



Başvuru Tarihi / Received Date: 31.03.2023

Kabul Tarihi / Accepted Date: 28.04.2023

Makale Türü / Article Type: Derleme Makalesi / Review Article

doi: 10.52848/ijls.1274276

Kaynakça Gösterimi: Çelik, Ö. (2023). Sosyolojik paradigmalardan örgüt kuramlarına: liderlik kavramının dönüşümü. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 6(1), 90-101. doi: 10.52848/ijls.1274276

Citation Information: Çelik, Ö. (2023). (2023). From sociological paradigms to organizational theories: transformation of the concept of leadership. *International Journal of Leadership Studies: Theory and Practice*, 6(1), 90-101. doi: 10.52848/ijls.1274276

SOSYOLOJİK PARADİGMALARDAN ÖRGÜT KURAMLARINA: LİDERLİK KAVRAMININ DÖNÜŞÜMÜ

Özge ÇELİK¹

Öz

Örgütlerin temel ve en önemli sayılabilecek bileşeni olan liderlik, gerek zamanla değişen örgüt kuramları kapsamında gerekse liderlik alanyazımında rastlanan çoklu tanımlamalarla dinamik bir yapıda kabul edilebilir. Günümüze dek evrilen liderlik kuramları incelendiğinde, liderlik kavramında sürekli bir değişim ve dönüşümün varlığından söz edilebilir. Bu bağlamda örgüt kuramlarını doğrudan etkilemiş olan sosyolojik paradigma değişimlerinin, liderlik olgusunu kaçınılmaz bir şekilde etkilediği ifade edilebilir. Tüm bunlar ışığında bu çalışma, örgüt sosyolojisi ve kuramlarındaki paradigmatik dönüşümleri; çeşitli liderlik yaklaşımları ile ilişkilendirerek ele almaya çalışmıştır. Çalışma sonucunda sosyolojik paradigma değişimlerinin örgüt kuramlarına bakış açılarını benzer şekilde etkilediği sonucuna varılmıştır. Ardından bu etkiler; örgütlerde liderlik olgusu ile ilişkilendirilerek değerlendirilmiş ve her bir örgüt kuramının belirli liderlik yaklaşımları ile uyumlu olarak değerlendirilebilecek yaklaşımlar içerdiği saptanmıştır. Tüm bunlar ışığında, sosyolojik paradigma değişimlerinin; ontolojik ve epistemolojik konumlanmalarını değiştirdikçe örgüt kuramlarını da benzer doğrultuda etkilediği; dolayısıyla liderlik türlerinin de ilgili örgüt kuramının temelleri doğrultusunda farklılaştığı ve çeşitlendiği sonucuna varılabilir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Örgüt sosyolojisi, örgüt teorisi.

From Sociological Paradigms to Organizational Theories: Transformation of the Concept of Leadership

Abstract

Leadership, which is considered as the fundamental and most important component of organizations, can be accepted as a dynamic structure with multiple definitions encountered in both changing organizational theories and leadership literature. When the evolution of leadership theories to date is examined, it can be said that there is a continuous change and transformation in the concept of leadership. In this context, it can be expressed that sociological paradigm shifts that have directly influenced organizational theories inevitably affect the phenomenon of leadership. Based on this perspective, this study aims to address paradigmatic transformations in organizational sociology and theories, by linking them to various leadership approaches. As a result of the study, it was concluded that sociological paradigm shifts change the perspectives of organizational theories in similar ways. These effects were then evaluated in relation to the phenomenon of leadership in organizations, and it was determined that each organizational theory contained approaches that could be evaluated in accordance with certain leadership approaches. In light of these findings, it can be concluded that sociological paradigm shifts differentiate and diversify the types of leadership in accordance with the foundations of the relevant organizational theory, as they change their ontological and epistemological positions.

Keywords: Leadership, Sociology of organization, organizational theory.

¹ Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, E-posta: celikozge1987@gmail.com, ORCID: 0000-0002-4964-6967

Giriş

Örgütler, insanlığın en eski tarihlerinden modern yaşama dek farklı şekillerde etkileşime girdiği çok çeşitli yapılar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yönüyle birçok farklı disiplinin araştırma nesnesi olabilen örgütler, son derece karmaşık ve çeşitli olan iç ve dış dinamikleri ile farklı bağlamlarda çözümlenmeye çalışılmıştır. Özellikle gelişen iş bölümü ve uzmanlaşmaya yanıt verme amacıyla ortaya çıkan modern örgütler, toplumdaki eşzamanlı siyasi, hukuki, ekonomik veya teknolojik değişimlerden etkilenmiştir. Tüm bunların ışığında, söz konusu gelişmelerden kaçınılmaz olarak etkilenen sosyal yapılar olarak örgütlerin sosyolojik açıdan incelenmesi, bir tür gereklilik olarak ifade edilebilir (Aytaç, 2004; Şenol, 2011).

Sosyoloji; toplumsal eylemin yapısı, insanların kendi aralarındaki veya sosyal yapılar ile girdiği etkileşimlerin ortaya çıkış süreçleri; diğer bir ifadeyle sosyal gerçeğin yapısını inceleyen bir bilim dalı olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla örgütlerin, sosyolojinin doğal olarak çalışma konusu olduğu belirtilebilir. Bununla ilgili olarak Bozkurt (1977), örgüt teorisini sosyolojik açıdan ele almak için önemli olan bazı yöntemsel ölçütlere dikkat çekmiştir. Bunlar, bireysel ve örgütsel davranış ayrımını yapmak, örgüt bağlamını etkili şekilde detaylandırmak ve örgüte bir bütün olarak dışarıdan bakabilmek olarak özetlenebilir. Bunlara ek olarak sosyal teori ve felsefeyi içine alan çoklu bir perspektif aracılığıyla, örgütleri ve sosyolojiyi ortak bir araştırma zemininde buluşturmak mümkün olabilir.

Örgüt kuramlarını açı-karşı açı şeklinde birbirini dışlayan sosyolojik paradigmalardan farklı epistemolojik, ontolojik ve pragmatolojik felsefi varsayımları üzerinden ele alan Sociological Paradigms and Organizational Analysis, Burrell ve Morgan (1979) tarafından ortaya konan ve örgüt sosyolojisinin en önemli sayılabilecek eserlerinden biridir. Şekil 1'de de görülebileceği gibi örgütler, objektivite-subjektivite ve düzenleme-radikal değişim spektrumları üzerindeki felsefi ve sosyolojik konumlanmaları üzerinden yorumlanmaktadır.



