

# Liderlik Çalışmalarında Takipçi (Follower) Merkezli Yaklaşımın İlişkin Bir Değerlendirme<sup>1</sup>

Dr. Öğr. Üyesi Duygun GÖKTÜRK<sup>2</sup> - Dr. Eren AĞIN<sup>3</sup>

**Başvuru Tarihi:** 17.10.2019

**Kabul Tarihi:** 30.11.2020

**Makale Türü:** Derleme

## Öz

Liderlik çalışmaları üzerine kapsamlı bir literatür bulunmaktadır. Liderlik özellikleri ve davranışları, kimliği, süreçleri, ekolleri, felsefik ve metodolojik sorunlar gibi lider merkezli çerçeveler bu literatürün parçasıdır. Lider merkezli olan literatür kapsamında takipçilerin nasıl konumlandırıldığının tartışılmasına da ihtiyaç duyulmaktadır. Liderlik literatüründe pasif/edilgen unsurlar olarak konumlandırılan takipçiler, kendilerini ve örgüte dair süreçleri belirleyen aktörler olarak literatürde yeterince yer almamaktadırlar. Bu çalışma, liderin etkisinde varlık tesis eden takipçi tanımının dışına çıkarak takipçilik kuramını (followership theory) ele almakta ve takipçilerin liderliğin tesisinde nasıl roller üstlendiklerinin bir değerlendirmesini içermektedir. Araştırmanın amacı liderlik çalışmalarının sosyal ve tarihsel çerçevesini inceleyerek liderlik literatürüne dair epistemik odakların hangi ayrıcalıklı yapılar üzerine inşa edildiğini ve örgütlendiğini tartışmaya açmaktır. Bu tartışmada izlenen yöntem liderlik literatürünün sosyal ve tarihsel çerçevesini içeren ve liderlik ekollerini ele alan metinler ile takipçilik kuramındaki role dayalı yaklaşım (role-based approach), inşacı yaklaşım (constructionism) ve evrimsel (evolutionary) analiz tartışmalarını içeren kaynakların incelenmesine dayanmaktadır. Bu makalenin literatüre katkısı, liderlik çalışmaları alanında ayrıcalıklı epistemik odakların tartışılmaya açılması ve takipçilere yönelik bir literatürün görünür kılınmasıdır. Sonuç olarak bu çalışmada, liderlik ve takipçilik birbirlerini tamamlayan ve birbirlerinin inşasında belirleyici olan örgüt işlerliğinin iki kurucu unsuru olarak ele alınmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Liderlik, Takipçilik Kuramı, Takipçilik, Takipçi

**Atıf:** Göktürk, D. ve Ağın, E. (2020). Liderlik çalışmalarında takipçi (follower) merkezli yaklaşıma ilişkin bir değerlendirme. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(4), 191-210.

<sup>1</sup> Çalışma etik kurul izni gerektirmemektedir.

<sup>2</sup> Orta Doğu Teknik Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, [dgokturk@metu.edu.tr](mailto:dgokturk@metu.edu.tr), ORCID: 0000-0003-0184-6326

<sup>3</sup> Milli Eğitim Bakanlığı, Şehit Hüseyin Gültekin Bilim ve Sanat Merkezi, [erenagin@gmail.com](mailto:erenagin@gmail.com), ORCID: 0000-0001-8497-2197

## An Evaluation of the Follower-Centered Approach in Leadership Studies

Asst. Prof. Dr. Duygun GÖKTÜRK - Dr. Eren AĞIN

Submitted by: 17.10.2019

Accepted by: 30.11.2020

Article Type: Review

### Abstract

*There is a diverse literature on leadership studies. Leadership-centered frameworks such as leadership characteristics and behaviors, identity, processes, ecoles, philosophical and methodological problems are part of organizational studies literature. On the other hand, how the followers are positioned within the leader-centered literature also need to be discussed. Followers, who are identified as passive actors in the leadership literature, are not sufficiently involved in the literature as actors determining themselves and the processes related to the organization. Based on the followership theory, this study aims to open a discussion on the limits of leadership studies that position follower under the influence of leader and it includes a discussion about the role of followers in the establishment of leadership. The aim of the research is to portray the social and historical contexts of leadership studies to identify the privileged structures in which epistemic foci of leadership literature are built and organized. The method used in the article is based on the resources that include the social and historical contexts of leadership and leadership ecoles and the resources on followership theory that examine the role-based approach, constructionist approach and evolutionary approach in followership theory. This article aims to contribute to the leadership literature in terms of problematizing the privileged position of leader and making literature on followers visible. In sum, leaders and followers are considered as two constituent elements of organizations which are also decisive in building each other.*

**Keywords:** Leadership, Followership Theory, Followership, Follower

## Giriş

Liderlik çalışmalarında, liderlik özellikleri ve davranışları, kimliği, süreçleri, ekolleri, felsefik ve metodolojik sorunlar gibi lider merkezli çerçevelere yönelik kapsamlı bir literatür yer almaktadır. Liderlik literatüründe pasif/edilgen unsurlar olarak konumlandırılan takipçiler, kendilerini ve örgüte dair süreçleri belirleyen aktörler olarak literatürde yeterince yer almamakta ve dolayısıyla takipçilerin liderlik literatüründe nasıl konumlandığının tartışılması önem arz etmektedir. Bu çalışma, liderin etkisinde varlık tesis eden takipçi tanımının dışına çıkarak takipçilik kuramını (*followership theory*) ele almakta ve takipçilerin liderliğin tesisinde nasıl roller üstlendiklerinin bir tartışmasını içermektedir. Bu çalışmanın amacı, liderlik çalışmalarının sosyal ve tarihsel çerçevesini inceleyerek liderlik literatürüne dair epistemik odakların hangi ayrıcalıklı yapılar üzerine inşa edildiğini ve örgütlediğini tartışmaya açmaktır. Bu tartışmada izlenen yöntem liderlik literatüründeki ekollerini sosyal ve tarihsel bağlamında ele alan metinler ile takipçilik kuramındaki role dayalı yaklaşım (*role-based approach*), inşacı yaklaşım (*constructionism*) ve evrimsel analiz (*evolutionary analysis*) tartışmalarını içeren kaynaklara dayanmaktadır. Bu makalenin literatüre katkısı, liderlik çalışmaları alanında ayrıcalıklı epistemik odakların tartışılmaya açılması ve takipçilere yönelik bir literatürün görünür kılınmasıdır. Bu araştırmanın sonucu olarak liderlik ve takipçilik birbirleri ile iletişim halinde ve birbirlerinin inşasında belirleyici olan örgüt işlerliğinin iki kurucu unsuru olarak tanımlanmaktadır.

John Antonakis ve David Day (2008), “Liderlik: Geçmiş, Şimdi ve Gelecek” adlı makalelerine liderliğe yönelik üç temel vurgu ile başlamaktadırlar: 1. Liderlik önemlidir, dümenin başında kimin olduğu geminin kaderini belirler; 2. Liderler, liderlik ettikleri varlıkların/oluşumların sorumluluğunu taşırlar, 3. Liderlik süreçlerinde liderin yaptıklarından bağımsız olarak, lideri gözlemleyenlerin belirleyiciliği bulunmaktadır (s.4). İlk iki vurguda liderliğin belirleyiciliğine, özerkliğine atıf yaparken, üçüncü vurgu da ise bu belirleyiciliğe, özerkliğe mesafeli kalarak liderliği toplumsal bir inşa/kurgu olarak ele almaktadırlar. Diğer bir ifade ile ilk iki argüman lideri merkeze alan bir literatürün tahayyülünü içerirken, üçüncüsü liderlikte toplumsalın belirleyiciliğine, liderin çevrili olduğu toplumsal yapılara yönelik bir anlam barındırmaktadır. Bu bağlamda şu sorular gündeme taşınmaktadır: Liderlik tam olarak nedir? Liderlik çalışmalarının ana hatlarını nasıl çizebiliriz? Bu hatlar hangi tartışmaları içermekte ve hangi tartışmalara mesafeli durmaktadır?

Liderlik üzerine geniş bir literatür bulunmasına rağmen, Hackman ve Wageman (2007), liderlik literatürünün halen oturmuş bir yapısı olmadığını ifade etmektedirler. Diğer yandan Antonakis ve Day (2008), liderlik alanına yönelik kümülatif bilginin varlığından bahsetmekte ve günümüzde liderlik kavramının -evrensel nitelikte olmasa ve netlik içermese dahi- açıklanabilir ve tanımlanabilir olduğuna dikkat çekmektedirler. Buradan yola çıkarak liderlik kavramına ilişkin şu tanımları yapmaktadırlar:

“Liderlik, resmi ve gayri-resmi bağlamlar üzerinden inşa edilen ve hedefi etkileyen bir süreç olarak lider ile takipçi, takipçi grupları veya kurumlar arasında gerçekleşir. Liderlik bilimi ise bu sürecin ve sonuçlarının sistematik bir incelemesini yapar ve bu sürecin liderin özellikleri ve davranışlarına, liderin özellikleri ile ilgili olarak gözlemcinin çıkarımlarına, işletmenin öncülüğünde elde edilen sonuçlarla (sonuçlara) dair gözlemcinin değerlendirmelerine/atıflarına bağlı olduğunu gösterir” (s.5).

Bu liderlik tanımı lider merkezli bir söylemin etrafında örgütlenmesine rağmen liderlik çalışmalarında takipçilerin algı ve eğilimlerini, lideri meşrulaştırmaları bağlamında önemini kabul etmektedir. Bass ve Bass (2008) lider ile takipçileri arasındaki ilişkiselliğe dair, liderlerin takipçilerin tutum ve davranışlarını etkileme potansiyellerinin yanında takipçilerin de benzer potansiyelleri oluşuna dikkat çekmekte ve bazen takipçilerin öncülük eden ve liderin takip eden pozisyonunda olabileceğini belirtmektedirler. Dolayısıyla “belirli amaçlar

ve hedefler doğrultusunda başkalarını etkileyebilme ve eyleme sevk edebilme gücü” olarak da tanımlanan lider kendi dışında başkalarına ihtiyaç duymaktadır (Turan ve Bektaş, 2014, s.297).

