005 yılında bir sosyal girişimcilik projesi hazırladık. İŞKUR Özel İstihdam Bürosu lisansıya hizmet veren engelli işgücü kaynağı “engelsizkariyer.com” sitesini hayata geçirdik. Binlerce engellinin işe yerleşmesini, kişisel ve mesleki vasıflarını artıracak eğitimler almasını sağlayan, işverenlerin engelli aday işe alımlarındaki yetersiz ve yanlış bilgilerini ortadan kaldırmak için özel eğitimler hazırlayan, engelli istihdam problemine insan kaynakları odağında yenilikçi çözümler sunan platformun hizmet çeşitliliği her geçen gün artıyor.

Üç kez uluslararası ve 65 kez de ulusal ödül alarak en başarılı sosyal fayda, içerik, etki ve dönüşüme imza atan girişim seçilen engelsizkariyer.com, Sabancı Üniversitesi Sosyal Girişimci Geliştirme Programı ve Sosyal Yatırım Programı içindeki en değerli sosyal girişimcilik projelerinden biri olarak gösteriliyor. Brezilya’nın Sao Paulo kentinde düzenlenen INSEAD Dünya Sosyal Girişimcilik Kongresi’nde Türkiye’yi temsil eden “engelsizkariyer.com”, Koç Üniversitesi Yatırıma Hazır Sosyal Girişimler Programı içinde de en başarılı proje olarak kendinden söz ettirmeyi başardı. Ürettiği yenilikçi politikalarla Avusturya Essl Vakfı tarafından düzenlenen Zero Project’in de dikkatini çekti. 2017’de Viyana Birleşmiş Milletler Ofisi’nde 58 ülkenin katıldığı programda özel sunum yaptı ve engelli istihdamına bütüncül ve makro yaklaşım sergilediği için “Yenilikçi Politikalar ve Uygulamalar” ödülünü aldı. Ülkenin engelli istihdam politikalarının değişiminde de ilham kaynağı olan site hakkında daha fazla bilgi almak ve incelemek için www.engelsizkariyer.com sitesini ziyaret edebilirsiniz.



Türkiye'nin İlk Engelliler Haber ve Bilgi Sitesi "yasadıkca.com"

Türkiye'nin en başarılı sosyal girişimcilik projelerinden biri olan "yasadıkca.com", 1993'ten 2008'e kadar ekrana gelen ülkemizin ilk engellilere özel programı Yaşadıkça'nın geniş görsel ve bilgi arşivini barındırıyor. On milyon engelli, onların yakınları ve gönüllüleri içine alan 30 milyonluk hedef kitlesine ve engellilik konusuna ilgi duyan herkese interaktif ortamda hizmet veriyor.

21 Ekim 2003 tarihinde Türkiye'nin ilk ve tek engelliler haber ve bilgi portalı olarak yayın hayatına başlayan "yasadıkca.com", ülkemizde önemli bir boşluğu doldurmuş oldu. Engelli ve engelli aileleriyle birlikte akademisyen, öğrenci ve gönüllülere bu konudaki en güncel çalışmalara doğrudan ve en hızlı şekilde ulaşma imkânı sunan platform önemli bir içerik, haber ve bilgi kaynağıdır.

90'lı yıllarda ülkemizde engellilerle ilgili bilgiye ulaşacak kaynak bulmak çok zordu. Akademisyen ve öğrenciler ödev ve tezleri için geniş kapsamlı bilgi, içerik ve kaynak ihtiyacı içindeydi. Engelliler haber ve bilgi sitesi "yasadıkca.com", bu açığı dolduran ve ihtiyacı karşılayan önemli bir mecra oldu.

Türkiye'de internet kullanıcısının yaklaşık yüzde 15'ini engelliler oluşturuyor. Tematik dikey bir portal olan "yasadıkca.com", doğru hedef kitlesine sunduğu zengin içeriğiyle saatlik yüksek çevrimiçi ziyaretçi sayısına sahip... Sayfa gösterimi, tekil ziyaretçi sayısı, arama motorlarında ilk sayfalarda çıkması ve en çok görüntülenen sayfa sayısı ile alanında kaynak gösterilen ve örnek alınan öncü bir

haber ve bilgi portalı... Türkiye’de yayın hayatına başladığı günden bu yana sadece genel, kurumsal bilgiler ve güncel olmayan yetersiz içerikler sunan internet siteleri içinse önemli bir model...

Ziyaretçilerine, günlük ve anlık güncellenen doğru haber ve zengin bir bilgi arşivi sunan sitede yer alan araştırma ve röportajlar; pek çok gazete, dergi ve internet sitesinde kaynak gösterilerek kullanılıyor. Platformun dünyanın dört bir köşesinden zengin bir ziyaretçi yelpazesi bulunuyor.

Sitede engelli, yaşlı ve sağlık kategorisinde Haberler, Teknolojik Yenilikler, İçimizden Biri, Röportajlar, Mozaik, Spor, Forum, Doktorunuz, Köşe Yazıları, Tartışmalar, Yorum, Rehber, Foto Galeri, Ajanda ve Okur Temsilciliği gibi bölümler yer alıyor.

Yayınlandığı sürede kendi dalında ilk ve tek televizyon programı olan Yaşadıkça, Türkiye ve Dünya Özel Olimpiyat Organizasyonu’na verdiği destek nedeniyle Özel Olimpiyatlar ve ABD Kennedy Vakfından, başkanı Timothy P. Shriver Kennedy’nin elinden özel hizmet ödülü aldı.

Yaşadıkça programı ve yasadikca.com sitesi, Junior Chamber International (JCI) tarafından düzenlenen yarışmada 2003 yılı Türkiye birincisi seçildi.

Ayda 450.000 ziyaretçi sayısına ulaşan yasadikca.com, deneyimi ve imza attığı etkili çalışmalar, engelli kamuoyunda sahip olduğu güç ve marka değeriyle kendi alanında tek ve rakipsiz. Site aynı zamanda engelli hedef kitesine yönelik reklam yayını yaparak bu konuda firmaların gelişmesine ve pazar oluşmasına da önemli katkı sunuyor.

Kişisel İlaç Kutusu

İlaç kullanımı, hemen hemen hepimiz için sıkıntılı bir süreç. Ne zaman içeceğimizi unuturuz, birden fazla ilaç kullanıyorsak yanlış zamanda, yanlış ilacı içeriz. Bu sorunu en çok da yaşlılar ve sürekli ilaç kullanmak zorunda olanlar yaşar.



Bunu engellemek için ailesi eczacı olan T.J. Parker çok akılcı ve inovatif bir yol geliştirmiş. Pillpack adını verdiği bu sistemde, hasta internet üzerinden reçetesini gönderiyor ve ilaçları günlük olarak ayrılmış ve üzerine içim saatleri yazılıp paketlenmiş şekilde kendisine ulaştırılıyor. Bu şekilde hasta paketlerdeki ilaçları zamanında içebiliyor. Sistem şimdilik sadece günde birden fazla ilaç kullanan hastalara hizmet veriyor ama zamanla antibiyotik kullananları da kapsamayı hedefleniyor.

Körlüğü Önleyen Muz

Afrika'da beş yaş altı çocukların yüzde 30'u körlük riskiyle karşı karşıya... Bunun en önemli sebebiyse A vitamini eksikliği... Bir süre önce bir grup biliminsanı bu sorunu çözme arayışına girdi. Avustralya'da A vitamini yönünden oldukça zengin bir muz türü buldular. Şimdi bu muz Uganda'da da yetiştirilmeye başlanacak.





İşaret Dilini Çeviren Tablet

Dünyada milyonlarca duyma ve konuşma engelli insan var ve büyük çoğunluğu işaret dili bilmediği için iletişim problemi yaşıyor. UNİ adlı girişimci bir firma, bu sorunun üzerine eğilerek harika bir ürün tasarlamış. Motionsavvy, işaret dilini sese dönüştürüp yazıya döken bir tablet. Kendisi de sağır ve dilsiz olan CEO Ryan Hait-Campell “önemli bir ihtiyaca cevap verdik” diyor.

Ebola Virüsünü Temizleyebilen Filtre

Son zamanlarda dünyayı en fazla tedirgin eden şeylerden birisi de Ebola virüsü. Gerek yayılma hızı gerekse şu ana kadar kesin bir tedavisinin bulunmaması nedeniyle bugüne kadar pek çok kişinin ölümüne yol açtı. Aslında 2006’da üretilen Hemopurifier filtresi, Ebola kaynaklı ölümlerin artmasıyla yeniden gündeme geldi. Temelde bir diyaliz makinesine benzeyen bu filtre enfeksiyon kapmış birinden alınan kanın temizlenmesini ve ardından ikinci bir tüple hastaya tekrar nakledilmesini sağlıyor. Süreç tüm toksinler atılncaya kadar devam ediyor ki bu da yaklaşık 10 dakika kadar sürüyor. Bu tedavi Almanya’daki bir hastaya uygulandı ve olumlu sonuç verdi.

Sanal Oyunları Fiziksel Dünyaya Taşıyan Tablet

Yeni dönem çocuklarının birçoğu gibi Google’ın eski mühendislerinden Pramod Sharma’nın kızı da iPad’le oyun oynamayı çok seviyordu. Ancak Sharma kızının yüzünü ekrana yapıştırarak

bütün bir günü böyle geçirmesinden pek hoşnut değildi. Yapılan araştırmalar da ekran karşısında uzun zaman geçirmenin obeziteye yol açtığını gösteriyordu. Sharma ve eski iş arkadaşı Jerome Scholler, sanal oyunları gerçek dünyaya uyarlamaya karar verdiler. Osmo şirketince üretilen Reflective AI uygulaması böyle ortaya çıktı. Uygulama çocukların yaptıkları fiziksel obje ve şekillerin, iPad kamerası tarafından algılanarak tablete aktarılmasını sağlıyor. Bir nevi yapboz gibi çalışan uygulama çocukların kişisel gelişimlerine fayda sağlarken onlara ödüller kazandırarak motivasyonlarını artırıyor. Ekim 2016'da satışa çıkan bu ürün şu ana kadar şirkete 14.5 milyon dolar kazandırdı ve ardından Apple Store'da satışa sunuldu.

Kız Çocuklarının Gelişimi İçin Güçlü Kadın Oyuncaklar

Yapılan araştırmalar, kız çocuklarının oynadıkları oyuncakların gelecekteki kariyer tercihlerini doğrudan etkilediğini gösteriyor. Bunu gören iki anne Dawn Nadeau ve Julie Kerwin, bilinen Barbie bebeklerin aksine güçlü, atletik oyuncak kızlar tasarlamaya karar verdi. Kickstarter sitesi üzerinden başlattıkları kampanyayla 163 bin dolar toplayarak süper kahramanlardan oluşan bir oyuncak serisi üretiler. Israrcılık, dürüstlük gibi farklı kişisel özellikleri olan oyuncakların 7'li set halinde satılıyor. Nadeau projelerini, "Kızların dünyayı kurtarabilecekleri düşüncesi oldukça güçlü bir hayal" diyerek tanıtıyor.

Katlanabilir Bisiklet Kaskı

Birçok bisikletçi gibi Jeff Woolf da eğer başında kaskı olmasaydı büyük ihtimalle hayatını kaybedeceği ciddi bir kaza geçirdi. Bu yüzden diğer insanların niçin kask kullanmayı reddettiğini merak etti. Sonunda bunun kalın ve ağır kaskların taşınması ve çantaya sığmasının zorluğundan kaynaklandığını fark etti. Bu sorun, mühendis olan Woolf'un çözebileceği bir şeydi. Özel bir plastikten üretilen ve geleneksel modeller kadar güçlü Morpher (hem Amerika hem

de Avrupa'daki güvenlik gereksinimlerini karşılayan) kaskı ortaya çıkardı. Bu ürün tamamen düz olacak şekilde katlanabildiği için kolaylıkla taşınabiliyor. Woolf ilk ürünü, Indiegogo sitesinde 300 bin dolar kaynak bulmasına yardımcı olan destekçisine gönderdi. Şimdi çeşitli mağazalarla görüşmeye devam ediyor. Woolf, "Daha fazla insan trafiğe çıktıkça daha fazla kaza olması kaçınılmaz" diyor ve katlanabilir kaskın birçok hayat kurtaracağına dikkat çekiyor.

Kendini Bağlayan Ayakkabılar

Geleceğe Dönüş filmini izleyen hemen hemen herkes şu üç şeyi dilemiştir: zaman yolculuğu yapan bir araba, uçan bir kayak ve kendi kendini bağlayan ayakkabılar...

Günümüzde Nike sayesinde bu ayakkabı hayali gerçeğe dönüşüyor. Kullanıcılar, ayakkabının dilinin yanındaki düğmeye tıkladığında HyperAdapt 1.0 otomatik olarak

kendini kullanıcının ayağına göre ayarlayıp bağlıyor. Her ne kadar bu teknoloji önemsiz gibi görünse de basitleştirilmiş bağcık bağlama, yarışlar sırasında atletlere avantaj sağlayabilir. Ayrıca motor fonksiyonlarında sorun yaşayan (omurilik felçli, ortopedik engelli, geçici yaralanma yaşamış ve yaşlı) bireyler için de oldukça kullanışlıdır. Nike'ın tasarım ve özel projelerden sorumlu başkan yardımcısı Tinker Hatfield, daha şimdiden engelli bireylerden oldukça güzel geribildirimler aldıklarını söylüyor.



Üst Düzey Çalar Saat

Bir çalar saatin (sizi uyandıran ve sabahınızı mahveden acımasız saat) uyku kalitesini de geliştirebileceğine inanmak oldukça zor. Ancak bu tasarım daha iyi bir uyku ortamı sağlamak için yatak odanızdaki sıcaklık, nem, ışık ve hava kalitesini ölçebiliyor. Aynı

zamanda basit ses komutlarıyla uyku döngünüzü izlediği gibi sabah uyandığınızda uyku sersemliği yaşamanıza da engel oluyor. Elbette Sense sıradan bir çalar saat değil. Hello'nun kurucusu ve CEO'su James Proud, doğru ürüne ulaşmak için yüzlerce prototip yapmak zorunda kaldıklarını söylüyor. Ürünü test edenlerse bu küçük parlayan küreyi kullanmanın yatağa girmek kadar doğal bir şey olduğunu anlatıyor. Proud, bunun tam istedikleri şey olduğunu belirterek "kimse konu uyku olduğunda hayatlarının daha karmaşık bir hal almasını istemez" diye ekliyor.