Şekil 1. Burrell ve Morgan'ın (1979) sosyal paradigmaları

Yukarıda da görülebileceği gibi 2x2 şeklindeki bir matris halinde ele alınan dört paradigma, şu şekilde açıklanabilir:

- 1) İşlevselcilik: Örgütler rasyonel ve etkin sistemlerdir. Yapısalcı ve durumsallık temelli bir sosyolojik konumu benimser.
- 2) Yorumlayıcılık: Örgütsel olgular ancak bireylerin sübjektif bakış açıları, içinde yaşadıkları kültür ve şartları açısından değerlendirilebilir.

3) Radikal Hümanizm: Örgütsel olguların anlaşılmasında bireysel sübjektiflik önem kazanır. Sosyal gerçeklik objektif değildir ve keşfedilmesi imkânsızdır. Bireyler gerçeği ancak kendi anlamlandırmaları yoluyla açıklayabilir.

4) Radikal Yapısalcılık: Sosyal sistemlerin doğasında radikal değişime neden olan politik ve ekonomik krizler aracılığıyla sosyal bir dönüşüm kaçınılmazdır (Keskin, Akgün, ve Koçoğlu, 2016).

Örgüt kuramlarının geliştirilmesi ve farklı yaklaşımlarla ele alınması; kuramların bilim felsefesi temelli sorgulamalarının değişik ontolojik ve epistemolojik konumlanmalardan yapılabilmesi ve beraberinde teorinin nasıl ortaya çıktığını gösterebilmesi açısından önemlidir. Nitekim örgüt kuramlarının derinliği arttıkça, örgütün farklı bileşenlerini oluşturan fenomenler daha zengin bir bakış açısıyla tanımlanabilir. Bunlardan en önemlilerinden biri ise, örgütün belli bir amaç doğrultusunda bir araya gelmiş olan bireyleri ile çeşitli örgütsel zeminlerde fazlasıyla etkileşimde olan liderlerdir.

Liderlik

Son 60 yılda, liderliğin boyutlarını tanımlamak için 65 farklı sınıflandırma sistemi geliştirilmiştir (Fleishman ve diğerleri, 1991). Bazıları liderliği liderler ve takipçiler arasındaki güç ilişkisi açısından tanımlarlar. Bu bakış açısına göre liderler, başkalarında değişiklik yapmak için kullandıkları güce sahiptirler. Diğerleri liderliği, takipçileri genellikle beklenenden daha fazlasını başarmaya yönlendiren bir dönüşümsel süreç olarak görürler. Son olarak, bazı araştırmacılar liderliği bir beceri perspektifinden ele alırlar. Bu bakış açısı, etkili liderliği mümkün kılan yetenekleri (bilgi ve beceriler) vurgular. Buradan hareketle liderliğin ortak tanımı üzerine bir konsensüs olmadığından söz edilebilir. Öte yandan devam eden liderlik tanımı tartışmalarına rağmen bazı bileşenler, fenomenin merkezi olarak tanımlanabilir (Northouse, 2021):

- a) Liderlik bir süreçtir,
- b) liderlik etki içerir,
- c) liderlik gruplar içinde gerçekleşir ve
- d) liderlik ortak hedefleri içerir.

Farklı tanımlara sahip olsa da yukarıdaki bileşenlerden yola çıkarak lider olmanın bazı temel gereklerinin var olduğu sonucuna varılabilir. Özellikle örgütsel bir değişken olarak yöneticilik kavramından ayrıldığı noktalarda; söz konusu gereklerin belirginleştiği ifade edilebilir. Nitekim liderlik ve yöneticilik, yaygın kanının aksine aynı anlamlara sahip değildir. Bennis ve Nanus (2007) bunu “*yöneticiler işleri doğru yapar, lider doğru işleri yapar*” sözleri ile vurgulamıştır. Buna ek olarak, liderliği yöneticilikten ayırırken kullandıkları “*lider ortamı fetheder, yönetici ise bu ortama teslim olur*” sözleri, liderliğin bir etkileme süreci olduğunu vurgulaması açısından önemlidir. Böyle bir etkiyi yaratmak ise örgütü, örgütsel veya bireysel davranışı, toplumdaki değişimlerle ve dönüşümlerle birlikte örgütün sosyolojik olarak nasıl bir atmosfere maruz kaldığını yorumlamayı gerektirmektedir.

Tüm bunlarla birlikte düşünüldüğünde liderliğin, örgütsel veya bireysel değişkenlerin yanı sıra toplumsal değişkenlerden de etkilendiği sonucuna varılabilir. Bu durum liderliği hem örgütün türü ve yapısı kapsamında dar bağlamda, hem de toplum ve geçirdiği değişimler veya dönüşümler kapsamında geniş bağlamda incelemeyi gerektirir. Bu doğrultuda liderliği, örgüt kuramlarının temellerini şekillendiren sosyolojik paradigmların; sosyal gerçekliği tanımlamadaki farklı konumlanmalarının perspektifinden ele almak liderlik tanımının dinamik yapısını anlamaya yardımcı olacaktır.

İşlevselci Sosyoloji: Liderlikte Kişilik Özellikleri Yaklaşımı, Yetenek Yaklaşımı, Davranışsal Yaklaşım ve Durumsal Liderlik

Comte ve Durkheim’in pozitivist geleneğinden köklenen işlevselcilik, toplumu birbiriyle belli bir düzen içerisinde olan tümleşik parçaların bütünü olarak görmektedir (Gönç Şavran, 2018).

Toplumsal düzeni ve onun sağlanması için temel değerleri muhafaza etmeyi vurgulayan bu paradigma, örgüt kuramlarında ise kendisini durumu doğru anlama ve ona göre davranma şeklinde göstermiş; ardından örgütsel performansın yükseleceğine işaret etmiştir (Burrell ve Morgan, 1979). Söz konusu sosyolojik anlayışın, liderin çalışanlarını devamlı gözetleme ve kontrol etmesi gerektiği vurgulanan bilimsel yönetim kuramları bağlamında etkili olduğundan söz edilebilir (Lunenburg ve Ornstein, 2021). Benzer zamanlarda, liderliği sistematik olarak ele alan ilk teorilerden biri olarak kabul edilen kişilik özellikleri teorisi geliştirilmiştir. Liderliği sadece doğuştan getirdiği özelliklerle bir tür ‘harika insan’ olanların yapabileceği fikrine odaklanan yaklaşım kapsamında Mann’ın (1959) liderin altı özelliği olarak kabul ettiği zekâ, maskülinite, baskınlık, muhafazakarlık, düzenleyicilik ve dışadönüklük; lider için ‘doğru reçete’ kapsamında ele alınmıştır (Northouse, 2021). Özellikle muhafazakarlık, maskülinite ve baskınlığın aracılığıyla düzenleyici olma vurguları, işlevselciğin toplumsal düzenin bozulmaması için belli değerleri koruma gerekliliği vurgusu ile uyumlu olarak ifade edilebilir. Dolayısıyla, sosyolojik paradigmalardaki işlevselci esintilerin klasik örgüt kuramlarına yansımalarının; liderin tüm çalışma ortamını yapılandırdığı otoriter bir liderlik ihtiyacı olarak belirdiğinden söz edilebilir.

