

Durumsal Liderlik Yaklaşımı

Liderlik

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

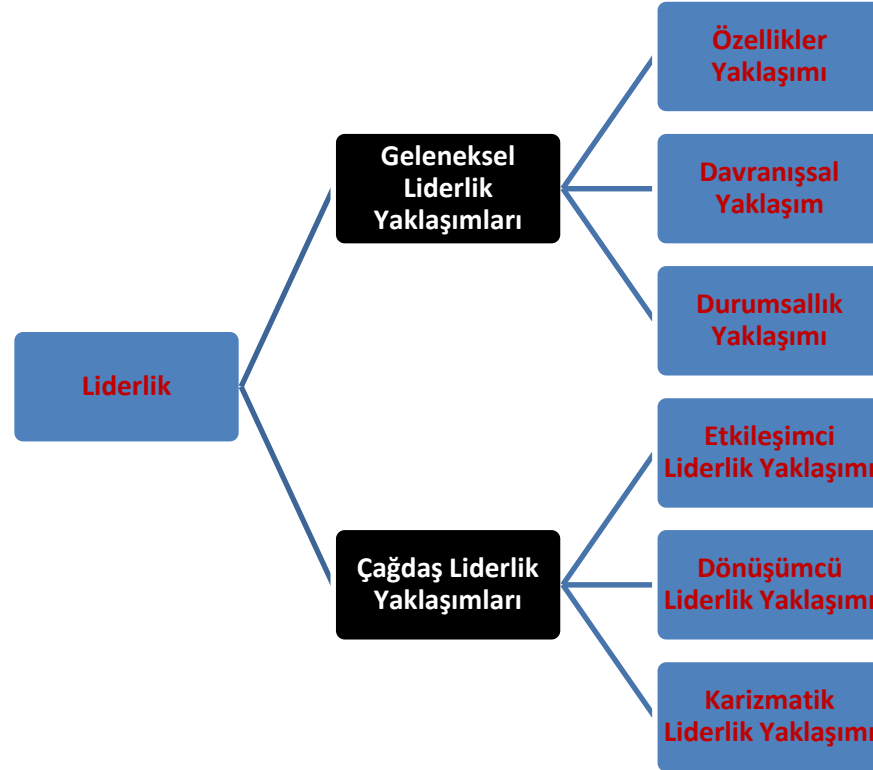


Liderlik

Liderlik = f (lider+takipçiler+koşullar)