Daha Şık, Daha Akıllı Diş Fırçası

Konu diş temizliği olduğunda birçok insan tembel. Çürük ve diş eti hastalıkları gibi riskler hakkında ne kadar uyarılsalar da her iki kişiden biri dişlerini günde iki kereden az fırçalıyor. Dört kişiden üçüysen aynı diş fırçasını üç aydan fazla kullanıyor. Tasarımcı Simon Enever, insanların dişlerine daha fazla bakmasını sağlamak için ortağı Bill May'le birlikte diş fırçalamayı daha tatmin edici hale getirmeye karar verdi. Böylece Oral-B ve Sonicare gibi firmaların ürettiği basit, cazip, pille çalışan diş fırçalarına benzeyen Quip'i ortaya çıkardılar. Ancak bu diş fırçası mat metalik rengiyle bile daha ilk bakışta Apple dükkânlarında sergilenecek bir tasarım gibi görünüyor. Bu akıllı diş fırçası iki dakikalık diş fırçalama süresi boyunca her 30 saniyede bir titreşerek kullanıcıya pozisyon değiştirmesini hatırlatıyor. Tasarımının diş fırçalama daha iyi bir deneyim sunduğunu söyleyen Enever, şimdi de bir diş ipi üzerine çalışıyor.

Bilişsel Kayıpları Azaltan Yemek Takımı

Büyükannesi Alzheimer olunca kendini oldukça çaresiz hisseden Sha Yao, durumu "Onun yemek takımlarını kullanırken zorlandığını görmek sinir bozucu bir durumdu ve yapabileceğimiz hiçbir şey yoktu" diye anlatıyor. Büyükannesinin bu durumundan ilham alan Yao, beyin ve beden fonksiyonlarını etkileyen Alzheimer gibi

hastalıkları olan insanların daha kolay yemek yiyebilmelerini sağlayan bir yemek takımı tasarlamış. Eatwell Assistive Tableware isimli yemek setinde tabağın ve yemeğin birbirinden kolayca ayırt edilebilmesini sağlayacak canlı renkler kullanılmış. Dökülmeleri engellemek için bardakların altına geniş kauçuk tabanlar yerleştirilmiş. Yao amacının yemek masalarındaki paylaşım sevincini geri getirmek olduğunu söylüyor.

Hayat Kurtaran Tatlı Patatesler

Orange-Fleshed Sweet Potato (Portakal Tadında Tatlı Patates), Uluslararası Patates Merkezi (CIP) ve HarvestPlus tarafından geliştirildi. Afrika’da altı yaşın altındaki 43 milyon çocuk A vitamini eksikliği yaşıyor ve bu onlarda görme kaybı, sıtma gibi rahatsızlıkların ortaya çıkmasına neden oluyor. Haplar yeterli etkiyi yaratmıyor. Bu nedenle HarvestPlus ve CIP tatlı patates gibi besinler geliştirerek ülkelerin kendi çözümlerini oluşturmalarına yardımcı oluyor. A vitamini bakımından zengin versiyonlar, yerelde yetiştirilen tatlı patateslerle melezleniyor ve biyolojik açıdan güçlendiriliyor. Böylece A vitamini eksikliği giderilmeye çalışılıyor. Bitki bilimciler, bu ürünlerin kuraklığa ve virüslere karşı daha dayanıklı olmalarını sağlıyor. Bu yıl, Andrade ve Mwanga yaptıkları bu çalışmayla tarım ekonomisti Jan Low ve HarvestPlus kurucusu Howarth Bouis’le birlikte Dünya Gıda Ödülü’nü aldı. Low, tatlı patateslerin bir zamanlar “yoksulların malsülü” olarak bilindiğine dikkat çekiyor.

Yapay Pankreas

Şeker hastalarının sağlıklı kalabilmek için düzenli olarak kan şekerini ölçmeleri ve onu insülinle dengelemeleri gerekiyor. Medtronic, bu sıkıcı işlemi yıllar önce geliştirilen ancak FDA’dan yeni onay alan MiniMed 670G, bir diğer adıyla “yapay pankreas”la kolaylaştırmayı amaçlıyor. Kullanıcılar, iPod boyutundaki cihazı bedenlerine takıyor. Cihaz her beş dakikada bir kan şekeri seviyesini ölçüyor ve hastaya ihtiyacı kadar insülin veriyor. Şimdilik

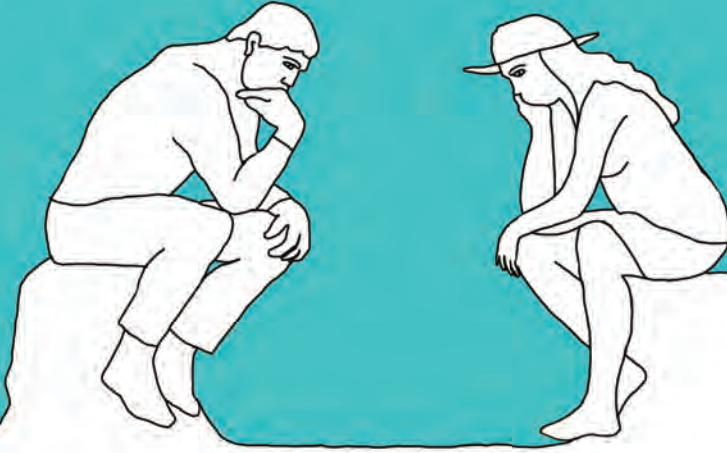
doz yemeklerden sonra manuel bir biçimde ayarlanıyor. Ancak şirketin şeker hastalığı grubu baş tıbbi görevlisi Fran Kaufman, Medtronic'in tamamen otomatik sürümünün üzerine çalıştıklarını ve bunun Tip 1 diyabetle yaşayan milyonlarca insana yardım edebileceğini umut ettiklerini söylüyor. Bu sayede diyabetik kişiler hastalıklarına daha az zaman harcayacak ve hayattan daha çok keyif alacak.

Oyun Oynamak İçin Yapılmış Protez

Protez tasarımları genelde eğlenceli değildir. Hepsi bir ihtiyacı karşılamak için üretilir. Bunlar, her ne kadar yetişkinler için uygunsa da, arkadaşlarıyla oyun oynamak isteyen çocuklar için pek de cazip değildir.

Müfettiş Gadget'ten etkilenerek üretilen ve çocukların kayıp uzuvlarının yerine kullanacakları Iko, Carlos Arturo Torres tarafından tasarlanmış bir protez. Çocuklara özel geliştirilmiş bu ürün, Lego oyuncaklarla uyumlu ve bazı eklentilerle değiştirilebilir bir özellikte... Torres cihazı, Danimarka'daki Lego ofisinde çalışırken geliştirmiş. Bu harika inovasyon ürünü test eden sekiz yaşındaki Dario, oldukça iyi bir deneyim yaşamış. Testten önce Dario'nun bir arkadaşı Torres'e, Dario için üzüldüğünü çünkü yapamadığı şeyler olduğunu söylemiş. Arkadaşı Dario'yu Iko'yu kullanırken gördüğünde bu fikri tamamen değişmiş "ben de ondan bir tane istiyorum" demiş.*

* www.fortuneturkey.com



SOSYAL LİDERLİĞE FELSEFİ YAKLAŞIM

Sosyal Liderliğe Gestaltçı Bakış

Gestaltçı düşüncenin bireye ve dünyaya bütüncül yaklaşıma vurgu yaptığını söyleyebiliriz. Ona, okuduğumuz ve yorumladığımız yer ve zamana göre yeni bir anlam kazandırmak mümkün. Sosyal liderliği Gestaltçı yaklaşımla yorumlamak bize önemli kazanımlar sağlar.

İnsan hayatını tek başına değil başkalarıyla etkileşim içinde yaşar. Bu düşünceden yola çıkarak sosyal lidere Gestaltçı bir yaklaşımla bakarsak empati, algı ve farkındalığın önemi ortaya çıkıyor.

Bu yaklaşıma göre belirsizlik rahatsızlık verir ve bunu ortadan kaldırmak için eyleme geçeriz. Hayatımızda eksik kalmış şeyleri tamamlamak için güçlü bir istek duyar ve buna eğilim gösteririz. İhtiyaçlarımızı karşılamak için önceliklerimizi belirleyip düzenlemeye çalışırız. Böyle bakıldığında sosyal liderlikte sorumluluk almak cesaret göstergesidir.

Gestaltçı yaklaşımda öz farkındalığı geliştirme, insanın çevresinde olup bitenlere karşı bilinçli olmasını sağlama, güçlü yanlarını ortaya çıkarma, engelleri ortadan kaldırma, iletişim becerilerini geliştirme, problemlere çözüm odaklı yaklaşma ve hayatı anlamlı kılma gibi özellikleri yaşama geçirmek hedeflenir.

Evrenin bütünlüğüne inanan ve insanın da onun bir parçası olduğu gerçeğini kabul eden sosyal liderliğe Gestaltçı çerçeveden baktığımızda düzenli, uyumlu, simetrik ve dinamik bir yapı görürüz. Evrenin insana ilham verdiğini ve sosyal liderliğin de bu sosyal çağda evrenin bütünlüğünü esas alarak insanın gelişimine odaklanan bir atölye olduğunu anlarız.



"Çevrenin sergilediği davranışlar, kişinin davranışlarını etkiler."

Albert Bandura

Sosyal Liderliğe Bandura'nın Gözünden Bakmak

Albert Bandura'nın oluşturduğu sosyal öğrenme kuramı, insanların başkalarının davranışlarını gözleyerek ve bunlardan bir sonuç çıkararak öğrenmeleri üzerine kurulu...

Bu kuram üzerinden değerlendirdiğimizde sosyal lideri diğerlerinden ayıran en önemli iki özelliğin işbirlikçiliği ve sosyal değişimde çevresine rol modellik yapması olduğunu söyleyebiliriz.

İnsanlar, karşılıklı etkileşim sonucu birbirlerinden bir şeyler öğrenir ve gözlem yoluyla onları model alır. Bireysel ve toplumsal değerleri merkezine alan her sosyal lider etkileşimde olduğu çalışanlar ya da insanlar tarafından yakından izlenir. Gözlenen, dikkate alınan bir kişi çevresini olumlu ya da olumsuz etkiler. Sosyal lider temsil ettiği toplumda ya da grupta problem çözme, değişim ve gelişim gibi konularda örnek olur.

Hedefe ulaşmak için motivasyon ve doğru strateji çok önemlidir. Bu anlamda toplumda hepimiz birbirimizin rol modeliyiz. Sosyal öğrenme kuramı, hepimizin çevremizden olumlu ve olumsuz bazı davranışlar kaptığımızı söylüyor. Bu nedenle karşımızdaki kişinin bir davranışını değiştirmek istiyorsak ona bunu söylemek yerine göstermemiz daha doğru olacaktır. Örneğin insanların bir anda televizyon izleme alışkanlığını bırakıp yapmak isteyip de yapamadığı işlere, daha çok kitap okumaya ya da ailesi ve sevdikleriyle birlikte sosyal becerilerini geliştirecek şeylere yöneldiğini düşünün. Sizce bu bazı şeylerin olumlu yönde değişmesini sağlayabilir miydi? Sosyal öğrenme kuramı çerçevesinden baktığınızda çok güçlüsünüz. Sizi izleyen, rol model alan insanların evde, işyerinde ya da sosyal yaşamda bir davranışı benimsemesini istiyorsanız, bunu önce siz yapın ve onlara nasıl olabileceğini gösterin.



DIKKAT!
BU SAYFADA
Wi-Fi VAR!

SOSYAL LİDERLİĞİN YAŞAM HİYERARŞİSİ

Sosyal liderlik; farklı olma ve güçlü iletişim kurabilme sanatıdır. İnsan sosyal bir varlıktır. Sosyal lider konumu gereği katılımcı, sorumluluk alan, başarı odaklı bir yaklaşımı benimser.

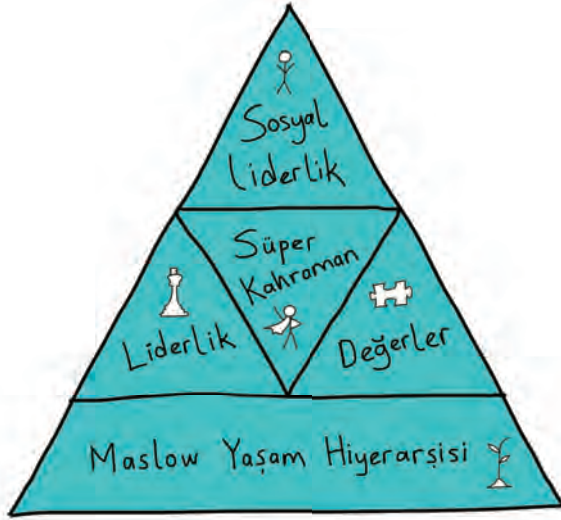
Sosyal liderlikte “motivasyon” en üst noktada durur. Sosyal lider önce kendini motive etmeli ve daha sonra bunu bir projeksiyon gibi çevresine yansıtmalı, bu güce sahip olmalıdır.

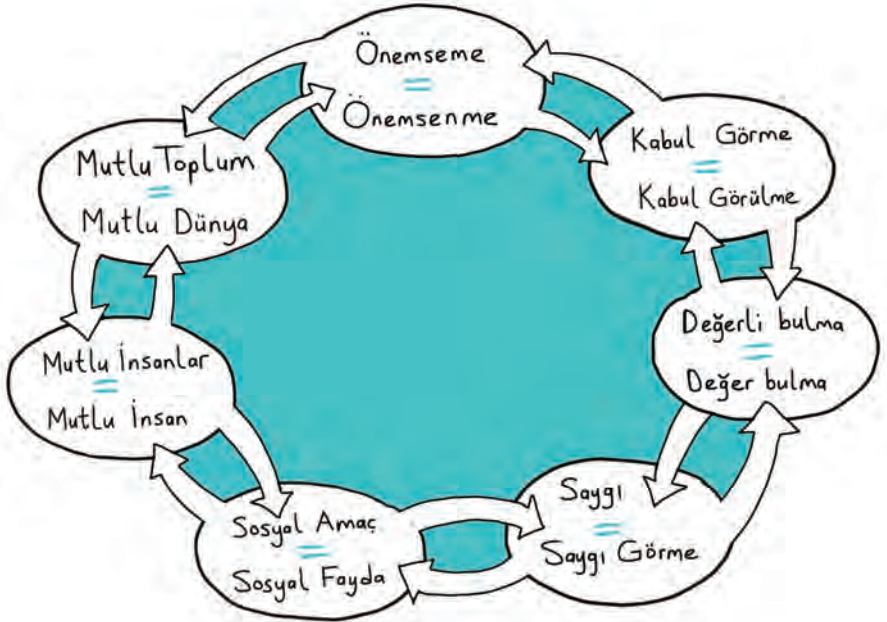
Motivasyon, sosyal liderin en önemli gücüdür. Sosyal fayda için bireysel ve örgütsel şekilde hareket etmesine, verim almasına ve başarıya ulaşmasına aracılık eden budur.

Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisinde ihtiyaçlar aşağıdan yukarıya doğru fizyolojik, güvenlik, ait olma-sevilme, saygı görme ve kendini gerçekleştirme şeklinde beş aşamada sıralanmıştır.

Sosyal liderlik piramidiyse Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisinde sıralananların üzerine liderlik, süper kahraman, değerler başlıklarından oluşan bir basamak ve en üste de sosyal liderlik kavramını yerleştirir. Sosyal lider bitmeyen bir enerji ve güce sahiptir.

Sosyal liderlik piramidi daha mutlu bir toplum için işi, yaşamı ve insanları önemseme (önemsenme), onlara saygı gösterme (saygı görme), değer verme (değer görme), sosyal amaç ve sosyal fayda gibi çok önemli duygu, düşünce ve davranışlardan oluşan döngünün önemine dikkat çekiyor. Sosyal liderin motivasyon ve sahip olduğu özelliklerle dünyayı güneş gibi aydınlatmasını sağlıyor.





DÜNYAYI BİR ARAYA GETİREN GÜÇ: SOSYAL FAYDA

Dünyanın Zorluklarını Çözmeye Çalışan Buluşma: Sosyal Fayda Zirvesi (Social Good Summit)

Dünyanın dört bir yanından girişimciler daha iyi bir dünya için var gücüyle çalışıyor. Küresel liderler ve sivil toplum aktivistleri sosyal fayda için bir araya gelerek dünyanın önemli sorunlarına çözüm önerileri getiriyor, sürdürülebilir kalkınma için küresel hedefler belirliyor.

Sosyal Fayda Zirvesi'nde daha iyi bir gelecek ve yaşam için dijital araçların kullanımı konusundaki yenilikçi yaklaşımları paylaşıyorlar. Bu zirveler için 65 ülkede küresel buluşmalar yapılıyor...

#2030Şimdi temasıyla yapılan Sosyal Fayda Zirvesi ise şu soruya cevap arıyor: **"2030 yılında nasıl bir dünyada yaşamak istiyorum?"**

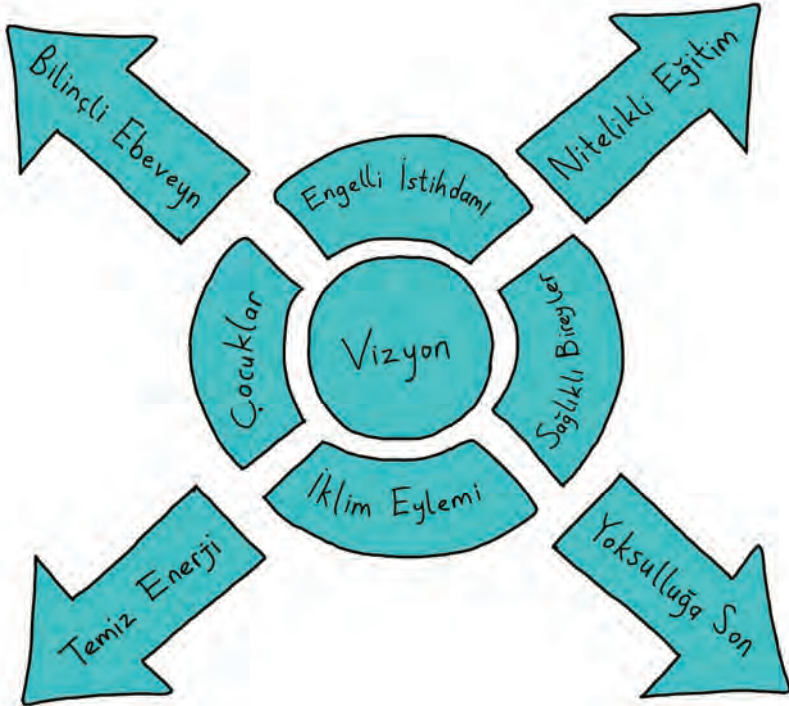
Bu soruya herkes cevap vermeli...



Cevabınızı kutuya yazın.



Daha iyi bir geleceğin inşa edilmesi vizyonuyla ele alınan konular ve temel dinamikler; yoksulluğa ve açlığa son verme, sağlıklı bireyler, nitelikli eğitim, toplumsal cinsiyet eşitliği, temiz su ve sıhhi koşullar, erişilebilir ve temiz enerji, insana yakışır iş ve ekonomik büyüme, sanayide yenilikçilik ve altyapı, sosyal eşitsizliğin azaltılması, sürdürülebilir şehir ve yaşam alanları, sorumlu tüketim ve üretim, iklim eylemi, su yaşamı, karasal yaşam, barış ve adalet, engelli istihdamı, bilinçli ebeveynler, cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi, sığınmacılar, çocuklar, şiddet, kadın ve engelli ayrımcılığı gibi başlıklar altında sıralanabilir.





Sosyal Fayda İletişimi Konferansı: Hemzemin

“Daha İyi Bir Sivil Toplum İletişimi İçin Deneyim Paylaşımı” hedefiyle yola çıkan Hemzemin Sosyal Fayda İletişimi Konferansı; uluslararası düzeyde sivil toplum kuruluşu temsilcileri, akademisyenler ve iletişimcileri “sosyal fayda iletişimi” ekseninde bir araya getiriyor. Konferans, sosyal fayda iletişimini odağına alıyor ve bu konudaki iyi örneklerin görünür olması için zemin oluşturuyor.

Hemzemin, sosyal fayda üretmeye yönelik projeler ve sivil toplum örgütleri için tasarım ve iletişim hizmeti veren Myra Ajans’ın girişimleri ile başlatıldı. Hazırlık faaliyetleri ise STK ve sosyal fayda iletişimi alanında çalışan uzmanların oluşturduğu bir çalışma grubu tarafından yürütülüyor.

Hemzemin katılımcıları, Avrupa’da sosyal fayda iletişimi alanına odaklanmış yedi ajansın oluşturduğu DNS Network’le bir araya gelme şansı yakalıyor. Konferans Avrupa ve Türkiye’deki deneyimleri paylaşma açarken sivil toplum iletişimi ve sosyal iletişim üzerine uluslararası bir temas ve bilgi aktarımına olanak sağlıyor.

Hemzemin ayrıca STK’ların kurumsal proje yöneticilerini, iletişim süreçlerini iyileştirmeye çağırıyor.

Konferans, “iletişim”i odağına alıyor ve sosyal fayda iletişimi üzerine farkındalık oluşmasını sağlıyor. Türkiye’deki STK yöneticilerini ve şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk departman müdürlerini sosyal fayda iletişimi alanında uluslararası bir deneyimle buluşturarak bu alanda uluslararası örnekleri paylaşıma açıyor, “ufkun genişlemesi”ne destek veriyor.

Hemzemin programında STK’larla şirketler arasındaki ilişkiler de ele alınıyor. Kurumsal sosyal sorumluluk projeleri için bir araya gelen bu iki kutbun iletişimi üzerine vaka sunumları yapılıyor.

Hemzemin’in hedeflerinden biri de sosyal fayda zeminindeki iletişim tasarımının, ticari iletişimden farkını ortaya koymak ve bu alanın özgünlüğüne dikkat çekmek. Hemzemin, iletişim-tasarım profesyonellerini hedefliyor ve STK iletişimini ayrı bir alan olarak tanımlayarak bu alanın gelişmesini amaçlıyor. (www.hemzemin.org)



Sosyal Fayda Sağlayan Projelerle Destekçileri Bir Araya Getiren “Buluşum”

Ümit Boyner; sekiz grup şirketi, 25’ten fazla markası ve 10 binden fazla çalışanı olan Boyner Grup’un yönetim kurulu üyesi... 15 milyondan fazla müşterisi olan grubun yeni iş fikirlerinden büyük yatırımlarına kadar her önemli kararında aktif rol oynuyor. 2010-2013 arasında TÜSİAD’da başkan olarak görev yapan Ümit Boyner’in iş hayatındaki odak noktasıysa girişimcilik... Özellikle de topluma fayda sağlayan sosyal girişimcilik... Yıllardır Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) ve Endeavor’da görev yapan Boyner, son olarak sosyal fayda sağlayan girişimcileri desteklemek için “Buluşum” projesini hayata geçirdi. Boyner Grup’ta “Nar Taneleri” ve “İyi İşler” gibi girişimciliği destekleyen birçok projenin hayat bulduğunu anlatan Boyner; “Buluşum’la sosyal girişimde bulunmak isteyen kişilerin projelerini destekleyen online bir platform oluşturmak istedik” diyor. Buluşum’a kabul edilen projeler, Boyner Grup şirketleri tarafından fonlanıyor ya da grup dışından alınan bağışlarla finanse ediliyor.

Ümit Boyner, *Capital* dergisinde yayınlanan röportajında, dünyada sosyal girişimlere yönelen yetenek, enerji, kaynak, para ve ilginin her geçen gün arttığını söylüyor. Buluşum’da şirketlerin sosyal

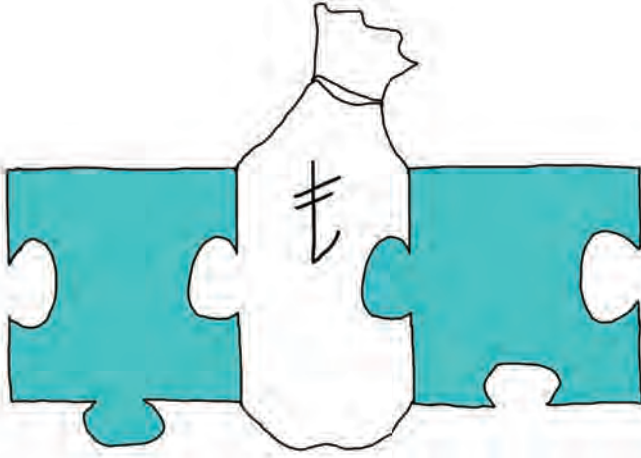
girişimcilere fon sağladığı klasik modelle bireysel bağışçıların sosyal projeleri desteklediği kitlesel fonlama yaklaşımını bir araya getirdiklerini anlatıyor. Boyner ayrıca sosyal girişimleri destekleyenlerin bir kazancının olmayacağını, Buluşum'un bunu ticarileştirme amacının olmadığını ekliyor. "Vicdanlı kapitalizm son dönemde çok konuşuluyor. Bu projeler el uzatıldığında etki alanını büyütecek... Uzun vadede toplumsal kalkınma için bu şart. Sabırlı sermayeye ihtiyaımız var" diyor. Proje için 500 bin lira harcadıklarını, ancak kurum logosu kullanmadıklarını, sosyal girişimlerin ve yeni fikirlerin destekçilerini çoğaltmayı hedeflediklerini belirtiyor.

"Buluşum" projesi nasıl işliyor?

- www.bulusum.biz adresinde projelere ve yeni fikirlere yer veriliyor. Bunları danışma kurulu değerlendiriyor. Proje ve fikir sahipleri isterlerse video yükleyerek sunumlarını sitede ekleyebilirler.
- Buluşum'da "Ben bu buluşu beğendim, desteklerim, çorbada bizim de tuzumuz olsun, taşın altına biz de elimizi koyalım" diyenler de yer alıyor. 1 lira bağış da yapılabilir çok daha fazlası da... Buluşum'da fikir ve proje sahipleriyle "el verenler" buluşuyor. Burası herkese açık stratejik bir bağış platformu...
- Boyner Grup projelere hem kendi destek veriyor hem de bunları kitlesel fonlamaya açıyor.

Boyner Grubu kısa süre önce Boyner Vakfı'nı da hayata geçti. Bundan sonra grup sosyal sorumluluk projelerini vakıf aracılığıyla hayata geçirecek.

www.bulusum.biz sitesinde şimdiden sosyal fayda sağlayacak birçok projenin yer aldığını ve bunların destekçilerle bir araya gelerek fonlandığını gördüm ve bunu sevinçle paylaşabilirim.



Sosyal girişimcilerin ya da sosyal fayda için çalışanların fikir ya da projelerini gerçekleştirip sürdürebilmeleri için fona yani paraya ihtiyaçları var. Ne yazık ki ülkemizde melek yatırımcılar bu projelere destek verirken bunun kendilerine kısa vadede kâr olarak dönmesini bekliyor. Ancak bu tür projelerin merkezinde para kazanmak değil sosyal fayda ve etki yaratmak vardır. Dünyada yenilikçi proje ve sosyal girişimlerin desteklenebilmesi için yeni çözümler geliştiriliyor. Bunlardan biri de kitlesel fonlama uygulaması... İlk kurulan kitlesel fonlama sitesi fongogo.com'du. Ardından "Buluşum" ve "Arıkovani" uygulamaları geldi. Bu sayı zamanla artacağa benziyor.

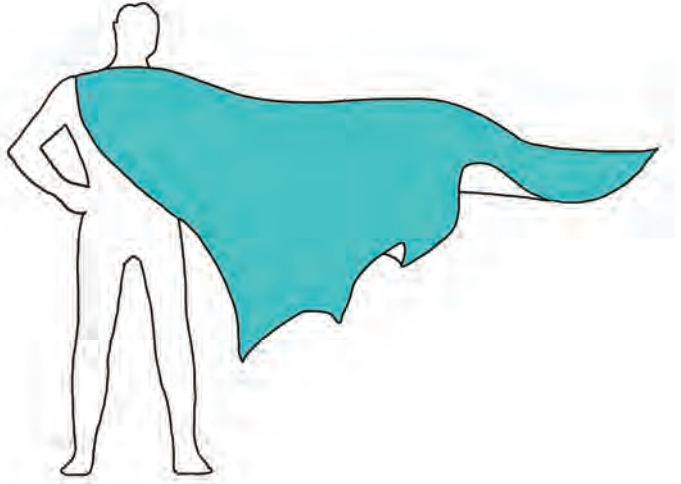


Facebook Hisselerinin yüzde 99'u da Sosyal Fayda Sağlayacak

Bir kız çocuğu sahibi olan Mark Zuckerberg, Facebook'ta sahip olduğu hisselerin yüzde 99'unu eşiyile birlikte kurduğu Chan Zuckerberg Vakfı'na bağışlayacağını açıkladı.