Liderlikte kişilik özellikleri yaklaşımında öne çıkmayan insan faktörü, ardından gelen yetenek yaklaşımında kendini göstermiştir. “İnsanlarla çalışabilme yeteneği” olarak vurgulanan ve teknik ve kavramsal beceriler ile birlikte üç liderlik bileşeninden biri olan bu yeterlik, hala lider merkezli ve ona yapması gerekenleri reçete edilen bir özellik göstermektedir (Northouse, 2021). Ancak bu özelliği ile işlevselci esintiler taşıyan yaklaşım, sosyal faktörlere ilk kez işaret etmesiyle ilk yaklaşımın objektivizminden uzaklaşarak daha sübjektif bir noktaya doğru yol alır niteliktedir. Bu yönüyle, işlevselci paradigmada objektivizm ve sübjektivizm ortasında konumlanmaya çalışan Weber’in *verstehen* anlayışı ile benzerlik gösterdiği ileri sürülebilir. Nitekim ilgili yaklaşım, kavramsal becerilerin de önemine işaret ederek bir örgütü çok boyutlu anlamlandırabilme, yorumlama ve projeksiyon yeterliklerinin de altını çizmiştir. Buna ek olarak *verstehen* kavramının içerdiği kendini aktörün yerine koyabilme ve sosyal olguları onun açısından yorumlama vurgusu, yetenek yaklaşımı kapsamında sosyal değerlendirme yeteneği olarak tanımlanan liderlik yeterliği (Mumford ve diğerleri, 2000) ile benzer kabul edilebilir. Buna ek olarak insanları anlama ve onlarla empati becerileri, Katz (2009) tarafından da önemli bir insani yönetici yeterliği olarak belirtilmiştir. Tüm bunlarla birlikte düşünüldüğünde, -her ne kadar yeterince anlaşılammış olsa da- Weber’in bürokrasinin insani tarafının korunması ve demir bir kafese dönüştürülmemesi gerektiği (Hanson, 1996) uyarılarının önemi öne çıkmaktadır.

Liderlik yaklaşımlarında bir diğer beliren düşünce olan davranışsal yaklaşım, liderliği görev davranışları ve ilişki davranışları olarak iki bölüme ayırmıştır. İlgili yaklaşımda insanlarla etkileşimin görevlerden bağımsız ve özgül bir öneme sahip olması göze çarpmaktadır (Northouse, 2021). Bu yönüyle, merkezde işlevsel düzeni koruyucu fakat aynı zamanda sosyal süreci ve içerdiği diyalektiği öne çıkarıcı akımlarla radikal yapısalcılığa karşı konumlanan bütünleştirici sosyolojik kuram bağlamında yorumlanabilir (Burrell ve Morgan, 1979). Nitekim neoklasik yönetim kuramlarının temelini oluşturan Hawthorne çalışmaları da, iş yerlerinde meydana gelen karmaşık sosyal süreçlerin etkililiğini destekler ampirik bulgulara sahiptir. İlgili çalışma örgüt sosyolojisini; hala işlevselcilik sınırları içerisinde olsa da Hawthorne-sonrası bir objektivizme (Burrell ve Morgan, 1979) doğru ilerletmesiyle, örgüt kuramlarının gelişiminde bir dönüm noktası niteliğindedir. Bunlara ek olarak davranışsal yaklaşım başlığı altında ele alınan paternalizm ve oportünizm gibi çeşitli liderlik davranışları, liderin gücünü nasıl kullanacağına dair farklı seçimleri ve uygulamalarına işaret etmektedir. İlgili liderlik tarzları, bütünleştirici örgüt kuramı kapsamında Blau’nun sosyal sürecin ortaya çıkış dinamiklerinin her birinin kendi bağlamında anlaşılması gerektiğini vurgulayan güç ve takas modeli ile birlikte değerlendirilebilir yorumlanabilir (Burrell ve Morgan, 1979). Söz konusu modelde Blau, sosyal analizlerinin kalbine -meşru olup olmadığı fark etmeksizin- güç olgusunu koymakta ve onun kolektivite

ve üyeleri arasındaki sosyal takasta farklı şekillere bürünebildiğini belirtmektedir. Dolayısıyla ilgili sosyolojik yaklaşım örgüt kuramı kapsamında değerlendirildiğinde; liderlik olgusunun lider-örgüt veya lider-takipçi arasındaki bağlamlara göre farklılık gösterebileceği kabul edilebilir. Daha genel bir ifadeyle; örgüt sosyolojisindeki bu düşünsel devinimlerin, takipçileri ile etkileşime girdiği durumların dinamiklerine göre şekillenen bir liderlik tarzının doğuşuna zemin hazırladığı belirtilebilir.

Liderlikte durumsal yaklaşım, etkili liderliği takipçilerinin nelere ihtiyaç duyduğunu bilip söz konusu ihtiyaçları karşılamaya yönelik bir liderlik stili geliştirme şeklinde ele almaktadır (Northouse, 2021). Başka bir ifadeyle; yukarıda sözü edilen liderin ilişkileri yönetme yeterliğinin, takipçilerin ilgi ve ihtiyaçlarını daha ayrıntılı bir şekilde tanımlama olarak vurgulandığı ifade edilebilir. Bunun için liderin yönetsel becerilerinin yanı sıra destekleyici davranışlarının da bulunması gerektiğine işaret eder. Bu yaklaşım, işlevsel sosyolojik bakış açısının örgüt kuramlarına yansımalarından biri olan denge kuramı bağlamında yorumlanabilir. İlgili kuramda Chester Barnard; iletişim, hizmet vermeye isteklilik ve ortak amaç gibi değişkenleri işbirlikçi sosyal sistemlerin temel gerekleri olarak tanımlar (Burrell ve Morgan, 1979). Ona göre ortak amacın gerçekleşmesi, örgütü oluşturan üyelerin onu benimsemesine doğrudan bağlantılıdır. Böyle bir bütünleşmenin ise lider ve takipçileri arasında işbirliği ve karşılıklı destekleyicilik bağlamında oluşacağı ifade edilebilir. Yine farklı durumlarda düşük-yüksek yönetici-destekleyici tavırları esnek şekilde alabilen bir liderin, çevre ve kurum içi değişimlere etkili cevaplar vereceğinden söz edilebilir. Ayrıca denge teorisinde bir diğer öne çıkan isim olan Herbert Simon, çalışanların sınırlı rasyonellikleri nedeniyle sadece çıkarlarını gözeterek ekonomik insan karakterinden çıktığını ve kararlarını verirken o anki durumlarını gözetenek yönetimsel davrandıklarına dikkat çekmiştir. Dolayısıyla bir liderin, klasik yönetim anlayışının pekiştiricileri olarak kabul edilebilecek ücret artışı, terfi, ödüllendirme gibi araçlardan daha çok çalışanlarının ilgi ve ihtiyaçlarını içinde buldukları durumsal bağlamlarda doğru değerlendirmesi gerekliliği ön plana çıkmıştır.

