



Araştırma Makalesi / Research Article

VİCDANİ LİDERLİK ÖLÇEĞİ*

Dursun BOZ^{1**}
Ümit AKTI²
Cengiz DURAN³
Sema BEHDİOĞLU⁴

Öz

Kadim medeniyetlerden günümüze modern zamanların tüketim kalıplarıyla lime lime parçalara ayrılarak çelişkiler yumağındaki dağılan insanın hakikat yolculuğunda hayatın anlam ve mana arayışı hız kazanmıştır. Bu bağlamda çalışma insanoglunun hakikat yolculuğunda sesi olan Vicdani Liderliği ölçümleyici, geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirmektedir. Ölçek taslağının geliştirilmesi amacıyla literatür incelenerek 63 ifadeden madde havuzu oluşturulmuştur. İlk pilot uygulaması 63 ifade ile 247 örneklem üzerinden, ikinci pilot çalışma 55 ifade ve 447 örneklem ile test edilmiştir. Nihai ölçek 46 ifade ve 1041 örneklem üzerinden geliştirilmiştir. Araştırma, değişik demografik özelliklere sahip Dumlupınar Üniversitesi akademisyen, öğrenci ve çalışanlarına gönüllülük esasına göre 5 noktalı Likert tipinde uygulanmıştır. Elde ettiğimiz bulgular ışığında Vicdani Liderliğin 7 faktörlü yapısının; “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 adlandırılmıştır. Açıklayıcı Faktör Analizi’nden (AFA) sonra Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Yapısal Eşitlik Modellemesi ile test edilen ölçeğin Cronbach’s Alpha katsayısı 0,959 sonucuyla çok iyi olduğu belirlenmiştir. Analizler sonucunda ölçeğe ait toplam varyansın 0,581’ini açıklarken saptanan yedi alt faktörün madde yük değerlerinin 0,46 ile 0,87 arasında değiştiği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Vicdan, Liderlik, Vicdani Liderlik, Ölçek Geliştirme.

JEL Kodları: D22, Z12, C10

THE CONSCIENTIOUS LEADERSHIP SCALE

Abstract

From the ancient civilizations to the present, consumption patterns have been broken into pieces of pieces, and the search for meaning and sense of life has gained momentum in the journey of truth to the human being scattered in the ball of contradictions. At this speed, the conscientious leader of humanity, the voice of humanity, is to develop a measuring, valid and reliable scale. In order to develop the scale draft, the relevant literature was examined by the team members and expression pool consisting of 63 statements was formed. The final scale was developed over 46 expressions and 1041 samples. The research was carried out at Dumlupınar University. According to the findings, 7 sub-factor structure of Conscientious Leadership; “1. Protection and Empowerment”, “2. Civic Sensibility”, “3. Superior Duty Ethic”, “4. Conscious Awareness”, “5. Humility”, “6. Responsibility to the Creator” and “7. Ethical Values” was deemed appropriate by study team. After the Exploratory Factor Analysis (EFA), the scale was tested with Confirmatory factor analysis (CFA) (Structural Equation Modeling) and it was found to be very good with Cronbach Alpha coefficient 0,959. The analysis showed that the load values of the seven sub-factors varied between 0,46 and 0,87 when explaining 0,581 of the total variance of the scale.

Keywords: Conscience, Leadership, Conscientious Leadership, Develop a Scale.

JEL Codes: D22, Z12, C10

* Bu çalışma için Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Yayın Etiği Kurulu’ndan 2019/01 (60352) karar nolu yazılı izin alınmıştır

¹ Dr. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Tavşanlı MYO, ORCID ID: 0000-0003-3206-8950.

** Sorumlu yazar (Corresponding Author): dursun.boz@dpu.edu.tr

² Dr. Öğr. Üyesi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi, Din Sosyolojisi Bilim Dalı, ORCID 0000-0002-4301-1813

³ Prof. Dr., Kütahya Dumlupınar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, ORCID 0000-0001-7910-0677

⁴ Prof. Dr., Kütahya Dumlupınar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonometri Bölümü, ORCID 0000-0002-4759-2088

Başvuru Tarihi (Received): 21.09.2019 **Kabul Tarihi** (Accepted): 16.10.2020

Giriş

Günlük konuşma dilinde “Vicdan azabı duymak”, “Kamu Vicdanı”, “Vicdan muhasebesi”, “Temiz Vicdanlı”, “Vicdanı elvermek”, “Vicdanının sesine kulak ver!” gibi sözleri sıkça kullanılmaktadır. Vicdan; bireyin kendi tutum ve davranışlarına ilişkin hüküm vermeye mecbur eden, bireyin ahlâki değerleriyle karar vermesini zorlayan bir güç olarak ifade edilebilir. Çoğu dilde kişinin iyi ile kötüyü ayırt etmesini sağlayan iç duygu, ses ve gücü anlatmakta kullandığımız vicdan, günümüzde insanlığın kullana geldiği nadir kadim medeniyet kavramlarından biridir. 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 zorlamaktadır. Bu noktada, Batı medeniyeti zamanı maddenin dördüncü boyutu gibi maddenin parçalarından biri olarak görmektedir. Bu görüş neticesinde hayatı doğum ile ölüm arasına 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 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 türü resmi olmayan, ucu açık, uzun zaman dilimini kapsayan, istinatgâhı (dayanağı) karşılıklı sorumluluklar içerisine sızmış ve zımnî bir mübadeledir. Mübadele neticesinde bazı kazanımlar elde etmek için izleyicilerin gönüllü davranışlarını içermektedir. Bu davranışların öncülü ise adalettir. Vicdani liderler adalet temelinde etik değerleri içselleştirerek yaşamın anlam ve manasını arayan kişiler olduğunu Tarhan (2014) ve Tarhan (2015) çalışmalarında ilk kez vurgulamıştır. Bu çalışmanın amacı Vicdani Liderlik konusunda bir ölçek geliştirmek olup literatür incelemesi yapılarak ölçeğin alan araştırması ve istatistiksel analizlere yer verilmiştir.

1.Vicdan

Vicdan; Arapça *vecd* kökünden türemiş olup, bulmak, sevmek, zenginleşmek, öfkelenmek, üzülmek manalarına gelmektedir. Aynı kökten türetilen *vücdan*, zenginlik, bolluk, rahatlık; *vecd* ise sevgi ve üzüntü anlamlarında kullanılmaktadır (Demir, 2013: 100-102). El-Cevheri'ye göre; *vcd*, fiilin mastarından birisi olan *vicdan*, kayıp olanı bulma, kudret ve güç sahibi olma, öfke ve kızgınlık duyma, elde etme, sahip olma, coşkunculuk hissetme, iç âlem, duyarlılık ve his gibi manalarda kullanılmaktadır (El-Cevheri, 1990: 1410). Şemseddin Sami Kamus-i Türkî'sinde *vicdanı*, bulmak, bir şeyi bir halde görmek; kalp ile hissetmek, duygu; *vecd* ve hal, istiğrak etmek; insanın kalbinde olan iyilik etmekten zevk ve kötülük etmekten azap çekerek, iyiyi kötüden ayıran gizli bir his manasında kullanılmakta olduğunu ifade etmektedir (Sami, 2004: 1486). 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). Günümüz Türkçesinde kullanılan *vicdan* kavramı, klasik usul geleneğinde kullanılan *vicdaniyyat* kavramının bir uzantısı olarak ahlaki idrak ve bilinç olarak değerlendirilebilir (Türker, 2018: 31). Benazus'a (2012) göre *vicdan*; kendi kendimizi suçlayabilme, direnebilme, sorgulayabilme ve gereksinim duyulduğunda kendimize bile savaş açabilme, kendimizi tanık gösterip kendimize ceza kesme üstünlüğü olarak açıklamaktadır (Benazus, 2012: 23). Bu üstünlük; ego'ya karşı, onu dengede tutmaya yarayan iç değer olması

nedeniyle, ego karşısındaki içeriğidir. İnsanı kendisinden yalıtarak yabancılaştıran egoyla desteklenen her davranış, fikir ve tutum vicdanı karşısında bulmaktadır. Ego'nun yalıtarak yabancılaştıran eylemlerine karşılık vicdan, insanın yeniden kendini bulmasını (*v-c-d*) sağlamaktadır. Vicdanın tanımlanmasında benzer noktalar; kötü ile iyiyi birbirinden ayırma, iyiye doğru yönelme, bireyin eylemleri ile ilgili hüküm verme, vicdana biçilen işlevsel rol ve öz denetim sağlanması yönü ile ortaktır (Koç, 2015:14). Ortak bu nokta yanılığa karşı veya daha fazla yanılığa düşmemek için bireyi doğru yapmaya sevk eden ahlâki veya manevi sezgidir. Ahlaki, manevi ve kanaatin kaynağı, duyulara uygun davranıştır. Bireyin davranış ve düşüncelerinin ahlâki yapısına ait kararlar veren süper egonun bir parçasıdır (Bilgiz, 2007: 23).

