



RADIANT  
AKADEMİ



# NÖRO LİDERLİK

YENİ ÇAĞIN LİDERLİĞİNE GEÇİŞTE  
DEVRİMSEL BİR LİDERLİK EĞİTİMİ VE  
METODOLOJİSİ

GERÇEK BİR LİDERLİK "OLUŞ"UNA  
YÜKSELMENİN YOLCULUĞU



[www.rdtbusiness.com](http://www.rdtbusiness.com)



[info@rdtbusiness.com](mailto:info@rdtbusiness.com)



0 (216) 599 03 64



0 (216) 599 03 65

# Liderin Bireysel Devriminden Kurumsal Devrime Evrilen Yol: NÖRO LİDERLİK



Hepimize, mekanikleşmiş bir liderlik anlayışının dışına çıkmanın işaret edildiği bir zaman dilimi ve gerçekliğin içinde yaşıyoruz.

İnsanlık tarihinde çığır açan gelişmelerin başında yer almış tüm liderlere bakarsak, hepsinde ortak olan en önemli özelliğin, inanç kalıplarının, bildiklerinin, öğretildiklerinin, toplumsal dayatmaların ve korkularının ötesine geçme ivmesi veren ve kendi sınırlarını baş aşağı etmiş olmalarını sağlayan **bireysel devrimin cesaretini** göreceğiz.

**Liderlik bir "oluş" tur.** Haldir. **Gerçek bir liderlik oluşu sergileyen tüm liderler, önce kendilerinden başlayarak yönettikleri kitlelere yayılan bir düşünce devrimcisidir.** Lider, ancak kendi düşünce yazılımından başlayarak içine bakma cesareti gösterdiğinde, yönettiği dünyanın da yaşadığı deneyim evrilir ve bambaşka bir gerçeklik yaratılır.

Nöro liderlik, işte bu yolculuğun adıdır. Kendi beynini, yazılımını, sinir sisteminde yaşam boyu taşıdığı mühürlemeleri- yani bilişini, duygusunu ve oluşunun ne düzeyde olduğunu keşfetme ve onu değiştirme sürecidir.

Nöro liderlik, korkusuzluğu, cesareti, adanmışlığı ve güven duygusunu kendinden başlayarak tüm dış dünyaya yayan "oluş"u yaratmanın adıdır.

Yeni ve iyi bir dünyayı, kendi bireysel iç devrimini gerçekleştirmeye cesaret edebilmiş, dolayısı ile dıştaki gerçekliğinde de bu devrimi çabasızca yakalayan bir "liderlik oluşu" yaratacak. Nöro Liderlik, bu yoldaki en büyük rehberimiz olacak.

*Nese Merdindler*

**NÖROBİLİM EĞİTMENİ/ ZİHİN TASARIMCISI  
KURUMSAL EĞİTMEN/ LİDER KOÇU**

# İÇİNDEKİLER

Sayfa

## NÖRO LİDERLİK NEDİR?

<b>1</b>	1.1.Nöro Liderlik Kavramına Giriş	<b>01</b>
	1.2. Kavramın Ortaya Çıkışı	<b>02</b>
	1.3. Nöro Liderliğin 4 Çalışma Alanı	<b>03</b>

## YENİ ÇAĞIN LİDERLİK MODELİ:İ4 NÖRO LİDER

<b>2</b>	2.1.Liderlik Kavramının Değişen Seyri	<b>05</b>
	2.2. İ4 Nöro Liderlik Çağı ve Gerektirdiği Meta-Yetenekler	<b>06</b>
	2.3. İ4 Nöro Lider: Model ve Metodoloji	<b>08</b>

## İ4 NÖRO LİDER GELİŞTİRME PROGRAMIMIZ

<b>3</b>	3.1. İ4 Nöro Lider Geliştirme Metodolojisi	<b>10</b>
	3.2. İ4 Nöro Lider Geliştirme Metodolojisinde Kullanılan Araçlar	<b>11</b>
	3.3. Editör Hakkında	<b>13</b>
	3.4. Kullanılan Kaynaklar	<b>14</b>

# 1.NÖRO LİDERLİK NEDİR?

Sayfa

1.1. Nöro Liderlik Kavramına Giriş

01

1.2. Nöro Liderlik Kavramının  
Ortaya Çıkışı

02

1.3. Nöro Liderliğin 4 Çalışma  
Alanı

03

# 1.1. Nöro Liderlik Kavramına Giriş



Kurumsal yaşamın tüm süreçlerinde her an değişimi ve dönüşümü yönetmek kaçınılmazdır. Aksi takdirde şirketler sürdürülebilir olamaz.

Yıllar içinde liderlik gelişimi ve kültürü üzerine yapılan tüm kurumsal eğitim çalışmaları, yönetim danışmanlıkları ve koçluk süreçleri, bizlere değişime istek duyan liderlerin iyi niyetlerine rağmen, kurumsal çalışanların bu değişim yönetimini hayata geçirmede zorlandıklarını göstermektedir. Bu direnci kırmanın en önemli yolunun da, üst düzey liderlerin önce kendilerinden başlayarak bu değişimi ciddi bir şekilde taahhüt ettiklerini göstermeleri ile mümkün olduğunu görmekteyiz.

Artık liderlik pozisyonunda yer alan tüm liderlerin, otomatikleşmiş düşünce-duygu-davranış aksından çıkarak, insan beyni ve sinir sistemi algoritmasının gerçeklerini idrak etme ve kendi doğal varoluşlarında yer alan içsel yetenek ve güçlerini açığa çıkarmanın zamanı geldi. Dünya, insan beyninin nöro imajinasyon fonksiyonunun (düşleme, hayal kurma, imgeleme) hükmedeceği yeni ve yaratıcı bir çalışma çağına ve kurumsal işleyişe evriliyor. Çünkü gerçeklik mevcut durumda ne olursa olsun, insan ırkının mevcut koşullarla yaşama ve çalışma süreçlerine devam etmesi mümkün değil. Dolayısı ile sürdürülebilir global ekonomiler ve kurumsal sistemler de mümkün değil.

Artık en iyi beyinlerin ekonomi için fikir yarattığı bir çağa giriyoruz ve bunu gerçekleştirmek için elimizde nörobilim, kuantum mekaniği ve bütüncül psikoloji yaklaşımları gibi çok önemli rehber ve kolay uygulanabilir araçlar var.

Lider, bireysel ve kurumsal anlamdaki tüm deneyimini kendi algoritmasının işleyişine borçludur.

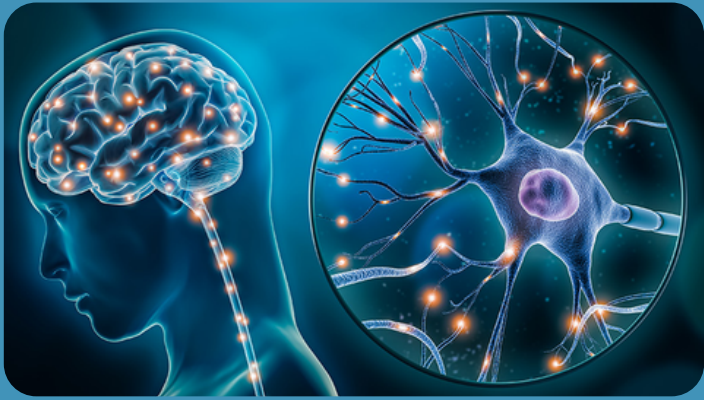
Lider algoritması, liderin bir "olan" karşısında ne düşündüğüne ve ne hissettiğine bağlı olarak açığa çıkan davranışlarıdır. Uzun yıllardır, bir organizasyonun kültürünü nasıl değiştireceğimize ve liderlerini nasıl dönüştüreceğimize dair odak noktamız, liderin davranışlarını açığa çıkaran psikolojik ve bilişsel çerçevelerin nörobilim ve nöroplastisite temelli tekniklerle yeniden programlanması oldu.

