

Liderlik: Kuramlar ve Uygulamalar (Devam)

Karar Verme Modeli (Vroom ve Yetton)

- **Modele göre, bir liderin en önemli görevi karar vermesidir.**
- **Vroom ve Yetton beş ayrı karar verme tarzı belirlemişlerdir.**
- **Bu kurama göre, tek bir tarz karar verme yerine durumun gerektirdiği şekilde karar vermek etkililiği belirlemektedir.**

Vroom – Yetton Modelinde Karar Alma Tarzları

Karar Tarzı Kodu	Tanımı
Yetkici AI (otoriter1)	Yönetici kararı tek başına alır.
Yetkici AII (Otoriter II)	Yönetici aslarından bilgi alır, ancak kararı tek başına alır. Aslarını durumla ilgili olarak isterse bilgilendirebilir.
Danışmalı CI (Danışan I)	Yönetici durumu aslarına açıklar, bilgi toplamalarını ve değerlendirme yapmalarını ister. Aslar grup olarak toplanmazlar ve yönetici tek başına karar alır.
Danışmalı CII (Danışan II)	Yönetici ve aslar durumu tartışmak için toplanırlar ancak kararı yönetici tek başına alır.
Grup GII (Katılımcı)	Yönetici ve aslar durumu tartışmak için toplanırlar ve karar grup halinde alınır.

- “yedi durumsal soru” yoluyla sorunların analizinde belirli yollar önermektedir.
- Sorulara verilen “evet” ve “hayır” yanıtıyla lider, beş tür davranıştan birini seçebilecektir.
- Yedi soru A’dan G1’ye kadar bir sıra içinde yanıtlanabilecektir.

A.Karar nitelik gerektiriyor mu?

B.Yüksek nitelikte karar vermek için yeterli bilgilere sahip miyim?

C.Sorunlar yapılaşmış mı?

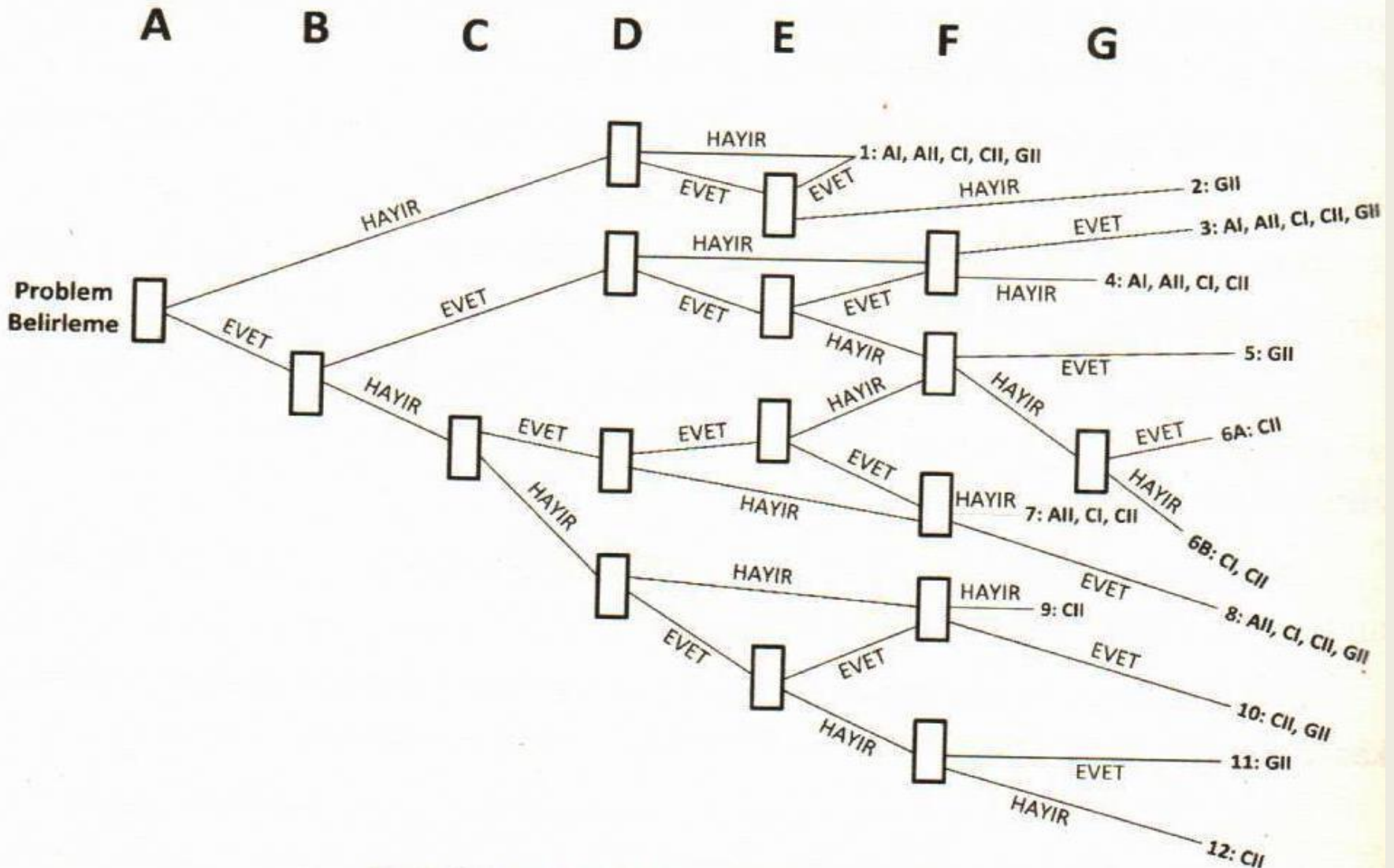
D.Kararın astlarca benimsenmesi, uygulanması için önemli mi?

