



**Kültür ve İletişim**

*culture&communication*

Yıl: 28 Sayı: 55 (Year: 28 Issue: 55)

Mart 2025 - Eylül 2025 ( March 2025 - September 2025)

E-ISSN: 2149-9098

2025, 28(1): 197-230

DOI: 10.18691/kulturveiletisim.1397088

**\*\*Araştırma Makalesi\*\***

## ***Liderlik Öğretilerinin İnsan, Toplum ve İletişim Anlayışı: Eleştirel Bir Değerlendirme\****

**Yunus Emre ÇEKİCİ\*\*, İlker ÖZDEMİR\*\*\***

### **Öz**

1980'lerden sonra bütün dünyada egemenliğini kurumsallaştırmaya başlayan yeni liberal anlayış, özellikle kamusal alanın işletme mantığıyla yönetilmesi gerektiğini savunmaktadır. Verimlilik ve kâra odaklanan bu yaklaşım, bürokrasiye değil, liderlere gereksinim duymaktadır. Yeni yönetim yazınında liderlik becerisine özel bir önem verilmekte ve gücünü hukuktan alan "yönetici", yerini gücünü kişisel karizmasından alan "lider"e bırakmaktadır. Ayrıca liderlerin kitleleri yönlendirebilmesi için stratejik iletişim becerilerine gereksinim duyduğu belirtilmektedir. Söz konusu liderlik söylemi, kişisel gelişim kitaplarının yanı sıra özellikle son yıllarda akademik çalışmalarda da karşımıza çıkmaktadır. YÖK Ulusal Tez Merkezi'nde yapılan taramada liderlik konulu 2934 yüksek lisans ve doktora tezi tespit edilmiştir. Bu çalışmada 38 tez incelenmiş ve eleştirel bir değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Ayrıca liderlik konusunda yazılan çok satan kitaplardan örnekler seçilerek bu kitaplar ile liderlik tezleri arasındaki benzerlikler, bağlantılar ve farklılıklar irdelenmiştir. Bu çalışmada otorite ve yetkiden daha çok etki ve iletişim kavramlarını kullanmayı öne çıkaran liderlik çalışmalarının demokratik, özgürlükçü ve katılımcı bir yönelim olduğu savları eleştirel bir değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Bu çerçevede kuralsızlaşmayı öne çıkaran yeni liderlik anlayışı ile kurallara bağlılığı esas alan bürokratik yönetici modeli demokratik, özgürlükçü ve katılımcı olma kriterleri açısından karşılaştırılmıştır. Bu çalışmanın sonul amacı kuralsızlaşma ile birlikte gücün kurallar yoluyla sınırlandırılmasından kurtulmanın demokratikleştirici, özgürlükçü ve katılımcı bir yönelim olup olmadığını tartışmaya açmaktır. Bu çalışmada yeni liderlik öğretisi ve söylemlerinin, yetkisi sınırlandırılmamış ve denetlenemeyen iktidar biçimlerini meşrulaştırıp meşrulaştırmadığı da tartışılmaktadır.

**Anahtar Sözcükler:** Liderlik, yöneticilik, iletişim, eğitim iletişimi, katılımcılık.

\* Geliş Tarihi: 29.11.2023, Kabul Tarihi: 27.03.2025

\*\* Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi

Orcid No: 0000-0003-0247-3779, yunusemrecekici@gmail.com

\*\*\* Çukurova Üniversitesi, İletişim Fakültesi

Orcid No: 0000-0001-7148-1604, ilkerozdemir@cu.edu.tr

**\*\*Research Article\*\******People, Society and Communication in Thesis on Leadership: A Critical Assessment\******Yunus Emre ÇEKİCİ\*\* , İlker ÖZDEMİR\*\*\*****Abstract**

The neo-liberal understanding, which began to institutionalize its dominance throughout the world after the 1980s, argues that the public sphere in particular should be managed with a business logic. This approach, which focuses on efficiency and profit, requires leaders, not bureaucracy. In the new management literature, special importance is given to leadership skills. And the "manager" who derives his power from law is replaced by the "leader" who derives his power from his personal charisma. It is also stated that leaders need strategic communication skills to be able to direct the masses. This leadership discourse has been encountered in academic studies, especially in recent years, as well as in personal development books. In the search we conducted at the YÖK National Thesis Center on leadership, 2934 master's and doctoral theses on leadership were found. Among these theses, 38 theses were examined and critically evaluated. In addition, examples from the best-selling books on leadership were selected and the similarities, connections and differences between these books and leadership theses were examined. In this study, the arguments that leadership studies, which emphasize the use of the concepts of influence and communication rather than authority and authority, are a democratic, libertarian and participatory orientation, have been critically evaluated. In this framework, the new leadership approach that emphasizes deregulation and the bureaucratic manager model based on adherence to rules are compared in terms of the criteria of being democratic, libertarian and participatory. The final aim of this study is to discuss whether getting rid of deregulation and the limitation of power through rules is a democratizing, libertarian and participatory orientation. This study also discusses whether new leadership doctrines and discourses legitimize forms of power whose authority is unrestricted and uncontrollable.

**Keywords:** Leadership, management, communication, educational communication, participation.

---

\* Received: 29.11.2023, Accepted: 27.03.2025

\*\* Adana Alparslan Türkeş Science and Technology University  
Orcid No: 0000-0003-0247-3779, yunusemrecekici@gmail.com

\*\*\* Çukurova University, Faculty of Communication  
Orcid No: 0000-0001-7148-1604, ilkerozdemir@cu.edu.tr

## ***Liderlik Öğretilerinin İnsan, Toplum ve İletişim Anlayışı: Eleştirel Bir Değerlendirme***

### **Giriş**

1980'lerden sonra geleneksel bürokratik yönetim anlayışı, gelişen dünya karşısında “hantal” kalmakla ve ekonomik gelişime ayak uyduramamakla eleştirilmiştir. 1940'larda başlayan ve 1980'lerde yoğunlaşan bu eleştiriler, liberal anlayışın da etkisiyle yeni yönetim yaklaşımlarının doğuşuna kaynaklık etmiştir. Bürokrasiyi ağır ve etkisiz bulan yeni yönetim yaklaşımları, ekonomi başta olmak üzere bütün yaşamı işletmeciliğe ait kavram, değer ve yöntemlerle anlamaya ve düzenlemeye çalışmıştır. Bürokrasiyi ve bürokrasinin gerektirdiği hukuksal zemini ikinci plana iten işletmeci yaklaşım, neredeyse bütün yaşam alanlarında egemen düşünme ve davranma biçimi hâline gelmeye başlamıştır. Çağı yakalamak için vazgeçilmez olarak sunulan bu yaklaşımlar hem özel sektör kuruluşlarında hem de kamu kurumlarında organizasyon yapılarını yeniden şekillendirilmektedir. “Toplam Kalite Yönetimi”, “İnsan Kaynakları Yönetimi” ve “Akreditasyon” gibi bilgi ve yöntemler, özel kuruluşların yanı sıra devlet kuruluşlarının da başında Demokles'in kılıcı gibi sallanmaktadır. Yeni yönetim yaklaşımları, kamusal kurum ve alanlara sermayenin belirlediği işletme mantığıyla yaklaşmakta; ayrıca hukuk, bürokrasi, katılımcılık, müzakere, sivil toplum, çoğulculuk ve demokrasi gibi değerler ihmal edilmektedir. Bu yeni yönetim yaklaşımlarının olmazsa olmaz aktörü ise “lider”lerdir.