**NÖROBİLİMİN** ortaya çıkması ile birlikte **BEYNİN** liderin algı ve davranışlarını **YENİDEN ŞEKİLLENDİRME** konusunda, başlangıçta düşündüğümüzden çok daha fazla etkisi olduğuna dair yeterli kanıt bulunmaktadır.

Beynin, uygun koşullar altında inanılmaz dediğimiz her şeyi nasıl ve neden gerçekleştireceğinin mümkün olduğuna dair bilimsel kanıtlar var. Nöro liderlik, işte bu kanıtların özel tekniklerle eğitim içeriği ve uygulamasına dönüştüğü bir eğitim, koçluk ve mentorluk süreci.

Beynin en iyi durumda nasıl çalıştığını anladığımızda, davranışları ve kültürü farklı açılardan ele almaya ve bilindik liderlik modelimizin oldukça dışında yeni bir "Liderlik Oluşu" ile kurumlarımızın, insan kaynağımızın ve şirket finansallarımızın kendini gerçekleştirme prosesinin önünü açmamız kaçınılmaz. Öncü modeller ve çerçevelerle, düşleyen bir liderlik modeli için nöro liderlik, son yılların en önemli rehber kavramı.

## 1.2. Nöro Liderlik Kavramının Ortaya Çıkışı



Nörobilim ve tıp dünyasındaki gelişmelere bağlı olarak, insan beyni ve sinir sisteminin işleyişi ve bu işleyişin davranışlara olan etkisi artık çok daha iyi anlaşılabilir durumdadır.

Nöro liderlik, nörobilim sayesinde liderlerin "beyin (algı)-sinir sistemi (duygu)-davranış" ilişkisi aksında elde edilen bulguların, liderlik kalitesi ve gelişim alanına uygulanmasını, böylelikle kurumsal sistemin hedeflerine sürdürülebilir bir başarı ile varmasını hedefleyen bir yönetim bilimidir.

Nöroliderlik terimi ilk olarak 2006 yılında ABD'de yayınlanan Strategy+Business dergisinde Results Coaching Systems CEO'su David Rock tarafından kullanılmıştır. Nöro liderlik kavramının amacı, siyasi, ekonomik ya da kurumsal yaşamın yönetim kademesinde yer alan yöneticileri, beynimizin ve sinir sistemimizin çalışma prensipleri üzerinden nasıl daha iyi liderler haline getirebileceğimizi ve yönlendirebileceğimizi açıklamaktadır. Bir yönetim bilimi olmasının yanı sıra, global olarak hemen her sektörde bugün çok kullanılan ve tercih edilen kurumsal eğitimler, liderlik programları ve liderlik mentorluğu programlarının başında gelmektedir.

Kavram, nörobilimcilerin canlı insan beyinlerini gözlemlene imkanı bulabildiği bir dönemde (örneğin işlevsel Manyetik Rezonans Görüntüleme (fMRI) tarayıcıları kullanarak), ortaya çıkmış ve beynimizin nasıl çalıştığına dair birçok iç görüyü keşfetmemiz konusunda olağanüstü bir rehberlik sunmuştur. Liderliğe ve kurumsal hayata kattığı değer yıllar içinde anlaşıldıkça, özellikle C+ seviye üst seviye yöneticilerin en çok tercih ettiği ve en çok sonuç aldığı yönetim bilimi olarak pozisyonlanmıştır.

Nöro liderlik alanı, liderlik ve yönetim uygulamalarının sinirsel temellerini araştırırken, sosyal ve duygusal nörobilim, bilişsel nörobilim, bütünsel nörobilim, nörobiyoloji ve nörobilim alanlarının sunduğu çok değerli içerikleri, çeşitli kaynaklardan bulguları ile birlikte bir araya getirmiştir. Kendini ve ekibini farklı, etkin ve sürdürülebilir yöntemlerle geliştirmeye ilgi duyan tüm liderler için, zihnin ve beynin fizyolojisini dikkate alan etkin bir yönetim bilimi olması hedeflenmiştir.

Nöro liderlik yaklaşımı, mesleki gelişimin yumuşak becerilerini daha somut ve bilime dayalı sert becerilere dönüştürür. Vurgusu, yönetim veya liderlik fonksiyonları yerine insanlar ve birbirimizle nasıl bağlantı kurduğumuz üzerinedir.

Nöro liderlik kavramının arkasında, oldukça geniş bir veri ve ilim perspektifi görmekteyiz. İnsanın, kendi varoluşunun nedenini ve nasılını sorguladığı bir dünyada, binlerce yıldır batının bilimsel yaklaşımı ile doğunun ezoterik yaklaşımından gelen bilgelik, zaman içerisinde psikoloji, psikiyatri, tıp nörobilim ve kuantum mekaniği alanında meydana gelen gelişmelerle karşımıza Nöro Liderlik kavramını çıkarmıştır. İnsanın biyolojik olarak zihinsel, ruhsal ve bedensel parçalarının nasıl işlediği ve yaşam deneyimini nasıl şekillendirdiği konusundaki bilgi kaynağımız artık çok daha geniştir.

# 1.3. Nöro Liderliğin 4 Temel Çalışma Alanı



01

## LİDERİN KARAR ALMA VE PROBLEM ÇÖZME BİÇİMLERİ

Nöroliderlik, liderlerin karar alma ve problem çözme biçimlerinin arkasında, beynin tehdit ve ödül sistemleri mekanizmasını arar ve bu mekanizmanın işleyişini analiz ederek liderlik alanına ve kurumsal performansa etkin düzeyde katkı sağlayacak biçimde dönüştürür.

Lider beyni, tehdidi en aza indirecek ve ödülü en üst düzeye çıkaracak bir mekanizma ile çalışır. Bu nedenle, karar verme ve problem çözme süreçlerinde, bilinçdışı devrededir ve tehditten kaçınma ve ödülü maksimize etme eğilimi vardır.

Burada liderin neyi tehdit neyi ödül olarak algıladığı, "Liderin Benlik Algısı" yani kişilik özellikleri ile ilgilidir - ki "Benlik Algısı", nöro liderlik programının yola çıkış noktasıdır.

Benlik algısı ile birlikte David Rock tarafından geliştirilen ve liderin tehdit ve ödül arasındaki bu yolculuğunun hangi alanlarla birlikte çalıştığını anlamamıza yardımcı olacak SCARF Modeli kullanılmaktadır. SCARF Modeli, statü, belirsizlik, özerklik, ilişki ve adli olma durumlarını temsil eder. Nöro liderlik, tüm bu kavramları kapsar.