Liderlik çalışmalarına yönelik literatür, liderlik kavramının alandaki kavram setleri ile olan ilişkisini de ele almaktadır. Örneğin: iktidar, yönetim, örgüt, kurum gibi kavramlar. Bu ilişkilerin incelenmesi takipçilerin lider ile kurdukları ilişkiyi anlamlandırmakta da önemlidir. Antonakis ve Day (2008) çalışmalarında liderlik ile ilgili belirgin bir tanım ortaya koymadan önce, liderlik kavramının iktidar ve yönetim kavramları ile ilişkisini ortaya koymanın önemine vurgu yapmaktadırlar. İktidar kavramı liderlik ile nasıl ilişkilenebilir? Diğer yandan bu denklem içerisinde yönetim nasıl bir pozisyon edinmektedir? Sosyal ilişkilerde belirleyici nitelikte olan iktidar, nasıl kullanıldığı ile ilişkili olarak da yozlaştırıcı, yıkıcı bir etkiye sahip olmaktadır (Sturm ve Antonakis, 2015). Böylelikle iktidar, liderin sahip olduğu takdir yetkisi ve araçları aracılığı ile çoğunlukla asimetric bir ilişkisellik üzerinden başkasının iradesini belirleme potansiyeli taşımaktadır (Sturm ve Manzoni, 2008; Galinsky, Rus ve Lammers, 2011). Bu çerçevede iktidar, değer biçme yetkisinin belirli bir kişide toplandığı, iradeyi belirleme araçlarının tanımlandığı ve belirli bir kişinin kullanımına tahsis edildiği bir nüfuz etme biçimi olarak değerlendirilebilmektedir. Başkalarını belirli bir hedefe yönlendirebilmenin bir iktidar sahipliği ve birikimi ile gerçekleşebileceğinin önemi ortaya çıkmaktadır (Antonakis ve Day, 2008). İktidar, örgüt ve kurum üzerine tartışmaların da parçasıdır. Örgütleri, otoriteyi dağıtan ve gücü uygulayan yapılar olarak ele alan Zaleznik (1971) örgüt yapısının siyasal oluşu ile ilişkili olarak bireyler için bir iktidar zemini tesis ettiğini belirtmektedir. Bu zeminde merkezi bir figür ile onun etrafında oluşan grup arasında bir güç tesisi örgüt için vazgeçilmezdir (Zaleznik, 1971). Böylelikle siyasal bir örgüt zemini iktidar ile ilişki halindedir ve iktidar örgütün tüm bileşenlerine -liderleri, takipçileri, katılımcıları ve uygulayıcıları- nüfuz etme saikiyle varlığını tesis etmektedir. Bu noktada liderlik alanına dair çalışmalarda iktidar (power) ve yönetim (management) kavramlarının karşı karşıya gelişinden bahsetmek önemlidir. Antonakis ve Day (2008), yönetim kavramı ile liderlik arasındaki hattı belirlemek için yönetim tanımını şöyle yapmaktadırlar: “Görev odaklı olan yönetim, rasyonelliğe dayanan istikrar, bürokratik araçlar, sözleşmeden kaynaklı yükümlülüklerin yerine getirilmesi ile sonuçlanır” (s.6). Diğer yandan liderlik, amaç odaklı bir işleyiş olarak değerlere, ideallere, vizyonlara, sembollere ve duygusal/duyguların karşılıklı değişimine dayanmaktadır (s.6). Literatürde bu iki kavram birbirlerinden ayrı olarak düşünülmemektedir. Örneğin, Antonakis ve Day (2008) görev odaklı olan bir işleyişin bir alet çantasına ihtiyaç duyduğunu, liderlik ve yönetimin bu çantanın birbirini tamamlayıcı ve belirleyici öğeleri olarak düşünülebileceğini belirtmektedirler. Bass ve Bass (2008) ise çalışmalarında “liderlik kavramı ile başkanlık (headship) ve yönetim (management) kavramlarını karşılaştırıldığında, bir kişinin başkan veya yönetici olabileceğini, ama lider olmadığı sürece yönettiği kurum ya da yapıya ilişkin bir gelecek tahayyülüne, çalışanlarının performanslarını geliştirecek bir etkiye sahip olmadıklarına” dair bir vurgu yapmaktadırlar” (s.50). Bu durumda lider kavramı ile ilişkili olarak değişken bir şekilde literatürde “headship”, “management”, “administration” gibi kavramlara da başvurulmakta, bu kavramlar arasında net bir ayrım olmadığına dair tartışmalar da yer almaktadır (Turan ve Bektaş, 2014). Örneğin, Turan ve Bektaş (2014) lider ve yönetici arasındaki ayrımı birkaç örnekle şu şekilde özetler: “Yönetici idare eder, lider yapar; yönetici bir kopyadır, lider özgündür; yönetici mevcudu muhafaza eder, lider geliştirir; yönetici taklit eder, lider meydana getirir; yönetici işleri doğru yapar, lider doğru işler yapar vb.” (s.300). Liderlik kavramının etrafında konumlanan ve liderlik ile ilişkilenen kavram setlerinin bir taraftan lider nedir sorusunun tartışmasını yaptığını, diğer taraftan ise lider-merkezli bir literatürün varlığını tesis ettiğini de dikkatle incelemek gerekmektedir. Bu inceleme liderlik araştırmalarının tarihsel sürecini ve barındırdığı kavramları bu çalışmaya dahil ederek gerçekleştirecektir. Liderlik çalışmaları alanında edilgen unsurlar olarak ele alınan takipçilerin kendilerini ve örgüte dair süreçleri belirleyen aktörler olarak literatürde yeterince yer almadığı belirtilmektedir (Grant ve Ashford, 2008; Brown, 2008). Bu bağlamda, makalenin diğer bölümünde takipçilik kuramının kapsamı ve liderlik araştırmalarındaki pozisyonu değerlendirilecektir.

## Liderlik Araştırmalarının Sosyal Bağlamları

Modern toplumun tanımlayıcı öğelerinden birisi ve toplumsal işleyişin temel gerçeği olarak nitelendirilebileceğimiz örgütler (organizations), toplumun yapılandırılmasında ve istikrarlı kılınmasında belirleyici roller üstlenmektedirler. Amitai Etzioni (1964), “Modern Örgütler” (*Modern Organizations*) adlı çalışmasında örgüt tanımını yaparak örgütlerin çok veçheli işlevselliğini belirli noktalardan işaret etmektedir:

“Toplumumuz örgütsel bir toplumdur. Örgütler içinde doğuyoruz, örgütler tarafından eğitiliyoruz, yaşamımızın büyük bölümünü örgütler için çalışarak harcıyoruz. Boş zamanlarımızın çoğunu örgütlerde para ödeyerek, oynayarak ve dua ederek harcıyoruz. Çoğumuz örgütlerde öleceğiz ve sıra gömülmemize gelince hepimizin en büyük örgütü -devlet- izin vermeil” (Etzioni, 1964, s.1; Aktaran: Morgan, 1990. s.1).

Bu örgüt tanımından yola çıkarak yaşam ve ölüm üzerindeki belirleyici rolü ile örgütler, modern devletin yaşam alanlarına (örneğin eğitim, ticaret, sanayi vb.) bürokrasiyi dahil ederek gündelik yaşamın her alanına taşınmışlardır (Morgan, 1990; Clegg, 2006). Bir başka tanım ise örgüt yapısının planlanmış gruplardan oluştuğunu, belirli amaç ve hedefleri olduğunu, katılımcıların katılım süreçlerinin devamlılığını sağlama amacı taşıdığını, resmi kurallar dizgisine sahip olan, kişisel özelliklerden sıyrılmış belirli bir otorite yapısı ve sorumluluk barındıran örgütsel rolleri içerdiğini belirtmektedir (Handel, 2003, s.1). Örgüt teorisininin tarihsel seyirinde karşımıza çıkan farklı örgüt yaklaşımları (bürokratik örgütler, insan ilişkileri merkezli yaklaşımlar, sistem teorisi, emek süreci yaklaşımları, kurumsal teori, örgütsel rasyonalizasyon, popülasyon ekolojisi vb.) toplumsal değişim ve dönüşüm süreçlerinin ve tarihsel belirleyici unsurların örgütlerin belirli bir tarihsellik çerçevesinde yapılandığının da göstergesidir (Clegg, 2006).

Liderlik araştırmalarında bu tanımlara ek olarak örgüt kavramının kurum (institution) kavramı ile karşılaştırmalı tanımları da yer almaktadır. Örneğin, Turner’ a göre (2006, s.301) kurumlar, bireylerin sosyalleştiği normlar ve yaptırımlar ile şekillenen düzenli davranış yapılarıdır, dolayısıyla kurumlar toplumsal rollerin bütünüdür. Kurumlar, toplumsal ilişkiler içerisinde inşa edilmekte ve böylelikle meşruiyetini sağlamaktadır. Jaeggi (2009) ise “(İyi) Kurum Nedir?” (*What is a (good) institution?*) adlı sorusunu sorduğu makalesinde kurumların adil bünyeler olarak ve meşruluklar üzerinden değerlendirilmesine dair mesafeli yaklaşımını, patolojilerini anlamanın bir yolunun onları istikrarlı, meşru ve adil oluşlarına sabitlemeden değerlendirmenin önemine vurgu yapmaktadır (s. 2-3). Bu odaktan yola çıkarak Jaeggi (2009) kurum yapısının bileşenlerini ise şu şekilde çerçevelemektedir:

“1. Katılımın beklendiği, belirli davranış biçimlerine dair karşılıklı beklentileri ve normatif baskı unsurlarını barındıran, 2. Etki gücü olan ve kamusal alanda tanınan, 3. Meşruiyeti olan, 4. istikrarlı bir yapı olarak biçimsel prosedürleri, içsel iş bölümünü içeren ve içeriden yapılandırılmış varlıkları (entity) barındırmaktadır” (s.2-3).

Morgan (1990) ise herhangi bir kurumun, örneğin aile, parçası olarak bu katılımın neyi içerdiği ve hangi rolleri icra etmeyi gerektirdiği bilgisine açıkça sahip olduğumuzu belirtmektedir. Bu bilgi kurumların bireyleri resmi ve informel kodlara dayanarak seçtiğini ya da ayıkladığını, sadece seçmek ve ayıklamak üzerinden etki yaratmayıp aynı zamanda oluşturduğu, inşa ettiği tartışmasını da beraberinde getirmektedir (Gert ve Mills, 1953). Diğer yandan kurumlar belirli yaptırımlar ve normlarla şekillenen davranış yapılarını, kamusal alanda tanınırlığı, meşru ve istikrarlı yapılar olarak varlığını tesis etmekle beraber örgüt yapısı ile farklılaşmaktadır. Bu fark Morgan (1990) tarafından şöyle ifade edilmektedir:

“Örgütler, belirli amaçlar ve araçlar arasındaki bağı düzenli olarak kontrol edilmesi ve izlenmesini (monitoring) talep ederler. Bu izleme ve kontrol süreci, bilinçli bir disiplin sürecinin işlemesi anlamına gelir ki bu süreç örgüt liderlerinin örgüt içi koşulları belirleyici dış koşullara adapte ettiği süreçlerdir... Örgütler belirli amaçlara ulaşmak için insanları ve fiziksel kaynakları koordineli ve kontrollü bir şekilde bir araya getirirler. Bu merkezi kontrol ve izleme mekanizması geliştirilip rasyonalize edilerek, zaman ve mekanın yaratacağı sınırlılıkların da aşılması sağlanmaktadır. Bu ise sadece mevcut kaynakların değil, geleceğe dair kaynaklarında belirlenebileceğini ve planlanabileceğini göstermektedir” (s.5-6).

Kontrol ve izleme süreçlerinin belirli bir disiplinci mekanizma ile iç içe geçmiş olduğu bu örgüt tanımında, insan sermayesi kontrol, izleme ve koordinasyonu ile örgütün hedefleri doğrultusunda yönlendirilmektedir. Bu çalışmanın merkezinde yer alan bir kavram olarak yönlendirme ya da “yönetme” pratiklerinin eklemlendiği liderlik ve takipçilik örgüt yapısına ilişkin tanımlarda da belirginleşmektedir. Örgüt çerçevesinin çizildiği bir başka çalışmada Brewer (2004) şu vurguları yapmaktadır:

“Örgüt kavramının geniş bir çerçeveden sosyal hayatın ve davranışların yönetildiği büyük yapılar olarak tanımlanabileceği gibi, daha dar bağlamda bürokratik yapıya sahip resmi yapılar olarak da düşünülebilir. Bu resmi yapıların bazıları ‘müşterileri’ işlemlere tabi tutar, örneğin temel amacının insanları ve onların ihtiyaçlarını yönetmek olan okullar ve polis merkezleri. Diğerleri ise, fabrikalar gibi asıl amacın işin (work) kendisi olduğu, işin yönetildiği yerlerdir” (s.312).