Yeni yönetim yaklaşımları akademik birer bilgi dalı ve birer örgütlenme modeli olarak yeni üretim organizasyonlarında egemen düşünme ve uygulama biçimi hâline gelirken liderlik söylemleri, görece daha resmiyetten uzak ve bağımsız görünen yayın dünyasında, özellikle kişisel gelişim literatüründe etkili olmuştur. Ancak özellikle son 20 yılda liderlik üzerine yapılan akademik çalışmalarda da çok büyük bir artış söz konusudur. Girişimcilik ideolojisi ve kariyerizm ile birlikte bu yaklaşımların ayrılmaz bir parçası olan liderlik öğretileri ve yaklaşımı, akademide de kendine yer bulmakta ve liderlik üzerine yapılan araştırmalar ve yazılan kitaplar geniş bir okuyucu kitlesi tarafından yoğun ilgi görmektedir. Yeni bilgi dalları arasında yer alan liderlik öğretileri, diğer yeni yönetim yaklaşımları gibi, insanların, kurumların ve toplumun yaşamını değiştiren bir reçete olarak sunulmakta ve geniş bir kabul görmektedir.

Liderlik alanında yazılan kitaplarda son 25 yılda, akademik çalışmalarda da son 20 yılda büyük bir artış gözlemlenmektedir. Buna ek olarak liderlik öğretilerini yaygınlaştırmak amacıyla birçok ülkede, yoğun biçimde, üst düzey yöneticilerinin liderlik yeteneğini geliştirici programlar oluşturulmaktadır. İşletmelerin, okulların, kurumların ve hatta ülkelerin gelişmesi ve kalkınması, geçmişten farklı bir gelecek yaratmak isteyen lider nitelikte insanların varlığına ve bu insanların bu kurumları veya ülkeleri yönetiyor olmasına bağlanmaktadır. Liderlik geliştirme programlarında liderlik konusunda yapılan en önemli vurgu, insanları etkileme ve yönlendirme kapasitesinin geliştirilmesi olmaktadır. Etkili liderler olmadan yenilikleri uygulamaya geçirmenin ve dönüşüm sağlamanın mümkün olmadığı ön kabulünden hareketle iyi yetişmiş ve kendini geliştirmiş güçlü liderlere gereksinim duyulduğu, liderlikle ilgili kitaplarda da kesintisiz bir biçimde vurgulanmakta ve liderlikle ilgili kitapların yöneticiler için altın değerinde olduğu öne sürülmektedir (Özel, 1996; Engin, 2016). Liderin rolü vizyon yaratmak ve insanlar arasındaki etkileşimi yönetmek olarak nitelenerek kurumların ve ülkelerin etkin liderlere olan acil ihtiyacı dile getirilmektedir. Bu çerçevede, liderlik anlatısı, dönüşüm için kurallara dayalı yönetim ve bu kuralları uygulayan yöneticiler yerine, gücünü üstün kişisel özelliklerinden liderlere gereksinim duyulduğu üzerine inşa edilmektedir. Dolayısıyla liderlik karşısında hukuk, sivil toplum, kamusal tartışma ve demokrasi önemini kaybetmektedir.

Liderlik öğretisini yaygınlaştıran kitaplarda, etkin liderlik özellikleri küresel düşünme, rekabetçi olma, stratejik düşünme, iyi iletişim kurma, güvenilir olma, yüksek profil, insan odaklı olma ve tutkulu olma olarak sıralanırken, özellikle insan odaklılık, iyi iletişim ve tutku gibi özellikler günümüzde liderlerin sahip olması gereken sosyal beceriler olarak resmedilmektedir (Covey, 2006). İnsanları etkileyebilme, ikna edebilme ve yönlendirme kapasitesini işaret eden liderlik özellikleri motivasyon becerisi, önderlik etme kapasitesi, politika, ilke ve hedefleri belirleme gücü, öğreticilik, yol göstericilik, öncülük vb. kavramlarla ifade edilmektedir. Lider, ekip kuran, sorun çözen, etkin karar veren, koordine eden, ilham veren, örnek olan, insan odaklı olan ve çalışanlar arasında iş birliği sağlayan bir öncü/önder kişi olarak resmedilmektedir. Bir yetkinlik kapasitesi olarak öne çıkarılan lider olmak için hitabete, etkileme gücüne ve ilişki kurma ve etkileme kapasitesi olarak iletişime merkezî bir önem atfedilmektedir. Ayrıca liderlik, yönetim düşüncesinin en önemli bileşenlerinden biri olarak (Özen, 1995, s. 98) gösterilmektedir.

Neoliberal yönetim yaklaşımların etkisiyle gerek yayın gerek de akademi dünyasında popülerleşen liderlik söylemleri popülerliğini, neoliberalizme bir tepkiyi yansıttığı söylenen, yeni sağ popülist dönem olarak niteleyebileceğimiz 2010'lı yıllarda da artırarak sürdürmektedir. Bu bağlamda neoliberal dönemin bir prototipi olan liderlik öğretilerinin açtığı yolun yeni sağ popülizmin lider kültü eksenli politik hareketlerine öncülük edip etmediği, önemli bir tartışma konusudur. Neoliberalizm gibi bürokrasiye ve dolayısıyla kurallara bağlı yönetim anlayışına karşı çıkan sağ popülizmde halk adına konuşan karizmatik bir lider söylemi öne çıkmakta olup, halk adına lidere daha fazla güç ve hareket özgürlüğü talep edilmektedir (Erayman, 2022: 342 ve Yılmaz, 2021: 54). Neoliberalizmin olduğu gibi yeni sağ popülizmin de gündeminden düşmeyen bu liderlik söylemlerinin çoğulcu, çok sesli, demokratik hukuk devleti açısından ne ifade ettiği ise çok fazla tartışılmamaktadır. Bu alandaki akademik çalışmalara katkı sunabilmek için egemen liderlik söylemlerine yönelik eleştirel bir yaklaşıma gereksinim vardır.

Bu çalışmada liderlik tezlerinin savunmuş olduğu insan, toplum ve iletişim anlayışı incelenmiş ve değerlendirilmiş; liderlik öğretilerinin kavramsal ve kuramsal bakış açıları kritik edilerek nitel bir makro analiz yapılmıştır. Yeni liderlik öğretisi ve söylemlerinin, yetkisi sınırlandırılmamış ve denetlenemeyen iktidar biçimlerini meşrulaştırdığı ve demokrasi kültürünün gelişimini engellediğini savunan bu çalışmada, liderlik konusunda yazılmış tezler kendi iddialarının geçerliliklerini de sorgulayan eleştirel bir yaklaşımla değerlendirilmiştir. Nitel modeldeki bu çalışmada doküman analizi yöntemi kullanılmıştır. YÖK Ulusal Tez Merkezi'nde yapılan taramada liderlik konulu 2934 yüksek lisans ve doktora tezi tespit edilmiştir. Bunların içinde amaçlı örnekleme tekniğiyle 38 tez ele alınarak incelenmiş ve değerlendirilmiştir. Örneklem alınan tezler seçilirken, araştırmaya geniş bir perspektif sunabilmesi için olabildiğince farklı üniversite ve disiplinlerde olmasına dikkat edilmiştir. İncelenen tezler 2015-2023 yılları arasında yayımlanmıştır. Tezlerin 19'u yüksek lisans, 19'u doktora tezidir. Söz konusu tezler makalenin sonunda "İncelenen Tezler" başlığı altında sunulmuştur. Veriler analiz edilirken liderlik konusunda yazılan çok satan kitaplardan örnekler seçilerek bu kitaplar ile liderlik tezleri arasındaki benzerlikler, bağlantılar ve farklılıklar irdelenmiş; böylece piyasa mantığı ile incelenen tezlerin savunuları arasındaki açık bağlantı örneklendirilmeye çalışılmıştır.