Son olarak, Burn (1978) tarafından liderliğin merkezinde gösterilen etik, lider tarafından göz ardı edildiğinde liderliğin karanlık yüzü ortaya çıkabilmektedir. Benzer şekilde Lipman-Blumen (2005) tarafından takipçilerini bulduklarından daha kötü bir halde bırakan toksik liderlere ve davranışlarının yıkıcı sonuçlarına işaret edilmiştir. Buna ek olarak ilgili liderlik biçimi, dönüşümcü liderlik kapsamında yalancı dönüşümcü (pseudotransformational) liderlik olarak ele alınmış; örneklerine Adolf Hitler, Saddam Hussein gibi toplum dönüşümünü kendi lehine kullanan lider örnekler verilmiştir (Northouse, 2021). Bu durum, toplumsal ve kültürel yapılara dair işlevleri sorgulamasıyla işlevselciliğe katkıda bulunan Merton'un bozuk işlevsellik tanımıyla açıklanabilir. Merton'a göre, tüm yapıların ve sistemlerin toplum açısından olumlu sonuçları yoktur. Hatta bazı sistemsel öğeler, sistemin bazı parçaları açısından olumsuz işlevlere ve çıktılara sebep olabilir (Gönç Şavran, 2018). Dolayısıyla liderliğin kimi zaman, beklenenin ve görünen aksine bozuk işlevlerle çalışabileceği ve etik odağını kaybederek toplumun zararına sonuçlar doğurabileceği belirtilebilir.

Tüm bunların ışığında, işlevsel sosyolojinin objektif bakış açılarının subjektif noktalara doğru ilerledikçe; örgüt kuramlarını da eş zamanlı olarak rasyonellikten doğallığa doğru götürdüğü sonucuna varılabilir. Bu durum ileride yorumlayıcılığın yükselen sosyolojik paradigma olması ve ardından örgüt kuramlarını aynı doğrultuda etkilemesi ile, liderlik fenomeninin insanı ve iş hayatında kilit rol oynayabilecek olguları onun bakış açısından anlama olarak ele alınmasına zemin hazırlayacaktır.

Yorumlayıcı Sosyoloji: Liderlikte Psikodinamik Yaklaşım, Dönüşümcü Liderlik ve Lider-Etkileşim Kuramı

Yorumlayıcı sosyoloji ile olguların ontolojik ve epistemolojik temellerinin insan ve bilinci merkezli tanımlanması, örgüt kuramlarını da beraberinde daha subjektif bir zemine taşımıştır. Liderlik teorilerinin gelişimine yansımaları bağlamında incelendiğinde, en subjektif yorumlayıcı anlayış olan solipsizmden en az subjektif olan hermenötik yaklaşıma kadar birlikte değerlendirilebilecek birçok ortak

noktadan söz edilebilir. Ancak en genel değerlendirme sonucunda fenomenolojiye dair izlerin daha belirgin olduğu kabul edilebilir.

Subjektif idealizmin en uç noktasında yer alan solipsizm, kişi dışında bir realitenin varlığını tamamen reddederek gerçekliği sadece insan bilincinin algıladığı ve yarattıkları olarak belirtmektedir. İnsanın en karanlık alanı olarak derinlerde yatan bir solipsizm resifi şeklinde adlandırılan bu tamamen kişisel dünya, yorumlayıcı ve radikal insancıl paradigmanın arasında konumlanmış kabul edilmektedir (Burrell ve Morgan, 1979). Bu bakış açısı sosyal kuram geliştirmeyi zorlaştırıyor gibi görünse de, psikodinamik liderlik yaklaşımında kendine yer bulduğu noktalardan söz edilebilir. Psikodinamik yaklaşıma göre tıpkı solipsist bakış açısındaki gibi insanın derinlerinde kendisinin bile tanımadığı, hatta tanımak istemeyeceği bir yanı bulunmaktadır (Kets de Vries ve Cheak, 2014). Solipsist düşüncede Berkeley tarafından hızlı ve sert bir realiteyle çevrili olarak tanımlanan insanın, kendi bilinç düzeyinde oluşmadığı sürece hiçbir dışsal gerçeklikten söz edilemeyeceği savunulmaktadır (Burrell ve Morgan, 1979). Psikodinamik liderlik yaklaşımında da benzer şekilde, hızlı ve sert realite kapsamında ortaya çıkan rasyonel davranış fenomenine değil; bilinçaltına odaklanılması gerektiğine işaret edilir. Bu yaklaşıma göre gündelik rasyonel davranışların çoğu insan zihninin derinindeki bu irrasyonel kısım tarafından yönetilir. Freud'dan oldukça etkilenen ve klinik paradigma olarak adlandırılan bu liderlik kuramının, subjektif idealizmin solipsist düşünce tarzıyla dikkat çektiği öznel realite vurgusu, liderin takipçilerinin davranışlarını yorumlarken çocukluk anılarından geçmiş tecrübelerine dek geniş bir yelpazede değerlendirme yapabilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Liderlik anlayışını bambaşka bir zemine taşıyan dönüşümcü liderlik yaklaşımı duygulara, değerlere, etik kodlara önem vermeyi; insanın ihtiyaçlarını tatmin etmeyi; bir başka deyişle liderin takipçilerine tamamen bir insan oldukları gerçeğiyle yaklaşması gerektiğini öne çıkarmaktadır. Bu yaklaşım, tıpkı yorumlayıcılığın işlevselciliğe karşı sahneye çıkışı gibi, liderlik literatüründe kritik bir paradigma değişimi olarak kabul edilmektedir (Northouse, 2021). Bu noktada liderin insanı ve dünyasını anlamlandırma sürecinde, Husserl'in insan ve fenomen ilişkisini açıklarken kullandığı araçlar birlikte yorumlanabilir. Örneğin yönelimsellik, insanın yöneldiği herhangi bir fenomeni öznel yaşantılarından yola çıkarak inşa ettiğini açıklar. Bu durumda bir lider, takipçilerinin her birinin iş dünyasına dair algılarının biricikliğini göz önünde bulundurmalıdır. Liderin bunu yaparken kendi sağduyusu, önyargıları gibi bilgilerinin de paranteze alması (epoche) (Gönç Şavran, 2018), iş yaşamındaki duygu, değer, etik kodlar, motivasyon gibi algıları çalışanlarının bakış açısından görebilmesinin bir şartı olarak işaret edilebilir.

