



Charakteristiken von Leiterschaft

Hier untersuchen wir sieben Charakteristiken von christlichen Leitern.

- ◆ Demut im Zusammenhang mit anvertrauter Autorität und Vollmacht
- ◆ Vertrauenswürdigkeit und Integrität
- ◆ Bereitwilligkeit aus der *Gabe* der Leiterschaft und nicht aus der Position des Leiters heraus zu leiten
- ◆ Der Wunsch Andere in ihrer Entwicklung und ihrem Wachstum zu ermutigen
- ◆ Ein Leiterschaftsstil, der anstrebt andere und Gott zu dienen und zu lieben
- ◆ Die Zukunftsvision ist verankert im Verständnis von Gottes Ruf
- ◆ Ein aktives Gebetsleben

Während christliche Leiter nicht die einzigen sind, die die ersten vier Punkte praktizieren, und der fünfte kann zum Teil auch in nicht-christlichen Leitern angetroffen werden, so sind die beiden letzten Punkte sehr wahrscheinlich allein für christliche Leiter reserviert. Es ist wirklich die Kombination von allen sieben, die die christliche Leiterschaft so unverwechselbar christlich macht. Diese Leiterschaft ist in keinem Sinne "schwach", denn die benötigte Selbsterkenntnis und selbstaufgebende Liebe kann nur in den reifsten Persönlichkeiten gefunden werden...

Lass uns die einzelnen Charakteristiken angucken

Demut im Zusammenhang mit anvertrauter Autorität und Vollmacht

Weltliche Leiter streben oft nach Status, Macht und Einfluß. Es ist ihnen von größter Notwendigkeit, daß Position, und Macht und Status Hand in Hand gehen - der große Geschäftswagen des Vorsitzenden, privilegiertes Parken, das Büro auf der obersten Etage mit teurem Interior und so weiter.... Solche Position, Macht und Status ist das genaue Gegenteil zu der Demut, die Jesus vorgelebt hat. Christliche Leiter sind von solchen Versuchungen nicht frei. Wir müssen wachsam sein für die ersten Zeichen wenn Macht und Status unangebrachte Gefühle und Aktionen hervorrufen. Dies ist besonders wichtig in einer Kultur in der der Pastor/ Pfarrer sich durch seine Kleidung von der Gemeinde absetzt, einen speziell reservierten Sitzplatz in der ersten Reihe zugewiesen bekommen hat, und eine erhobene Position inne hat.

Vertrauenswürdigkeit und Integrität

Das traditionelle Modell mit einem Pfarrer/Pastor als der alleinige im Dienst, reduziert eine Organisation auf einem niedrigen Niveau von Vertrauen zu fungieren. Leute mögen durchaus zur Kirche gehen, aber deren Eingebundenheit ist auf simple Aufgaben beschränkt. Sogar 'erfolgreiche' Gemeinden, mit vielen engagierten Leuten, können mit einem verhältnismäßig geringem Aufwand von Vertrauen operieren wenn die Leiterschaft die eigentliche Verantwortung und Rechenschaft für das Leben der Gemeinde nicht weitergegeben hat.

Gott möchte, daß wir auf einem hohen Niveau von Vertrauen arbeiten - in ihn, und in die Gemeinde. Gott ist vertrauenswürdig. *'Denn er selbst hat gesagt: "Ich will dich nicht verlassen und nicht von dir weichen". So dürfen auch wir getrost sagen: "Der Herr ist mein Helfer, ich will mich nicht fürchten.'* (Hebräer 13:6)..Unsere Erfahrung Gott zu vertrauen sollte unsere Fähigkeit zu vertrauen vergrößern, und uns ermutigen Vertrauen innerhalb der Gemeinde aufzubauen. - Gott ist nicht nur vertrauenswürdig, es war

seine Wahl sein Vertrauen in uns zu plazieren. Tom Marshall schreibt *'Gottes Vertrauen ist reales Vertrauen. Es ist eine Wahl, die Er getroffen hat, und es ist eine Verletzbarkeit, die Er akzeptiert hat.'*