01

## LİDERİN KARAR ALMA VE PROBLEM ÇÖZME BİÇİMLERİ

02

## LİDERİN DÜŞÜNCE VE DUYGU MEKANİZMASININ REGÜLASYONU

03

## LİDERİN BAŞKALARIYLA BİRLİKTE ÇALIŞMA VE ETKİ YARATMA ŞEKLİ

04

## DEĞİŞİME ADAPTE OLMA VE DEĞİŞİM SÜREÇLERİNİ KOLAYLAŞTIRMA

02

## LİDERİN DÜŞÜNCE VE DUYGU MEKANİZMASININ REGÜLASYONU

İnsanlar olarak hiç bir canlının yapamadığı bir özelliğe sahibiz: Düşünce ve duygularımızı gözlemlemek. Farklı bir isimle ÖZ YANSITMA (SELF REFLECTION).

Bu kavram, insanın kendi düşünce ve duygularını dışardan izleyebilmesi, adeta başka birinin yaptığı bir şeymiş gibi dile getirebilmesi, bu düşünce ve duyguları satın alıp almamayı seçebilmesi anlamını taşır. Kendi zihnimizin dışında bir konum alabilir ve iç dünyamızı keşfetmek için öz-iletişim kurabiliriz: "Ne düşünüyorum?", "Bu toplantıdaki niyetim nedir?", "Ne elde etmek istiyorum?" gibi.

Ancak içsel diyalogu, özellikle liderler için, bu şekilde bir akışa çevirmek ciddi anlamda bir eğitim ve koçluk sürecidir. Çünkü iş yaşamının olağanüstü hızlı akışı içinde, liderin düşünce ve duygu sistemi-dolayısı ile liderlik tepkileri- çoğunlukla oldukça otomatikleşmiş ve düzensiz bir haldedir. Yaratıcı ve ilham verici bir liderlik oluşuna geçebilmek için Lider, mekanikleşmiş tüm bu süreçlerine çelme takmak durumundadır. Çelme takmanın yolu, Nöro Liderlik eğitiminden geçer.

Duygular, düşüncelerin sinir sistemi üzerinden bedende uyardığı hislerdir ve beyinde belli şemalar ne kadar çok tekrar ederse, sinir sistemi o derece uyarı alır. Eğer, liderin, beyindeki akış sistem, olan bir durum karşısında sürekli tehdit tarama üzerine işlemişse, bu şema artık bir otoban kalınlığındadır ve liderin sağlıklı bir karar alma ve problem çözme yetkinliği kapanır. Dolayısıyla nöro liderlik, zihinsel şemalar ile birlikte çalışırken, somatik olarak bedenle de çalışmayı kapsar. Zihin şemaları ile çalışmanın yanı sıra, sinir sisteminde geçmişten taşınan duygusal mühürlemeler ile çalışmadan liderin düşünce ve duygularını regüle etmek mümkün olmaz.

Nöro Liderliğin 4 Çalışma Alanı

# 1.3. Nöro Liderliğin 4 Temel Çalışma Alanı



## 03 LİDERİN BAŞKALARIYLA BİRLİKTE ÇALIŞMA VE ETKİ YARATMA ŞEKLİ

Lider, nöro liderlik aracılığıyla özellikle bu alanda büyük bir farkındalık kazanmaktadır. Başkaları ile birlikte çalışma ve etki yaratabilmek için, liderin önce kendi iç sisteminden başlayarak insanın nöro biyolojik ve nöro psikolojik işleyiş mekanizmasını ince detayları ile tanıması gerekir. Bu da, beynin duygusal, tepkisel, mantık organizasyonunu etkin biçimde anlamak ile mümkündür. Bir kere bu süreci tamamladıktan sonra, liderin, almış olduğu bu bilgileri pratiğe dökerek organizasyonel işleyiş içinde önemli performans artışı ve sürdürülebilir sonuçlar yakalaması mümkündür. Nöro liderlik bu anlamda hem teorik hem pratik uygulamalar sunmaktadır.

Duygusal beyin (limbik beyin) ile işleyen liderin, yatay ya da dikey bir organizasyonda “işbirliği” gösteren ve “etki yaratan” bir liderlik oluşu ortaya koyması mümkün olmaz. Çünkü duygusal beyin, liderin hayatta ve ayakta kalabilmesi ile ilgilidir. Algıyı çarpıtan ve liderlik davranışlarını sabote eden bu beyin işleyişinden, yaratıcı ve işbirlikçi bir beyin işleyişine nasıl geçileceğini nöro liderlik aracılığı ile kalıcı olarak liderlere aktarmakta ve uygulamaktayız.

01

LİDERİN KARAR ALMA VE PROBLEM ÇÖZME BİÇİMLERİ

02

LİDERİN DÜŞÜNCE VE DUYGU MEKANİZMASININ REGÜLASYONU

03

LİDERİN BAŞKALARIYLA BİRLİKTE ÇALIŞMA VE ETKİ YARATMA ŞEKLİ

04

DEĞİŞİME ADAPTE OLMA VE DEĞİŞİM SÜREÇLERİNİ KOLAYLAŞTIRMA

04

DEĞİŞİME ADAPTE OLMA VE DEĞİŞİM SÜREÇLERİNİ KOLAYLAŞTIRMA

Gerçek değişimin kalbinde üç parametre vardır:

1. Düşünce ve duygu yönetimini yapmak,
2. Dirençleri kırmak ve motivasyonu korumak
3. Problemlere “onlarla nasıl birleşebileceğine ve çözüm yaratılabileceğine” odaklanarak yaklaşmak

Nörobilim, tüm bu parametrelerin hayata geçirilebilmesi için, liderin mevcut beyinsel şemalarının ve sinir sistemi işleyişinin bireysel anlamda çalışılması ve pozitif yönlü dönüştürülmesini hedefler.

Bu dönüşümün avantajı, liderin bir “OLAN” karşısında, durumun daha net ve daha sakin bir şekilde görülmesine olanak tanınması ve yenilikçi ancak dengeli çözümlerle müdahale edebilmesidir.

Nöro liderlik eğitim ve uygulamaları, değişimin kaçınılmaz olduğu durumlar karşısında, liderden başlayarak değişime olan direnci ve kaçınma tepkilerini tespit edebilmeye ve bu dirençleri tamamen kırabilmeye yönelik pratikler sunar. Böylelikle bilinçli karar alma, uyumluluğu ve esnekliği artırma ve değişime adapte olmak için gereken tüm operasyonel süreçleri kurum lehine olacak şekilde kolaylaştırması mümkün olur.

Değişime uyum sağlamak için “kurum-lider-ekip” akışında “neden-sonuç” ilişkisi anlamak karmaşık bir alandır. Ancak nöro liderlik bize bu yeteneği verir, bu da bize doğru yaklaşımı doğru duruma uygulama kapasitesi kazandırır.