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

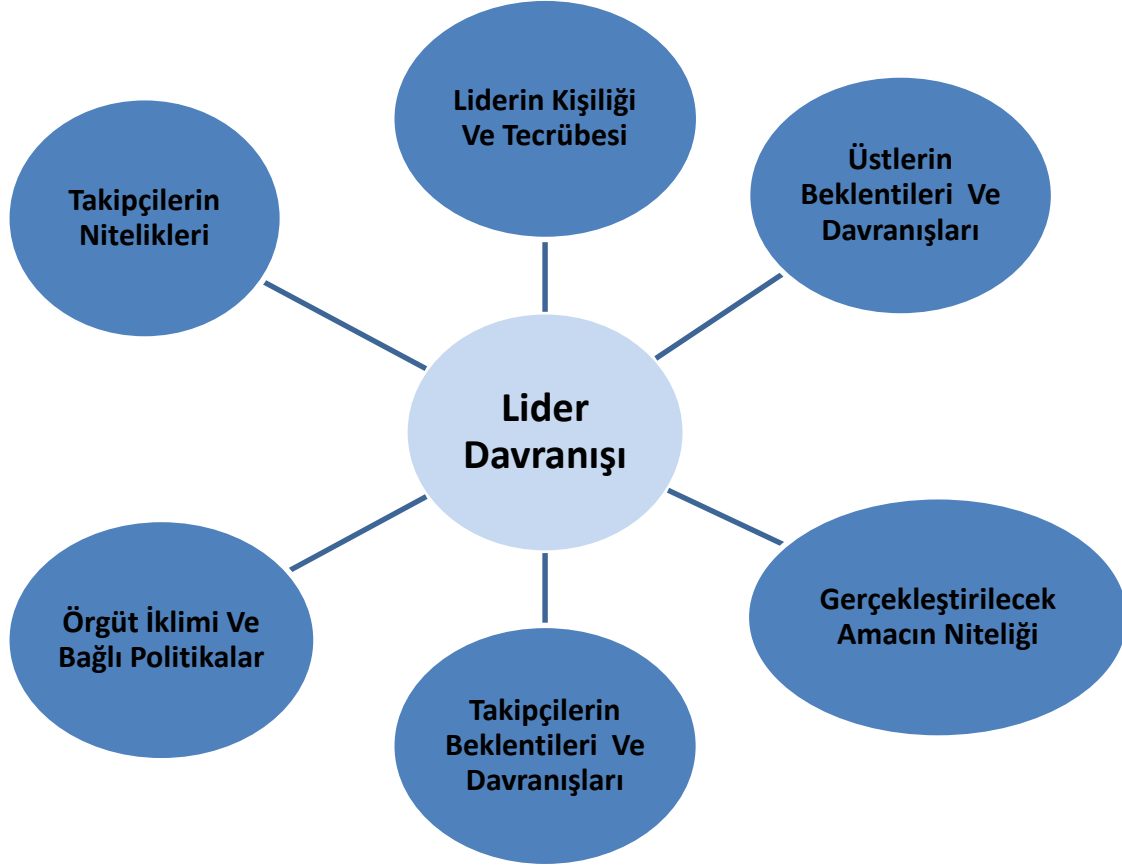
Liderlik Yaklaşımları



Durumsallık Liderlik

Farklı durumlarda farklı liderlik tarzları ortaya çıkar!

Liderlik davranışının içinde bulunulan durumlara (koşullara) göre değişebilir.



Fred Fiedler'in Etkin Liderlik Modeli



Fred Fiedler'in Etkin Liderlik Modeli

**Yukarıda belirtilen üç faktör,
lider açısından olumlu ya da olumsuz bir ortam oluşturarak sergilenecek liderlik
davranışını etkileyecektir.
Sonuç olarak faktörlerin etkisi çerçevesinde her durumda değişik bir liderlik davranışı
etkin olacaktır.**

Fred Fiedler'in Etkin Liderlik Modeli

Lider İle Takipçiler Arasındaki İlişkiler	
İyi	Zayıf
Başarılabak İşin Niteliği	
Planlanmış (Yapılanmış)	Planlanmayan (Yapılanmamış)
Liderin Pozisyonuna Dayanan Otoritesinin Derecesi	
Fazla	Az

Fred Fiedler'in Etkin Liderlik Modeli

Lider İle Takipçiler Arasındaki İlişkiler	İyi		Zayıf	
İşin Niteliği	Planlanmış	Planlanmayan	Planlanmış	Planlanmayan
Durumlar	1	2	3	4

Fred Fiedler'in Etkin Liderlik Modeli

Lider İle Takipçiler Arasındaki İlişkiler	İyi				Zayıf			
İşin Niteliği	Planlanmış		Planlanmayan		Planlanmış		Planlanmayan	
Liderin Yetki Derecesi	Fazla	Az	Fazla	Az	Fazla	Az	Fazla	Az
Durumlar	1	2	3	4	5	6	7	8
En Olumlu				En Olumsuz				

Fred Fiedler'in Etkin Liderlik Modeli

Fiedler, liderin göstereceği davranışın etkinliğini yukarıdaki şekilde gösterilen durumlara göre değiştirmesi gerektiğini ileri sürmektedir.

**En olumlu ve en olumsuz kabul edilen durumlarda işe yönelik,
Göreceli olumlu ve göreceli olumsuz durumlarda kişiye yönelik liderlik davranışlarının etkin olacağı düşünölmektedir.**

Amaç-Yol Teorisi

Bir motivasyon teorisidir.