Vertrauenswürdige Menschen müssen einen konsistenten Lebensstil führen. Peter Drucker beschreibt einen *"mirror test"["Spiegel Test"]*, indem Leiter alles daran geben die Person, die sie am Morgen im Spiegel sehen auch die Person ist, die sie sein wollen, respektieren und in die sie glauben. Wenn diese Konsistenz zwischen unserem öffentlichen Leben und der privaten Person nicht unausschließlich gegeben ist, werden wir früher oder später diese Spaltung nicht mehr handhaben können. Wir lesen über viel zu viele christliche Leiter, die gefallen sind mit der Aufdeckung ihres Privatlebens. Viele Leute haben das Bedürfnis ihre Leiter auf ein Podest zu stellen und viele andere erfreuen sich daran sie herunter zu holen! Unsere alleinige Arznei ist uns vom Heiligen Geist in vollem Maße leiten zu lassen, ihm Kontrolle über unsere Zeit, unser Geld und unsere Wünsche zu geben.

Bereitwilligkeit aus der Gabe heraus zu leiten im Gegensatz zur Position

Viele Leiter begehren die Macht, die der Position inne wohnt. Das Vergnügen Einfluß auszuüben und Entscheidungen zu treffen, die das Leben Anderer formt, kann zu einer Droge werden. Dieses kann zu einem unangebrachten Grade von Kontrolle führen, zu einer Konzentration der Autorität in der Position des Leiters.

Christliche Leiter sollten die nötige persönliche Stärke entwickeln aus ihrer Begabung heraus zu leiten. Denn es ist äußerst unwahrscheinlich, daß die Person in Leiterschaft in der Organisation die einzige Person ist, die mit der Gabe der Leiterschaft beschenkt worden ist. Wir müssen akzeptieren, daß solche mit der Gabe der Leiterschaft kein Monopol auf die Leiterschaft innerhalb der Gemeinde haben. Dies ist besonders wahrscheinlich, wenn wir bedenken, daß die Gabe der Leiterschaft nur eine von vielen Attributen in der Auswahl von Kandidaten für Gemeindeleiterschaft ist. Daraus relutierend sollten solche in Leiterschaftspositionen aktiv daran beteiligt sein Andere, in den Fällen wo es angebracht ist, zu ermutigen Leiterschaftsrollen anzunehmen.

Der Wunsch Wachstum und Entwicklung in Anderen zu ermutigen

Großartige Leiter streben danach, ihre Nachfolger zu trainieren, und in solch einer Weise, daß diese ihren Job sogar besser ausführen als sie selbst. Leiter werden deswegen die Fähigkeit benötigen das Potential in anderen Individuen zu erkennen, zu trainieren und aufzubauen.

Eine der bedeutendsten Eigenschaft in diesen Leitern ist die Reife, mit den Verschiedenheiten und Stärken in Anderen umzugehen. Diejenigen, die sie leiten, sind nicht schwächere Menschen, oder Doppelgänger, sondern haben unterschiedliche und komplementäre Gaben, und sind frei ihr Potential zu erreichen. David Ogilvy, Direktor einer Werbungsagentur sagte *"Wenn du immer kleinere Leute als du selber einstellts, dann werden wir eine Firma von Zwergen werden. Wenn du, auf der anderen Seite, Leute einstellts, die größer sind als du, wird die Firma eine Riesenfirma werden."*

Ein Leiterschaftsstil, der sich danach austreckt, Andere und Gott zu lieben und zu dienen.

Dienende Leiterschaft ist im Herzen von chrsitlicher Leiterschaft. Dienende Leiterschaft ist zu unterscheiden von Dienerschaft. Jeder Christ ist dazu gerufen zu dienen, einer für den anderen, Jesus mit dem Beispiel des Fußewaschens der Jünger zu folgen, und unseren Nachbarn zu lieben wie uns selbst. Neben dem Ruf zur Dienerschaft, müssen wir uns unser eigenes Bedürfnis erlauben, von Jesus zu empfangen, genauso wie er die Füße seiner Jünger gewaschen hat.

Dienende Leiterschaft überdenkt weiterhin die Motivation hinter unseren Aktionen als Leiter. Wenn persönliche Wünsche das einzige Entscheidungskriterium gewesen wäre, hätte Jesus sich nicht dazu entschieden die Schmerzen und Verwundungen durchs Kreuz zu tragen. Jesus betete im Garten von Gethsemane, *'Vater, wenn du willst, dann nimm diesen Kelch von mir, doch nicht mein, sondern dein Wille geschehe!'* (Lukas 22:42). Die Schwere der Last unserer Schuld wie auch unserer Sünde war zu schwer geworden. Sogar an diesem Punkt hätte Jesus aufstehen und gehen können. Dienende Leiterschaft wird uns auch nach Aufopferungen fragen, die Bedürfnisse Anderer vor unsere eigenen bevorzugten Vorstellung in welche Richtung wir nun gehen, zu stellen.