## Liderlikle İlgili Tezlere Eleştirel Bir Bakış

Tezler incelendiğinde, liderliğin en fazla eğitim ve öğretim alanında ele alındığı ve bunu da işletme alanının takip ettiği görülmüştür. YÖK Ulusal Tez Merkezi'nde liderlikle ilgili ilk bin tezin 311'i eğitim ve öğretimle ilgilidir. Bu bağlamda dikkat çekici bir bulgu da iletişim ve etkileşime merkezî bir önem verilmesine karşın, liderlik eksenli çalışmalarda "eğitim iletişimi"nin konulaştırılmamış olmasıdır.

İncelenen tezlerde liderlik söylemleri içerisinde olumsuz olarak nitelenen "otokratik liderlik", "toksik liderlik", "kara liderlik", "paternalist liderlik" gibi eleştirel görünümlere karşın liderlik söylemlerinin doğasına yönelik eleştiriler oldukça sınırlı kalmış ve liderlik olgusuna yönelik köklü bir eleştiri, bu tezlerde yer almamıştır. Tezlerin "Öz" kısımları incelendiğinde liderlik öğretisinin iş yaşamında önemli ve toplumsal gelişim ve değişim açısından gerekli olduğuna ve gelişimi sağlamak için farklı liderlik tarzlarına ihtiyaç olduğuna, bu nedenle liderin özelliklerinin sürekli değişmesi ve gelişmesinin gerekliliğine işaret edilmektedir. İncelenen tezler, değişim odaklılık perspektifi ile hareket etmekte ve arzu edilen değişimlerin gerçekleşmesi için bu değişimi yönetecek liderlere ihtiyaç duyulduğu varsayımını güçlendirmektedir. Liderlik, kurumların politikalarını hayata geçirebilmelerinde kullanılan en etkili araç olarak değerlendirilmekte ve bu nedenle liderlik öğretilerinin gelişmesine katkı sağlamak ortak amaç olarak görülmektedir. İçinde bulunduğumuz dijital çağda geleneksel liderlik türlerinin etkisinin azaldığı ifade edilerek bu çağın koşullarına uygun şekilde cevap verebilecek yeni liderlik türleri üzerinde durulmaktadır. Bu bağlamda iletişim ve etkileşim kavramlarına özel bir önem atfedilerek insan odaklı ve dönüşümcü bir liderlik türünün "çağın koşullarına en iyi şekilde uyum sağlayabilecek, sürekli değişim ve gelişim içerisinde olan dünyamızda bu değişimleri yönlendirebilecek bir liderlik türü olduğu" birçok tezde ortak bir düşünce olarak savunulmaktadır (Bkz. Yörükoğlu, 2021). Liderlikle ilgili tezler incelendiğinde, farklı liderlik türleri zikrediliyor ve farklı kavramlar kullanılıyorsa da içeriğe bakıldığında, bu farklı kavramlara karşın liderlik öğretilerinde bir ortaklaşma görülmekte ve tezlerin neredeyse tamamının yeni yönetim yaklaşımlarının ortaya koyduğu kavramsal seti kullandığı görülmektedir. Dönüştürücü liderlik, etkileşimci liderlik, destekleyici ve geliştirici liderlik, etkileşimsel ve dönüşümsel liderlik, etkili liderlik, etkin liderlik, etik liderlik, kalite liderliği, otantik liderlik, hizmetkâr liderlik kavramları liderlikle ilgili

kullanılan kavramların başında gelmekte ve dönüşümcü liderlik kavramına insan odaklılık eklenmektedir. Ayrıca etkileşimci, otantik ve hizmetkâr liderlik vb. kavramlar eşliğinde yeni liderlerin insan odaklı ve demokratik özelliklere sahip olduğu iddiası desteklenmeye çalışılmaktadır. Bu araştırmada liderliğin en fazla “dönüşümsel/dönüşümcü/dönüştürücü”, “etkileşimsel/etkileşimci” ve “vizyoner liderlik” sıfatları ile ele alındığı ve bunu “eğitsel liderlik”, “kültürel liderlik”, “etik liderlik” ve “hizmetkâr liderlik” konularının izlediği sonucuna ulaşılmıştır.

İşletmecilik alanında yapılan tezlerde genellikle yöneticilerin etkili liderlik davranışlarının çalışanların üretkenliği ve örgütsel sadakatiyle olan ilişkisi ele alınmıştır. Bu bağlamda dönüştürücü ve etkileşimsel liderlikle birlikte stratejik liderlik ve vizyoner liderlik biçiminin, yeni liberal yönetim yaklaşımlarının genel anlayışı doğrultusunda öne çıktığı ve bunun da örgütsel tatmin düzeyi ve verimlilikle ilişkilendirildiği görülmektedir (Bkz. Başkan, 2020; Cinnioğlu, 2018). İşletme yöneticilerinin gösterdikleri etkili liderlik davranışlarının çalışanların üretkenliğine etkisini tespit etmek amacıyla yapılan çalışmalarda bu ilişkiyi ortaya koyarak kurumların (işletmelerin) yönetim kalitesini yükseltmesi, örgütsel gelişmeyi desteklemesi ve çalışanların işe olan bağlılıklarını artırmak için yapılması gerekenlere ışık tutmak amaçlanmaktadır. Stratejik liderlik bağlamında stratejik liderlik davranışlarının örgütsel özdeşleşmeyle ilişkisi analiz edilmekte ve bu kurumsal itibar ve kurumsal sosyal sorumlulukla ilişkilendirilmektedir (Bkz. Kızıl, 2016, Özerol, 2017). Yapılan araştırmalar sonucunda da etkili (stratejik, vizyoner, dönüşümcü, etkileşimci) liderlikle üretkenlik arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmaktadır. Etkili/dönüştürücü liderliğin yenilikçi örgüt kültürünün bir parçası olduğu savından hareket edilerek bu liderlik özelliklerinin işle bütünleşme (örgütsel tatmin ve örgütsel bağlılık) üzerindeki etkileri incelendiğinde, öngörüldüğü gibi, dönüştürücü liderliğin iş tatmini ve işle bütünleşme üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu sonucuna ulaşılrken, ilginç bir biçimde, işin özelliklerinin ve çalışma ortamının işle bütünleşme konusunda bir etkisi olmadığı sonucuna varılmaktadır. Buradan çıkan sonuç liderliğin ve yenilikçi örgüt kültürünün yanında işin özelliklerinin (iş koşulları, ücret düzeyi vb.) bir anlam taşımadığı sonucudur ki, bu sonuç tartışmaya açıktır (Bkz. Ousoumanou, 2022, Kenek, 2021). Vizyoner liderliğin de çalışanların iş tatminlerini olumlu etkilediği sonucuna ulaşılmakta ve burada işletmelerin daha etkin ve verimli olmaları için iş tatminini artıran strateji ve politikaları benimsemeleri ve uygulamaları

