

# KONTINGENTNA TEORIJA

Deveto predavanje

# Karakteristike pristupa

- **teorija slaganja = usaglašavanje** stila lidera sa odgovarajućom situacijom
- efektivnost lidera zavisi od toga u kojoj se meri stil lidera uklapa u odgovarajući kontekst
  - najpoznatija – **Fiedler-ova kontingentna teorija liderstva**

# Elementi modela

## 1. Stilovi liderstva

- 1) *Stilovi liderstva motivisani zadacima*
- 2) *Stilovi liderstva motivisani međuljudskim odnosima*

## 2. Situacione varijable

- 1) *Odnos lider-član*: dobar/loš odnos
- 2) *Struktura zadatka*: visoka i niska strukturisanost zadatka
- 3) *Moć pozicije*: jaka i slaba moć

# Elementi modela

## 1. Stilovi liderstva

- 1) *Stilovi liderstva motivisani zadacima*
- 2) *Stilovi liderstva motivisani međuljudskim odnosima*

atmosfera u grupi, stepen poverenja, lojalnosti i privrženosti sledbenika prema lideru

## 2. Situacione varijable

- 1) *Odnos lider-član: dobar/loš odnos*
- 2) *Struktura zadatka: visoka i niska strukturisanost zadatka*
- 3) *Moć pozicije: jaka i slaba moć*

# Elementi modela

## 1. Stilovi liderstva

- 1) *Stilovi liderstva motivisani zadacima*
- 2) *Stilovi liderstva motivisani međuljudskim odnosima*

stepen u kome su zahtevi zadatka jasni i transparentni

## 2. Situacione varijable

- 1) *Odnos lider-član*: dobar/loš odnos
- 2) *Struktura zadatka*: visoka i niska strukturisanost zadatka
- 3) *Moć pozicije*: jaka i slaba moć

# Elementi modela

## 1. Stilovi liderstva

1) *Stilovi liderstva motivisani zadacima*

2) *Stilovi liderstva motivisani međuljudskim odnosima*

autoritet koji lider koristi da nagradi ili kazni sledbenike (legitimna moć na osnovu pozicije) – JAKA (ima autoritet da zapošljava, otpušta, odlučuje o platama i napredovanju) – SLABA

## 2. Situacione varijable

1) *Odnos lider-član*: dobar/loš odnos

2) *Struktura zadatka*: visoka i niska strukturisanost zadatka

3) *Moć pozicije*: jaka i slaba moć

### 3 Situacione varijable

Odnos lider-  
član

Struktura  
zadatka

Moć pozicije

Dobar				Loš			
visoka strukturisanost		niska strukturisanost		visoka strukturisanost		niska strukturisanost	
jaka moć	slaba moć	jaka moć	slaba moć	jaka moć	slaba moć	jaka moć	slaba moć

1

2

3

4

5

6

7

8

Lideri motivisani  
zadacima

Lideri motivisani odnosima

Lideri  
motivisani  
zadacima

Preferirani  
stil  
liderstva

### 2 Stila liderstva

Odnos lider-  
član

Struktura  
zadatka

Moć pozicije

Dobar				Loš			
visoka strukturisanost		niska strukturisanost		visoka strukturisanost		niska strukturisanost	
jaka moć	slaba moć	jaka moć	slaba moć	jaka moć	slaba moć	jaka moć	slaba moć

1

2

3

4

5

6

7

8

lideri motivisani zadacima biće efektivni u izrazito povoljnim i izrazito nepovoljnim situacijama

Preferirani  
stil  
liderstva

Lideri motivisani  
zadacima

Lideri motivisani odnosima

Lideri  
motivisani  
zadacima



Odnos lider-  
član

Struktura  
zadatka

Moć pozicije

Dobar				Loš			
visoka strukturisanost		niska strukturisanost		visoka strukturisanost		niska strukturisanost	
jaka moć	slaba moć	jaka moć	slaba moć	jaka moć	slaba moć	jaka moć	slaba moć

1

2

3

4

5

6

7

8

lideri motivisani odnosima efektivni su u srednje povoljnim situacijama, gde postoji izvestan stepen sigurnosti, ali stvari nisu pod punom kontrolom a nisu ni van kontrole

Preferirani  
stil  
liderstva

Lideri motivisani  
zadacima

Lideri motivisani odnosima

Lideri  
motivisani  
zadacima

# Prednosti i mane teorije

- 1) fokus je na kontekstima liderstva, prvenstveno na vezi lidera i situacije
- 2) zasnovana je na velikom broju empirijskih istraživanja
- 3) omogućava predviđanje
- 4) od lidera se ne očekuje da bude efektivan u svim situacijama
- 5) omogućava razvoj leaderskih profila

- 1) problem crne kutije
- 2) LPC skala
- 3) nepraktičnost
- 4) nisu date jasne preporuke šta činiti kada postoji nesaglasnost između stila lidera i situacije