Bu tanımlarda belirgin olarak ortaklaşılan düzlem öncelikle örgütlerin bir tarihsellik barındırdığı, toplumsal ve kültürel zeminlerde farklılaşmakta ve farklı temsiliyetler sağlamakta olduğu, süreklileşen bir alternatif yaratma potansiyeli taşıdığıdır (Morgan, 1990). Aynı zamanda örgütler gündelik yaşamın kurucu unsurları olarak belirli amaç ve hedefler etrafında örgütlenen, toplu temsiliyeti sağlayacak kuralların belirleyiciliğinde işleyen, disiplinci pratikleri ve belirli otorite yapılarını barındıran, örgüt içi rollerin tanımlandığı ve pratiklerin belirlendiği, kontrol ve izleme mekanizmaları ile amaçlar ve araçlar arasındaki bağı devamlılığının sağlandığı yapılardır. Bu kapsamda toplumsal gerçekliğin birer parçası olarak düşünülecek örgütler, bünyesinde barındırdığı makro ve mikro ilişkiselliklerin devamlılığı üzerinden varlıklarını tesis etmektedirler. Bu tesis içeriden ve dışarıdan yapılandırılabilir bir oluşum olarak örgütü kurgularken, aktörlerin örgüt ile kurdukları sözleşmelerin de kapsamını ve sınırlarını belirleme potansiyeli taşımaktadır.

Kendini oluşturabilecek potansiyeli yaratma ve devamlılığını sağlama eğilimindeki örgüt ile aktörler arasındaki sözleşmeler, örgüt içerisinde bazı gerilim ve çatışmaların da belirleyicisidirler. Örneğin, Jaeggi (2009) kuruma dair yapmış olduğu tespitlerde bu gerilimlerin aktörlerin “görevlendirme unsurları” ile “bireylerin yerinin doldurulabilirliği” mekanizmaları üzerinden yapılanmakta olduğunu vurgulamaktadırlar. Böylelikle tanımlı ve istikrar barındıran görev tanımı ve eylem dizgisi içerisinde belirlenmiş olan aktörlerin varlıkları örgüt içerisinde bölünmektedir. Aktörler örgütün belirlemiş olduğu varlıklar ve aktör olarak özgül varlıkları ile örgüt bünyesinde konumlanmaktadır (Jaeggi, 2009). Morgan (1990) ise örgüt ile aktörler arasındaki ilişki ve gerilimlerin belirli hedef ve ilgileri doğrultusunda hareket eden aktörleri örgütün kendi amaçları doğrultusunda yönlendirmeye yönelik bir kontrol ve koordinasyon yürütmesi ile ilişkisi olduğunu belirtmektedir. Böylelikle kendini oluşturan potansiyeli yaratma eğilimindeki örgüt bu potansiyel yapının devamlılığı için gereken kriterlerin de varlığını tesis etmektedir. Bu noktada örgüt içerisinde aktörlerin özerkliği bu denklemin neresinde konumlanmaktadır sorusu önem arz etmektedir.

## Liderlik Araştırmalarının Tarihsel Çerçevesi

Sosyal bilimler alanında 1900'lerin başında liderlik alanına yönelik çalışmalar gerçekleştirilmeye başlansa da (Bass ve Bass, 2008) sistemli bir şekilde liderlik çalışmaları 1930'lar sonrasında (House ve Aditya, 1997). House ve Aditya (1997) bilimsel bir çalışma alanı olarak nitelendirdikleri liderlik alanına yönelik çalışmaların belirli yapılar etrafında şekillendiklerini ve bununla batı sanayileşme kültürü ve belirleyici pratikleri olduğu vurgusunu yapmaktadırlar. Örneğin, liderlik alanına yönelik mevcut kuramların temel referans noktasının Amerikan kültürü olduğuna dair değerlendirmelerinde liderlik kuramlarının kolektivizmi değil bireyselliği, takipçilerin/katılımcıların haklarını değil sorumluluklarını, görev ve fedakârlık unsurlarını değil hazcılık ilkesini, işe ait ve demokratik değerlerin merkeziliğini ve rasyonellik ilkesi kapsamında liderlik alanını tartıştıklarını belirtmektedirler (House ve Aditya, 1997, ss.409-410). Bir taraftan liderlik literatüründe belirleyici nitelikteki araştırma paradigmalarının tarihsellikleri ele alınırken diğer taraftan liderlik çalışmalarının görmezden geldiği bilgi formları yani alanın epistemolojik oryantasyonu ve belirleyiciliği sorgulanmaktadır. Bu vurgu bilimsel araştırma süreçleri ve şekillendirdiği bilgi yapılarına yönelik epistemik güven ve epistemik sorumluluk tartışmalarını da bünyesinde barındırmaktadır. Böylelikle bilimsel çalışmaların/pratiklerin ortaya çıktıkları bağlamın değerler bütünü, temel odak ve unsurları, değer yüklü varsayımları nedeniyle kısıtlanabildiğini ve bu kısıtlılığın araştırmanın sonuçlarını kurucu bilim kurallarını ihlal etmeden gerçekleştirilebildiğini dikkate almak önemlidir (Longino, 1990, s.83).

Liderlik çalışmaları alanında farklı okullardan bahsedilmektedir (House ve Aditya, 1997; Turan ve Bektaş, 2014). Örneğin, Antonakis ve Day (2008) liderlik çalışmaları alanında dokuz temel belirleyici okulun varlığının altını çizmektedirler: Biyolojik/evrimsel (*biological/evolutionary*), bilginin işlendiği (*information processing*), yeni liderlik (*new leadership*), ilişkisel (*relational*), şüpheciler (*skeptics*), bağlam odaklı/ilişkili (*contextual*), durumsallık (*contingency*), davranışçı (*behavioral*), kişisel özellikler merkezli (*trait*) olarak kategorize edilmektedir. Bu kategorizasyona ek olarak alandaki temel liderlik teorileri şu şekilde sıralanmaktadır: Kişisel özellikler merkezli, davranış merkezli, durumsallık merkezli, çoklu seviye yaklaşımları (ikili, çift yönlü yaklaşımlar örneğin, lider-takipçi ya da çok yönlü yaklaşımlar), bilgi işleme merkezli, neo-karizmatik merkezli, diğer yaklaşımlar (iktidar ve etkisi ile ilgili, liderlik ve çoğulculuk, kültürlerarası liderlik vb.), yeni yaklaşımlar (bağlamın etkisi, duyguların etkisi, kamusal varlık, değişimi yöneten, özgün, ideolojik ve pragmatik vb.) (Gardner, Lowe, Moss, Mahoney ve Coglisler, 2010, s.935).

20. yüzyılın başlarında ortaya çıkan liderlik çalışmaları öncelikli olarak kişisel özellikleri merkeze alan bir perspektif ile yapılmaya başlamıştır (House ve Aditya, 1997; Zaccaro, Dubrow ve Kolze, 2008). 1950'li yıllarda gerçekleştirilen çalışmalarda liderlik özellikleri ile etkili liderlik arasındaki ilişkiye odaklanılmıştır. Alanda iki önemli çalışma olarak nitelenen Ralph M. Stogdill (1948) ve Richard D. Mann'ın (1959) çalışmaları tahakküm (*dominance*) ile zekâ (*intelligence*) özelliklerinin lider eğilimleri olarak etkili liderlik sağlamada belirleyici olduğunu ifade etmektedir (House ve Aditya, 1997). Bu iki çalışmaya yönelik eleştirel bir literatür de bulunmaktadır. Eleştiriler liderlik özelliklerine ilişkin çalışmaların sayıca azlığını, yeterli sayıda ampirik çalışma ve veriyle desteklenmediğini, geçerliliğine yönelik sorunlar barındırdığını belirtmektedir (House ve Aditya, 1997; Zaccaro, Dubrow ve Kolze, 2008). Liderlik özellikleri ve liderliğe yönelik atıflar farklı çalışmalarda belirli kategoriler altında da incelenmektedir. Örneğin, Zaccaro, Dubrow ve Kolze (2008) çalışmalarında liderlik özellikleri ve atıflarını bilişsel, sosyal, karakter temelli, motivasyon/güdülerle ilişkili, özgüven, bilgi ve beceriler gibi kategoriler altında toplamaktadırlar. Bilişsel düzeyde zekâ, yaratıcı-farklı düşünme, problem çözme, karar alma; karakter temelli özellikler olarak dışadönüklük, açıklık, bütünlük, uyumluluk vb; motivasyonel olarak hakimiyet isteği, enerjik, güç ihtiyacı, hırs; sosyal beceriler olarak öz-denetim, iletişim, duygusal tutarlılık; görev becerileri olarak yönetim becerisi; ek olarak teknik bilgilere sahiplik, özgüven bu kategorilere ait bileşenler olarak düşünülebilir (Zaccaro, Dubrow ve Kolze, 2008). Liderlik özelliklerine ilişkin paradigma zamanla, liderlik vasıfları ile etki yaratma arasındaki ilişkinin

belirleyiciliğinin sorgulandığı ve başka değişkenlerin de dikkate alınmasına yönelik bir dönüşüm sürecine girmiştir (House ve Aditya, 1997). Liderlik özelliklerine yönelik çalışmaların akabinde 1950'li yıllarda liderlik davranışları üzerine odaklanan ekol yapılanmaya başlamıştır (Antonakis ve Day, 2008). Ohio State ve Michigan Üniversitesi'nde gerçekleştirilen çalışmalarda liderlik davranış modeline yönelik iki temel belirleyici çerçeve ortaya çıkmıştır: görev odaklı (yönlendirici, başlatma eğilimli vb.) ve insan odaklı (destekleyici, dikkate alan vb.) (Turan ve Bektaş, 2014; Yukl, 2013). House ve Aditya (1997) Harvard Çalışma Grubu'nun da yer aldığı bu çalışmada liderlerin sahip olduğu bireysel şöhretin üçüncü bir çerçeve olarak öne çıktığını belirtmektedirler. Fakat bu boyut, şöhreti elde etme ve iktidarı kendinde toplamaya yönelik bir profile evrilme potansiyeli taşıması nedeniyle literatürde çok ilgi görmemiştir (House ve Aditya, 1997). Davranışsal model, liderlere özgü belirli davranış kalıplarını/yapılarını ortaya çıkarma amacı taşımasına rağmen bazı sorunlarda barındırmaktadır. Örneğin, üst düzey yöneticiler ile görüşmelerin olmaması, veri toplama tekniklerinin kısıtlılıkları, teorik çerçevenin eksikliği vb. Dolayısıyla 1960'lar ile birlikte liderlik davranışlarının durum ve bağlam üzerinden şekillenmekte olduğu tespiti ile alana yönelik çalışmalar bu çerçevede evrilmeye başlamıştır (House ve Aditya, 1997).