Zuckerberg, kızı Max doğduğunda Facebook sayfasında ona yazdığı bir mektubu paylaşmış ve yapacağı bağışı şu cümlelerle duyurmuştu:

"Bugün ben ve annen hayatlarımızı problemleri çözmeye adıyor, küçük de olsa bir rol almak istiyoruz. Facebook'un CEO'su olarak uzun, çok uzun yıllar çalışmaya devam edeceğim ama dünyadaki problemler senin ya da bizim yaşlanmamızı beklemeyecek kadar büyük ve önemli. Genç yaşta dünyaya fayda sağlamaya başlamak istiyoruz. Seninle birlikte Chan Zuckerberg ailesinin yeni jenerasyonu başlıyor, aynı anda Chan Zuckerberg Girişimi Vakfı'nı da hayata geçiriyoruz. Amacımız dünyanın dört bir yanındaki insanları birleştirmek, insanlığın potansiyelini ortaya çıkarıp geliştirmek ve gelecek nesiller için eşit bir dünya yaratmak... Öncelikli alanlarımız kişiselleştirilmiş eğitim, hastalıklarla mücadele, insanları birleştirme-bağlama ve sağlam komüniteler oluşturmak olacak. Bu doğrultuda sahip olduğumuz Facebook hisselerinin yüzde 99'unu (şu anki değeri yaklaşık 45 milyar dolar) bağışlıyoruz. Hâlihazırda bu konularda çalışan binlerce insanın emeği yanında bunun çok küçük bir miktar olduğunu biliyoruz ama elimizden gelen her şeyi, bu değerli insanlarla birlikte yapmak istiyoruz."



SÜPER KAHRAMAN (SUPER HERO) SOSYAL LİDER OLMAK

Süper kahraman; olağanüstü güçleri olan ve bunu ortaya çıkarmak için özel bir kıyafeti ya da bunun gibi yardımcı bir aracı kullanan, insanların yapamadığı şeyleri yapabilen, bu potansiyelini toplumun iyiliği için kullanan kişidir.

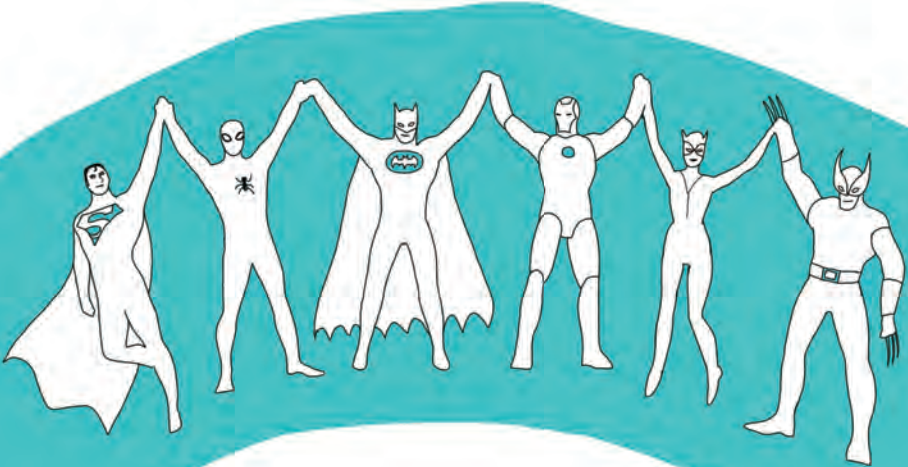
Hayal ürünü de olsa fantastik çizgi roman kahramanlarının hikâyeleri aslında insanların sosyal ihtiyaçlarının arttığı dönemlere denk geliyor. Toplumsal sorunlarda yetkililerin çözümlerinin yetersiz kaldığı zamanlarda ortaya çıkan süper kahramandan bu problemleri hemen çözmesi beklenir. Oysa bu sorunlar öyle hemen çözülemez. Öncelikle algılamak, farkındalık geliştirmek, empati kurmak, sosyal problemin detaylarına hakim olmak ve tehditlere odaklanmak gerekir. Süper lider adımlarını kendi başına değil mutlaka diğer insanlarla (uzman ya da yetkililerle) birlikte, onlarla işbirliği içinde atmalı, mücadeleye böyle başlamalıdır.

Sosyal lider, ilham aldığı süper kahraman niteliklerini nakış gibi işler, dikkatlice izlediğinizde bunu görebilirsiniz. İnisiyatif alır, kendini adar hatta feda eder, çözüm için farklı yöntemler kullanır

ve mutlu sona ulaşıncaya kadar mücadele eder. Süper kahramanın final sahnesinde insanların ve dünyanın mutluluğu için zafere ulaştığını görürüz. Sosyal liderlik için de böyle fantastik bir yerden bakabilirsiniz. Çünkü siz de farklısınız. Tabii doğaüstü güçlere sahip değilsiniz ama kendi iç sesinizi dinleyerek ve güçlü potansiyelinizi ortaya çıkarıp sosyal becerilerinizi geliştirerek sosyal liderlik yapabilirsiniz. İlham aldığımız süper kahramanların, karşılaştıkları büyük tehdit ya da problemler karşısında başta yenilgiye uğrasalar da amaç ve hedeflerinden asla vazgeçemediklerini unutmayın. Bana göre sosyal liderlik misyon ve vizyonuna sahip olanlar gerçek süper kahramanlardır...

Beyaz perdeye yansımış ünlü süper kahramanların her birinin farklı potansiyeli ve ona sunulmuş gücü vardır. Potansiyelini keşfeder ve bunu doğaüstü gücüyle birleştirerek harekete geçer. Gücünü kendi için değil toplumun kazanımı ve mutluluğu için kullanır.

Süperman, en ünlü süper kahramanlardan biridir... Çizgi romanı sinemaya da uyarlandı. Güçlü ve hızlıdır. Önceleri uçamıyor sadece zıplayabiliyordu. Çizgi romanın yazıldığı yıllarda hayatımıza uçak girdi ve karaktere yeni bir güç olarak uçma yeteneği verildi.



Aslına bakarsanız zamanın akışına göre değişen ve gelişen teknolojiyle insanların ulaşabildikleri arttı ve olağanüstü görülen şeyler sıradanlaştı. Böylece değişen dünyayla birlikte Süperman'ın güçleri de (keskin işitme duyusu, sesi, dayanıklılığı, x-ray görüşü vs.) çeşitlenerek arttı. Aksi durumda süper kahraman olarak kalamazdı.

Süperman'ın kostümündeki "S" harfi sadece isminin baş harfi değil, yaşadığı Kripton gezegeninde umudu temsil eden bir semboldür. Aslında Süperman sadece sahip olduğu fizik gücüyle değil erdemi ve kendisini sürekli geliştirmesiyle de öne çıkıyor.

Örümcek Adam ise çevikliği, cesareti ve gücü sayesinde yüksek binalara tırmanır. Örümcek güçlerine sahiptir.

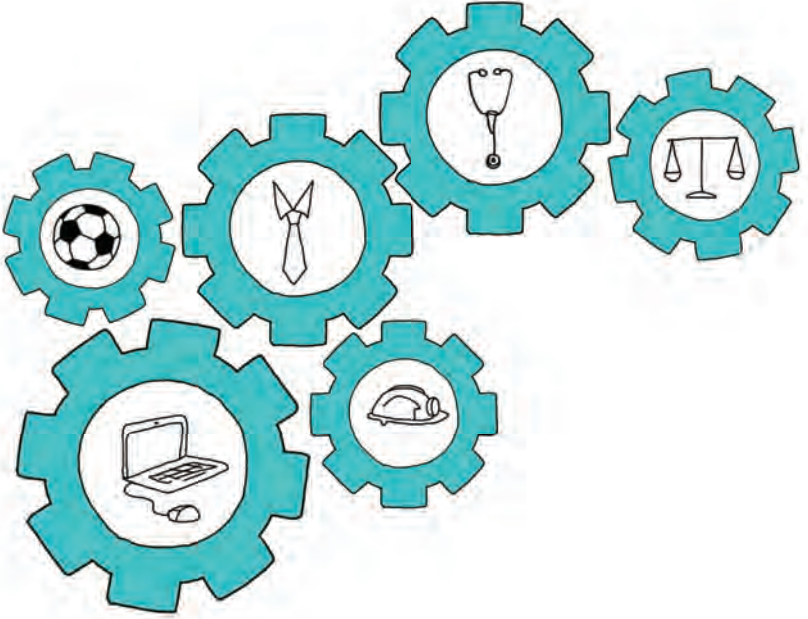
Batman, aslında milyarder işinsanı Bruce Wayne'dir. Geceleri suçlulara korku salan bir süper kahramana dönüşür. Uçmasını sağlayan maskeli özel yarasa kıyafetine ve ailesinden gelen ekonomik güce sahiptir.

Demir Adam, Kedi Kadın, Wolverine, X-Men gibi daha sayacağımız birçok süper kahraman var. Baktığımızda hepsinin farklı bir karakteri ve potansiyeli olduğunu görürüz. Süper kahramanların güçlü yönleri kadar zayıf yönleri de vardır. Her insan farklılığıyla dünyaya değer ve anlam katar. "Sosyal lider de süper kahraman gibidir" dediğimde bunu fantastik bulabilirsiniz. Ama aslında sosyal lider de onu diğerlerinden ayıran özelliklere sahip, farklı ve önde bir kişidir. O da değişen toplumsal ihtiyaçlara göre kendini geliştirir ve değiştirir. Süper kahramanın karşılaştığı problemi işbirliği içinde çözmesi gibi sosyal lider de temsil ettiği topluma ilham verir. Farklı potansiyeli ve sosyal sermayesiyle bulunduğu ana, yere ve topluma göre gücünü harekete geçirir.



“Tüketici yaşamak iyi değildir. Üretici olalım.”

Mustafa Kemal Atatürk



SOSYAL LİDERLİK DOLU MESLEKLER

Dünyada öyle insanlar var ki kariyer hedefini, sosyal beceri ve yeteneklerini kullanarak toplumun mutluluğu, refahı ve huzurunu sağlamak üzerine belirliyor. Yaşamlarının amacı, önceliği ve merkezini sadece toplumun mutluluğu ve refahı için hizmet etmek ve umutlu bir gelecek için sorumluluk almak oluyor. Sosyal liderlik de zaten bu hedef için sürekli gelişmek ve yeniliklere açık olmak demek...

Henry Adams'ın değişim ve dönüşümü sağlayacak sosyal liderliği anlatan harika bir sözü vardır: "Bir öğretmen ebediyete hükmeden insandır. Tesirlerinin nerede biteceği asla bilinemez."

Sosyal lider de yüksek sosyal sermayesi, deneyim ve ustalığıyla bir öğretmen gibi insanları eğitir ve topluma nitelikli gelecek nesiller armağan eder.

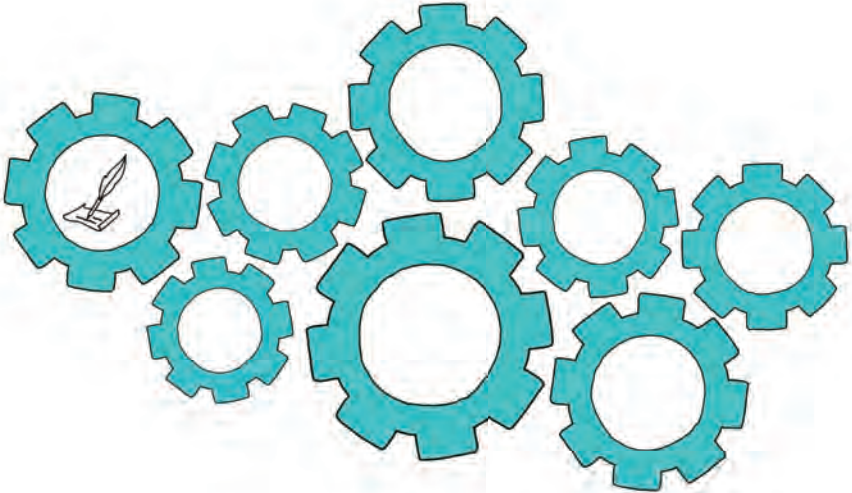
Asker ve polisler, toplumun huzur ve refahı için tüm risklere karşı canlarını siper ederler.

Doktor ve hemşireler, insanların sağlığı ve yaşam kalitesi için sürekli kendilerini geliştirir, çabalarlar.

Bireylerin ve toplumun gelişimine etki etmek ancak sosyal sermayeye sahip insanlar tarafından başarılır. Her meslek için geçerlidir bu...



Aşağıdaki boş çarkların içine aklınıza gelen, sosyal fayda ve sosyal liderlik dolu meslekleri yazın...





"Çözümde görev almayanlar, sorunun parçası olurlar."

GOETHE



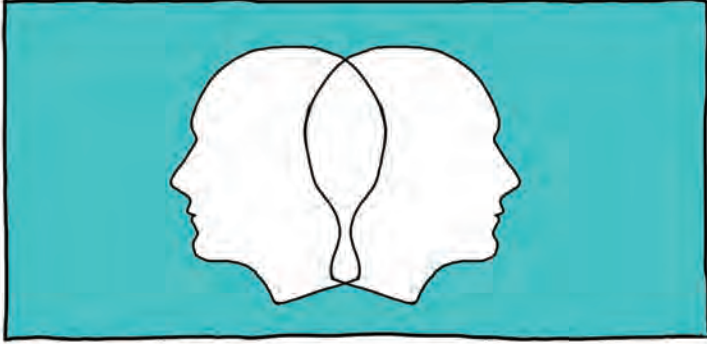
METAFORLARLA SOSYAL LİDERLİK

Eğitimlerimde sık sık kullandığım metaforla (mecaz/betimleme) anlatım yolu, yaratıcılığı ve farkındalığı artırmanın bir yolu... Farklı bakış açıları kazanmayı sağlayan metaforlar akılda kalıcılığı, etkiyi ve motivasyonu da artırır.

