

Batı medeniyeti zamanı maddenin dördüncü boyutu gibi maddenin parçalarından biri olarak görmektedir. Bu görüş neticesinde hayatı doğum ile ölüm arasında sıkıştırılan düşünce ölümü yok oluş olarak görmektedir. Varlık anlayışı maddeye sıkıştırıldığında manevi değerlerin önemi kalmaz. Madde bu bağlamda mananın kaynağı olamaz. Varlığı sadece maddeden geldiğini sananlar maddeyi sonsuzlaştırmak zorunda kalırlar. Her an değişim gösteren maddenin sonu olduğu gibi başlangıcı da vardır. Sonsuz madde anlayışı ve metaryalizm güç ve servet sahiplerine her türden kötülüğü yapma imkanı sağlamaktadır. Tam da bu noktada Vicdani Liderler buna set çekerek zerreden küreye, insanlığa insanlığın sesi olurlar.

Yönetici üyelerin itaatini kazanmaya çalışırken lider üyelerin kalplerini kazanmaya çalışır. Bu açıdan Vicdani Lider mahiyetindekileri koruyup güçlendiren, toplumsal duyarlılığı yüksek, üstün görev ahlakına sahip, bilinçli farkındalığı yüksek, tevazu sahibi, yaratıcıya karşı sorumlu ve etik değerleri içselleştiren kişilerdir. Bu kişiler etkilerini bir medeniyet tasavvuru içinde gönüllerin yeniden keşfi ve fethedilmesi için kullanırlar. Bu keşif zerreden küreye hakikat temelinde halka hizmet Hakka hizmet şiarıyla kul hakkı yemeden, emeğe saygılı, işi ehline veren ve zayıfa zulm etmeden yapılandır.

Vicdani Lider her şeyin fiyatını bilen ama hiçbir şeyin kıymetini bilmeyen insanoğluna insanlığın sesi olmaktır. İnsani değerlerle menkul değerleri aynı kefede tartarak "Al, Kullan, At" tüketim kültürüyle yoğrulmuş insanlığa "Ne olursal ol gel" diyebilmektir. Kırk dervişin bir hasura sığdığı ancak iki Firavunun dünyaya sığmadığı anti-depresan ilaçlarla ve manevi boşlukta kendini arayan insanlığa "bize ikinci bir ruh lazım" diyebilmektir. Sabah kalktığımda hedonist, akşam olduğunda nihilist olan insana "homo-economicus" yerine "eşref-ül mahlûkat" diyebilmektir. Nefsin azgınlıklarıyla işgal edilmiş zihinler yerine ruhun güzelliklerini adaletle arayıp insanlıktan nasibini alarak gücü ebedi kaynağı ezeli olan yasaları hatırlatmaktır.



Merkez Mağaza

| | |
|--|---|
| 53. Sok. No: 29 Bahçelievler / ANKARA Tel : (0 312) 223 77 73 - 223 77 17 Faks: (0 312) 215 14 50 | Döğol Caddesi No: 49/B Beşevler / ANKARA Tel : (0 312) 213 32 82 - 213 56 37 Faks: (0 312) 213 91 83 |
|--|---|

info@gazikita bevi.com.tr • www.gazikita bevi.com.tr



VİCDANİ LİDERLİK
İnsanlığa insanlığın sesi

Editor
Dursun BOZ



VİCDANİ LİDERLİK

İnsanlığa insanlığın sesi

Editor
Dursun BOZ

Yazarlar
Cengiz DURAN
Dursun BOZ
Sema BEHDİOĞLU
Ümit AKTI



VİCDANI LİDERLİK
İnsanlığa insanlığın sesi

VİCDANİ LİDERLİK

İnsanlığa insanlığın sesi

Editör

Dursun BOZ

Yazarlar

Cengiz DURAN

Dursun BOZ

Sema BEHDİOĞLU

Ümit AKTI



kitabevi

İÇİNDEKİLER

| | |
|--|-----|
| ÖNSÖZ | vii |
| VİCDAN | 1 |
| 1. Giriş..... | 3 |
| 2. VİCDAN KAVRAMI..... | 5 |
| 3. VİCDANIN KAYNAĞI VE GELİŞİMİ..... | 10 |
| 4. DİNLERİN VİCDANA YAKLAŞIMLARI..... | 12 |
| 5. VİCDANLA İLİŞKİLİ BAZI KAVRAMLAR..... | 17 |
| KAYNAKÇA (1. BÖLÜM)..... | 23 |
| | |
| LİDERLİK | 27 |
| 1. GİRİŞ..... | 29 |
| 2. LİDERLİK..... | 30 |
| 3. LİDERLİK KURAMLARI..... | 37 |
| 3.1. Özellikler Kuramı..... | 37 |
| 3.2. Davranışçı Kuram..... | 38 |
| 3.3. Durumsallık Kuramı..... | 40 |
| 3.4. Modern Kuramlar..... | 41 |
| KAYNAKÇA (2.BÖLÜM)..... | 42 |
| | |
| GÜNCEL LİDERLİK TİPLERİ | 47 |
| 1. GİRİŞ..... | 49 |
| 2.1. Açık Liderlik..... | 50 |
| 2.2. Aşkın Liderlik..... | 53 |
| 2.3. Babacan Liderlik..... | 54 |
| 2.4. Başarı Odaklı Liderlik..... | 56 |
| 2.5. Çoğulcu Liderlik..... | 58 |
| 2.6. Dağıtımcı Liderlik..... | 60 |
| 2.7. Demokratik Liderlik..... | 62 |
| 2.8. Destekleyici Liderlik..... | 65 |
| 2.9. Dini Liderlik..... | 68 |
| 2.10. Dönüşümcü Liderlik..... | 69 |

| | |
|--|-----|
| 2.11. Entelektüel Liderlik | 70 |
| 2.12. Etik Liderlik | 73 |
| 2.13. Etkileşimci Liderlik | 76 |
| 2.14. Hizmetkâr Liderlik..... | 79 |
| 2.15. İntibak Ettirici- Uyum Sağlayıcı Liderlik..... | 82 |
| 2.16. Kalite Liderliği..... | 83 |
| 2.17. Karanlık Liderlik | 84 |
| 2.18. Karizmatik Liderlik | 87 |
| 2.19. Katılımcı Liderlik | 89 |
| 2.20. Kolaylaştırıcı Liderlik..... | 92 |
| 2.21. Kuantum Liderlik..... | 95 |
| 2.22. Kültürel Liderlik | 97 |
| 2.23. Narsist Liderlik | 100 |
| 2.24. Nöro Liderlik | 103 |
| 2.25. Otantik Liderlik | 105 |
| 2.26. Otokratik Liderlik | 108 |
| 2.27. Öğretimsel Liderlik..... | 110 |
| 2.28. Paradoksal Liderlik..... | 111 |
| 2.29. Politik Liderlik..... | 113 |
| 2.30. Ruhsal Liderlik | 114 |
| 2.31. Sanal Liderlik..... | 116 |
| 2.32. Serbest Liderlik..... | 118 |
| 2.33. Stratejik Liderlik..... | 120 |
| 2.34. Süper Liderlik | 123 |
| 2.35. Sürdürülebilir Liderlik | 124 |
| 2.36. Toksik Liderlik..... | 125 |
| 2.37. Vizyoner Liderlik..... | 128 |
| 2.38. Yenilikçi Liderlik | 130 |
| 2.39. Yönetisel Liderlik | 132 |
| 2.40. Yönlendirici Liderlik | 134 |
| KAYNAKÇA (3. BÖLÜM)..... | 136 |

| | |
|---|------------|
| VİCDANİ LİDERLİK ÖLÇEĞİ | 161 |
| 1. GİRİŞ | 163 |
| 1.1. Vicdan..... | 164 |
| 1.2. Liderlik | 166 |
| 2. VİCDANİ LİDERLİĞİN ALT FAKTÖRLERİ..... | 170 |
| 2.1. Koruma ve Güçlendirme | 170 |
| 2.2. Toplumsal Duyarlılık | 172 |
| 2.3. Üstün Görev Ahlakı | 173 |
| 2.4. Bilinçli Farkındalık | 174 |
| 2.5. Tevazu..... | 175 |
| 2.6. Yaratıcıya Karşı Sorumluluk..... | 176 |
| 2.7. Etik Değerler..... | 178 |
| 3. ÖRNEKLEM VE VERİ SETİ OLUŞTURMA..... | 178 |
| 3.1. Bulgular | 179 |
| 4. SONUÇ | 202 |
| VİCDANİ LİDERLİK ÖLÇEĞİ | 204 |
| CONSCIENTIOUS LEADERSHIP SCALE | 206 |
| KAYNAKÇA (4. BÖLÜM)..... | 209 |
| TÜM KAYNAKÇA..... | 217 |

ÖNSÖZ

Günlük konuşma dilinde “Vicdan azabı duymak”, “Kamu Vicdanı”, “Vicdan muhasebesi”, “Temiz Vicdanlı”, “Vicdanının sesine kulak ver!”, “Vicdanı elvermek” gibi sözleri sıkça kullanmaktayız. Vicdan; kişinin kendi tutum ve davranışları ile ilgili kişiye hüküm vermeye mecbur eden, kişinin ahlâki değerleri temelinde karar vermesini zorlayan güç olarak tanımlanabilir.

Vicdan çoğu dilde kişinin iyi ile kötüyü ayırt etmesini sağlayan iç duygu, ses ve gücü anlatmakta kullanılan vicdan kelimesi, bugün insanlığın sahip olduğu ve kullana geldiği sayılı kadim medeniyet kavramlarından birisidir. Liderlik ise içeriği ve manası toplumsal değişimler sonucunda bazı değişikliklere uğramış bir kavramdır. Toplumlar meydana gelen sosyo-ekonomik ve kültürel değişimler bireylerde de köklü değişiklikler oluşturmaktadır. Farklılaşan toplumsal ihtiyaçlar farklı amaçlara sahip insanların bir liderlik etrafında toplanmalarını zorlaştırmaktadır. Bu noktada Batı medeniyeti zamanı maddenin dördüncü boyutu gibi maddenin parçalarından biri olarak görmektedir. Bu görüş neticesinde hayatı doğum ile ölüm arasına sıkıştıran düşünce ölümlü yok oluş olarak görmektedir. Varlık anlayışı maddeye sıkıştırıldığına manevi değerlerin önemi kalmaz. Madde bu bağlamda mananın kaynağı olamaz. Varlığı sadece maddeden geldiğini sananlar maddeyi sonsuzlaştırmak zorunda kalırlar. Her an değişim gösteren maddenin sonu olduğu gibi başlangıcı da vardır. Sonsuz madde anlayışı ve metaryalizm güç ve servet sahiplerine her türden kötülüğü yapma imkanı sağlamaktadır. Tam da bu noktada Vicdani Liderler buna set çekerek zerreden küreye, insanlığa insanlığın sesi olurlar. Bu bağlamda çalışmanın ilk temel dayanağı yaşamın anlam ve manasındaki hakikati aramada Vicdani Liderliğin özellikleri ve yapmak istedikleri gelmektedir.

Vicdani Lider mahiyetindekileri koruyup güçlendiren, toplumsal duyarlılığı yüksek, üstün görev ahlakına sahip, bilinçli farkındalığı yüksek, tevazu sahibi, yaratıcıya karşı sorumlu ve etik değerleri içselleştiren kişilerdir. Çalışmanın ikinci dayanağı ise Blau (1964) sosyal mübadele teorisidir. Bu mübadele resmi olmayan, açık uçlu, sıklıkla uzun bir zaman dilimini kapsayan, dayanak noktası karşılıklı sorumluluklar içerisine sızmış ve zımnî bir mübadele türüdür. Mübadele neticesinde bazı kazanımlar elde etmek için izleyicilerin gönüllü davranışlarını içermektedir. Bu davranışların öncülü ise adalettir.

BİRİNCİ BÖLÜM

VİCDAN

*Ümit AKTI*¹

*Sema BEHDİOĞLU*²

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Dumlupınar Üniversitesi, İslami İlimler, umit.akti@dpu.edu.tr

² Prof. Dr., Dumlupınar Üniversitesi İİBF., Ekonometri, sema.behdioglu@dpu.edu.tr

1. Giriş

Günlük konuşma dilinde dillere pelesenk olmuş birkaç söz dizisini “Vicdanın sesine kulak ver”, “Kamu vicdanı”, “Vicdan Muhasebesi”, “Vicdanı titremek”, “Vicdanı sızlamak”, “Senin hiç vicdanın yok mu”, “Vicdanın el veriyor mu”, “Vicdan azabı çekmek” sıkça kullanmaktayız. Peki nedir bu vicdan?

Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlükte *“Kişiyi kendi davranışları hakkında bir yargıda bulunmaya iten, kişinin kendi ahlâk değerleri üzerine dolaysız ve kendiliğinden yargılama yapmasını sağlayan güç: Tüm insanlar dünyaya, kafa ve yüreklerinde bir iç mahkeme ile gelirler. Bunun adına vicdan denir”* şeklinde tanımlanmaktadır. Latince “conscientia” terimiyle ifade edilen vicdan; Fransızca ve İngilizce “conscience” kelimesi ile ifade edilmektedir (www.tdk.gov.tr). Şemseddin Sami Kamus-i Türkî’inde vicdanı bulma, kalp ile hissetme, bir şeyi bir halde görme; duygu; vecd ve hal, istiğrak; insan kalbinde olan iyilik etmekten zevk ve kötülük etmekten azap duyan ve iyi olanı kötünden ayırt eden gizli his olduğunu ifade etmektedir (Sami, 2004:1486). İmam Ebu Hanife’ye göre kişinin lehinde ve aleyhinde olan şeyleri bilmesi şeklinde ahlaki bilinç ile ilişkilendirilmiştir. Bu bilincin bir yönü de ahlaki melekelerle tekabül etmektedir (Türker, 2018:9).

El-Cevheri’ye göre; vcd kelimesinin mastarından birisi olan vicdan, güç ve kudret sahibi olmak, kayıp olan bir şeyi bulmak, elde etmek, öfke ve kırgınlık, sahip olmak, iç âlem, coşkunculuk, duyarlılık ve his gibi manalara gelmektedir (El-Cevheri, 1990:1410). Vicdan; Arapça’daki vecd kökünden türeyen, zenginleşme, bulma, sevmeye, öfkelenme üzülmeye anlamına gelmektedir. Aynı kökten türetilen vücdan, bolluğu, rahatlığı, zenginliği; vecd ise sevgi ve üzüntü anlamlarına gelmektedir. (Demir, 2013:100-102). Bu anlamlar temelinde, kişinin kendi davranışlarının hakkında yargıda bulunmaya sevk ederek, kişiyi kendi ahlaki değerlerinin üzerinde dolaysız ve kendiliğinden yargılama yapmasını sağlayan güçtür (Saltuklu, 2016:10).

Kasapoğlu (2003)'e göre; Arapça “vecede” kelimesi duygusal, duyu-sal, içgüdüsel ve bilişsel psikolojik durumu anlatan bir kelime olup insanın iç dünyasında cereyan eden, nefsin içsel gücü ve yetisinin anlatması için kullanılır. Türkçe kullanımında anlam daralmasına uğrayıp kişiye ait tutum ve davranışlarının ahlâkiliğindeki duygusal ve içgüdüsel durumlar ile niyet ve davranışlar ile ilgili yargıda bulunarak doğruyu yapma yükümlülüğüdür (Kasapoğlu, 2003:131-132). Bu değerlendirmede insanın iradi eylemleri hakkında iyi yada kötü hükmünde bulunan pratik akıl gücünü ifade etmektedir (Tekin, 2018:33). Günümüz Türkçesinde kullanılan vicdan kavramı, klasik usul geleneğinde kullanılan vicdaniyyat kavramının bir uzantısı olarak ahlaki idrak ve bilinç olarak değerlendirilebilir (Türker, 2018:31).

Vicdan kavramına Türkçe’de “*bulunç*” ve “*duyunç*” kelimeleri karşılık gelmektedir. Anlam genişlemesiyle “içten gelen duyma”, “sezgi”, “kendi kendini bilme” gibi davranışların ölçüsüdür (Tekin, 2018:36). Etimolojik olarak Bulunç; “Bul” kökünden “Bulmak” filinden türemiştir. Duyunç ise “Duy” kökünden duymak, işitmek, hissetmek anlamlarını taşımaktadır. Bulunç; bireyin kendi davranışlarına bakmaya zorlayan, ahlak anlayışını sorgulayan ve kendi kendini yargılamasını salık veren içsel güçtür. Bu güç, doğuştan insanda var olan, daha sonraları da eğitim ve toplumsal yaşam ile şekillenen içsel algı süreçleri ile doğruyu/yanlışı bulabileceği, içsel mahkeme, Yaratıcıya açılan kapı olarak algılanır. Buna göre, insan doğruyu bulmada vicdanının sesine kulak vermesi yeterlidir. Türk mitoloji yaklaşımında Bulunç bir ses olarak kişiye “eyitir/ayıtır” konuşur. Bu nedenle de “duyunç” adı verilir. Bu duyma, işitme iyicil ruhlar ile iletişimin düşünülmesine de bağlıdır. Bu açıdan Duyunç (Vicdan) ve Ötüg (Dua) iki yönlü işleyişi hatırlatır. Duyunç ile içten gelen sesi duyarız, Ötüg ile Tanrı’ya yakarırız. Çoğu din ve inanç sisteminde vicdana önem verilmesi, Tanrısal iletişime ve kâinata açılan öge olarak algılanmasından dolayıdır (Karakurt, 2012:198).

2. VİCDAN KAVRAMI

Çoğu dilde, kişinin iyi ile kötüyü birbirinden ayırt etmesini sağlayan iç duygusu, ses veya gücün ifade edilmesinde kullandığımız vicdan sözcüğü, bugünlerde insanlığın sahip olduğu nadir kadim kavramlardandır. Bu kavram öyle ki tarihin ilk zamanlarından bugüne kadar fasılasız şekilde kullanılagelmiştir (Kısa, 2015:757). Bu kullanımlarda genel anlamı ile vicdan, bireyin ahlâk değerlerini kendiliğinden direk yargılamasına zemin hazırlayan iç yeti veya bireyi yargılamaya yönelten iç duygudur. Kişinin bilinçli olarak yaptığı eylemlerini ahlâki olarak yargılamak yetisi kendisindedir. Ahlâki bağlamda hangisinin doğru hangisinin yanlış olduğunu, direk olarak kavramasını sağlayan, her insanda var olduğu düşünülen “ahlâki bilinç, iç bilinç” düzeyidir (İmamoğlu, 2010:131). Bu düzey; kendi kendimizi suçlayabilme, direnebilme, sorgulayabilme ve gereksinim duyulduğunda kendimize bile savaş açabilme, kendimizi tanık gösterip kendimize ceza kesme üstünlüğü olarak açıklamaktadır (Benazus, 2012:23).

Vicdan; ego'ya karşısında, onun dengede tutulmasını sağlayan iç değer olması sebebiyle, ego karşısında içerdigidir. Kişinin kendisinden yabancılaşan ego ile desteklenen her edim, fikir ve tutumun karşısında vicdan bulunmaktadır. Ego'nun yabancılaşma eylemlerine karşın vicdan, kişiye yeniden kendini bulmasını (*v-c-d*) sağlar. Vicdanın tanımlanmasında benzer noktalar; iyiyle kötüyü birbirinden ayırma, iyiye doğru yönelme, kişinin eylemleriyle ilgili yargıda bulunma, vicdana biçilen işlevsel rol ve öz denetim sağlama yönüyle ortaktır (Koç, 2015:14). Bu rol ve öz denetim, kainâtın uyumuna denk gelen biçimde, ruhla bağlantı içinde, ilahi doğruları savunmak ile ilgili, insanın nefesine (benliğine) gereken hissin uyandırılmasını görev edinen, gelişebilen veya körleşebilen yapıdadır. İnsanın kalbine doğan bu his, iyilik yapılmasından huzur duyan, kötülük yapılmasından da huzursuz olan, sürekli yargıda bulunan bir yapıya sahiptir. Vicdan; nefis ile ruh, iç dünya ile dış dünya, madde ile mana arasındaki ilahi köprüdür (Tokmakoğlu, 2012:77-79).

KAYNAKÇA (1. BÖLÜM)

- Akçetin, N.Ç. (2016). Merhamet ve Devlet: Schopenhauer, Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi, 2016 Bahar, sayı: 21, s. 71-86 ISSN 1306-9535, www.flsfdergisi.com
- Akın, C. (2015). Cengiz Aytmatov'un Eserlerinde Vicdan, Uluslararası *Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi Sayı: 4/4 2015 s. 1561-1567, Türkiye.*
- Akseki, A. H. (1966). Ahlâk Dersleri, Üçdal Neşriyat, İstanbul.
- Akseki, A. H. (1968). Ahlâk Dersleri, İstanbul.
- Altıntaş, R. (2004). Mevlânâ'da İrade Hürriyeti, Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi,8, (2): 1- 15.
- Arpacı, M. (2016). Kişilik Gelişimi Bağlamında Ahlak Eğitiminde Vicdan, Ordu Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Uluslararası Kişilik Ve Karakter İnşasında Dinin Yeri Sempozyumu, ss. 271-291, Ordu.
- Aydın, M.Z. (2009). Çocukta Vicdan Gelişimi üzerine söyleşi, Söyleşi: Ayfer Balaban, Diyanet Aylık Dergi, Kasım 2009, Ankara sayı: 227, ss.16-18.
- Aykıt, A.(2018). Vicdan Kavramına Eleştirel Bir Yaklaşım: Münecimbaşı Ahmet Dede'de Ahlaki Şuur Hali, (Ed. Yunus Cengiz, Selime Çınar), İslam Düşüncesinde Vicdan Kavramı içinde (s. 277-305) Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Aytmatov, C. (1980). Beyaz Gemi, (Bütün Eserleri 1). Ağaoğlu Matbaası. İstanbul.
- Bahadır, A. (2011). İnsanın Anlam Arayışı ve Din Logoterapik Bir Araştırma, İnsan Yayınları, İstanbul.
- Benazus, H. (2012). En Güçlü Tanık Vicdan, Bizim Kitaplar, İstanbul.
- Bertrand, A. (2001). Ahlak Felsefesi, Çev. Salih Zeki, Sad. Hayrani Altıntaş, Akçağ Yayınları, Ankara.
- Bilgiz, M. (2007). Kur'an Açısından Vicdan ve Değeri, Beyan Yayınları, İstanbul.
- Boz, D. ve Aktı, Ü. (2018). The Conscientious Intelligence, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Cengiz; Y. (2018). Cahız'ın Düşüncesinde Vicdanın Gerçekleşim Seyri ve Denetlenmesi, (Ed. Yunus Cengiz, Selime Çınar), İslam Düşüncesinde Vicdan Kavramı içinde (s. 107-138), Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.