Liderlik çalışmalarında liderlik özelliklerine ve davranışlarına odaklı paradigmanın akabinde durumların-bağlamın (*context*) belirleyiciliğine; kişi, bağlam ve davranış arasındaki ilişkiselliğe odaklanan durumsallık teorisi (*contingency theory*) ortaya çıkmıştır (Liden ve Antonakis, 2009). Bu çerçeve içerisindeki temel tartışmalar Tablo 1'de belirtilmektedir. Tüm bu parametreler dikkate alındığında durumsallık ile işaret edilen liderliğin lider olan kişi ile sınırlı olmadığı, zamanın ve koşulların lideri belirleyiciliği üzerine bir vurgudur (Ayman ve Lauritsen, 2008).

Tablo 1

## Durumsallık Teorisinin Temel Tartışmaları

Antonakis ve Day ( 2008, s.10)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lider ve takipçileri arasındaki ilişkiler, görev tanımları ve liderlik pozisyonunun sahip olduğu iktidarın lider etkililiğinde belirleyiciliği</li> <li>▪ Liderin takipçilerini hedeflerine ulaştırmadaki becerisi</li> <li>▪ Liderliğin gerekli olmadığı şartların varlığının söz konusu olması örneğin takipçilerin potansiyeli, rutin işleyişler ve örgüt işleyişinin netlik içinde olması</li> </ul>
House ve Aditya (1997, ss.421- 423)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bağlama ait değişkenlerin lider kişiliğini ve davranışlarını nasıl belirlediği</li> <li>▪ Amaç ve amaca götüren süreçlerin belirlenimi (takipçilerin etkisi ile) ve liderin uyum sağlama pratiği (path-goal theory)</li> <li>▪ Yaşam döngüsü içerisinde ortaya çıkan durumlar karşısında şekillenen liderlik pratikleri</li> <li>▪ Farklı durumlar karşısında liderlik profilinin nasıl şekillendiği, örneğin stresli çalışma koşulu vb.</li> </ul>



Diğer liderlik ekolu ise bağlamsal liderlik (*contextual leadership*) olarak tanımlanmıştır. Durumsallık teorisi ile ilişkili olarak bağlamsal liderlik bağlamlarının çeşitliliğinde liderlik pratiklerinin nasıl şekillendiği ile ilgilenmektedir (Antonakis ve Day, 2008). Burada vurgu bağlamların çok geniş bir ölçekte farklılaşabileceği üzerinedir ve bu farklılaşma davranışlara yönelik araştırmalarda bağlamların belirleyiciliğinin vurgusunuda içermektedir (Lewin, 1947; Liden ve Antonakis, 2009). Örneğin, kültürel yapıların etkisi, hiyerarşinin işleyiş biçimi, toplumsal cinsiyetin belirleyiciliği, örgüt eğilimleri, pratikleri olarak düşünülebilir (Liden ve Antonakis, 2009). Antonakis, Avolia ve Sivasubramaniam'ın (2003) Çok-Faktörlü Liderlik Anketi (*Multifactor Leadership Questionnaire-MLQ*) üzerine yaptıkları çalışmada liderlik pratiklerinin gözlemlendiği ve değerlendirilmeye alındığı bağlamların özelliklerinin etkili olduğu varsayımı üzerinde durmuşlardır ve sonuç olarak MLQ (ve diğer anket çalışmalarının) yeni liderlik modellerini anlamlandırmada önemli olmakla beraber, olası liderlik modellerinin her birini kapsayacak boyutta olmadığını ve bu noktada bağlamların (*context*) ve gücünün ve değişebilirliğinin liderlik modelinin ortaya çıkışındaki belirleyiciliğinin dikkate alınması gerektiğinin vurgusunu yapmaktadırlar. Dolayısıyla durum/bağlam ve zaman gibi değişkenler ile lider arasındaki etkileşimler belirleyicidir (Ayman ve Lauritsen, 2008).

Bir diğer liderlik ekolu ise ilişkisel liderlik (*relational leadership*) olarak tanımlanmıştır (Antonakis ve Day, 2008). İlişkisel liderlik ekolu başlangıçta dikey olarak yapılanmış, hiyerarşik bir ikili ilişkisellik (*leader-follower*) üzerinden tanımlanmaktayken lider-üye etkileşim (*leader-member exchange theory-LMX*) teorisine evrilmiştir. Bu model lider ile takipçi/üye arasındaki ilişkinin kurucu unsurlarını lideri, takipçileri, örgütü ve bağlamı dikkate alarak tartışmaktadır (Epitropaki, Martin ve Thomas, 2008). Burada etkileşim teorisi, bir liderlik formu olarak değil, lider ile takipçi arasındaki ilişkinin/bağlantının yarattığı duygusal ve tutumsal birikimin bir unsuru olarak konumlanmakta ve bu birikim grup-İçi ve grup-dışı ilişkilenebilirlik üzerinden gerçekleşmektedir (Antonakis ve Day, 2008). Lider ve takipçi arasındaki etkileşime dair Herold (1977) tarafından gerçekleştirilen bir çalışma, lider ve takipçi etkileşimini karşılıklı bir mutabakat olarak tanımlamaktadır.

Liderliğin varlığı ve gerekli olup olmadığı noktasında soruları gündeme getiren bir diğer liderlik ekolu, 1970 ve 1980'lerde *şüphencilik* merkezli olarak örgütlenmektedir. Liderliğin örgütsel bağlamda nasıl farklılıklar, değişimler, etkiler yarattığı noktasında sorular soran bu ekol, liderlik alanına ilişkin çalışmalarda başvurulan metodolojik yöntemlerin sorunsallaştırılması, üst düzey liderlik ile denetleyici liderlik farklılaşmasının dikkate alınması, takipçilere ve onların gerçeklik algısı konularına yönelik sorunsallaştırıcı yaklaşımı ile alan çalışmalarına katkıda bulunmaktadır (Antonakis ve Day, 2008, s.11-12). Bu süreçlerde şüphencilik ekolu, bilişsel süreçlerin liderlik çalışmalarındaki belirleyici rollerin odaklanan *bilgi işleme* perspektifinden de faydalanmaktadır.

Liderlik alanına dair çalışmalarda belirli yapıların hegemonik bir biçimde kurucu unsurlar olarak alanı tanzim ettiği belirtilmektedir. Örneğin, Bass ve Bass (2008) liderlik biçimlerinin çerçevesini çizerken belirli karşıtlıklar üzerinden şekillenen yapılar karşımıza çıkmaktadır: Otokratik ya da demokratik liderlik, yönlendirici ya da katılımcı liderlik, görev ya da ilişki yönelimli liderlik, öncülük merkezli ya da düşünme/değerlendirme merkezli liderlik. Diğer yandan liderlik çalışmaları alanında farklı bir liderlik perspektifine ihtiyaç olduğuna dair bir yönelim 1970'lerde belirgin bir şekilde *karizmatik liderlik teorisi* ile başlamış ve sonrasında dönüşümcü (transformational) ve neo-karizmatik dönem olarak tanımlanan süreç ile birlikte farklı liderlik yaklaşımlarını içermeye evrilmiştir (Antonakis ve Day, 2008, s.58).

Karizma kavramı teolojik bağlamda "ilahi lütuf" olarak bahsedilmiş, olağanüstü güçler ile donatılmış bir otorite figürünü ifade etmektedir (Poggi, 2006). Max Weber'in karizmatik kavramını toplumsal eylem ve toplumsal ilişkiler bağlamında değişimin sağlayıcısı olarak tanımlamakta ve karizmatik lideri "herkesin erişemeyeceği, doğaüstü lütufların sahibi" olarak betimlemektedir (Weber, 1968, s.77; Yukl, 2010). Weber'e göre (1968)

karizmatik tahakküm, bürokratik tahakkümden farklıdır ve ekonomik gelir amacı gütmendiğinden patriyarkal tahakkümden de rasyonel ekonomik davranışların karşısında oluşu ile ayrılmaktadır. Karizmatik liderlik kavramının çerçevesi çizilirken belirginleşen iki önemli liderlik modeli yer almaktadır: İşlemci (transactional) ve dönüşümcü (*transformational*). İşlemci liderlik modeli ekonomik yaşamda geçerli olan sözleşme barındıran ilişkilere, karşılıklı mutabakata dayalı ve katılımcıların/takipçilerin liderlik sistemine güvenmelerine, inanmalarına bağlıdır. Bu çerçeve karşılıklı bir sözleşmeyi esas almakta, güveni telkin etmeyi ve adanmışlığı sağlamayı önemsemektedir (Antonakis ve Day, 2008). Bass ve Bass'ın (2008) tanımında işlemci liderliğin belirleyici özellikleri koşullu bir ödül mekanizmasını işletmesi, standartlar ve kuralların takip edilmemesi üzerinden aktif ve pasif stratejiler belirlemesi ve sorumluluk ve karar alma süreçlerine ilişkin *laissez-faire* yaklaşımını benimsemesi olarak tanımlanmaktadır. Diğer yandan dönüşümcü liderlik ve takipçinin motivasyonu, ahlaki ve etik taleplerinin dikkate alındığı bir düzlemi ifade etmektedir (Antonakis ve Day, 2008). Bass ve Bass (2008) dönüşümcü liderliğin karakteristik özelliklerini karizmaya sahip olması, ilham verici olması, entelektüel uyarım sağlaması, bireyselliği göz önünde bulundurması olarak tanımaktadırlar. İşlemci liderlik değer biçilen şeyler üzerinden bir mübadele ilişkisi kurarken ve kişisel çıkarlar üzerinden kendini inşa ederken dönüşümcü liderlik kişisel çıkarların ötesinde geniş kapsamlı hedefler, idealler ve eylem/müdahale pratiğini barındırarak takipçiler/izleyiciler üzerinden daha büyük bir etkiye sahiptir (Burns, 1978; Aktaran: Antonakis ve Day, 2008). Yukl (2010) ise dönüşümcü liderliğin takipçilerin ahlaki değerleri ile ilişkilendiğini ve bunu da etik çalışma bilincinin oluşumunu ve enerji ve kaynakların kurumsal reformun gerçekleşmesi yönünde mobilize olması amacıyla yaptığını belirtmektedir. Diğer yandan işlemci liderlik mübadele değeri olan değerler ile ilgilenmekte, değerlerin alışveriş maliyeti belirleyicidir ve takipçileri bireysel çıkarları üzerinden motive etmektedir (Herold, 1977; Yukl, 2010). İşlemci ve dönüşümcü liderlik modellerinde takipçilerin konumlanış biçimleri ve etken/edilgen pozisyonları da belirleyici niteliktedir. Bu bağlamda dönüşümcü liderlik modelinin “yeni liderlik” formları ile ilişki halinde olduğu belirtilmektedir (Turan ve Bektaş, 2014). Diğer liderlik ekolü ise biyolojik/evrimsel liderlik modelidir. 1960'lı yılların Nobel ödüllü biyoloğu Karl von Fisch'in teorisi ile kanıtlanan, kovan için yiyecek kaynaklarını keşfeden arının bu keşfin detaylarını kovana döndüğünde gerçekleştirdiği dansı aracılığı ile takipçilerine anlatması lider-takipçi dinamiğinin biyolojik/evrimsel bağlamdaki temsilidir (van Vught, 2008). Bu liderlik ekolü insan dışındaki canlıların liderlik ve takipçilik form ve pratiklerinin incelenmesini ve böylelikle liderlik tarihini türler arası karşılaştırmalar aracılığı ile anlaşılmasını önemsemektedir.