Die Zukunftsvision ist im Verständnis von Gottes Ruf verankert

Eine der Hauptaufgaben von Leiterschaft ist zu versichern, daß die Vision für die Zukunft gemeinsam von der Organisation getragen wird. Eine wirklich geteilte Vision, die der Organisation mitgeteilt wird, ist bei weitem zu unterscheiden von der persönlichen Vision des Leiters. Ein charismatischer Leiter kann durchaus andere davon überzeugen, seiner Vision zu folgen, das Risiko jedoch ist, daß der Leiter voller Zuversicht alleine in die Zukunft vorschreitet, während andere einfach nur stehenbleiben und zuschauen! Somit ist eine geteilte Vision die Summe von individuellen Visionen, und findet Ausdruck in Weisen die allen offenstehen, im Gegensatz zu einem gefundenen kleinsten Nenner, oder was alle in einer Organisation gemeinsam haben. (Welches nur minimal sein könnte!) Eine echte geteilte Vision wird eine gemeinsame Leidenschaft, Energie und Geistliche Richtung zusammenführen, und dieses wird eine bedeutende Kraft innerhalb der Gemeinde darbieten.

Ein aktives Gebetsleben

Ein Großteil der Anleitungen, die Jesus seinen Jüngern gab war übers Gebet. Die Jünger würden noch dankbar für sein Lehren sein in den Tagen die folgten mit Himmelfahrt und als Petrus und die anderen damit rangen, Sinn in die Situation zu bringen. Pfingsten war Petrus jedoch vorbereitet und fähig die Worte auszusprechen, die ihm der Geist gab. Die Leiterschaft, die er an diesem Tag der Kirche bot, bietet ein Beispiel von echter Leiterschaft, welches nur aus Gebet entstanden sein konnte.

Wir können Gottes Ruf und Richtungsweisung nicht ohne Gebet erkennen, und sind allein gelassen mit unseren menschlichem Gericht. Jedwede Zukunftsvision, die der Kirche vorgelegt wird, wird ohne Gebet alleinig auf menschlichen Wünschen und Bedürnissen gebaut sein. Wenn sogar Jesus jeden Tag Qualitätszeit mit seinem Vater brauchte, so werden wir es brauchen.

Das Christliche Modell

In Jesus sehen wir jede der sieben Charakteristiken in Perfektion. Der Versuch Jesus Leiterschaftsstil von dem Rest seines Dienstes zu trennen ist schwierig und womöglich eine sinnlose Aufgabe, da echte Leiterschaft nicht einfach von der Persönlichkeit des Leiters und seinem Charakter, oder von der Totalität seiner/ihrer Aktionen und Aktivitäten getrennt werden kann.

AKTIONSWEISER : Lese die vier Evangelien und finde die vielen Wegweiser zu den sieben Charakteristiken



Das Üben von Integrität

Dies ist eine Bibelstudie, die sich von anderen unterscheidet! Diese Vorlage bietet Dir Hilfe herauszuarbeiten wie du Integrität bewahren kannst wenn konfrontiert mit schwierigen Entscheidungen. Nimm Dir ein Minimum von wenigsten eine Stunde um diese Information durchzuarbeiten - obwohl es auch weitaus länger dauern könnte - hängt ganz von Dir ab!! Du benötigst für diese Bibelstudie ein Beispiel, eine Situation in der Du im Moment bist oder die Du zumindest erst vor Kurzem erfahren hast.

Menschen mit Integrität: Daniel. Lese Daniel Kapitel 1 bis 3. Daniel und seine Freunde halten an ihren Prinzipien fest, trotz Druck es genau anders zu tun - ein Thema, welches durch das ganze Buch Daniel läuft.