- Ceylan, D. (2017). Vicdan kavramına psikolojik ve dini yaklaşımlar, *Katre, Uluslararası İnsan Araştırmaları Dergisi-Katre, International Human Studies Journal*, (3), 185-198.
- Çelik; Ş. (2018). *Batı Felsefe Tarihinde Genel Hatlarıyla Vicdan*, (Ed. Yunus Cengiz, Selime Çınar), *İslam Düşüncesinde Vicdan Kavramı içinde (s. 77-103) Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara*.
- Demir, O. (2013). *Vicdân, D.İ.A., C. 43, T.D.V. Yayınları, İstanbul*.
- Durakoğlu, A. (2013). *Mevlânâ Ve Marcel'de İnsan Varlığı, Akademik Bakış Dergisi*, 37.
- El-Cevherî, İsmail bin Hammâd. *es-Sihâh Tâcu'l-Luğa ve Sihâhu'l-Arabiyye*, thk. Ahmed Abdulgafur Atar, Dâru'l-İlm, Beyrut, 1990, 1410.
- Elmalılı, O. (2004). *Bazı Tanrısız Dinler Örneklemeyle Etik Yaptırım Üzerine*, Atatürk Üniversitesi SBE. Cilt 3, Sayı 1, ss 181-191, Erzurum.
- Ergül, H.Ö. (2003). *Heidegger'in Varoluşçu Ontolojisi*, *Kaygı Dergisi*, (2), 68-72.
- Folquie, P. (1994). *Pedagoji Sözlüğü*, Çev:Cenap Karakaya, Sosyal Yayınlar, İstanbul.
- Froom, E. (1994). *Erdem ve Mutluluk*, Çeviren: Ayda Yörükkan, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.
- Gafarov, A. (2018). *Vicdan Kavramının Nasirüddin Tusi'nin Ahlak Düşüncesindeki Temelleri*, (Ed. Yunus Cengiz, Selime Çınar), *İslam Düşüncesinde Vicdan Kavramı içinde (s. 225-276)*, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Gül, F. (2008). *Vicdanın Neliği Üzerine: Rousseau-Kant Örneği*, *Kaygı*, Sayı 2008/11.
- Güneş, M. (2017). *Hepimiz İnsanız, Ama Vicdanımız Da Var: Vicdanın Sesini "Bi Sevmekten... Bi Ölümden..." "Sevgili Nefret", "Unutulan" Ve "Geç Kalan Adam'ın Öyküsü, Hikâyelerinden Dinlemek*. *Electronic Turkish Studies*, 12(22).
- Güngör, E. (2000). *Ahlâk Psikolojisi ve Sosyal Ahlâk*, Ötügen Yayınları, İstanbul.
- Hillman, J. (1975). *Loose Ends*, Dallas: Spring Publications.

- İmamoğlu, A. (2010). *Vicdan Kavramının Psiko-Sosyal Tahlili, Akademik İncelemeler Dergisi, Cilt 5 Sayı:1.*
- İzveren, A. (1980). *Toplumsal Törebilim -Sosyal Ahlak, Ankara İktisadi Ve Ticari İlimler Akademisi Yayını No: 130, Ankara.*
- Jung, C. G. (1970). *Civilization in Transition, London: Routledge*
- Kasapoğlu, A. (2003). Kur'an'a Göre Vicdanın Kaynağı ve İşlevleri, *Akademik Araştırma Dergisi, sayı 18,ss. 131-162.*
- Karakurt, D. (2012). *Türk Mitoloji Ansiklopedisi- Türk Söylence Sözlüğü, e-Kitap.*
- Koç, Z. H. (2015). *Vicdanın Ahlâkî Ve Teolojik Temelleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi SBE., Ankara.*
- Kasapoğlu, A. (2003). Kur'an'a Göre Vicdanın Kaynağı ve İşlevleri *Akademik Araştırma Dergisi, sayı 18,ss. 131-162.*
- Ketenci, T. (2008). Kant Etiğinde Duyguculuğun Eleştirisi, *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:5 ss:35-55.*
- Kısa, C. (2015). Söz Olur I: Ontik ve Moral Vicdan / Word Comes To Realization: Ontic And Moral Conscience, *TURKISH STUDIES -International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic-, ISSN: 1308-2140, Volume 10/12 Summer 2015, Ankara/Turkey, www.turkishstudies.net, DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.8546>, p. 751-770.*
- Rousseau, J.J. (2002). *Emile, çev. M. Baştürk & Y. Kızılçim, Babil Yayınları, Erzurum.*
- Sami, Ş. (2004). *Kamus-i Türkî, Çağrı Yayınları, İstanbul.*
- Saltuklu, Z. (2016). *Vicdan, Fenomen Yayınları, 3. Baskı, Kayseri.*
- Tekin, A. (2018). *Vicdan ve Vicdani Önergeler (Vicdaniyyat) arasındaki ilişki, (Ed. Yunus Cengiz, Selime Çınar), İslam Düşüncesinde Vicdan Kavramı içinde (s. 33-75) Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.*
- Türkben, Y. (2010). Erol Güngör'ün Vicdan Anlayışı, *Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi, [TAED] 42, Erzurum 2010, 327-332.*
- Türker, Ö. (2018). *Farklı Düşünce Geleneklerinde Vicdan Kavramının İçerimleri, (Ed. Yunus Cengiz, Selime Çınar), İslam Düşüncesinde Vicdan Kavramı içinde (s. 3-32), Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.*

- Tokmakoglu, G. (2012). Benlik, Bilinç ve Vicdan, İz Yayıncılık, İstanbul.
- Ulucan, T. (2017). İslam Geleneğinde Vicdan Kavramı, USBD Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, 1(4), 31-44.
- Yaltı, B. (2012). Yargıç ve Vicdan, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt 86, Sayı 2012/1, ISSN 1304-737X.
- Yılmaz, M. (2014). Gurbetçi Freud ve Das Unheimliche www.derindusunce.org
- Zulliger, H. (1998). Çocuk Vicdanı ve Biz, Çeviren: Kamuran Şipal, Cem Yayınevi, İstanbul.
- www.tdk.gov.tr Erişim Tarihi:30.08.2019
- <http://www.sufizmveinsan.com/cuma/vicdan.html> Erişim Tarihi:29.10.2019
- www.kitabimukaddes.com Erişim Tarihi:30.08.2019

İKİNCİ BÖLÜM

LİDERLİK

*Cengiz DURAN*¹

*Dursun BOZ*²

¹ Doç. Dr., Dumlupınar Üniversitesi, İİBF. İşletme, cengiz.duran@dpu.edu.tr

² Dr., Dumlupınar Üniversitesi, İİBF. İşletme, dursunboz@hotmail.com

1. GİRİŞ

Lider ve liderlik, pratikte insanlık tarihi kadar eski, teoride ise özellikle son dönemlerde üzerinde çok sayıda çalışmalar yapılan yakın tarihlerin yeni keşfi ve dünyanın eskiden beri yaşana gelmiş olaylarından biridir. Peygamber, kral, düşünür, komutan, sanatçı, isyancı, öğretmen, izci, iş yeri yöneticisi, yerel ve genel ülke yöneticisi gibi kimliklerle toplumların içinde en tepe örnekler ile daima var olmuşlardır (Erel, 2008: 7). Liderlik örgütleri organik bakış açısıyla, yönetim ise mekanik bakış açısı ile ele almaktadır. Liderlik, kurallar, yönetmelikler ve prosedürler tarafından belirlenen yönetici rollerinin ötesinde, isteğe bağlı faaliyetler ve süreçler olarak görülür (Bass ve Bass, 2008: 653-654).

Lider, öz güven ve iyi niyete dayalı koçluk yapar ve tavsiyede bulunur, coşkuya ilham verir, sorunları çözer, danışır ve tavsiyede bulunur, “biz” ve “siz” kavramlarına inanır. Yönetici ise otoritesine bağlı olarak yönlendirir ve emir verir, korku yaratır, hataları bulur, her şeyi kendisi bilir tüm yetki ondadır, “ben” kavramına inanır (Saha, 2006: 291). İnsanlar bu ihtiyaçlarını karşılamak için politik, dini, askeri ve ekonomik gibi hangi düzeyde olursa olsun bir grup oluşturduklarında, hiyerarşik yapı gereği grup içi disiplin ve düzenin sağlanması, örgüt üyelerinin amaç ve hedeflere yönlendirilmesi için grup üyelerinden bazılarının yönlendirici rol üstlenmesi gerekmektedir (Sayılı ve Baytok, 2014: 5).

Sistemi yeniden yapılandırmak için uzun vadeli hedefler oluşturur: strateji ve taktik belirleyerek mevcut duruma meydan okur ve değişim yaratır (Conger ve Kanungo, 1998: 9). Lider, takipçilerini belirli bir amaç doğrultusunda davranmaya sevk eden, onlara ilham veren, onları etkileyen ve takipçilerinin kendisini gönüllü olarak ve isteyerek izlemelerini sağlayan kişidir. Dolayısıyla, belirli bir grubun belirli amaçları gerçekleştirmek üzere belirli bir kişinin (liderin) arkasından gitmesi ve onu izlemesi ile liderlik süreci oluşur (Koçel, 2015: 668-671).

2. LİDERLİK

Liderlik, örgütün ihtiyaç duyduğu ve duyacağı konularda örgüte yön vermek, işgörenlerin güdülenmesini sağlayıp onların verimli ve ahenkli çalışmalarını tesis etmek, örgütsel sorunları kalıcı bir şekilde ortadan kaldırmak ve örgütsel hedeflere ulaşmayı kolaylaştırmaktır (Kılıç, 2019: 11). Belirli durum ve koşullarda amaç ve hedeflere ulaşmak için başkalarının (takipçilerinin) davranış ve eylemlerini etkileme sanatı olarak nitelendirilen liderlik süreci, bir bütün olarak yönetsel uğraşlar ve görevlerin de önemli bir yönünü oluşturur (Şimşek, 2005: 15).

Liderlik sürecinin tamamen yönetsel uğraş ve görevlerden ibaret olmadığı, sadece önemli bir yönünü oluşturduğudur. Temelde insan ilişkileriyle ilgili olan liderlik süreci, üretimle ilgili amaç ve hedefleri içerir, fakat bundan daha fazlasıdır. En belirgin amacı, yaşamları değiştirmek ve yenilik getirmek olan liderlikte; lider ve takipçilerinin kişisel gelişimini destekleme ve grup üyelerinin ya da daha geniş toplulukların daha iyi yaşamalarına yardımcı olma konusunda olumlu etkiler yaratma olasılığı yatmaktadır (Fairholm ve Fairholm, 2009: 2). Bu olasılığı hedeflere ulaşmaya yardımcı olmak için bürokratik engellerin aşılmasında ve insanların harekete geçirilmesinde kullanılır (Griffin ve Moorhead, 2010: 324).

Belli şartlar altında amaçlar belirleme ve belirlenen amaçların gerçekleşmesi için gönüllülüğe dayalı diğerlerini etkileme ve yönlendirme sürecidir (Bakan, 2009: 140). Bu süreçte lider kelimesinin İngilizce karşılığı olan “leader” kelimesinin kökenine bakıldığında “to lead” fiilinden türetilmiş olduğu anlaşılmaktadır. İngilizce “to lead” fiilinin sözlükteki karşılığına bakıldığında “önderlik etmek”, “sürmek”, “yönetmek”, “götürmek”, “yönlendirmek”, “yol göstermek”, “öncülük etmek”, “sürdürmek”, “açmak”, “önde gitmek”, “başında olmak”, “etkilemek” ve “başı olmak” gibi anlamlara geldiği görülmektedir (Demirağ, 2019:80).

Tablo 1. Bazı liderlik tanımlamaları

| Yazar ve yılı | Tanımlaması |
|---------------------------------|---|
| Tannenbaum ve Massarik, 1957: 3 | Liderlik, belirli durum ve şartlarda uygulanan kişilerarası bir etkileşimdir ve iletişim süreci boyunca belirli bir hedef ya da hedeflere ulaşmak için insanları yönlendirmektir |
| Hemphill ve Coons, 1957: 7 | Liderlik, bir grubun faaliyetlerini ortak bir hedefe yönlendirebilme davranışdır |
| Prentice, 1961: 143 | Liderlik, hedeflere ulaşmak için insan kaynaklarını hedefe yönlendirme sürecidir. Lider ise belirli hedeflere ulaşmak için insan işbirlikçilerini başarılı bir şekilde seçen kişidir |
| Stogdill 1974: 411 | Liderlik, beklenti ve etkileşim içinde bir örgüt yapısının kurulması ve sürdürülmesidir |
| Rauch ve Behling, 1984: 45 | Liderlik, örgütteki grup üyelerini ve faaliyetlerini hedefe ulaştırmaya yönelik etkileme sürecidir |
| Richards ve Engle, 1986: 200 | Liderlik, vizyonları ifade etmek, değerleri somutlaştırmak ve hedeflerin gerçekleştirilebileceği ortamı yaratmakla ilgili bir kavramdır |
| Hersey ve Blanchard, 1988: 86 | Liderlik, belirli bir durumda hedefe ulaşmaya yönelik bireyin veya grubun çaba ve faaliyetlerini etkileme sürecidir |
| Bennis, 1989: 7-9 | Liderlik, kişiliğin ve vizyonun birleştiği özel ve üstün bir durumdur. Liderlik, vizyonu gerçeğe çevirme sanatıdır. Birçok lider, vizyonları somutlaştıran ve uygulayan bir metafor mutlaka bulur |
| Yukl, 1989: 253 | Liderlik, görev hedeflerini ve stratejileri etkileme, bu hedeflere ulaşmak için görev davranışlarındaki bağlılığı ve uyumu etkileme, örgütün varlığını, kimliğini ve kültürünü etkileme sürecidir |

| | |
|----------------------------------|--|
| Conger ve Kanungo, 1998: 9 | Örgütün tümü için yenilik yaratarak standart uygulamaları değiştirmek için ne zaman ve neden sorularını sorar |
| Cohen, 1990: 9 | Liderlik, herhangi bir görevi, bir amacı, bir hedefi ya da bir projeyi gerçekleştirmek için en yüksek düzeyde performans göstermeleri konusunda diğerlerini etkileme sanatıdır |
| Schein, 1992: 2 | Liderlik, evrimsel değişim süreçlerini daha uygun hale getirme ve geleneksel kültürün dışına çıkabilme yeteneğidir |
| Werner, 1993: 17 | Liderlik, belirli bir durumda, belirli bir anda ve belirli koşullar altında bir grup insanın belirli amaç ve hedeflere ulaşmak için gönüllü olarak çabalamasını teşvik eden, ortak hedeflere ulaşmak için insanları yönlendiren ve takipçilerinin lider-üye ilişkisinden memnun olmasını sağlayan etkileme sürecidir |
| Huczynski ve Buchanan, 2001: 701 | Liderlik, bireyin tehdit veya şiddet kullanmadan başkalarının davranışlarını etkilediği sosyal bir süreçtir |
| Kotterman, 2006: 15. | Yön belirleyerek vizyon geliştirir ve bu vizyon ve hedefler hakkında oldukça tutkulu bir tutum sergiler |
| Kaya, 2007: 31 | Geleceği tasarlayarak değerler ile gönül gücünü bütünlüştiren, riske giren ve riski yöneten kişi |
| Bennis, 2015: 366 | 21. yüzyıl liderliğinin rüyayı yönetmek için liderlik olarak karakterize edilebileceğini, liderlerin görevleri örgütün vizyonunu iletmek ve sürdürülebilecek bir vizyon için metafor oluşturmaktır. |

3.4. Modern Kuramlar

Geleneksel liderlik tarzlarının, bilgi toplumunun hızlı bir şekilde değişen gereksinimlerini karşılayabilmede yeterli olamaması ve liderliğin her yönüyle ayrı ayrı incelenmesi gerekliliği, farklı bakış açılarının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Koçel, 2014: 591).Küresel rekabetin hızla geliştiği dünya pazarında, liderlik yaklaşımları açısından önemli gelişmeler meydana gelmektedir. Yeni liderlik yaklaşımları işletmelerin amaçlarına ulaşabilmek için yararlandıkları yeni yönetim anlayışlarını içermektedir. Yeni liderlik yaklaşımlarının; vizyoner liderlik, dönüştürücü liderlik, etkileşimsel liderlik, stratejik liderlik, karizmatik liderlik, güçlendirici liderlik, kültürel liderlik, kolaylaştırıcı liderlik, etik liderlik, öğretimsel liderlik, süper liderlik ve ruhsal liderlik başlıkları altında incelenmektedir (Yeyrek, 2018: 32).

Klasik ve geleneksel teorilerden sonra son dönemlerde özellikle iş dünyasında yaşanan köklü değişime çözüm olacağı umulan liderlik araştırmaları, konuyu daha geniş bir yelpazede ele almakta ve yeniden kavramsallaştırma çabası içine girmektedir. Bu amaç ve kapsam doğrultusunda yapılan çalışmalar, pozitif psikolojinin etkisiyle zengin bir içerik kazanmış ve etik, duygusal, davranışsal, ruhsal ve mistik gibi değer odaklı yeni boyutlar üzerinde yoğunlaşmıştır (Sayılı ve Baytok, 2014: 111-112).Sosyal ve davranışsal bilimlerde liderlik bir grubun ortak amaçların başarılması yönünde etkilenmesi olarak ifade edilir. Liderler yönlendirdikleri topluluğun ve için niteliğine göre liderlik tarzları sergilerler. Liderlerin liderlik yaklaşımlarında birçok faktör etkili olmaktadır. İnsan kaynağının kişilik özellikleri, kültür, örgütün amaç ve beklentileri, bireysel ve kurumsal geçmiş tecrübeler gibi birçok etken liderlik tarzının belirlenmesinde dikkate alınmaktadır. Liderlik kavramının içeriği ve liderlik süreçlerinin etkilendiği unsurlar çeşitlendikçe yeni liderlik tarzları ortaya çıkmıştır (Kılıç vd., 2014: 250-251).

KAYNAKÇA (2.BÖLÜM)

- Bakan, İ. (2009). Liderlik Tarzları ile Örgüt Kültürü Türleri Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması, TİSK Akademi, 2009/4 (7), ss. 138-172.
- Bass, B.M. & Bass, R. (2008). The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research and Managerial Applications, Fourth Edition, Free Press, New York.
- Bennis, W. G. (1989). Managing the Dream: Leadership in the 21st Century. Journal of Organizational Change Management, 2(1), 6-10.
- Bennis, W. (2015). Managing the dream: Leadership in the 21st century. The Antioch Review, 73(2), 364-370.
- Bertocci, D.I. (2009). Leadership in organizations: There is a difference between leaders and managers. University Press of America.
- Bolden, R., Gosling, J., Marturano, A., & Dennison, P. (2003). A Review of Leadership Theory and Competency Frameworks: edited Version of a report for Chase Consulting and the Management Standards Centre, June 2003. Exeter: Centre for Leadership Studies.
- Cohen, W. A. (1990). The Art of the Leader. Prentice Hall Press. New Jersey.
- Conger, J.A. & Kanungo R.N. (1998), Charismatic Leadership in Organizations, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Çayak, S. (2018). Okul müdürlerinin sürdürülebilir liderlik davranışlarının incelenmesi: bir karma yöntem araştırması, Yayınlanmamış Doktora tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çetin, N. (2008). Kuramsal Liderlik Çözümlerinin Işığında, Okul Müdürlüğü ve Eğitilebilir Durumsal Liderlik Özellikleri, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2008, Cilt: 13, 74-84.
- Çetin Gökben, N. ve Beceren, E. (2007). Lider Kişilik: Gandhi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2007, Yıl: 3, Sayı: 5, 110-132.
- Dağ, İ. ve Göktürk, T. (2014). Sınıf Yönetiminde Liderlik ve Liderliğin Sınıf Yönetimine Katkıları, The Journal of Academic Social Science Studies, 2014, Number: 27, 171-184.
- Demirağ, A.Ş. (2019). Otel İşletmelerinde Rekreatif Liderliğin İş Etiğinin Etkisi: Animasyon Personeli Üzerine Bir Uygulama, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, SBE., Ankara.

- Erel, C. (2008). Lider. 2. Baskı, İdealist Düşünce. İstanbul.
- Fairholm, M. R. and Fairholm, G. W. (2009). Understanding Leadership Perspectives, Theoretical and Practical Approaches. Springer Science + Business Media, LLC., New York.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly Jr, J.H., & Konopaske, R. (2012). Organizations, Structure, Processes. Behaviour, Business Publications, Dallas, Texas, 19734, 138.
- Griffin, R.W. & Moorhead, G. (2010). Organizational Behavior: Managing People and Organizations, 10th Edition, South-Western Cengage Learning, USA.
- Güney, S. (2012). Liderlik, Nobel Akademik Yayıncılık, İstanbul.
- Hemphill, J. K. and Coons, A. E. (1957). Development of the Leader Behavior Description Questionnaire. In: R. M. Stogdill and A. E. Coons (Eds.), Leader Behavior: Its Description and Measurement. pp. 6-38, Columbus: Bureau of Business Research, Ohio State University.
- Hersey, P. and Blanchard, K. H. (1988). Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources. (Fifth Edition), Prentice Hall. New Jersey.
- Hitt, M. A., Beamish, P. W., Jackson, S. E., & Mathieu, J. E. (2007). Building theoretical and empirical bridges across levels: Multilevel research in management. Academy of Management journal, 50(6), 1385-1399.
- Huczynski, A. and Buchanan, D. (2001). Organizational Behaviour: An Introductory Text. (Fourth Edition), Financial Times/Prentice Hall. New Jersey.
- Jogulu, U. D., & Wood, G. J. (2006). The role of leadership theory in raising the profile of women in management. Equal opportunities international, 25(4), 236-250.
- Kaya, O. (2007). Örgütsel Bağlılık: Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kılıç, E. (2019). Stratejik ve Dönüşümcü Liderlik ile İşgören Performansı İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

- Kılıç, R., Keklik, B. Ve Yıldız, H. (2014). Dönüştürücü, Etkileşimci ve Tam Serbesti Taniyan Liderlik Tarzlarının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 21 (2). 249-269.
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği*, Beta Yayıncılık. İstanbul.
- Koçel, T. (2015). *İşletme Yöneticiliği*. 16. Baskı. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Kotterman, J. (2006). Leadership Versus Management: What's the Difference?, *The Journal for Quality and Participation*, 29(2): 13-17.
- McCleskey, J. A. (2014). Situational, transformational, and transactional leadership and leadership development. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(4), 117-130.
- Northouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and practice* (6th ed.). Thousand Oaks: SAGE.
- Özgür, S. (2018). Dönüşümsel liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde örgütsel güvenin rolü, *Yayınlanmamış Doktora tezi*, Çukurova Üniversitesi, SBE., Adana.
- Podell, R. (2013). A historical study of leadership during the heroic age of antarctic exploration 1897–1922: The evolution of leadership theory and lessons for twenty-first century leadership (Order No. 3572097). <https://search.proquest.com/docview/1442461665?accountid=12251>.
- Prentice, W. C. H. (1961). Understanding Leadership. *Harvard Business Review*, 39(5), 143- 151.
- Rauch, C. F. & Behling, O. (1984). Functionalism: Basis for an Alternate Approach to the Study of Leadership. In: J. G. Hunt; d. m. Hosking and C. A. Schriesheim (Eds.), *Leaders and Managers, International Perspectives on Managerial Behavior and Leadership*. pp. 45-62, Pergamon. New York.
- Richards, D. & Engle, S. (1986). After the Vision: Suggestions to Corporate Visionaries and Vision Champions. In: J. D. Adams (Ed.). *Transforming Leadership*, pp. 199-214, Alexandria, Miles River Press. Virginia.
- Saha, J. (2006). *Management and Organizational Behaviour*, IBMR-Excel Books, New Delhi.