Liderlik çalışmaları alanını belirleyen bu ekoller liderlik formları, pratikleri, bileşenleri ve bağlamlarına dair önemli tartışmaları içermektedir. Liderliğe yönelik kuramsal tartışmalar ve araştırmaların belirgin bir şekilde çoğunlukta olduğu görülürken takipçilere bu literatürde yeterince yer verilmediği görülmektedir (Uhl-Bien, Riggio, Lowe ve Carsten, 2014). Liderlik çalışmaları alanının epistemik odağının lider üzerinden yapılanması bir bireyin kendi özerkliğini bırakıp başkasının özerkliğine tabi oluşunu anlamak bağlamında sorunludur (Bastardo ve Van Vught, 2019). Lider-takipçi ilişkisinin örgüt yapısında belirleyiciliği takipçi literatürüne dair bir açılım ihtiyacının önemini de ortaya koymaktadır.

### **Takipçilik Kuramı (*Followership Theory*)**

Liderlik konusundaki araştırmaların bir bölümü takipçileri pasif alıcılar, lider nüfuzu ve davranışlarını yönlendiren aktörler olarak konumlandırmakla beraber takipçilerin lider üzerindeki aktif ve belirleyici etkisini tartışmaya açan bir literatür de oluşmaya başlamıştır (Uhl-Bien, Riggio, Lowe, Carsten, 2014; Oc ve Bashshur, 2013). Anlamsal olarak takipçi kelimesi ele alındığında edilgen bir yapıyı çağrıştırması, Hoptin ve diğerlerinin (2012) belirttiği gibi role dayalı bir yaklaşımın benimsenmesi ve hegemonik olarak lider merkezli bir literatürün etkisinden kaynaklanmaktadır. Takipçilik kuramını liderlik kavramının literatürde sahip olduğu ayrıcalıklı pozisyonunu sorgulamaya açarak ve liderlik kavramının dayandığı epistemik yapıları ele alarak tartışmaya açmak önemlidir. Bu temel tartışmaları derinleştirmek için bu bölümde, ayrıcalıklara sahip

epistemik öznelerin, yapıların ve üretici bağlamlarının sorgulanmasına takipçilik kuramının genel çerçevesini ve ilgili tartışmaları inceleyerek katkı sunulacaktır.

Sosyal bilimler alanında epistemik adaletsizlik kavramı bilginin varoluş sürecinin kurucu unsurlarını, adaletsiz yapılarını, anlam oluşturma pratiklerini incelemekte ve tartışmaya açmaktadır. Kidd, Medina, ve Pohlhaus (2017), “Epistemik Adaletsizlik” adlı derleme çalışmalarında bilginin varoluş sürecine dair bazı temel soruları gündeme getirmektedirler ve bu soruların tartışmaya açtığı temel konuları şu şekilde açıklamaktadırlar:

“Kim konuşabilir ve kim konuşamaz? (Kimin sesi var ve kimin sesi yoktur?) Konuşma eşit derecede eylemlilik ve iktidar barındırıyor mu? İletişimde kimin kavramlarına başvuruyoruz? Kim anlaşılıyor ve kim (ne pahasına) anlaşılmıyor? Kim inanılındır? Kim kabul gören ve yakın ilişki kurulandır? Epistemik adaletsizlik tüm bu bilgi, anlayış, ve iletişime katılım süreçlerindeki eşitsiz muameleleri ifade etmektedir. Tüm bu sorular anlam (meaning) ve bilginin üretim süreçlerindeki eşitsiz yapılar ve pratiklere dair birçok tartışmayı da beraberinde getirmektedir. Örneğin, Dışlama ve susturma; görülmeme ve duyulmama (ya da çarpıtılmış mevcudiyet ya da temsiliyet); aitliği bulunan bir anlam kümesini sistematik olarak çarpıtmak, duymamak; iletişim süreçlerinde eksiltilmiş, aşındırılmış statü ya da duruş sahipliği; otorite ve epistemik eylemlilikte ayrımların eşitsizliği; asimile edilme ya da araçsallaştırılma; marjinalleştirilme vb.” (s.1).

Epistemik adaletsizlik tartışmaları bu makale bağlamında liderlik çalışmalarına ilişkin üretilen bilginin, alanın epistemik odaklarının hangi “ayrıcalıklı” yapılar üzerinden inşa edildiğini ve örgütlediğini tartışmaya açmak bağlamında önemlidir. Gidd, Medina, ve Pohlhaus’un (2017) ortaya koyduğu temel soruları liderlik çalışmaları bağlamında yeniden formüle edecek olursak: Liderlik çalışmaları alanındaki araştırmalarda kim konuşabilir ve kim konuşamaz? (Kimin sesi var ve kimin sesi yoktur?) Konuşma eşit derecede eylemlilik ve iktidar barındırıyor mu? İletişimde kimin kavramlarına başvuruyoruz? Kim anlaşılıyor ve kim (ne pahasına) anlaşılmıyor? Kim inanılındır? Kim kabul gören ve yakın ilişki kurulandır? Bu sorulara ek olarak alanın epistemik öznesi üzerine nasıl düşünebiliriz sorusu, lider otonomisi dışında başka otonomilerin varlığına dair de bir arayışı ifade etmektedir. O halde alanın epistemik öznesi üzerine nasıl düşünebiliriz? Takipçilik kuramı bu yönelimin bir açılımı olarak değerlendirilebilir ve epistemik öznenin liderden takipçiye yöneldiği bir eksenin de yaratıcısıdır. Bilginin varoluş sürecinin yapı ve pratiklerinin teşhisi ve analizinin kilit pozisyonu toplumsal gerçekliğin çarpıtılma formları, referans noktaları, dolaşıma sokulma biçim ve stratejilerini üzerine düşünmeye olan davetidir. Bu bağlamda epistemik adaletsizliğin giderilmesinde onun örtük bir şekilde üreticileri olan epistemik kaynakların gözden geçirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır (Shotwell, 2017; Kidd, Medina ve Pohlhaus, 2017). Bu noktada liderlik literatürüne ilişkin ayrıcalıklı yapıların inceleniyor oluşu önem kazanmaktadır.

Takipçilik kuramında takipçilik etiketi/sınıflandırması, diğer etiketler/sınıflandırmalar gibi belirli anlamlar etrafında örgütlenmekte, bu anlamlar negatif-pozitif bağlamda sınıflandırmanın öznesini de çevrelemektedir. Hoptin ve diğerleri (2012), bireyin kendini gerçekleştirme gücü ile etiketin/sınıflandırmanın ona dayattığı arasındaki farkın açıldığı bir düzlemi sorunlu bulmakta ve tartışmaya açmaktadırlar. Bu tartışma üzerinden Uhl-Bien ve diğerleri (2014), takipçilik kuramını ele aldıkları çalışmalarında takipçilere dair kuramsal tartışmayı iki çerçeve üzerinden ele alırlar: Role dayalı yaklaşım (*role-based approach*) ve inşacı yaklaşım (*constructionism*). Bu yapılandırmayı liderlik çalışmalarında lider-takipçi bağının ilişkisel yapısı üzerine bina eden Uhl-Bien ve diğerleri (2014) bu iki belirleyici yaklaşımın çıkış noktasını a. rütbe, pozisyon (rol gibi) ve b. sosyal süreç olarak ele aldıkları takipçi (*follower*) tanımları ile ilişkilendirmektedirler. Buna dayanarak role dayalı ve inşacı yaklaşımı şu şekilde açıklamaktadırlar:

“Role dayanan yaklaşım, takipçiyi resmi ve gayriresmi bir pozisyon ya da rütbenin eyleyicisi olarak (Örneğin, ast-üst ilişkisi bulunan bir hiyerarşide ast olarak, lider-takipçi ilişkisinde ise takipçi olarak) görmektedir. İnşacı yaklaşımda ise takipçilik ilişkisel bir etkileşimdir ki bu etkileşim liderliği, liderlik ve takipçiliğe ait eylemlerin birlikte ve bütünlüğünde şekillenen bir yapı olarak ele almaktadır. Rol temelli yaklaşım, takipçiliği bireylerin veya grupların üstlendikleri roller, bir dizi davranış ya da davranış stilleri olarak araştırırken inşacı yaklaşım ise takipçiliği, liderlikle iç içe geçmiş belirleyici bir sosyal süreç olarak görmektedir” (s.89)

Bu noktada rol temelli yaklaşım, liderlerin takipçilerin tutumlarını, davranışlarını, yönelimlerini, eğilimlerini, pratiklerini nasıl etkilediği üzerine odaklanan lider merkezli bir literatürün odağını takipçi olarak değiştirip sabitleyerek takipçilerin lider tutum, davranış, yönelim, eğilim ve pratiklerini nasıl etkilediği sorusuna odaklanmaktadır. Uhl-Bien ve diğerlerinin (2014) belirttiği gibi bu yaklaşımda takipçilerin pozisyonu bağımsız değişken olarak konumlanırken liderlik bağımlı ya da moderatör (düzenleyici) değişken olarak konumlanmaktadır. İnşacı yaklaşım ise takipçiliğin ve liderliğin bir müşterek ilişkilenebilecekleri ile yapılanmakta olduğunu, takipçiliğin bir rol olarak tanımlandığı değil davranış olarak çerçevelendiğini, dolayısıyla liderin daimi yöneten değil takip eden olabileceğini de ifade etmektedir. Role dayalı yaklaşımın takipçiyi ele alış biçimi bir hiyerarşik düzlem üzerinden olurken inşacı yaklaşım takipçiyi dinamik bir ilişkisel sürecin aktif öznelerinden birisi olarak kurgulamaktadır (Uhl-Bien ve diğerleri, 2014).