Vicdan, kainâta uyum gösterecek biçimde, ruhla bağlantılı, ilahi doğruları savunmak ile ilgili, insanın nefesine (benliğine) gereken hissi uyandırmayı görev edinen, gelişebilen veya körleşebilen bir yapıdadır. Vicdan, insanın kalbine doğan bir his, iyilik yapılmasından huzur duyan, kötülük yapılmasından huzursuz olan, devamlı yargıda bulunacak yapıdaki duygusudur. Vicdan; nefis ile ruh, iç dünya ile dış dünya, madde ile mana arasındaki ilahi köprüdür (Tokmakoglu, 2012: 77-79). Bu köprü bir bakımıyla doğuştan itibaren bize öğretilen gelen, “Tanrı'nın sesi” olduğudur. Bu ses çeşitli ikazlarla ruhumuzda açığa vurur ve her daim ezeli ve ebedi ideallere bağlı kalmayı zorlar. Bu ses ile iyiyi kötüden, uygun olanı olmayandan, yanlış doğrudan, neyi yapıp neyi yapmayacağımızı tüm şüphelerden uzakta bize haber verdiğine inanırız (Zulliger, 1998: 7-9). Saltuklu (2016) bu sesi; insan fiillerinin, davranışlarının ahlaki değerini takdir ve tayin etme, kendini bilgi ve görgüsüyle yargılama yetisi olarak ifade etmektedir (Saltuklu, 2016: 151). İbni Sina'ya göre ise vicdanın kaynağı dindir ve din itikad, hukuk ve ahlaki önceler. Öyleyse vicdanımızı oluşturan şey dinimizdir. Yaptığımız iyiliklere dinimizce uygunsuz seviniriz, işlediğimiz günahlardan da pişmanlık duyarız (Tekin, 2018: 63-65). Bu yönüyle vicdan, insanın kendi ahlaki tutum, tavır ve davranışlarının duyuş ve bilişi olarak tanımlanabilir. Allah tarafından insanın kendisine yaratılıştan verilen, iyiyi kötüden ayırt edebilen irade, kalbin derinliği ile ifade edilen sezgi, şuur, zihin ve duygulardan meydana gelen bir mekanizma olarak değerlendirilebilir. Bu bağlamda insan vicdanı, hem kendini hem de bütün varlığı, varlığın Allah ile münasebetini duyan, sezen, yorumlayan ve kendisini meydana getiren unsurların canlılığı ölçüsünde imana ve ahlâkiliğe kaynaklık eden bir mekanizmadır. İnsan için çok mühim olan bu mekanizma, kendisini meydana getiren unsurların sağlam bilgi, irade ve eğitimiyle kendisinden beklenenleri icra edebilir. Bu yönüyle vicdanını iyi dinleyip analiz edebilen insan artık dışsal otoritenin yönlendirmeleri olmadan tutum ve davranışlarını düzenleyebilir. Bu düzenlemeler hayır ve şer hakkında karar verecek insanın iradesinde söz sahibi olan bir otorite sayesinde olmaktadır. Yani vicdan yapılacak bir vazife ile kaçınılması gereken hatalı bir davranışı belirleyen “hâkim”dir (Arpacı, 2016: 273-275). Ahlakın farklı şekilde hukuk, halkın vicdanından kaynaklanır, millet ruhunun bir ürünüdür. Bu ürün, yapılan yasaların milletin vicdanına uygun olması gerekliliğine vurgu yapmaktadır. Dünyada bilinen en önemli kanunlar milletin vicdanına uygun olarak yapılanlardır. Ahlakın, dinin ve hukukun kesişim noktası da vicdandır (Saltuklu, 2016: 141-142). Bu kesişim noktasını ilk işleyen Müslüman düşünür Cahız, Kitabı'l-Hayevan isimli eserinde işlemiştir. Bu eserinde vicdanı, iyi veya kötüyü temyiz etme gücü olarak ifade etmektedir. Bu açıdan vicdan ahlaki bir içeriğe sahiptir. Bu içerik zihinde biriken bilgisel ve duygusal edimlerin etkileşimi sonucunda ani bir zihin olayı olarak meydana gelerek bir eylemin iyiliğine veya kötülüğüne kanaat getirmektir. Bu kanaatin sahih bir ahlaki değeri akıl ve duyusal tecrübeyle denetlenmelidir (Cengiz, 2018: 133).

2.Liderlik

Kişi için kendi başınayken edep, biriyle beraberken ahlak, üçüncü bir kişinin varlığında ise liderlik önemlidir. Üçüncü kişinin varlığında ortaya çıkan liderlik ile hakemlik sağlanır. Liderlik, birden çok kişiyi bir çerçevede buluşturup istenilen istikamete sevk edebilmektir. Birden çok kişi olması aynı zamanda değişik şahsiyet özelliklerini barındırmaktadır. Değişik şahsiyet

özelliklerine sahip insanların aynı amaç için tek istikamete yönlendirilmesi liderlikle sağlanır. Liderlik, yaşamın manasını kavrayıp oluşabilecek boşlukları müşterek hayat alanlarını organize ederek istikamet birliğini sağlamadaki maharettir. Aynı zamanda liderlik, derinlikli bir samimiyete, sınırsız enerjiye, çelikleşmiş bir dirayete, keskin bir idrak kabiliyetine sahip olmayı gerektirir. Liderler fikir ve hareket için enerji kaynağı olarak merhamet ve adaletten beslenerek mevcut hayat alanlarına yeni hayat alanları eklerler. Necip Fazıl Kısakürek bu enerji kaynağını insanın demirden çıkarılarak kendi dışına doğru kaba ve nefsanî yürüyüşünden ziyade rüzgardan hafif topuklarla kendi içine doğru ince ve ruhani seyrin ifadesi olarak tanımlamaktadır. Bu seyrin temeli günlünü bir gönül sahibine fethettirmektir. İçeriden başlayan seyrin dışarıya bütün bir yeryüzüne dalga dalga yayılması ve gönüllerin fethedilmesidir.