- Saylı, H. ve Baytok, A. (2014). Örgütlerde Liderlik, Teori Uygulama ve Yeni Perspektifler. Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti., Ankara.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. (Second Edition), San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Imprint.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. Free Press. New York.
- Şimşek, Ş. (2005). *Yönetim ve Organizasyon*. Yenilenmiş 8. Baskı. Günay Ofset. Konya.
- Tannenbaum, R. & Massarik, F. (1957). *Leadership: A Frame of Reference*. *Management Science*, 4(1), 1-19.
- Werner, I. (1993). *Liderlik ve Yönetim*. (Çev.: Vedat Üner). Rota Yayın Yapım Tanıtım Tic. Ltd. Şti. İstanbul.
- Yeyrek, M. (2018). *Geleneksel Yönetim ve Vizyoner Liderlik Davranışlarının, Çalışanların Performansına Etkilerine Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, SBE., İstanbul.
- Yukl, G. (1989). *Managerial Leadership: A Review of Theory and Research*. *Journal of Management*, 15(2), 251-289.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GÜNCEL LİDERLİK TIPLERİ

*Dursun BOZ*¹

¹ Dr., Dumlupınar Üniversitesi, İİBF. İşletme, dursunboz@hotmail.com

1. GİRİŞ

Liderlik tanımlamaları, Mevlana Celalettin Rumi'nin Mesnevi'sinde anlattığı karanlık bir yerde file dokunarak onu anlatmaya çalışan insanların hikayesindeki gibi çeşit çeşittir. Kim filin neresine dokunduysa fili öyle tarif etmektedir. Tarihsel süreçte değişik tanımlamaları ve özellikleri tarif edilmeye çalışılmıştır. Kimi zaman "ortak düşman yaratmak" ile tanımlanırken kimi zaman "insan merkezli" kimi zaman da "sistem odaklı" tanımları yapılmıştır. Bu farklılıklar insanların hem nicelik hem de nitelik olarak değiştiği ve giderek bölündüğü, farklılaştığı ve parçalandığını göstermektedir.

Küreselleşme ve teknolojik gelişmeler de bu değişime katkı sağlamıştır. Bu değişim gerçeğin yeniden üretilmesi için yeni modellemelerle karşımıza çıkmaktadır. Bu durum insanın yalnızlaşması ve sosyal ilişkilerinin de zayıflamasına sebep olmaktadır. Bu yalnızlığını tüketerek üstesinden gelmeye çalışan insan günbegün daha fazla tüketir olmuştur. Tam da bu noktada liderlik ön plana çıkmaktadır. Liderlik; parçalanmış, farklılaşmış ve kendini tüketim çılgınlığına adanmış insanın ortak bir amaç için etkilenip yönlendirilmesidir. Liderliğin temel bazı özellikleri lidere güven duyulması, adil olması, vizyon sahibi olması, inanç duyması, tutkulu olması, motivasyon sağlaması, ilham verici olması, doğal olması, sorumluluk sahibi olması, risk alması, iletişim becerilerinin yüksek olmasıdır. Bu özellikleri kendisinde barındıran liderlerle değişimin etkisindeki toplumların ve işletmelerin sürdürülebilirliği açısından insanların doğru yönlendirilmesini sağlayan farklı farklı liderlik tipleri çözüm olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu kapsamda; alfabetik sırayla açık liderlik, aşkın liderlik, babacan liderlik, başarı odaklı liderlik, çoğulcu liderlik, dağıtımçı liderlik, demokratik liderlik, destekleyici liderlik, dini liderlik, dönüşümcü liderlik, entelektüel liderlik, etik liderlik, etkileşimci liderlik, hizmetkâr liderlik, intibak ettirici-uyum sağlayıcı liderlik, kalite liderliği, karanlık liderlik, karizmatik liderlik, katılımcı liderlik, kolaylaştırıcı liderlik, kuantum liderlik, kültürel liderlik, narsist liderlik, nöro liderlik, otantik liderlik, otokratik liderlik, öğretimsel

liderlik, paradoksal liderlik, politik liderlik, ruhsal liderlik, sanal liderlik, serbest liderlik, stratejik liderlik, süper liderlik, sürdürülebilir liderlik, toksik liderlik, vizyoner liderlik, yenilikçi liderlik, yönetsel liderlik ve yönlendirici liderlik tanımları ve temel bazı özellikleri ve farklılıkları özetlenmeye çalışılmıştır.

2.1. Açık Liderlik

Açık liderlik, insanları kontrol edilmesi gerekliliğinden vazgeçerek özgüven ve alçak gönüllülük temelinde amaç ve hedefe kendini adayarak insanları yöreklendirmektir (Li, 2011: 34). Değişimin hızlı olduğu ortamlarda ayakta kalmak örgütler için her gün biraz daha zorlaşmakta ve daha fazla değişimi gerekli kılmaktadır. Fakat değişim zorlukları barındırdığından onun üstesinden gelecek liderler ister. Bu açıdan örgütler için liderlik, örgüt ve çalışanlar arasındaki karşılıklı bağımlılığı aynı istikamete hareket ettirme sanatıdır. Bundan dolayı günümüz örgütlerinin bir özelliği olarak yönetim sistemleri, teknoloji ve hiyerarşi temelinde bütün çalışanların birbirine karşılıklı bir bağımlılık (Kotter, 2011, s.65) kültürünü oluşturduğu genel olarak kabul görmektedir. Açık liderler bu temelde 5 kavramı anlamlandıırırlar;

- *İzlemek*: Sosyal ağlar vasıtasıyla özellikle çevresel iletişim sürecinde bir tür bilginin geçişi sağlandığı, neredeyse her konuda bilgi takibinin ve izlemenin rahatlıkla gerçekleştirildiği görülmektedir.
- *Paylaşmak*: İlişki ve iletişimin artması, bilginin paylaşılmasını arttırmıştır. Bireyler sosyal ağ teknolojileri vasıtasıyla paylaşım sürecini yaygın bir şekilde yürütmektedirler.
- *Yorum Yapmak*: Bireyler, sosyal ağlar üzerinden birçok konu hakkında yorum yapmaktadırlar. Herkesin fikrini belirtmesinin yanı sıra, karşıt görüşten düşüncelerde ortaya çıkabilir. *Üretmek*: Önceden yapılan yorumların, paylaşımların bir çözüm noktası oluşturma açısından faydalı olmasıdır.

- *Organize Etmek ve Denetlemek*: Bireyler, ürünlerde etkinliği sağlamak için daha önceki paylaşım grubundan ayrılıp yeni grup veya topluluk oluşturmaktadırlar. Ancak, yeni oluşan bu toplulukların ta-kibini yapmak gerekir (Caz, 2018:10).

Liderlik çeşitlerine ait özellikler kapsamlı incelendiği zaman liderlik çeşitlerinin bilinen bir ya da birkaç kurama dayandırılarak üretildiği anlaşılır (Bakan ve Büyükbeşe, 2010; Çelik, 2011). Bu yönüyle “Açık” liderlikte temel olarak bir kurama, enformasyon temelli ağ kuramına dayandırıldığı söylenebilir. Bunun yanında açık liderlik; liderlik yaklaşımlarının içinde baş-ta durumsallık yaklaşımı olmak üzere birçok farklı liderlik yaklaşımından beslenir (Polat, 2015:37).

Açık liderlik kavramsal olarak literatürde yeni sayılabilen liderlik kavramı (Li, 2010) olmasına rağmen günümüzde bireyler arasındaki yakın ilişkiler sürecindeki değişime ve yeni duruma ait özelliklerin özellikle örgütlerce iyi anlaşılması gerekliliğine (Polat ve Arabacı, 2014) yapılan vurgulama nedeni ile günümüzdeki diğer liderlik türlerinden daha ön plana çıkan bir liderliktir. Bir açık liderlerde genelde bulunması beklenen özelliklerse (Li, 2010: 4-36) şöyle özetlenebilir;

- *Örgütten hizmet alanlar/çalışanların gücünü kabul*: Açık liderler süreçleri yönlendirmek ve etkilemekte hizmet alanlar/çalışanların potansiyelinin farkında olduğunu kabul etmeli,
- *Güven geliştirme adına paylaşım yapma*: Açık liderler vloglar, bloglar (Karcıoğlu ve Kurt, 2009), facebook, twitter, instagram vb. sosyal ağlar ve başkaca yeni teknolojik ürünler vasıtasıyla çalışanlar, hizmet alanlar vb. ile yeni ilişkiler geliştirerek güven ortamı oluşturan yönde katkı sağlamalı,
- *Alçak gönüllülük ve merakı destekleme*: Açık liderler birilerinin ne-ler yaptığını veya bir şeyin o kişiler için önemini merak eden ve bunu sergileyen davranışta bulunmalıdır. Sürecin içinde diğer insanlardan da öğrenilebilecek bazı şeyler olduğunu unutmamalı,

2011:44). Yönetmel liderlik, rol ve görev gerekliliklerinin açıklanmasıyla çalışanların belirlenen amaçlara ulaşma konusunda motivasyon sağlayan ve yol gösterici liderliktir (Budak, 2003: 114). Yönetmel lider niteliğine sahip yöneticiler çalışanlarına başarıyı yakaladıkları zaman statü ve parayı ödül olarak dağıtırak başarıların pekiştirilmesini tercih eder. Bu tercihlerde etkinlikleri dünden bugüne, bugünden yarına doğru yön, vizyon ve örgütsel kültürde değişim yapılmadan devam ederek gider (Lussier ve Achua, 2004: 252).

Bu liderlik yaklaşımı, geleneksel yönetimin fonksiyonlarını da taşımaktadır. Lider takipçilerin görevlerini, iş gereklerini ve yapıyı belirler. Takipçilerin sosyal ihtiyaçlarını da dikkate alarak uygun ödülleri geliştirir. Liderin takipçileri memnun etme kabiliyeti verimliliği artırır. Bu anlayış kapsamında lider daha çok kişisel olmayan performans, plan, program ve bütçeye önem vermekte; kaynakları, organizasyonel kuralları düzenleme eğilimi göstermektedir (Yüce, 2011:44). Yönetmel liderler, çalışanların geçmişten süregelen faaliyetlerini daha etkili ve verimli olması veya iyileştirilmesiyle iş yapma ve yaptırma yolunu seçerler. Bu anlayışı benimseyen lider, yetkisini de çalışanların ödüllendirilmesi, daha çok çaba göstermeleri için ise para ve statü vermektedirler. Bu liderlik türünde çalışanlara ait yaratıcı/yenilikçi yönleri çok önem arz etmemektedir (Eren, 2003:345).

Yönetmel liderlik anlayışında astlar her ne kadar kişisel destek sağlasalar da güç yine liderde olur. Lider, kılavuzluk eder, bilgiye yön verir. Lider işgörenlere işin nasıl olması gerektiğini öğretir ve sonra işgörenleri kendi başlarına yapabileceklerine kanaat getirinceye kadar gözlemler. Yönetmel liderlik anlayışında, işi kontrol yerine işgörenlerin yetiştirilmesi ve geliştirilmesi esası mevcuttur. Burada lider, işi sürekli öğrenme süreci haline dönüştürür. Dolayısıyla yönetmel liderlik tarzı çalışanların sürekli gelişmesini ve öğrenmesini sağlayan bir eğitim metodu olarak da kullanılabilir. Yönetmel liderler, değişimin yavaş ve durağan olduğu ortamlar için uygundur. Bu yüzden, girişimciliğe ait tutum ve davranışlar için risk almayarak sergilemezler. Bu tür liderlik uygulamalarının yapıldığı örgütlerde öncelik faaliyetlerin sürdürülmesidir (Yüce, 2011:44-45).

Yönetmel liderlikte çalışanların sorumlulukları, liderlerine itaat ve yapılacak işlerin icra edilmesi karşılığı elde edecekleri (Serinkan, 2002: 18). Yönetmel liderlik sürecinde temel olan işin başarılmasına dayanan “koşulsal ödöl” ve işi yapanların kararlara, icrasına ve sonuçların denetimine müsaade eden “istisnalarla yönetim”i öngören bir anlayışı benimser. Bu ilkede rutin faaliyetler alt kademe yöneticilerine bırakılırken stratejik ve önemli özellik taşıyan kararlar ise üst yönetimce (Sungurlu, 2001: 98). Etkili bir yönetmel liderde bulunması gereken özellikler (Yüce, 2011: 46-47) şöyle özetlenebilir;

- Empati duyma,
- Dinleme becerisi,
- İnsanlar hakkında hüküm verme,
- Diplomasi ve incelik gösterme,
- İnsanlara karşı sabırlı davranma,
- İnsanların refah ve mutluluğu ile ilgilenme,
- İnsanlara karşı düşmanca tavırlar sergilememe,
- Kendine güven ve duygusal denge,
- Ekip üyeleri ile rekabet etmeme,
- İnsanlar için en iyi olanı aramadır.

2.40. Yönlendirici Liderlik

Bütün projeler liderin sorumluluğundadır ve dolayısı ile son kararı da lider alır. Çalışanların katılımını kısıtlayıcı yönü ile yönlendirici liderlik, yeni bir göreve ya da ilk defa ise başlayan kişilere destek olma amacı ile ideal olan bu liderlik stili, bir süre sonra etkisini kaybedecektir. İş öğrendikten sonra çalışanlar sorumluluk alma arzusunda olacaklardır. Oysa pek çok yönetici, pek çok nedenden ötürü yönlendirici liderlik pozisyonunda kalmayı tercih et-

mektedir (Uzun, 2008: 21). Yönlendirici liderlikte; lider, beklentileri tanımlar, süreçleri oluşturur, görev dağılımı yapar (Bakan, 2009:142).

Yönlendirici liderlik davranışı, izleyenlerin çabaları ve hedefe ulaşmaları arasındaki bağı açıklığa kavuşturarak ve izleyenlerin dışsal ödüllerle hedef arasındaki bağı sağlayarak rol belirsizliğini azaltmayı amaçlar (Knight vd., 2011: 1166). Yönlendirmenin yönlendirici liderlik tarzında, daha da önem taşıyacağını söylemek mümkündür. Söz konusu görevin nasıl, ne şekilde yapılacağı, ne tür bir tercihin söz konusu olacağı ve diğer tüm vazifeler liderin kontrolü dahilindedir. Lider, denetlemeyi genel değil daha özelde hatta mümkünse birebir de yapar (Walker, 2004). Yönlendirici liderlik stilinde görevin nasıl, ne şekilde yapılacağı, hangi yolun tercih edileceği ve iste her türlü sorumluluk liderin kontrolü altındadır. Denetleme genelde çok yakından yapılır. Yönetimde ödül – ceza sistemi hâkimdir. Bireyin yetişmesini sağlamak açısından önemli olan bu liderlik stiline kısa süreli olması gerekmektedir. Yönetici zamanı geldiğinde diğer liderlik stillerine geçebilmelidir (Uzun, 2008: 22).

Yönlendirici lider, yapılacak işlerin ilke ve standartlarını belirleyerek dağıtımını yapar. Yapılacak işin ise belirlenen kural ve düzenlemeler çerçevesinde yapılmasını bekler (Sökmen ve Boylu, 2009: 2385). Yönlendirici liderlikte kendi gücünü sağlamak için personeli zorlama söz konusudur. Aslında çalışanlara ne yapmaları gerektiğini söylemek başarmak demek değildir. Fakat pek çok yönetici önemli planların altına kendileri imza attığı ve ipler elinde olduğu sürece başarılı olacağı inancını taşır. Bu görüş, yönlendirici liderlik stiline özünü oluşturur. Uzun dönem içerisinde yönlendirici liderlik stiline anlayışla karşılanması mümkün değildir. Kişiler kendilerini göstermek için atağa kalkmak istediklerinde yapmak istediklerine sınır konulmasını ve liderin kontrolü altında olmayı istemeyeceklerdir. Her çalışan yeteneklerini göstermek ve atılım yapmak arzusundadır (Uzun, 2008: 22). Yönlendirici liderin grup üyelerine ve çalışanlara ne yapmaları neyi yapmamalarının beklendiğini belirtiyor olması oldukça emek gerektiren, zorlu bir süreçtir. Bu sebeple yönlendiriciliğin tam zamanlı ve sürekli olması oldukça zorludur (Walker, 2004).

KAYNAKÇA (3. BÖLÜM)

- Adair, J. (2015). Yenilikçi Liderlik (Çeviren: S. Uyan). Babıali Kültür Yayıncılığı. İstanbul.
- Ağiroğlu-Bakır, A. (2013). Öğretmenlerin paylaşılan liderlik ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin analizi, Yayınlanmamış Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Akcil, U., Aksal, F. A., Mukhametzyanova, F. S., & Gazi, Z. A. (2017). An examination of open and technology leadership in managerial practices of education system. EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education, 13(1), 119-131.
- Akçakaya, M. (2010). 21. Yüzyılda Yeni Liderlik Anlayışı (1.Basım). Ankara: Adalet Yayınevi.
- Akinci, T. (2017). Lise Öğretmenlerin Yönetici Ruhsal Liderlik Algılarının Öğretmen Liderliği ve Öz-Yetkinliklerine Etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi, İstanbul.
- Akor, P. U. (2014). Influence of Autocratic Leadership Style on the Job Performance of Academic Librarians in Benue State, Journal of Educational and Social Research, 2014/4 (7), pp. 148-152.
- Aktaş, M. (2010). İzleyicilerin Kültürel Değerleri ve Liderliğe Duydukları İhtiyaç, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akyüz, N. (1999). Dinlerin Teşekkülünde Dini Liderlerin Karizması. Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 41(1), 275-291.
- Alhady, A. (2016). Transactional & Transformational Leadership, AISHAHICE's Business Psych Blog <https://aishahalhadly.wordpress.com/2016/05/18/transactionaltransformational-leadership> (15.07.2019).
- Al-jedaibi, H. K. (2001). Determining how information technology is changing the role of leadership in virtual organization. A research paper submitted to Graduate College, University of Wisconsin-Stout.
- Altıntaş, O. (2008). Toplam kalite yönetimi uygulamalarında Kalite liderliğinin rolü ve BOTAŞ uygulaması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

- Altun, M. (2016). Okul Müdürlerinin Kolaylaştırıcı Liderlik Rollerini İle Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Antonakis, J., Avolio, B.J., 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.
- Arslan, H. ve Uslu, B. (2015). Faculty's academic intellectual leadership: predictive relations with several organizational characteristics of universities. *Journal of Higher Education and Science*, 5(2), 125-135. doi:10.5961/jhes.2015.115
- Aslan, Ş. (2013). Geçmişten Günümüze Liderlik Kuramları. Eğitim Yayınevi. Konya.
- Ataş, M. (2016). Entelektüel Lider Bağlamında Aliya İzzetbegoviç Üzerine Nitel Bir İnceleme, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D., I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), 441-462.
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*, 60, 421-449.
- Avolio, B.J. ve Gardner, W.L. (2005). Authentic Leadership Development: Getting to the Root of Positive Forms of Leadership, *The Leadership Quarterly*, 16, pp. 315- 338.
- Avolio, B.J., Gardner, W.L. ve Walumbwa, F.O. (2010). Authentic Leadership Questionnaire (ALQ) Multirater Report, www.mindgarden.com, pp. 1- 33.
- Avolio, B.J., Gardner, W.L., Walumbwa, F.O., Luthans, F. ve May, D.R. (2004). Unlocking the Mask: A look at the Process by which Authentic Leaders Impact Follower Attitudes and Behaviors, *The Leadership Quarterly*, 15, pp. 801- 823.
- Avolio, B. J., Kahai, S., & Dodge, G. E. (2000). E-leadership: Implications for theory, research, and practice. *The Leadership Quarterly*, 11(4), 615-668.

- Avolio, B. J., & Kahai, S. S. (2003). Adding the” E” to E-Leadership: How it may impact your leadership. *Organizational Dynamics*. Pp.325-338.
- Ay, C. (1997). Liderlik ve Örgüt Kültürü, 21. Yüzyılda Liderlik Sempozyumu (5-6 Haziran 1997) Bildiriler Kitabı, Deniz Harp Okulu Komutanlığı Basım Evi, İstanbul.
- Aycan, Z. (2001). Paternalizm: Yönetim ve Liderlik Anlayışına İlişkin Üç Görgül Çalışma, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1/1: 1-19.
- Aycan, Z. ve Kabasakal, H. (2004). Social Contract and Perceived Justice of Workplace Practices to Cope with Financial Crisis”, *Group and Organization Management*, 31/4: 469-502.
- Aycan, Z. (2006). Paternalism Indigenous and cultural psychology (pp.445-466): Springer.
- Azanza, G., Moriano, J.A., Molero, F. (2013). Authentic Leadership and Organizational Culture as Driver’s of Employees’ Job Satisfaction. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, pp. 45-50.
- Bağrıyanık, H. (2017). Öğretmenlerin Okul Yöneticilerine Yönelik Öğretimsel Liderlik Algıları Çerçevesinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Bakan, İ. (2009). Liderlik Tarzları ile Örgüt Kültürü Türleri Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması, *TİSK Akademi Dergisi*, (1), ss. 138-172.
- Bakan, G., Büyükbeşe T. (2008). Katılımcı Karar Verme: Kararlara Katılım Konusunda Çalışanların Düşüncelerine Yönelik Bir Alan Çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 13(1), 29-56.
- Bakan, İ. & Büyükbeşe, T. (2010). Liderlik “türleri” ve “güç kaynakları”na ilişkin mevcut-gelecek durum karşılaştırması: eğitim kurumu yöneticilerinin algılarına dayalı bir alan araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(19), 73-84.
- Baloğlu, N. (2012). Değerler temelli liderlik ile dağıtımcı liderlik arasındaki ilişkiler: Okul müdürünün davranışını değerlendirmeye yönelik nedensel bir araştırma [Özel Sayı]. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(2), 1367-1378.