Sağ beynimizi harekete geçiren metaforların duygusal anlatımda da etkili bir araç olduğu belirtilir. Bu, sosyal liderlikte olay, problem, kişi ve toplumlara, ilgilendiğimiz ya da odaklandığımız tüm konulara derinlemesine bakmamızı sağlar. Bize, yumak halinde bir konuyu nasıl yönetebileceğimizi ve ona nereden yaklaşmamız gerektiğini gösterir. Sosyal liderlikte ihtiyaç olan güçlü yanları keşfetmeyi, empatiyi harekete geçirmeyi, konuya odaklanmayı ve öz farkındalık kazanmayı sağlar. Hedeflenen şeylere (sosyal dönüşüm, sosyal değişim, sosyal fayda ile sosyal etkiye) ulaşmayı kolaylaştırır. Yaratılan bir sosyal etkinin son değil bir başlangıç olduğunu anlar, yaşamımızın en değerli deneyimlerini yaşarız.



“Metafor kullanmak sihir yapmaya benzer.”



Metafor Yolunu Deneyelim

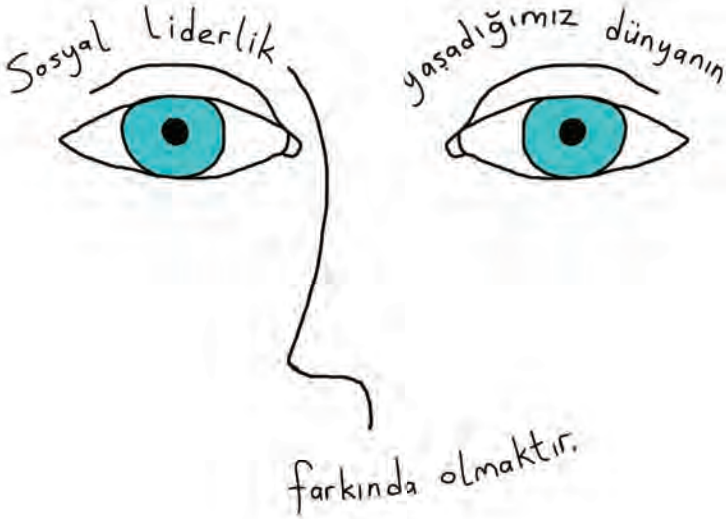
Empati

Sosyal liderliğinizi harekete geçirecek bir metafor düşünün...
Aklınıza ne geldi? Bu metafor, olay ya da konulara empatiyle yaklaşmanız için ilk adım olacak.

Metafor Yolunu Deneyelim

Farkındalık

Sosyal liderlik hedefinizi belirlerken empatiden sonraki adım farkındalık... Aklınıza farkındalıkla ilgili bir metafor geliyor mu? Her düşündüğümüz metaforun bizi bir sonraki adıma götürecek rehber ve pusula olduğunu unutmayalım.



Şimdi Birlikte Örnek Metaforlar Yapalım



Okul

Öğrenme, bilgi, sevgi, arkadaşlık, aidiyet, gelişim, sosyal deneyim, işbirliği, kişisel ve profesyonel gelişim, rehber, kültür birliği, iş ve kariyer hayatına hazırlık.



Mum

Tecrübe, ışık, aydınlanma, deneyim ve başkalarına faydalı olma.



Dünya

Hayat bir bütün ve yalnız değiliz. Biz de dünyada var olan tüm canlılarla birlikte bütünü bir parçasınız.



Çoban

İhtiyaçları karşılama, sorumluluk alma, yol göstericilik, öncülük etme, liderlik, takım olma, rehberlik, takip etme ve koruma.



Öğretmen

Gelecek, yol gösterici, usta, olgunlaştırma, umut, ilham verme, geliştirme ve bilgiyi sonraki nesillere aktararak etki ve değişim yaratma sanatı.



Dağ

Yükseklik, zorluklarla mücadele etme ve zirveye/ hedefe ulaşma.



Süperman

Problemlere karşı işbirliği içinde hareket etme; güçlü, kararlı ve mücadeleci olma.



Çikolata

Mutluluk, duyguları harekete geçirme ve paylaşma.



Ağaç

Kararlılık, ayakta güçlü durma, meyve verme, serinlik, gölge, huzur, sevgi ve nefes alma.



Gökkuşağı

Çeşitlilik, zenginlik, yenilik ve farklılıklara açık olma; bir arada tutma.



Körlük – Görmek

Önyargılardan kurtulma, odaklanma, dört duyu organını daha iyi kullanma ve iyi bir dinleyici olma.



Uçan Balon

Özgürlük, sonsuzluk, maviyle iç içe olma, resmin bütününe bakma ve kuş bakışı şekilde daha iyi görme.



Wi-Fi

Paylaşma, dünyayla bağlantıda kalma, erişme, iletişim kurma ve paylaşma açık olma.

Hiç yanınızdaki kişiye, “Bugün dışarıya bulut havası almak için çıkmak istiyorum” dediniz mi? Ya da deniz olan bir yerde yaşadığınızı düşünün. Yanınızdakine “Bugün hava çok güzel... Hadi gel birlikte balık havası almaya sahile gidelim!” dediğiniz oldu mu?

Amacım bu sorularla sizi şaşırtmak değil. Algıyı değiştirip farkındalığı artırmak için hayatınız boyunca odaklandığınız konulara tersten ve daha farklı açılardan bakmanızı, çoklu ve gerçekçi düşünmenizi sağlamak istiyorum.

Soruya gelecek olursak; sizce **havada bulut var mı yok mu?**



Cevabınızı yazın (Evet-Hayır şeklinde).

Diğer soru: **Denizde balık var mı yok mu?**



Cevabınızı yazın (Evet-Hayır şeklinde).



Soru ve cevapları biraz düşünün şimdi...

Eğitimlerimde algı ve farkındalığa odaklanmak için yaptığım bu uygulamada her iki soruya da hep evet cevabı alırım. Bulut gökyüzünün bir parçasıdır. Güzel manzaralı bir yere gittiğimizde, bir yaylaya çıktığımızda, temiz havayı soluduğumuzda, gökyüzünün harika manzarasını, gün doğumu ya da gün batımını izlediğimizde güneşin ışığıyla birlikte bulutlar harika bir tablo gibi görünür. Bulut gökyüzünün ve bütünün vazgeçilmez bir parçasıdır. Onu bütünden ayıramayız.

Sahile, limana, göle veya denize gittiğimizdeyse suyun altında canlıların hep birlikte yaşadıklarını biliriz. Bu durum havada bulutların olduğunun, denizdeyse balıklar ve diğer canlıların birlikte yaşadığının farkında olduğumuzu gösterir. Hayat ekosisteminde her şey birbiriyle etkileşim halindedir. Etkileşimin sağladığı birliktelik, işbirliği ve denge dünyanın güzellikler içinde olmasını ve sürdürülebilirliği sağlar.

Aslında böyle bakmak; konuların ya da olayların farkında olmaktır. Kendimize daima tersten, farklı açıdan ya da görüşten gelebilecek olası soruları yöneltip metaforlar yapmalı böylece resmi bütünüyle ve derinlemesine görme ayrıcalığını yaşatmalıyız. Bu yöntem sizi bir sosyal lider olarak doğru yaklaştırmaya, kaynakları doğru belirleyip doğru çözümler sunmaya yöneltir. İşbirlikçiliğiniz ve başarılı etkinizle öne çıkmanızı, temsil ettiğiniz kitle ya da sorumluluk aldığınız konularda katma değer yaratan kişi olmanızı sağlar.

Sosyal liderlikte denge, sosyal hayat ekosisteminde etkileşimin devamlılığıyla elde edilir. Bu ekosistemde hiçbir şey dışlanmaz. Sosyal liderlik; tüm farklılıkları bir arada tutabilme, uzlaşmacı, toleranslı, eşitlikçi, olay ve kişilere onların özgün ihtiyacına göre yaklaşan biri olabilme erdemidir.



"Hayatın amacının 'mutlu' olmak olduğuna inanmam. Bence hayatın amacı yararlı, sorumlu ve şefkatli olmaktır. En önemlisi fark yaratmaktır; katkıda bulunmak, bir şeyi temsil etmek, yaşamış olmakla bir değişim meydana getirmektir."

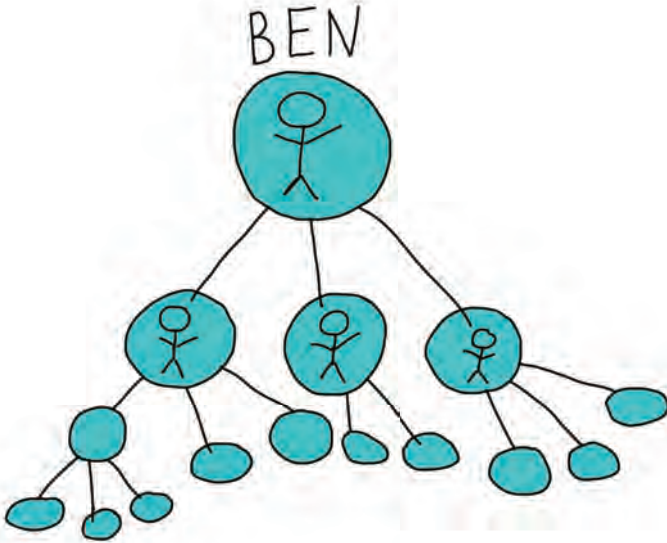
Leo C. Rosten



SOSYAL FAYDA DOLU “İYİLİK BUL, İYİLİK YAP” FİKİRLERİ

Dünya bizim etrafımızda dönüyor. O hem kendinin hem de güneşin etrafında dönüyor. Üstelik görevini bir an bile tereddüt etmeden, hiçbir zaman tersine dönmeden ve saniyenin yarısı kadar bile durmadan mükemmel bir biçimde yapıyor. Bunu niçin yapıyor? Tabii ki hepimizin güzel bir dünyada yaşamasını ve ekosistemin devamlılığını sağlamak için... Peki, canı öyle istedi diye sadece saniyenin yarısı kadar dursa sizce ne olurdu? Bu, eğitimlerimde kullandığım bir metafordur. Aldığım cevapsa nettir; felaketimiz olurdu. Sonra bir daire çiziyor ve merkezine insanı yerleştiriyorum. Etrafına yine daireler şeklinde sağlıklı yaşam için mutluluk, huzur gibi olmazsa olmaz dinamikleri diziyorum. Katılımcılara, “Çevresel problemin çözümü için toplum, yetkili kurum ve kuruluşlar harekete geçmezse ne olur” diye ikinci bir soru soruyorum. İnsan yaşamının bundan olumsuz etkileneceğini söylüyorlar. Sadece çevresel bir problemin bile insan yaşamının diğer dinamiklerinde domino etkisi yaratacağını gördüklerinde birilerinin bir şeyler yapmak için harekete geçmesi gerektiği fikrinde birleşiyorlar. İşte o hareket, sadece tek

bir kişinin değil toplumun hatta evrendeki tüm insanların hayatını etkiler. Harekete geçmek için illa problemin çözülemeyecek noktaya gelmesini beklemeyelim. O zaman çözüm bulmanın çok daha zor olacağının ve sorunun etkisini gidermenin daha fazla zaman alacağının bilincinde olalım.



Catherine Ryan Hyde'in 1990 yılında kaleme aldığı "İyilik Bul, İyilik Yap (*Pay It Forward*)" isimli kitabı 2000 yılında aynı isimle beyaz perdeye uyarlandı. Mimi Leder'in yönettiği, Kevin Spacey ve Helen Hunt gibi usta oyuncuların yer aldığı film o kadar büyük bir yankı uyandırdı ki filmden sonra kitap bir anda en çok satanlar listesinde üst sıralara yükseldi. Kitabı, Türkiye baskısı tükendiği için okuma fırsatı bulamadım. Bu yüzden filmi iki kez izledim. Her ikisinde de

çok etkilendim. Film “iyilik” konusunu olağanüstü işlemiştir. Daha ilk dakikalarda aklınıza “Bir birey olarak tek başımıza dünyayı daha iyi bir yer yapabilir miyiz” sorusu düşüyor ve filmin sonuna kadar zihninizi bırakmıyor. Filmin sonunda “neden olmasın” diyerek koltuğunuzdan kalkıyorsunuz. Film insanda ilham dolu bir farkındalık oluşturuyor. Sizi düşünmeye ve harekete geçmeye davet ediyor.

Filmin hikâyesi kısaca şöyle: Ortaokul öğrencisi Trevor McKinney (Haley Joel Osment) alkolik bir anneye (Helen Hunt) sahip olmanın zorluklarıyla boğuşurken yeni ders yılıyla birlikte hayatına yüzü ve vücudu yanık izleriyle dolu sosyal bilgiler öğretmeni Eugene Simonet (Kevin Spacey) giriyor. Daha ilk ders imkânsızla benzeyen bir ödevle sonuçlanıyor. Ödevin konusu “Dünyayı değiştirecek bir fikir üretmek ve bunu uygulamaya geçmek...” Trevor’ın bulduğu yöntem gayet basittir. Biri için gerçekten önemli bir iyilik yapacaktır (onu intihardan, alkolden, yalnızlıktan kurtarmak gibi). İyilik yaptığı kişi de buna karşılık üç yeni kişiye iyilik yapacaktır. Zincir böyle uzayarak devam edecektir. Filmde olaylar bir gazetecinin (Jay Mohr) bu “iyilik bul - iyilik yap” sisteminden haberdar olmasıyla bir anda gelişir. Gazeteci Jay habere gittiği bir gün kaza yapar ve aracı kullanılamaz hale gelir. Ama haberi de takip etmesi gerekmektedir. Yağmurlu bir gecedir ve şemsiyeli bir adamla karşılaşır. Adam ona, “Sana son model Jaguar marka arabamı veriyorum hem de karşılıksız” der. Jay adamı anlamakta güçlük çeker ve önce bunun bir tuzak olduğunu düşünür. Sonra neden böyle bir iyilik yaptığını bulmak için ünlü bir avukat olan bu adamın peşine düşer. Adamın bir gece astım krizi geçiren kızının acil serviste bir olay yaşadığını öğrenir. Bu olay sonrası adam “iyilik bul, iyilik yap” zincirine dahil olmuştur. Bu hikâyeyi dinleyen Jay, zincirin ilk halkası Trevor’a ulaşır.

Filmin sonu, izleyen herkesi derinden etkiliyor. Trevor bir okul arkadaşına yardım ederken diğer öğrenciler yüzünden hayatını kaybediyor. “İyilik bul, iyilik yap” zincirine katılan herkes Trevor’ın

evine çiçek ve mum bırakmaya geliyor. Film bir çocuğun dahi isterse dünyayı değiştirebileceğini göstererek, duygu ve anlam yüklü şekilde bitiyor.