Role dayalı yaklaşımların esas aldığı hiyerarşik düzlemde temel soru şu şekilde formüle edilebilir: Hedeflenen sonuca ulaşmak için takipçilerin sahip olması gereken gerekli özellik ve davranışların birleşimi nedir? (Graen ve Uhl-Bien, 1995, s.223; Uhl-Bien ve diğerleri, 2014, s.90). Bu özellik ve davranışlara yönelik role dayalı yaklaşımları içeren literatür belirli odaklar etrafında şekillenmektedir. Öncelikli olarak takipçi özellikleri ve stilleri üzerine odaklanan bir yapıdan bahsetmek gerekmektedir. Bu bağlamda Abraham Zaleznik (1965) tarafından önerilen yapı, takipçilerin özelliklerini iki ana eksen etrafında gruplandırmaktadır: Tahakküm/itaat (dominance-submission) ve aktiflik/pasiflik (activity/passivity). Burada tahakküm, liderleri kontrol etmek isteyen veya kontrol edilmeyi tercih eden takipçileri kapsarken; aktiflik/pasiflik bağlamı ise hem liderlerin takipçileri ile nasıl ilişkileneceğini belirleme hem de liderlik yapmaya yönelimi olan takipçileri yönlendirmeyi kapsamaktadır (Zaleznik, 1965; Uhl-Bien ve diğerleri, 2014, s.90). Zaleznik (1965) sonrasında gerçekleştirilen çalışmalarda etkili takipçinin çeşitli şekillerde formülü sunulmakta ve bunlar şu şekilde çerçevelenmektedir:

- a. Kendini motive eden, bağımsız, sorun çözen;
- b. Liderin yanında olan ya da lidere karşı pozisyon alabilen;
- c. Katılım düzeyini dikkate alarak ‘hissi bağlılık barındıran ama pasif bir pozisyon’ alan ya da ‘tutku ile bağlı olma ve aktif olarak katılım’ şeklinde pozisyon alan;
- d. Toksik liderlere olan bağlılığın sorunsallaştırılması ile ortaya çıkan etkili takipçilik;
- e. Liderlik rolünü destekleyen ve tamamlayan bir etkileşim barındıran takipçi rolü;
- f. Özerklik ile donatılmış liderin rolünü tamamlayan takipçilik rolü;
- g. Özerklik rolü ile donatılmış ve lider karşıtlığındaki takipçi rolü;
- h. Liderlik ve takipçi rolü arasında gidip-gelen/değişkenlik barındıran takipçilik rolü olarak tanımlanabilmektedirler” (Uhl-Bien ve diğerleri, 2014, s.90-91).

Bir diğer araştırma alanı ise takipçilerin lider davranışlarını nasıl şekillendirmekte oldukları üzerinedir. Sonuç olarak Dvir ve Shamir (2003) tarafından 90 doğrudan, 724 dolaylı takipçi ile gerçekleştirilen çalışmada gösterdiği gibi, dolaylı takipçilerin (*indirect followers*) kendini gerçekleştirme durumlarının liderlerin dönüştürücü lider olma potansiyeli üzerinde olumlu bir etkisi olduğu, doğrudan takipçilerin (*direct followers*) ise olumsuz etkisi olduğu görülmüştür (Dvir ve Shamir, 2003; Uhl-Bien ve diğerleri, 2014, s.92).

Role dayalı yaklaşımların odaklandığı bir diğer önemli eksen takipçilerin davranışlarıdır. Takipçilerin itaatkârlık, hürmetkâr ast olarak konumlandırıldığı bir eksenin varlığı ile beraber direnç gösteren bir takipçi profili de literatürde yer almaya başlamıştır (Uhl-Bien ve diğerleri, 2014). Takipçilerin davranışlarını ele alan bu literatür Tablo 2’de özetlenmektedir:

Tablo 2

## Takipçi Davranış Bağlamları

İtaat ve Boyun Eğme Bağlamı	Hiyerarşi ve otorite üzerinden inşa edilen liderlik literatüründe takipçiler pasif, itaat eden, boyun eğen bir pozisyonun eyleyicisi olarak nitelendirilmektedirler. Bu statülerin takipçilerin kendilerini etkisiz, pasif olarak görmelerini ve liderlere büyük güç atfında bulunmalarını beraberinde getirmektedir. Diğer yandan evrimsel liderlik alanındaki çalışmalar doğal seleksiyon üzerinden takipçilik davranışlarına bir yorum getirmekte, bazı özellik ve davranışların korunduğunu ve devamlılığının sağlandığını, bu bağlamda takipçi-lider pozisyonlarının bu seçimin parçası olduğunu ifade etmektedir (Bastardo ve Van Vugt, 2017; Uhl-Bien ve diğerleri, 2014).
Direnç Bağlamı	Pasif ve itaat eden/uyum sağlayan bir konumdan tanımlanan takipçi profilinin aksine direnç gösteren, karşı duruş sergileyen bir takipçi profilini tanımlar. Örneğin, Tepper ve diğerleri (2001; Uhl-Bien ve diğerleri, 2014)’nin araştırmasına göre bu davranış altında iki tip direnç modeli gözlemlenmektedir: Yapıcı ve işlevsiz olarak tanımlanan bu modellerden yapıcı olan diyalogu ve müzakere etmeyi ön plana çıkarırken, işlevsiz direnç ise pasif-agresif olarak tanımlanabilecek, müzakere ve diyaloga kapalı olarak tanımlanmaktadır. Bu kategoride aynı zamanda ortak üretime olan inancı az olan takipçinin, liderin etik olmayan talepleri konusunda itaat etme/uyum sağlamaya meyilli olduğunu, ortak üretime inancı olan takipçinin ise yapıcı bir şekilde direnç gösterdiğini belirtmektedir (Uhl-Bien ve diğerleri, 2014).
Proaktif Bağlamı	Takipçinin çevresi ile yapılandırıcı, değiştirme ve etkileme amacı güttüğü davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Uhl-Bien ve diğerleri, 2014).
Etkileme Stratejileri Bağlamı	Takipçilerin hedefleri doğrultusunda etkileme stratejileri farklılık göstermektedir. Örneğin, kişisel faydalarını düşündüklerinde kendilerini (Örneğin: mağduriyet hali) kabul ettirme stratejilerinin parçası olabilmektedir, diğer yandan örgüt faydasını düşündüklerinden rasyonel-irrasyonel pratikleri ortaya koyabilmektedirler (Uhl-Bien ve diğerleri, 2014).

Takipçiyi dinamik bir ilişkisel sürecin aktif öznelerinden birisi olarak kurgulayan ikinci yaklaşım olarak tanımladığımız inşacı yaklaşım, ilişkisel etkileşim süreçlerini, liderlik ve takipçiliğin birlikte yapılandırıldığı bağlamları ele almaktadır. Bu yaklaşımın temel kavramı olan sosyal etkileşim, lider ve takipçinin kimlik yaratım süreçlerini birlikte inşa etmesi üzerine kuruludur (DeRue ve Ashford, 2010; Aktaran: Uhl-Bien ve diğerleri, 2014). Bu noktada lider ve takipçinin karşılıklı etkileşimi hiyerarşik yapının oluşmasına engel olmaktadır. İnşacı yaklaşım bağlamında gerçekleştirilen araştırmaların sonuçlarını şu şekilde özetleyebiliriz: a. Post-yapısalcı analiz kullanımı ile toplum ile iç içe olan bireyin yaşamı toplumdan soyutlanarak anlaşılabilir. Dolayısıyla toplumsal benlik her bireyin kurucu unsurudur. Toplumsal benlik otoritenin talebi olan ideal davranışları sergilediğinde konformist benlik, karşı koyduğunda direniş gösteren benlik, otoritenin talepleri ve gözetiminin farkında olan ve bu durumları manipüle eden dramaturjik benlik olarak adlandırılmaktadır. Bu benlikler takipçilerin lider ile kurduğu ilişkiselliği anlaşılır kılmakta önemlidirler (Collinson, 2006; Aktaran: Uhl-Bien ve diğerleri, 2014); b. İlişkisel yaklaşım ise takipçiyi iletişim ve müzakerenin aktörleri olarak ele almakta, lideri etkileyerek örgütsel süreçlerin ve çıktılarının oluşumunda söz sahibi olan bir takipçi profili çizilmektedir (Fairhurst ve Uhl-Bien, 2012; Aktaran: Uhl-Bien ve diğerleri, 2014).

Sonuç olarak liderlik ve takipçilik birbirleri ile iletişim halinde ve birbirlerinin inşasında belirleyici olan örgüt işlerliğinin iki kurucu unsurudur. Anlamsal olarak lider ve takipçi sırasıyla ele alındığında etken ve edilgen bir ikiliği kapsadığına dair mevcut literatür bu ikilik üzerinden role dayalı yaklaşımları benimsemektedir (Hoptin ve diğerleri, 2012; Uhl-Bien ve diğerleri, 2014). Alandaki çalışmalar role dayalı yaklaşımın liderlik merkezli bir söylemin inşasındaki etkin rolünü benimserken diğer taraftan takipçileri odağa alan, literatürü takipçiler üzerinden ya da eşit önemlilikte ele alarak oluşturmaya çalışan araştırmalar da yer almaktadır. Takipçilik kuramının temel çerçevesine yeniden dönecek olursak takipçilerin yönetim, liderlik süreçlerindeki etkilerini ele alan kuram, takipçilerin rolleri, davranışları, özellikleri ve liderlik süreçlerinin şekillenmesindeki pozisyonlarını incelemektedir (Uhl-Bien ve diğerleri, 2014). Uhl-Bien ve diğerleri (2014) takipçilik kuramının liderlik çalışmalarına takipçi perspektifi bağlamında odaklanmadığını daha ziyade takipçilerin liderliğe dair süreçleri nasıl ele aldıkları ve yapılandırdıklarını sorguladığını belirtmektedirler. Böylelikle edilgen bir pozisyondan inşa edici bir unsura dönüşen takipçilik, liderlik literatürünün dili ve değişkenleri ile hareket etmek zorunda kalmamakta ve özerk bir yapı olarak mevcudiyetini alan çalışmalarında tesis etmeye başlamaktadır.

Takipçilik literatüründe evrimsel analize başvuru olarak gerçekleştirilen çalışmalar da yer almaktadır. Bastardoz ve Van Vugt (2019) lider merkezli şekillenen literatüre dair eleştirilerini de belirttikleri araştırmalarında, evrimsel analiz ile evrim sürecinin sabit karakteristik özelliklerini bünyesinde barındıran lider veya takipçi profilleri yaratmayı amaçlamadığını belirtmektedir. Evrimsel yaklaşım daha ziyade esnek bir takip etme psikolojisi ile koşulların belirleyiciliğini de dikkate alarak şekillenen, takipçilikten liderliğe geçişi de barındıran bir takipçilik profili çizmektedir. Takipçiler liderin hedeflerini geçici ya da yapısal olarak özgür bir irade ile benimseyen bireyler olarak tanımlanırken bir bireyin kendi özerkliğinden vazgeçip başka bir bireyi takip etmesinin nedenlerini tartışması evrimsel analizde de yerini korumaktadır (Bastardoz ve Van Vugt, 2019). Tablo 3'te belirtildiği gibi evrimsel analiz takipçi olmanın nedenlerine dair belirli formlar üzerinden ilerlemektedir.

Tablo 3.

