

# Davranışsal Liderlik Yaklaşımı

## Liderlik

**Belirli koşullarda, belirlenmiş amaçları gerçekteştirmek üzere, kişinin başkalarını etkileyerek yönlendirmesidir.**

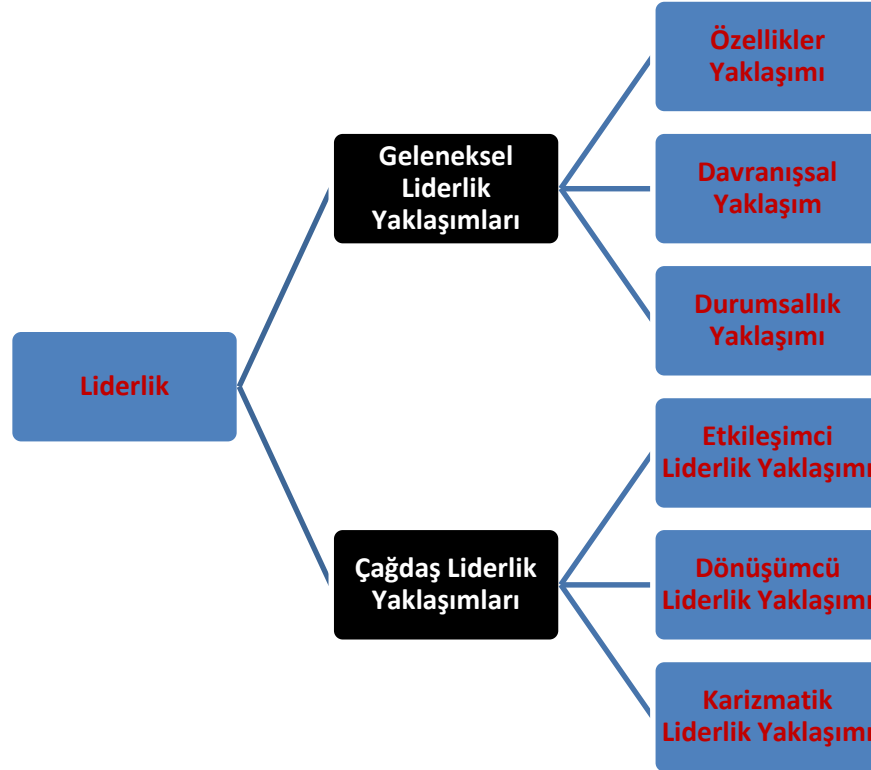


# Liderlik

**Liderlik = f (lider+takipçiler+koşullar)**

**Liderlik; lider, takipçiler ve içinde bulunulan koşulların bir fonksiyonudur. Liderlikten söz edildiğinde bu üç unsurun göz önünde bulundurulması gerekir.**

# Liderlik Yaklaşımları



# Davranışsal Liderlik Yaklaşımı

**Liderleri başarılı ve etkin yapan nokta liderlik yapılırken gösterilen davranışlar ve takipçileri ile ilişkilerinin özellikleridir.**

