

Liderlik Davranışı	Açıklamalar
Çalışan Odaklı Liderlik	Çalışanları motive edici davranışlar sergileyen, karar ve uygulamalarında çalışanların beklentilerini ön planda tutan liderlik davranışıdır. Çalışan odaklı liderler, örgütsel amaçlara ulaşmak için kullanılan araçlar üzerine yoğunlaşır ve astlarına tam olarak güvenerek denetim gereksinimini en aza düşürme eğiliminde olurlar (Taşkiran,2006:172). Çalışan odaklı davranış sergileyen liderler, örgütsel amaçlara ulaşmak için çalışanların ihtiyaç ve duygularına önem verilmesi gerektiğini bilirler; onların ihtiyaç ve duygularını dikkate alan davranışları sergilerler (Tsui vd., 2006:116-117)
Vizyoner Liderlik	Vizyoner lider, işgörenlerin gelecekte olacaklar ve yapılacaklarla ilgili öngörü sahibi olmasını sağlar. Uzun vadeli işlerin çalışanlar için anlamlı şekilde algılanmasına yardımcı olur. Böylece rutin ve uzun süre devam eden işleri anlamlı kılar (Goleman vd., 2002:69). Örgütün amaçları ile kişilerin uzun dönemli hedeflerini bir araya getiren net bir vizyon oluşturur (Oshagbemi ve Ocholi, 2005:748; Bennis, 1997:139).
İlişki Odaklı Liderlik	İlişki odaklı liderler, örgütsel amaçlara ulaşmak için örgüt içinde ve dışında geliştirdikleri iyi ilişkileri kullanırlar. Bu tip liderler, işgörenlerle güçlü duygusal bağlar kurar ve bu yaklaşımın sonunda sadakate dayalı olarak insanları yönetir (Goleman et al., 2002:73). İlişki odaklı liderler, işgörenlerin kişisel ihtiyaçlarını ve değerlerini bilir ve hassasiyet gösterir. Onlarla yüzyüze iletişim kurar, güvene dayalı ilişkiler geliştirir ve işgörelere geniş çaplı destek sağlayarak onlara güven duygusu ve inisiyatif kullanma özgürlüğü sağlar (Groves, 2006:567).
Risk Alan Liderlik	Risk alan liderler, işletmenin geleceğine yönelik yeni fikirler geliştirmeyi, işletmenin amaçları ve stratejisi ile ilgili öneriler geliştirmeyi ve sunmayı, gelecekte ortaya çıkabilecek muhtemel fırsatlar ve risk unsurları konusunda öngörü sahibi kişiler olarak bilinir (Frost vd.,1983:187). Bu tür liderler, örgütsel amaçlara nasıl ulaşılacağı konusunda işgörelere yenilik yapma, deneme ve ölçülü risk alma hakkı tanır ve sık sık inisiyatif kullanma serbestliği tanır (Goleman vd., 2002:57).
Kontrol Odaklı Liderlik	Kontrol odaklı liderler, performans hedef ve standartlarının net şekilde belirlendiği, bu hedef ve standartlara ulaşıp ulaşılmadığının kontrol sistemleri yardımıyla denetlendiği bir yönetim yaklaşımı sergilerler. Bu tip liderler, otoritelerini ve sorumluluklarını devretmeden bütün kararları tek başına alır; çalışanların örgütsel amaç ve değerlere uygun davranıp davranmadıklarını denetler (Tsui vd., 2006:116-117).

Kaynak: Avcı ve Topaloğlu, 2009

Liderlik davranışlarını algılamaya yönelik anket

Boyutlar ve ifadeler		Katılma derecesi				
		Hiç	Az	Orta	Çok	Tam
Çalışan odaklı davranış	Çalışanların işe istekle sarılmaları için elinden geleni yapar.					
	Çalışanların motivasyonunu artırıcı faaliyetlere önem verir					
	İş dışında da çalışma arkadaşları ile görüşmeye çalışır.					
	Çalışanların işini seyerek yapmalarını sağlayacak ortam yaratmaya çalışır					
	Çalışanlar için yol gösterici ilkeler belirleyerek, onların çalışmalarını kolaylaştırır.					
	Çalışanların isteklerini ve beklentilerini anlamak için çaba harcar.					
Vizyoner liderlik davranışı	Gelecekle ilgili öngörülerde bulunur ve buna göre planlama yapar.					
	Sorunlara çözüm üretirken uzun vadeli düşünür					
	Gelecekle ilgili kararları belli bir plan program dâhilinde, sistematik olarak alır ve uygular					
	Karar ve uygulamalarının gelecekteki sonuçlarını göz önünde bulundurur.					
İlişki odaklı davranış	Çalışanlarla ilgili görüş ve düşüncelerini onlarla paylaşır					
	Çalışanlarla arasında tam ve sürekli bilgi akışını korur.					
	Çalışanlar hakkındaki olumlu-olumsuz düşüncelerini kendileri ile paylaşır					
	Çalışanların özel sorunlarına duyarlılık gösterir.					
Risk alma davranışı	Yeni yaklaşımlara ve görüşlere açıktır.					
	Yeni proje ve fikirleri destekler					
	Çalışanların iş ve uygulamalarla ilgili yenilikçi önerilerini dikkate alır					
Kontrol odaklı davranış	İşlerle ilgili bir takım standartlar belirler ve sapmaları kontrol eder.					
	İşin gereği gibi ve zamanında yapılmasını sağlamak için iş sürecini takip eder.					
	Faaliyet alanında ne olup bittiğini sürekli olarak kontrol eder					
	Gerektiğinde çalışanlara yetki verir ve işin sonucunu takip eder					

Hart ve Quinn (1993) tarafından oluşturulan, Tsui vd. (2006) tarafından geliştirilen Liderlik davranışı ölçüm anketidir