



Güncel Liderlik Yaklaşımları

2

Spor Bilimleri Anabilim Dalı



Serbest Bırakıcı “Laissez-faire” Liderlik Modeli

- Bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler ilkesi hakimdir.
- Yönetime çok az ihtiyaç duyulan ortamda, takipçiler kendi hallerine bırakılır.
- Bireyler kendi sorumluluklarını üstlenirler.
- Sözde liderlik vardır.
- Liderler sorumlulukları reddeder, karar almaktan kaçınırlar.
- Ödüllendirme ve motivasyon yoktur.
- Pasif davranış modeli sergilenir, performansı olumsuz etkiler.
- Bu tür liderlik biçimi, mesleki uzmanlık hallerinde, bilim adamlarının çalışmalarında, örgütlerin araştırma-geliştirme bölümlerinde sorumluluk duygusuna sahip ve sorumluluktan kaçmayan kişilerin olduğu durumlarda uygulanabilir.

Demokratik Lider

- Astların planlama, karar alma ve örgütleme faaliyetlerine katılmalarını teşvik eder.
- Astlar kendi inisiyatiflerinin risklerini taşırlar. Kararlar daha sağlıklı olur.
- Elemanlara daha nazik muamelede bulunur ve onlara değer verir.
- Cezadan daha çok, ödül sistemini uygular
- Liderlik ettiği kişilerin fikirlerini de göz önünde bulundurarak son kararı verir.
- Yaratıcılığı destekleyen ve projelerdeki çalışan bağlılığını artıran stillerden biridir. Çalışanların iş memnuniyetleri ve verimlilikleri yüksektir. Ancak hızlı karar almayı gerektiren durumlarda etkili bir yöntem değildir.

“Arkadan liderlik edin... Bırakın diğerleri önde olduklarını sansınlar.” Nelson Mandela



Karizmatik Liderlik

- Karizmatik liderlik, daha çok kriz ortamlarında ortaya çıkan, kurtarıcı ve sıra dışı niteliklere ve güçlü kişilik özelliklerine sahip kişilerde görülen bir liderlik tarzıdır.
- Bu tarz liderlerde rastlanan güçlü ortak kişilik özellikleri, özgüven, cesaret, izleyenleri üzerinde hayranlık uyandırma, ikna ve motive etmedir.
- Karizmatik lider, kendisinin yanlış bir tutumda bulunabileceğine ihtimal vermez, diğer kişilerden izlediği yolla ilgili uyarı veya tavsiye geldiğindeyse bunları pek dikkate almaz.





Vizyoner Liderlik

- **Vizyoner liderlik** tarzı, çalışanların örgütün değerleri ve hedefleriyle bütünleşmesini sağlayarak çalışanları örgüt içinde devamlı tutmayı başarır ve bununla birlikte örgütsel bağlılığı maksimum seviyeye çıkarır.
- **Vizyoner liderin** net bir vizyona sahip olması, örgütle ilgili hedef ve değerleri daha net bir biçimde ortaya koyması ve örgüt çalışanlarının ihtiyaçlarına olan duyarlılığının, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını arttırır ve vizyoner lider ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- **Vizyoner liderler** bunu yaparken çalışanlarını mutlaka dinler, iletişime açıktırlar, vizyoner liderler çalışanlarına saygı duyar, görüşlere değer verirler.
- Vizyoner lider yetki devri yaparak, astlarına birtakım **sorumluluklar** vererek, planlama sürecine onları da katarak vizyonu örgüt geneline yayarak çalışanlardan vizyonu sahiplenmelerini sağlayarak beklenenin üstünde performans sağlarlar.

Vizyoner Liderlik

- Rol modeli olma, etkileme, süreci yönlendirme, cesaret verme, vizyoner olma ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- Astların kaygılarını ve beklentilerini dikkate alan, güçlü yönlerini geliştirebilmesi için cesaretlendiren, gelecekte karşılaşılabilecek durumları önceden görebilen, net bir vizyona sahip, her bir astına ihtiyaçları, yetenekleri ve beklentileri farklı bireyler olarak yaklaşan liderlerin astlarının örgütsel bağlılığının yüksek düzeyde olduğunu ileri sürmüştür.