Buna ek olarak Schutz'un işaret ettiği yaşam evreni, bir liderin takipçilerinin olguları hangi bağlamlarda algıladığı, nasıl işlediği ve kodladığına dair önemli bir veri kaynağı olarak görülebilir (Gönç Şavran, 2018). Bir lider iş dünyasını, çalıştığı sektörü, kurumu çalışanlara verili bir evren (Burrell ve Morgan, 1979) olarak düşündüğünde, özneler arası kanallarla inşa edilen ve biriken bir bilgi birikimi oluşumundan söz edilebilir. Bu bağlamda dönüşümcü bir lider, bu bilgi birikimi içinde gerçekleşen bilinç akışını etkili şekilde anlamlandırabilirse, çalışan tutum ve değerlerinin inşa sürecini onların bakış açısından tecrübe edebileceği belirtilebilir. Dolayısıyla, dönüşüm için ilk adım olarak vurgulanan örgüt-birey amacını ortak bir zeminde buluşturmanın daha kolay olacağı kabul edilebilir. Sonrasında ise kişinin anlam ve anlamlandırma dünyasına onun gözünden bu kadar hâkim olan bir liderin, takipçilerinin potansiyellerini en üst sınırdaki gerçekleştirme yolculuğunda onlara eşlik etmesi kolaylaşacaktır (Northouse, 2021). Tüm bunlar ışığında, örgüt için ortak değer yaratma ve üyeleri tarafından içselleştirilmesini sağlayabilen liderin dönüşümcülük nosyonu kazanabileceğinden söz edilebilir. Nitekim büyük bir kitleyi arkasına alan Gandhi'nin liderliğinde “*Bir hayalim var*” sloganıyla başlayan dönüşüm yolculuğu, bu duruma bir örnek olarak ele alınabilir.

Schutz'un fenomenolojisinin Mead'in sembolik etkileşimciliği ile yorumlanarak temelleri atılan fenomenolojik sosyoloji, farklı fenomenolojik düşünce geleneklerine yön vermiştir (Burrell ve Morgan, 1979). Bunlardan biri olan etnometodoloji, kişilerin gündelik yaşam aktiviteleri sırasındaki etkileşimlerine dikkat çekmektedir. Bu düşüncenin isim babası olan Garfinkel tarafından belirtildiği üzere fenomen, insanın olguları görünür ve anlaşılır kılma yolları olan gündelik pratikler bağlamında, ortaya çıkma şekillerine odaklanarak incelenmelidir. Benzer şekilde lider ve etkileşim kuramı olarak adlandırılan liderlik anlayışı incelendiğinde, ilgili sosyolojik paradigmanın izlerini taşıdığı kabul edilebilir. Söz konusu liderlik anlayışı, çalışanların liderleri ile kurdukları ikili ilişkinin önemine işaret etmektedir. Bu liderlik kuramı liderin takipçilerini ortalama bir liderlik anlayışı ile kolektif olarak etkilediği düşüncesine karşı, liderin her bir takipçisi ile kurduğu ikili ilişkinin farklı nitelikler aldığı vurgulanmaktadır (Northouse, 2021). Bu bağlamda her bir çalışanın liderlik fenomenine dair tutum ve algılarını belgelemesi ve dinlenmesi; lider takipçi iletişimindeki düşünömsellik ve gündelik iş ortamında beliren anlamların bağlamı ve ilgili bağlamlara gönderimliliği gibi detaylar (Gönç Şavran, 2018), bu etkileşimi anlayabilmek adına etkili örgötsel analiz araçları olarak ifade edilebilir. Liderin örgötsel bir gerçekliğin oluşum süreçlerine belirtilen noktalarda hâkimiyetinin, örgüt yapısına, amaçlarına ve takipçiye özel bir liderlik yapabilmesinde faydalı olacağı sonucuna varılabilir.

Örgütleri mekanize kapalı sistemler olarak düşünölmekten uzaklaştırarak kuramlara insanların toplumu etkileyip ve aynı zamanda ondan etkilendikleri dinamik varlıklar oldukları kabulünü getiren yorumlayıcı yaklaşımın; lider tanımını da kaçınılmaz olarak aynı doğrultuda etkilediğinden söz edilebilir. Diğer bir ifadeyle lider, örgütün düzeni için sert işlevsel komutlarla grubu yöneten bir yapıdan, insan ve doğasını anlamaya veya onunla bütünleşme yoluna giden daha ılımlı bir profile bürünmüştür. Bir sonraki önemli paradigmatik yol ayrımının ise; insanların olguları belli bir statüko bağlamı içerisinde tanımladıklarını ifade eden yorumlayıcılığa ilgili statükonun insan bilinci ve ruhunu hapseden varlığı üzerine eleştiriler yönelten radikal insancıl düşünsel hareket şeklinde yaşanacağı belirtilebilir (Burrell ve Morgan, 1979).

Radikal İnsancıl Sosyoloji: Hizmetkar Liderlik ve Lidersizlik

Radikal insancıl sosyoloji anlayışı, geleneksel bilim anlayışı ile arasına net olarak çizdiği eleştirel çizgi ile tarihteki diğer bir paradigmatik değişime yol açmış bir entelektöel akım olarak kabul edilebilir. Özellikle Frankfurt Okulu ve üyelerinin farklı disiplinlere dair uzmanlıkları olan çeşitli bilim insanlarından oluşması, tüm dünyada var olan üretim ve düşünce sistemlerine karşı geniş bir yelpazede meydan okunmasına ortam hazırlamıştır. Geleneksel bilim anlayışı gözlemciye, insanın dünyayı bilincinde yaratırken işe koştuğu süreçleri sadece analiz etme rolü verirken eleştirel kuramlar, araştırmacının gözlemlediği şeyi eleştirmeye ve hatta değiştirmeye açık olması gerektiğini vurgular. Ayrıca bu anlayış, radikal insancıl paradigmayı yorumlayıcılıktan ayırmada öne çıkan en temel özellik olarak değerlendirilebilir (Burrell ve Morgan, 1979).