Tarihsel süreçte sıklıkla görüş bildirilen liderlik konusunda bilimsel araştırmalara özellikle 20. yüzyılda (Yüksel, 2006) ilgi artmıştır. Türk Dil Kurumu internet sözlüğünde lider “*Gücü, ünü ve toplumsal yeri dolayısıyla, belli zaman ve durumlar içinde, ilişkili bulunduğu küme veya toplumun tutum, davranış ve etkinliklerini değiştirip yönetme yeteneğini gösteren kimse, lider, şef, alemdar*”, liderlik ise “*önder olma durumu, öncülük*” olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr). Disiplinler arası bir konu olması nedeniyle lider ve liderlik üzerinde çok sayıda araştırma yapılmasına rağmen kelimelerin anlam ve tanımları konusunda tam bir uzlaşma sağlanamamıştır. Bunun nedenlerinden biri de güç, idare, otorite, müdürlük, yönetim, kontrol ve amir gibi kavramlarla ikame edilmesindedir (Yukl, 2010: 21). Liderlikle ilgili yapılan çalışmalarda, kavramın çeşitli boyut ve yönü araştırılarak farklı yönleri anlaşılmasına çalışılmaktadır (Karadağ vd., 2009: 33). Bu yüzden, liderlikle ilgili sayısız araştırmaya rağmen kelime tam manasıyla açıklığa kavuşturulamamıştır (Turan vd., 2014: 294). Her ne kadar bazı paradigmlar ve kuramlar neticesinde liderlikle ilgili kapsayıcı bir yaklaşım sunulsa da, akademisyenler ve araştırmacılar için liderlik çalışmalarının zorluğu bilinmektedir (Northouse, 2014: 11). Bundan dolayı yoğun biçimde araştırılan “liderlik” olgusunun gelişiminde yeni yaklaşımların kazanılması önem arz etmektedir (Eraslan, 2004a: 2). Bu bağlamda tarihsel süreçte liderliğe ilişkin tanımlamalar ve bazı özellikleri şöyle ifade edilebilir. Platon liderin önde gelen özelliklerinden birisinin adalet olduğunu, lider olacak kimsenin adil olup olmadığını belirlemede kişinin gençliğinden ibaren adil ve yumuşak huylu mu yoksa saldırgan ve asosyal mi olduğuna bakılmasının gerekli olduğunu ifade etmektedir (Platon, 2006: 222). Platon adaleti cesaret, bilgelik ve ölçülülük gibi üç erdemden birleşmesinden oluşan bir fazilet olduğunu ifade etmektedir (Erdem, 2014: 211). El-Ahkamu’s-Sultâniyyeve’lvilâyâtü’ d-diniyye isimli çalışmasıyla Mâverdi liderliği adil davranan, Allah’a itaat eden, manevî kanaat önderlerine yakın olan, halkın hukukuna saygı gösteren, halkın sevgisini kazanan ve dini koruyan devlet başkanı olarak ifade etmektedir (Çifçi, 2012a: 94-95). Yusuf Has Hacıp asil soydan gelen liderin temel özelliklerini; akıllı, bilgili, iyi huylu, takva sahibi, anlayışlı, tok gözlü, cömert, hayâ sahibi, özü sözü bir, ihtiyatlı, doğru sözlü, cesur, ilmi siyaset bilen, yardımsever olma ile ifade etmektedir. Ayrıca liderin acelecilik, cimrilik, hiddet, inatçılık ve yalancılık, içki, kumar ve kibirden uzak durması gerekliliğini vurgulamaktadır (Hacıp, 2010: 83-93). Max Weber Karizmatik Otorite ile sıradan insanlardan ayrılan doğa-üstü bazı özel güçlere sahip ilahi kökenleri olan kişileri lider olarak ifade etmektedir (Weber, 2005: 75). Koçel’e (2014) göre lider; başka insanları belirli bir amaç için etkileme, motive etme ve o kişilerin kendisini isteyerek izlemesini sağlatan kişi olarak ifade etmektedir (Koçel, 2014: 668). Lider ülkesini, topluluğunu veya grubunu yönlendiren, sürükleyen, örnek olarak yöneten, ulusal çıkarlar peşinde olan, vatandaşlarına daha iyi hayat hazırlayan kişidir (Arkonç, 2001: 290). Hayata hazırlamada en çok sosyal etkiyi kullanan, en çok gücü kullanabilen, ikna eden, güveni sağlayan, coşku yaratan, motivasyon yaratarak belirli amaç uğruna üyeleri harekete geçirebilen kişidir (Sakallı, 2000: 89). Bu etkiyi; sosyal hayatta ve doğa mücadelesinde karşılaşılan problemlere sistematik çözümler ararken, sürekli yeni kavramlar üretirken ve değişen toplumsal yaşamın gereklerini anlayıp çözüm üretirken kullanır (Özkan, 2016: 616). Bu çözümleri üretmede üyelerin organizasyon içerisinde işbirliğine dayalı

çalışmasını sağlayan, ilham verici sorular soran, güçlü vizyonuyla enerji oluşturan, heyecan yaratan kişi liderdir (Gratton ve Erickson, 2007: 3). Bu heyecanın yaratılmasında takipçilerinin ortak gaye ve hedeflerini yönlendirmede, hatırlatmada, bir araya getirmede ve yol gösterici olmada birleştirici unsur liderdir (Diker, 2017: 136). Bu unsurlar ile takipçiler motive olup istekli çalışarak, maksimum kapasitelerini kullanarak hedeflere ulaşmaya çalışırlar (Malik vd., 2014: 170).

Literatürde liderlik teorilerinde yaygın kullanılan sınıflandırma; Özellikler Teorisi, Davranışsal Teori - Durum/Koşul Bağımlılık Teorisi ve Modern Liderlik Teorileridir (Saeed vd., 2014). Bu teorilerde liderin takipçileri harekete geçirmede kullandığı güçler; yasal güç, bilgi gücü ve beğenilme gücü (Eren, 2014: 467) olarak ayrılmaktadır. Liderler bu gücü; örgütlerin amaç ve hedeflerini gerçekleştirmek, gelişen teknolojiler ile meydana gelen değişimleri yönetmek ve rekabet avantajı elde etmekte kullanırlar (Telli vd., 2012: 135). Bu avantajın elde edilmesinde liderler uyum, ekip çalışması, entegrasyon ve taahhüt temelinde insanları harekete geçirerek örgütsel değişimi sağlamak amacıyla vizyon yaratır ve bu vizyona ulaşılmasında gerekli stratejileri belirler (Hackman ve Johnson, 2009: 113).

Zaman zaman birbirlerinin yerine kullanılan kelimeler olsa da yönetici ile lider birbirinden farklıdır. Yönetici (y)etkiyi kullanırken, lider etkiyi kullanır. Yönetici (y)etkisini yasal mevzuattan ya da birilerinden alırken lider etkiyi sınırsız enerjisi, derinlikli samimiyeti, yüksek idrak ve cesaretinden alır. 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 zulüm etmeden yapılan liderliktir. Literatürde vicdan ve liderlikle ilgili; Zulliger (1998), Zohar ve Marshall (2000), Kasapoğlu (2003), Cook Macaulay ve Colditt (2004), Bekiş (2006), Bilgiz (2007), King (2008), Kesken ve Ayyıldız (2008), Saban (2009), Aydın (2009), Aslan ve Özata (2011), Bezanus (2012), Tokmakoğlu (2012), Tabak vd. (2012), Tuna vd. (2012), Ünal (2012), Kahveci ve Aypay (2012), Tarhan (2014), Duyan ve Dierendonck (2014), Demirtaş ve Biçkes (2014), Bitmiş vd.(2014), Tarhan (2015), Alkan (2015), Koç (2015), Söylemez (2016), Seyrek vd. (2016), Saltuklu (2016), Kılıç ve Aydın (2016), Güler ve Boz (2016), Işkın ve Kaygın (2016), Aslan (2016), Özkan (2016), Kuklytë (2017), Yanardağ (2017), Özden ve Yalçın (2019) çalışmaları incelenerek vicdani liderlik ile ilgili 7 alt faktör belirlenmiştir. Bu faktörlere Tarhan (2015) *Mesnevi Terapi* ve Aktı vd. (2017) *Vicdani Zekâ* çalışmaları referans alınarak Koruma ve Güçlendirme, Toplumsal Duyarlılık, Üstün Görev Ahlakı, Bilinçli Farkındalık, Tevazu, Yaratıcıya Karşı Sorumluluk, Etik Değerler olarak adlandırılmıştır.

2.1. Koruma ve Güçlendirme

Küresel rekabet ve hızlı değişimin yaşandığı günümüz dünyasında organizasyonlar çalışanlarını nesne olarak görmekten vazgeçip özne olarak görmeye başlamalarıyla bu rekabet ve hızla daha iyi mücadele etmektedirler. Çalışanlardan yüksek fayda sağlamak ve işleriyle bütünleştirmek onların korunması ve güçlendirilmesiyle mümkün olabilmektedir. Çalışanların risklere karşı korunup karar mekanizmalarında yer almasıyla sağlanan güçlendirme çevresel koşullara adaptasyonu kolaylaştırmaktadır. Bu adaptasyon yapı ve işleyiş ile ilgili kararların karar verenlerle çalışanlar arasındaki yetkinin çalışanlar lehine devredilmesiyle mümkün olabilmektedir. Mucuk'a (2013) göre güçlendirme çalışanların sahip olduğu tecrübe ve bilgilerin işleyişte yetkili oldukları konuyla ilgili kararları alabilmesi ve değişik deneyimlerle güçlenen çalışanın yaptığı işten sorumluluğu olarak ifade etmiştir (Mucuk, 2013: 183). Bu sorumluluk

çalışanların görevlerini ilgilendiren bütün kararlarda, gördükleri eğitimler çerçevesi içinde bir başka yönetici ya da çalışana ihtiyaç duymadan almaları bir güçlendirme tarzıdır. Bu tarz ile sorumluluğunu aldığı görevin sonucunda olabilecek olumsuz durumlardan da bizzat kendisinin mesul olacağı bir gerçektir (Çöl, 2008: 38). Bu mesuliyet sayesinde çalışanların görevlerindeki performans hedefleri ve bu hedeflere ulaşmanın önemini bilmesiyle performans ve kalite artışı sağlanmaktadır (Doğan, 2006: 13). Bu artışın sağlanmasındaki güçlendirme yoğun rekabet, müşteri isteklerine duyarlılık, esnek ve hızlı olmak, yatay yapılanma, çalışanların geliştirilmesi, risk alma, katılımı sağlamak, yenilik ve yaratıcılığı teşvik etmek, iletişimde koordinasyon ve kurumsal güven önemli rol oynamaktadır (Coleman, 1996: 30). Personel güçlendirme şu unsurları kapsamalıdır; -Etkin bir liderlik sağlanmalı, -Çift yönlü iletişimi sağlayacak ve destekleyecek bir sistem kurulmalı, -Uygulama için gruplar oluşturulmalı, -Performans ve ödüllendirmeye ilgili katılımcı bir sistem kurulmalı, -Güvenilir çalışanların desteği alınmalı, -Liderlik ve takım çalışmasında destek verilmeli, -Elzem bilgilerin işlendiği ve ölçümlendiği bir yapı kurulmalıdır (Genç, 2004: 224).