Gerçekten de bir ortaokul öğrencisinin dünyayı değiştirmek için nasıl harekete geçtiğini ve bunun yarattığı etki, değişim ve dönüşümü görmek beni çok etkiledi.

Harekete geçebilir, hemen şimdi iyilik dolu bir fikrin peşinden gidip sosyal fayda oluşturabiliriz. Sosyal dünyada savaş, sığınmacılar, iklim değişikliği, çocuk, kadın, engelliler, sağlık, gıda, barınma gibi onlarca konuda çözümlenmeyi bekleyen sorun ve iyilik bekleyen insan var ki... Çözüm için metaforlar kullanarak hayal gücünüzü harekete geçirebilirsiniz.



"Yalnız yaptıklarımızdan değil,
yapamadıklarımızdan da sorumluyuz."

MOLIERE



SOSYAL ÜRETİM FABRİKASI

Sosyal liderliğinizi sosyal faydaya dönüştürebileceğiniz bazı başlıklar:

- ◆ İklim değişikliğine dikkat çekmek
- ◆ Hayvanların şiddet görmemesi, barınma ve beslenme problemlerinin giderilmesi için çalışmak
- ◆ Sığınmacıların ya da ihtiyaç sahibi bireylerin gıda, giyim, sağlık ve iş gibi yaşamsal gereksinimlerini karşılamak
- ◆ Evinde yalnız yaşayan veya huzurevinde kalan yaşlılarla zaman geçirmek
- ◆ Yaşlılık ve Alzheimer'la ilgili çalışmak
- ◆ Görme engelliler için sesli kitap okumak ya da temin etmek
- ◆ Firmanızda belirli alanlarda farkındalık günü başlığında sosyal aktiviteler düzenlemek
- ◆ Engelli sivil toplum örgütleriyle işbirliği yapmak
- ◆ Firmanızda engelli farkındalığını artırmak, önyargı ve ayrımcılığı ortadan kaldırmak için iletişim eğitimi programları düzenlemek

- Çevre problemlerinin çözümlerine odaklanmak
- Hayvancılık ve tarımın gelişmesini sağlayacak adımlar atmak
- Şiddetin (kadına, çocuğa ve engelliye vs. gösterilen şiddet) önlenmesi için toplumu bilinçlendirecek projeler geliştirmek
- Engelli sporcuların gelişimi ve bunun sürekliliği için destek sağlamak
- Çalışanların motivasyonunu artırmak için (sinema, akşam yemeği gibi) sosyal aktiviteler düzenlemek
- Tarihi eserlerin korunması ve gelecek kuşaklara aktarılması için çalışmak
- Mahallenizdeki ya da çevrenizdeki insanların ilaç, gıda, giyim, kitap gibi ihtiyaçlarını karşılamak için harekete geçmek
- Farklılıkları olan insanların yaşamına etki edecek projeler oluşturmak

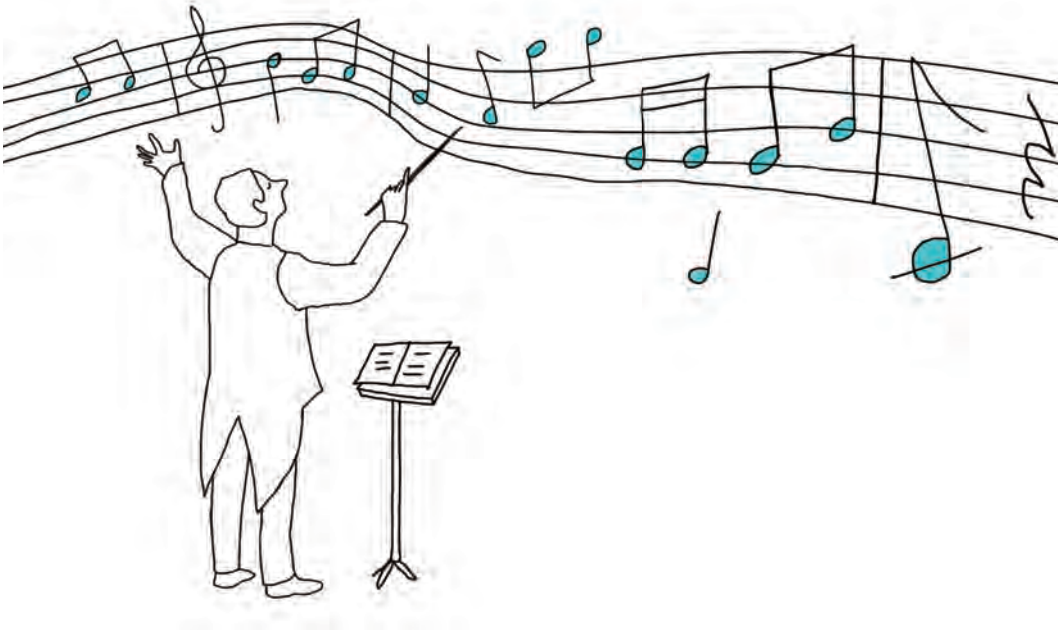


- Gençlerin spora teşvik edilmesini sağlamak
- Sağlıklı yaşam için bilinçlenmek
- Her gün bir çalışanınızla yemek yemek veya başka aktiviteler yapmak
- Şehit aileleri için projeler üretmek
- Gazilerin sosyal rehabilitasyonu için projeler geliştirmek
- Sokakta yaşayanların yemek ihtiyacını karşılamak
- Daha yeşil bir dünya için ağaç dikmek ve fidan kampanyaları oluşturmak
- Kan bağışında bulunmak
- Evde ya da işyerinde kalan yemeklerin yoksullara, artıklarının sokak hayvanlarına verilmesini sağlamak
- İlk yardım öğrenmek ve bilmeyenlere öğretmek



- ◆ Kadın ve çocuk hakları için çalışmalar yapmak
- ◆ Kullanılmayan ev eşyası ya da kıyafetleri ihtiyaç sahiplerine ulaştırmak
- ◆ Kırsal bölgelerdeki okulların ihtiyaçlarını karşılamak
- ◆ Okul kütüphanelerine kitap desteği sağlamak
- ◆ Tasarruf ve tüketim israfını önlemek için eğitimler yapmak
- ◆ Farklı sivil toplum örgütlerinde gönüllü olarak çalışmak
- ◆ İnsanların TV, bilgisayar ve telefon karşısında daha az zaman geçirmesini ve kitap okuma alışkanlığı kazanmasını sağlayacak çalışmalar yapmak
- ◆ Enerji ve su tasarrufuna katkıda bulunmak, bu konuda geleceğe yatırım yapmak
- ◆ Sosyal becerilerini geliştirmek için çalışma arkadaşlarınızın evine misafir olmak
- ◆ Şirketinizde hediye ve promosyonları sivil toplum örgütleri veya evde el işi yapan kişilerden temin ederek onlara destek olmak

Dünyada çözüm için bizleri bekleyen bunlar gibi pek çok zorluk var. Unutmayalım ki bunları ortadan kaldırmak ve sosyal fayda sağlamak elimizde...



Sosyal Fayda Dünyasında Yaşananlar

Müzik İçin Kitlesel Fonlama

Kitlesel fonlama dünyada pek çok amaç veya proje için kullanılıyor. Kitlesel desteğe ihtiyacı olan kişi ve kurumlar ilgili kitlesel fonlama platformlarına girerek projeleri için kampanya başlatıyor.

Bize kitlesel fonlamanın her dalda olabileceğini gösteren en güzel örneklerden biri Amerikalı söz yazarı ve şarkıcı Amanda Palmer oldu. Hazırladığı punk albümün satışları başarısız olunca plak şirketiyle yollarını ayıran Amanda Palmer, yeni projesi "Grand Theft Orchestra" için Kickstarter'da bir kitlesel fonlama kampanyası başlattı. Ünlü şarkıcının grubuyla beraber başlattığı bu kitlesel fonlama kampanyasında hedef 100 bin dolara ulaşmaktı. Ancak bu hedefin çok üstüne çıkıldı. Amanda Palmer ve grubu kitlesel fonlama aracılığıyla hayranlarından tam 1,2 milyon dolar destek topladı. Bu proje, müzik alanında o güne kadarki en büyük kitlesel fonlama kampanyası oldu. Projeye 25 bin kişi destek verdi. Amanda Palmer bu başarının sırrının "istemek" olduğunu ifade etti.

Amanda Palmer'ın "Sormanın Sanatı" isimli Ted konuşmasını şu linkten izleyebilirsiniz:

https://www.youtube.com/watch?v=xMj_P_6H69g



Sosyal Faydaya Dönüşen Özel Günler

Doğum günü, evlilik yıldönümü, anneler ve babalar günü gibi özel günler, sadece kendimiz ya da çevremizdekiler için bir şeyler yapılan zamanlar gibi görülüyor. Oysa bu günleri daha farklı bir amaç için değerlendirmek de mümkün. Charity Water isimli kuruluş tüm insanlar için özel olan doğum günlerinde ufak bir değişim yaratabilmek fikriyle ortaya çıkmış.

Charity Water, 7 Eylül 2006'da yani Scott Harrison'ın 31. doğum gününde kurulmuş. Scott Harrison, doğum günü partisinde gelenlerden hediye yerine 20 dolar giriş ücreti talep etmiş. Böylece bir gecede 15 bin dolar toplamış ve bu parayı Kuzey Uganda'da bir göçmen kampındaki su kuyuları için harcamış. Üç yeni su kuyusu inşa ettirerek ilk adımı atmış. Charity Water bugün temiz su ihtiyacı olan bölgelere destekte bulunmaya devam ediyor. Kuruluşun sitesine şu linkten ulaşabilirsiniz: www.charitywater.org



Üniversitelerde Sosyal Fayda İçin Sosyal Girişimcilik Uygulamaları

Sabancı Üniversitesi (İstanbul/TR)

Sosyal Yatırım Programı

<http://sugk.sabanciuniv.edu>

İstanbul Bilgi Üniversitesi (İstanbul/TR)

Genç Sosyal Girişimci Ödülleri

<http://www.bilgiggo.org>

Özyeğin Üniversitesi (İstanbul/TR)

Sosyal Girişimcilik Yarışması

www.ozyegin.edu.tr

Harvard Üniversitesi (Massachusetts/ABD)

Sosyal Girişimcilik Programları

<http://www.exed.hbs.edu/campaign/Pages/socialenterprise.aspx>

Girişim İnisiyatifi

<http://www.hbs.edu/socialenterprise/>

Stanford Üniversitesi (California/ABD)

Sosyal Girişimcilik Programı

www.stanford.edu

Sosyal Girişimcilik Yarışması

www.stanford.edu

Sosyal Girişimcilik Yönetici Programı

www.stanford.edu

Berkeley (California/USA)

Lisans Dersi

<http://entrepreneurship.berkeley.edu/students/courses.html>

Global Sosyal Girişim Yarışması

<http://entrepreneurship.berkeley.edu/competitions/>

Columbia (New York/ABD)

Sosyal Girişim Programı

<http://www8.gsb.columbia.edu/socialenterprise/>

Oxford Üniversitesi (İngiltere)

Sosyal Girişimcilik Merkezi

<http://www.sbs.ox.ac.uk>

Cambridge Üniversitesi (İngiltere)

Sosyal Girişimcilik Ödülleri

<http://www.cam.ac.uk/public-engagement/social-enterprise-start-up-awards>

Chicago Üniversitesi (Chicago/ABD)

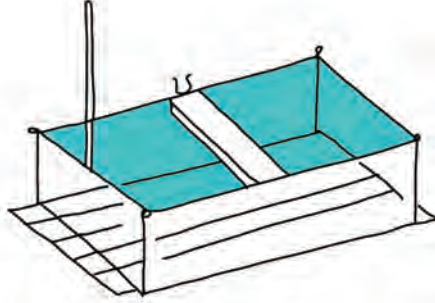
Sosyal Girişimcilik Laboratuvarı

<http://research.chicagobooth.edu/polsky>

Princeton (New Jersey/ABD)

Sosyal Girişimcilik Laboratuvarı

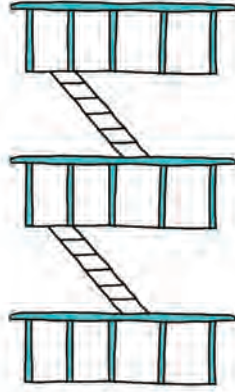
<http://commons.princeton.edu>



Kadın Buluşçudan Cankurtaran Salı

Buluş; daha önce keşfedilmemiş bir şeyin çalışmalar sonucu ortaya çıkarılması ve geliştirilmesidir. 1882 yılında Maria Beasley adında bir kadın buluşçu, tam da bu tanım çerçevesinde deniz yolculuğu sırasında hayati önem taşıyan, daha önce keşfedilmemiş bir ürün yarattı. Günümüzde gemi ve teknelerin olmazsa olmazı cankurtaran salı, Beasley sayesinde ortaya çıktı ve kullanılmaya başlandı.

Maria Beasley yaratıcısı olduğu cankurtaran salıyla trajik deniz kazalarında insanların kurtarılmasını sağlayacak bir buluşa imza attı. Sosyal fayda sağlayan bu buluşuyla topluma büyük bir hizmet sundu. Bir dahaki deniz yolculuğunuzda cankurtaran salını gördüğünüzde bu kadın buluşçuyu ve yarattığı icadın hayatı nasıl değiştirdiğini hatırlayın. Tek bir kişi hayatlarımızı değiştirebilir.



Köprülü Yangın Merdiveni Buluşu

Anna Connelly, 1887’de köprülü yangın merdivenini buldu ve böylece binalarda hayati önem taşıyan yangın merdivenlerine yeni bir tasarım ekledi. Mevcut yapıya yenilik ve topluma sosyal fayda getiren Connelly kadınların oy kullanmasına ve ev dışında çalışmasına izin verilmeyen bir dönemde patent ofisine başvuran ilk kadın oldu.

Kadınların da buluşları için patent alabilmesinin ardından Anna Connelly, tasarımını hayata geçirdi. Bu yeni merdiven binaları daha güvenli hale getirdi. Binanın dışına eklenen ve platformlar halinde farklı katları birbirine bağlayan yangın merdiveni düşme riskini de azalttı. Bu tasarım ayrıca itfaiyecilerin yangının doğru noktasına su sıkmasını kolaylaştırdı ve itfaiyecilerin mesleki risklerini azalttı.*

* www.bulusum.biz



Sosyal Liderlik Manifestosu

Bu manifesto dünyayı daha güzel ve yaşanır bir yer haline getirmek adına fikirlerin ve geleceğe yönelik hedeflerin hayat bulması için bugüne ve yarına ışık tutacak bir rehberdir.