## Evrimsel Analiz Bağlamında Takipçi Olmanın Nedenleri (Bastardoz ve Van Vugt, 2019, s.2-3)

- |   |
|---|
| a. Birey yaşamı boyunca bir sosyal grubun üyesi olarak dışlanma ihtimalinin de parçası olarak bir varlık tesis eder, bir gruba aidiyete ve değer atfedilmeye ihtiyaç duyar.   |
| b. Takipçi olmak kolektif bir oluşumun parçası olarak lider ve örgütün diğer bileşenleri ile müzakere, pazarlık etme pozisyonlarının sağladığı avantajları kapsar ve bireyselliğin yüklerinden uzaklaşmakta da rol oynar.                     |
| c. Oluşumun lideri olarak güçlükler ve zorluklara ilk elden karşılamakta olan liderden farklı olarak takipçiler daha güvenli pozisyonlarda yer alırlar (Örneğin: Yırtıcı hayvanların saldırılarını öncelikle en önde olan liderler göğüsler). |
| d. Lider olma motivasyonu olan kişilerin, takipçilerini çevrelerinden örgütleyemediklerinde başvurdukları yol takipçilik, böylelikle daha fazla kaynağa ulaşmak için takipçilik en iyi strateji haline gelir.                                 |
| e. Takipçilik bazı durumlarda liderliğe giden yolun tespiti ve analizinde iyi gözlemler yapılabilecek bir pozisyon sağlar ve tercih haline gelir.   |
| f. Liderliğin takipçi olmaksızın varlığını tesis edemeyeceği esasına dayanarak bireyler az sayıdaki liderlik pozisyonları için mücadele etmeyi kazançlı olarak görmezler ve takipçi pozisyonunu benimserler.                                  |

Takipçilerin neden kendi otonomilerinden vazgeçtikleri üzerine devam eden tartışmalara takipçinin psikolojisi üzerine olan literatürde katkı sunmaktadır. Bastardoz ve Van Vugt'un (2019, ss.4-5) çalışmasını özetleyecek olursak evrimsel yaklaşımda merkezi bir öneme sahip olan doğal seleksiyon üç temel mekanizma üzerinden gerçekleşmektedir: varyasyon (*variation*), seleksiyon (*selection*) ve saklama/koruma (*retention*). Fiziksel ve davranışsal özelliklerde var olan varyasyon içerisinde, belirli ortamlarda belirli özellikleri öne çıkarken diğerleri arka planda kalır, yani seleksiyon gerçekleşir ve öne çıkan özellikler bir sonraki nesile aktarılır ve korunurken geride kalan özellikler ise zaman içerisinde silinmektedirler. Evrimsel analiz, hayatta kalma ve çoğalma/üreme konusunda atalardan edinilen bilginin devamlılık arz ettiğini ve yaşam pratiklerimizi şekillendirdiğini vurgulamaktadır. Böylelikle bu bilgi devri ve edinimi bireye bazı özelliklerin bu evrimsel süreçte hayatta kalabildiklerini ve bu özelliklerin hayatta kalmak için o bireye gerekli olduğu bilgisini de iletmektedir. Evrimsel psikoloji ise bu süreçleri detayları ile tartışmaya açan bir alandır. Bastardoz ve Van Vugt (2019, s.5) evrimsel psikoloji alanının tartışmalarını takipçilik çalışmalarına taşıyarak takipçilerin neden takipçi olmayı tercih ettiklerini hayatta kalma ve çoğalma pratiklerinin devamını sağlayan korunmuş davranışlar çerçevesinde incelemektedirler. Örneğin: Takipçi tehlike anında güçlü olan lideri takip ederek hayatta kalacağı bilgisine sahiptir (s.5). Sonuç olarak Bastardoz ve Van Vugt'un (2019, s.9) çalışmaları "neden takip ederiz" sorusu ve takipçiliği belirleyen yapılara dair şu önermeleri tartışmaya açmaktadırlar:

1. Takipçilik düzen ve işbirliğinin faydalı olduğu durumlarda ortaya çıkar.
2. Takipçilik, uyumlu çalışabilmenin imkânını yaratmak için çeşitli psikolojik yöntemler ile desteklenir.
3. Bireyler lider olmanın motivasyonuna sahip değilseler takipçi olurlar.
4. Bireyler lider olmanın maliyeti, fırsatlarından daha fazla olduğunda takipçi olmayı tercih ederler.
5. Bireyler fiziksel, psikolojik ve sosyal sermayeye sahip olmadıkları durumlarda takipçi olurlar.
6. Değişim gösteren takipçi psikolojisi, liderlerin seçimini kişi ve durumların değerlendirmesine dayandırır.
7. Uyumlu takipçi psikolojisi, liderlerin istismar etme biçimlerinin tespiti ve kontrolü için çeşitli stratejiler geliştirir.
8. Takipçilik biçimleri, belirli liderlik biçimleri ile örtüşmeler/uyumlar sonucu ortaya çıkar.
9. Takipçilerin katılım göstermesi: a. Koordinasyon sonuçlardan duydukları memnuniyete, b. Liderlik süreçlerinin adaletine, c. Alternatif seçeneklerin varlığına, d. Takipçilerin takipçi-lider ilişkisini yatırım yapılabilir görmesinden kaynaklanır.

Evrimsel analiz iki temel ekseninde lider-takipçi ilişkisini şekillendirebilmektedir (Van Vugt, 2006). İlk eksen tahakküm ve itaat çerçevesinde şekillenir ve takipçinin liderin iktidarını tanıması faydasına olan bir durumdur. İkincisi oyun teorisi eksenidir ve koordinasyon sağlanmasının gerekli olduğu durumlarda lider ve takipçi birbirini tamamlayıcı sosyal stratejiler olarak ortaya çıkmaktadırlar (Van Vugt, 2006). Evrimsel analizin genetik determinizm üzerinden liderlik yaklaşımı oluşuna dair eleştiriler yer almakla beraber, Van Vugt'a göre (2006) evrimsel analiz liderlik ve takipçiliği insanlık evrim tarihinde grup eylemini kolaylaştıran adaptasyonlar olarak tanımlamakta ve bu ekseninde liderlik araştırmalarına katkıda bulunduğunu belirtmektedir.

## Sonuç ve Öneriler

Bu makale örgüt ve liderlik çalışmalarında takipçilere (*follower*) yönelik oluşan literatürün incelemesine çalışılmıştır. Örgüt yönetimi çalışmaları kapsamında takipçiler liderlik üzerine mevcut literatürün pasif unsurları, liderin etkisinde varlık tesis eden bileşenleri olarak konumlandırılmaktadırlar. Diğer yandan takipçiler kendilerini ve liderlik süreçlerini belirleyen unsurlar olarak liderlik ve örgüt literatürünün öznesi olmaya başlamışlardır. Dolayısıyla lider-takipçi denkleminin barındırdığı ilişkiselliği, pratikleri, güç dinamiklerini etkileme ve şekillendirme potansiyeli bulunduran takipçilerin aynı zamanda liderler tarafından takip edilen pozisyonunda yer alan öznelere dönüşümü söz konusudur. Bu bağlam özelinde, bu makale öncelikli olarak liderlik araştırmalarının sosyal bağlamları ve liderlik araştırmalarının tarihsel çerçevesini liderlik pozisyonunun ayrıcalıklı konumuna dair soruları da değerlendirerek ele almaya çalışmakta ve takipçilik kuramını ve bu kuramdaki role dayalı yaklaşım (*role-based approach*), inşacı yaklaşım (*constructionism*) ve evrimsel analiz (*evolutionary analysis*) tartışmalarını içeren literatürü derlemektedir.

Örgüt çalışmalarında liderlik yapısı ile ilişkilenen kavram setlerinin merkeze aldığı lider nedir sorusu lider-merkezli bir literatürün tesisini etkinleştirmektedir. Bu kavram setlerinin tartışmaların parçası oluşu ve liderlik ile olan ilişkisellikleri, liderlik kavramının daha merkezi bir rol üstlenmesinde belirleyici olmaktadır. Bu makale çerçevesinde bu kavram setlerini inceleyerek, örgüt yönetimi literatürünün nasıl formüle edildiğinin, hangi yapı ve pratikleri ön plana çıkaran bir epistemolojik oryantasyonu olduğunun incelenmesi de önemsenmektedir. Örneğin, iktidar ve yönetim kavramlarının liderlik ile temasının açılması, bu iki kavramın nasıl çerçvelendiğinden ve liderlik literatüründe belirleyici pozisyonlarından bağımsız değildir. İktidar takdir yetkisi ve araçlarını kendinde toplayarak başkasının iradesini belirleme vasfını ve özgünlüğünü içerirken yönetim görev odaklı, bürokratik aygıtlar ve pratiklere yaslanan, sözleşme esaslı yükümlülükler ile donatılmış hali ile daha pasif bir rol tanımıdır (Antonakis ve Day, 2008). Böylelikle bu tartışma yönetici olmak ile lider olmak arasındaki farklılaşmalara dair ayrımın belirlenmesinde, lider ve yönetici vazgeçilmezliğini inşa eden unsurların tespit edilmesinde önemli olmaktadır. Ele alınan bir diğer kavram seti ise örgüt nedir ve kurum nedir tartışmasını içermektedir. Kurum ve örgüt kapsamında yer verdiğimiz tartışma çerçevesi aktörlerin bu yapılar içerisinde var olma/olabilme, görevlendirilme durum ve biçimlerine ilişkindir. Buna dair örgüt ve kurum yapısı patolojileri ile ele alınıp lider ve takipçilerin var olma durumu ve biçimlerinin de bu patolojilerden bağımsız olmadığı değerlendirilmesi gereken önemli bir noktadır.

Takipçilik üzerinde literatürün liderlik literatürü ile olan bağlantılarının tespit edilmesi, takipçilik üzerine tartışmaların hangi yapılar üzerine inşa edildiğini anlamak açısından önemlidir. Liderlik alanında belirleyici olan araştırma paradigmalarının tarihselliklerinin de bilgisini içeren bu çalışma, takipçiliğe dair oluşan bilgi yapılarında bu tarihselliklerde nasıl konumlandığı üzerine soruları da gündeme getirmiştir. Liderlik özellikleri, liderlik davranışları, durumsal ve bağlamsal değişkenlerin liderliği nasıl şekillendirdiği, ilişkisel liderlik bağlamında dikey ve yatay ilişkilenebilecek biçimleri, karizmatik liderlik ile lidere tahsis edilen tahakküm ya da dönüşümcü rollerin etkileri, liderliğe dair özelliklerin varyasyon, seleksiyon (seçilim) ve saklama/koruma



yolu ile devamlılığı olarak özetleyebileceğimiz tarihsel süreçlerin her birinde takipçilerin lidere göre aldıklarını pozisyonlar da tartışılmaya açılmaktadır. Bir birey kendi otonomisinden neden vazgeçip başka bir bireyin otonomisini takip etmeye başlar sorusu takipçinin bağlam ile kurduğu ilişki, bireysel motivasyonları/faydaları, sahip olduğu sermaye formları, lider ile kurulan ilişkinin dinamikleri, alternatif seçeneklerin varlığı/yokluğu üzerinden açıklanabilmektedir. Bu bağlamlar evrimsel analize başvuru literatürün bileşenleridir. Bir diğer bağlam bireyin kendini gerçekleştirme gücü ile ona atfedilen roller/etiketleri üstlenme ve devam ettirme üzerinden oluşan role dayalı ve inşacı takipçilik modelidir. Role dayalı tartışmalar liderlik literatürü üzerinden şekillendiğinde daha pasif bir pozisyondan ele alınan takipçiler, takipçilik kuramı bağlamında bu bakışı tersine çevirerek, takipçilik rolünün etken/kurucu unsur bağlamına odaklanmaktadır. İnşacı yaklaşım ise dikey hiyerarşilerin pasif olarak kodladığı takipçilik rolünden liderin tamamlayıcısı, inşa eden unsuru olan takipçi kurgusunu içermektedir. Böylelikle literatürde lidere göre pozisyon alan bir takipçilik anlayışı, inşa etme iktidarını içeren, yönetme yetkisine ve pratiklere sahip bir takipçiye doğru evrilmiştir.