2.2. Toplumsal Duyarlılık

Türk Dil Kurumu sözlüğünde duyarlılık “*Duyarlı olma durumu, duygunluk, duyarlık, hassaslık*” olarak ifade edilmektedir. Toplumsal anlamda düşünüldüğünde ise topluma karşı duyarlı olma, topluma karşı hassas olmak olarak nitelendirilebilir. Bu hassasiyet; bireyin diğerlerinden gelen sözel mesajların doğru biçimde yorumlama becerisi ile iletişimde buldukları kişi/kişilerin verdiği mesaja karşı hassaslığı ve bulunulan ortamda toplumla ilgili kurallara uygun davranışlarda bulunmaktır (Riggio, 1986: 651). Bu davranışlar yaşadığımız dünyada başımızdan geçen olaylar ile ilişki kurarak konuyla ilgili sorumluluk almaktır. Staub (1979) çalışmasında pozitif sosyal davranışlar, birinin veya birilerinin ihtiyaçlarına özgü davranışlardır. Kişinin toplumsal sorumluluğu kapsayan davranışlardaki amacı başkalarının gereksinimini, hedeflerini anlayarak buna uygun davranışlarda bulunmasıyla ifade edilir. Bu davranışlar maddi veya manevi olabileceği gibi toplumsal gelişmelere verilen uygun bir tepki de olabilir. Tepkinin büyük ya da küçüklüğünden çok hizmet ettiği amaç çok önemlidir (Akman vd., 2006: 17).

Toplumsal bir varlık olan insan iyiyi ve güzeli arayan, çevresine karşı da duyarlı olmak zorundadır. İnsani duyarlılığı gereği düşünebilen, beğenilerini söyleyebilen ve eleştirilerini müsait ortamda uygun bir dil ile aktarabilmektedir. Yaşamdan zevk almak, kendisine ve çevresine katkı sağlamak duyarlılık ile daha kolay olmaktadır. Duyarlılığın, yanlışların düzeltilmesi ve olumsuzlukların giderilmesinde de yapıcı katkı sağladığı unutulmamalıdır. Tıpkı suya atılan bir taşın etkisinin halka halka yayılarak genişlemesinde olduğu gibi, pozitif veya negatif etki yaratan toplumsal hareketler de dalgalar halinde büyüyerek yaygınlaşarak bizi de içine çekmektedir. Yaşadığımız dünyada çevre ve yakınlarımıza karşı duyarlı olmamızın göstergesi; üzgün insanları dinleme, sorunlarının çözümüne katkıda bulunma, gerektiğinde yanlışlarını affetme ve sahip olunan bilgi ve becerileri toplumun faydasında kullanabilmektir.

2.3. Üstün Görev Ahlakı

Üstün görev ahlakı liderin veya çalışanların nihai bir varış noktasının olduğu şuuruyla (Necm suresi/42) belirlenmiş amaç, kural ve düzenlemeleri kabul edip içsel/dışsal denetim olmaksızın belirlenmiş olan amaç, kural ve düzenlemelere uymasını kapsayan davranışlarıdır. Önemli noktalardan birisi izleyen birilerinin olmadığı durumlarda belirlenmiş kurallara uyan “iyi vatandaş” davranışlarıdır (Podsakoff vd., 2000: 531). Organ’a (1998) göre bu davranışlar gönüllülük esasıyla yapılan rol üstü davranışlar sergilenmesidir. Bu davranışlar işe devamlılıkta beklentilerin üzerinde davranışları gerektirmektedir (Organ, 1998: 9). Üstün görev ahlakına örnek olarak çalışanların işe ve toplantılara zamanında gelmeleri, çalışma saatlerine riayet etmeleri, organizasyon içinde biçimsel ve biçimsel olmayan kurallara bağlılığı da içermektedir.

Üstün görev ahlakı organizasyondaki devamlılık ve sürekliliğin sağlanmasındaki zamana riayet, devamlılık çabaları, işe özenli davranma, kaynakları müsrif kullanmama gibi konularda beklentilerin ötesindeki davranışları kapsamaktadır (Kark ve Manor, 2005: 899). Üstün görev ahlakı taşıyan çalışanlar karakter sahibi, güvenilir, sorumluluk bilincine sahip, çalışkan ve başarı odaklı olmalarıdır (Matzler vd., 2007: 305). Bu çalışanlar aynı zamanda haberleşme teknolojilerini sanal kaytarma için kullanmazlar (Lim, 2002: 675). Üstün görev ahlakına sahip olanlar devamsızlığı düşük, özenli ve düzenli çalışan, zamana riayet ederek hassasiyet gösteren çalışanlardır. Üstün görev ahlakına sahip çalışanların sayesinde organizasyonel faaliyetler düzenli ve sistemli yürütüldüğünden organizasyonel etkinliğe katkı sağlamaktadırlar (Özler, 2015: 109).

2.4. Bilinçli Farkındalık

Bilinçli farkındalık bireyin şimdiki zamanda olanları yargılamada bulunmaksızın kabullenmesine odaklanmasını ifade etmektedir (Brown ve Ryan, 2003: 823). Bu odaklanma bireyin dikkatini anlık yaşantılarda yoğunlaştırması, içsel deneyimlerini müşahade etmesini içeren bedensel ve zihinsel pratiklerdir. Derinlemesine farkındalık halinde olup bireyin dikkatini nereye yöneldiği ve zihnini neyle meşgul ettiğinin farkında olmasıdır (Cengiz vd., 2016: 1634). Germer vd. (2005) çalışmasında bilinçli farkındalık, dikkatimizi tüm kalbimizle anı tam anlamıyla yaşamaya niyet etmeyi ve kabullenici bir şekilde deneyimlerimize yönlendirmektir. Bu yönlendirme için ise yaşanan anda hem uyanık ve canlı hem de az pasif olmamızı gerektirir (Özyeşil, 2011: 226).

Bishop vd. (2004) çalışmasında bilinçli farkındalık; “*kendini gözleme*” ve “*kendini bilme*” kavramlarına yakın görülüp, yaşanan andaki zihinsel hadiseleri tanımak için deneyim temelinde dikkati sürdürme anlamındaki “*dikkat regülasyonu*” ile deneyime karşı açıklık, meraklılık ve kabul edicilikle tanımlanan “*anlık deneyimi yönlendirme*” olarak iki ana bileşenin deneyimle ilişki kurma süreci olarak tanımlanmıştır (Bishop vd., 2004: 8-9). Bu süreci hem de dikkati kapsayarak kişinin hem iç hem de dış dünyasını izleyen radarı gibidir. Birey tam dikkatini vermeden de bazı uyarıcıların farkına varabilir. Bilinçli farkındalık mevcut yaşananları veya gerçekliği anlamada kullandığımız artırılmış dikkat ve farkındalıktır. Tüm insanlarda doğuştan kazanılan az ya da çok bilinçli farkındalık yetisi vardır. Bilinçli farkındalığın belirleyici özelliği süregelen olayların ve deneyimlerin beklenenden daha çok bilincinde olmak kabul edici dikkatlilik olarak tanımlanabilir (Özyeşil vd. 2011: 226-228). Bilinçli farkındalığın insanlar üzerine bazı olumlu faydaları olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Baysal ve Demirbaş (2012) çalışmasında bilinçli farkındalık; dikkat, öğrenme, yaratıcılık, beyin-vücut- davranış sağlığı, beceri ve yaşam kalitesi üzerinde olumlu ve güçlü etkisi olduğu bunlara ilaveten de kaygı, stres, ve depresyonu azalttığı bilinmektedir. Bilinçli farkındalığın; psikolojik akıllılık, duygusal zekâ, duygusal farkındalık, öz anlayış, empati, pozitif duygu, ve yaşam kalitesi değişkenleri ile pozitif yönde, ruhsal bozukluk, okuma güçlüğü, duyguların ifade edilememesi, negatif duygu, kişilik çözümlenmesi, ve internet bağımlılığı ile negatif yönde ilişkili olduğunu iddia etmektedir (Baysal ve Demirbaş, 2012: 17).