- Baloğlu, N. ve Karadağ, E. (2009). Ruhsal liderlik üzerine teorik bir özümleme. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 58(15). 165–190.
- Barker, A.M. (1992). Transformational nursing leadership: A vision for the future. Jones & Bartlett Learning.
- Barnson, S. C. (2014). Toward a Theory of Coaching Paradox. Quest, 66, 371-384.
- Bass, Bernard M. (1985). Leadership: Good, Better, Best. Organizational Dynamics, Vol 13(3), 26-40.
- Bass, B.M. (1998). Transformational leadership: Individual, military, and educational impact. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Bass, B. M. & Riggio, R. E. (2006). Transformational Leadership. (Second Edition), Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers. New Jersey.
- Başar, U., Sığrı, Ü., ve Basım, N. (2016). İş yerinde karanlık liderlik. İş ve İnsan Dergisi, 3(2): 65-76.
- Başar, U. ve Basım, H. N. (2018). Paradoksal Liderlik Modeli. Amme İdaresi Dergisi, 121-153.
- Baytok, A. ve Ergen, F. D. (2013). Hizmetkâr Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: İstanbul ve Afyonkarahisar'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. İşletme Araştırmaları Dergisi, 5(4), 105-132.
- Behary, W. T. (2014). Narsistle ateşkes- ben merkezci biriyle ayakta kalma ve gelişme (Desarming the narcissist- surviving and thriving with the self absorbed) (1.Basım). (M. Caner, & N. Azizlerli, Çev.) Psikonet. İstanbul.
- Bekmezci, M. (2018). Çalışanların babacan liderlik algılarının pozitif ve negatif sonuçları üzerindeki etkisinde durumsal faktörlerin rolü, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bens, I. (2007). The ten essential processes of facilitative leaders. Global Business and Organizational Excellence, 26(5), 38-56.
- Benson, M.J. & Campbell, J.P. (2007) To be or not to be linear: an expanded representation of personality and its relationship to leadership performance. International Journal of Selection and Assessment, 15(2), 232-249.
- Binbaşıoğlu, C. (1988). Eğitim yöneticiliği. Binbaşıoğlu. Ankara.

- Bitmiş, M.G. Rodopman, B. Üner, M.M. Sökmen, A. (2015). Katılımcı Liderliğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Feda Etmenin Aracılık Rolü. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 17(1), 1-13.
- Black, J.S. & Porter, L.W. (2000). Management: Meeting New Challenges, Prentice-Hall, New Jersey.
- Blanchard, K. H. & Peale, N. V. (1996). The power of ethical management. New York: Ballantine Books.
- Blase, J., & Blase, J. (1999). Principals' instructional leadership and teacher development: Teachers' perspectives. Educational administration quarterly, 35(3), 349-378.
- Bogart, L. M., Benotsch, E. G., & Pavlovic, J. D. P. (2004). Feeling superior but threatened: The relation of narcissism to social comparison. Basic and applied social psychology, 26(1), 35-44.
- Bostancı, A. (2012). Paylaşılan liderlik algısı ölçeğinin Türkçe uyarlaması. International Journal of Human Sciences [Online], 9(2), 1619-1632.
- Boone, Louis E. ve David L. Kurtz (2006); Contemporary Business 2006, Thomson South-Western, USA.
- Bratton, J. And Chiaramonte, P. (2007), Organizational Behaviour in a Global Context, Chapter 16: Leadership in an Organizational Context, Edited by: Mills, J. A., Mills Helms C. J., Forshaw, C., Bratton, J., Broadview Press, Ontario, Canada.
- Brown, M. E., Treviño, L. K. & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: a social learning perspective for construct development and testing. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 97(2), 117-134.
- Brown, M. ve Trevino, L. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. The Leadership Quarterly, 17, 596-598.
- Brown, M.E. & Mitchell, M.S. (2010). Ethical and unethical leadership: exploring new avenues for future research. Business Ethics Quarterly, 20 (4), 583-616.
- Budak, G. (2004). İşletme Yönetimi, İzmir.
- Buluç, B. (1998). Bilgi çağı ve örgütsel liderlik. Yeni Türkiye Dergisi, 4(20), 1205-1213.
- Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. (1998). Kamu ve özel kesimde personel yönetimi. Siyasal Kitabevi. Ankara.

- Caz, Ç. (2018). Açık Liderlik İle Örgütsel Sinizm İlişkisi ve İşgören Performansına Etkisi: Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumları Üzerine Bir Uygulama, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Cerit, Y., Özdemir, T., & Akgün, N. (2011). Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışları Sergilemelerini İstemeye Yönelik Görüşlerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.
- Cimete, G. (2002). Yaşam sonu bakım: ölümcül hastalarda bütüncü yaklaşım, *Nobel Tıp Kitabevleri*. pp. 125–135. İstanbul.
- Chung, Y.S. (2011). Why Servant Leadership? Its Uniqueness and Principles In *The Life of Jesus*. *Journal of Asia Adventist Seminary* 14, 2, 159-170.
- Cheng, B. S., Chou, L.F., Wu, T. Y., Huang, M. P. & Farh, J. L. (2004). Paternalistic Leadership and Subordinate Responses: Establishing a Leadership Model in Chinese Organizations. *Asian Journal of Social Psychology*, 7(1), 89-117.
- Choi, S. (2007). Democratic leadership: The lessons of exemplary models for democratic governance. *International Journal of Leadership Studies*, 2(3), 243-262.
- Chong, L.M.A., Thomas, D.C. (1997). Leadership Perceptions In Cross-Cultural Context: Pakeha and Pacific Islanders In New Zealand, *The Leadership Quarterly*, 1997/8 (3), ss. 275-293.
- Cilliers, P. (1998). *Complexity and postmodernism*. Routledge. London.
- Clements, C. & Washbush, J. B. (1999). The two faces of leadership: considering the dark side of leader-follower dynamics. *Journal of Workplace Learning*. 11(5), 170- 175.
- Conger, J. A. (1990). The dark side of leadership. *Organizational Dynamics*, 19(2): 44-55.
- Conger, J.A. & Kanungo, R.R. (1994). Charismatic leadership in organizations: perceived behavioral attributes and their measurement. *Journal of Organizational Behavior*, 15 (5), 439-452.
- Coşar, S., Tabak, A., Polat, M. (2012). Otantik Liderlik. A.Tabak, H. Şeşen, T.Türköz(Ed.), *Liderlikte Güncel Yaklaşımlar ve Uygulamada Kullanılabilecek Ölçekler*, 193-226. Detay Yayıncılık. Ankara.

- Crossan, M., & Mazutis, D. (2008). Transcendent leadership. *Business Horizons*, 51(2), 131-139.
- Çakır, H. (2019). Hayat Boyu Öğrenme Kurum Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Rollerini Bir Karma Yöntem Araştırması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- Çapçioğlu, İ., Şahin, M. C. ve Erdoğan, N. (2010). Max Weber Sosyolojisinde Karizmatik Otorite ve Dini Liderlik, *TSA/Yıl:14, 2*, 51-76.
- Çelik, C. ve Sünbül, Ö. (2008). Liderlik Algılamalarında Eğitim ve Cinsiyet Faktörü: Mersin İlinde Bir Alan Araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 49-66.
- Çelik, S. ve Eryılmaz, F. (2006). Öğretmen algılarına göre endüstri meslek lisesi müdürlerinin dönüşümcü liderlik düzeyleri (Ankara ili örneği). *Politeknik Dergisi*, 9(4), 211-224.
- Çelik, V. (2011). Eğitimsel liderlik (5. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Çelik, V. (2012). Eğitimsel liderlik (6. Baskı). Pegem Akademi. Ankara.
- Çırpan, H. (1997). Kendi Kendine Liderlik, *Yönetim Dergisi*, 1997, Yıl: 8, Sayı: 26, 57-63.
- Davies, B. (2007). *Developing sustainable leadership*. Sage: Paul Chapman Publishing.
- Davies, B.J. & Davies, B. (2004). Strategic leadership. *School Leadership & Management*, 24(1), 29-38.
- Dess, G.G. & Pickens, J. (2000). Changing roles: Leadership in the 21th century. *Organizational Dynamics*, 78(3), 18-34.
- Dickson M. W., Hartog, D. N. ve Mitchelson, J. K. (2003). Research On Leadership In A Cross-Cultural Context: Making Progress, and Raising New Questions, *The Leadership Quarterly*, 2003/14, ss. 729-768.
- Dikmen Ada, B. (2012). Yaratıcı Liderlik Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Okul Öncesi Yönetici ve Öğretmenlerinin Yaratıcı Liderlik Özelliklerinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Dince, M.K., Öksüz, B. (2011). Hizmetkâr Liderlik Anlayışı ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Geliştirmek. *Erciyes İletişim Dergisi Akademia*. Volume: 2, Number: 2, 2-18.

- Dinçer, M. K., Bitirim, S. (2007). Kurum Kültürü Çalışmalarında Hizmetkâr Liderlik Anlayışı ile Değer Yaratmak. İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, Sayı 28, 61-72.
- Doğan, Ö. ve Topoyan M. (2016). Toplam Kalite Yönetimi Örgütsel Mükemmellik İçin.(7.Basım). Nobel Akademik Yayıncılık. Ankara.
- Dunlap, D. M., & Goldman, P. (1991). Rethinking Power In Schools. Educational Administration Quarterly, 27(1), 5-29.
- Durmaz, C. (2019). Babacan liderlik - örgütsel sinizm ilişkisinde yıldırma değişkeninin aracı, bireycilik-toplulukçuluk değişkeninin düzenleyici rolü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Edizler, G. (2010). Karizmatik Liderlikte Duygusal Zeka Boyutuyla Cinsiyet Faktörüne İlişkin Literatürel Bir Çalışma, Selçuk Üniversitesi Journal of Selçuk Communication, cilt 6, sayı 2, 137-150.
- Einarsen, S., Aasland, M. S. & Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model. Leadership Quarterly, 18: 207-216.
- Eisenhardt, K.M. (2000). Introduction to Special Topic Forum Paradox, Spirals. Ambivalence: The New Language of Change and Pluralism". Academy of Management Review, 25 (4), 703-705.
- Elçi, S. (2007). Herkesin İnovasyon Yapması Kaçınılmaz, Bursa Ticaret ve Sanayi Odası Bursa Ekonomi Dergisi, 227, (38).
- Elma, C. (2003), İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması, Basılmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Elmore, R. F. (2000). Building a new structure for school leadership. Washington DC: The Albert Shanker Institute.
- Eraslan, L. (2004). Liderlik Olgusunun Tarihsel Evrimi, Temel Kavramlar ve Yeni Liderlik Paradigmasının Analizi. Milli Eğitim Dergisi. s. 162.3.
- Erben, G., S. (2004). Toplumsal Kültür Aile Kültürü Etkileşimi Bağlamında Paternalizm Boyutuyla İşletme Kültürü: Türkiye Örneği, 1. Aile İşletmeleri Kongresi Bildirileri, 17-18 Nisan 2004, (Ed.: Koçel, T.), İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları: 345-356.

- Ercan, Ç.A. (2018). Yöneticilerin Nöroliderlik Ve İnsan Kaynakları Yönetimi Yeterliliklerine Yönelik Öğretmen Görüşleri, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Erçetin, Ş.Ş. & Kayman, E.A. (2014). How to Be a Quantum Leader in an Intelligent Organization?. In Chaos, Complexity and Leadership 2012 (pp. 247-252). Springer, Dordrecht.
- Erdoğan, İ. (1991). İşletmelerde Davranış. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- Eren, E. (2003). Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar), 6. Baskı, Beta, İstanbul.
- Eren, E. (2006). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. Beta Basım Yayım Dağıtım. İstanbul.
- Eren, E. (2007). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, 10. Baskı. Beta Basım Yayım Dağıtım. İstanbul.
- Eren, E. (2011). Yönetim ve Organizasyon Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar, 10. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Eren, E. (2013). Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar). 11. Baskı, Beta Basım Yayım A. Ş., İstanbul.
- Eren, Ş.M., Titizoğlu, Ö. Ç. (2014). Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Tarzlarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri. Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Yıl: 14, Sayı: 27, 275-303.
- Eriş, Y. (2019). Toksik liderliğin örgütsel bağlılığa ve iş tatminine etkisi: Bir kamu bankası örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Namık Kemal Üniversitesi SBE., Tekirdağ.
- Erol, G. ve Köroğlu, A. (2013). Liderlik Tarzları ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi, 10 (3), 45-64.
- Falk, I. (2003). Designing effective leadership interventions: A case study of vocational education and training. Leadership & Organization Development Journal, 24(4), 193-193.
- Ferdig, M. (2007). Sustainability Leadership: Co-creating a Sustainable Future. Journal of Change Management, 7(1), 25-35.

- Fitzsimons, D., James, K. T., & Denyer, D. (2011). Alternative approaches for studying shared and distributed leadership. *International Journal of Management Reviews*, 13, 313-328.
- Fray, P. S. (1995). Perfectionism, humor and optimism as moderators of health outcomes and determinants of coping styles of women executives, genetic. *Social and General Psychology Monographs*.
- Freeman, R. E. & Stewart, L. (2006). Developing ethical leadership. Charlottesville, Virginia: Business Roundtable Institute for Corporate Ethics. http://corporate-ethics.org/pdf/ethical_leadership.pdf
- Fry, L.W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14, 693-727.
- Fuller, P.J., Galvin, B.M., & Ashforth, B.E. (2018). Larger than life: narcissistic organizational identification in leadership. *Organizational Dynamics*, 47, 8-16.
- Gandhi, A. (2003). Leadership and nonviolence. In C. Cherrey, J.J. Gardiner, & N. Huber (Eds.). *Building Leadership Bridges 2003*. (1-11). College Park, International Leadership Association & Center for Creative Leadership. Maryland.
- Gardiner, J. J. (2006). Transactional, Transformational, and Transcendent Leadership: Metaphors Mapping The Evolution Of The Theory And Practice Of Governance, *Kravis Leadership Institute Leadership Review*, Vol. 6, 2006. pp. 62-76.
- Gaytancıoğlu, K. (2013). *Politik Liderlik ve Bir Politik Lider Olarak Bülent Ecevit*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, SBE., İstanbul.
- George, B. (2003). *Authentic leadership: Rediscovering the secrets to creating lasting value*. John Wiley & Sons.
- George, B. (2003). *Authentic Leadership: Rediscovering the Secrets to Creating Lasting Value*, Jossey-Bass Yayınları, San Francisco, Kaliforniya, USA.
- Gerçik, İ.Z. (2018). *Türk Toplumsal Kültürünün Yöneticilerin Liderlik Biçimi İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Ghosh, K. & Chatterjee, S.R. (2014). Global mindset: organizational consciousness; and sustainable leadership: the new path of corporate excellence. *AFBE Journal* 7(2), s. 162-172. <http://www.afbe.biz/main/wp-content/uploads/afbejournal-vol7no2.pdf>.
- Gibaldi, C. P., & Gibaldi, J. C. (2015). Potential applications of neuroscience to management. *New Perspectives in Science Education*. İtaly: Libreria University.
- Glad, B. (2002). Why tyrants go too far: Malignant narcissism and absolute power. *Political Psychology*, 23(1), 1-2.
- Goethals, G. R.; Sorenson, G. J. and Burns, J. M. (2004). Laissez-Faire Leadership. In: G. R. Goethals; G. J. Sorenson and J. M. Burns (Eds.). *Encyclopedia of Leadership* (Volume 2), pp. 820-823, Sage Publications, Inc. California.
- Goleman, D. (2002) *The new leaders: Transforming the art of leadership into the science of results*. Little Brown. London.
- Goleman, D. (2004). What Makes a Leader?. *Harvard Business Review*, 82(1), 82-91.
- Gonzalez, T.F. & Guillen, M. (2002). Leadership ethical dimension: a requirement in TQM implementation. *The TQM Magazine*, 14 (3), 150-164.
- Gökalp, S. (2018). Okul Yöneticilerinin Kültürel Sermaye Yeterliklerinin Ve Kültürel Liderlik Rollerini Yerine Getirme Düzeylerinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi, eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Greenleaf, Robert. K. (1977). *Servant Leadership: A Journey Into The Nature of Legitimate Power and Greatness*, Paulist Press, New York.
- Greenleaf, R. K. (2002). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness* (25th Anniversary Edition). New Jersey: Paulist Press.
- Gronn, P. (2000). Distributed properties: A new architecture for leadership. *Educational Management & Administration*, 28(3), 317-338. <http://dx.doi.org/10.1177/0263211X000283006>
- Grooms, L.D. & Reid-Martinez, K. (2011). Sustainable leadership development: A conceptual model of a cross-cultural blended learning program. *International Journal of Leadership Studies*, 6(3), 412-429.

- Grundstein-Amado, R. (1999). Bilateral Transformational Leadership: An Approach for Fostering Ethical Conduct in Public Service Organization. *Administration & Society*, 31(2), 247-260.
- Gurr, D. (2004). ICT, Leadership in Education and E-leadership. *Discourse: studies in the cultural politics of education*, 25(1), 113-124.
- Gül, H. ve Çöl, G. (2003). Atf Teorisinde Belirtilen Karizmatik Lider Özelliklerinin Üçlü Örgütsel Bağlılık Modeliyle İlişkileri Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(3-4).
- Güler, M., ve Boz, D. (2016). Otantik liderliğin topluluk hissi üzerine etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 488-500.
- Gülmez, N. (2009). Narsistik Liderlik, Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi, Marmara Üniversitesi SBE., İstanbul.
- Güner, Ş. (2002). Dönüşümsel Liderliğin Güç Kaynakları ve Silahlı Kuvvetler Organizasyonunun Dönüşümsel Liderliğe Uygunluk Açısından Değerlendirilmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Güney, S. (2009). Davranış Bilimleri. Nobel Yayınevi, Ankara.
- Hamarat, M. (2010). Liderlik ve Liderlik Davranışı: Polis Okulunda Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Harris, A. & Lambert, L. (2003). Building leadership capacity for school improvement. McGraw-Hill Education (UK).
- Harris, A. (2005b). Distributed leadership on CALL. In B. Davies (Ed.), *CALL the essentials of school leadership*. (pp. 160-172). Thousand Oaks: Corwin/ Paul Chapman.
- Harvey, E. (2004). Liderlik ve etik. *Executive Excellence*, 8(87), 23.
- Henderson, D. J., Liden, R. C., Glibkowski, B. C. and Chaudhry, A. (2009), "LMX Differentiation: A Multilevel Review and Examination of Its Antecedents and Outcomes", *The Leadership Quarterly*, 20, pp. 517-534.
- Hinkin, T. R. & Schriesheim, C. A. (2008). An Examination of Nonleadership: From Laissez-Faire Leadership to Leader Reward Omission and Punishment Omission, *Journal of Applied Psychology*, 93(6): 1234-1248.

- Hitt, M. A., Miller, C. C. and Collela, A. (2011), *Organizational Behavior*, 3rd Edition, John Wiley & Sons Inc., USA.
- Hoffner, L. (2018). *Ledarship is More Than A Noun*. *Parks Recreation*, 2018, May, 51-53.
- Hofstede, G. (1980). *Culture and Organizations*. *International Studies of Management & Organization*, 10(4), 15-41.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*. Sage publications.
- Hogan, R., & Hogan, J. (2001). *Assessing leadership: a view of the dark side*. *International Journal of Evaluation and Assessment*, 9, 40-51.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- House, R.J. & Mitchell, T.R. (1975). *Path-Goal Theory of Leadership*, Faculty of Management Studies, University of Toronto, 1975/2, ss. 1-18.
- House, R. J., & Dessler, G. (1974). *The path-goal theory of leadership: Some post hoc and a priori tests*. *Contingency approaches to leadership*, 29, 55.
- Houston, A., Dockstader, S. L. (1993). *A Total Quality Leadership Process Improvement Model*, Total Quality Leadership Office Publication, Sayı: 93-02, Washington DC.
- Hughes, L.W. (2005). *Transparency, Translucence Or Opacity? An Experimental Study of The Impact of A Leader's Relational Transparency and Style of Humor Delivery On Follower Creative Performance* (Unpublished Doctoral Dissertation), University of Nebraska, USA.
- Husted C. L (2008). *Systematic differentiation between dark and light leaders: is a corporate criminal profile possible?*. Unpublished doctoral dissertation, Capella University, USA.
- Isaacs, R. (2015). *Charismatic Routinization and Problems of Post-Charisma Succession in Kazakhstan, Turkmenistan and Uzbekistan*, *Studies of Transition States and Societies*, c.7, no.1 , 2015.
- İbicioğlu, H., Özmen, H., Taş, S. (2009). *Liderlik Davranışı ve Toplumsal Norm İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma*, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14 (2), 1-23.

- İşcan, Ö. F. (2002), Küresel İşletmecilikte Dönüştürücü Liderlik Anlayışı-Büyük Ölçekli İşletmelerde Bir Uygulama, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- İşçi, F. (2010). Kalite Liderliğinin Toplam Kalite İlkelerinin Uygulamalarına ve Çalışanların İş Sonuçlarına Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Jules, C. & Good, D. (2014). Introduction to Special Issue on Paradox In Context: Advances in Theory and Practice. The Journal Of Applied Behavioral Science, 50 (2), 123-126.
- Jung, D. I. & Avolio, B. J. (1999). Effects of Leadership Style and Followers Cultural Orientation on Performance in Group and Individual Task Condition. Academy of Management Journal, 42(2).
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2012). Günümüzde insan ve insanlar: Sosyal psikolojiye giriş. Evrim. İstanbul.
- Kamer, H. (2018). Hastane Yöneticilerinin Liderlik Tarzlarının Çatışma Yönetim Stratejilerine Etkisi, Yayınlanmamış Doktora tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kanungo, R. N. & Mendonca, M. (1996). Ethical dimensions of leadership. California, USA: Sage Publications Inc.
- Karcıoğlu, F. & Kurt, E. (2009). Örgütsel iletişimin etkinliği açısından kurumsal bloglar ve birkaç kurumsal blogun incelenmesi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(3), 1-17.
- Kaya, S. (2018). İşletmelerde İnovasyon Yönetimi ve İnovasyon Süreci: Bursa Organize Sanayi Bölgesi Hazır Tekstil Üreticileri Kapsamında Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi, Okan Üniversitesi SBE., İstanbul.
- Kellerman, B. (2004). Bad leadership: What it is, how it happens, why it matters. Harvard Business Publishing. Boston.
- Keşken, A. ve Ayyıldız, N.A. (2008). Liderlik yaklaşımlarında yeni perspektifler: Pozitif ve otantik liderlik. Ege Akademik Bakış, 8(2), 729- 754.
- Kezar, A. J. (1996). Reconstructing exclusive images: An examination of higher education leadership models. (UMI No. 9635544).
- Kezar, A. J. (1998). Exploring new avenues for leading community colleges: The paradox of participatory models. Community College Review, 25(4), 75-87.