gerekli olduğu ve bunun içinde işletmelerde vizyoner liderlik davranışları ve uygulamalarının çalışanların iş tatmin ve motivasyon düzeylerini arttıracakları düşüncesinden hareket edilmektedir. İşletmecilik alanında yazılan liderlik tezlerinde eleman seçimi, performans değerlendirme, kariyer planlama, çalışan katılımı, iş tanımı, ücretlendirme gibi unsurların yanı sıra psikolojik sermaye olarak nitelenen özyeterlilik, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık gibi işgörenin verimini etkileyen faktörler de analiz edilmeye çalışılmakta ve otantik, vizyoner, stratejik, esnek vb. niteliklerle adlandırılan etkili liderlik özellikleriyle çalışanların işe bağlılığı ve verimli çalışması arasında da pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna varılmaktadır. Yöneticilerin liderlik özelliklerinin çalışanların motivasyonuna etkileri de bu alanda yapılan çalışmalarda öne çıkan konulardan birisidir. Çalışanların motivasyon seviyeleriyle yöneticilerin liderlik özellikleri arasındaki ilişkisini tespit etmeye çalışan literatür taramaları ve istatistik analizler yapılmakta ve bu sonuçlar performans yönetimi ve performans değerlendirme olguları ile ilişkilendirilmektedir. (Bkz. Hırlak, 2015, Ekmekçi, 2015). Verimliliğin yanı sıra örgütsel mutluluk (iş tatmini), örgütsel bağlılık (motivasyon) gibi unsurlar hem işletme hem eğitim alanında yazılan liderlik tezlerinin temel konusunu oluşturmaktadır. Bu çerçevede işletme yönetimi kavramları esas alınarak örgütsel bağlılık ve örgütsel mutluluk kavramlarıyla birlikte örgütsel vatandaşlık davranışı çalışanların örgütleriyle (çalıştıkları kurumlarla) özdeşleşmelerinde “yeni” bir kavram olarak sunulmaktadır (Bkz. Yavuz, 2017).

Mevcut liderlik öğretileri kapsamında dönüşümcü ve karizmatik liderlik türlerinin, gelişmekte olan teoriler kapsamında ise stratejik liderlik ve takım liderliğinin en fazla çalışılan liderlik türü olduğu görülmektedir. Etkin bir liderliğin başarılı insan iletişimini zorunlu kıldığı ön savı ile iletişime liderlikle ilgili öğretilerde merkezî bir yer verilirken bu etkileşimsel (etkileşimci) liderlik ve hizmetkâr liderlik kavramı eşliğinde işlenmeye çalışılmaktadır. Bunlara otantik liderlik kavramı da eklenebilir. Öte yandan yukarıda söz edilen dönüşümcü ve etkileşimci liderlik öğretilerinin hangi bağlamda ele alındığına bakıldığında liderliğin en fazla; örgütsel bağlılık, örgütsel mutluluk (tatmin), örgütsel vatandaşlık ve örgüt kültürü kavramları ile birlikte incelendiği ortaya çıkmaktadır. Liderlik olgusu daha çok işletmecilik bağlamında irdelenirken özellikle kriz dönemlerinde liderlik olgusu üzerinde çalışmalar yapılmakta ve bu türden çalışmalarda ülkeler ve şirketlerin yaşamlarını sıkıntıya sokan krizlerin işletmeler üzerindeki olumsuz etkilerine karşılık karizmatik liderlerin kriz dönemlerinde başarılı

oldukları sonucuna varılarak (Bkz. Balaban, 2018) karizmatik liderlik olumlanmaktadır.

Felsefe ve din alanında yazılan tezlerde, ahlaki (etik) liderlik olgusu daha çok tasavvuf yaklaşımı ve kimi muhafazakâr yazarların görüşleri öne çıkarılarak ele alınmaktadır (Bkz. Merdan, 2022 ve Kılıç, 2022). Bu türden çalışmalar, neoliberal liderlik anlayışından farklı olduğu iddiasını güçlendirmek için, “yeni nesil liderlik” bağlamında ele alınmakta iken eğitimsel liderlik analizleri ile de bütünleştirilmeye çalışılmakta, öğretmenlerin liderlik becerilerinin geliştirilmesi ana hedef olarak işaret edilmekte ve “meslek ahlâkına sahip olmak, âlimlere saygı duymak, itidalli (ölçülü) olmak, vatan sevgisine sahip olmak” gibi unsurlar özellikle vurgulanmaktadır (Bkz. Kılıç, 2022). Çağımızın bunalımlarına çözüm yolu olarak "yeni nesil liderlik türleri" adı altında, “mânevî/ruhsal liderlik” ve “hizmetkâr liderlik” yaklaşımlarının öne çıktığı ve bu modellerin insan odaklı liderlik öğretileri olduğu öne sürülmekte ve dini ve tasavvufi yaklaşımların liderlik öğretilerinde öne çıkarılması gerektiği ileri sürülmektedir (Bkz. Merdan, 2022).

Turizm alanında yazılan tezlerin giriş bölümleri genel olarak küreselleşme olgusuyla birlikte yaşanan hızlı değişimlerden söz ederek başlamakta ve buradan turizm işletmelerinde kaynakları etkin kullanmak, alternatif stratejileri iyi bilmek için turizm işletmelerinde yöneticilerin liderlik özelliklerinin önemli olduğu vurgulanmakta ve turizm alanında liderlik özelliklerinin örgüt performansı ile anlamlı bir ilişkisinin olduğu sonucuna varılmaktadır. Esas olarak dönüşümcü ve etkileşimci liderliğin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin belirlenmeye çalışıldığı bu tezlerde, temel vurgu liderlik üzerine olup araştırma sonucunda dönüşümcü ve etkileşimci liderliğin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık üzerinde belirleyici bir etkisi olduğu sonucuna varılmaktadır. Ele alınan liderlik türlerinin tamamı pozitif liderlik anlayışı olarak işaret edilmekte ve araştırma sonuçlarında pozitif liderlik (dönüşümcü, etkileşimci, insan odaklı vb.) ile işyerinde duygusal iyi oluş arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmektedir (Bkz. Başkan, 2020; Sevgin, 2019; Ekşili, 2019).

Eğitim alanında yazılan bazı tezlerde, liderlik becerileri eğitiminin okul öncesi döneme kadar uzanması gerektiğine işaret edilmekte ve okul öncesi eğitim alan öğrencilerin liderlik becerilerini geliştirebilmek ve “geleceğin liderleri”ni yetiştirmek için programlar geliştirmek hedefler arasında yer almaktadır (Bkz. Duran, 2014). Öte

yandan geleceğin liderlerini yetiştirme amacı çerçevesinde Türk tarihinin en önemli kaynaklarından birisi olan Kutadgu Bilig'i liderlik eğitimi açısından değerlendiren bir tez de eğitim alanında yazılan tezler arasında yer almaktadır. İlköğretim alanında yazılan bu tezde bir yandan çağdaş lider ve liderlik tanımlarına, yönetici ve lider arasındaki farklara, temel liderlik özelliklerine, liderlik kuramları ve liderlik biçimlerine yer verilirken, bu liderlik özellikleri ile Kutadgu Bilig arasındaki benzerlikler analiz edilmeye çalışılmış ve sonuç olarak Kutadgu Bilig'in yazıldığı dönem liderlik anlayışı ile günümüz liderlik anlayışı arasında birçok alanda benzerlik olduğu sonucuna varılmıştır <sup>1</sup> (Bkz. Kaya, 2015). İncelenen tezlerde birer işletmecilik terimi olan örgütsel bağlılık, örgütsel mutluluk vb. kavramların, eğitim alanı da dâhil olmak üzere, en çok kullanılan anahtar kelimeler olduğu saptanmıştır ki, bu da eğitim alanının da kamusal bir hizmet olarak ele alınmaktan çok bir sektör olarak görüldüğünü göstermektedir. Ayrıca liderlik becerilerini geliştirmek için yapılan tüm çalışmalarda başta girişimcilik, rekabet ve kariyer olmak üzere kurum kültürü, örgütsel iletişim, stratejik yönetim, stratejik iletişim, esnek yönetim, toplam kalite yönetimi, insan kaynakları yönetimi ve yönetişim gibi yeni yönetim yaklaşımlarının ortaya çıkarmış olduğu kavramların liderlik tezlerinde itirazsız bir biçimde benimsendiği ve kullanıldığı görülmektedir.

