



Güncel Liderlik Yaklaşımları

1

Spor Bilimleri Anabilim Dalı



Dönüşümcü (Transformasyonel) Liderlik Modeli

- Örgütte ani ve etkili değişimi gerçekleştirmeye yönelik bir liderlik biçimidir. Kalıcı etki bırakır.
- Öğrenmeyi kolaylaştırmak ve yenilikçi bir yaklaşım izlemek temeldir.
- Astların duygu, düşünce, inanç ve değerlerini dönüştürerek, onların beklentilerin de ötesinde performans sağlamaları amacına yöneliktir.
- Değişimde etkili olan, enerji veren, çalışanları aydınlatan ve yeni tavırlar geliştiren liderlerdir.
- Dönüşüme yol gösterir; gerekli yeniden canlanma ihtiyacını fark eder. Gücü yaygınlaştırırlar, dağıtırlar.
- Yeni vizyon belirlerler; dönüşümü kurumsallaştırırlar.



**Değişimin
Gücü**

Dönüşümcü (Transformasyonel) Liderlik Modeli

- Başarıya ulaşmanın farklı yolları olduğunu bilir ve bu yönde strateji belirlerler.
- İzleyenlerin duygusal ve entelektüel ihtiyaçlarını karşılarlar.
- İzleyenlerin bilinç altında yatanı bilinçli hale getirirler.
- Dönüşümcü lider örgüt çalışanlarına telkinle güdüleme verir.
- Entelektüel uyarım sağlar ve onlarda enerji oluşturur.
- Bu liderler güvenilir, cesaretlendirici, risk alan ve düşünceli liderlerdir.

**Rol Model
Alınır.**



**Değişimin önünde sosyal, psikolojik,
kültürel ve fiziksel pek çok engel vardır.**

İnsanlar Değişime Neden Direnir?



Dönüşümcü (Transformasyonel) Liderlik Modeli

İdealleştirilmiş Etki

Lider örnek kişi olarak davranır. Doğruyu yapma konusunda her zaman güvenilebilir. Astların kendisi ile çalışmaktan gurur duymalarını sağlar.

Motivasyon

Lider, izleyenler için moral kaynağı oluşturur. Sembolleri, sloganları ve basit duygusal öğeleri kullanarak güçlü bir ortak amaç duygusu oluşturur. Liderin bu tutum ve davranışı astlar için içsel bir güdülenme sağlar.

Entelektüel Uyarım

Lider çalışanları eski yöntem ve problemlere yeni bir bakış açısı ile bakmaları için teşvik eder. Böylece lider örgütün entelektüel, yenilikçi ve daha iyi için değişimci kapasitesini aktif konuma getirir.

Bireysel destek

Lider astların bireysel gereksinmelerini dikkate alır. Onları dinler yol gösterici gibi davranır.



Etkileşimci (Transaksiyonel) Liderlik Modeli

- Performansın etkili bir şekilde sürdürülmesine yoğunlaşırlar.

Koşullu Ödül:

- Yetkilerini, çalışanlarını ödüllendirmeyi, daha çok çaba göstermeleri için para ve statü verme şeklinde kullanırlar.

İstisnalarla Yönetim: (Aktif)

- Performansı sürekli gözden geçirir, hataları bulur, düzeltici önlemler alır.
- Çalışanları sürekli izler.

İstisnalarla Yönetim: (Pasif)

- Performansı sürekli izlemez. Hatalar olduğunda düzeltme önlemi alır.
- Ciddi bir problem ortaya çıkmadığı sürece duruma müdahale etmez.

Tam Serbesti:

- Çalışanları kendi haline bırakır. Sorumluluk ve karar almaktan kaçınır.
- Çalışanlar liderlin fikirlerini sormadığı sürece, duruma müdahale etmez ve fikirlerini ortaya koymaktan kaçınır. Liderin bilgisi ve becerisi vardır ancak müdahil değildir.

Otokratik

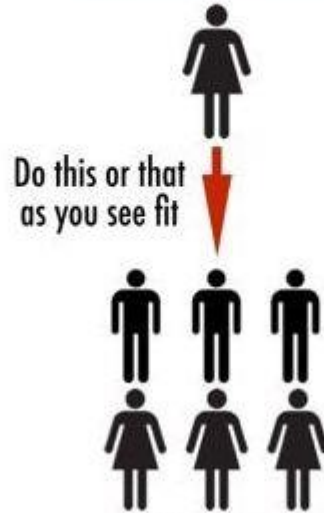
Serbest
Bırakıcı

Demokratik

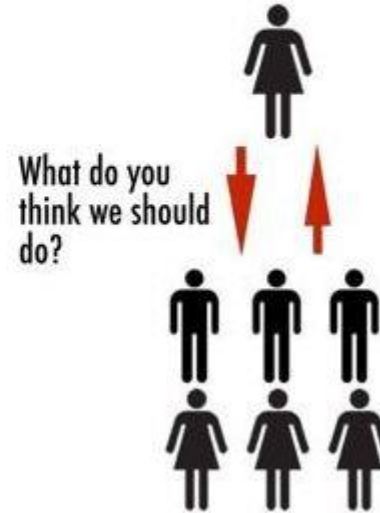
Autocratic



Laissez-faire



Democratic



Otokratik Lider Modeli

- Eski olmasına karşın sıklıkla karşılaşılan bir liderlik tarzıdır.
- Bu tarz liderlikte yönetim ve karar alma yetkisi sadece lidere aittir.
- Liderlik ettiği kişilerden gelecek fikir ve yönlendirmeleri göz önünde bulundurmadan karar alırlar.
- Hızlı karar alınması gereken ve bir ekip birliğine ihtiyaç duyulmayan durumlarda uygun bir metottur.
- Çalışanları demoralize edecek, çalışan bağlılığını düşürecek ve çalışanların kısa sürede kurumu terk etmesine sebep olacak bir stil olarak görülür.