E.Kararı kendim verdimsem (otoriter karar) çalışanlarımca benimsenebileceği açık mı?

F.Sorunu çözmeye kullanılacak örgütsel amaçlar astlarca paylaşılıyor mu?

G. İstenen sonucu elde etmede astlar arasında bir uyuşmazlık çıkabilir mi?

Karar Verme Modeli



Üç Boyutlu Liderlik Modeli (Reddin)

- İki boyut (göreve ve ilişkilere dönüklük) üzerinde
 - ilgili
 - bütünleşmiş
 - kopuk
 - adanmış olmak üzere dört yaklaşım belirlenmiştir.
- Üçüncü boyut olarak etkililik (işlerin başarıma derecesi) eklenmiştir.

Üç Boyutlu Liderlik Modeli (Reddin)

<u>Ana Yaklaşım</u>	<u>Etkisiz Yaklaşım</u>	<u>Etkili Yaklaşım</u>
Kopuk	Terk Eden (İlgisiz)	Bürokrat
İlgili	Görev Yönelimli	Geliştirici
Birleştirici	Uzlaştırıcı	Yürütücü
Adanmış	Otoriter	Babacan

Çağdaş Liderlik Yaklaşımları

- **Karizmatik Liderlik**
- **Dönüşümcü (Transformasyonel) Liderlik**

Dönüşümcü Liderlik

- Dönüşümcü liderliđi oluřturan dört davranıř bileřeni:

1. Karizma: Takipçiler karizma sayesinde, liderle özdeřleşir.
2. Esin:Yüksek beklentileri dillendirmek.
3. Entelektüel Teřvik: Takipçileri yaratıcı problem çözücüler yapmak!
4. Bireysel ilgi: Takipçiler desteklendiklerini hissetmeli, yaptıkları iř takdir edilmeli.

Karizmatik Liderlik

- Karizmatik önderler, kendi kişiliklerinin gücüyle izleyenler üzerinde derin ve olağanüstü etkiler yaratma gücü olan kişilerdir.
- Bu kişiler, yüksek bir özgüvene, yüksek etkileme ve baskın olma gereksinimine ve kendi inançlarının ahlaki yönden doğru olduğuna dair yüksek bir inandırma gücüne sahip bireylerdir.
- Bu kişilik özelliklerine sahip kişilerin davranışları
 - İdeolojik hedefler belirleme ve açıklama: örgütün misyonu ile ilgili ideolojik hedefleri açık ve berrak biçimde ortaya koyar.
 - İzleyicilerle yüksek beklenti içinde iletişim kurma.
 - İzleyicilere örnek olma
 - Güdülerini canlandırma

Diğer Çağdaş Kuramlar

- Önderliğe İkame Kuramı
- Sosyal Öğrenme Kuramı
- Liderlikte Nedensellik Yükleme Kuramı

Önderliğe İkame Kuramı

- Önder davranışlarını gereksiz ya da geçersiz kılan bazı durumsal etmenleri saptamaya çalışır. İki grup etmenden söz edilir:
- Etkisizleştiriciler: önder davranışının izleyenlerin iş başarımı üzerinde etkili olmasını olanak dışı kılan durumsal etmenler.
- İkameler: önder davranışını yalnızca olanaksız değil, aynı zamanda gereksiz kılan etmenlerdir.

Sosyal Öğrenme Kuramı

- Kişiler kendilerinin farkındadır ve amaçlı davranışlara yönelirler.
- Çevrelerini bilmeyi öğrenirler ve bu çevreyi değiştirme ya da yeniden yapılandırmaya çalışırlar.
- Diğerlerini gözlemleyerek kişi, ileride nasıl davranacağına ilişkin bir fikir sahibi olur ve elde ettiği bu bilgileri ilerideki davranışlarına rehberlik eder.

Liderlikte Nedensellik Yükleme Kuramı

- Çalışanların iş başarımlarının nedenleri hakkında önderlerin yorumları onların işgörenler hakkındaki yargılarını etkilemektedir.
- İzleyenlerin davranışları kadar önderin bu davranışlara yüklediği nedenler, önderin astların iş başarımına nasıl tepki göstereceğini belirlemektedir.
- Önderler gözlemleri yoluyla işgörenler ve onların davranışları hakkında bilgi sahibi olurlar.
- Elde ettiği bu bilgiler sayesinde çalışan davranışlarının nedenini yorumlar ve gerekirse onlara karşı önlem alır.

Liderlik Etkililiği İle İlişkili Kavramlar

- Güven ve Liderlik
- Duygusal Zeka ve Liderlik

Roller ve Liderlik

- Ekip Önderliği Sağlama
- Montörlük (Hamilik)
- Öz-Önderlik

- Film İzlenesi
- Genel Değerlendirme ve Tartışma