Eğitim alanındaki liderlik tezlerinde baskın bir biçimde ele alınan temel konu, okul yöneticilerinin (özellikle okul müdürlerinin) liderlik özellikleriyle ilgilidir. Okul müdürlerinin liderlik özelliklerinin çalışanların (öğretmenlerin) örgütsel mutluluk,

---

<sup>1</sup> Dikkat çekilmesi gereken nokta liderlik öğretilerinin tarihsel kökenini, Kutadgu Bilig, Siyasetname vb. örneklerde olduğu gibi hükümdarlara ve devlet yöneticilerine yöneticilik tavsiyesi veren ve öğüt/nasihat endüstrisi olarak adlandırabileceğimiz kitaplara dayanıyor oluşudur. Nasihate dayalı kitaplar dinsel yazının ve Antik ve Ortaçağ klasiklerinin en önemli özelliklerinden birisidir. Buradan yola çıkarak yüzlerce yıl, hatta kimi örneklerde 1000 yılı aşkın bir süre boyunca bütün toplumsal değişimlerin göz ardı edilerek, anakronik bir biçimde, antik ve Ortaçağ'a ait liderlik öğretileri ile yeni liberal liderlik öğretileri arasında önemli benzerlikler olduğunun öne sürülmesi önemlidir. Öne sürülen bu iddia doğruysa, bu aynı zamanda çağlar boyunca yönetim ve liderlik anlayışlarında kayda değer bir dönüşümün yaşanmadığı ve liderlik öğretilerinin iddialarının tam tersine, postmodern (moderniteyi de aşan) olduğu iddia edilen bir çağda modernitenin aşılması bir yana moderniteden bir geriye dönüş, pre-modern (modernlik öncesi) geleneksel ve karizmatik liderlik anlayışlarının çağımızda öne çıktığı sonucunu ortaya çıkarır ki, bu modernite ve günümüzde liderlik öğretilerinin öne çıkması bağlamında irdelenmesi gereken bir konudur. Bu bağlamda iletişim ve davranış tavsiyeleri ile dolu olan nasihat/öğüt kitapları ile kişisel gelişim kitapları ve dahi onun bir parçası olan liderlik kitapları ve tezleri arasında bir süreklilik olduğu söylenebilir. Bu eserlerin ortak noktaları ise bilimsel ve analitik bilgiye karşı pratikte yararlı gördükleri ve amaçları gerçekleştirmek için işlevsel buldukları arkaik bilgelik öğretilerini savunmalarıdır. Kâr ve verimliliğe (başarıya) odaklandığı için etik bir içerik taşımaktan yoksun olan bu neoliberal "çağdaş bilgelik" öğretilerinin ve yani muhafazakâr yaklaşımların savunduğu yeni nesil liderlik anlayışının kadim bilgelik öğretileriyle bu bağlantısı, aynı zamanda, liderlik öğretilerinin yeni bir liderlik anlayışı oldukları yönündeki iddialarını geçersizleştirmektedir.

örgütsel bağlılık ve motivasyon düzeyiyle ilişkisi ele alınmaktadır. Eğitim alanında yazılan tezlerde “işletmelerde liderlik” vurgusu açıkça seslendirilirken liderliğin ele alınmasındaki en önemli nedenin çalışanların iş doyumuyla ilgili olduğu da açıkça belirtilmektedir. Bu bağlamda psikolojik faktörlerin önemine vurgu yapılmakta ve lider (okul yöneticisi) ve işgörenler (öğretmenler) arasındaki ilişkilere odaklanılmaktadır. Kısaca okul müdürlerinin liderlik stillerinin örgütsel mutluluğu (iş tatminini ve motivasyonu) olumlu yönde etkilediği hipotezi sınanmakta ve bu hipotez, tezin sonuç kısımlarında doğrulanmaktadır. Bu tezlerin sonucunda okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel güvenleri arasında ilişki olduğu sonucu da ortaya çıkmakta ve bu bağlamda demokratik yönetici davranışlarının öğretmenlerin müdürlerine güvenini pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği işaret edilmektedir (Bkz. Kars, 2017). Eğitim ve öğretim alanındaki tezlerde sorun çözme, teşvik etme ve çalışanların güvenliğini sağlamada iletişimin merkezi bir rol oynadığı ileri sürülmekte ve etkin iletişimin performans, başarı, mutluluk ve kendini geliştirmeyi sağladığı vurgulanırken bu etkin iletişim liderlik özellikleri ile bağlantılandırılmaktadır. Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleriyle okul güvenliği, örgütsel güven ve örgütsel imaj arasındaki ilişkiler de vurgulanmakta ve eğitim lideri olarak nitelenen okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleriyle okul güvenliği ve örgütsel imaj arasında, beklendiği gibi, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunduğu sonucuna varılarak liderliğin ne kadar önemli olduğu yeniden tescil edilmektedir (Bkz. Yılmaz, 2019; Delioğlu, 2022; Ugar, 2019; Demir, 2022; Kılıç, 2019; Zengin, 2019).

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi alanlarında yazılan tezlerde yer yer popülizm, popülist liderlik vb. kavramsal analizler yer alsa da bu tezlerde 2010’lı yıllardaki politik ortamın etkisi nedeniyle politik liderlik analizleri Türkiye’de etkin liderlik profili olarak öne çıkarılan Turgut Özal ve Recep Tayyip Erdoğan üzerinden örneklenmektedir. Bu tezler içerisinde Recep Tayyip Erdoğan’ı konu alan toplam 9 tez tespit edilmişken, Turgut Özal hakkında iki ve diğer politik liderler hakkında (Süleyman Demirel, Bülent Ecevit, Adnan Menderes, Celal Bayar) birer tez yer aldığı görülmüştür. Özellikle 2015 sonrası akademik çalışmalarda, karizmatik liderlik ve dönüşümcü liderlik, küresel liderlik ve proaktif liderlik kapsamında Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan hakkında tezler yazıldığı görülmektedir. Recep Tayyip Erdoğan’ın liderlik özellikleri ile ilgili yazılan tezlerde yaptığı konuşmaların incelendiği, yani retorik incelemesinin yapıldığı görülmektedir (Bkz. Çetin, 2023; Tuğ Kızıltoprak, 2018). Tuğ Kızıltoprak’ın