- Kezar, A. (2000). Pluralistic leadership: Bringing diverse voices to the table. About Campus, July-August 6-11.
- Kılınc, A. Ç. (2013). Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı İlköğretim Okullarında Liderlik Kapasitesinin Belirlenmesi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Knight, A. P., Shteynberg, G. & Hanges, P. (2011). Path-Goal analysis. İçinde G. Goethals, G. Sorenson, ve J. Burns (Ed.), Encyclopedia of leadership. (1165-1170). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc. doi: <http://dx.doi.org/10.4135/9781412952392.n268>.
- Kocabaş, E. (2012). Liderliğin zihin kodları. Altın Kitaplar Yayınları. İstanbul.
- Koç, O. (2006). Bilgi Toplumu Organizasyonlarında Örgüt içi Çatışmaların Yönetiminde Entelektüel Liderliğin Rolü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Koçel, T. (2013). İşletme Yöneticiliği (14. Baskı). Beta Basım Yayım Dağıtım. İstanbul.
- Koçel, T. (2014). İşletme Yöneticiliği, Beta Basım, İstanbul.
- Koçel, T. (2015). İşletme Yöneticiliği, 16.Baskı, Beta Basımcılık, İstanbul.
- Korkmaz, M., Çelebi N., Yücel A.S., Şahbudak, E., Karta, N., Şen, E. (2015). Eğitim Kurumlarında Yönetim ve Liderlik. 1. Basım, Nobel Akademik Yayıncılık. Ankara.
- Kotter, J. P (1990). "What Leaders Really Do?", Harward Business Review.
- Kotter, J. P. (2011). What leaders really do? Harvard Business Review (HBR) Press.
- Kouzes, J. M. & Posner, B. Z. (1992). Ethical leaders: an essay about being in love. Journal of Business Ethics, 11(5), 479-484.
- Kumkale, İ. (2015) Kadın Girişimciliğinin Stratejik Liderlik Yetkinlikleri Açısından İncelenmesi, Ekin Yayıncılık, Bursa.
- Lafferty, C.L., & Alford, K.L. (2010). NeuroLeadership: sustaining research relevance into the 21st century. S.A.M. Advanced Management Journal, 75 (3), 32-40.

- Lambert, S. (2011). Sustainable Leadership and the Implication for the General Further Education College Sector. *Journal of Further and Higher Education*, 35(1), 131-148.
- Lashway, L. (2002). Developing Instructional Leaders. ERIC Digest.
- Li, C. (2010). Open leadership: How social technology can transform the way you lead. (1st Edition). USA, San Francisco: A Wiley Imprint.
- Li, C. (2011). Açık Liderlik. (Çev. G. Aksoy), İstanbul: Optimist Yayınları.
- Lipman-Blumen, J. (2005). The allure of toxic leaders: Why we follow destructive bosses and corrupt politicians and how we can survive them. Oxford University Press. New York.
- Littrell, P. C., Billingsley, B. S. ve Cross, L. H. (1994). The effects of principal support on special and general educators' stress, job satisfaction, school commitment, health, and intent to stay in teaching. *Remedial And Special Education*, 15(5), 297-310.
- Lee, M.R. (2011). Leading And Integrating National Cultures Into An Organizational Culture, In *Public Leadership* (Ed. Justin A. Ramirez), New York: Nova Science Publishers.
- Lussier, R.N. & Achua, C.F. (2004). *Leadership: Theory, Application and Skill Development*, South-Western Yayıncılık, Minnesota.
- Maccoby, M. (2000). Narcissistic Lesaders: The Incredible Pros, the Inevitable Cons, *The Harward Business Review*, Vol.78, No.1, (January-February 2000), ss.69-79.
- Maccoby, M. (2007). *Narcissistic Leaders, Who Suceeds and Who Fails*. Massachusetts: Harward Business School Press 2007, s.88.
- Manz, C.C., & Sims Jr, H.P. (1991). Superleadership: Beyond the myth of heroic leadership. *Organizational dynamics*, 19(4), 18-35.
- Marion, R. (2008). Complexity theory for organizations and organizational leadership. In M. Uhl-Bien & R. Marion (Eds.), *Complexity leadership, Part 1: Conceptual foundations* (pp. 1-15). Charlotte, NC: Information Age Publishing.
- Marquis, B.L., Huston, C.J. (2009). *Leadership Roles And Management Functions in Nursing: Theory And Application-7th Edition*, Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.

- Marques, J. F. (2006). The spiritual worker: An examination of the ripple effect that enhances quality life in and outside the work environment. *Journal of Management Development*, 25(9), 884-895.
- McLennan, K. (2016). Building leaders for the imagination age the case for the İ4 neuroleader model. http://whatisleadership.com.au/uploads/3/5/0/4/3504277/ambi_whitepaper-edition1-01-11-16.pdf
- Mensching, G. (1994). *Dini Sosyoloji*, çev.: M. Aydın, Konya.
- Minkes, A. L., Small, M. W. & Chatterjee, S. R. (1999). Leadership and business ethics: Does it matter? Implications for management. *Journal of Business Ethics*, 20(4), 327-335.
- Mintzberg, H. (2014). *Örgütler ve yapıları*. (A. Aypay, Çev.) Nobel. Ankara.
- Mitroff, I., & Denton, E. A. (1999). A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review*, 40(4), 83-92.
- Moore, T. L. (2004). Facilitative Leadership: One Approach to Empowering Staff and Other Stakeholders. *Library Trends*, 53(1), 230-237.
- Moorhead, G. & Griffin, W. (2010). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*.
- Morgan, S. (2013). The three main business leadership styles. *NATA Safety 1st Ground Audit*.
- Nagl, M. (2013). Veränderung aus Sicht von Neuroleadership. B. Lutz içinde, *Wissen im Dialog* (s. 117-124). Krems-Donau: Edition Donau-Universität Krems.
- Naktiyok, A. (2004). *İç Girişimcilik*, Beta Basım Yayın. . İstanbul.
- Odumeru, J. A. & Ifeanyi, G. O. (2013). Transformational vs. Transactional Leadership Theories: Evidence in Literature, *International Review of Management and Business Research*, 2013/2 (2), ss. 355-361.
- Ok, A.Ş. (2017). Max Weber'de Otorite Meşruiyet Tipolojisi, *Avrupa Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, c.4 sayı 8, s.42-54, 2017.
- Oktay, E. ve Gül, H. (2003). Çalışanların Duygusal Bağlılıklarının Sağlanması Conger ve Kanungo'nun Karizmatik Lider Özelliklerinin Etkileri Üzerine Karaman ve Aksaray Emniyet Müdürlüklerinde Yapılan Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10, 403-428.

- O'Reilly III, C. A., Doerr, B., Caldwell, D. F., & Chatman, J. A. (2014). Narcissistic CEOs and executive compensation. *The Leadership Quarterly*, 25(2), 218-231.
- Özdemir, M. (2018). Eğitim yönetimi. Anı. Ankara.
- Özen, H. (2015). Okul Müdürlerinin Kullandığı Motivasyonel Dilin İntibak Ettirici Liderlik Üzerine Etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Özer, N. ve Beycioğlu, K. (2013). Paylaşılan liderlik ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları. *İlköğretim Online*, 12(1), 77-86.
- Özkaynar, G. (2017). Tarihte Öne Çıkan Türk Lider Örnekleri Üzerine Bir İnceleme. *Ekonomi, İşletme ve Yönetim Dergisi*. 1(1), 10-31.
- Padavic, I. ve Earnest, W., R. (1994). Paternalism as a Component of Managerial Strategy, *Social Science Journal*, 31/4: 389-405.
- Pellegrini, E.K., Scandura, T.A. & Jayaraman, V. (2010). Cross-Cultural Generalizability of Paternalistic Leadership: An Expansion of Leader-Member Exchange Theory. *Group & Organization Management*, 35(4) 391-420.
- Peters, S.M. (2000). The situational leadership. USA: Harcourt Brace Jovanovich.
- Polat, M. (2015). Yöneticilerin açık liderlik özellikleri ve sosyal ağları benimseme durumlarının örgütsel belirsizlik üzerindeki etkileri: Fırat Üniversitesi örneği (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Polat, M. & Arabacı, İ. B. (2014). Eğitimde açık liderlik ve sosyal ağlar. *Journal of World of Turks [ZfWT]*, 6(1), 257-275.
- Quarles, N.L. (2001). Visionary Leadership: The Importance in the Public Sector from the Perspective of City Managers. *Dovtoral Thsesis*. Michigan : Western Michigan University ScholarWorks at WMU.
- Resick, C. J., Hanges, P. J., Dickson, M. W., & Mitchelson, J. K. (2006). A cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 63(4), 345-359.
- Reyhanoğlu, M., ve Akın, Ö. (2016). Toksik Liderlik Örgütsel Sağlığı Olumsuz Yönde Tetikler mi?. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 442-459.

- Rezarch, K. (2002). Spiritual leadership as a model of effective leadership in independent schools. Seton Hall University Dissertations and Theses (ETDs), 1438.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Comportamiento organizacional. Pearson.
- Rock, D. & Schwartz, J. (2006). The Neuroscience of Leadership. *Strategy-Business*(43). <https://www.strategy-business.com/article/06207?gko=6da0a>
- Rock, D. (2010). The neuroscience of leadership (Doctoral dissertation, Middlesex University).
- Rosenthal, S.A., & Pittinsky, T.L. (2006). Narcissistic leadership. *The leadership quarterly*, 17(6), 617-633.
- Rostomyan, A., & Sukiasyan, M. (2015). The importance of emotional intelligence in “neuroleadership”. <http://www.lcbr-archives.com/media/files/Rostomyan-and-Sukiasyan.pdf>
- Rowe, W. G. (2001). Creating Wealth in Organizations: The Role of Strategic Leadership. *The Academy of Management Executive*. 15. 1, 81-94.
- Russell, R. F. ve Stone, A. G. (2002). A Review of Servant Leadership Attributes: Developing a Practical Model. *Leadership & Organization Development Journal*, 23(3), 145-157.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. V. (2009). Örgütsel Psikoloji (4. Baskı). Alfa Aktüel Yayıncılık. Bursa.
- Sabuncuoğlu, Z. (2013). İnsan Kaynakları Yönetimi. (7.Baskı). Beta Yayınları. İstanbul.
- Sayar, K. (2009). Herşeyin Bir Anlamı Var. Timaş Yayınları. İstanbul.
- Schmidt, A. A. (2008). Development and validation of the toxic leadership scale. Master Of Science, University of Maryland.
- Schriesheim, C. & Von Glinow, M. A. (1977). The path-goal theory of leadership: A theoretical and empirical analysis. *The Academy of Management Journal*, 20(3), 398-405.
- Schuh, S. C., Zhang, X. A., & Tian, P. (2013). For the good or the bad? Interactive effects of transformational leadership with moral and authoritarian leadership behaviors. *Journal of Business Ethics*, 116(3), 629-640.
- Schweizer, K. (2014). Neuroleadership. Dillingen: Springer.

- Seltzer, J., & Bass, B. M. (1990). Transformational leadership: Beyond initiation and consideration. *Journal of management*, 16(4), 693-703.
- Serinkan, C. (2002). Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Tarzları ve Tepe Yöneticileri İçin Önemi, *Maltepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, Y. 1, S. 2, İstanbul.
- Sert, Ş. (2015). Stratejik Liderlik - Çağ Ve Nema Öğretim İşletmeleri Genel Müdürlüğü Stratejik Liderlik Uygulamaları, Yüksek Lisans Tezi, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Sezgin, O. B., & Uçar, Z. (2015). Nörobilimin örgütsel davranışa yansması: örgütsel nörobilim. *Ege Akademik Bakış* , 15 (3), 353-365.
- Sezgül, İ. (2010). Liderlik ve etik: Geleneksel, modern ve postmodern liderlik tanımları bağlamında bir değerlendirme. *Toplum Bilimleri Dergisi*, 4 (7), 239-251.
- Smith, W.K. (2014). Dynamic Decision Making: A Model Of Senior Leaders Managing Strategic Paradoxes. *Academy of Management Journal*, Vol. 57, No. 6, 1592-1623.
- Shah, J., & Ali, B. (2012). Super-leadership: An approach to maximize idea generation and creative potential for creative culture. *African Journal of Business Management*, 6(1), 388-401.
- Shalgynbayeva, K. (2012). The Importance of Building Leadership Skills With The Contemporary Youth, In *Caos, Complexity And Leadership*, Banerjee, S. and, Erçetin, S. g. (Eds.), London: Springer Pub.
- Shaiir, B. & Eilam, G. (2005). “What’s Your Story? A Life-Stories Approach to Authentic Leadership Development”, *The Leadership Quarterly*, 16: 395-417.
- Skogstad, A., Hetland, J., Glasø, L., & Einarsen, S. (2014). Is avoidant leadership a root cause of subordinate stress? Longitudinal relationships between laissez-faire leadership and role ambiguity. *Work & Stress*, 28(4), 323-341.
- Solomon, R. (1999). *A Better Way to Think About Business: How Integrity Leads to Corporate Success*. Oxford: Oxford University Press.
- Soon, S., Yan, W. F. and Bolden, R. (2016). “Paradoxes of Leadership: An Exploratory Study of Public Sector Leadership in Contexts of Complexity, Ambiguity and Uncertainty”. Civil Service College, Singapore.

- Sökmen, A. ve Boylu, Y. (2009). Yol amaç modeli kapsamında önderlik davranışlarının incelenmesine yönelik bir araştırma. *Journal of Yasar University*, 4(15), 2381-2402.
- Spillane, J. P., Halverson, R., & Diamond J. B. (2001). Investigating school leadership practice: a distributed perspective. *Educational Researcher*, 30(23), 23-28.
- Spillane, J. P. (2005a). Distributed leadership. *The Educational Forum*, 69(2), 143-150. <https://doi.org/10.1080/00131720508984678>
- Straus, D. (2002). *How to Make Collaboration Work: Powerful Ways to Build Consensus, Solve Problems, and Make Decisions*. San Fransico, CA: Berrett Koehler Publishers Inc.
- Stein, M. (2013). When does narcissistic leadership become problematic? Dick Fuld at Lehman Brothers. *Journal of Management Inquiry*, 22(3), 282-293.
- Sungurlu, M. (2001). Öğrenen Örgütler ve Yeni Liderlik Yaklaşımı, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.
- Şahin, A., Temizel, H., & Örselli, E. (2004). Bankacılık sektöründe çalışan yöneticilerin kendi liderlik tarzlarını algılayış biçimleri ile çalışanların yöneticilerinin liderlik tarzlarını algılayış biçimlerine yönelik uygulamalı bir çalışma. *Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiri Kitabı*, 657-665.
- Şimşek, M.Ş., Akgemci T., Çelik, A. (2001). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, 2.Bası, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Şişman, M. ve Turan, S. (2001). *Eğitimde toplam kalite yönetimi*. Pegem Akademi, Ankara.
- Şişman, M. (2002). *Eğitimde mükemmellik arayışı*. Pegem Akademi, Ankara.
- Şişman, M. (2012). *Öğretim liderliği*. Pegem Akademi. Ankara.
- Tabak, A., Sığırı, Ü., Arlı, Ö. ve Coşar, S. (2010). Otantik Liderlik Ölçeğinin Uyarlama Çalışması, Çukurova Üniversitesi İşletme Bölümü 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Adana, 20- 22 Mayıs, s. 699- 706.
- Tarıdağ, O. (2015). *Sosyal nörobilim*. Nobel Tıp Yayınları, İstanbul.
- Tarım, M. (2017). *Lider-Üye İlişkilerinde Liderin Olumlu ve Olumsuz Özellikler Göstermesi ile Ortaya Konulan Duygusal Emegin Üyelerin Bağlılık Ve Performansı Üzerindeki Etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi SBE., İstanbul.

- Taylor, C. M., Cornelius, C. J., & Colvin, K., (2014). Visionary Leadership and Its Relationship to Organizational Effectiveness, *Leadership & Organization Development Journal*, 2014/35 (6), 566-583.
- Tekin, Y. (2007), Modern Bir Liderlik Yaklaşımı Vizyoner Liderlik: Antalya’da Faaliyette Bulunan Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Tekinay, İ. (2015). Okul Yöneticilerinin E-Liderlik Yeterlikleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mevlana Üniversitesi, SBE., Konya.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Kamu ve Özel Sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 1-16.
- Thompson, S. (2005). *Leading from the eye of the storm: Spirituality and public school improvement*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield Education.
- Thompson, K. J., Thach, E. C. ve Morelli, M. (2010). Implementing ethical leadership: Current challenges and solutions. *Insights to a Changing World Journal*, (4), 107-130.
- Topping, P.A. (2002). *Managerial Leadership*, McGraw-Hill. New York.
- Turan, S. (1998). A study of organizational commitment in human organizations. Unpublished doctoral dissertation, OH: The Ohio University.
- Turan, S. (2017). Okul Yöneticilerinin Kuantum Liderlik Davranışlarının Örgütsel Zekâ Düzeyine Etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Turner, B.S. (1991). *Max Weber ve İslam*, çev.: Yasin Aktay, Ankara.
- Türker, Y. (2019). Okul Müdürlerinin Liderlik Tarzlarının Öğretmenlerin Sosyal ve Duygusal Zekalarına Etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi, EBE., Denizli.
- Tüz, M. (2004). *Değişim ve kaos ortamında işletme davranışı*. Alfa Akademi. İstanbul.
- Uğurluoğlu, Ö., Durukan-Köse, S. ve Köse, T. (2015). Sağlık Çalışanlarının Hizmetkâr Liderlik Algılarının Lider-Üye Etkileşimi ve Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(2), 239-262.

- Uhl-Bien, M., Marion, R., & McKelvey, B. (2007). Complexity Leadership Theory: Shifting leadership from the industrial age to the knowledge era. *The Leadership Quarterly*, 18 (4), 298-318.
- Ulukan, M. (2006). Futbolcuların Kulübe Bağlılıklarında Antrenörlerin Liderlik Özelliklerinin Rolü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Uslu, B. & Welch, A. (2018). The influence of universities' organizational features on professorial intellectual leadership. *Studies in Higher Education*, 43(3), 571-585. doi: 10.1080/03075079.2016.1185774
- Uysal, Ş. A., Keklik, B., Erdem, R., Çelik, R. (2012). Hastane Yöneticilerinin Liderlik Özellikleri ile çalışanların iş Üretkenlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 15 (1), 25-57.
- Uzun, E. (2008). Özel ve devlet okulu yöneticilerinin liderlik davranışlarının öğretmen görüşlerine göre karşılaştırılması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi SBE., İstanbul.
- Uzunçarşılı, Ü., Toprak, M., ve Ersun, O. (2000). Şirket Kültürü ve İş Prensipleri. İstanbul Ticaret Odası Yayınları. İstanbul.
- Ülgen, H. ve Mirze, S. K. (2013). İşletmelerde Stratejik Yönetim, 7. Baskı, Beta Yayınları. İstanbul.
- Ünal, M. (2012). Stratejik Yönetim ve Liderlik, 1. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Ürü-Sanı, F. O., Çalışkan, S. C., Atan, Ö. ve Yozgat, U. (2013). Öğretim Üyelerinin Hizmetkâr Liderlik Davranışları ve Ardılları Üzerine Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 13(1), 63-82.
- Val, C., & Kemp, J. (2012). Leadership Styles. Pathways: the Ontario journal of outdoor education, 24(3), 28-31.
- Walker, A. (2004). Priorities, strategies and challenges: Proactive leadership in multi-ethnic schools. *National College for School Leadership*. 1-24.
- Waterman, Harold (2011). Principles of Servant Leadership and How They Can Enhance Practice. *Nursing Management*, Volume 17, Number 9, 24-26.
- Watkins, D. V. (2012). Beyond leadership. *International Journal of Business and Social Science*, 3(4). 22-31.
- Woods, M. G. (2007). The dark side of leadership: personal dysfunction or societal crisis?. Unpublished doctoral dissertation, Capella University, Capella.

- Yalçın, A. (1997). Toplam Kalite Yönetiminde Liderliğin Rolü”, 21. Yüzyılda Liderlik Sempozyumu (5-6 Haziran 1997) Bildiriler Kitabı, Deniz Harp Okulu Komutanlığı Basım Evi, İstanbul.
- Yeşiltaş, M., Kanten, P., Sormaz, Ü. (2013). Otantik Liderlik Tarzının Prososyal Hizmet Davranışları Üzerindeki Etkisi:Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 42(2), 333-350.
- Yeyrek, M. (2018). Geleneksel Yönetim ve Vizyoner Liderlik Davranışlarının, Çalışanların Performansına Etkilerine Yönelik Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi SBE., İstanbul.
- Yılmaz, E. (2005). Ahlâk, toplum yapısının bir parçası olarak etik ve liderlik, Öğretmenin Dünyası Odun pazarı Belediyesi Yayınları Eğitim Dizisi-3, Mikro Yayıncılık. Ankara.
- Yılmaz, H. (2011). Güçlendirici Liderlik, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- Yılmaz, H. ve Karahan, A. (2010). Liderlik davranışı, örgütsel yaratıcılık ve işgören performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Uşak'ta bir araştırma. Yönetim ve Ekonomi. Celal Bayar Üniversitesi İİ BF, 17(2).
- Yılmaz, K. (2004). Okul yöneticilerinin destekleyici liderlik davranışları ile okullardaki güven arasındaki ilişki konusunda ilköğretim okulu öğretmenlerinin görüşleri. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 5(8), 117-131.
- Yörük D, Dündar S, Topçu B. (2011). Türkiye'deki belediye başkanlarının liderlik tarzı ve liderlik tarzını etkileyen faktörler, Ege Akademik Bakış, 11 (1): 103 -109.
- Yörük, S. ve Sağban, G (2012). Okul Müdürlerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyine Etkisi, International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 7, 3, 2795-2813.
- Yukl, G., Gordon, A. & Taber, T. (2002). A hierarchical taxonomy of leadership behavior: Integrating a half century of behavior research. Journal of Leadership and Organizational Studies, 9(1), 15-32.
- Yukl, G. (2010). Leadership in Organizations (7th Edition). New Jersey: Pearson Education Limited.

- Yüce, E. (2011). Aile işletmelerinde yönetsel liderliğin işgörenlerin Motivasyonu üzerine etkileri: bir uygulama, yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Yücebalkan, B. ve Aksu, B. (2013). Potansiyel İşgücü Olarak Y Kuşağının Tranformasyonel Liderlerle Çalışabildiğine Yönelik Bir Araştırma”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 5(1), 16-32.
- Yücel, H. A. (2011). İyi vatandaş iyi insan. İş Bankası Yayınları. İstanbul.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

VİCDANİ LİDERLİK ÖLÇEĞİ

*Sema BEHDİOĞLU*¹

*Dursun BOZ*²

*Cengiz DURAN*³

*Ümit AKTI*⁴

¹ Prof. Dr., Dumlupınar Üniversitesi, İİBF. Ekonometri, sema.behdioglu@dpu.edu.tr

² Dr., Dumlupınar Üniversitesi, İİBF. İşletme, dursunboz@hotmail.com

³ Doç. Dr., Dumlupınar Üniversitesi, İİBF. İşletme, cengiz.duran@dpu.edu.tr

⁴ Dr. Öğr. Üyesi, Dumlupınar Üniversitesi, İslami İlimler, umit.akti@dpu.edu.tr

1. GİRİŞ

Günlük konuşma dilinde “Vicdan azabı duymak”, “Kamu Vicdani”, “Vicdan muhasebesi”, “Temiz Vicdanlı”, “Vicdanının sesine kulak ver!”, “Vicdanı elvermek” gibi sözleri sıkça kullanmaktayız. Vicdan; kişinin kendi tutum ve davranışları ile ilgili kişiye hüküm vermeye mecbur eden, kişinin ahlâki değerleri temelinde karar vermesini zorlayan güç olarak tanımlanabilir.