Bu makale liderlik çalışmalarının sosyal ve tarihsel çerçevesini inceleyerek liderlik literatürüne dair epistemik odakların hangi ayrıcalıklı yapılar üzerine inşa edildiğini ve örgütlendiğini derlemeye çalışmaktadır. Bu çalışma liderlik literatürünün sosyal ve tarihsel çerçevesini içeren ve liderlik ekollerini ele alan metinler ile takipçilik kuramındaki yaklaşımları inceleyerek gerçekleştirilmiştir. Bu makalenin literatüre katkısı, liderlik çalışmaları alanında ayrıcalıklı epistemik odakların tartışılmaya açılması ve takipçilere yönelik bir literatürün görünür kılınmasıdır. Sonuç olarak liderlik ve takipçilik kavramları ve barındırdıkları iktidar ve pratikler bütünü birbirlerinin inşasında belirleyicidir ve örgüt işlerliğinin iki kurucu unsuru olarak ele alınmalıdır. Diğer yandan aşağıda yer alan öneriler bu çalışmanın sınırlılıkları ve aynı zamanda bu konuda gerçekleştirilecek olan çalışmalara yönelik öneriler olarak da nitelendirilebilir:

1. Liderlik çalışmaları alanı ilişkilendiği epistemik odakları sorunsallaştırmalıdır ve bu süreçte şu sorular göz önünde bulundurulmalıdır: Liderlik çalışmaları alanının kurucu epistemik odakları nelerdir? Bu epistemik odaklar iktidar ilişkilerine bağlı olarak nasıl şekillenmektedir?
2. Liderlik literatürünün epistemik odaklarının güç, otorite, tanınma (*recognition*), tanınma gücü (*recognition power*), karşılıklı tanınma (*mutual recognition*) konularına yönelik tartışmalara yönelmesi takipçilik kuramı tartışmaları çerçevesinde önemlidir. Bu bağlamda, liderlik literatürün ayrıcalıklı yapı ve pozisyonlarına dair tartışmaların genişletilmesine katkı sunulmalıdır.
3. Liderlik çalışmaları alanı kurumsallaşmış tanınma ilişkilerini (*institutionalized relations of recognition*) tartışmaya açmalı ve toplumdaki yapısal eşitsizlikleri sorgulamalı ve sorunsallaştırmalıdır. Bütün bu tartışmaların ışığında lideri ve takipçileri belirleyen yapı ve süreçleri görünür kılmalıdır.

### Kaynakça

- Antonakis, J., Avolio, B. J., ve Sivasubramaniam, N. (2003). Context and leadership: An examination of the nine-factor full-range leadership theory using the Multifactor Leadership Questionnaire. *The Leadership Quarterly*, 14, 261–295. doi: 10.1016/S1048-9843(03)00030-4
- Antonakis, J. ve Day, D.V (2008). Leadership: Past, present and future. John Antonakis ve David V. Day (Ed.), *The Nature of Leadership* içinde (ss.3-27). Thousand Oaks : SAGE Publications.
- Ayman, R. ve Lauritsen, M. (2008). *Contingencies, Context, Situation, and Leadership*. John Antonakis ve David V. Day (Ed.), *The Nature of Leadership* içinde (ss.138-166). Thousand Oaks: SAGE Publications.

- Bass, B. M., ve Bass, R. (2008). *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications* (4. Baskı). New York, NY: Free Press.
- Bastardo, N. ve Van Vugt, M. (2019). The nature of followership: Evolutionary analysis and review. *Leadership Quarterly*, 30(1), 81-95. doi: 10.1016/j.leaqua.2018.09.004
- Brewer, John D. (2004). *Ethnography*. Catherina Cassell ve Gillian Symon (Ed.), Essential Guide to Qualitative Methods in Organizational Research içinde (ss.312-323): London: Sage Publications
- Brown, D. J. (2008). *In the minds of followers: Follower-Centric Approaches to Leadership*. J. Antonakis ve D. V. Day (Ed.), The Nature of Leadership içinde (ss.82-109). California: Sage Publications
- Clegg, S. (2006). *Organization theory*. B. Turner (Ed.), The Cambridge Dictionary of Sociology içinde (ss.424-425). New York: Cambridge University Press.
- Code, L. (2017). *Epistemic responsibility*. Ian James Kidd, José Medina, and Gaile Pohlhaus, Jr. (Ed.), The Routledge Handbook of Epistemic Injustice içinde (ss.89-100 ). Oxford: Routledge
- Dvir, T. ve Shamir, B. (2003). Follower developmental characteristics as predicting transformational leadership: A longitudinal field study. *The Leadership Quarterly*, 14(3), 327–344. Doi: 10.1016/S1048-9843(03)00018-3
- Epitropaki, O. Martin, R. ve Thomas, G. (2008). *Relational leadership*. John Antonakis ve David V. Day (Ed.), In The Nature of Leadership içinde (ss.109-137). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Galinsky, A.D., Rus, D. ve Lammers, J. (2011). *Power: A central force governing psychological, social, and organizational life*. David D. Cremer, Rolf van Dick, J. Keith Murningan (Ed.), Social Psychology and Organizations içinde (ss.17-39). New York: Routledge.
- Gardner, W.L., Lowe, K.B., Moss, T.W., Mahoney, K. T. ve Coglisier, C.C. (2010). Scholarly leadership of the study of leadership: A review of The Leadership Quarterly's second decade, 2000–2009. *The Leadership Quarterly*, 21, 921-958. doi: 10.1016/j.leaqua.2010.10.003
- Gert, H. ve Mills, C. W. (1953). *Character and Social Structure: The Psychology of Social Institutions*. New York: Harcourt, Brace and Company.
- Graen, G. B. ve Uhl-Bien, M.(1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219–247. Erişim adresi: <https://digitalcommons.unl.edu/managementfacpub/57>
- Grant, A. M. ve Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3–34. doi: 10.1016/j.riob.2008.04.002
- Hackman, J. R. ve Wageman, R. (2007). Asking the right questions about leadership. *American Psychologist*, 62, 43–47. doi: 10.1037/0003-066X.62.1.43

- Handel, M. J. (2003). *Introduction*. Michael, J. Handel (Ed.), *The Sociology of Organizations: Classics, Contemporary and Critical Readings içinde* (ss.1-5). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Herold, D. M. (1977). Two-way influence processes in leader-follower dyads. *Academy of Management Journal*, 20(2), 224-237. doi: 10.5465/255396
- Hoptin, C., Christie, A. ve Barling, J. (2012). Submitting to the follower label: Followership, positive effect, and extra-role behaviors. *Zeitschrift für Psychologie*, 220(4), 221-230. doi: 10.1027/2151-2604/a000116
- House, R. J., ve Aditya, R. N. (1997). The social scientific study of leadership: Quo vadis? *Journal of Management*, 23(3), 409-473. doi: 10.1016/S0149-2063(97)90037-4
- Jaeggi, R. (...). What is (good) institution? Erişim adresi: [https://www.philosophie.hu-berlin.de/de/lehrbereiche/jaeggi/mitarbeiter/jaeggi\\_rahel/RWhat%20is%20a%20-good-%20institution.pdf](https://www.philosophie.hu-berlin.de/de/lehrbereiche/jaeggi/mitarbeiter/jaeggi_rahel/RWhat%20is%20a%20-good-%20institution.pdf) (Erişim tarihi: Şubat 20, 2019).
- Kidd, J. I., Medina, J. ve Pohlhaus, G. (2017). *Introduction to the Routledge handbook of epistemic injustice*. Ian James Kidd, José Medina, and Gaile Pohlhaus, Jr. (Ed.), *The Routledge Handbook of Epistemic Injustice içinde* (ss.1-11). Abingdon, Oxon: Routledge
- Medina, J. (2017). *Epistemic injustice and epistemologies of ignorance*. In Paul, C. Taylor, Linda Martin Alcoff, Luvel Anderson, *The Routledge Companion to Philosophy of Race* (ss.247-261). New York: Routledge.
- Morgan, G. (1990). *Organizations in Society*. New York, NY: Macmillan Education
- Lewin, K. (1947). Frontiers in group dynamics: Concept, method and reality in social science; Social Equilibria and Social Change. *Human Relations*, 1(5). doi: 10.1177/001872674700100103
- Liden, R. C. ve Antonakis, J. (2009). Considering context in psychological leadership research. *Human Relations*, 62(11), 1587-1605. doi: 10.1177/0018726709346374
- Longino, H. (1990). *Science as Knowledge: Values and Objectivity in Scientific Inquiry*. New Jersey: Princeton University Press.
- Oc, B. ve Bashshur, M. R. (2013). Followership, leadership and social influence. *Leadership Quarterly*, 24, 919-934. doi: 10.1016/j.leaqua.2013.10.006
- Poggi, G. (2006). *Authority*. B. Turner (Ed.), *The Cambridge Dictionary of Sociology içinde* (s.27-30). New York: Cambridge University Press.
- Shotwell, A. (2017). *Forms of knowing and epistemic resources*. Ian James Kidd, José Medina, and Gaile Pohlhaus, Jr.(Ed.), *The Routledge Handbook of Epistemic Injustice içinde* (ss.79-89). Oxford: Routledge
- Sturm, R. E. ve Antonakis, J. (2015). Interpersonal power: A review, critique, and research agenda. *Journal of Management*, 41(1), 136-163. doi: 10.1177/0149206314555769

- Sturm, R. E. ve Monzani, L. (2008). *Power and leadership*. J. Antonakis ve D. V. Day (Ed.), *The Nature of Leadership* içinde (ss.272-300). California: Sage Publications.
- Tepper, B. J., Duffy, M. K. ve Shaw, J. D. (2001). Personality moderators of the relationship between abusive supervision and subordinates' resistance. *The Journal of Applied Psychology*, 86(5), 974–983. doi: 10.1037/0021-9010.86.5.974
- Turan, S. ve Bektaş, F. (2014). 9. Bölüm: *Liderlik*. Selahattin Turan (Ed.), *Eğitim Yönetimi: Teori, Araştırma ve Uygulama* içinde (ss.293-336). Ankara: PEGEM Yayınları.
- Turner, B. (2006). *Institutions*. B. Turner (Ed.), *The Cambridge Dictionary of Sociology* içinde (ss.301-304). New York: Cambridge University Press.
- Uhl-Bien, M., Riggio, R.E., Lowe, K. B. ve Carsten, M. K. (2013). Followership theory: A review and research agenda. *The Leadership Quarterly*, 25(2014), 83–104. doi: 10.1016/j.leaqua.2013.11.007
- Weber, M. (1968). *On Charisma and Institution Building*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Van Vugt, M. (2008). *Evolutionary, Biological, and Neuroscience Perspectives*. J. Antonakis ve D. V. Day (Ed.), *The Nature of Leadership* içinde (ss.189-219). California: Sage Publications
- Van Vugt, M. (2006). Evolutionary origins of leadership and followership. *Personality and Social Psychology Review*, 10(4), 354-371. doi: 10.1207/s15327957pspr1004\_5
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. Essex: Pearson Education Limited
- Zaccaro, S.J., Samantha, D. ve Kolze, M. (2008). *Leaders Traits and Attributes*. J. Antonakis ve D. V. Day (Ed.), *The Nature of Leadership* içinde (ss.29-55). California: Sage Publications
- Zaleznik, A. (1971). Power and Politics in Organizational Life. *McKinsey Quarterly*, 7(4), 52-69.