Kalpten inandığımız, aklımız ve yüreğimizin götürdüğü yere doğru yola çıktık. Bu, bizi bekleyen yüzlere bir tebessüm kondurmak için çıktığımız ve her durakta bize katılanlarla çoğaldığımız bir yolculuk. Adına ister adanmışlık deyin ister liderlik... Bu aslında aşka ve insanlığa bir yolculuk... Farkındalık ve empatiyle dünyayı güzelleştirmek ve onu geleceğe miras bırakmak için; dünyanın iyiliği, güzelliği, değişimi ve gelişimi için yolumuza zorlu patikalarla ama adalet içinde devam ediyoruz. Bizi gözleyenleri bekletmeyecek ve geleceğe dair umutlarını kırmayacak, bu yoldan asla vazgeçmeyeceğiz. Eğer inanıyorsanız o zaman sizinle birlikte evren de inanır ve arkanızdan aynı inançla gelir. Sadece kendiniz değil dünya için eşitlik içinde, kalıcı, sürdürülebilir sosyal değerler yaratın. İnsanları incitmeden, kırmadan, küçümsemekten hareket edin. Doğru, alçakgönüllü, nazik ve işbirlikçi olun. Ben değil biz deyin. Uyumlu olun, sizinle aynı amaç için yola çıkanlara kapınızı açık tutun. Kapıyı kim çalarsa çalsın gülümseyin ve ona güven verecek şekilde

bakın. İnsanların işlerini kolaylaştırın. Önyargılı olmayın. Birlikten kuvvet doğar. Etik değerler içinde yaşayın, yüksek ahlaklı olun. İyi fikirler, iyi kalplerden çıkar; iyi zihinlerde pişer ve iyi insanlarla hayat bulur. İyi fikirler hem sizi hem de evreni mutlu eder. Cesaretli, çalışkan, mütevazı, sempatik ve etkili olun.

İnsanlar sizi rol model alsın. Her zaman ulaşılır olun. Birlikte yürüdüğünüz insanlara rehberlik edin ve motive edici davranın. Sorumluluk bilinci içinde davranın, hem işinizi hem de insanları sevin ve onların kalplerine hitap edin. Davranışlarınız ve sözleriniz sizi güvenilir yapar. Şu dünyada en güzel şey mutluluk vermektir. Ne yaparsanız yapın hep ilk sıraya sevgiyi koyarak başlayın. Sevgiyle başlayan her iş diğer kalplere de sevgi taşır. İnsanları her zaman gülümseyerek karşılayın ve öyle uğurlayın. Telefonu bile mutlulukla ve sevgiyle açın. Her işinizde sabırlı olun, hiç acele etmeyin. Güzel amaçlar sabırla, pes etmeden, nakış gibi işlendikçe gerçekleşir. Herkesin yaptığını yapmak, herkesin düşündüğü gibi olmak sizi farklı kılmaz. Unutmayın, zor olanı seçtiğimizde farklı oluruz. Kendiniz, insanlar, doğa ve evren arasında birlik kurun. Hoşgörü, samimi, inisiyatif sahibi, sözlerini tutan, planlı ve düzenli biri olun. Bu size değer katar, zaman kazandırır. Eksik ve yanlış yaptığınızda sadece kendiniz değil evren de zarar görür, bunu bilerek hareket edin. Başkası olun, başkasının derdine kulak verin. Yapabileceklerinizi en iyi şekilde yapın, yapamayacaklarınız için umut vermeyin. Neden yapamadığınızı dürüstçe açıklayın. Açıklayın ki insanların size olan güveni sarsılmasın. Böylece belki sizinle yolculuk eden başka biri sizin yapamadığınızı yapmak için öne çıkma fırsatı bulur. Bildiğiniz, öğrendiğiniz ve sahip olduğunuz ne varsa insanların iyiliği için paylaşın. Her zaman köprü kurun. Köprüden ilk siz geçin, sağlam ve dayanıklıysa başkalarının da geçmesi için yol açın. Birlikte yürüdüğünüz insanlara ilham verin, onları motive edin. Sadece kendinize değil başkalarına da faydalı bir sosyal lider olun. İnsanları asla yarı yolda bırakmayın. Sosyal liderlik bir son değil,

her zaman yeni başlangıçlara açık ve hazır olmalıdır. Sosyal lider tutkulu ve güvenilirdir. İletişim sosyal liderin en önemli aracıdır, ona sahip olmak bir anahtardır. Merak ve yenilikçilik özel becerileriniz arasında olsun. Kendisine inanan başkalarının da inancında yer alır. Çaresiz kalmayın, çare bulun ve başkalarına da deva olun. Sosyal lideri hedefine ulaştıran, zor kararlarında cesaretli ve yürekli olmalıdır. Başarı yapıcı, duyarlı, amaçları konusunda tavizsiz ve prensip sahibi olmalıdır. Hayat bir proje değil içinde yaşadığımız anlardan oluşan bir bütünlüktür. Sosyal lider öncüdür. Yol açar ve insanlar da bu yolda onu takip eder. Sosyal liderlik; tek başına değil birlikte hareket etmenin etkisini ve gücünü bilmektir. Sadece yol ayrımında değil her zaman her yerde en doğru kararları verenler dünyanın güzelliğine katkı sağlar. Sosyal değişim, dönüşüm, fayda, etki, mutluluk, başarı yalnız gelmez. Başarının mimarı siz ve bu yolda birlikte hareket ettiğiniz insanlardır. Siz sosyal çağın en çok ihtiyaç duyduğu sosyal lidersizsiniz. *Piyanist* filminde geçen cümlede olduğu gibi; “Hayallerimiz ve amaçlarımız bizi diri tutar”.



1 Dakika

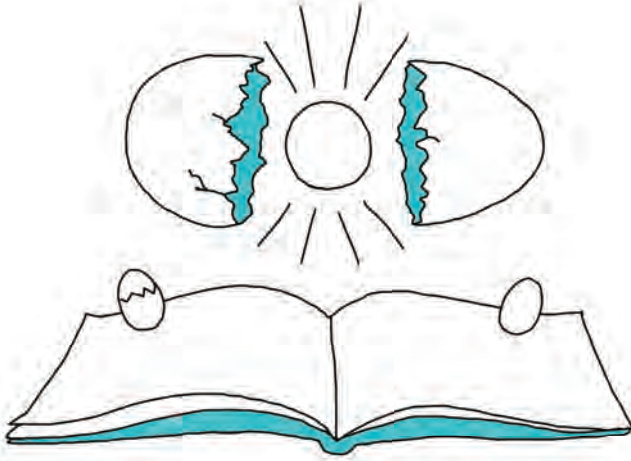
SOSYAL LİDERLİK ÇIKTILARI

- 1) Sosyal liderlik vasıflarınızı yeniden gözden geçirin. Hedefinize ulaşmak için bu vasıflar yeterli mi?
- 2) Sosyal liderlik yolculuğunuzda hangi konularla anılmak istersiniz?
- 3) Sosyal liderlik yolculuğunda ekip çalışmasının önemini 1 ila 10 arası bir puanla değerlendiriniz.
- 4) Bir sosyal lider olarak ekip kurarken nelere önem verirsiniz?
- 5) Ekip üyelerinizi güçlü yönlerini ortaya çıkarabilmeleri için teşvik eder misiniz?
- 6) Birlikte çalıştığınız kişilerin hepsinden çalışmaya katkıda bulunmalarını bekler misiniz?
- 7) Onları işbirliği için teşvik eder misiniz?
- 8) Farklı özelliklerdeki ekip üyeleriyle uyumlu musunuz?
- 9) Bir sosyal lider olarak belirlemiş olduğunuz hedefe ulaştınız mı?
- 10) Süreci tamamlamadıysanız hedefe ne kadar yakınsınız?
- 11) Hedefe ulaştıysanız en önemli beş somut çıktıyı yazınız.
- 12) Deneyimlerinizi paylaşıp başkalarına ilham vermek için bir kitap yazmayı düşünür müsünüz?



Cevaplarınızı aşağıdaki kutuya yazabilirsiniz.





Bende 1 yumurta var, sende 1 yumurta var.
Ben sana 1 yumurta versem, sen bana 1 yumurta
versen, bende 1 yumurta sende 1 yumurta olur.
Bende 1 bilgi var, sende 1 bilgi var. Ben sana 1 bilgi
versem, sen bana 1 bilgi versen, bende 2 bilgi,
sende de 2 bilgi olur.



SOSYAL LİDERLİK VİZYONU

Sosyal liderlik vizyonu gelecek için yarın değil hemen şimdi harekete geçmektir.

Aşık Veysel'in yıllar önce kaleme aldığı nasihat dolu dizeleri, geçmişe değil sosyal fayda dolu geleceğe bakmanın bizi nasıl ileriye götüreceğini çok güzel anlatıyor:



Kulak ver sözüme dinle arkadaş!
Uyma lak lak edip gülüşenlere!
Meşgul eder seni işinden eyler,
Karışırısın tembel, perişanlara.

Adım at ileri, geriye bakma!
Bir sağlam iş tut, elden bırakma!
Saçma sapan sözler, hep delme takma,
Allah'ın yardımı çalışanlara!

İleriye gören, geriye bakmaz!
Tuttuğu işi elden bırakmaz!
Allah cömert ama ekmek bırakmaz,
Oturup geçmişi konuşanlara!

Maziye karışmış yıllarda, ayda!
Geçmişi konuşmak, sağlamaz fayda!
Gören göze ibret vardır her işte!
Seyret gökyüzünde yarışanları!

Aşık Veysel



NE BULDUN?

Önceki sayfalarda yer alan “Ne Bekliyordun?” bölümüne yazdıklarınızı şimdi bu sayfaya taşıyın ve yanlarına ne bulduğunuzu ekleyin.



Cevaplarınızı aşağıdaki kutuya yazabilirsiniz.





YAZAR HAKKINDA

1974 yılında Gaziantep'te doğdu. İlk, orta ve lise eğitimini Gaziantep'te tamamladı. Anadolu Üniversitesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım bölümü mezunu. Halen Anadolu Üniversitesinde sosyoloji lisans bölümünde öğrenimine devam ediyor.

Henüz üç yaşındayken geçirdiği çocuk felci ile ortopedik engelli olan Kızıltaş, engelliler adına inovatif ve cesur projelerin mimarı; televizyon programı sunucusu, yapımcı, sosyal girişimci, yönetmen, gazeteci, yazar, danışman, stand up'çı.

1993 yılından bugüne GRT, TRT, BRT, Medical Channel, SKYTURK gibi özel televizyon kanallarında engelliler için ilk kez yapılan ve 17 yıl yayında kalan "Yaşadıkça" programının sunucusu. Yaşadıkça TV programı ve www.yasadikca.com engelliler haber portalı;

10 milyon engelli ve aileleriyle birlikte yaklaşık 30 milyon gibi büyük bir hedef kitleye ulaşabilen önemli bir markadır.

Kızıltaş, Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan tarafından verilen 2003 Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı En İyi TV Programı dalında Onur Ödülü, Special Olympics & ABD Kennedy Vakfı Özel Hizmet Ödülü, Brezilya Dünyanın En Başarılı On Genci Yarışması JCI – TOYP 2013 Dünya Ödülü, Rotary 2014 Mesleki Üstün Hizmet Ödülü ile birlikte üç uluslararası, 65 de ulusal başarı ödülüne layık görüldü.

İlklere imza attığı çalışmalarıyla ulusal ve uluslararası medyanın odağı olan Kızıltaş, toplumun engellilere karşı evrensel bir bakış açısı ve duyarlılık kazanmasını amaç edinerek 23 yıllık deneyimleriyle hazırladığı birçok başlıkta eğitim veriyor.

Bunlar; “Yaşadıkça Engelsiz Yarınlara” adlı tek kişilik gösteri, “İnsan Kaynaklarında Çırak Aranıyor”, 5 saatlik “Engellilerle 360 Derece İletişim Sertifika Programı”, “Engellilerle Doğru İletişim Metotları Eğitim Semineri”, “İşveren ve Çalışanlara Engelli Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalık Eğitimi”, “Başarılı Engelli Aday Seçme ve Yerleştirme Metotları”, “Engelli Aday CV’si Okuma Teknikleri” ve engellilerin kişisel gelişimini sağlamak için “Başarıya Giden Yol” gibi içeriğini kendisinin hazırladığı eğitimlerdir.

Türkiye’de ilk kez düzenlediği “Engelsiz Medya Buluşması”yla ulusal ve uluslararası önemli isimleri bir araya getirerek medyada engelli okuryazarlığı ve farkındalık çalışmalarına imza attı.

Kızıltaş, son bir yılda Gaziantep Üniversitesi Tıp Fakültesi, İstanbul Aydın Üniversitesi ve Edirne Gençlik Spor İl Müdürlüğünde görevli çalışan, eğitmen ve antrenörlere dünyada ilk kez kendisinin hazırladığı “Engellilerle 360 Derece İletişim Sertifika Programı”

eğitimleri vererek 899 kişiyi mezun etti. 2007 yılından bu yana Türkiye'nin dört bir tarafında yoğun ilgi gören ve kendisinin ülkemize kazandırdığı "Engellilerle Doğru İletişim Metotları Eğitimi" üniversite öğrencileri, kamu çalışanları ve insan kaynakları profesyonelleri olmak üzere on binlerce kişiye ulaştı ve ulaşmaya hâlâ devam ediyor.

Bunların yanında engellilik başlığı altında bilişim, deprem, erişilebilirlik, medya, istihdam, sosyal haklar gibi konularda seminerler vermekte, ulusal ve uluslararası projelerde konuşmacı ve danışman olarak yer almakta; sivil toplum kuruluşları, yerel yönetimler ve üniversitelerle işbirliği içinde çalışmalarını sürdürmektedir.

Kızıldaş, 2003 yılından bu yana engelli kamuoyu oluşturan ve ayda 360 bin kişinin ziyaret ettiği Türkiye'nin ilk ve tek engelliler haber ve bilgi portalı "yasadikka.com"un ardından yine bir ilke imza atarak 2004 yılında engelli işgücü kaynağı, engelliler insan kaynakları ve kariyer portalı "engelsizkariyer.com" sitesini hayata geçirdi.