Nimm Dir zuerst einen Moment Zeit zu überlegen, was Integrität eigentlich heißt. In diesem Zusammenhang, werden wir "das Verhalten und Entscheidungen, welche durchgehend mit (christlichen) Prinzipien übereinstimmen" als unsere Arbeitsdefinition für Handeln mit Integrität nehmen. Eines der sehr wichtigen Elemente hier ist **Beständigkeit** - wenn unser Handeln unvorhersehbar ist, unsere Entscheidungen abhängig von dem Tag der Woche sind, und davon wie wir uns gerade fühlen, dann ist es unwahrscheinlich das Andere uns als eine Person mit anhaltender Integrität sehen.

Phase Eins - Das Festhalten von Prinzipien

Wenn konfrontiert mit einer Situation, ist der erste Schritt festzuhalten, was unsere christlichen Prinzipien sind. Dieses wird nicht so einfach sein wie es klingt, ins Besondere wenn wir mit einer besonders schwierigen Entscheidung konfrontiert sind!! Was sind Deine Prinzipien, welche auf diese Situation passen würden?? **Schreibe sie auf.** Dieses ist sehr wichtig - oft glauben wir, daß wir sie wissen - sie aufzuschreiben ist ein echter Test ob diese Klarheit real ist!! Sei nicht überrascht sollte es Dir schwer fallen - die meisten Menschen brauchen Qualitätszeit zum Denken um sich wirklich klar über die eigenen Prinzipien zu werden.

Es ist wohl möglich, daß Du Deine Liste erweitern mußt. Zum Beispiel hast Du aufgeschrieben "Liebe", oder sogar "Liebe für jede Person involviert". Vielleicht ist es nötig ein wenig tiefer zu gehen und zu klären, was Liebe für jede Person eigentlich heißt. Diese Prinzipien sollten alle relevanten Prinzipien einschließen, nicht nur solche von denen wir denken, daß sie "christlich" sind.

Menschen mit Integrität : Petrus & Johannes. Apostelgeschichte 3 und 4 erzählen von Petrus und Johannes, die in Übereinstimmung mit ihren Prinzipien handeln indem sie den gekrüppelten Bettler heilen. Sie mußten ihre Handlung rechtfertigen vor dem Sanhedrin, und mußten im vollen Bewußtsein sein über ihre eigenen Prinzipien.

Phase Zwei - Das Entwickeln von Lösungen

Mache jetzt eine List von möglichen Lösungen. Es mag eine Lösung geben, die auf alle Prinzipien zutrifft. Es mag sogar eine sehr gute sein!! Wie dem auch sei, es ist mehr als wahrscheinlich, daß es nicht nur eine Lösung gibt, die bequem auf alle Prinzipien paßt. Sonst hättest Du wahrscheinlich nicht dieses Beispiel als eines mit schwierigen Entscheidungen genommen. Wir sind eher öfter mit vier oder fünf Möglichkeiten konfrontiert, jede mit ihren Vor- und Nachteilen.

Phase Drei - Biblische Entdeckungen

In der nächste Phase werden wir jedes Prinzip einzelnd durcharbeiten, um es in der Tiefe zu verstehen. Hier wird die Bibelstudie wichtig werden. Nimm Dir Zeit die biblischen Beispiele, Modelle und Absätze zu überdenken, welche Dich dazu gebracht haben dieses Prinzip anzunehmen. Mache Dir eine Liste davon und versuche herauszufinden, wie diese auf die Situation passen könnte. Die erste Runde in dieser Übung wird seine Zeit dauern, mit Übung wird sich der Prozeß schnell beschleunigen! Du magst auf Schwierigkeiten stoßen, relevante biblische Modelle oder Bibelpassagen für

einige Deiner Prinzipien zu finden. Das heißt nicht, daß Deine Prinzipien falsch sind. In diesem Fall, wird es gut tun, Dir sehr im Klaren darüber zu sein, warum Du dieses Prinzip für wichtig hältst.

Phase Vier - In Aktion Beten

Während Du dabei bist jedes Prinzip einzeln durchzuarbeiten, mag Dir eine Aktion bewußt werden auf das das Prinzip hinweist. Zum Beispiel, das Prinzip der "Liebe für jede individuelle Person" mag Dir die Idee geben, jeder Person, die von Deinen Entscheidungen betroffenen ist, Deine Entscheidung zu erklären. Schließlich, nachdem Du dich durch all Deine Prinzipien durchgearbeitet hast, nimm Dir Zeit zum Gebet. Gott ist an all unseren Problemen interessiert - Er selbst hat uns das gesagt!! Dieses garantiert uns jedoch nicht, daß die Entscheidung, die wir getroffen haben unbedingt richtig ist! Aber am Ende müssen wir eine Entscheidung treffen und dementsprechend handeln. Unsere Entscheidungen Anderen zu erklären, kann es ihnen manchmal einfacher machen mit unsere Lösung zu leben, und kann ihre Einschätzung unserer Integrität verstärken - sie mögen nicht mit unsere Entscheidung übereinstimmen können aber dennoch dem warum Du sie getroffen hast Verständnis entgegenbringen.

