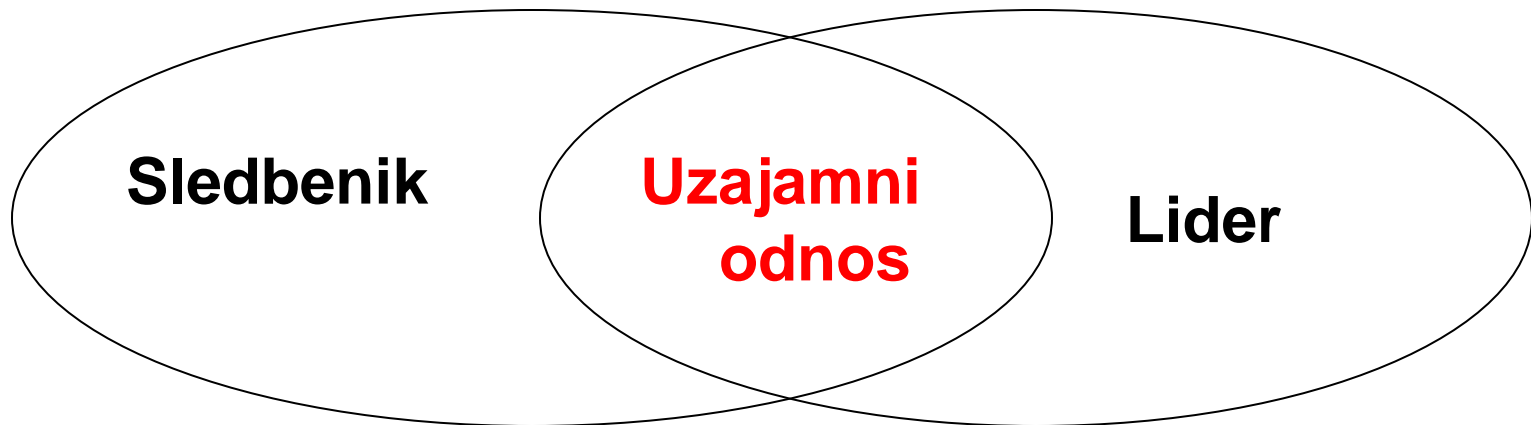


TEORIJA RAZMENE LIDER-ČLAN

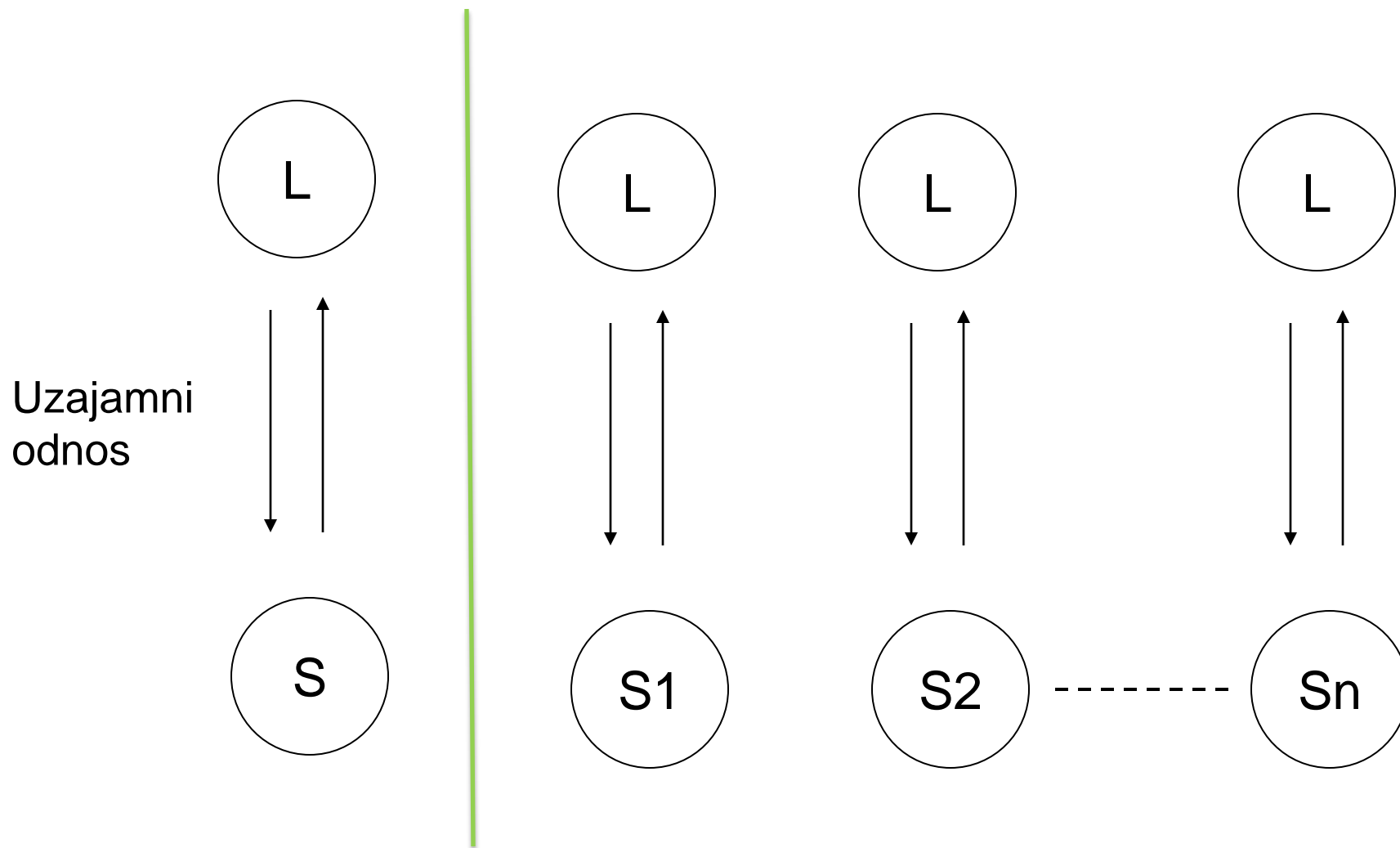
Deseto predavanje

Opis teorije

- fokus su **interakcije** između lidera i sledbenika (svakog pojedinačno)



Prva istraživanja – Teorija vertikalnih odnosa povezanosti



= odnos lidera sa zaposlenima u radnoj jedinici