## 2. YENİ ÇAĞIN LİDERLİK MODELİ: İ4 NÖRO LİDERİ

Sayfa

2.1. Liderlik Kavramının Değişen Seyri

05

2.1. İ4 Nöro Liderlik Çağı ve Gerektirdiği Meta-Yetenekler

06

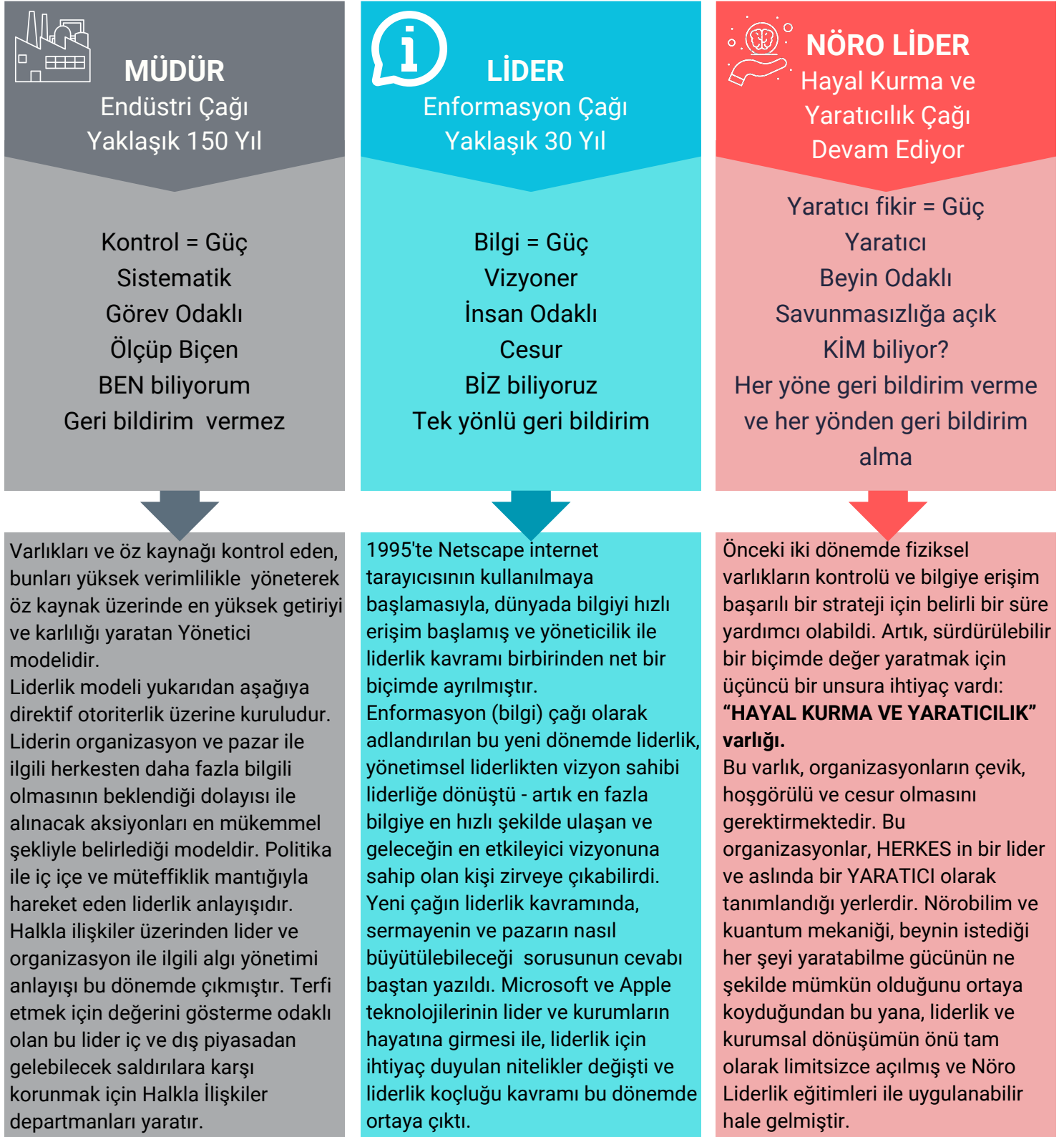
2.3. İ4 Nöro Liderlik: Nasıl Bir Liderlik Modellemesi?

08

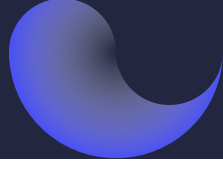
# 2.1. LİDERLİK KAVRAMININ DEĞİŞEN SEYRİ

## ENDÜSTRİ ÇAĞINDAN "HAYAL KURMA" ÇAĞINA EVRİM GEÇİREN LİDERLİK

Milenyumun ikinci yarısına doğru ilerlerken, neden Nöro Liderlik gibi bir kavramın ortaya çıktığını ve liderlik alanındaki değişen seyrin meydana getirdiği yeni bir lider modeli ihtiyacına neden Nöro Liderlik ile cevap verebildiğimize bakalım:



## 2.2. İ4 NÖRO LİDERLİK ÇAĞI VE GEREKTİRDİĞİ META- YETENEKLER



NÖRO LİDERLİK ÇAĞI, ENDÜSTRİ VE BİLGİ ÇAĞININ ÖTESİNDE TEORİ VE PRATİĞİN BİRLİKTE ÇALIŞTIĞI BİR DÖNEMİ İFADE EDER. EKONOMİK DEĞERİ OLUŞTURAN BAŞLICA ÖĞELERİN, FİKİR ÜRETME, HAYAL GÜCÜ VE YARATICILIK OLARAK ÖNE ÇIKACAĞI BİR DÖNEMİ TEMSİL EDER. BU, BİLGİ ÇAĞINDAN FARKLIDIR. ARTIK, ANA FAALİYETLERİN ANALİZ VE DÜŞÜNME ÜZERİNE OLDUĞU BİR DÜNYADAN, LİDERİN BEYİN-BEDEN AKSINDAKİ ALGI VE ORGANİZASYONEL DENEYİM YARATAN YAZILIMINI BAŞTAN PROGRAMLAYABİLDİĞİMİZ ÇAĞA EVRİLMİŞ BULUNUYORUZ. HAYAL KURABİLEN BEYNİN YARATICI FONKSİYONUNU ADETA ATEŞLEYEBİLEN BİR LİDERLİK DÜNYASINA GEÇTİĞİMİZ YERDEYİZ.

21. Yüzyıl, kurumsal hayata Nöro Liderlik çağını dört temel zorunlu bileşen ile tanımladı: Strateji-Uygulama- Koordinasyon ve Kişisel Gelişim. Bu bileşenler, artık liderlik ehliyetinin başlıca bileşenleri halinde ve böyle kalmaya da devam edecek.

Silvia Damiano, "Baş Aşağı Olmuş Liderlik" kitabında, liderliğin her seviyesinde, tüm organizasyonel bağlamlarda, yukarıdaki bileşenleri sunabilen bir liderlik için gereken meta-yetenekleri tanımlar. Bu yetenekler PERFORMANS, İŞBİRLİĞİ, İNOVASYON ve ÇEVİKLİKTİR.



**PERFORMANS**



**İNOVASYON**



**İŞBİRLİĞİ**



**ÇEVİKLİK**



**PERFORMANS**

Performans, kişisel gelişimi ateşleyerek beynimizin yaratıcılık fonksiyonunu harekete geçirir. Bir amaca odaklanmamızı, bu amaca doğru nasıl sorularını sordüğümüz bir yön bulmamızı, hayatımızdaki birden çok rolü birbirine entegre etmeyi, inandığımız amaç ve ilkeler doğrultusunda nasıl yaşamamız gerektiğine inanıyorsak ona uygun şekilde yaşamamızı sağlar.