AKTIONSWEISER : Wende diesen Prozeß auf die von Dir vor nicht zu langer Zeit getroffenen oder zu treffenden Entscheidung an. Dies wird Dir helfen, Dich mit dieser Herangehensweise vertraut zu machen und leichter anzuwenden .



Vertrauensbildung

Die Fähigkeit eine vertrauende und vertrauenswürdige Organisation aufzubauen, ist eine grundlegende Charakteristik von großen Leitern. Ein hoher Grad von Vertrauen ist in solchen Organisationen benötigt, welche bereit sind, Leiterschaft neu zu definieren und die Leitung und Verantwortung zu teilen. Es dauert eine lange Zeit Vertrauen aufzubauen aber nur Sekunden es zu zerstören. Es kann sehr ernsthafte Konsequenzen haben, wenn Vertrauen in einer Organisation, die auf Vertrauen baut mißbraucht wird, und Leute, die das System mißbrauchen können mit beinträchtigen Sanktionen rechnen. Vertrauen muß von Rechenschaft begleitet werden.

Gott möchte, daß wir auf einem hohen Niveau von Vertrauen arbeiten. Gott ist vertrauenswürdig. *Denn er selbst hat gesagt: "Ich will dich nicht verlassen und nicht von dir weichen". So dürfen auch wir getrost sagen: "Der Herr ist mein Helfer, ich will mich nicht fürchten."* (Hebräer 13:6). Wir müssen lernen ganz zu vertrauen, *"Verlaß dich auf den HERRN von ganzem Herzen, und verlaß dich nicht auf deinen Verstand"* (Sprüche 3:5). Unsere Erfahrungen Gott voll zu vertrauen, sollte uns dazu ermutigen Vertrauen auch innerhalb der christlichen Gemeinschaft aufzubauen.

Vertrauen ist eng mit Beziehungen verbunden - zwischen Gott und Gemeinemitgliedern, zwischen Individuen innerhalb der Gemeinschaft, und zwischen Gemeinemitglieder und deren Leiterschaftsteam. Zu vertrauen verlangt von uns eine Verletzbarkeit, und Offenheit Risiken einzugehen, und Kontrolle abzugeben. Beziehungen, die ein hohes Maß von Vertrauen beinhalten werden wahrscheinlich viel mit Dienen und Demut zu tun haben. Larry Reynolds nennt vier Hauptbestandteile solcher Beziehungen : Kompetenz, Offenheit, Verlässlichkeit und Gleichheit. Bennis und Townsend haben in ihrer leicht abgewandelten Liste noch Fürsorge eingeschlossen.

KOMPETENZ : Die erste Komponente in einer vertrauenden Beziehung ist, daß die andere Person, die wir um die Ausführung eines Jobs bitten, unseren Erwartungen entspricht. Zum Beispiel, wenn wir in einem Flugzeug fliegen, vertrauen wir dem Piloten, basierend auf seiner Kompetenz, welche durch den Pilotenflugschein bewiesen ist. Wenn wir eine Person bitten einen Hauskreis zu leiten, werden wir ihm/ihr nicht eher trauen als bis wir uns sicher fühlen, daß sie die notwendigen Gaben und Fähigkeiten solch eine Gruppe zu leiten mitbringen. Dieses macht deutlich, daß wir Rollen in der Gemeinde mit den entsprechenden Fähigkeiten und Gaben in Leuten abstimmen müssen und einen Prozeß entwickeln müssen, um die Gaben und Fähigkeiten von Leuten mit den Aufgaben die sie in der Gemeinde erfüllen übereinzustimmen. Es hat nichts damit zu tun, ob der Job gut oder nicht so gut ausgeführt wird, sondern wie es sich auf den Grad des Vertrauens in der gegebenen Beziehung auswirken wird.