2.5. Tevazu

Tevazu kelime genel olarak alçak gönüllülük ve huşu kelimesi ile eş anlamlı kullanılmaktadır. Arapça kökenli *huşu* Tanrı’ya boyun eğme, saygı ve korku karışımı bir duyguyu ifade etmekte ve daha çok dini bağlamda kullanılmaktadır (www.tdk.gov.tr). 16. yüzyıl ahlak düşünürlerinden Kınalızâde Ali tevazuyu; cesaret (şecaat) erdemi kapsamında değerlendirip kişinin itidalli davranışları olarak ifade etmektedir. Bu davranışın karşıtlığı tekebbür (kibirlilik), eksikliğini ise tezellül (alçalma, zillete katlanma) olarak tanımlar. İslâm dünyası Meşşâî geleneği içerisinde en yetkin ifadeyi bulan erdemlerin ifrat ve tefrit bağlamında itidalli davranışlar anlayışını sürmektedir (Durak, 2015: 105).

Hökelekli (2007)'ye göre tevazu, bireyin çevresinde olduğundan değişik görülmesini ortadan kaldıran vakarlılık hali ve bir tür içsel güçtür. Bu hal zayıflıktan farklı olup, birey zayıf ya da korkak olduğundan tevazu göstermez. Eşyanın görülebilen yüzünün ötesine bakan ve meçhul olanları etraflıca düşünen kişi, daha çok şey anladığını öğrenmesi gereken ve gizli kalan çok fazla şey olduğunun farkına varmasıdır. Bu farkındalık ve alçak gönüllülük hali insanın yaratıcısına bağlılığını, ona inanıp boyun eğmesini, kıymet bilmesini, itaatini ve şükrünü ifade etmesi halidir (Demir, 2010: 82). Ahmet Rıfat (1975) çalışmasında Allah'ın büyüklüğü ve kendi küçüklüğümüzü anlama ve idrak etme temelinde gelişen vicdana dayalı his olup iyi niyet ve kalbi samimiyettir. Bu samimiyet hangi makam ya da mevkide olunursa olunsun yine de insan olduğumuzu ve her konuda acz içinde vakarımızı korumayı akıldan çıkarmamaktır.

Weidman vd. (2016) çalışmasında övgü veya başarı karşısında kendi kendisini onayladığı tevazu ile başarısızlık veya olumsuz değerlendirmeler neticesinde meydana gelen kendini değersizleştirmeyi içeren tevazu olarak iki ayrı şekilde ifade etmektedirler. Exline vd. (2004) çalışmasında ise tevazuyu, bireyin kendi imajını savunma, onarma veya kendini olduğundan daha iyi gösterme gibi bir zorunluluk hissetmeden ve kendine ilişkin bilgiyi çarpıtmadan, kendi gücünü ve sınırlarını gerçekçi görmeye istekli olma hali olarak betimlemektedir.

2.6. Yaratıcıya Karşı Sorumluluk

Her insanın kutsal bir varlığa inanma ve O'na kulluk etme hissiyatı vardır. Bu insana yaratılışında duygu halinde verilen bir özelliktir. Tarih boyunca insanlar din duygusundan yoksun kalmamışlardır. İster gerçek, isterse batıl olsun kesinlikle bir dine inanmışlardır. Bu anlamda dinler tarihi insanlık tarihiyle yaşıttır. Din; tarihin bütün dönemlerinde insanlar tarafından ilgi duyulmuş bir kavram olup din kadar süreklilik gösteren başka bir kavram bulmak neredeyse imkânsızdır. En ilkel toplumdaki, en gelişmiş topluma kadar evrensel bir gerçeklik olmuştur (İpek, 2013: 443). Bu gerçeklik temelinde diğer varlıklardan insanın ayrışmasını sağlayan temel özelliklerden biri de inanan ve dini boyutu olan bir varlık olmasıdır. Bu varlık düşünme ve bilme yeteneği ile kendini, çevresini ve Rabb'ini tanıır. Bu tanıma onu inanan bir varlık haline getirir. Temel görevi Allah'ı bilmek ve tanımak, kulluk etmek, insanî ve ahlaki değerler ile yaşayıp ebedi hayata hazırlanmaktır (İpek, 2013: 437). Her insan kendini tanımaya ve iş yapmaya başladıktan sonra çevresine ve kendisine karşı sorumlulukları anlamaya başlamaktadır. Bu sorumluluklar bazı yükümlülükleri de beraberinde getirmektedir. Her birey yaratılışında kendisine, çevresine, topluma, diğer varlıklara ve Yaratıcısına karşı sorumluluklara sahip bir varlık olması onun temel özelliğidir (Önder ve Dölek, 2009: 425). Bu bakımdan din her zaman insan ve toplum davranışlarının çoğunun arkasında itici bir güç, toplumsal ilişkileri düzenleyen bir hayat rehberi olagelmıştır. (Kurt, 2018: 44). İnsanın sorumluluklarının en önemlilerinden biri de Allâh'a karşı olan mükellefiyetleri oluşturmaktadır. Çünkü yaratılış amacımız Kutsal Kitabımızdaki âyetlerde belirtildiği gibi Allah'a kulluk etmektir. Bu bağlamda Yüce Allâh, "*Ben cinleri ve insanları ancak bana kulluk etsinler diye yarattım*" (Zariyât suresi 56.ayet) diye buyurarak cinlerin ve insanların mühim görevleri olduğunu, diğer varlıklarda olmayan sorumlulukları ve yükümlülüklerinin bulunduğunu ifade etmektedir (İpek, 2013:438). Bu yükümlülük inanan bir varlık olan insanı diğer varlıklardan ayıran bazı özellikleri de düşünme ve bilme yetisi ile kendisini, çevresini ve Rabb'ini tanımaya götürür. Bunun sonucunda inanan bir varlık haline gelen insanın ana gayesi Allah'ı tanımak, kulluk etmek ve ahlaki değerler temelinde yaşayarak ebedi hayata hazırlanmaktır. İnsanı diğer varlıklardan ayıran bir başka unsur ise akıllı ve irade sahibi olmasıdır (İpek, 2013: 445). Bu akıl ve irade ile "Yaratılanı YARADAN'dan dolayı sever" ve "Maddi dünya ile manevi dünya arasındaki derin anlamın farkına varmaya" çabalar (Boz ve Aktı, 2018). Bu çabaları sahip olduğu imkânların bilincinde olması, bu imkânların yükümlülüğünü yerine getirme ve gerektiğinde hesabını verebilmesini gerektirir. Toplu halde yaşayan insanların mutluluk, huzur ve güven içerisinde hayatlarını devam ettirebilmeleri ancak kişisel ve toplumsal sorumlulukların öğrenilmesine ve sorumluluklarının

yerine getirilmesine bağlıdır. Günümüz insanlarına huzur ortamı sağlayacak en önemli unsurlardan biri de Yaraticıya, ailesine ve yakın çevresine, tüm insanlara ve doğaya karşı sorumluluk bilincinin kazandırılmasıdır (Önder ve Dölek, 2009: 425).

2.7. Etik Değerler

Hızlı değişimle birlikte karmaşık ilişki ağlarının geliştiği günümüz toplumlarında değerler önemli hale gelmektedir. Toplumsal yaşamın da bir parçası olan değerlerin temelinde etik ilkeler vardır. Zihni olgunluğa ulaşmış kişilerde iyi ile kötünün ayırımında “etik” mühim rol oynamaktadır. Etik değerleri bu açıdan; bireyin kendi tutum ve davranışlarının şekillendirmesinde değer yargılarını kapsayan bilincidir. Etik değerler bazı unsurlar (kişisel, ailevi, değerler, tecrübe, akran etkisi ve deneyimler vb.) etkileşiminin sonucunda şekillenmektedir. Bu bağlamda etik değerler bireysel vicdan meselesi olarak, bireyin neyin doğru neyin yanlış olmasına karar vermesiyle ilgili olup (Özgener, 2008: 34) toplumun ortak dünya görüşüne de atıfla hayatın tüm alanlarında bir karşılığı bulunur (Aktı, 2018: 127). Literatürde sıklıkla birbirinin yerine kullanılmakta olan “etik” ile “ahlâk” kavramları benzerlikleri olmakla beraber aralarında bazı farklılıklar olduğu aşikârdır. Etik-ahlak farklılığında ahlak kavramının daha çok toplumsal çerçevede ele alınırken etik kavramı ise iş ile ilgili alanlarda daha yaygın kullanılmaktadır (Özler vd., 2015: 180). İş etiği bu anlamda; meslek etiği, işletmecilik etiği ve çalışma etiğinden oluşmaktadır. Çalışma etiği; toplumun kültür ve değerleri temelinde kişilerin işe karşı geliştirdikleri tutum ve davranışlar bütünüdür (Arslan, 2001: 87-89). Deontolojik yaklaşımla etik değerler, çalışanların doğru veya yanlış ile ilgili değerleri içerir. Organizasyonlar için etik değerlerin oluşturulması bir zorunluluk olmamakla birlikte günümüzde başarı için vazgeçilmez bir unsurdur (Payne ve Dimanche, 1996: 997).