Geleneksel liderlik anlayışlarının aksine lider ve takipçi pozisyonlarını değiştiren hizmetkâr liderlik, liderin nasıl hizmet edebileceğine dair bir paradoks olarak yorumlanabilir. Ancak Hermann Hesse'nin *Doğuya Yolculuk* kitabında hizmetkârlarının onlara eşlik etmediği her seferde yollarını kaybeden bir grubun varlığından esinlenen Greenleaf (2007), lideri bir hizmetkâr olarak değerlendirmiş ve grubun liderinin aslında hizmetkârı olan kişi olduğuna dikkat çekmiştir. Nitekim bu yaklaşımda lider, gruba hizmet ederken aslında onları yönlendirmektedir. Daha az otorite, daha az kurumsal güç kullanımı, topluluğa değer vererek gelişimlerini sağlama gibi liderlik özellikleriyle lider ve takipçileri arasında klasik, otoriter veya hiyerarşik sayılabilecek tüm duvarların kalkmasından söz edilebilir. Daha ayrıntılı bir bakış açısıyla incelendiğinde ise, grubun lider tayininin hâkim liderlik anlayışının tam aksi bir özellik göstermesi, radikal insancıl paradigmanın yorumlayıcılık kapsamında insanların algılarının oluşumunda patolojik bir tuzak olarak nitelendirdiği yönelimsellik eleştirisini karşılar niteliktedir.

Ayrıca söz konusu lider belirleme sürecinin beklenenin tersine işleyişi, Hegel'in işaret ettiği bilinç ve nesne ilişkisindeki diyalektiğin yapısına örnek olarak değerlendirilebilir. Ona göre realite madalyonunun iki yüzü olan dış dünya ve bilinç, aralarında durmaksızın devam eden etkileşim aracılığıyla her şeyi kendi zıttı ile var etmektedir (Burrell ve Morgan, 1979). Bu düşünce, ilgili liderlik kuramındaki lider-hizmetkâr yer değişimi ile benzer kabul edilebilir. Ayrıca Hegel'e göre, ancak tüm bu akışın kalbindeki ruh anlaşılırsa ideal bir toplum yapısına ulaşılabilecektir. Bu anlayış, Sendjaya, Sarros ve Santora, (2008) tarafından hizmetkâr lider özellikleri betimlenirken insanüstü bir ruhanilik olarak vurgulanmıştır. En genel değerlendirmeye radikal insancıl bir bakış açısının liderlik bağlamında, kendi bilincini özgür kılarak toplumun süregelen tüm liderlik tanımlarından bağımsız; kendi lider fenomenini yaratması şeklinde öne çıktığı sonucuna varılabilir.

Radikal insancıl paradigma kapsamında öne çıkan bir diğer düşünce akımı olan bireyci anarşizm, Stirner tarafından egonun merkeze alındığı ve başka hiçbir sosyal kural veya yapının tanınmadığı bir fikir akımı olarak özetlenebilir. Ona göre, insanın özgürlüğü sadece egonun serbest kalması değil, aynı zamanda bilişsel bir özgür bırakılma halidir. Bunun için hayatı düzenleyen tüm sosyal kuralların ve hatta devletin, gerekirse anarşist bir biçimde ortadan kaldırılması gerektiğini savunur (Burrell ve Morgan, 1979). Dolayısıyla ilgili sosyolojik yaklaşımda, liderlik gibi örgütsel bir kavramın varlığından söz edilemeyeceği belirtilebilir. Bu bağlamda dönüşümcü liderliğin farklı bir bakış açısını oluşturan *leadersizlik* kavramı, bireysel anarşizmin sosyal yapılaraya bakış açısı ile benzer kabul edilebilir. Liderlik alanyazınında *laissez-faire* liderlik şeklinde öne çıkan bu yaklaşım, liderin tamamen arkasına yaslanarak işleri akışına bırakması şeklinde tanımlanabilir (Northouse, 2021). Lider ve takipçileri arasında ne dönüşümsel (transformational) ne de işlemsel (transactional) bir ilişki vardır. Lider çoğu sorumluluğunu yerine getirmez veya çalışanları ile adeta yok sayılabilecek çok kısıtlı ilişkiler kurar. Dolayısıyla çalışanların işlerinde tamamen tek başlarına olduğu ifade edilebilir. Her ne kadar Stirner'ın bireysel anarşizmindeki kadar radikal bir devrimcilik nosyonuyla liderlik yapısını tamamen reddetmese de, neredeyse var olmayan bir liderlik tarzı ile çalışanları tüm kısıtlamalardan azade eden bir yaklaşım olarak, özellikle bireysellik bağlamında benzerlik gösterdiği ifade edilebilir. Özetle radikal insancıl yaklaşım, liderliğin geleneksel tanımlarını sorgulayan, ve hatta varlığını tartışmaya açan bir bakış açısı şeklinde liderlik alanyazınında sosyolojik izdüşümlere sahip bir paradigma olarak değerlendirilebilir.

Radikal Yapısalcı Sosyoloji: Uyumlu Liderlik

Radikal yapısalcılık, dünyayı sadece anlamaya değil değiştirmeye de odaklanan bir sosyolojik akımdır. Bundan dolayı asıl odak noktalarını toplumun içindeki yapılar ve birbiriyle ilişkileri oluşturur (Burrell ve Morgan, 1979). 19. yüzyılın ikinci yarısındaki çalışmalarıyla akımı etkileyen Marx'ın ileri sürdüğü şekliyle bu yapılar, birbiriyle devamlı bir karşılıklı içerisindedir ve dönemselsel olarak krize sebep olurlar. Objektif temelli düşünceleri aracılığıyla Marx, sosyal değişimin bu tür kriz dönemlerinde yaşandığına dair radikal bir değişim sosyolojisini savunmaktadır. Akımın bir diğer temsilcisi Weber ise, *Marx'ın hayaletiyle konuşurcasına* (Burrell ve Morgan, 1979) merkezinde devletin olduğu bürokratik yapılarla çevrili bir sosyal faaliyetler bütününden söz eder (Şenol, 2011). Bu düşünceler etrafında radikal Weberyenizm, tüm bu ağın nasıl yönetileceğine dair liderliği, merkezi bir politik sorgulama halinde ele almıştır.