Vicdan çoğu dilde kişinin iyi ile kötüyü ayırt etmesini sağlayan iç duygu, ses ve gücü (Kısa, 2015:757) anlatmakta kullanılan vicdan kelimesi, bugün insanlığın sahip olduğu ve kullana geldiği sayılı kadim medeniyet kavramlarından birisidir. Liderlik ise içeriği ve manası toplumsal değişimler sonucunda bazı değişikliklere uğramış bir kavramdır. Toplumlarda meydana gelen sosyo-ekonomik ve kültürel değişimler bireylerde de köklü değişiklikler oluşturmaktadır. Farklılaşan toplumsal ihtiyaçlar farklı amaçlara sahip insanların bir liderlik etrafında toplanmalarını zorlaştırmaktadır. Bu noktada Batı medeniyeti zamanı maddenin dördüncü boyutu gibi maddenin parçalarından biri olarak görmektedir. Bu görüş neticesinde hayatı doğum ile ölüm arasına sıkıştıran düşünce ölümü yok oluş olarak görmektedir. Varlık anlayışı maddeye sıkıştırıldığında manevi değerlerin önemi kalmaz. Madde bu bağlamda mananın kaynağı olamaz. Varlığı sadece maddeden geldiğini sananlar maddeyi sonsuzlaştırmak zorunda kalırlar. Her an değişim gösteren maddenin sonu olduğu gibi başlangıcı da vardır. Sonsuz madde anlayışı ve metaryalizm güç ve servet sahiplerine her türden kötülüğü yapma imkanı sağlamaktadır. Tam da bu noktada Vicdani Liderler buna set çekerek zerreden küreye insanlığın sesi olurlar. Bu bağlamda çalışmanın ilk temel dayanağı yaşamın anlam ve manasındaki hakikati aramada Vicdani Liderliğin özellikleri gelmektedir. Vicdani Lider mahiyetindekileri koruyup güçlendiren, toplumsal duyarlılığı yüksek, üstün görev ahlakına sahip, bilinçli farkındalığı yüksek, tevazu sahibi, yaratıcıya karşı sorumlu ve etik değerleri içselleştiren kişilerdir. Çalışmanın ikinci dayanağı ise Blau (1964) sosyal mübadele teorisidir. Bu mübadele resmi olmayan, açık uçlu, sıklıkla uzun bir zaman dilimini kapsayan, dayanak noktası karşılıklı sorumluluklar içerisine sızmış ve zımnî bir mübadele

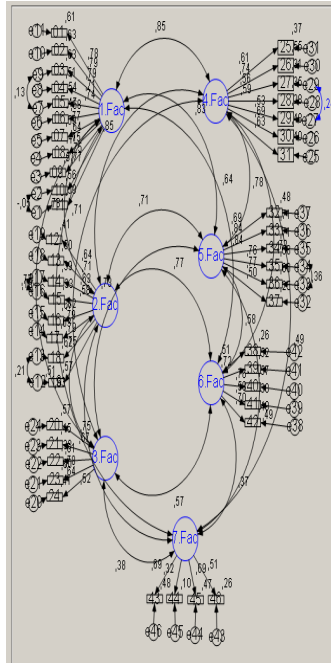
Tablo 4: Faktör Analizi

| Faktör Adı | İfadeler | Bileşenler | | | | | | |
|-----------------------|----------|------------|------|------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Koruma ve Güçlendirme | 01 | ,876 | | | | | | |
| | 02 | ,832 | | | | | | |
| | 03 | ,759 | | | | | | |
| | 04 | ,733 | | | | | | |
| | 05 | ,727 | | | | | | |
| | 06 | ,573 | | | | | | |
| | 07 | ,565 | | | | | | |
| | 08 | ,508 | | | | | | |
| | 09 | ,507 | | | | | | |
| | 10 | ,503 | | | | | | |
| | 11 | ,488 | | | | | | |
| Toplumsal Duyarlılık | 12 | | ,764 | | | | | |
| | 13 | | ,736 | | | | | |
| | 14 | | ,708 | | | | | |
| | 15 | | ,703 | | | | | |
| | 16 | | ,654 | | | | | |
| | 17 | | ,584 | | | | | |
| | 18 | | ,528 | | | | | |
| | 19 | | ,525 | | | | | |
| Üstün Görev Ahlakı | 20 | | | ,818 | | | | |
| | 21 | | | ,790 | | | | |
| | 22 | | | ,784 | | | | |
| | 23 | | | ,753 | | | | |
| | 24 | | | ,537 | | | | |

| | | | | | | | | |
|-----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| Bilinçli Farkındalık | 25 | | | | ,755 | | | |
| | 26 | | | | ,685 | | | |
| | 27 | | | | ,629 | | | |
| | 28 | | | | ,606 | | | |
| | 29 | | | | ,527 | | | |
| | 30 | | | | ,502 | | | |
| | 31 | | | | ,463 | | | |
| Tevazu | 32 | | | | | ,825 | | |
| | 33 | | | | | ,715 | | |
| | 34 | | | | | ,708 | | |
| | 35 | | | | | ,614 | | |
| | 36 | | | | | ,560 | | |
| | 37 | | | | | ,469 | | |
| Yaratıcıya Karşı Sorumluluk | 38 | | | | | | ,686 | |
| | 39 | | | | | | ,658 | |
| | 40 | | | | | | ,643 | |
| | 41 | | | | | | ,628 | |
| | 42 | | | | | | ,472 | |
| Etik Değerler | 43 | | | | | | | ,728 |
| | 44 | | | | | | | ,637 |
| | 45 | | | | | | | ,632 |
| | 46 | | | | | | | ,624 |
| Cronbach Alpha | ,930 | ,892 | ,816 | ,813 | ,875 | ,784 | ,625 | |
| Kümülatif Var- yans% | 38,625 | 43,497 | 47,424 | 50,460 | 53,128 | 55,711 | 58,192 | |

Faktörlere ait Güvenilirlik (Cronbach's Alpha) katsayıları; “1. Faktör: Koruma ve Güçlendirme %93,0”, “2. Faktör: Toplumsal Duyarlılık %89,2”, “3. Faktör: Üstün Görev Ahlakı %81,6”, “4. Faktör: Bilinçli Farkındalık için %81,3”, “5. Faktör: Tevazu %87,5”, “6. Faktör: Yaratıcıya Karşı Sorumluluk %78,4”, “7. Faktör: Etik Değerler %62,5” bulunmuştur.

Açıklanan varyanslar dikkate alındığında toplam varyansın “1. Faktör: Koruma ve Güçlendirme” %38,62’sini, “2. Faktör: Toplumsal Duyarlılık” %4,87’sini, “3. Faktör: Üstün Görev Ahlakı” %3,92’sini, “4. Faktör: Bilinçli Farkındalık” %3,03’ünü, “5. Faktör: Tevazu” %2,66’sını, “6. Faktör: Yaratıcıya Karşı Sorumluluk” %2,58’ini, “7. Faktör: Etik Değerler” ise %2,483’ini açıklarken tüm faktörler toplam varyansın %58,19’unu açıklamaktadır. Açımlayıcı Faktör Analizi’nde faktörlere ait madde yük değerleri, Cronbach’s Alpha katsayısı ve açıklanan varyans değerleri Tablo: 4’de ve Yapısal Eşitlik Modeli (DFA) ise Şekil 2’de sunulmuştur.

Şekil 2: Yapısal Eşitlik Modeliyle Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) için AMOS 16 programı kullanılarak Yapısal Eşitlik Modeliyle 1041 örneklem üzerinden test edilmiş ve Şekil: 2'deki grafik sunulmuştur. AMOS grafiği Şekil 2'de; “1. Faktör: Koruma ve Güçlendirme”, “2. Faktör: Toplumsal Duyarlılık”, “3. Faktör: Üstün Görev Ahlakı”, “4. Faktör: Bilinçli Farkındalık”, “5. Faktör: Tevazu”, “6. Faktör: Yaratıcıya Karşı Sorumluluk” ve “7. Faktör: Etik Değerler” olarak kodlanmıştır. Ölçeğe ilişkin iyi uyum indeksi sonuçları ise Tablo: 5’de sunulmuştur.

Tablo 5: Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi Sonuçları

| Model | X ² | df | p | X ² /df | GFI | SRMR | CFI | RMSEA |
|---------------------------|----------------|-----|-------|--------------------|------|-------|------|-------|
| Bağımsız Faktörler | 3400,23 | 962 | 0,000 | 3,53 | 0,87 | 0,034 | 0,90 | 0,049 |

Tablo: 5’de görüldüğü üzere p değeri anlamlı çıkmıştır. X²/df değerinin 3 ile 5 arasında olması kabul edilebilir uyumu ifade etmektedir. Analiz sonucu (X²/df=3,53) değeri kabul edilebilir uyum değeridir. Kalıntılara dayanan uyum indeksi (GFI) 0,90 ile 1,0 arasında iyi uyum değeridir. Analiz sonucunda çıkan (GFI=0,87) model için kabul edilebilir uyum açısından başarılı bir sonuçtur ve gözlenen değişkenler arasında yeterince kovaryansın hesaplandığını ifade etmektedir. Yine kalıntılara dayalı uyum indeksi SRMR değeri 0,00 ile 0,10 iyi uyum değeridir. Analiz sonucunda çıkan (SRMR=0,034) model için başarılı bir sonuçtur. Bağımsız modele dayanan uyum indeksi (CFI) için 0,97 ile 1,00 iyi uyumdur. Ancak 0,95 ile 0,97 arası değerler kabul edilebilir uyum değerleridir. 1’e yaklaştıkça uyum iyiliğinin arttığını gösterir. Analiz sonucunda çıkan (CFI=0,90) model için başarılı bir sonuçtur. Yaklaşık hataların ortalama kare kökü (RMSEA) 0,00 ile 0,10 arasında iyi uyumdur. Analiz sonucunda çıkan (RMSEA=0,049) model için iyi uyum (Meydan ve Şeşen, 2015) değeridir.

Tablo 6: Cinsiyet T testi

| VİCDANI LİDERLİK | Cinsiyet | N | Ort. | S.H. | t | p |
|------------------|----------|--------|--------|--------|--------|------|
| | Erkek | 485 | 4,1095 | ,55774 | -5,520 | ,000 |
| Kadın | 556 | 4,2896 | ,49441 | -5,475 | ,000 | |

Tabloya göre p<0,05 anlamlılık düzeyinde cinsiyet ile Vicdani Liderlik arasında kadın katılımcıların erkek katılımcılara göre istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu anlamlı farklılık kadınların Vicdani Liderlik algılamalarının yüksek olmasıyla açıklanabilir.

4. SONUÇ

Bu çalışmayla Vicdani Liderlik (VL) konusunda bir ölçek geliştirmek amaçlanmıştır. VL Ölçeği 5’li Likert tipinde 46 ifadeden oluşmaktadır. VL Ölçeğinin ilk pilot çalışması 247 örneklem ile ikinci pilot çalışması 447 örneklem ile yapılarak 1041 örneklem üzerinden geliştirilerek güvenilirlik ve geçerlilik analizi yapılmıştır. Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi ile 7 faktörlü bir yapı ile toplam varyansın %58,19’u açıklanmaktadır. Faktörlere ait isimlerin sırasıyla; 1. Koruma ve Güçlendirme, 2. Toplumsal Duyarlılık, 3. Üstün Görev Ahlakı, 4. Bilinçli Farkındalık, 5. Tevazu, 6. Yaratıcıya Karşı Sorumluluk ve 7. Etik Değerler olarak adlandırılması çalışma ekibince uygun görülmüştür. Faktörlerdeki ifade sayıları; 11, 8, 5, 7, 6, 5, 4’tür. Yapılan istatistiksel analizler sonucu faktör yük değerlerinin yüksek olması ile (0,46 - 0,87) ölçeğin yapı geçerliliğine sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu ölçekten alınabilecek en düşük puan 46 iken en yüksek puan 230 puandır. Ölçekte 43, 44, 45 ve 46. ifadeler tersten kodlanmıştır.

Vicdani Lider her şeyin fiyatını bilen ama hiçbir şeyin kıymetini bilmeyen insanoğluna insanlığın sesi olmaktır. İnsani değerlerle menkul değerleri aynı kefedede tartarak “Al, Kullan, At” tüketim kültürüyle yoğrulan insanlığa “Ne olursal ol gel” diyebilmektir. Kırk dervişin bir hasıra sığıdığı ancak iki Firavunun dünyaya sığamadığı anti-depresan ilaçlarla ve manevi boşlukta kendini arayan insanlığa “bize ikinci bir ruh lazım” diyebilmektir. Sabah kalktığında hedonist, akşam olduğunda nihilist olan insana “homo-economicus” yerine “eşref-ül mahlûkat” diyebilmektir. Nefsin azgınlıklarıyla işgal edilmiş zihinler yerine ruhun güzelliklerini adaletle arayıp insanlıktan nasibini alarak gücü ebedi kaynağı ezeli olan yasaları hatırlatmaktır.

İnsanlığa insanlığın sesi olan Vicdani Liderliğin ölçümlenmesi amacıyla geliştirilen VL Ölçeği Kütahya Dumlupınar Üniversitesi’ndeki değişik demografik özelliklere sahip akademisyen, öğrenci ve çalışanlarına uygulandığından dolayı geçerli, güvenilir, yerli ve millî bir ölçme aracı olarak değerlendirilmektedir. Dünyanın en akıllı varlığını, yani insanın yönlendiricisi

ve etkileyicisi olan vicdani liderin tanınmasıyla ilgili psikometrik özellikli bu çalışmanın mühim bir boşluğu dolduracağı değerlendirilmektedir. Farklı örneklem gruplarıyla farklı şehirlerde geçerlilik ve güvenilirlik analizleri VL Ölçeği ile çalışma yapacak araştırmacılara açıktır.

VİCDANİ LİDERLİK ÖLÇEĞİ

1. Hiç Katılmıyorum, 2.Katılmıyorum, 3.Ortadayım/Kararsızım, 4.Katılıyorum, 5.Kesinlikle Katılıyorum

BENİM LİDERİM

- | | |
|----|---|
| 1 | kendimi geliştirmeme yardım eder |
| 2 | yeteneklerimi kullanmam için beni cesaretlendirir |
| 3 | ekibini yeni fikirler geliştirmeleri için cesaretlendirir |
| 4 | işimi iyi yapmam için gereken bilgiyi verir |
| 5 | işimi kolaylaştırmak için gereken karar alma yetkisini tanır |
| 6 | kendi kişisel yaşamında da etik davranır |
| 7 | dürüst ve adil karar vermeye çalışır |
| 8 | çalışanlarının çıkarlarını en iyi şekilde korumak ister |
| 9 | güvenilir kişidir |
| 10 | çalışanlarının düşüncelerini dinler |
| 11 | yeni beceriler kazanmam için pek çok fırsat sunar |
| 12 | insanoğlunun toplumda bütünün bir parçası olduğunu düşünür |
| 13 | insanların dürüst, ilkeli ve iyi niyetli olmasını her koşulda çok önemser |
| 14 | bir hatadan dolayı insan/insanlar etkilenirse vicdan azabı duyar |
| 15 | kendine, topluma ve işine karşı haddini ve hududunu bilir |
| 16 | zor durumdaki bir canlıyı korumak için uğraş verir |
| 17 | birisi zor duruma düştüğünde onun yanında bulunup, ona yardım eder |
| 18 | konuştuğu insanları dinleyip, anlamaya çalışır |
| 19 | ihtiyaç sahibi insanlara ihtiyaç duyduklarında yardım eder |
| 20 | görevlerini olabildiğince az hata ile tamamlar |
| 21 | işlerini her zaman zamanında tamamlar |
| 22 | kurum imajına katkı sağlayacak bütün faaliyetlere gönüllü olarak katılır |
| 23 | görevlerini gerekenin üzerinde bir dikkat sarf ederek yapar |
| 24 | işyle ilgili önemli bir karar almadan önce üstünü mutlaka bilgilendirir |

- 25 korkularıyla yüzleşmekten çekinmez
- 26 yaptığı işlere iyi niyet ve gayretle başlayıp işindeki sorunlara çözüm arar
- 27 yaşam amacındaki ilkeler, doğruluk ve dürüstlük için riske girer
- 28 sahip olduğu bilgileri üstünlük sağlamak için kullanmaz
- 29 iyilik yapmak için riske girmeyi, kötülükten kaçınmak için riske girmekten daha iyi olduğunu bilir
- 30 çevresinde dürüst, sevilen ve güvenilir biri olarak bilinir
- 31 başarıyı yeni düşünceler üretmek, kendini keşfetmek ve geliştirmekle olduğunu düşünür
- 32 hatalarını kendi üstüne itiraf eder
- 33 eğer insanlar eleştiri yaparlarsa, bu eleştirilerden ders almaya çalışır
- 34 kendisinininkinden farklı görüş ve düşüncelerden ders almaya çalışır
- 35 kendi üstlerinin eleştirilerinden ders almaya çalışır
- 36 eleştirilerden ders alır
- 37 şefkatli ve merhametli insanların gerektiğinde başkalarının yanlışlarını affetmesi gerektiğini bilir
- 38 inanmayı insan doğası gereği olduğunu düşünür
- 39 yaratılanı sever YARADAN'dan dolayı
- 40 maddi dünya ile manevi dünya arasındaki derin anlamın farkındadır
- 41 vicdanının inancını etkilediğini bilir
- 42 zor durumda olanlar için dua eder
- 43 yaptığı işlerle ilgili bir soruşturma/inceleme başlatılırsa hemen savunmaya geçer ve bir suçlu bulur
- 44 üstüne (sorumlu olduğu kişiye) bağlılığını kanıtlamak için kendi doğrularını değiştirebilir
- 45 güçlü olanın haklı olduğuna inanır
- 46 ekip halinde elde ettiğimiz başarıları kendi başarısı sayar

CONSCIENTIOUS LEADERSHIP SCALE

1. Strongly Disagree, 2.Disagree, 3.Neutral, 4.Agree, 5.Strongly Agree

MY LEADER

- | | |
|----|---|
| 1 | helps me improve myself |
| 2 | encourages me to use my abilities |
| 3 | encourages his/her team to develop new ideas |
| 4 | gives me the information I need to do my job well |
| 5 | entitles me with the decision-making authority needed to streamline my work |
| 6 | my leader behaves ethically in his/her personal life |
| 7 | tries to give honest and fair decisions |
| 8 | wants to protect the best interests of his/her employees |
| 9 | is a reliable person |
| 10 | listens to the thoughts of his/her employees |
| 11 | offers many opportunities for me to acquire new skills |
| 12 | thinks mankind is part of the whole in society |
| 13 | emphasizes for people to be honest, principled and well-intentioned under all circumstances |
| 14 | feels remorse if people are affected by a mistake |
| 15 | knows his/her limits to himself/herself, to society and to his/her work |
| 16 | strives to protect a living creature in distress |
| 17 | is there to help him/her when someone is in trouble |
| 18 | tries to listen and understand the people he communicates |
| 19 | helps people in need when they need it |
| 20 | completes his/her tasks with as few mistakes as possible |
| 21 | my leader always completes his/her work on time |
| 22 | voluntarily participates in all activities that contribute to corporate image |
| 23 | exercises his/her duties with due diligence |

| | |
|----|---|
| 24 | always informs his/her superiors before making an important decision about his/her work |
| 25 | does not hesitate to face his/her fears |
| 26 | starts his/her work with good faith and diligence and seeks solutions to his/her problems |
| 27 | takes risk for righteousness, honesty, and the principles regarding his/her life objective |
| 28 | doesn't use his/her knowledge to outmaneuver |
| 29 | knows that taking risk to do goodness is better than taking risk to avoid badness |
| 30 | is known as honest, loved and trusted in his/her own social circle |
| 31 | thinks that success will be achieved by generating new ideas, discovering and developing oneself |
| 32 | confesses his/her mistakes to his/her superiors |
| 33 | tries to learn from criticisms should people criticize him/her |
| 34 | tries to take lessons from the opinions and thoughts different from his/her own |
| 35 | tries to learn from the criticism of his/her superiors |
| 36 | learns from the criticisms |
| 37 | knows that affectionate and compassionate people should forgive the wrongs of others when necessary |
| 38 | thinks that believing is by nature |
| 39 | love the created for the CREATOR's sake |
| 40 | is aware of the deep meaning between the material world and the spiritual world |
| 41 | knows that his conscience affects his faith |
| 42 | prays for those in distress |
| 43 | immediately becomes defensive and finds a criminal in case any enquiry/investigation is launched regarding his/her work |
| 44 | can change his/her own truth to prove his/her loyalty to his/her superior |
| 45 | believes that the strong is right |
| 46 | considers the success we achieved as a team as his/her own |

KAYNAKÇA (4. BÖLÜM)

- Akman, B., Yangın, B., Usluer, Y., Kargı, E., Baş, T., Çelen, N., Şanlı, M.(2006). Toplumsal Duyarlılık Ve Sosyal Hizmet: Model Proje Örneği SHÇEK Sempozyum Sunum Kitabı, Antalya.
- Akti, Ü., Giderler, C., Duran, C., Behdioğlu, S., ve Boz, D. (2017). Vicdani Zekâ Ölçeği:Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması. İslam Medeniyeti Araştırmaları Dergisi, 2(3), 329-349.
- Akti, Ü. (2018). Tarihi Şahsiyetler Ve Mekânların Günümüz Kolektif Tasavvurundaki Değeri Ve Yeri (Kütahya İli Örneği), İslam Medeniyeti Araştırmaları Dergisi, 3(2), 124-148.
- Alkan, D. P. (2015). Etik liderlik ölçeğinin Türkçe formunun güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(38), 109-121.
- Arkonç, S. A. (2001). Sosyal Psikoloji, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Arpacı, M. (2016). Kişilik Gelişimi Bağlamında Ahlak Eğitiminde Vicdan, Ordu Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Uluslararası Kişilik Ve Karakter İnşasında Dinin Yeri Sempozyumu, ss. 271-291, Ordu.
- Arslan, M. (2001). İş ve Meslek Ahlakı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Aslan, Ş. (2016). İslam Düşüncesinde Yönetim ve Liderlik, Eğitim Kitabevi, Konya.
- Aslan, Ş., ve Özata, M. (2011). Sağlık Çalışanlarında Hizmetkâr Liderlik: Dennis-Winston ve Dennis-Bocerna Hizmetkâr Liderlik Ölçeklerinin Geçerlik ve Güvenirlik Araştırması. Journal of Management & Economics, 18(1).
- Aydıntan, B. (2009). Ruhsal Zekânın Dönüştürücü Liderlik Üzerine Etkisini Araştıran Uygulamalı Bir Çalışma, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,23(2).
- Baysal, N. ve Demirbaş, B. (2012), Sınıf öğretmenliği adaylarının bilinçli farkındalıkları ile yansıtıcı düşünme eğilimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi, Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 1(4), 12-20.
- Bekiş, T. (2006). Liderlikte Ruhsal Zekâ Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Benazus, H. (2012). En Güçlü Tanık Vicdan, Bizim Kitaplar, İstanbul.