3. Örneklem ve Veri Seti Oluşturma

Araştırma için Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Yayın Etiği Kurulu'ndan (Karar no: 2019/01) ve 60352 sayılı yazısı ile Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Rektörlüğü'nden izin alınmıştır. Ölçeğe ait verilerin elde edilmesinde yüz yüze görüşme ve elektronik posta kullanılmıştır. Çalışma 01.01.2019 - 19.05.2019 tarihleri arasında Kütahya Dumlupınar Üniversitesi'nde bulunan akademisyen, öğrenci ve çalışanlarından kolayda örneklem ile gönüllülük esasına göre 1041 kişiyle yapılmıştır. Ölçek 5'li Likert tipinde (1. Hiç Katılmıyorum - 5. Tamamen Katılıyorum) hazırlanmış ve gönüllülük esasına göre katılımcılardan ifadeler katılımlarını işaretlemeleri istenmiştir. Ölçek verilerinin analizinde SPSS (18.0) ve AMOS (16.0) programı kullanılmıştır. Ölçekte yer alan ifadelerin güvenilirlik çalışması için Cronbach's Alpha Güvenilirlik Analizi, örneklem yeterliliği için KMO and Bartlett's Testi, ifadelerin teorik olarak faktörleşip faktörleşmediğinin testi için Açıklayıcı (Keşfedici) Faktör Analizi (AFA) ile Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır.

3.1. Bulgular

Ölçeğe ait güvenilirlik testi (Cronbach's Alpha) tüm ölçek için 0,959 olarak (Tablo: 1) oldukça güvenilir (Büyüköztürk, 2007) olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1: *Güvenilirlik Analizi*

Güvenilirlik Analizi	
Cronbach's Alpha	İfade Sayısı
0,959	46

Örneklem yeterlilik analizinde Kaiser–Meyer–Olkin (KMO) testi yapılmıştır. KMO katsayısı 0,9 üzeri mükemmel; 0,8-0,9 arası çok iyi; 0,7-0,8 arası iyi olduğu kabul edilebilir (Kalaycı, 2010: 322). Tablo: 2’de KMO testinin 0,969 sonucuyla örneklem yeterliliğinin mükemmel olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2:Örneklem Yeterlilik Testi KMO

Kaiser-Meyer-Olkin Uyum Değeri		0,969
Bartlett’s	Approx. Chi-Square	26570,615
Küresellik Testi	Serbestlik Derecesi	1035
	Anlamlılık Düzeyi	0,000

Çalışmamıza destek veren katılımcıların demografik değişkenlere ait bilgileri Tablo 3’de belirtilmiştir.

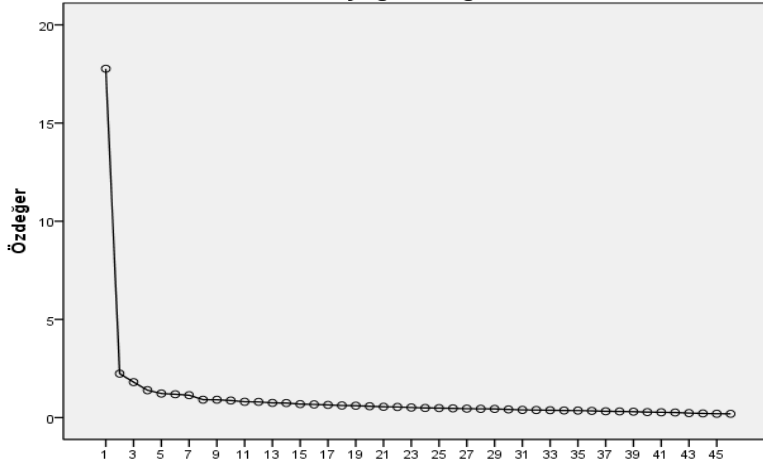
Tablo 3:Demografik Bilgiler

Meslek	n	Yüzde	Küm.%	Eğitim	n	Yüzde	Küm.%
İşçi	17	1,6	1,6	İlköğretim	14	1,3	1,3
Memur	163	15,7	17,3	Lise	26	2,5	3,8
Serbest meslek	7	,7	18,0	Önlisans	135	13,0	16,8
Öğrenci	803	77,1	95,1	Lisans	758	72,8	89,6
Akademisyen	51	4,9	100,0	Lisansüstü	108	10,4	100,0
Top.	1041	100,0		Top.	1041	100,0	
Cinsiyet	n	Yüzde	Küm.%	Kardeş Sayısı	n	Yüzde	Küm.%
Erkek	485	46,6	46,6	1	71	6,8	6,8
Kadın	556	53,4	100,0	2	368	35,4	42,2
Top.	1041	100,0		3	345	33,1	75,3
MedeniDurum	n	Yüzde	Küm.%		n	Yüzde	Küm.%
Evli	202	19,4	19,4	4	149	14,3	89,6
Bekar	839	80,6	100,0	5	51	4,9	94,5
Top.	1041	100,0		6 ve üstü	57	5,5	100,0
Yaş	n	Yüzde	Küm.%	Gelir TL.	n	Yüzde	Küm.%
18-37	908	87,2	87,2	0-1000	390	37,5	37,5
38-52	117	11,2	98,5	1001-2500	249	23,9	61,4
53-71	13	1,2	99,7	2501-4000	226	21,7	83,1
72 üstü	3	,3	100,0	4001-5500	100	9,6	92,7
Top.	1041	100,0		5501-7000	37	3,6	96,3
				7000 üstü	39	3,7	100,0
				Top.	1041	100,0	

Araştırmaya destek sağlayan 1041 katılımcının meslekleri incelendiğinde; %1,6’sının işçi, %15,7’sinin memur, %0,7’sinin serbest meslek, %77,1’inin öğrenci, %4,9’unun akademisyen olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %46,6’sının cinsiyeti erkek iken %53,4’ü kadındır. Katılımcıların %19,4’ü evli iken %80,6’sı bekadır. Katılımcıların %87,2’si 18-37 yaş grubunda, %11,2’si 39-52 yaş grubunda, %1,2’si 53-71 yaş grubunda ve %0,3’ü 72 ve üstü yaş grubunda olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %1,3’ü İlköğretim mezunu, %2,5’i Lise mezunu, %13,0’ı

Önlisans mezunu, %72,8'i Lisans mezunu ve %10,4'ü Lisansüstü mezunu olduklarını beyan etmişlerdir. Katılımcıların %6,8'i ailede 1 kardeş olduğunu, %35,4'ü ailede 2 kardeş olduğunu, %33,1'i ailede 3 kardeş olduğunu, %14,3'ü ailede 4 kardeş olduğunu, %4,9'u ailede 5 kardeş olduğunu, %5,5'i ailede 6 ve üstü kardeş olduklarını beyan etmişlerdir. Katılımcıların aylık gelirlerinin %37,5'inin 0-1000 TL. arasında, %23,9'unun 1001-2500 TL. arasında, %21,7'sinin 2501-4000 TL. arasında, %9,6'sının 4001-5500 TL. arasında, %3,6'sının 5501-7000 TL. arasında ve %3,7'sinin 7000 TL. üstünde olduğunu beyan etmişlerdir. Uygulamada elde edilen 7 faktörlü Vicdani Liderlik ölçeğinin Yamaç Eğim Grafiği Şekil 1 ile doğrulanmıştır.