Radikal yapısalcılığın vurguladığı sosyal değişimi yönetebilme becerisi, toplumdaki çok katmanlı kişisel, örgütsel ve sosyal değişimi etkili şekilde yöneten bir lider anlayışına sahip olan uyumlu liderlik yaklaşımı ile birlikte değerlendirilebilir (Heifetz, Grashow ve Linsky, 2009; Northouse, 2021). Söz konusu yaklaşım; liderlerin insanları sorunlarla, zorluklarla ve değişikliklerle yüzleşmek ve başa çıkmak için teşvik eden bir liderlik anlayışına işaret etmektedir. Ayrıca uyumlu radikal yapısalcılık kapsamında Althusser'ci sosyolojinin ekonomik, politik, ideolojik ve bilimsel pratikler bütünü olarak

ele aldığı toplumu (Burrell ve Morgan, 1979); bunlardan herhangi birindeki teknik, durumsal veya hem teknik hem durumsal değişime karşı etkili şekilde yönlendirebilmeyi içermektedir.

Radikal Weberyanizm çatısı altında beliren bir düşünce sistemi olan çatışma kuramı (Burrell ve Morgan, 1979), sosyal sınıf bağlamında toplumsal, grup çatışması bağlamında ise örgütsel bir olgu olarak ele alınabilir. Uyumlu liderliğin bir gereği olarak ifade edilen çatışma yönetimi, yukarıda sözü geçen herhangi bir değişimin tetiklediği herhangi bir uyumsuzluk durumunda; liderin çatışmayı etkili bir şekilde yönetme sorumluluğunu ifade eder. Gruplar ve organizasyonlar içinde çatışmalar, bu tür değişimlere uyum zorlukları sırasında kaçınılmazdır ve insanlara öğrenme ve büyüme fırsatı sunar. Çatışma yönetimi, liderin çatışma sürecini etkili bir şekilde yönetmesi ve uygun bir şekilde çözmesiyle ilgilidir. Bu, liderin, çatışmanın taraflarını dinleyerek, onların ihtiyaçlarını anlayarak, açık ve adil bir şekilde kararlar alarak ve çatışmanın daha da kötüleşmesini önlemek için çözüm önerileri sunarak yapacağı bir süreçtir (Northouse, 2021). Tüm bunlar birlikte düşünüldüğünde radikal bir değişim öngören örgüt kuramlarında uyumlu liderliğin, yaşanacak süreçleri etkili yönetebilme fırsatı sunacağından söz edilebilir.

Sonuç ve Öneriler

Sosyal gerçeğin var olup olmadığı, varsa nasıl tanımlanacağına dair ontolojik ve epistemolojik tartışmalar; sosyal gerçekliğin insanlar tarafından nasıl tanımlandığına dair bir dizi sosyolojik değişimi de tetiklemiş; tüm bunlar farklı entelektüel fikirler birliği olarak örgüt sosyolojisini oluşturmuştur. Ardından bu düşünsel gelişmeler, kaçınılmaz olarak yönetim anlayışlarını da etkilemiş ve farklı örgüt kuramları olarak ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla toplumdaki farklı gelişmelerin ve sosyal değişimlerin etkisiyle şekillenen düşünce akımlarının, olgulara olan bakış açısını devamlı olarak etkilediği ifade edilebilir. Bu değişimlerden payını alan örgüt kuramlarının ilgili gelişmelerden en çok etkilenen bileşeninin ise yönetim kuramlarında oldukça önemli bir yere sahip olan liderlik olduğu görülmektedir. Nitekim liderlik fenomeninin ilk klasik tanımlarından günümüzdeki 350'yi aşkın tanımına (Turner ve Baker, 2018) dek geçen sürede üzerine binlerce çalışma yapılmış olması ve dolayısıyla büyük bir liderlik alanyazınının varlığı bu ifadeyi destekler niteliktedir. Öte yandan hala liderliğin tanımı üzerinde bir uzlaşma sağlanamaması, onun ne kadar dinamik bir yapı gösterdiğine dair bir kanıt olarak kabul edilebilir (Turan, 2020). Yapılan sosyolojik paradigmlar analizinin örgüt kuramlarına olan etkileri ve liderlik fenomeninin geçirdiği dönüşüm birlikte düşünüldüğünde, benzer araştırma ve tartışmaların sosyal yaşam ve örgüt yönetimi var oldukça devam edeceği sonucuna varılabilir. Durmaksızın değişen dünya dinamiklerinde lidere düşen görevlerin ise toplumdaki düşünsel, örgütsel veya sosyolojik değişim ve gelişimleri etkili olarak okuyabilme, sorgulama ve gerekirse var olan zihinsel otomatizmlerinden kurtulmak adına yaratıcı bir özyıkım içerisine (Özsoy, 2010) girebilme olarak işaret edilebilir. Tüm bunların ışığında etkili bir liderin özelliklerine, içinde bulunduğu özel ve genel örgütsel bağlamları farklı bakış açılarıyla bütünsellik içerisinde değerlendirebilecek örgütsel bir sosyolojik analiz yetisine sahip olmak eklenebilir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu çalışma, araştırma ve yayın etiğine uyularak hazırlanmıştır.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Bu makale tek yazar tarafından hazırlanmıştır.

Çıkar Beyanı

Yazarın hiçbir kişi ve kuruluşla çıkar çatışması yoktur.