Nörobilimin ışığı ile zihnimizi nasıl disipline edeceğimiz ile ilgili binlerce yıllık bilgeliğimizi yeniden hatırladık ve liderlerimizden Olimpiyat sporcuları gibi zihinsel, fiziksel, duygusal olarak hazır olmalarını artık bekleyebiliriz.



**İŞBİRLİĞİ**

İşbirliği, sürekli değişen sınırlarımızda koordinasyonu sağlar. Artık sabit bir yöneticiye yetki vermek, sürekli değişen sanal ekiplerimize, değişen fonksiyonel sınırlarımıza ve gelişen tedarik zincirlerimize uygulanamaz durumdadır.

Her an işbirliği yapmamız gereken bu çağda, yeni düşünceleri birlikte düşünmek ve yeni paradigmaları birlikte görmek için kollarımızı sıvamamız gerekiyor. Şirket içinde liderin tam bir takım oyuncusu olması da buna dahil. Dışarıda işbirliği içeride de tam bir takım oyuncusu.

'Stratejiyi iletiyoruz ve katılım anketi sonuçlarını topluyoruz' yaklaşımını aşan yeni bir iletişim biçimini benimseyen bir çağa girmiş bulunuyoruz. İnsanları, yapmak zorunda olmadıkları bir işte bizimle çalışmaya ikna etmek cömertlik ve cesaret istiyor, özellikle de sosyal medyada fikirlerin, şirketler ve liderler hakkındaki düşüncelerin özgürce konuşulduğu bir dünyada.

## 2.2. İ4 NÖRO LİDERLİK ÇAĞI VE GEREKTİRDİĞİ META- YETENEKLER



### İNOVASYON

Yeni fikirleri (ürün, metod, hizmet gibi) değer yaratan çıktılara dönüştürme ve sürekli olarak yenilikçi bir davranışta kalma hali, Nöro Liderlik çağının meta-yeteneği olarak karşımıza çıkıyor.,

Artık, Şirketimizi başarılı bir geleceğe taşımak için daha önce yaptıklarımızı iyileştirmek; “geçen yıl performansımızın üzerine biraz da şunları koyalım” demek yeterli değil. Çünkü artık başarılı bir gelecek oluşturabilmek ve şirketimizi sürdürülebilir kılmak için sürekli yeni fikirlere ihtiyacımız var. Bu da sürekli yaratıcılık anlamını taşıyor.

2008'den bu yana, bir süre “türbülans” halinde diye nitelendirdiğimiz karmaşık global kurumsal işleyişin sorunlarına cevap vermenin yolu “sürekli yenilikçi yaratıcı fikirler” oldu. Bu türbülansın yavaşlaması ve dünyanın yeniden “tahmin edilebilir” bir yer olması beklentisini taşıyan iş dünyası, bunun gerçekleşmediğini gördüğünde “türbülans” yerine “yıkıcı” olarak tanımladığı yeni bir dünyaya göre hareket etmek durumunda kaldı.

“YIKICI”, artık yeni normal ve bu yeni normalin karşısında en büyük ayakta kalabilme gücü inovasyondan geliyor. Sürekli yenilikçi VE yaratıcı bir anlayışa liderlik (NÖRO LİDERLİK), yine ve yeniden en büyük başarı kozu olarak yerini koruyor.



### ÇEVİKLİK

Çeviklik, “yıkıcı” olarak tanımlanmış olan bir global ekonomi dünyasında, doğru yönetim anlayışı ve doğru uygulamaları ateşler.

Kurumun tamamındaki zeka ve yaratıcılık, yeterince teknoloji ile donatılarak sahaya indiğinde, saha, strateji oluşturmada artık liderin kendisi kadar önemlidir- ki Nöro Liderlik çağında tam da böyle her yöne doğru ve her yönden merkeze doğru bir liderlik anlayışı kabulü mevcut.

Bu “her yönlü” liderlik anlayışının en kritik noktası ise, sahadaki ihtiyacın ne olduğunun ve nasıl değiştiğinin “FARKINDALIĞI” ile, tüm seviyedeki tüm çalışanları nerede, ne zaman ve nasıl konumlandıracağına dair dinamik bir süreç yönetimi anlayışı getirmesi.

Zeka ve yaratıcılığın yukarı-aşağı, sağa-sola, ve çapraz yönlü diagonal hareketini sağlayarak tüm organizasyon içinde bir refleks haline gelmesini sağlayan “çeviklik” anlayışı, Nöro Liderlik çağının en gerekli meta-yeteneği olarak karşımıza çıkıyor.

**PEKİ, İ4 NÖRO LİDERLİK TANIMI İÇİNDE YER ALAN BU META- YETENEK TANIMLARINI, EĞİTİMLERİMİZDE NASIL BİR METODOLOJİ İLE HAYATA GEÇİRİYORUZ? NÖRO LİDERLİK EĞİTİMİNDE VE MENTORLUKLARIMIZDA NEYİ MODELLİYORUZ?**





## 2.3. İ4 NÖRO LİDER: NASIL BİR LİDERLİK MODELLEMESİ?

İ4 Nöroliderlik Modeli, nöro biyolojiye dayalı kişisel bir liderlik modelidir ve **dört temel organizasyonel yeterlilik** ana başlığı altında **on altı destekleyici sütündan** oluşur. Model, liderlik ve yönetim uygulamaları söz konusu olduğunda liderin beyin ve beden proseslerini hesaba katar ve nöroplastisiteyi (zihni, algıyı, düşünceleri yeniden programlama tekniği) kullanarak liderlik yeteneklerini geliştirir. Bununla birlikte bir liderin;

- **Performansa** yönelik zihinsel kondisyonunu nasıl geliştirebileceğini,
- Sürekli değişen süreç ve takımlar içinde en iyi sonucu almak için **iş birliği** çerçevesini nasıl oluşturabileceğini,
- Büyümenin nerede gerçekleşebileceğini belirlemek için gereken **inovasyonu** nasıl tetikleyebileceğini,
- Takımlar arası etkileşimli operasyonel süreçlerde strateji ve uygulamayı birlikte örmek için **çevikliği** nasıl teşvik edebileceğini gösterir.