Şekil 1: Yamaç Eğim Grafiği



Nihai uygulamada 1041 örnekleme elde edilen 7 faktörlü ölçeğin tekrar doğrulanması için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Açıklayıcı Faktör analizinde Eğik Döndürme (Promax) Yöntemi, Çıkarım (Extraction) Ana Bileşenler (Principal Components) kullanılarak faktör yükleri ,40'dan (Absolute Value Below) büyük ve özdeğerleri (Eigenvalue) 1'in üzerindeki faktörler kullanılmış ve Tablo 4.'de sunulmuştur.

Tablo 4: Faktör Analizi

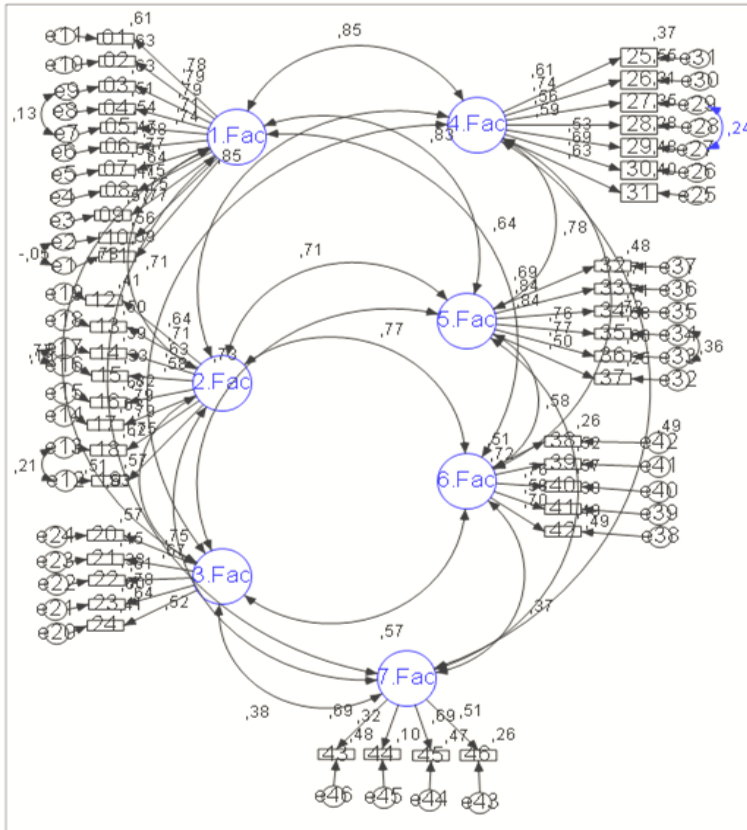
Faktör adı	İfadeler	Bileşenler						
		2	3	4	5	6	7	
Koruma ve Güçlendirme	01	,876						
	02	,832						
	03	,759						
	04	,733						
	05	,727						
	06	,573						
	07	,565						
	08	,508						
	09	,507						
	10	,503						
	11	,488						
Toplumsal Duyarlılık	12		,764					
	13		,736					
	14		,708					
	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's Alpha	,930	,892	,816	,813	,875	,784	,625	
Kümülatif Varyans%	38,625	43,497	47,424	50,460	53,128	55,711	58,192	

Alt faktörlerin 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” olduğu belirlenmiştir.

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. Açıklayıcı 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.

Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) için AMOS 16 programı kullanılarak Yapısal Eşitlik Modeliyle 1041 örneklem ile test edilmiş ve Şekil: 2’de gösterilmiştir. 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” ismiyle Şekil 2’deki gibi kodlanmıştır. Bulunan 7 faktöre ait ölçeğin iyi uyum indeksi sonuçları Tablo: 5’de gösterilmiştir.

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



Tablo 5: Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi Sonuçları

Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi								
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 gösterildiği gibi 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 değerleridir. Kalıntılara dayanan uyum indeksi (GFI) 0,90 ile 1,0 arasında olması iyi uyum değeridir. Analiz neticesinde elde edilen (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 neticesinde elde edilen (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.

4. Sonuç

Vidani Liderlik (VL) konusunda ölçek geliştirmek amacıyla bu çalışma yapılmıştır. 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. Açımlayıcı 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 istatistiki analizler neticesi faktör yük değerlerinin yüksekliği (0,46-0,87) ölçeğin yapı geçerliliğine sahip olduğu göstermektedir. Bu ölçekten alınabilecek en düşük puan 46 iken en yüksek puan 230 puandır. Ölçekte 43, 44, 45 ve 46. ifadeler tersten kodlanmıştır.

VL Ölçeği Kütahya Dumlupınar Üniversitesi’ndeki değişik demografik özelliklere sahip akademisyen, öğrenci ve çalışanlarına uygulandığından dolayı geçerli, güvenilir, yerli ve milli bir ölçme aracı olarak değerlendirilmektedir. Dünyanın en akıllı varlığını, yani insanın yönlendiricisi ve etkileyicisi olan vicdani liderin tanınmasıyla ilgili psikometrik özellikleri barındıran bu çalışmanın mühim bir boşluğu dolduracağı değerlendirilmektedir. Vicdani liderler takipçilerinin yaşamın anlam ve manasını aramada yönlendirici olurlar. Bu yönlendirme toplumsal duyarlılığı, etik değerleri, yaratıcıya karşı sorumluluğu, üstün görev ahlakını, bilinçli farkındalığı ve tevazuyu önceleyerek takipçilerini koruma ve güçlendirmeyi kapsamaktadır. Değişik örneklem grupları ile farklı şehirlerde geçerlilik ve güvenilirlik analizleri VL Ölçeği ile çalışacak araştırmacılara ağıttır.

Kaynakça

- 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 Kitabı*, Antalya.
- Aktı, Ü., Giderler, C., Duran, C., Behdioğlu, S., & Boz, D. (2017). Vicdani zekâ ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *İslam Medeniyeti Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 329-349.

- Aktı, Ü. (2018). Tarihi şahsiyetler ve mekânların günümüz kolektif tasavvurundaki değeri ve yeri (Kütahya ili 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*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Arpacı, M. (2016). Kişilik gelişimi bağlamında ahlak eğitiminde vicdan. Y. Ünal vd. (Ed.), *Uluslararası Kişilik ve Karakter İnşasında Dinin Yeri Sempozyumu Bildiriler Kitabı* içinde (ss.271-291).
- Arslan, M. (2001). *İş ve meslek ahlakı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Aslan, Ş. (2016). *İslam düşüncesinde yönetim ve liderlik*. Konya: Eğitim Kitabevi.
- Aslan, Ş., & Özata, M. (2011). Sağlık çalışanlarında hizmetkâr liderlik: Dennis-Winston ve Dennis-Bocernea hizmetkâr liderlik ölçeklerinin geçerlik ve güvenilirlik araştırması. *Journal of Management & Economics*, 18(1), 139-154.
- Aydıntan, B. (2009). Ruhsal zekânın dönüştürücü liderlik üzerine etkisini araştıran uygulamalı bir çalışma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2), 257-274.
- Baysal, N., & 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*. İstanbul: Bizim Kitaplar.
- Bilgiz, M. (2007). *Kur'an açısından vicdan ve değeri*. İstanbul: Beyan Yayınları.
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., & Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical psychology: Science and practice*, 11(3), 230-241.
- Bitmiş, M. G., Sökmen, A., & Turgut, H. (2014). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirliğinin yeniden değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 16(2), 1-14.
- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Boz, D., & Aktı, Ü. (2018). *The conscientious intelligence*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Brown, K. W., & 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), 822-848.
- Cengiz, Y. (2018). Cahız'ın düşüncesinde vicdanın gerçekleşim seyri ve denetlenmesi. Y. Cengiz & S. Çınar (Ed.), *İslam Düşüncesinde Vicdan Kavramı* içinde (ss. 107-138). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Cengiz, R., Serdar, E., & Donuk, B. (2016). Üniversite öğrencilerinin bilinçli farkındalık ve girişimcilik düzeylerinin incelenmesi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2 (4), 1320-1328.
- Coleman, H. J. (1996). Why employee empowerment is not just a fad. *Leadership & Organization Development Journal*, 17(4), 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). Mâverdî düşüncesinde din devlet ilişkisi. *Iğdır Üniversitesi SBE Dergisi*, 1(2), 81-99.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin iş gören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Demir, O. (2013). Vicdân. *D.İ.A. içinde* (C. 43). İstanbul: T.D.V. Yayınları.
- Demir, M. (2010). *Kur'an'da tevazu kavramı*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Demirtaş, Ö., & Biçkes, D. M. (2014). Makyavelizm'in olumsuz durumları ifşa etme niyeti üzerindeki etkisi: Bir alan çalışması. *İş Güç: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 16(2), 96-112.
- Diker, O. (2017). *Örgütlerde kültür sarmalında liderlik turizm endüstrisinde bir araştırma*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Doğan, S. (2006). *Personel güçlendirme*. İstanbul: Kare Yayınları.
- Durak, N. (2015). Kınalızâde'de bir erdem olarak tevazu. *Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 35(2), 105-123.
- Duyan, E., & Van Dierendonck, D. (2014). Hizmetkar liderliği anlamak: Teoriden ampirik araştırmaya doğru. *Sosyoloji Konferansları*, 49(1), 1-32.
- 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). Konya: Hü-Er Yayınları.
- Eren, E. (2014). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Exline, J. J., Campbell, W. K., Baumeister, R. F., Joiner, T., Krueger, J., & Kachorek, L.V. (2004). Humility and modesty. C. Peterson & M. Seligman (Ed.), *Character strengths and virtues: A handbook and classification* içinde (ss. 461-475). New York NY: Oxford University Press.
- Genç, N. (2004). *Yönetim ve organizasyon: Çağdaş sistemler ve yaklaşımlar*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Germer, C. K., Siegel, R. D., & Fulton, P. R. (2005). *Mindfulness and psychotherapy*. New York: Guilford.
- Gratton, L., & Erickson, T. J. (2007). Eight ways to build collaborative teams. *Harvard Business Review*, 2007 November, 1-11.
- Güler, M., & Boz, D. (2016). Otantik liderliğin topluluk hissi üzerine etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 488-500.
- Hacip, Y. H. (2010). *Kutadgu Bilig* (10. Baskı). Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.
- Hackman, M. Z., & Johnson, C. E. (2009). *Leadership*. USA: Waveland Press Inc.
- Hökelekli, H. (2007). Tevazu (alçak gönüllülük). *Değerler Eğitim Merkezi Bülteni*, 1(2), 114-119.