- Bilgiz, M. (2007). Kur'an Açısından Vicdan ve Değeri, Beyan Yayınları, İstanbul.
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., ve Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition, *Clinical psychology: Science and practice*, 11(3), 230-241.
- Bitmiş, M. G., Sökmen, A., ve Turgut, H. (2014). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirliğinin Yeniden Değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 1-14.
- Blau, P. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Boz, D. ve Aktı, Ü. (2018). *The Conscientious Intelligence*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Brown, K. W., ve Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 84(4), 822.
- Cengiz, Y. (2018). Cahız'ın Düşüncesinde Vicdanın Gerçekleşim Seyri ve Denetlenmesi, (Ed. Yunus Cengiz, Selime Çınar), *İslam Düşüncesinde Vicdan Kavramı içinde* (s. 107-138), Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Cengiz, R., Serdar, E., Donuk, B. (2016). Üniversite Öğrencilerinin Bilinçli Farkındalık ve Girişimcilik Düzeylerinin İncelenmesi, *International Journal of Social Sciences and Education Research*, Online, <http://dergipark.gov.tr/ijsser> , 2 (4).
- Coleman, H. J. (1996). Why Employee Empowerment is not just a fad, *Leadership & Organization Development Journal*, 17/4, pp. 29–36.
- Cook, S., Macaulay, S., Coldicott, H. (2004). *Change management excellence: Using the four intelligences for successful organizational change*. Kogan Page Publishers.
- Çifçi, O. Z. (2012a). Mâverdi Düşüncesinde Din Devlet İlişkisi, *İğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2,81-99.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İş Gören Performansı Üzerine Etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C:9, No:1.
- Demir, O. (2013). *Vicdân, D.İ.A., C. 43, T.D.V. Yayınları*, İstanbul.
- Demir, M. (2010). *Kur'an'da Tevazu Kavramı*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

- Demirtaş, Ö. ve Biçkes, D. M. (2014). Makyavelizm'in Olumsuz Durumları İfşa Etme Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Çalışması, İş Güç: The Journal of Industrial Relations & Human Resources,16.2, 2014.
- Diker, O. (2017). Örgütlerde Kültür Sarmalında Liderlik Turizm Endüstrisinde Bir Araştırma, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Doğan, S. (2006). Personel Güçlendirme, Kare Yayınları, İstanbul.
- Durak, N. (2015). Kınalızâde'de Bir Erdem Olarak Tevazu, Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi Yıl: 2015/2, Sayı: 35, ss. 105-123.
- Duyan, E., ve Van Dierendonck, D. (2014). Hizmetkar Liderliği Anlamak: Teoriden Ampirik Araştırmaya Doğru. Sosyoloji Konferansları, (49).
- EL-cevherî, İsmail bin Hammâd (1990). es-Sihâh Tâcu'l-Luğa ve Sihâhu'l-Arabiyye, thk. Ahmed Abdulgafur Atar, Dâru'l-İlm, Beyrut, 1990, 1410.
- Eraslan, L. (2004a). Liderlikte Post-Modern Bir Paradigma: Dönüşümcü Liderlik. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 1 (1), 1-32.
- Erdem, H. (2014). İlkçağ Felsefesi Tarihi. 8.Baskı. Hü-Er Yayınları, Konya.
- Eren, E. (2014). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. Beta Yayınları, İstanbul.
- Exline, J. J., Campbell, W. K., Baumeister, R. F., Joiner, T., Krueger, J. ve Kachorek, L.V. (2004). Humility and modesty. C. Peterson ve M. Seligman (Ed.), Character strengths and virtues: A handbook and classification içinde (s. 461-475). New York, NY: Oxford University Press.
- Genç, N. (2004). Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar, Seçkin Yayınevi, Ankara.
- Germer, C. K., Siegel, R. D., ve Fulton, P. R. (2005). Mindfulness and psychotherapy, New York: Guilford.
- Gratton, L. ve Erickson, T. (2007). Eight ways to build collaborative teams, Harvard Business Review, 2007 November, p. 1-11.
- Güler, M. ve Boz, D. (2016). Otantik liderliğin topluluk hissi üzerine etkisi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 488-500.
- Hacip, Y. H. (2010). Kutadgu Bilig. Yaşar Çağbayır (Y.Haz.). 10. Baskı. Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.

- Hackman, M.Z., Johnson, C.E. (2009). Leadership. Waveland Press Inc., USA.
- Hökelekli, H. (2007). Tevazu (Alçak Gönüllülük), Değerler Eğitim Merkezi Bülteni, Yıl: 1, Sayı: 2, 2007, ss. 114-119.
- Işkın, Y., ve Kaygın, E. (2016). Otantik Liderlik Anlayışının Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Yabancılaşmayla İlişkisi: Mobilya Sektöründe Bir Araştırma. Bartın Üniversitesi İİ BF Dergisi,7(14), 619-647.
- İpek, M. (2013). Kur'an'a Göre İnsanın Yaratılış Hikmeti Ve Sorumluluğu, EKEV Akademi Dergisi, Yıl: 17, S. 57, 2013.
- İşbaşı, J.Ö. (2000). Çalışanın Yöneticilere Duydukları Güvenin Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi SBE İşletme Anabilim Dalı, Antalya.
- Kahveci, H. ve Aypay, A. (2012). Hizmetkâr örgütlerde örgütsel liderlik değerlendirme ölçeği: türk kültürüne uyarlama, dil geçerliği ve faktör yapısının incelenmesi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 13(1), 19-42.
- Kalaycı, Ş. (2010). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 5.Baskı., Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Karadağ, E., Başaran, A. ve Korkmaz, T. (2009). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Liderlik Biçimleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 12 (21), 32- 45.
- Kark, R. ve Wasmel-Manor, R. (2005). Organizational Citizenship Behavior: What's Gender got to do With It?, Organization, 12 (6), 889-917.
- Kasapoğlu, A. (2003). Kur'an'a Göre Vicdanın Kaynağı ve İşlevleri, Akademik Araştırma Dergisi, sayı 18,ss. 131-162.
- Kesken, J. ve Ayyıldız, N. A. (2008). New perspectives in leadership approaches: positive and authentic leadership. Ege Akademik Bakış Dergisi, 8(2), 729-754.
- Kılıç, K. C. ve Aydın, Y. (2016). Hizmetkâr Liderlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Güvenirlilik ve Geçerlik Çalışması. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 18(30), 106.

- Kısa, C. (2015). Söz Olur I: Ontik ve Moral Vicdan / Word Comes To Realization: Ontic And Moral Conscience, Turkish Studies -International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic-, ISSN: 1308-2140, Volume 10/12 Summer 2015, Ankara/Turkey, www.turkishstudies.net, Doi Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.8546>, p. 751-770.
- King, D. B. (2008). Rethinking Claims of Spiritual Intelligence: A Definition, Model, and Measure, ProQuest.
- Koç, Z.H. (2015). Vicdanın Ahlâkî Ve Teolojik Temelleri, Ankara Üniversitesi SBE. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Koçel, T. (2014). İşletme Yöneticiliği, Beta Basım, İstanbul.
- Kuklytè, J. (2017). Islamic leadership and workplace deviance: what are the interactions?. Balkan journal of social sciences= Balkan sosyal bilimler dergisi. Tekirdağ: Namik Kemal University, 2017, special iss.
- Kurt, A. (2018). Din Sosyolojisi, Sentez Yayıncılık, Bursa.
- Lim, V.K.G. (2002). The IT Way of Loafing on the Job: Cyber Loafing, Neutralizing and Organizational Justice, Journal of Organizational Behaviour, 23:675-694.
- Malik, S.H., Aziz, S., Hassan, H. (2014). Leadership Behavior and Acceptance of Leaders By Subordinates: Application of Path Goal Theory In Telecom Sector. International Journal of Trade, Economics and Finance, Vol. 5, No. 2, April, 170-175.
- Matzler, K., Renzl, B., Muller, J., Herting, S. ve Moordian, T.A. (2007). Personality Traits and Knowledge Sharing, Journal of Economic Psychology, 29(3), 301-313.
- Meydan, C. H., Şeşen, H. (2015). Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları, Detay Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara.
- Mucuk, İ. (2013). Modern İşletmecilik, Türkmen Kitapevi, İstanbul.
- Northouse, P. G. (2014). Introduction to leadership: Concepts and practice. Sage.
- Özgener, Ş. (2008). İş Ahlakının Kurumsallaşmasında Üst Yönetimin Rolü, İş Ahlakı Dergisi, 1(1), 2008, s. 31-54.
- Organ, D. (1998). Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome, Lexington, MA: Lexington Books, 1988.

- Önder, M., Dölek, A.(2009). Hepiniz Yöneticisiniz Hadisi Bağlamında Hz. Peygamber'in Sorumluluk Eğitimi, EKEV Akademi Dergisi, Yıl: 13, 40, ss. 407-426.
- Özkan, M. (2016). Liderlik Hangi Sıfatları, Nasıl Alıyor? Liderlik Konulu Makalelerin İncelenmesi, Gaziantep University Journal of Social Sciences (<http://jss.gantep.edu.tr>) 2016 15(2):615-639.
- Özden, A. D. ve Yalçıntaş, M. (2019). The Relationship Between Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior and Mentorship: A Research On The Banking Sector. Eurasian Academy of Sciences Eurasian Econometrics, Statistics & Emprical Economics Journal 2019 Volume:12, ss: 10- 24.
- Özkan, M. (2016). Liderlik Hangi Sıfatları, Nasıl Alıyor? Liderlik Konulu Makalelerin İncelenmesi. Gaziantep University Journal of Social Sciences, 15(2).
- Özler; D. E. (2015). Örgütsel Davranışta Güncel Konular, 2.Basım Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- Özyeşil, Z. (2011). *Öz anlayış ve bilinçli farkındalık*. Maya Akademi. Ankara.
- Payne, D. ve Dimanche, F. (1996). Towards a code of conduct for the tourism industry: an ethics model. Journal of Business Ethics, 15, 997–1007.
- Platon (2006). Devlet. (Çev.:Erhan Bayram). Metropolis Yayınları. İstanbul.
- Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., Paine, J.B. ve Bachrach, D.G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research, Journal of Management, Vol.26, pp.513-563.
- Polat, S. (2009). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Display Levels of The Teachers At Secondary Schools According To The Perceptions Of The School Administrators, Procedia Social and Behavioral Sciences, 1, 1591–1596.
- Rıfat, A. (1975). Tasvî-i Ahlâk-Ahlâk Sözlüğü, Baskıya Haz. Hüseyin Algül, Tercüman yayınları, İstanbul.
- Riggio, R. (1986). Assessment of Basic Social Skills, Journal of Personality and Social Psychology, 51(3), 1986, s. 649-660.

- Saban, A. (2009). Content Analysis of Turkish Studies about the Multiple Intelligences Theory, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri / Educational Sciences: Theory & Practice* 9 (2) Spring 2009, ss. 859-876.
- Sakallı, N. (2000). *Sosyal Etkiler, İmge Kitabevi*, Ankara.
- Saltuklu, Z. (2016). *Vicdan, Fenomen Yayınları*, 3. Baskı, Kayseri.
- Sami, Ş. (2004). *Kamus-i Türkî, Çağrı Yayınları*, İstanbul.
- Saeed, T., Almas S., Anis-ul Hag M, Niazi G.S.K. (2014). Leadership Styles: Relationship With Conflict Management Styles. *International Journal of Conflict Management*, 2014, Vol: 25, Iss: 3, 214-225.
- Seyrek, Ö. D., Kutman, E., Tunç, T. (2016). Duyarlık Ölçeği, *Electronic Journal of Social Sciences*, ss.15.56.
- Söylemez, A. (2016). Manevi Zekanın Yaşamın Anlamı ve Yaşam Doyumunun Yordayıcısı Olarak İncelenmesi, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Sakarya Üniversitesi EBS, Sakarya.
- Tabak, A., Polat, M., Coşar, S. ve Türköz, T. (2012). Otantik liderlik ölçeği: güvenilirlik ve geçerlik çalışması. *İşgüç, The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(4), 89-106.
- Tarhan, N. (2014). *Güzel İnsan Modeli, Timaş Yayınları*, İstanbul.
- Tarhan, N. (2015). *Mesnevi Terapi, Timaş Yayınları*, 11. Baskı, İstanbul.
- Tekin, A. (2018). Vicdan ve Vicdani Önergeler (Vicdaniyyat) arasındaki ilişki, (Ed. Yunus Cengiz, Selime Çınar), *İslam Düşüncesinde Vicdan Kavramı içinde* (s. 33-75) Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Telli, E., Ünsar, Sinan A., Oğuzhan, A. (2012). Liderlik Davranış Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi: Konuyla ilgili Bir Uygulama. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Aralık, 135-150.
- Tokmakoğlu, G. (2012). *Benlik, Bilinç ve Vicdan, İz Yayıncılık*, İstanbul.
- Tuna, M., Bircan, H. ve Yeşiltaş, M. (2012). Etik Liderlik Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Antalya Örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2), 143-155.

- Turan, S., Karadağ, E., Bektaş, F. ve Yalçın, M. (2014). Türkiye’de Eğitim Yönetiminde Bilgi Üretimi: Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi 2003-2013 Yayınlarının İncelenmesi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 20 (1), 93-119.
- Türker, Ö. (2018). Farklı Düşünce Geleneklerinde Vicdan Kavramının İçerimleri, (Ed. Yunus Cengiz, Selime Çınar), İslam Düşüncesinde Vicdan Kavramı içinde (s. 3-32), Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Ülev, E. (2014). Üniversite Öğrencilerinde Bilinçli Farkındalık Düzeyi İle Stresle Başa Çıkma Tarzının Depresyon, Kaygı ve Stres Belirtileriyle İlişkisi, Hacettepe Üniversitesi SBE Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Ünal, M. (2012). Bilgi Çağında Değişim Ve Liderlik. Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 32(1), 297-310.
- Weber, M. (2005). Bürokrasi ve Otorite. (Çev.:H.Bahadır Akın). Ankara: Adres Yayınları.
- Weidman, A. C., Cheng, J. T. ve Tracy, J. L. (2016). The psychological structure of humility. Journal of Personality and Social Psychology, 114(1), 153-178.
- Yanardağ, A. (2017). İbn Haldun’a Göre Liderin ya da İyi Bir Hükümetin Nitelikleri ve Tek Kişinin İktidarı. Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Sayı: 11, Nisan 2017, ss. 271-285.
- Yeniterzi, E. (2014). Mevlâna’nın Mesnevî’sinde Zekâ Değerleri, Türk Dünyası Bilgeler Zirvesi: Gönül Sultanları Buluşması, 26-28 Mayıs 2014. Eskişehir 2013, Türk Dünyası Kültür Başkenti Ajansı (TDKB), Eskişehir, ss. 211-231. (<http://bilgelerzirvesi.org>).
- Yukl, G. (2010). Leadership in Organizations (7th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Yüksel, M. M. (2006). Karizmatik lider örneği olarak Hz. Ömer. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, SBE., Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı, Konya.
- Zohar, D. ve Marshall, I. (2000). SQ: Connecting with our spiritual intelligence, Bloomsbury Publishing USA.
- Zulliger, H. (1998). Çocuk Vicdanı ve Biz, Çeviren: Kamuran Şipal, Cem Yayınevi, İstanbul.

TÜM KAYNAKÇA

- Akçetin, N.Ç. (2016). Merhamet ve Devlet: Schopenhauer, Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi, 2016 Bahar, sayı: 21, s. 71-86 ISSN 1306-9535, www.flsfdergisi.com
- Akın, C. (2015). Cengiz Aytmatov'un Eserlerinde Vicdan, Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi Sayı: 4/4 2015 s. 1561-1567, Türkiye.
- Akman, B., Yangın, B., Usluer, Y., Kargı, E., Baş, T., Çelen, N., Şanlı, M.(2006). Toplumsal Duyarlılık Ve Sosyal Hizmet: Model Proje Örneği SHÇEK Sempozyum Sunum Kitabı, Antalya.
- Akseki, A. H. (1966). Ahlâk Dersleri, Üçdal Neşriyat, İstanbul.
- Akseki, A. H. (1968). Ahlâk Dersleri, İstanbul.
- Akti, Ü., Giderler, C., Duran, C., Behdioğlu, S., ve Boz, D.(2017). Vicdani Zekâ Ölçeği:Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması. İslam Medeniyeti Araştırmaları Dergisi, 2(3), 329-349.
- Akti, Ü. (2018). Tarihi Şahsiyetler Ve Mekânların Günümüz Kolektif Tasavvurundaki Değeri Ve Yeri (Kütahya İli Örneği), İslam Medeniyeti Araştırmaları Dergisi, 3(2), 124-148.
- Alkan, D. P. (2015). Etik liderlik ölçeğinin Türkçe formunun güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(38), 109-121.
- Altıntaş, R. (2004). Mevlânâ'da İrade Hürriyeti, Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi,8, (2): 1- 15.
- Arkonç, S. A. (2001). Sosyal Psikoloji, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Arpacı, M. (2016). Kişilik Gelişimi Bağlamında Ahlak Eğitiminde Vicdan, Ordu Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Uluslararası Kişilik Ve Karakter İnşasında Dinin Yeri Sempozyumu, ss. 271-291, Ordu.
- Arslan, M. (2001). İş ve Meslek Ahlakı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Aslan, Ş. (2016). İslam Düşüncesinde Yönetim ve Liderlik, Eğitim Kitabevi, Konya.
- Aslan, Ş., ve Özata, M. (2011). Sağlık Çalışanlarında Hizmetkâr Liderlik: Dennis-Winston ve Dennis-Bocerna Hizmetkâr Liderlik Ölçeklerinin Geçerlik ve Güvenirlik Araştırması. Journal of Management & Economics, 18(1).

- Aydın, M.Z. (2009). Çocukta Vicdan Gelişimi üzerine söyleşi, Söyleşi: Ayfer Balaban, Diyanet Aylık Dergi, Kasım 2009, Ankara sayı: 227, ss.16-18.
- Aydıntan, B. (2009). Ruhsal Zekânın Dönüştürücü Liderlik Üzerine Etkisini Araştıran Uygulamalı Bir Çalışma, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,23(2).
- Aykit, A.(2018). Vicdan Kavramına Eleştirel Bir Yaklaşım: Münecimbaşı Ahmet Dede’de Ahlaki Şuur Halı, (Ed. Yunus Cengiz, Selime Çınar), İslam Düşüncesinde Vicdan Kavramı içinde (s. 277-305) Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Aytmatov, C. (1980). Beyaz Gemi, (Bütün Eserleri 1). Ağaoğlu Matbaası. İstanbul.
- Bahadır, A. (2011). İnsanın Anlam Arayışı ve Din Logoterapik Bir Araştırma, İnsan Yayınları, İstanbul.
- Bakan, İ. (2009). Liderlik Tarzları ile Örgüt Kültürü Türleri Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması, TİSK Akademik, 2009/4 (7), ss. 138-172.
- Bass, B.M. & Bass, R. (2008). The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research and Managerial Applications, Fourth Edition, Free Press, New York.
- Baysal, N. ve Demirbaş, B. (2012). Sınıf öğretmenliği adaylarının bilinçli farkındalıkları ile yansıtıcı düşünme eğilimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi, Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 1(4), 12-20.
- Bekiş, T. (2006). Liderlikte Ruhsal Zekâ Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Benazus, H. (2012). En Güçlü Tanık Vicdan, Bizim Kitaplar, İstanbul.
- Bennis, W. G. (1989). Managing the Dream: Leadership in the 21st Century. Journal of Organizational Change Management, 2(1), 6-10.
- Bennis, W. (2015). Managing the dream: Leadership in the 21st century. The Antioch Review, 73(2), 364-370.
- Bertrand, A. (2001). Ahlak Felsefesi, Çev. Salih Zeki, Sad. Hayrani Altıntaş, Akçağ Yayınları, Ankara.
- Bertocci, D.I. (2009). Leadership in organizations: There is a difference between leaders and managers. University Press of America.
- Bilgiz, M. (2007). Kur’an Açısından Vicdan ve Değeri, Beyan Yayınları, İstanbul.

- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., ve Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition, *Clinical psychology: Science and practice*, 11(3), 230-241.
- Bitmiş, M. G., Sökmen, A., ve Turgut, H. (2014). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirliğinin Yeniden Değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 1-14.
- Blau, P. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Bolden, R., Gosling, J., Marturano, A., & Dennison, P. (2003). *A Review of Leadership Theory and Competency Frameworks: edited Version of a report for Chase Consulting and the Management Standards Centre, June 2003*. Exeter: Centre for Leadership Studies.
- Boz, D. ve Aktı, Ü. (2018). *The Conscientious Intelligence*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Brown, K. W., ve Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 84(4), 822.
- Cengiz, Y. (2018). Cahız'ın Düşüncesinde Vicdanın Gerçekleşim Seyri ve Denetlenmesi, (Ed. Yunus Cengiz, Selime Çınar), *İslam Düşüncesinde Vicdan Kavramı içinde* (s. 107-138), Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Cengiz, R., Serdar, E., Donuk, B. (2016). Üniversite Öğrencilerinin Bilinçli Farkındalık ve Girişimcilik Düzeylerinin İncelenmesi, *International Journal of Social Sciences and Education Research*, Online, <http://dergipark.gov.tr/ijsser> , 2 (4).
- Ceylan, D. (2017). Vicdan kavramına psikolojik ve dini yaklaşımlar, *Katre, Uluslararası İnsan Araştırmaları Dergisi-Katre, International Human Studies Journal*, (3), 185-198.
- Cohen, W. A. (1990). *The Art of the Leader*. Prentice Hall Press. New Jersey.
- Coleman, H. J. (1996). Why Employee Empowerment is not just a fad, *Leadership & Organization Development Journal*, 17/4, pp. 29–36.
- Conger, J.A. & Kanungo R.N. (1998), *Charismatic Leadership in Organizations*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cook, S., Macaulay, S., Coldicott, H. (2004). *Change management excellence: Using the four intelligences for successful organizational change*. Kogan Page Publishers.