kendilerine konuşmalar yapılan muhtarların liderlik algıları üzerine yaptığı doktora tezinde Recep Tayyip Erdoğan'ın kahraman lider algısına sahip olduğu, takipçileriyle arasında güçlü bir bağ bulunduğu; takipçilerinin desteğiyle fevkalade bir güce sahip olduğu; toplum, devlet yetkilileri ve genç nesil tarafından rol model olarak kabul edildiği, statükoyu reddettiği; riskli durumlarda doğru kararlar verebildiği; kendini feda etmekten çekinmediği; takipçileri ikna edebilen çok iyi bir hatip olduğu; sembol, hikâye ve sloganları kullanarak takipçilerinin farkındalığını arttırdığı; doğuştan gelen olağanüstü liderlik özelliklerine sahip olan kurtarıcı bir lider olarak algılandığı ve karizmatik liderlik algısına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Recep Tayyip Erdoğan modelinin dünya barışına hizmet eden çalışmalar yapmış olması, İslam ülkelerinde birleştirici yaklaşımlar sergilemesi, dünya liderleri içinde saygınlık kazanması ve Türkiye dışındaki halkların da kendisine yakınlık duyması gibi özellikleri vurgulanırken liderlik tutum ve niteliklerinin arasında hitabet ve karizmatik olma başta gelmekte; çalışkanlık, işlerin takipçisi olma, risk alabilme, cesaret ve samimiyet gibi özellikler onun ardından sıralanmaktadır. İşletmecilik alanında yazılan bu tezlerde küreselleşen dünyada bu özelliklerin işletme liderlerinde de bulunması gerektiği işaret edilmektedir (Bkz. Duman, 2022, Çetin, 2023). Uluslararası ilişkilerde Recep Tayyip Erdoğan ve Vladimir Putin'in liderlik anlayışlarını ele alan çalışmada ise "lider kişilik analizi" yöntemiyle Erdoğan ve Putin'in kişilik özellikleri ve liderlik profilleri analiz edilirken her iki liderin de politikaların ve kararların yönünü bizzat kendisi belirleyen "baskın lider" olduğu saptaması yapılmaktadır (Bkz. Aras, 2015). Baskın (kurallara uyan değil kuralları kendisi koyan) karizmatik liderlik, bu çalışmada olduğu gibi, liderlikle ilgili çalışmaların neredeyse tamamında olumlanan bir özellik olarak ele alınmaktadır. Öte yandan, liderlikle ilgili tezlerde Hz. Muhammed, Hz. Ömer, Orhun yazıtları gibi tarihsel referanslar bulunmakla ve tarihte dönüştürücü liderler ve bunların yönetsel etkileri üzerine tezler de bulunmaktadır (Bkz. Tekeli, 2018). Hz. Ömer'in yönetim anlayışını konu alan tezin İşletmecilik (Akkuş, 2023) Ana Bilim Dalı'nda yazılan bir doktora tezi olduğunu özellikle belirtmek gerekir. Türk tarihinde dönüştürücü liderleri ele alan tezde ise Türk milletinin pek çok dönüştürücü lider çıkardığı ve bu liderlerin hem Türkiye hem de dünya tarihinde önemli dönüşümlere yol açtığı ve bu liderlerin etkisinin günümüzde de sürdüğü öne sürülmektedir. Bu bağlamda Türk tarihindeki dönüştürücü liderler olarak Metehan, Sultan Alparslan, Fatih Sultan Mehmet, Sultan Abdülhamit Han, Mustafa Kemal Atatürk ve Turgut Özal'ın incelendiği görülmüştür.

Bunların dışında çağdaş politik liderleri konu alan herhangi bir tez bulunmadığı saptanmıştır. Ayrıca konu işletme yönetimi olduğu hâlde iş yönetimi alanında yer alan bir lider üzerine tez yazılmamış olması dikkat çekicidir. Dikkat çekici olan bir diğer husus ise tarihte dönüştürücü Türk liderleri konulu tezin de (Tekeli, 2018) işletme yönetimi alanında yazılan bir tez olmasıdır. Bu tezlerde dönüştürücü liderlik, etik liderlik, eğitsel liderlik ve benzeri başlıklar altında, anakronik bir biçimde, yani bilgi yetersizliği sonucu belirli bir tarihte, gerçekte o tarihte olmayan ve olamayacak şeylerden söz etmek (Belge, 2009) ve tarihte yer alan düşünce ve öğretileri tarihsel-toplumsal bağlamını dikkate almadan günümüzde de geçerli öğretiler gibi göstermek ya da geçmişte yer alan düşünce ve öğretileri o tarihte yer almayan günümüz düşünce ve öğretileri ile ilişkili gibi sunarak günümüz yeni liberal liderlik yaklaşımları ve işletmecilik öğretileri ile bütünleştirilmeye çalışıldığı görülmektedir. Eğitim alanında yazılan bir tezde geçmişten günümüze yönetsel metinlerde liderlik olgusunun Orhun Yazıtları, Siyasetname ve Nutuk bağlamında değerlendirilmesi ve bu metinlere dayanarak hizmetkar liderlik, vizyoner liderlik ve kültürel liderlik olgularının tartışmaya açılması ilginçtir (Bkz. Kurt Acar, 2022). Öte yandan “Dijital Yönetişim Çağında Bir Liderlik Modeli Önerisi: İnsan Odaklı Dönüştürücü Liderlik” başlığı taşıyan ve kamu yönetimi alanında yazılan tezde savunulan geleneksel liderlik anlayışına karşı bilinen argümanlar yinelenerek “insan odaklı ve dönüştürücü liderlik” anlayışının savunulduğu öne sürülmektedir (Bkz. Yörükoğlu, 2021).

İncelenen bazı tezlerde, siyasi liderlerin siyasi liderlik tutum ve niteliklerinin analiz edildiği öne sürülmekte ve bu analizler Liderlik Profil Analizi (LPA) ve Operasyonel Kod Analizi (OKA) gibi yöntemler kullanılarak yapılmaktadır ki, bu analizler daha çok siyasi liderlerin yaptığı konuşmalar ve beyanlarına odaklanan metin incelemesi çalışmalarıdır (Bkz. Paydar, 2022). Ancak az sayıda da olsa, kült liderlik eleştirisi gibi, ideoloji ve liderlik analizi üzerine çalışmalar mevcut olup kült liderlik olgusu uzak geçmişten, örneğin Hitler ve Stalin üzerinden, örneklenmektedir. Liderlik tezleri içerisinde çok ender bulunan çalışmalardan biri olan ve halkla ilişkiler alanında yapılan bu çalışmada, lider kültü oluşturmak için yapılan ideolojik propaganda ele alınmakta ve kült liderlik propagandasında liderlerin halktan bir kişi olarak ön plana çıkarıldığı ve ayrıca ülkedeki birlik ve huzurun teminatı ve/veya ülkesinin kurtarıcısı olarak yüceltildiği sonucuna ulaşılmaktadır (Bkz. Gülada, 2022). Bir diğer ender bulunan çalışma ise kamu yönetimi alanında yapılan liderlik ve

parlamentar demokrasi ilişkisini Max Weber ve Carl Schmitt üzerinden ele alan çalışmadır. Liderliğin parlamento karşısında öncelenmesine ve parlamentar demokrasinin olumsuzlanıp politik liderliğin öne çıkarılmasına eleştirel bir bakış getiren bu çalışma, bu yaklaşımları ve buna yönelik ortaya konan liderlik çözümlerini reddetmekte ve “parlamento, demokrasi ve liderlik üçgeninde parlamentonun kamusal niteliğinin ön plana çıkarılmasının gerekliliğini” vurgulamaktadır (Bkz. Karahöyük, 2019).