- Işkın, Y., & Kaygın, E. (2016). Otantik liderlik anlayışının örgütsel bağlılık ve örgütsel yabancılaşmayla ilişkisi: Mobilya sektöründe bir araştırma. *Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(14), 619-647.
- İpek, M. (2013). Kur'an'a göre insanın yaratılış hikmeti ve sorumluluğu. *EKEV Akademi Dergisi*, 17 (57), 435-448.
- Kahveci, H., & 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 istatistik teknikleri* (5.Baskı). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karadağ, E., Başaran, A., & Korkmaz, T. (2009). İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları liderlik biçimleri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (21), 32- 45.
- Kark, R., & 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 işlevleri. *Akademik Araştırma Dergisi*, 5(18), 131-162.
- Kesken, J., & Ayyıldız, N. A. (2008). New perspectives in leadership approaches: Positive and authentic leadership. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 8(2), 729-754.
- Kılıç, K. C., & Aydın, Y. (2016). Hizmetkâr liderlik ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Güvenirlilik ve geçerlik çalışması. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(30), 106-113.
- King, D. B. (2008). *Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, & measure*. Unpublished master's thesis, Trent University, Peterborough, Canada.
- Koç, Z. H. (2015). *Vicdanın ahlâkî ve teolojik temelleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi SBE., Ankara.
- Koçel, T. (2014). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım.
- Kuklytè, J. (2017). Islamic leadership and workplace deviance: What are the interactions?. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, pp. 212-221.
- Kurt, A. (2018). *Din sosyolojisi*. Bursa: Sentez Yayıncılık.
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyber loafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behaviour*, 23(5), 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*, 5(2), 170-175.
- Matzler, K., Renzl, B., Muller, J., Herting, S., & 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* (2.Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mucuk, İ. (2013). *Modern işletmecilik*. İstanbul: Türkmen Kitapevi.
- Northouse, P. G. (2014). *Introduction to leadership: Concepts and practice*. New York: Sage.
- Özgener, Ş. (2008). İş ahlakının kurumsallaşmasında üst yönetimin rolü. *İş Ahlakı Dergisi*, 1(1), 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*, 13(40), 407-426.
- Özden, A. D., & Yalçıntaş, M. (2019). the relationship between servant leadership, organizational citizenship behavior and mentorship: A research on the banking sector. *Eurasian Econometrics, Statistics & Empirical Economics Journal*, 19(12), 10- 24.
- Özkan, M. (2016). Liderlik hangi sıfatları, nasıl alıyor? Liderlik konulu makalelerin incelenmesi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 15(2), 615-639.
- Özler; D. E. (2015). *Örgütsel davranışta güncel konular*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Özyeşil, Z. (2011). *Öz anlayış ve bilinçli farkındalık*. Ankara: Maya Akademi.
- Payne, D., & Dimanche, F. (1996). Towards a code of conduct for the tourism industry: An ethics model. *Journal of Business Ethics*, 15(9), 997-1007.
- Platon (2006). *Devlet*. (E. Bayram, Çev.). İstanbul: Metropol Yayınları.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Rıfat, A. (1975). *Tasvîr-i ahlâk-ahlâk sözlüğü* (Haz. H. Algül). İstanbul: Tercüman yayınları.
- Riggio, R. (1986). Assessment of basic social skills. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(3), 649-660.
- Saban, A. (2009). Content analysis of Turkish studies about the multiple intelligences theory. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 9(2), 859-876.
- Sakallı, N. (2000). *Sosyal etkiler*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Saltuklu, Z. (2016). *Vicdan* (3. Baskı). Kayseri: Fenomen Yayınları.
- Sami, Ş. (2004). *Kamus-i Türkî*. İstanbul: Çağrı Yayınları.
- 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*, 25(3), 214-225.
- Seyrek Demirci, Ö., Ersanlı, K., & Tunç, T. (2016). Duyarlık ölçeği. *Electronic Journal of Social Sciences*, 15(56), 284-294.
- Söylemez, A. (2016). *Manevi zekanın yaşamın anlamı ve yaşam doyumunun yordayıcısı olarak incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi EBE., Sakarya.
- Tabak, A., Polat, M., Coşar, S., & Türköz, T. (2012). Otantik liderlik ölçeği: Güvenirlik ve geçerlik çalışması. *The Journal of Industrial Relations Human Resources*, 14(4), 89-106.
- Tarhan, N. (2014). *Güzel insan modeli*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Tarhan, N. (2015). *Mesnevi terapi* (11. Baskı). İstanbul: Timaş Yayınları.
- Tekin, A. (2018). Vicdan ve vicdani önermeler (vicdaniyyat) arasındaki ilişki. Y.Cengiz & S. Çınar (Ed.), *İslam Düşüncesinde Vicdan Kavramı* içinde (ss. 33-75). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Telli, E., Ünsar, A. S., & Oğuzhan, A. (2012). Liderlik davranış tarzlarının çalışanların örgütsel tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimleri üzerine etkisi: Konuyla ilgili bir uygulama. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2(2), 135-150.
- Tokmakoglu, G. (2012). *Benlik, bilinç ve vicdan*. İstanbul: İz Yayıncılık.
- Tuna, M., Bircan, H., & Yeşiltaş, M. (2012). Etik liderlik ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Antalya örneği. *Atatürk Üniversitesi İİBF. Dergisi*, 26(2), 143-155.
- Turan, S., Karadağ, E., Bektaş, F., & Yalçın, M. (2014). Türkiye'de eğitim yönetiminde bilgi üretimi: Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi 2003-2013 yayınlarının incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20 (1), 93-119.
- Türker, Ö. (2018). Farklı düşünce geleneklerinde vicdan kavramının içerimleri. Y. Cengiz & S. Çınar (Ed.). *İslam Düşüncesinde Vicdan Kavramı* içinde (ss. 3-32). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- 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*. (H.B. Akın, Çev.). Ankara: Adres Yayınları.
- Weidman, A. C., Cheng, J. T., & 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 iyi bir hükümetin nitelikleri ve tek kişinin iktidarı. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 271-285.
- 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*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, SBE., Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı, Konya.
- Zohar, D., & Marshall, I. (2000). *SQ: Connecting with our spiritual intelligence*. USA: Bloomsbury Publishing.
- Zulliger, H. (1998). *Çocuk vicdanı ve biz* (K. Şipal, Çev.). İstanbul: Cem Yayınevi.
- www.tdk.gov.tr (Erişim Tarihi: 29.10.2018).

EK-1

VİCDANİ LİDERLİK ÖLÇEĞİ

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

BENİM VİCDANİ 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	
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	
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	