- Çayak, S. (2018). Okul müdürlerinin sürdürülebilir liderlik davranışlarının incelenmesi: bir karma yöntem araştırması, Yayınlanmamış Doktora tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik; Ş. (2018). Batı Felsefe Tarihinde Genel Hatlarıyla Vicdan, (Ed. Yunus Cengiz, Selime Çınar), İslam Düşüncesinde Vicdan Kavramı içinde (s. 77-103) Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Çetin, N. (2008). Kuramsal Liderlik Çözümlerinin Işığında, Okul Müdürlüğü ve Eğitilebilir Durumsal Liderlik Özellikleri, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2008, Cilt: 13, 74-84.
- Çetin Gökben, N. ve Beceren, E. (2007). Lider Kişilik: Gandhi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2007, Yıl: 3, Sayı: 5, 110-132.
- Çifçi, O. Z. (2012a). Mâverdî Düşüncesinde Din Devlet İlişkisi, Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2,81-99.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İş Gören Performansı Üzerine Etkileri, Doğu Üniversitesi Dergisi, C:9, No:1.
- Dağ, İ. ve Göktürk, T. (2014). Sınıf Yönetiminde Liderlik ve Liderliğin Sınıf Yönetimine Katkıları, The Journal of Academic Social Science Studies, 2014, Number: 27, 171-184.
- Demir, O. (2013). Vicdân, D.İ.A., C. 43, T.D.V. Yayınları, İstanbul.
- Demir, M. (2010). Kur'an'da Tevazu Kavramı, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Demirağ, A.Ş. (2019). Otel İşletmelerinde Rekreatif Liderliğin İş Etiğine Etkisi: Animasyon Personeli Üzerine Bir Uygulama, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, SBE., Ankara.
- Demirtaş, Ö. ve Biçkes, D. M. (2014). Makyavelizm'in Olumsuz Durumları İfşa Etme Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Çalışması, İş Güç: The Journal of Industrial Relations & Human Resources, 16.2, 2014.
- Diker, O. (2017). Örgütlerde Kültür Sarmalında Liderlik Turizm Endüstrisinde Bir Araştırma, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Doğan, S. (2006). Personel Güçlendirme, Kare Yayınları, İstanbul.
- Durak, N. (2015). Kınalızâde'de Bir Erdem Olarak Tevazu, Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi Yıl: 2015/2, Sayı: 35, ss. 105-123.

- Durakoğlu, A. (2013). Mevlânâ Ve Marcel’de İnsan Varlığı, Akademik Bakış Dergisi, 37.
- Duyan, E., ve Van Dierendonck, D. (2014). Hizmetkar Liderliği Anlamak: Teoriden Ampirik Araştırmaya Doğru. Sosyoloji Konferansları, (49).
- EL-cevherî, İsmail bin Hammâd (1990). es-Sihâh Tâcu’l-Luğa ve Sihâhu’l-Arabiyye, thk. Ahmed Abdulgafur Atar, Dâru’l-İlm, Beyrut, 1990, 1410.
- Elmalılı, O. (2004). Bazı Tanrısız Dinler Örneklemesiyle Etik Yaptırım Üzerine, Atatürk Üniversitesi SBE. Cilt 3, Sayı 1, ss 181-191, Erzurum.
- Eraslan, L. (2004a). Liderlikte Post-Modern Bir Paradigma: Dönüşümcü Liderlik. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 1 (1), 1-32.
- Erdem, H. (2014). İlkçağ Felsefesi Tarihi. 8.Baskı. Hü-Er Yayınları, Konya.
- Erel, C. (2008). Lider. 2. Baskı, İdealist Düşünce. İstanbul.
- Eren, E. (2014). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. Beta Yayınları, İstanbul.
- Ergül, H.Ö. (2003). Heidegger’in Varoluşçu Ontolojisi, Kaygı Dergisi, (2), 68-72.
- Exline, J. J., Campbell, W. K., Baumeister, R. F., Joiner, T., Krueger, J. ve Kachorek, L.V. (2004). Humility and modesty. C. Peterson ve M. Seligman (Ed.), Character strengths and virtues: A handbook and classification içinde (s. 461-475). New York, NY: Oxford University Press.
- Fairholm, M. R. and Fairholm, G. W. (2009). Understanding Leadership Perspectives, Theoretical and Practical Approaches. Springer Science + Business Media, LLC., New York.
- Folquie, P. (1994). Pedagoji Sözlüğü, Çev:Cenap Karakaya, Sosyal Yayınlar, İstanbul.
- Froom, E. (1994). Erdem ve Mutluluk, Çeviren: Ayda Yörükân, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.
- Gafarov, A. (2018). Vicdan Kavramının Nasirüddin Tusi’nin Ahlak Düşüncesindeki Temelleri, (Ed. Yunus Cengiz, Selime Çınar), İslam Düşüncesinde Vicdan Kavramı içinde (s. 225-276), Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Genç, N. (2004). Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar, Seçkin Yayınevi, Ankara.

- Germer, C. K., Siegel, R. D., ve Fulton, P. R. (2005). *Mindfulness and psychotherapy*, New York: Guilford.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly Jr, J.H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations, Structure, Processes. Behaviour, Business Publications*, Dallas, Texas, 19734, 138.
- Gratton, L. ve Erickson, T. (2007). Eight ways to build collaborative teams, *Harvard Business Review*, 2007 November, p. 1-11.
- Griffin, R.W. & Moorhead, G. (2010). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*, 10th Edition, South-Western Cengage Learning, USA.
- Gül, F. (2008). Vicdanın Neliği Üzerine: Rousseau-Kant Örneği, *Kaygı*, Sayı 2008/11.
- Güler, M. ve Boz, D. (2016). Otantik liderliğin topluluk hissi üzerine etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 488-500.
- Güneş, M. (2017). Hepimiz İnsanz, Ama Vicdanımız Da Var: Vicdanın Sesini “Bi Sevmekten... Bi Ölümden...”, “Sevgili Nefret”, “Unutulan” Ve “Geç Kalan Adam’ın Öyküsü, Hikâyelerinden Dinlemek. *Electronic Turkish Studies*, 12(22).
- Güney, S. (2012). *Liderlik*, Nobel Akademik Yayıncılık, İstanbul.
- Güngör, E. (2000). *Ahlâk Psikolojisi ve Sosyal Ahlâk*, Ötügen Yayınları, İstanbul.
- Hacip, Y. H. (2010). *Kutadgu Bilig. Yaşar Çağbayır (Y.Haz.)*. 10. Baskı. Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.
- Hackman, M.Z. & Johnson, C.E. (2009). *Leadership*. Waveland Press Inc., USA.
- Hemphill, J. K. and Coons, A. E. (1957). Development of the Leader Behavior Description Questionnaire. In: R. M. Stogdill and A. E. Coons (Eds.), *Leader Behavior: Its Description and Measurement*. pp. 6-38, Columbus: Bureau of Business Research, Ohio State University.
- Hersey, P. and Blanchard, K. H. (1988). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. (Fifth Edition), Prentice Hall. New Jersey.
- Hillman, J. (1975). *Loose Ends*, Dallas: Spring Publications.
- Hitt, M. A., Beamish, P. W., Jackson, S. E., & Mathieu, J. E. (2007). Building theoretical and empirical bridges across levels: Multilevel research in management. *Academy of Management journal*, 50(6), 1385-1399.

- Hökekleli, H. (2007). Tevazu (Alçak Gönüllülük), Değerler Eğitim Merkezi Bülteni, Yıl: 1, Sayı: 2, 2007, ss. 114-119.
- Huczynski, A. and Buchanan, D. (2001). Organizational Behaviour: An Introductory Text. (Fourth Edition), Financial Times/Prentice Hall. New Jersey.
- İşkın, Y., ve Kaygın, E. (2016). Otantik Liderlik Anlayışının Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Yabancılaşmayla İlişkisi: Mobilya Sektöründe Bir Araştırma. Bartın Üniversitesi İİ BF Dergisi,7(14), 619-647.
- İmamoğlu, A. (2010). Vicdan Kavramının Psiko-Sosyal Tahlili, Akademik İncelemeler Dergisi, Cilt 5 Sayı:1.
- İpek, M. (2013). Kur'an'a Göre İnsanın Yaratılış Hikmeti Ve Sorumluluğu, EKEV Akademi Dergisi, Yıl: 17, S. 57, 2013.
- İşbaşı, J.Ö. (2000). Çalışanın Yöneticilere Duydukları Güvenin Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi SBE İşletme Anabilim Dalı, Antalya.
- İzveren, A. (1980). Toplumsal Törebilim -Sosyal Ahlak, Ankara İktisadi Ve Ticari İlimler Akademisi Yayını No: 130, Ankara.
- Jogulu, U. D., & Wood, G. J. (2006). The role of leadership theory in raising the profile of women in management. Equal opportunities international, 25(4), 236-250.
- Jung, C. G. (1970). Civilization in Transition, London: Routledge
- Kahveci, H. ve Aypay, A. (2012). Hizmetkâr örgütlerde örgütsel liderlik değerlendirme ölçeği: türk kültürüne uyarlama, dil geçerliği ve faktör yapısının incelenmesi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 13(1), 19-42.
- Kalaycı, Ş. (2010). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 5.Baskı., Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Karadağ, E., Başaran, A. ve Korkmaz, T. (2009). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Liderlik Biçimleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 12 (21), 32- 45.
- Karakurt, D. (2012). Türk Mitoloji Ansiklopedisi- Türk Söylence Sözlüğü, e-Kitap.

- Kark, R. ve Waismel-Manor, R. (2005). Organizational Citizenship Behavior: What's Gender got to do With It?, *Organization*, 12 (6), 889-917.
- Kasapoğlu, A. (2003). Kur'an'a Göre Vicdanın Kaynağı ve İşlevleri, *Akademik Araştırma Dergisi*, sayı 18, ss. 131-162.
- Kaya, O. (2007). Örgütsel Bağlılık: Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde Bir Uygulama, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kesken, J. ve Ayyıldız, N. A. (2008). New perspectives in leadership approaches: positive and authentic leadership. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 8(2), 729-754.
- Ketenci, T. (2008). Kant Etiğinde Duyguculuğun Eleştirisi, *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:5 ss:35-55.
- Kılıç, E. (2019). Stratejik ve Dönüşümcü Liderlik ile İşgören Performansı İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Kılıç, K. C. ve Aydın, Y. (2016). Hizmetkâr Liderlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Güvenirlilik ve Geçerlik Çalışması. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(30), 106.
- Kılıç, R., Keklik, B. ve Yıldız, H. (2014). Dönüştürücü, Etkileşimci ve Tam Serbesti Taniyan Liderlik Tarzlarının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 21 (2). 249-269.
- Kısa, C. (2015). Söz Olur I: Ontik ve Moral Vicdan / Word Comes To Realization: Ontic And Moral Conscience, *Turkish Studies -International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic-*, ISSN: 1308-2140, Volume 10/12 Summer 2015, Ankara/Turkey, www.turkishstudies.net, Doi Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.8546>, p. 751-770.
- King, D. B. (2008). Rethinking Claims of Spiritual Intelligence: A Definition, Model, and Measure, *ProQuest*.
- Koç, Z.H. (2015). Vicdanın Ahlâkî Ve Teolojik Temelleri, *Ankara Üniversitesi SBE. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara.
- Koçel, T. (2014). İşletme Yöneticiliği, *Beta Yayıncılık*. İstanbul.

- Koçel, T. (2015). İşletme Yöneticiliği. 16. Baskı. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Kotterman, J. (2006). Leadership Versus Management: What's the Difference?, *The Journal for Quality and Participation*, 29(2): 13-17.
- Kuklytè, J. (2017). Islamic leadership and workplace deviance: what are the interactions?. *Balkan journal of social sciences= Balkan sosyal bilimler dergisi*. Tekirdağ: Namik Kemal University, 2017, special iss.
- Kurt, A. (2018). *Din Sosyolojisi*, Sentez Yayıncılık, Bursa.
- Lim, V.K.G. (2002). The IT Way of Loafing on the Job: Cyber Loafing, Neutralizing and Organizational Justice, *Journal of Organizational Behaviour*, 23:675-694.
- Malik, S.H., Aziz, S., Hassan, H. (2014). Leadership Behavior and Acceptance of Leaders By Subordinates: Application of Path Goal Theory In Telecom Sector. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, Vol. 5, No. 2, April, 170-175.
- Matzler, K., Renzl, B., Muller, J., Herting, S. ve Moordian, T.A. (2007). Personality Traits and Knowledge Sharing, *Journal of Economic Psychology*, 29(3), 301-313.
- McCleskey, J. A. (2014). Situational, transformational, and transactional leadership and leadership development. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(4), 117-130.
- Meydan, C. H., Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*, Detay Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara.
- Mucuk, İ. (2013). *Modern İşletmecilik*, Türkmen Kitapevi, İstanbul.
- Northouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and practice* (6th ed.). Thousand Oaks: SAGE.
- Northouse, P. G. (2014). *Introduction to leadership: Concepts and practice*. Sage.
- Özgener, Ş. (2008). İş Ahlakının Kurumsallaşmasında Üst Yönetimin Rolü, *İş Ahlakı Dergisi*, 1(1), 2008, s. 31-54.
- Organ, D. (1998). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington, MA: Lexington Books.

- Önder, M., Dölek, A.(2009). Hepiniz Yöneticisiniz Hadisi Bağlamında Hz. Peygamber'in Sorumluluk Eğitimi, EKEV Akademi Dergisi, Yıl: 13, 40, ss. 407-426.
- Özkan, M. (2016). Liderlik Hangi Sıfatları, Nasıl Alıyor? Liderlik Konulu Makalelerin İncelenmesi, Gaziantep University Journal of Social Sciences (<http://jss.gantep.edu.tr>) 2016 15(2):615-639.
- Özden, A. D. ve Yalçıntaş, M. (2019). The Relationship Between Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior and Mentorship: A Research On The Banking Sector. Eurasian Academy of Sciences Eurasian Econometrics, Statistics & Emprical Economics Journal 2019 Volume:12, ss: 10- 24.
- Özgür, S. (2018). Dönüşümsel liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde örgütsel güvenin rolü, Yayınlanmamış Doktora tezi, Çukurova Üniversitesi, SBE., Adana.
- Özkan, M. (2016). Liderlik Hangi Sıfatları, Nasıl Alıyor? Liderlik Konulu Makalelerin İncelenmesi. Gaziantep University Journal of Social Sciences, 15(2).
- Özler; D. E. (2015). Örgütsel Davranışta Güncel Konular, 2.Basım Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- Özyeşil, Z. (2011). *Öz anlayış ve bilinçli farkındalık*. Maya Akademi. Ankara.
- Payne, D. ve Dimanche, F. (1996). Towards a code of conduct for the tourism industry: an ethics model. Journal of Business Ethics, 15, 997–1007.
- Platon (2006). Devlet. (Çev.:Erhan Bayram). Metropolis Yayınları. İstanbul.
- Podell, R. (2013). A historical study of leadership during the heroic age of antarctic exploration 1897–1922: The evolution of leadership theory and lessons for twenty-first century leadership (Order No. 3572097). <https://search.proquest.com/docview/1442461665?accountid=12251>.
- Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., Paine, J.B. ve Bachrach, D.G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research, Journal of Management, Vol.26, pp.513-563.

- Polat, S. (2009). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Display Levels of The Teachers At Secondary Schools According To The Perceptions Of The School Administrators, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1, 1591–1596.
- Prentice, W. C. H. (1961). Understanding Leadership. *Harvard Business Review*, 39(5), 143- 151.
- Rauch, C. F. & Behling, O. (1984). Functionalism: Basis for an Alternate Approach to the Study of Leadership. In: J. G. Hunt; d. m. Hosking and C. A. Schriesheim (Eds.), *Leaders and Managers, International Perspectives on Managerial Behavior and Leadership*. pp. 45-62, Pergamon. New York.
- Rıfat, A. (1975). *Tasvîr-i Ahlâk-Ahlâk Sözlüğü*, Baskıya Haz. Hüseyin Algül, Tercüman yayınları, İstanbul.
- Richards, D. & Engle, S. (1986). After the Vision: Suggestions to Corporate Visionaries and Vision Champions. In: J. D. Adams (Ed.). *Transforming Leadership*, pp. 199-214, Alexandria, Miles River Press. Virginia.
- Riggio, R. (1986). Assessment of Basic Social Skills, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(3), 1986, s. 649-660.
- Rousseau, J.J. (2002). *Emile*, çev. M. Baştürk & Y. Kızılcım, Babil Yayınları, Erzurum.
- Saban, A. (2009). Content Analysis of Turkish Studies about the Multiple Intelligences Theory, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri / Educational Sciences: Theory & Practice* 9 (2) Spring 2009, ss. 859-876.
- Saha, J. (2006). *Management and Organizational Behaviour*, IBMR-Excel Books, New Delhi.
- Sakallı, N. (2000). *Sosyal Etkiler, İmge Kitabevi*, Ankara.
- Saltuklu, Z. (2016). *Vicdan, Fenomen Yayınları*, 3. Baskı, Kayseri.
- Sami, Ş. (2004). *Kamus-i Türkî, Çağrı Yayınları*, İstanbul.
- Saeed, T., Almas S., Anis-ul Hag M, Niazi G.S.K. (2014). Leadership Styles: Relationship With Conflict Management Styles. *International Journal of Conflict Management*, 2014, Vol: 25, Iss: 3, 214-225.
- Saylı, H. ve Baytok, A. (2014). *Örgütlerde Liderlik, Teori Uygulama ve Yeni Perspektifler*. Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti., Ankara.

- Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. (Second Edition), San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Imprint.
- Seyrek, Ö. D., Kutman, E., Tunç, T. (2016). Duyarlık Ölçeği, *Electronic Journal of Social Sciences*, ss.15.56.
- Söylemez, A. (2016). Manevi Zekanın Yaşamın Anlamı ve Yaşam Doyumunun Yordayıcısı Olarak İncelenmesi, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Sakarya Üniversitesi EBS, Sakarya.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. Free Press. New York.
- Şimşek, Ş. (2005). *Yönetim ve Organizasyon*. Yenilenmiş 8. Baskı. Günay Ofset. Konya.
- Tabak, A., Polat, M., Coşar, S. ve Türköz, T. (2012). Otantik liderlik ölçeği: güvenilirlik ve geçerlik çalışması. *İşgüç, The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(4), 89-106.
- Tannenbaum, R. & Massarik, F. (1957). *Leadership: A Frame of Reference*. *Management Science*, 4(1), 1-19.
- Tarhan, N. (2014). *Güzel İnsan Modeli*, Timaş Yayınları, İstanbul.
- Tarhan, N. (2015). *Mesnevi Terapi*, Timaş Yayınları, 11. Baskı, İstanbul.
- Tekin, A. (2018). Vicdan ve Vicdani Önergeler (Vicdaniyyat) arasındaki ilişki, (Ed. Yunus Cengiz, Selime Çınar), *İslam Düşüncesinde Vicdan Kavramı içinde* (s. 33-75) Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Telli, E., Ünsar, Sinan A., Oğuzhan, A. (2012). Liderlik Davranış Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi: Konuyla ilgili Bir Uygulama. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Aralık, 135-150.
- Tokmakoğlu, G. (2012). *Benlik, Bilinç ve Vicdan*, İz Yayıncılık, İstanbul.
- Tuna, M., Bircan, H. ve Yeşiltaş, M. (2012). Etik Liderlik Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Antalya Örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2), 143-155.
- Turan, S., Karadağ, E., Bektaş, F. ve Yalçın, M. (2014). Türkiye'de Eğitim Yönetiminde Bilgi Üretimi: Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi 2003-2013 Yayınlarının İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20 (1), 93-119.

- Türker, Ö. (2018). Farklı Düşünce Geleneklerinde Vicdan Kavramının İçerimleri, (Ed. Yunus Cengiz, Selime Çınar), İslam Düşüncesinde Vicdan Kavramı içinde (s. 3-32), Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Türkben, Y. (2010). Erol Güngör'ün Vicdan Anlayışı, Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi, [TAED] 42, Erzurum 2010, 327-332.
- Türker, Ö. (2018). Farklı Düşünce Geleneklerinde Vicdan Kavramının İçerimleri, (Ed. Yunus Cengiz, Selime Çınar), İslam Düşüncesinde Vicdan Kavramı içinde (s. 3-32), Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Tokmakoğlu, G. (2012). Benlik, Bilinç ve Vicdan, İz Yayıncılık, İstanbul.
- Ulucan, T. (2017). İslam Geleneğinde Vicdan Kavramı, USBDB Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, 1(4), 31-44.
- Ülev, E. (2014). Üniversite Öğrencilerinde Bilinçli Farkındalık Düzeyi İle Stresle Başa Çıkma Tarzının Depresyon, Kaygı ve Stres Belirtileriyle İlişkisi, Hacettepe Üniversitesi SBE Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Ünal, M. (2012). Bilgi Çağında Değişim Ve Liderlik. Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 32(1), 297-310.
- Weber, M. (2005). Bürokrasi ve Otorite. (Çev.:H.Bahadır Akın). Ankara: Adres Yayınları.
- Weidman, A. C., Cheng, J. T. ve Tracy, J. L. (2016). The psychological structure of humility. Journal of Personality and Social Psychology, 114(1), 153-178.
- Werner, I. (1993). Liderlik ve Yönetim. (Çev.: Vedat Üner). Rota Yayın Yapım Tanıtım Tic. Ltd. Şti. İstanbul.
- Yaltı, B. (2012). Yargıç ve Vicdan, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt 86, Sayı 2012/1, ISSN 1304-737X.
- Yanardağ, A. (2017). İbn Haldun'a Göre Liderin ya da İyi Bir Hükümetin Nitelikleri ve Tek Kişinin İktidarı. Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Sayı: 11, Nisan 2017, ss. 271-285.
- Yeniterzi, E. (2014). Mevlâna'nın Mesnevî'sinde Zekâ Değerleri, Türk Dünyası Bilgeler Zirvesi: Gönül Sultanları Buluşması, 26-28 Mayıs 2014. Eskişehir 2013, Türk Dünyası Kültür Başkenti Ajansı (TDKB), Eskişehir, ss. 211-231. (<http://bilgelerzirvesi.org>).

- Yeyrek, M. (2018). Geleneksel Yönetim ve Vizyoner Liderlik Davranışlarının, Çalışanların Performansına Etkilerine Yönelik Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, SBE., İstanbul.
- Yılmaz, M. (2014). Gurbetçi Freud ve Das Unheimliche www.derindusunce.org
- Yukl, G. (1989). Managerial Leadership: A Review of Theory and Research. Journal of Management, 15(2), 251-289.
- Yukl, G. (2010). Leadership in organizations (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Yüksel, M. M. (2006). Karizmatik lider örneği olarak Hz. Ömer. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, SBE., Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı, Konya.
- Zohar, D. ve Marshall, I. (2000). SQ: Connecting with our spiritual intelligence, Bloomsbury Publishing USA.
- Zulliger, H. (1998). Çocuk Vicdanı ve Biz, Çeviren: Kamuran Şipal, Cem Yayınevi, İstanbul.
- www.tdk.gov.tr Erişim Tarihi:30.08.2019
- <http://www.sufizmveinsan.com/cuma/vicdan.html> Erişim Tarihi:29.10.2019
- www.kitabimukaddes.com Erişim Tarihi:30.08.2019