Bu teoriye göre insan davranışlarını etkileyen iki faktör vardır;

- a) Kişinin belirli davranışların belirli sonuçlara ulaştıracağı konusundaki inancı (bekleyiş)**
- b) bu sonuçlara kişinin verdiği değer (valens)**

Amaç-Yol Teorisi

Liderlik açısından teori ele alındığında takipçiler lider tarafından iki şekilde motive edilebilir;

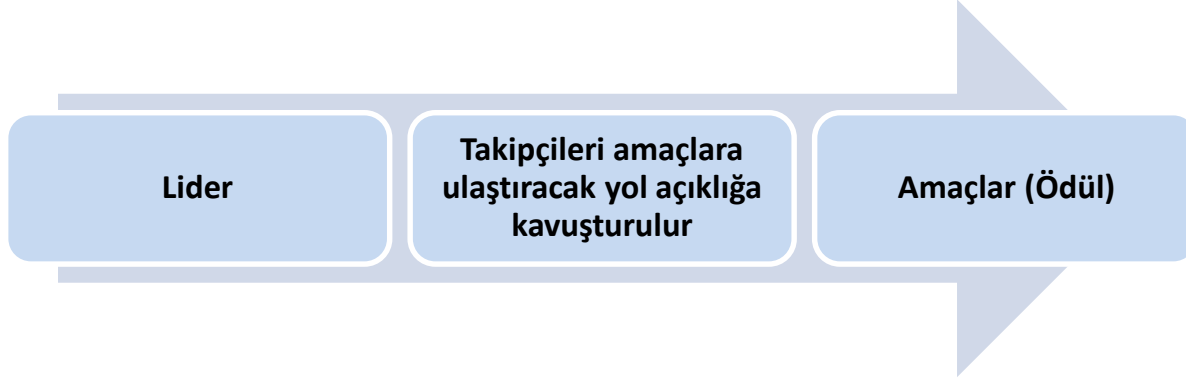
Liderin takipçilerinin bekleyişlerini etkileme derecesi (yol)

Liderin izleyicilerin valensini etkileme derecesi (amaç)

Amaç-Yol Teorisi

Liderin en önemli işi takipçilerin önemli kabul ettiği amaçları belirlemek ve takipçilerin bu amaçları gerçekleştirecekleri yolu bulmalarına rehberlik etmektir.

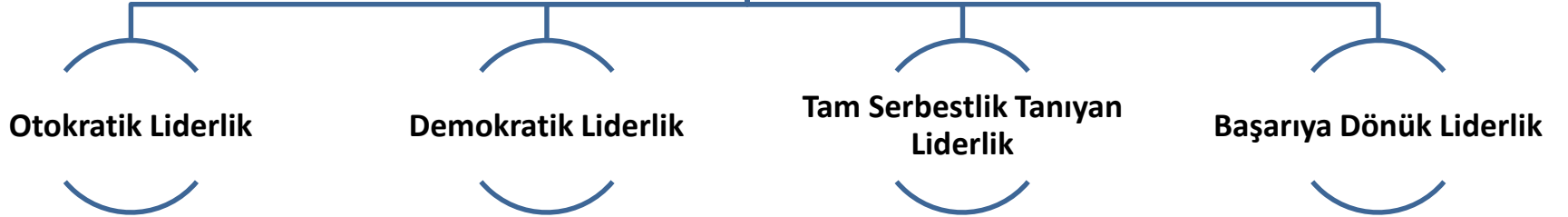
Amaç-Yol Teorisi



Amaç-Yol Teorisi

Liderin gösterdiği davranışın takipçileri motivasyonu, tatmini ve performansı üzerindeki etkisini açıklamaya çalışmaktadır.

Amaç-Yol Teorisinde Liderlik Türleri



Amaç-Yol Teorisi

**Amaç-yol teorisinde öne çıkan durumlar;
takipçilerin kişisel özellikleri,
takipçiler üzerindeki zaman ve çevre baskısı
ve işin niteliğidir.**

Çoklu-bağlantı Modeli

Çoklu-bağlantı modeli (Yukl, 1981, 1989) diğer erken dönem durumsallık kuramlarından daha sonra geliştirilmiştir ve bu kuramların bazılarında birtakım fikirler içermektedir.

