

Bölüm 23

EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE TEMPO VEREN LİDERLİK YAKLAŞIMI (PACESETTING LEADERSHIP)¹

Canan DEMİR YILDIZ²

Giriş

Başarma arzusu, hem bireysel olarak yöneticiler için hem de yönettikleri örgüt için en büyük güç kaynağıdır. Büyümeyi ateşleyen ve uzun vadede örgütlerin performanslarını sürdürmelerini sağlayan tutku ve enerji doğurur. Son zamanlarda bu durum etkisini daha fazla göstermeye başlamıştır. Son on yıldır yapılan çalışmalarda, yöneticilerin çoğu için en önemli motivasyon kaynağının başarma arzusu olduğu görülmektedir. İşletmeler bu modadan yararlanmışlardır. Verimlilik artmış ve her yıl verilen patent sayılarına bakıldığında ise yenilikçiliğin son derece yükseldiği görülmüştür.

Kısa süre içerisinde, azim ve kararlılıkla son derece başarılı olan liderlerin, başarıya güdülenmeleri noktasında bir belirsizlik vardır. Sadece verilen görevlere ve hedeflere ya da gelir ve satışlara odaklanarak başarılı olan bir lider ya da bir örgütün zamanla performanslarının düştüğü görülmektedir. Çünkü fazla başarılı olan liderler, koçluk ya da işbirliği yapmak yerine daha çok zorlama ya da emir vermeye meyilli olmaktadır ve bundan dolayı astları boğmaktadır. Sık sık kısa yolları kullanırlar ve genellikle önemli bilgileri paylaşmayı unuturlar, başkalarının endişelerine duyarsız kalabilirler. Çok fazla başarıya odaklanmak, güvene zarar verebilir moralleri düşürebilir ve bu durum iş yeri verimliliğini azaltır, aynı zamanda da yönetime olan güveni zedeler. Dolayısıyla çok başarılı ve yetenekli olmalarına rağmen birçok lider, verim elde etmek için astlarına baskıda bulunarak başarısızlığa uğrayabilmektedir (Spreier, Fontaine ve Malloy, 2006). Bu durum, yalnızca tempo veren liderlik yaklaşımını benimsemiş liderlerin durumudur.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada, tempo veren liderlik yaklaşımının Türkçe alanyazına kazandırmak ve eğitim örgütlerinde uygulanabilirliğini değerlendirmek amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda sistematik bir literatür taraması yapılarak aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

¹Bu çalışma 3-5 Mayıs 2018'de Muş'ta gerçekleştirilen Stem ve Eğitim Bilimleri Kongresi'nde bildiri olarak sunulmuştur

²Dr. Öğrt. Ü., Muş Alparslan Üniversitesi Eğitim Fakültesi, canan.yildiz@alparslan.edu.tr

çalışanların kaliteli hizmet üretebilme ve verimli çalışabilmeleri için yenilikçi, bilgiye önem veren, işbirlikçi, kollektif çalışan, iyi iletişim kurabilen, otoriteyi astlarına dağıtan ve onların kendisine güvenmesini sağlayabilecek liderlere ihtiyaç vardır (Scott 2010).

Tempo veren liderlik yaklaşımı, örgütte tek başına kullanılmamalıdır. Diğer liderlik yaklaşımları ile birlikte kullanılmalıdır. Örgütte liderin tek bir yaklaşımı kullanmasını beklemek doğru olmayabilir. Örgütün hedefleri doğrultusunda uygun yaklaşım kullanılmalıdır. Örgütte bazı koşullarda hızlı sonuç ve verim almak önemli olabilmektedir. Bu tür durumlarda tempo veren liderlik yaklaşımı doğru bir şekilde kullanılarak ön plana çıkarsa, istenilen sonuç elde edilebilir.