Kaynakça

- Aytaç, Ö. (2004). Örgütler: sosyolojik bir perspektif. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 189-217.
- Bennis, W. G., Nanus, B., & Bennis, S. (2007). *Leaders: strategies for taking charge*. New York: Harper & Collins.
- Bozkurt, Ö. (1977). Karşılaştırmalı kamu yönetimi ve yönetim sosyolojisi. *Toplum ve Bilim*, (2), 179-186. Kollokuyumuna Sunulan Bildiriler-Tartışmalar 14-15 Ekim 1976, Ankara.
- Burrell, G., & Morgan, G. (1979). *Sociological paradigms and organisational analysis*. Heineman Educational Books.
- Fleishman, E. A., Mumford, M. D., Zaccaro, S. J., Levin, K. Y., Korotkin, A. L., & Hein, M. B. (1991). Taxonomic efforts in the description of leader behavior: a synthesis and functional interpretation. *Leadership Quarterly*, 2(4), 245-287.
- Gönç Şavran, T. (2018). İşlevselcilik-I: Talcot Parsons. Fenomenoloji ve fenomenolojik sosyoloji. S. Suğur (Ed.), *Modern sosyoloji tarihi*. T. C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3781, Eskişehir.
- Greenleaf, R. (2007). The servant as leader. In *Corporate ethics and corporate governance* (pp. 79-85). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Hanson, E. M. (1996). *Educational administration and organizational behavior*. Allyn & Bacon, A Simon & Schuster Company, 160 Gould Street, Needham Heights, MA 02194-2310.
- Heifetz, R. A., Grashow, A., & Linsky, M. (2009). *The practice of adaptive leadership: tools and tactics for changing your organization and the world*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Katz, R. L. (2009). *Skills of an effective administrator*. Harvard Business Review Press.
- Keskin, H., Akgün, A. E., & Koçoğlu, İ. (2016). *Örgüt teorisi*. Nobel Dağıtım.
- Kets de Vries, M. F., & Cheak, A. (2014). Psychodynamic approach. In P. G. Northouse (Ed.), *Leadership: theory and practice* (pp. 295-320). Sage publications.
- Lipman-Blumen, J. (2005). Toxic leadership: when grand illusions masquerade as noble visions. *Leader to Leader*, 2005(36), 29-36.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. (2021). *Educational administration: concepts and practices*. Thousand Oaks, Sage Publications.
- Mann, R. D. (1959). A review of the relationships between personality and performance in small groups. *Psychological bulletin*, 56(4), 241.
- Mumford, M. D., Zaccaro, S. J., Connelly, M. S., & Marks, M. A. (2000). Leadership skills: conclusions and future directions. *The Leadership Quarterly*, 11(1), 155-170.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: theory and practice*. Thousand Oaks, Sage publications.
- Özsoy, S. (2010). Eğitim bilimcinin politik işlevi ve sorumluluğu: yaratıcı özyıkım. L. I. Ünal, S. Özsoy (Ed.), *Eğitim bilimleri felsefesine doğru*. Ankara: Tan Kitabevi.
- Sendjaya, S., Sarros, J. C., & Santora, J. C. (2008). Defining and measuring servant leadership behaviour in organizations. *Journal of Management studies*, 45(2), 402-424.
- Şenol, P. (2011). *Örgüt kuramına sosyolojik yaklaşım*. Yaşar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Turan, S. (2020). Liderlik nedir? K. Yılmaz (Ed.), *Liderlik, kuram, araştırma uygulama*. Pegem Akademi: Ankara.
- Turner, J. R., & Baker, R. (2018). A review of leadership theories: identifying a lack of growth in the HRD leadership domain. *European Journal of Training and Development*, 42(7/8), 470-498.

Extended Abstract

Organizations have undergone diverse transformations and have interacted with individuals in various manners across history. So these intricate systems can be analyzed from different perspectives, taking into account their internal and external dynamics. Contemporary organizations were molded by the development of specialized skills and expertise, as well as the delegation of tasks and responsibilities to individuals and departments within the organization. In addition, they were influenced by various societal factors including governmental policies, legal frameworks, market forces, and technological advancements. Leadership, just like modern organizations within society, is also susceptible to the rapidly changing nature of society, and can also be described as a structure that needs to adapt quickly to these changes and transformations.

As a part of this effort, the book "Sociological Paradigms and Organizational Analysis" utilizes the sociological paradigm analysis established by Burrell and Morgan (1979) to examine organizational theories through various epistemological, ontological, and praxeological philosophical assumptions. In this 2x2 matrix of four paradigms, organizations are interpreted based on their philosophical and sociological positions on the objectivity-subjectivity and regularity-radical change spectrums. The first prominent sociological paradigm, functionalism, sees organizations as rational and efficient systems and proposes a structural and contingency-based organizational theory. Interpretivism, on the other hand, argues that organizational phenomena can only be understood through individuals' subjective perspectives, cultural and contextual conditions. Another sociological school of thought, radical humanism, emphasizes individual subjectivity in understanding organizational phenomena, positing that social reality is inherently subjective and impossible to discover objectively. Finally, radical structuralism highlights the inevitability of social transformation through political and economic crises that cause radical change in the nature of social systems.

Over time, there have been numerous definitions and conceptions of leadership. However, the fundamental element that is present in almost all of these classifications is that leadership involves a process of influence that helps groups of individuals to achieve their goals. As a consequence, it can be acknowledged that one of the fundamental necessities of organizations is leaders who guide individuals aiming to achieve those goals and the leadership style they adopt while doing so. In conjunction with organization theory, leadership within organizations, is also a dynamic phenomenon that is influenced by both organizational and individual behavior, as well as broader societal changes and transformations. As a matter of fact, the significant changes that have occurred over time in the traditional definitions that emerged in the leadership literature provide support for this. Given that effective management of organizations heavily relies on leadership, analyzing the evolution of the sociological perspectives and their reflections on organizational theories in the context of leadership will facilitate a multi-perspective understanding of the concept, and enable the display of leadership styles suitable for different organizations.

When examining organizational theory, sociological paradigms, and leadership literature altogether; traits approach, skills approach, behavioral approach in leadership, and situational leadership are considered within the context of functional sociology and the organizations it shapes. Then, within the framework of interpretive sociology and contemporary organizational theories, the psychodynamic approach to leadership, transformational leadership, and leader-member exchange theory are evaluated in relation to compatible leadership profiles. In examining radical humanistic sociology and organizational theories together, the concepts of servant leadership and nonleadership factor come to the forefront. Finally, in the context of radical structural sociology, it is concluded that a leader who exhibits qualities of adaptive leadership may be effective in organizations. In a more general sense, it is observed that each paradigmatic shift affects the organization's perspective and that different types of leadership are built on similar foundations.

In summary, societal developments and social change have had a continuous impact on schools of thought, leading to the evolution of perspectives towards phenomena. Due to this fact, these changes have had a significant impact on leadership, which is a crucial element of organizational theories. Indeed, by examining the characteristics of an organization shaped by four different sociological

paradigms, various leadership theories have emerged. So it can be inferred that there will be ongoing relevance for research and discourse on the influence of sociological paradigms on organizational theories and the evolution of leadership. It is an essential component of achieving the goals of organizations and societies, and effective leadership can have a significant impact on both micro and macro levels. As the world continues to change and evolve, so too must man's understanding and approach to leadership. By embracing a multifaceted perspective and adapting leadership styles to fit the needs of different organizations and contexts, positive change and work can be facilitated towards achieving collective goals as a society.