Bununla birlikte, başlangıçtaki kuramların çoğunda bulunan geniş tanımlı liderlik davranışları yerine bu kuramda daha spesifik davranış tipleri tanımlanmıştır.

Modele özgü diğer özellikler ise, grup seviyesi süreçlerinin daha net tanımlarının yapılmış olması ve daha fazla sayıda aracı ve durumsal değişken içermesidir.

Aracı Değişkenler

Modeldeki aracı değişkenler, bireysel ve grup performansının belirleyicileri üzerine yapılan ilk araştırma ve kuramlara dayanmaktadır.

Görev bağlılığı
Yetenek ve rol açıklığı
İşin organizasyonu
İşbirliği ve karşılıklı güven
Kaynaklar ve destek
Dış koordinasyon

Durumsal Değişkenler

Durumsal değişkenler aracı değişkenleri doğrudan etkiler ve onları ya daha olumlu ya da daha olumsuz yapar.

Durumsal değişkenler, aynı zamanda, grup performansının belirleyicisi olarak aracı değişkenlerin nispi önemini de belirler. Önemli, aynı zamanda yetersiz olan aracı değişkenler, liderin düzeltici hamleleri için birinci öncelikli olmalıdır.

Eksiklikleri Giderecek Kısa Dönemli Eylemler

Kuramın temel bir önermesi, aracı değişkenlerdeki eksiklikleri düzeltecek lider eylemlerinin grup performansını artıracadır.

Kritik aracı değişkenlerdeki düzeltme fırsatlarını fark edemeyen, etse de harekete geçmeyen, harekete geçse de gerekli yeteneğe sahip olmayan liderler ideal etkililiğe ulaşamayacaklardır.

Etkisiz bir lider, bir ya da daha fazla aracı değişkendeki eksikliği azaltacağına artırarak işleri daha kötü hale getirebilir.

Grup Performansı Üzerindeki Uzun Vadeli Etkiler

Daha uzun vadede, liderler durumu daha elverişli hale getirmek için tadil ederek, grup performansında daha büyük iyileşmeler sağlayabilir.

Etkili liderler kısıtlamaları azaltmak için harekete geçerler, geliştirilmesi mümkün olmayan aracı değişkenlerin önemini azaltırlar. Bu etkiler, genelde uzun bir zaman diliminde sergilenen ilişkili davranışlar dizgesini kapsar.

Uyarlanan Liderlik İçin Öneriler

Uyarlanan liderlik için ilkeler

(Liderler, etkili olmak için davranışlarını değişen durumlara adapte etmek zorundadır.)

İçinde bulunduğunuz liderlik durumunu anlayın ve onu daha elverişli bir hale getirmeye çalışın.

İşe yarar çok çeşitli davranışları öğrenerek esnekliğinizi artırın.

Uzun ve karmaşık görev için daha fazla planlama yapın.

Uyarlanan Liderlik İçin Öneriler

Uyarlanan liderlik için ilkeler

(Liderler, etkili olmak için davranışlarını değişen durumlara adapte etmek zorundadır.)

Gerekli bilgiye sahip insanlara daha fazla danışın.

Rolleri birbirine karşılıklı bağımlı olan insanları daha fazla yönlendirin.

Kritik bir görevi ya da güven telkin etmeyen bir kişiyi daha yakından izleyin.

Ani Gelişen Krizleri Yönetmek İçin Öneriler

Ani Gelişen Krizler ve Karmaşalarla Mücadelede İlkeler

Problemleri öngörün ve hazırlanın.

Yaklaşan bir problemin erken uyarı sinyallerini tanımayı öğrenin.

Problemin mahiyetini ve kapsamını bir an önce belirleyin.

Birim ya da takımın reaksiyonunu kendinden emin ve kararlı bir şekilde yönlendirin.

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