# Davranışsal Liderlik Yaklaşımı

**Lider ve takipçilerinin  
davranışlarının etkileşimi  
üzerine yoğunlaşmaktadır.**

**Hareket noktası;**

**Başarılı liderler ile başarısız  
liderler arasındaki davranış  
farklılıkları nelerdir?**

**Ohio State  
Üniversitesi  
Araştırmaları**

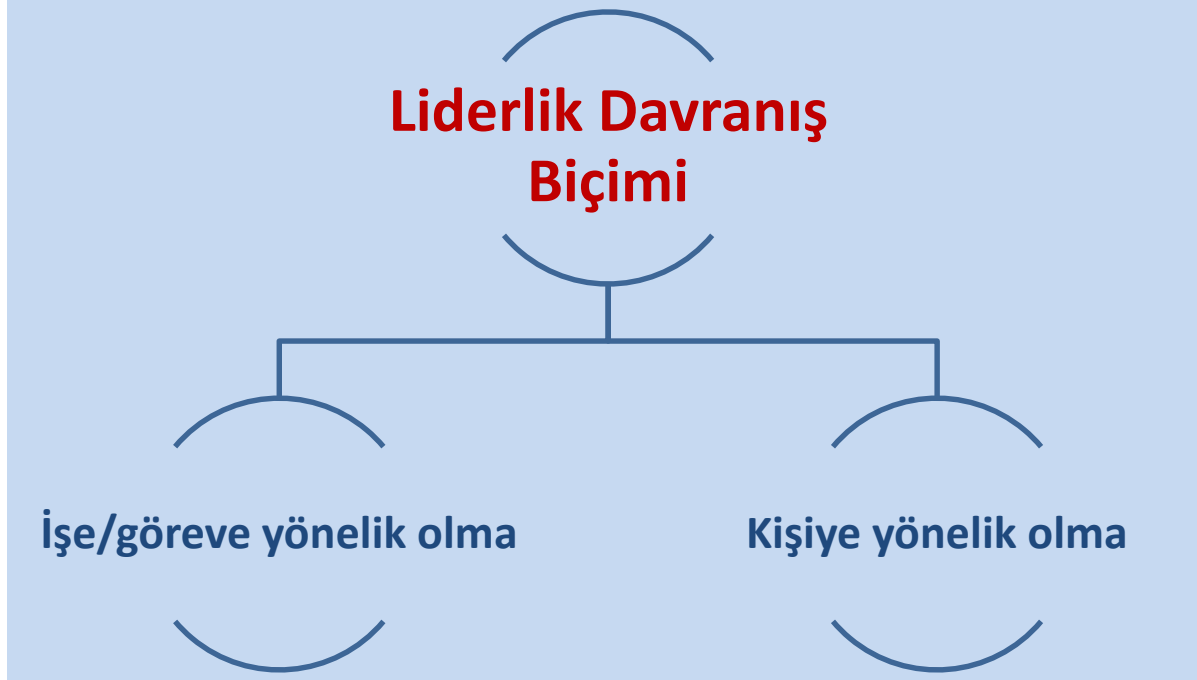
**Michigan State  
Üniversitesi  
Araştırmaları  
(Likert'in Sistem 4  
leli)**

**Davranışsal Liderlik  
Çalışmaları**

**Blake ve Mouton  
Yönetim Tarzı  
Matriksi**

**Mc Gergor'un X ve Y  
Yaklaşımı**

# 'Davranışsal Liderlik Yaklaşımına' göre liderlerin sergiledikleri davranış biçimleri



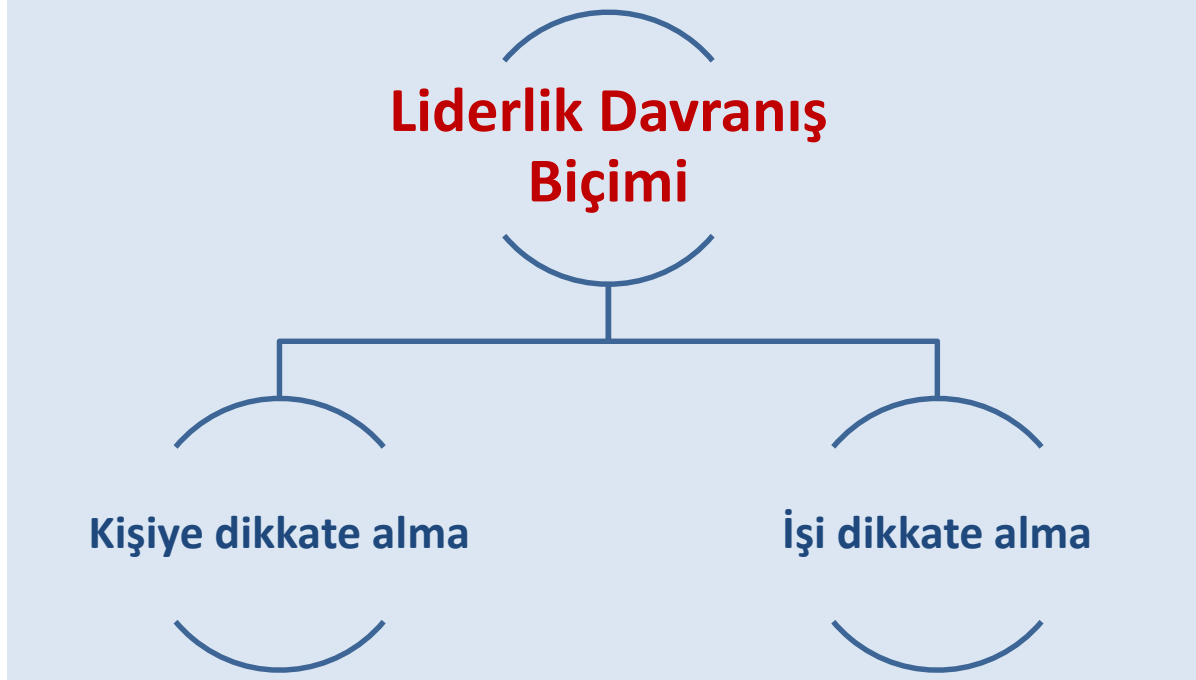
# KiŖiye Yönelik Olma

**Liderlerin takipçileri üzerinde  
güven ve saygı oluŖturması  
yanı sıra takipçilerle iyi iliŖkiler  
geliŖtirmesini içermektedir.**