İ4 Nöro liderlik modelini tanımlayan **dört temel organizasyonel yeterlilik** ana başlıkları ve bu başlıkların odaklandığı konular aşağıdaki gibidir:



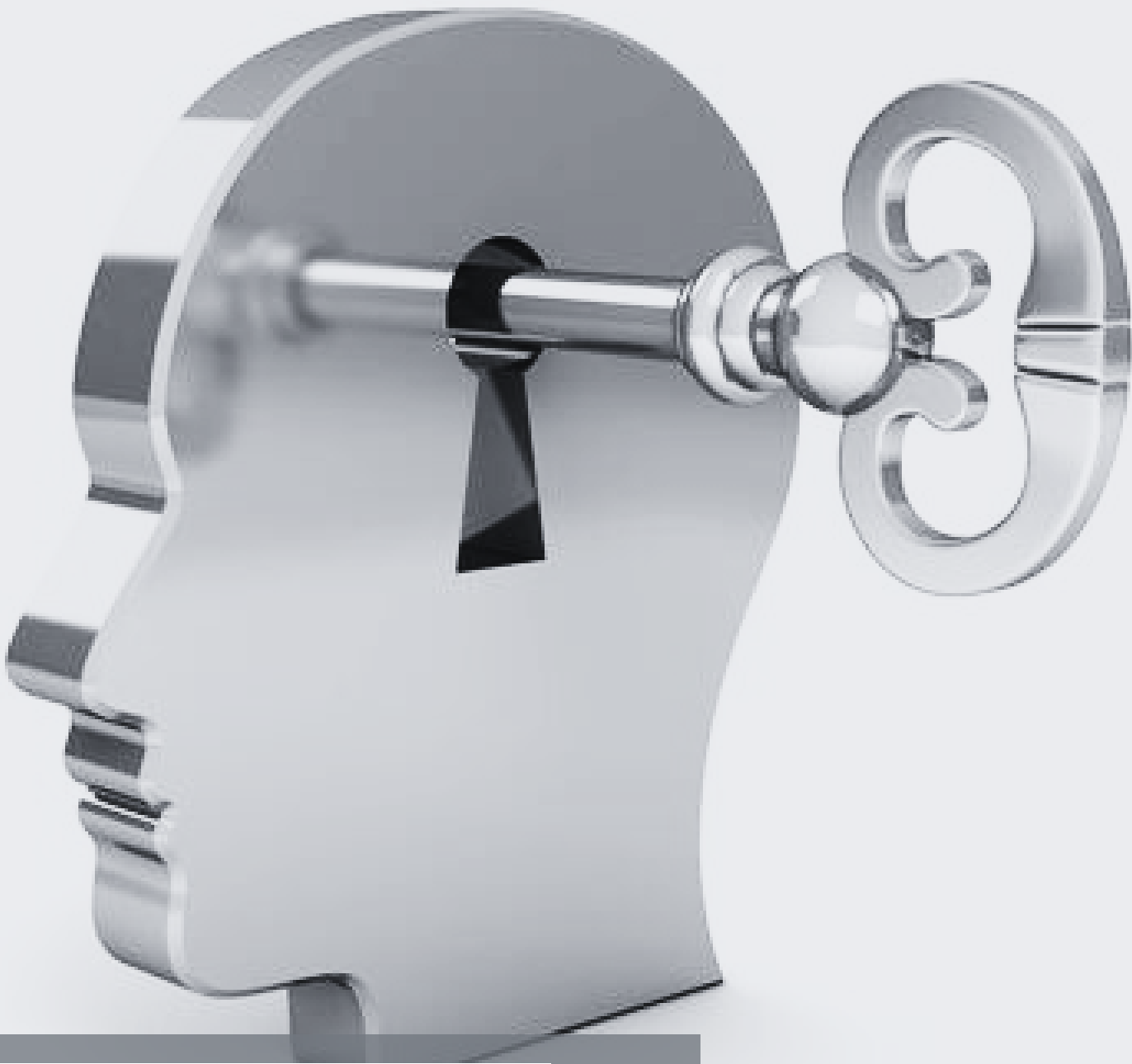
 ENTEGRASYON (BÜTÜNLEŞTİRME)	Bu çok komplike dünyada, farklı değişkenlerin birbiri ile olan ilişkisini fark edebilen dengeli ve iyi performansı olan bir beyin.
 İLHAM KAYNAĞI OLMA	Hiç tahminlenemeyen parametrelerin sonucunda oluşan belirsizliklere uyumlanarak üstesinden gelebilen kişilik yapısı. Bu vesile ile kendisi, yönettiği takımlar ve iş yaptığı herkes için ilham kaynağı.
 HAYAL KURABİLME	Koşulları çok hassas hale getiren değişim dinamikleri ile başa çıkan bir irade. Bu başa çıkma sürecinde hayal kurabilme (imgeleme) ile beynin yaratıcı niteliğini kullanabilme.
 SEZGİ (İÇ GÖRÜ)	"Her etki bir tepki doğurur" düzlemsel bakış açısının geçersiz kaldığı zor zamanlarda belirsizliği çözümüleme yeteneği. Kendi sezgilerine güvenen ve risk alabilen lider.

## 2.3. İ4 NÖRO LİDER: NASIL BİR LİDERLİK MODELLEMESİ?

İ4 Nöro liderlik modelini tanımlayan **dört temel organizasyonel yeterlilik** ana başlıklarına destek sağlayan 16 sütünde ise dağılım şu şekildedir:



<b>PERFORMANS</b>	<b>İŞBİRLİĞİ</b>	<b>İNOVASYON</b>	<b>ÇEVİKLİK</b>
<b>ENTTEGRASYON</b>	<b>İLHAM KAYNAĞI OLMA</b>	<b>HAYAL KURABİLME</b>	<b>SEZGİ/ İÇ GÖRÜ</b>
Yöneticilik Fonksiyonu	Vizyon	İmgeleme (Düşleme)	Sezgisel Kavrama
Merkezinde bir zihin ve beden	Tutku	Fikir Üretme	Karar Verme
Kendine İyi Bakma Faktörü	Güven	Tekrarlı Zihinsel Şemaları Tanıma ve Kıрма	"Biliyorum" Hissi
<b>DENGE</b>	<b>İLETİŞİM</b>	<b>YÖNLENDİRME</b>	<b>FARKINDALIK</b>
Fiziksel Aktivite	Var olma - Odaklı bir dinleme hali	Optimizm	Bilinçli Farkındalık
Serbest Zaman	Kendini ifade etme	Dayanıklılık	Geri bildirim açığı
Sosyalleşme	Konuyu parçalara ayırma	Kararlılık	Çevresel görüş yüksek
<b>ETİK</b>	<b>CÖMERTLİK</b>	<b>MERAK</b>	<b>TESİR</b>
Değerler	Kazan-Kazan Yaklaşımı	Öğrenme Tutkusu	Kişisel Güç
Yargı	Kendinin (Ben!) Ötesinde Düşünme	Araştırmacı Doğa	Net Öncelikler
Ahenk	Destek Verme İsteği	Dürüstlük	Saygı
<b>ZİHİNSEL HAZIRLIK</b>	<b>CESARET</b>	<b>DAVRANIŞ</b>	<b>UYUMLANMA</b>
Öz güven	Korku Yönetimi	Pozitiflik	Çok Yönlülük
Fokus	Emeği farklı alanlara yönlendirme	Değişimle kucaklaşmak	Belirsizlikle Baş Edebilme
Planlama	Yeni şeyler deneme	Proaktiflik	Kendini Düzeltme



## 3. İ4 NÖRO LİDER GELİŞTİRME PROGRAMIMIZ

Sayfa

3.1. İ4 Nöro Lider Geliştirme  
Metodolojisi

10

3.2. İ4 Nöro Lider Geliştirme  
Metodolojisinde Kullanılan Araçlar

11

3.3. Editör Hakkında

13

3.4. Kullanılan Kaynaklar

14

# 3.1. İ4 NÖRO LİDER GELİŞTİRME METODOLOJİSİ

**EĞER YENİ ÇAĞDA İ4 NÖRO LİDERLİK MODELİ İLE İŞLEYEN BİR LİDERLİK GEREKİYORSA, BU LİDERİ GELİŞTİRECEK METODOLOJİLER NELERDİR?**