OFFENHEIT : Offenheit ist die zweite Komponente. Wenn wir andere Menschen ins Vertrauen ziehen und unsere Ansichten, Gedanken und Pläne teilen, ermutigen wir andere uns zu vertrauen. Dieses kann durchaus eine Herausforderung für einige Leiter bedeuten, da dies womöglich bedeuten wird, unseren Wunsch zurückzuhalten und unsere persönlichen Bedürfnisse und Gefühle nicht mitzuteilen, überwinden zu müssen. Es wird eventuell auch notwendig sein, den Grad von echter Gemeinschaft, welche sich in der Gemeinde entwickelt hat, einzuschätzen - sind die Mitglieder gewillt offen und ehrlich miteinander zu kommunizieren? Offenheit verlangt von uns über Dinge zu reden, wie sie wirklich sind, und das in Liebe. *'Laßt uns aber wahrhaftig sein in der Liebe und wachsen in allen Stücken zu dem hin, der das Haupt ist, Christus'* (Epheser 4:15) Offenheit beinhaltet das Angebot andere zu ermutigen und konstruktives Feedback zu geben. Im professionellen Arbeitsleben wird von vielen der Gemeinemitglieder erwartet, daß sie sich als Teil eines Entwicklungsreviews Feedback in einer oder der anderen Weise einholen. Gemeinden, die auf hohes Vertrauen bauen, können sich einiges von dieser Praxis aneignen, um Ermutigung und Möglichkeiten für persönliche Weiterentwicklung anzubieten.

VERLÄBLICHKEIT : Verlässlichkeit und Beständigkeit sind unbedingt notwendig. Andere können uns nur vertrauen, wenn sie sich auf uns Tag ein Tag aus verlassen können, daß wir tun was wir gesagt haben zu tun. Sie müssen darauf vertrauen können, daß wir unsere Verpflichtung in der Beziehung eingehen, und nicht ständigen Schwankungen unterworfen sind. Wichtig ist hier, um Vertrauen zu erhalten, müssen wir eher die Erwartungen, die die andere Person an die Beziehung stellt erfüllen, und nicht unsere eigenen Vorstellungen was wir denken was wir in die Beziehung eingebracht haben. Es kann sehr nützlich sein diese Erwartungen klarzustellen und damit Mißverständnissen und Vertrauensverlusten vorzubeugen. Manchmal können es kleine Dinge, wie Briefe oder Telefonanrufe nicht zu beantworten, sein, die ein Bild von Unzuverlässigkeit kreieren können.

GLEICHHEIT : Es ist geradezu unmöglich Vertrauen aufzubauen wenn unser Handeln einen Mangel von Integrität aufweist. Wenn wir eine Person der anderen vorziehen oder wenn unser Handeln in Situationen nicht gerecht ist. Wie werden Entscheidungen getroffen innerhalb der Gemeinde? Glaubt man, daß sie fair sind, ohne Vorurteil, oder fühlen sich einige Leute ausgeschlossen aus dem Entscheidungsprozeß?

FÜRSORGE : Fürsorge : Ohne echte Fürsorge für das Wohlsein der Gemeindemitglieder wird Vertrauen nur oberflächlich und auf Aufgaben basierend sein. Beziehungen zu bauen, die von einem hohen Maße von Vertrauen abhängen, verlangen von uns tiefer zu gehen und wirklich für einander zu sorgen. Das sollte keine Neuigkeit sein für die Kirche!

Zum Schluß tut es gut uns daran zu erinnern, daß, um es anderen zu ermöglichen in uns zu vertrauen, müssen wir vertrauenswürdig und gewillt sein in andere zu vertrauen. Im Großen und Ganzen muß Vertrauen verdient werden. Warren Bennis beschreibt Vertrauen als den Klebstoff aller Institutionen. Was den Gedanken mitsichbringt, daß es kaum möglich ist klebrige Situation zu vermeiden mit dem Gebrauch von Klebstoff - Vertrauen bringt persönliches Risiko mit sich. Indem wir dieses Risiko eingehen sind wir auf dem Weg zu einem tieferen Niveau von Vertrauen.

The Trust Effect, Larry Reynolds, 1997, Brearley Publishing Limited, Reinventing Leadership, Bennis & Townsend, 1995, Morrow