posmatra se kao niz vertikalnih odnosa

- 2 osnovna tipa veze:

1) Unutrašnja grupa (in-group = bliski saradnici) –
veze zasnovane na dogovorenim proširenim ulogama

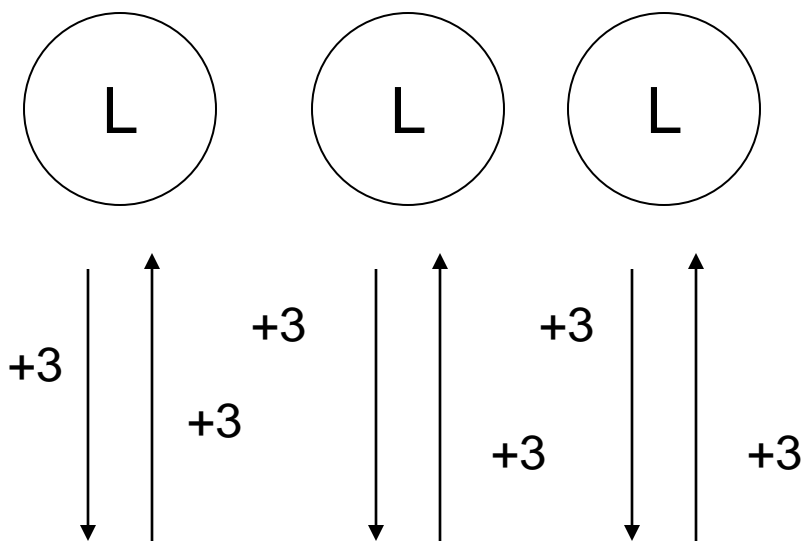
2) Spoljašnja grupa (out-group = ostali članovi) -
veze zasnovane na formalnim radnim ugovorima

- deo unutrašnje ili spoljašnje grupe?