**LİDERİN İÇ DÜNYASINDAKİ ETİK DEĞER ANLAYIŞI, ZİHİNSEL "HAZIR"LIK, HAYAL GÜCÜ VE ETKİ YARATMA POTANSİYELİNİ ÖLÇECEK BİR MRI CİHAZI OLMADIĞINA GÖRE?**

20. Yüzyıl, liderlerin, maskelenmiş "mükemmel lider"i ortaya koyabilmek için bastırdıkları gerçek düşünce ve duyguları sebebi ile önemli düzeyde depresyon, anksiyete, alkol ve ilaç bağımlılığına sahne oldu. Uykusuz çalışan, kendi kalp ve bedenleri ile ilişkisi kopuk biyonik bir liderlik kültürü yarattı.

Bugüne kadar, nörobilim tarafından desteklenen evrimsel psikoloji aracılığı ile öğrendik ki, hala etrafta olan biten her şeyi tehdit almaya yatkın bir algı dünyasında, hayatta kalma reflekslerimizin evrimsel tuzağında sıkışmış durumdayız. Amigdalanın (sinir sistemimizin savaş ya da kaç modunu başlatan düğme), gün içinde tehdit algımız karşısındaki ani çıkışları bizi ilkel limbik beynimize götürüyor.

Liderlik alanında bu sıkışıklıktan çıkmak için ihtiyacımız olan beynimizin ön korteksinin- yani BİLİNCİMİZİN- altın nirvanasında olabilmek ve kalabilmek için ihtiyaç duyulan rehberliği, nörobilimin ışığında nöro liderlik eğitimleri ile artık sağlayabiliyoruz.

Amigdalanın ani çıkışlarının nedenini anlamak için yıllar süren psikoloji çalışmaları çok sayıda araştırmaya sahne oldu. BF Skinner'ın 1948'de ve Maslow'un 60'larda içsel ve dışsal motivasyon üzerine yaptığı çalışmalardan, McClelland'ın 80'lerde yaptığı başarı üzerine çalışma ve araştırmalar meselenin temelinin anlaşılmasına büyük oranda ışık tuttu.

Beyin görüntülemesi olmadan, prefrontal korteksin mantıklılığını kaybetmemize ve hayatta kalmamıza yardımcı olacak şekilde ayarlanmış limbik sistemimizin duygusal hafıza tarafından yönlendirilen davranışlarına neyin neden olduğunu psikoloji ve nörobilim aracılığıyla artık tespit etmiş durumdayız. Belirsizlik, güçsüzlük, kabile bağlarını kaybetme ve güç, para veya cinsel ilişkilerde statü kaybı gibi tehditlerin, yaşamımız tehlikede gibi davranmamıza neden olduğunu bilimsel çalışmalar sayesinde biliyoruz. Çünkü atalarımızın yaşamında gerçek ölüm tehditleriyle başa çıkmak günlük gereksinimleri arasındaydı ve beyinlerimiz bu süreçte çok fazla evrimleşmedi.

İşte, nöro liderlik eğitimlerinin odağı, her zaman mantıklı karar alma yeteneğimizin bulunduğu prefrontal korteks kapasitemizi genişletmek olmuştur. Burası, geleceği inşa etmeye başlayabileceğimiz, karmaşık bir sorunu anlamlı parçalara bölebileceğimiz ve ardından bizi A'dan B'ye götüren proje planları oluşturabileceğimiz yerdir. 'Nörobilim ile liderlik' alanında yaşanan heyecan, beyinde amigdala ataklarını yaratan nöral devrelerin nasıl çalıştığı ve bu şemaların nasıl kırılacağı keşfedilmesi sebebiyledir. Bu devrelerin farkındalığında, beyin kendini amigdala atağını yakalamak için eğitir ve bize 'bilinçli bir şekilde seçme' şansı verir: İ4 Nöro lider metodolojisi bunun üzerine kuruludur.



## 3.2. İ4 NÖRO LİDER GELİŞTİRME METODOLOJİSİNDE KULLANILAN ARAÇLAR



### KİŞİLİK ANALİZİ

Kişiliğin sınırlı yönlerini tanımlayan testlerdir. Bu yönler üzerinde detaylı çalışmalar ile liderin nasıl iletişim kurduğu, bilgiyi nasıl aldığı, nasıl kararlar aldığı, kendisini ve başkalarını nasıl algıladığı gibi beyin şemalarına erişim sağlanır.



### AYNA ORGANİZASYON ANALİZİ

Lidere, organizasyondaki herkesin, davranışlarını, kararlarını, seçimlerini, söylemlerini vb, nasıl algıladığına dair farkındalık veren araçtır.



### BİLİŞSEL ŞEMALAR ANALİZİ

Liderin tekrarlayan düşünce-duygu- davranış şemalarının tespit edilerek ne şekilde ve ne sebeple ortaya çıktıklarını, liderin seçim ve karar mekanizmalarında nasıl etki yarattıklarını analiz eden araçtır.



### PSİKOMETRİK ANALİZLER

Liderin, özellikle sayısal ve okuma yazma becerileri gibi belirli zeka türlerini değerlendiren araçtır.



### DİKEY ATAK ANALİZİ

Liderin, karmaşıklıkla ve hatta kaosla çalışma yeteneğini değerlendiren araçtır.



### GELİŞİM ANALİZİ VE PLAN

Liderin gelişim alanlarının analizinin yapılarak, liderlik kimliğinin her yöne doğru gelişimi için nörobilim temelli bir stratejik plan oluşturulması.

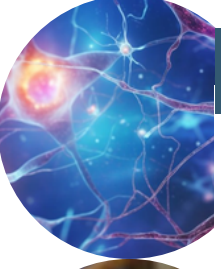


CEO

### CEO'LUĞA GEÇİŞ PROGRAMI

Yüksek potansiyelli hızlandırma çalışmalarıdır. Tipik olarak 28-32 yaşlarındaki yetenekleri hedefler ve CEO adaylarını belirleyerek halef seçimlerini yapmamıza yardımcı olabilir. Liderlerin daha fazla karmaşıklığı üstlenmeleri gereken terfilerden çok önce kritik geçişleri planlamamızı sağlamaktadır.

## 3.2. İ4 NÖRO LİDER GELİŞTİRME METODOLOJİSİNDE KULLANILAN ARAÇLAR



### NÖROPLASTİSİTE PROGRAMI

Zihni yeniden programlama ve liderlik deneyiminin 360 derece dönüşümü prosesidir. Amigdala ataklarını yaratan beyin şemalarının kırılması ve yeni şemalar kurmamızı sağlayan süreçtir. Liderin, yeni düşünceler üreten beyin dalgalarına evrilmesini sağlar.



### SOMATİK UYGULAMALAR

Amigdala ataklarının zihin ile çalışılmasına paralel olarak uygulanan ve para sempatik sinir sistemini (sinir sisteminin savaş ya da kaç tepkisini kapatan ve sakinleştiren bölümü) devreye alan beden odaklı uygulamalardır.