# **İşe/Göreve Yönelik Olma**

**Liderlerin işlerin  
gerçekleştirilmesi için sistem,  
örgüt ve iletişim gibi konulara  
ağırlık vermesini içermektedir.**

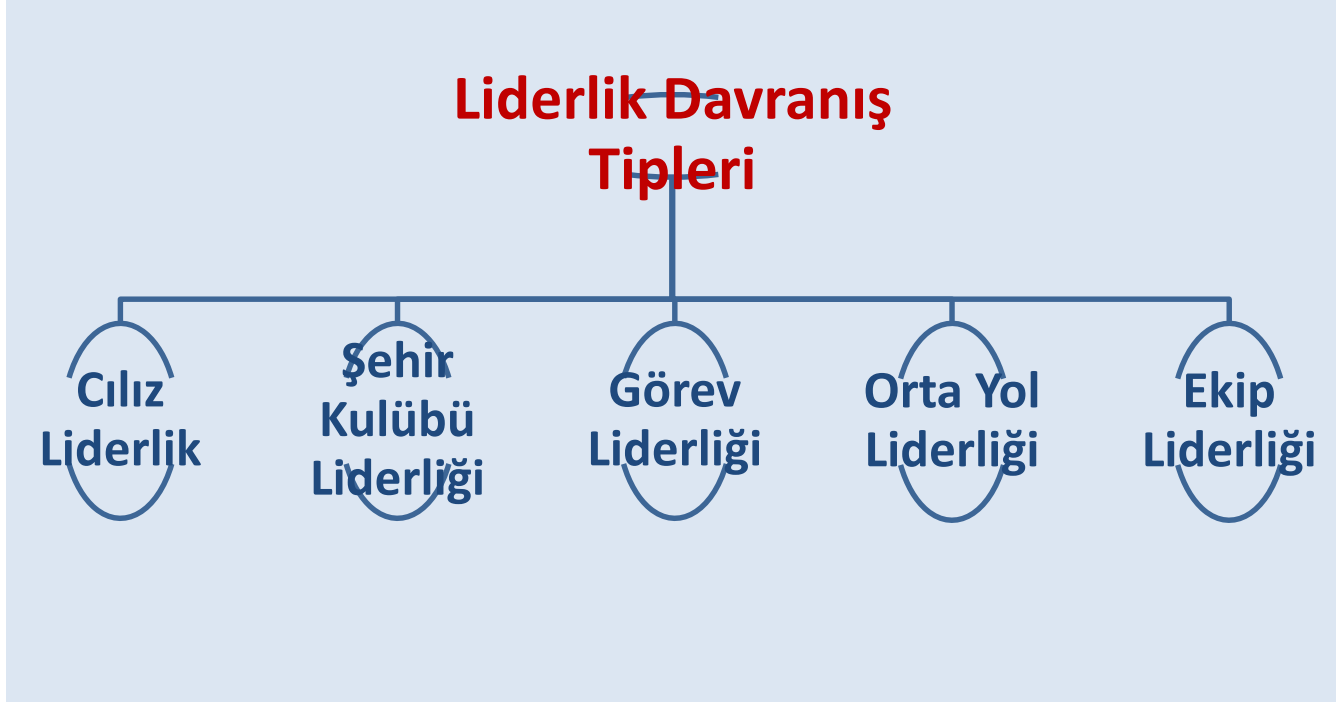
# Ohio State Üniversitesi Araştırmaları'na göre liderlerin sergiledikleri davranış biçimleri



# Michigan State Üniversitesi Araştırmaları'na göre liderlerin sergiledikleri davranış biçimleri



# Blake ve Mouton'ın alışmaları



# McGregor'un X-Y Teorisi

**McGregor, bir yöneticinin çalışanlara karşı davranışlarının çalışanları nasıl algıladıklarına göre değişiklik gösterdiğini açıklamıştır.**

# X teorisi

**İnsan işi sevmez, disiplin ve ceza gereklidir**

**İnsan yönetilmeyi tercih eder**

**Kendi amaçlarını örgüt amaçlarının üstünde tutar**

**Çok az yaratıcıdır**

**Maddi ödül verimliliklerini artırır**

## **Y teorisi**

**İnsanlar örgüte bağlanır ve severlerse verimli olurlar**

**Manevi ödüller en önemlileridir**

**İnsan sorumluluk sahibidir**

**İnsan ortama bağlı olarak yaratıcıdır**

## Yararlanılan Kaynaklar

**Koçel, T. (2018). İşletme Yöneticiliği, İstanbul: Beta Yayınları**

**Yukl, G. (2018). Örgütlerde Liderlik, Ankara:Nobel Yayınları**

**Saruhan, S.C. ve Yıldız, M.L. (20099. Çağdaş Yönetim Bilimi, İstanbul: Beta Yayınları**