### **Liderlik Çalışmalarının Bilimsel Niteliği**

Bu çalışmada ele aldığımız tezlerde, yönetici ve lider arasında bir ayırma gidilerek yöneticiliğin bir meslek olduğu, liderliğin özel ama aynı zamanda geliştirilmesi gereken ve dolayısıyla eğitim aracılığıyla geliştirilebilir bir beceri olduğu savı öne sürülmekte ve bu çerçevede işletme yöneticiliği, politik liderlik ve okul yöneticiliği açısından bir fark görülmemektedir. Politik liderlik, eğitsel liderlik ve işletme liderliği ele alınırken, çalışmamızın da ortaya koyduğu gibi ortak bir kavram seti kullanılmaktadır. Bu kavramların neredeyse tamamı işletme yönetimi ile ilgili kavramlardır. İşletmecilik kavramlarının kullanımı konusundaki uzlaşa bütün kurumların işletmeler gibi kâr ve verimlilik mantığına göre örgütlenmesi gerektiği düşüncesini öne çıkarmaktadır. Bu bağlamda liderlik çalışmalarında eğitimi de ülke yönetimini de uluslararası ilişkileri de birer işletme gibi gören küreselleşmeci yeni liberal yaklaşımların derin izleri görülmüştür. Liderlik öğretilerinin ortak noktası bürokrasi (modern yönetim) ve modernite karşıtlığı olup, modernite karşıtlığı bağlamında postmodern yaklaşımlarla popülist yaklaşımların modern olana karşı tutumlarının büyük ölçüde örtüşmekte olduğu görülmektedir.

Pragmatist bir tutumla ayıklama yapmadan ve analize tabi tutmadan işe yarar olarak gördüğü her türlü bilgiyi kullanmakta çelişki görmeyen ve özellikle kişisel deneyimleri öne çıkaran liderlikle ilgili popüler kitaplar, popüler bilim kitapları ve akademik tezlerin ortak bir kavram seti kullandıkları, aralarında liderliğe yaklaşım bakımından anlamlı/ayırt edici nitelikte bir fark olmadığı ve liderlik çalışmalarında popüler ve olumlayıcı bir dilin egemen olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kullanılan bu popüler dil, liderlikle ilgili akademik çalışmaların eleştirel bir zeminden beslenmesini engellemektedir. Liderlik üzerine yapılan çalışmalar birer ciddi öğreti, bilgi dalı ve hatta bilimsellik iddialarına karşın söylemlerden, söylencelerden ve

stratejik/pragmatik iletişim ve davranış tavsiyelerinden ibaret kalmaktadır. Dolayısıyla liderlik çalışmalarının -liderlik kavramına yönelik eleştirel tutumdan uzak kaldıkları için- bilimsel niteliği sorgulanmaktadır.

## **Bürokrat/Yönetici Karşısında Lider**

Bir yeni yönetim tekniği olarak öne çıkarılan liderlik anlatısıyla geleneksel bürokratik yönetici modeline bir alternatif sunulmakta ve kurallara dayalı yönetimin ve yöneticilerin yerini inisiyatif sahibi liderlerin almasının hem tekdüze ve sıkıcı bürokratik yönetim modelini değiştireceği hem de hızı, verimliliği artıracığı; demokrasi ve katılımcılığı geliştireceği öne sürülmektedir. Bu çerçevede bürokratik yönetim biçiminde, kurallara ve bu kurallarla birlikte otorite, disiplin, emir ve talimatlara dayalı yöneticiliğin yerini yeni yönetim anlayışında yönetici ve çalışanlarla iş birliği yapan, onlara destek ve yardım sağlayan bir liderlik anlayışının aldığı öne sürülmektedir. Liderlik öğretisi ve anlatısında liderlik, “grubu etkileyebilme ve peşinden sürükleyebilme gücü”, lider ise “grubu etkileyen ve arkasından sürükleyen kişi” olarak tarif edilirken, yönetici ise daha çok “karar verme ve yetkiyi kullanma gücüne sahip kişi” olarak tanımlanarak lider ile yönetici arasında fark vurgulanmaktadır. Dönüşümcü liderlik ekseninde liderin değişimci yönü öne çıkarılmakta, yöneticinin ise daha çok var olan düzeni korumaya çalıştığına işaret edilmektedir. Öte yandan yöneticilik kuralları uygulamak ve kurallara uyulmasını sağlamak olarak ele alınırken etkin liderlerin en önemli vasıflarından birinin katılımı özendirmek ve teşvik etmek olduğu öne sürülmektedir. Yöneticilerin gücünün kaynağı daha çok yetkileri, liderlerin gücü ise etkileriyle ele alınmakta ve liderlerin, bürokratik yöneticilerin aksine, vizyon ve misyon sahibi olduklarının altı çizilmektedir. Yöneticinin etkisinin statüsünden ya da başka bir deyişle yetki pozisyonundan kaynaklandığı, liderin etkisinin ise kendisinden kaynaklandığı söylenerek liderlik doğal bir meziyet olarak gösterilmektedir. Burada üstün vasıfları ve kendi gücü ile öne çıkan liderler vurgusuyla birlikte karizmatik bir otoriteye sahip olma vurgusu yapılmaktadır (Özdemir, 2022). Kurallara uyan değil, kuralları kendi koyan baskın ve karizmatik liderlik olumlanmakta, rasyonel kurallar yerine etkileyici karizmatik liderlik özellikleri ön plana çıkmaktadır. İnsanları (çalışanları, yurttaşları) ikna ve etkileme kapasitesi olarak konuşmaya ve iletişime tam da bu bağlamda özel bir önem atfedilmekte; iletişim, stratejik ve yönlendirici bir beceriye indirgenmektedir. Liderlik

kitapları ve tezlerinde yöneticilerin (bürokratların) gücünü kurallardan aldığı, ancak örgütsel ve yönetsel liderliğin doğuştan gelen liderlik gücü veya geliştirdiği liderlik yeteneği ve becerisiyle astlarını etkili ve verimli bir şekilde çalıştırabilme, onları etkileyebilme gücü, motive edebilme/yönlendirebilme yeteneği olduğu görüşü ortak bir görüş olarak ortaya çıkmaktadır. Yönetici ve lider ayrımı yapılırken yöneticilik kurallara bağlı kalmaktan dolayı verimliliği ve performansı olumsuz yönde etkileyecek bir özellik olarak olumsuzlanırken, liderlik doğal bir beceri ve güç olarak yüceltilmektedir. Bu bağlamda liderlik becerileri başlığı altında kurallara bağlı kalmak olumsuzlanırken, kurallara bağlı olmama hâli özgürlük retoriğiyle süslenerek olumlanmaktadır.<sup>2</sup> Lider özelliğine sahip yöneticilerin en önemli özelliklerinin hızlı karar alma ve uygulama olduğunun vurgulanması da, bu kararların liderlerin bireysel kararları olması ve kurallara, müzakereye ve diyaloga dayalı kararlar olmaması nedeniyle, işlerin daha etkin ve seri bir biçimde yürütülmesi için demokratik süreçlerin dışlanması getiren uygulamaların etkili yönetim ve liderlik anlatısı eşliğinde meşrulaştırılması anlamını taşımakta ve liderlik söylemleri aracılığıyla demokratik denetim mekanizmaları tasfiye edilmeye çalışılmaktadır. Böylece sadece toplumsal yaşam ve iş yaşamını düzenleyen yasal çerçeve değil, toplumsal yaşam ve iş yaşamındaki ilişkilerde de kuralsızlığın ve yöneticilerin keyfi davranışının önünün açılması talep edilmektedir. Burada geride bırakılmak istenen, bağlayıcılığı olan kurallardır. Bir özgürlük alanı olarak betimlenen kurallara bağlı olmama hâliyle birlikte hızlı karar verme ve etkin bir yönetim sağlama amacına hizmet edilmesi amaçlanmaktadır. Yöneticilerin özgürlük alanını genişleten bu kuralsızlaşma hâlinin çalışanların özgürlük alanlarını geliştirdiği öne sürülemez. Kararları kurallara bağlı kalmaksızın kişisel olarak alan ve uygulamaya sokan liderlik anlayışı katılımın tersine çalışanların/yurttaşların karar alma süreçlerinden bütünüyle dışlanmasını işaret