Engelsiz Kariyer Akademi'yle Kızıldaş, İnsan Kaynakları Zirvesi'nde işveren/insan kaynakları profesyonelleri ve engelliler için özel eğitim seminerleri veriyor. Engellileri doğru işe yerleştiren İK'cılara "İşveren Farkındalık Ödülü" verilmesini sağlayarak sektörde devamlılık ve verimliliğe katkı sağlıyor. Türkiye'nin ilk engelli web yazılımcılarını, düzenlediği meslek edindirme kursuyla bilişim sektörüne nitelikli engelli işgücü kaynağı olarak kazandıran Kızıldaş, engellilerin mesleki ve kişisel gelişimlerini artırmak için e-öğrenme dersleriyle engelsizkariyer.com'da çalışmalarını sürdürüyor.

Kızıldaş, engelliler ve işverenleri "Engelsiz Kariyer Günleri" etkinlikleriyle bir araya getirerek nitelikli engellilerin işe girmelerini sağladı. Engelli çalışanların özel sektör ve kamuda verimliliğini artırmak için yaptığı çalışmalar ışığında Devlet Personel Başkanlığının düzenlediği 2014 çalıştayında eğitim verdi.

2005-2012 arasında yedi yıl süren bir çalışma sonrası piyasaya çıkan ve kısa sürede altıncı basıma ulaşarak yayınevinin çok satanlar listesinde büyük bir başarıya imza atan *Engellilerle 360° İletişim* kitabının yazarıdır.

Her baskısında güncellenerek büyüyen kitap kısa sürede üniversitelerde “Engellilik ve Yaşam” başlığındaki engelli farkındalık derslerinin kaynak kitabı olarak yüzlerce öğrenciye ulaştı. Bir yandan kaynak arayışında olan akademisyenler, insan kaynakları profesyonelleri ve öğrenciler için de çok önemli rehber kitap oldu.

Kızıлтаş, Karanlıkta Diyalog’la birlikte ayda bir kez “Karanlıkta Stand-Up” gösterisi düzenliyor. Biletleri günler öncesinden biten ve yoğun ilgi gören tek kişilik betimlemeli gösterisiyle dünyada bir ilke imza atıyor.

Engelsiz Kariyer Akademi Liderlik Okulu’nu kuran Kızıлтаş, çalışan engellileri geleceğin liderliğine kanatlandırmak için One Day One Focus Leadership - Bir Gün Bir Odak Liderlik Programı ve Engelsiz Stajyer Yetiştirme Programıyla üniversite son sınıf ve yeni mezun engelli öğrencilerin kişisel vasıflarını yükseltiyor. İnovatif projeleriyle toplumsal fayda adamı olan yazar, bu gençlere staj ve istihdam olanağı sağlıyor.

Kızıлтаş aynı zamanda Engelsizkariyer.com engelli farkındalık eğitimleri, insan kaynaklarında kapasite geliştirme programları, meslek edindirme kursları, engelli aday istihdamı ve yine engellilerle ilgili farklı bir çok yenilikçi çalışmalarıyla 2008 – 2018 yılları arasında 50 bin kişiye dokunan bir sosyal etkiye imza atma başarısını göstermiş bir sosyal girişimci...

Kızıлтаş ayrıca Sabancı Üniversitesi Sosyal Yatırım Programı ve Sosyal Girişimci Geliştirme Programı’nı başarı ile (birincilikle) tamamladı. Akbank ve Sabancı Vakfı’nın katkılarıyla Türkiye adına

Brezilya'nın Sao Paulo kentinde düzenlenen INSEAD Sosyal Girişimcilik Konferansı'na katıldı.

Türkiye'de toplumsal gelişmeye katkıda bulunanların öykü ve çalışmalarını görünür kılarak farkındalık oluşturmayı, insanların daha duyarlı ve aktif vatandaşlar olmasını teşvik edip onlara ilham vermeyi amaçlayan Sabancı Vakfı Fark Yaratıcılar Programı'na seçilerek 2015 yılının "Fark Yaratıcı" oldu.

Engelsizkariyer.com Avusturya ESSL Vakfı tarafından düzenlenen Zero Project'in 2016 yılı Yenilikçi Projesi seçildi. Kızıltaş konuk olarak gittiği Viyana'da 70 ülkeden gelen katılımcıya çalışmalarının sürdürülebilir sosyal etkisini anlatarak ilham kaynağı oldu. Ayrıca ESSL Vakfı tarafından da Zero Project 2016 Yenilikçi Proje Sertifikası ödülünü kazandı.

Kızıltaş'ın Engelsizkariyer.com sosyal girişimcilik projesiyle Koç Üniversitesi Sosyal Etki Forumu (KUSIF) ve Mikado Danışmanlığının diğer iş ortaklarıyla birlikte hazırladığı, dokuz ay süren ve 2 Şubat 2018'de tamamlanan "Yatırıma Hazır Sosyal Girişimciler Projesi" de Türkiye'nin en başarılı sosyal girişimcilik projelerinden biri seçildi. Proje kapsamında Almanya'nın Berlin kentindeki sosyal girişimcilerle bir araya gelerek projeler ve sosyal girişimcilik ekosistemi hakkında bilgi alışverişinde bulunduğu bir dizi programlara katıldı.

Kızıltaş, her yıl Avrupa'nın en büyük zirvelerinden biri olarak kabul edilen ve Türkiye'de Management Center Türkiye'nin (MCT) ev sahipliğinde düzenlenen İnsan Kaynakları Zirvesi'ne iki yıl (2014 – 2015) üst üste ana konuşmacı olarak davet edildi. Ulusal ve uluslararası engelli farkındalık çalışmalarıyla sosyal etkisi yüksek toplumsal katma değer oluşturan Kızıltaş'tan en başarılı sosyal girişimci olarak bahsediliyor.



TEŞEKKÜR

On dokuz yıllık birikimin ve sekiz yıllık özel bir çalışmanın ürünü olan *Engellilerle 360° İletişim* adlı ilk kitabıma gösterilen yoğun ilgi ve değerli övgülerin ardından kalemimden çıkan sözcüklerimi biraz daha cesaretlendirdim. Okuyucuya ilham kaynağı olacak, değer katacak ve iz bırakacak anlamlı kelimeler için kalemimi daha güçlü tuttum.

Bu kitabımın başlığında da yine "360°"yi kullandım. Ama bu kez ardına "Sosyal Liderlik"i ekledim. Bu, hayatın içinde bizim dışımızdakilere, birlikte yürüdüğümüz insanlara, çevremize ve yaşadığımız dünyaya kalıcı değer katan algı, öz farkındalık ve sosyal fayda dolu bir sosyal liderlik yolculuğu... Böylece sosyal liderliğin yüksek cirolar yapan bir şirketin yöneticiliği değil, her şeyden önce ve önemli olanın sosyal değerlere inanma, değişim ve dönüşüm dümeninde kaptanlık etme ve sosyal fayda limanında sosyal etkiyle kucaklaşma olduğunu anlarız belki de...

Belki de hayatımızı sosyal değişim ustalığının sihirli kareleriyle ölümsüzleştiririz. Başarının peşinden hızla koşarken kaçırdığımız detayların mutlu sona ulaşmak için ihtiyacımız olan eksik parçalar olduğunu anlarız. Bakış açımızı 360° genişleterek farklı sosyal lider sihirbazlığının küçük detaylarda, başarının mucizesininse başka hayatlara dokunmakta saklı olduğunu görür ve anlarız.

Her yıl yeni basımlarıyla güncellenen, büyüyüp güçlenerek ilham kaynağı olmayı sürdüren ilk kitabın ardından okuyuculardan "Yeni kitap var mı?", "Nasıl bir kitap olacak?", "Kaleminiz insanlığın değişiminde ustalıkla rol oynuyor; yeni kitap da aynı değerde olacak mı?", "İyi ki varsınız, hayata bakışımı değiştirdiniz. Kitabınızı şimdi bitirdim ve bu farkındalıklarla hayatım şimdi başlıyor" gibi geri dönüşler aldım. Gururlandıran bu değerli geribildirimler beni teşvik ederek cesaretlendirdi. Tüm okurlarıma, kıymetli büyüklerime, yol arkadaşlarıma, bana ilham veren ve her saniye öğrenmemi ve değişmemi sağlayanlara en derin teşekkürlerimi sunuyorum.

Sosyal liderlik yolculuğumda bana yoldaş olan değerli dostlarım Funda Etan, Zuhale Karan, Sibel Küçük, çizimleriyle Filiz İrem Özbaş ve eşim Hasibe Kızıltaş'a da en kalbi duygularıyla teşekkürü bir borç bilirim.

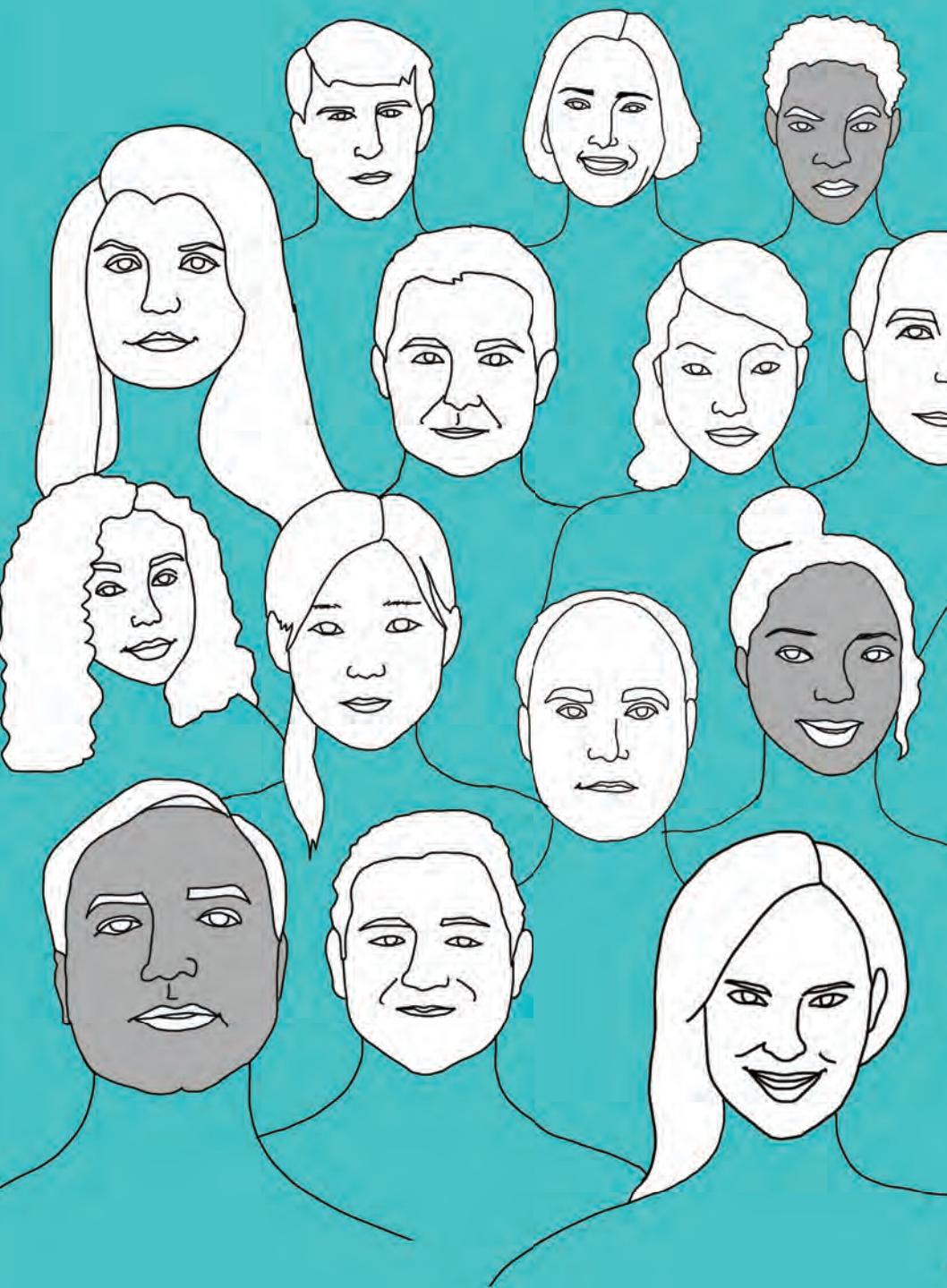
Sosyal liderliği; sihirli ışığında aydınlanarak, anlayarak, yaşayarak ve başka hayatlara dokunarak paylaşmanız dileğiyle...

Mehmet Kızıltaş

İstanbul / 14 Şubat 2018

E-Posta: info@engelsizkariyer.com

Twitter.com/mehmet_kiziltas





www.optimistkitap.com

Farklı, sıra dışı, yenilikçi olmak ve sosyal fayda sağlamak adına kalbinizin sadece kendiniz için değil başkaları için de çarptığını düşünüyorsanız gelin, insanların dilinden düşürmediği ama aslında pek de farkında olmadığı, günümüzün en popüler kavramı "liderlik"ın başına "sosyal" sözcüğünü ekleyerek 1000 yıllık yalnızlığını birlikte kaldıralım.

Neden mi?

Çünkü sosyal liderlik, büyük ciolar yapan bir şirketin yöneticiliğini yapmak ya da yüksek bir IQ'ya (zekâya) sahip olmak değildir. Sosyal liderlikte her şeyden önce ve önemli olan sosyal değerlere inanmak, değişim ve dönüşüm dümeninde kaptanlık etmek, kılavuz olmak ve kendini adayarak ulaşılan sosyal fayda limanında sosyal etkiyle kucaklaşmaktır.

Sosyal çağda adım adım sosyal fayda için Sosyal Liderlik yolunu bulma rehberi



360° SOSYAL LİDERLİK

Mehmet Kızıltaş



Dünyayı daha da güzelleştirecek, bireysel ve toplumsal yeniliklerle sosyal fayda ve dönüşümü sağlayacak "360° Sosyal Liderlik" yolculuğumuz başlıyor.

Aramıza hoş geldiniz.
Haydi, keyifli yolculuklar olsun.
İyi ki varsınız ☺

1.Baskı: Mayıs 2018 İst.
ISBN: 978-605-2202-09-8
Sayfa Sayısı: 224
Fiyatı: 30 TL/ İş Yaşamı - Ekonomi



Medya İlişkileri: Meltem Şafak
meltem@optimistkitap.com
0.216.481 29 17 / 123
+90 542 514 12 25