Kaynakça

- Aydın, M. (2010). *Eğitim Yönetimi* (9. Baskı). Ankara: HatipoğluYayınları.
- Balci, A. (2007). *Etkili Okul Geliştirme: Kuram, Uygulama ve Araştırma* (4. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Benincasa, R. (2012). How Winning Works: 8 Essential Leadership Lessons from the Toughest Teams on Earth. *Harlequin Nonfiction*, June.
- Bursalıoğlu, Z. (2012). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış* (17. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Cirstea, C. & Constantinescu, D. (2012). Debating about situational leadership. *Journal of Management & Marketing*, Vol. X, Iss. 1: 53-58.
- Cronkite, J. (2012). *Why is leadership style important? Part III*. <http://www.dirigoconsulting.com/articles/WhyIsLeadershipStyleImportantPartIII.pdf> adresinden 27 Aralık 2012'de erişilmiştir.
- Fullan, M. (2001). *Leading in a culture of change*. San Francisco, California: Jossey-Bass.
- Gardner, L., & Stough, C. (2002). Examining the Relationship Between Leadership and Emotional Intelligence in Senior Level Managers. *Leadership & Organization Development Journal*, 23(2), 68-78.
- Garrick, L. (2006). Senior Careers Development Service: Supporting Guide-Hay Group Inventory of Leadership Styles Diagnostic. *Report for Senior Careers Development Service*. Hay Group, December.
- Glueck, J. E. (2012). *Corporate leadership in a public president: George H. W. Bush*. Erişim tarihi: <http://cspc.nonprofitsoapbox.com/storage/documents/Fellows2008/Glueck.pdf> adresinden 26 Aralık 2012'de erişilmiştir.
- Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. *Harvard Business Review*. March-April: 82-83
- Goleman, D. (2001). 'An EI-Based Theory of Performance'. In D. Goleman (Ed.), *The Emotionally Intelligent Workplace: How to Select for, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Goleman, D., Boyatzis, R. & McKee, A. (2002). Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence. *Soundview Executive Book Summaries*. Vol. 24, No. 8: 1-8
- JPG. (2012). Workaholics Anonymous: Confessions of a Recovering Pacesetter Leader. *The Journal of Corporate America's source for leadership, coaching and team building*. Team Trek Series: Leadership styles. <http://www.teamtrek.com/content/journal/200511.PDF> adresinden 26 Kasım 2012'de alınmıştır.
- Karakaya, A. ve Ay, F.A. (2007), Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt : 31 No:1, ss. 5567.
- Küçüközkan, Y. (Bahar 2015). Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*. Cilt 1, Sayı 2, ss. 86-115.
- Okul örgütü ve yönetimi (2012). <http://iys.inonu.edu.tr/webpanel/dosyalar/442/file/TES&OYbo-lum3.pdf> adresinden 27 Aralık 2012'de erişilmiştir.
- Özdemir, S. & Asım, F. (2012). *Etkili okullar ve öğretim liderliği*. <http://www.edergi.manas.edu.kg/index.php/sbd/article/viewFile/293/24> adresinden 27 Aralık 2012'de erişilmiştir.
- Önen, S. M. & Kanayran, H. G. (2015). Liderlik ve Motivasyon: Kurumlar Bir Değerlendirme. *Birey ve Toplum Dergisi*. Cilt 5, Sayı 10, ss. 43-63.
- Price, I. (2012). Is time up for the pacesetter leader? Association of Business Psychologists 12th Annual Conference http://theabp.org.uk/images/uploads/Ian_Price-Pacesetter_Leader-ABP2012.pdf adresinden 22 Aralık 2012'de erişilmiştir.

Scott E.S. (2010), Perspectives On Healthcare Leader And Leadership Development, *Journal of Healthcare Leadership*, Cilt:2, 83-90.

Spreier, S. W.,Fontaine, M. H. &Malloy, R. L. (2006). Leadership Run Amok: The destructive potential of overachievers. *Harvard Business Review*. June: 1-11.

Welch, J. (2010). *Pacesetting Leadership*. <http://www.money-zine.com/Career-Development/Leadership-Skill/Pacesetting-Leadership/> adresinden11 Aralık 2012'de erişilmiştir.

Vinhais, R. (2004). *7 Approaches to leadership*. <http://www.richardvinhais.com/download/7leadershipapproaches.pdf> adresinden 20 Kasım 2012'de erişilmiştir.

Yalçınkaya-Akyüz, M. (2002).Çağdaş okulda etkilili derlik. *Ege Eğitim Dergisi*. Cilt.2, Sayı 1: 109-119.

Nal, M. (2018).*Hastanelerde acil yardım ve afet yönetimi*. Ankara: Akademisyen Kitabevi