### KOÇLUK VE MENTORLUK

Bire bir, sanal, küçük gruplar ve ters yönlü olarak uygulanan Koçluk ve Mentorluk süreçleridir.



### WORKSHOPLAR

Canlı, çevrimiçi, takım bazlı ve takım dışı atölye çalışmaları.



## Neşe Merdinler

Nörobilim Eğitmeni & Zihin Tasarımcısı  
Kurumsal Eğitmen/ Lider Koçu

Neşe Merdinler nörobilim, nöroplastisite, nöropsikoloji temelli zihinsel dönüşüm ve holistik nefes konusunda uzmanlaşmış bir nörobilim eğitmeni, zihin tasarımcısı ve nefes koçudur.

Yıldız Teknik Üniversitesi Matematik Mühendisliği'nden mezun olan Neşe, 20 yıl boyunca gayrimenkul sektöründe Yapı Kredi Koray GYO, Doğu Holding, GE Real Estate ve ECE Türkiye gibi, tanınmış ulusal ve uluslararası yatırım şirketlerinde Proje ve İş Geliştirme departmanlarında orta ve üst düzey yöneticilik yapmıştır. Bu yoğun iş yaşamı döneminde, babasının Alzheimer teşhisi ile başlayan ve 10 yıl boyunca ailesi ile üstlendiği bakım süreci, insan beynini, sinir sisteminin işleyişini ve düşünce-duygu-davranış-deneyim algoritmasını anlamaya yöneltmiş, 2015 yılında kariyerini terk ederek kendini tamamen nörobilim, nöroplastisite, nöropsikoloji ve holistik nefes eğitimlerine adanmış bir yolculuğa çıkmıştır.

Üç yıla yakın bir süre, Dr. Bülent Madi, Dr. Gabor Mate, Dr. Joe Dispenza ve Gregg Braden gibi yerel ve uluslararası uzmanlardan eğitimler almış, kişisel ve kurumsal dönüşüm yolculuklarında birçok kişiye destek olmuştur. Eğitimlerini, bireylerin ve iş yaşamındaki liderlerin, özel olarak tasarlanmış ve bütünsel dönüşümlerini gerçekleştirmek üzere programlanmış içeriklerle çeşitlendirmiştir. Bu çeşitlendirmeyi Nöro Dönüşüm, Nöroplastisite, Nöro liderlik gibi farklı kapsamlar içinde ele almıştır. Bunlara ek olarak, anksiyete ve panik atakla mücadele edenler için özel dönüşüm programları mevcuttur.

Halen kişisel, grup ve kurumsal düzeyde nörobilim temelli zihinsel dönüşüm ve somatik uygulamalarla wellness ve nefes konusunda eğitim ve çalıştaylar gerçekleştirmektedir. Ulusal ve uluslararası düzeyde birçok reputasyonu yüksek şirkete eğitimler vermeye devam etmektedir. Ayrıca Şişli Rotary Kulübü ve Yeditepe Üniversitesi işbirliği ile Yeditepe Üniversitesi Eğitim Fakültesinde düzenlenen "Toplum Liderleri Geliyor" projesinin organizasyon komitesi üyesidir ve projenin eğitmenidir.

# KULLANILAN KAYNAKLAR

- “Building Leaders For The Imagination Age: The Case for the İ4 Neuroleader Model”  
**The About My Brain Institute**, a White Paper by **Katharine McLennan**  
<https://www.aboutmybrain.com/i4whitepaper>
- “Neuroleadership: What is it and how can it help you to become a better leader?” -  
**The Institute of Leadership** Interview to **Michele Armstrong**, Managing Director of Acorn Principle Plus  
<https://leadership.global/>
- “Değişen Paradigmalar ve Nöro Liderlik”  
**Üsküdar Üniversitesi**, Sağlık Düşüncesi ve Tıp Kültürü Platformu/ Makale, **Prof. Dr. Nevzat Tarhan**  
<https://www.sdplatform.com/Dergi/1537/Degisen-paradigmalar-ve-noroliderlik.aspx>
- “Handbook of Neuroleadership”  
**Neuroleadership Institute**, Dr. David Rock & Dr. Al Ringleb  
[https://www.amazon.com.tr/ref=nav\\_logo](https://www.amazon.com.tr/ref=nav_logo)
- “Neuroleadership: What’s Oxytocin Got To Do With It?”  
**Change Management Review**, Makale, **Theresa Moulton**, Editor-in-Chief  
<https://www.changemanagementreview.com/neuroleadership-whats-oxytocin-got-to-do-with-it-part-i/>
- “Coaching with The Brain In Mind: Foundations For Practice”  
**David Rock & Linda J. Page PhD**  
<https://www.amazon.com/Coaching-Brain-Mind-Foundations-Practice/dp/0470405686>
- “5 Mistakes Companies Make About Growth Mindsets”  
**H Grant, M Slaughter, A Derler** , **Harvard Business Review**, 2018  
<https://stratecution.us/wp-content/uploads/2019/11/5-Mistakes-Businesses-Make-About-Growth-Mindsets.pdf>

Bu rapor Radiant Yönetim Danışmanlığı ve Bilişim Hizmetleri Ltd. Şti (Radiant Yönetim Danışmanlığı) tarafından hazırlanmıştır.

Radiant Yönetim Danışmanlığı izni olmadan kısmen ya da tamamen herhangi bir içerik kullanılamaz veya farklı taraflara iletilemez.

Bu raporun hazırlanmasında, Radiant Yönetim Danışmanlığı, makul ölçüde yetenek, özen ve titizlik göstermiştir. Burada bulunan gözlemler, sonuçlar ve bulgular kamuya açık raporlardan derlenen veri ve bilgiler doğrultusunda hazırlanmıştır. Radiant Yönetim Danışmanlığı bu raporun tümü ya da bir kısmı ile ilgili herhangi bir kimseye ya da kuruluşa karşı sorumluluk taşımaz, sorumluluktan feragat eder.

Faaliyetlerinizi, işletmenizi ya da mali durumunuzu etkileyecek herhangi bir karar vermeden ya da bu konuda herhangi bir adım atmadan önce kendi ihtiyaçlarınızı, öngörüleriniz, değerlendirme kriterleriniz ve hesaplamalarınız çerçevesinde hareket etmelisiniz.

Bu dokümanın içerisinde bulunan içeriklerin kullanımından kaynaklanabilecek tüm zararların risk ve sorumluluğu kullanan kurum veya kişiye aittir. Bu belgede yer alan bilgilerin ve yönlendirmelerin üçüncü kişiler tarafından kullanılması sonucunda ortaya çıkabilecek zarar veya ziyandan Radiant Yönetim Danışmanlığı sorumlu değildir.



**RADIANT  
AKADEMİ**



**BAŞARI BASAMAKLARINI BİRLİKTE  
ÇIKMAK İÇİN VARIZ.**

**TEŞEKKÜRLERİMİZLE..**



[www.rdtbusiness.com](http://www.rdtbusiness.com)



[info@rdtbusiness.com](mailto:info@rdtbusiness.com)



0 (216) 599 03 64



0 (216) 599 03 65