- dobra i bliska saradnja sa liderom i dobro slaganje lidera sa saradnicima
- karakteristike ličnosti
- proširivanje svojih uloga (preuzimanje odgovornosti za neke aktivnosti koje su van formalnih zaduženja)

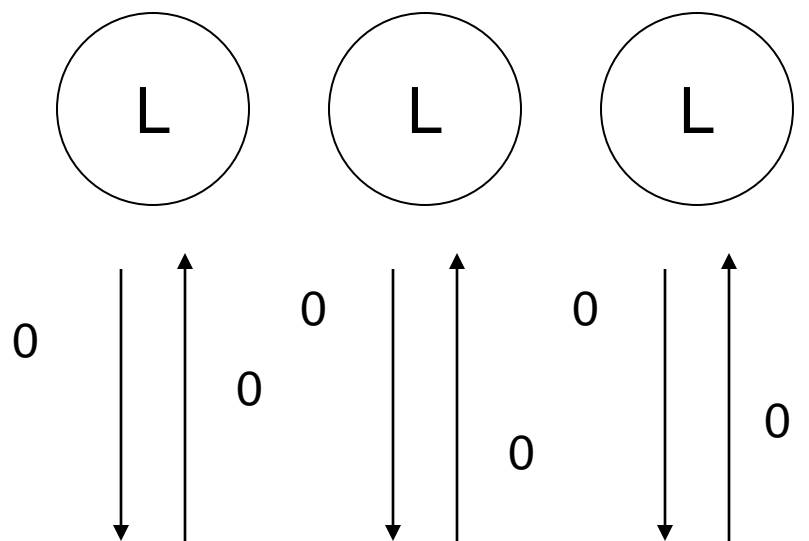
Grupe bliskih saradnika i grupe ostalih članova

Unutrašnja grupa



+3 visokokvalitetan odnos

Spoljašnja grupa



0 odnos kao prema strancu

Kasnija istraživanja

- ispitivala se veza teorije lider-član sa efektivnošću u organizacijama

= visokokvalitetna razmena lider-član ima za posledicu:

- manji odlazak zaposlenih (manja fluktuacija)
- višu ocenu radnog učinka
- bolji stav prema poslu
- brže napredovanje u karijeri u periodu od 25 godina

= organizacije puno dobijaju ukoliko imaju lidere koji mogu da stvore dobre radne odnose

Stvaranje liderstva

= *stvaranje partnerstva* = lider treba da razvije visokokvalitetnu razmenu sa svim zaposlenima a ne samo sa nekolicinom

- svaki podređeni treba da se oseća kao deo unutrašnje grupe, čime se izbegavaju nejednakosti i negativne posledice pripadnosti spoljašnjoj grupi

Faze u stvaranju liderstva

	Faza 1 – faza nepoznavanja STRANAC	Faza 2 – faza upoznavanja POZNANIK	Faza 3 – faza zrelog partnerstva PARTNER
Uloge	Propisane – pravila i ugovori	Testiraju se – ponude za poboljšanje socijalne razmene	Dogovorene su
Uticaji	Jednosmeran – od gore ka dole	Mešovit	Recipročan – svaki utiče na drugog i pod njegovim je uticajem
Razmena	Nizak kvalitet – podređeni sluša formalnog lidera	Srednji kvalitet – nova pravila u međusobnim odnosima	Visok kvalitet – međusobno poverenje, poštovanje i osećanje dužnosti
Interesi	Sopstveni - lični	Sopstveni i tuđi	Grupni

Vreme



Primene teorije

- unapređenje sopstvenog leaderskog ponašanja
 - ocenjivanje sopstvenog liderstva sa aspekta odnosa i stvaranje bliskih grupa
- može se primenjivati na svim nivoima u organizaciji i u različitim tipovima organizacija

Kako teorija objašnjava liderstvo?

- liderstvo se opisuje i daju se preporuke za efektivno liderstvo
- vodeći koncept je uzajamni odnos koji lider uspostavlja sa svakim podređenim
 - unutrašnja VS spoljašnja grupa

Prednosti i mane teorije

- 1) deskriptivna teorija
 - 2) jedinstvena je jer joj je u centru dvosmerni odnos lidera i sledbenika
 - 3) naglašava važnost komunikacije
 - 4) lideri se pozivaju na budnost
 - 5) empirijski je potvrđena
-
- 1) prisutna je diskriminacija ljudi i ne razmatraju se pitanja vezana za pravičnost
 - 2) osnovne ideje teorije nisu dovoljno razvijene
 - 3) dovedene su u pitanje mere razmene lider – član
 - 4) mernim skalama nedostaje validnost sadržaja