<sup>2</sup> İletişim ve demokrasi açısından yönetici ve lider arasındaki farka daha ayrıntılı bir biçimde değinmek gerekir. Çerçevesi kurallarla belirli olan yöneticilik görevinde bu kurallar hem yöneticileri hem de yönetilenleri bağlamaktadır. Yani yöneticinin bu kuralların dışına çıkarak yönetilenler üzerinde keyfi tasarrufta bulunma gücü bulunmamaktadır. Liderlik ise doğal bir özellik olarak resmedildiğinden böylesi bir keyfiliğe müsamahakâr bir anlayışı temsil etmekte ve ayrıca kuralların dışına çıkabilmek bir meziyet olarak gösterilmektedir. Bu anlayışın benimsenmiş olması oldukça açık bir biçimde yönetenlerin lehine, yönetilenlerin ise aleyhine bir gelişmeyi işaret etmektedir. Ayrıca yöneten/yönetilen ilişkisini belirleyen kurallar, müzakereye ve demokratik denetime açık olabilir ve değiştirebilir niteliktedir. Müzakere sonucu varılacak uzlaşıyla yeni kurallar belirlenebilir. Doğal olduğu kadar kişisel bir yönetme kabiliyeti olarak resmedilen liderlik ise, böylesi bir müzakere ve uzlaşıya ve bununla bağlantılı olarak karşılıklı iletişime (etkileşime) kapalı bir duruşu işaret etmektedir (Özdemir, 2022). Bu da liderliğe dayalı bir anlayışın yöneticiliğe göre daha anti-demokratik bir yönelimi işaret ettiğini göstermektedir.

etmektedir. Uyulması gereken kurallar konusunda müzakerede gücü elinden alınmış olan çalışanların katılımından murat edilen şey düşünce ve önerilerini iletme imkânı sağlanan çalışanların bundan psikolojik bir doyum sağlayarak kendilerini kurumlarının bir parçası olarak hissetmelerini ve böylece onların kurumlarına olan bağlılığını/sadakatinin sağlamaktır. Çalışanların kendilerini sadece uygulayıcılar olarak değil, karar alma sürecinin içindeymiş gibi hissetmeleri ve kendilerini sorumlu olarak görmeleri hedeflenmekte; böylece dışarıdan kontrol yerine, denetimin içselleştirilmesi öngörülmektedir (Du Gay, 2002: 103 ve Al, 2002: 188).

Burada hak sahibi ve haklarının yasalarla güvence altına alındığı ergin ve reşit bireylerin oluşturduğu bir toplum veya işyerleri yerine liderlerin velayeti ve vesayeti altında yönlendirilmesi gereken çocuk ya da ergen bireylerden söz edildiğini söyleyebilmek mümkündür. Karar almanın liderlere bırakılması, insanların kendilerini yönetmeye muktedir olmayan, kısaca ergin ve reşit bireyler olarak kabul edilmediğini göstermektedir (Bkz. Bookchin, 2019: 207). Liderlik söylemlerindeki tüm açıklık, şeffaflık ve katılımcılık söylemlerine rağmen açık ve demokratik bir toplumsal yaşam ve iş yaşamı yerine denetimi merkeze alan değerleri öne çıkardığı görülmektedir. Maddi kazanç arzusu ile birlikte performans ve verimlilik söylemlerinin öne çıktığı ve bunun ulaşılması gereken yegâne hedef olduğu liderlik söylemlerinde, doğal olarak kurallara, yasal haklara ve demokratik usullere saygı göz ardı edilmektedir. İşletmecilik değerlerini öne alan bu yeni liberal akıl yürütme biçimi, çalışanlara hedefin gerçekleşmesini sağlayacak aygıtlar/araçlar gözüyle bakmaktadır. Oyunun (piyasanın) kurallarının doğal ve bunun sonucu olarak değiş(tirile)mez olduğunun kabulü üzerine kurulu bir düzende özgürlük kavramı da kendinde bir amaç değil, rekabetin aracı ve performansın taşıyıcısı olarak görülmektedir (Dardot ve Laval, 2018: 413 ve 451).

Hiyerarşik bir yapılanmaya karşı olmayan ve bunu doğal yeteneklere sahip liderlerin diğer insanları yönetebilme hakkı biçiminde kavramlaştırılan bir liderlik kavrayışının demokratik ve katılımcı bir anlayışı öne çıkardığı iddiası akılcı bir temelden yoksundur. Dolayısıyla liderlik söylemleri toplumda ve işyerlerinde daha fazla katılım ve demokrasinin gerçekleştirilmesine yönelik bir yaklaşım değil, işyerleri söz konusu olduğunda çalışanları, ülke yönetimi söz konusu olduğunda ise yurttaşları dışarıda tutma üzerine kurulu bir anlayışın dışavurumudur. Bürokrasiyle birlikte

aydınlanma, modernite ve akla karşı tezler geliştirme gayretini yoğun bir biçimde gözlemlediğimiz liderlik söylemlerinde “romantik” sözceler eşliğinde akli ve kuralları aşan güçlere vurgu yapılmakta, somut maddi ve nesnel gerçekliklere vurgu yapmak yerine işlevsel bir maneviyat vurgusu öne çıkarılmakta, bunun içinde açık ya da örtük bir biçimde insanları etkileme kapasitesine sahip ruhanî liderlere ihtiyaç duyulduğu fikri alttan alta zihinlere yerleştirmeye çalışılmaktadır. Arzu edilen çalışma ortamı ve toplumsal-kültürel iklim çatışmalardan arındırılmış bir ortam olup burada liderlerden yönlendirici olması beklenirken, çalışanlardan veya yurttaşlardan beklenenin ise var olan ekonomik ve toplumsal sistemi değişmez bir veri olarak benimseyip veya kabullenip bu sisteme koşulsuz bir uyum ve itaat olduğunu söyleyebiliriz. Kurumların ve ülkelerin gelişkinlik düzeyini vasıflı ve erdemli insan sayısının çokluğuna değil az sayıda üstün vasıflı (lider vasıflarına sahip) insanın bulunmasına ve bu liderlerin yönetici konumunda olmasına bağlamak, demokratik düşüncenin tam tersi seçkinlik ve otoriter yönelimleri işaret etmektedir. Sürekli olarak dile getirilen toplumların ve iş yerlerinin etkili liderlere ihtiyaç duyduğu yönündeki lider eksikliği problemi, yöneticilerin kuralsız-keyfi yönetimi meşrulaştırma talebi olup, gerçekte lider eksikliği problemi olduğu tartışmalıdır. Toplumların gücü iddia edildiği gibi, liderlerinin ve ekonomik varlıklarının gücüne değil; akıllı, hüner sahibi ve erdemli sıradan insanların çokluğuna bağlı olsa gerektir.

### **Bir Liderlik Becerisi Olarak İletişim Becerileri**

İncelemiş olduğumuz liderlikle ilgili tezlerin tamamında iletişime merkezî bir rol verildiği ve iletişim becerilerinin gelişkin olmasının en önemli liderlik niteliği olarak öne çıkarıldığı görülmüştür. Bu çerçevede “bilgi toplumu”, “iletişim toplumu”, “dijital çağ” gibi kavramlar eşliğinde geleneksel liderlik türlerinin yeni ihtiyaçlara ve toplumun değişen yapısına cevap vermesinin artık mümkün olmadığı savından hareketle çağın koşullarına cevap verebilecek yeni liderlik türünün nasıl olması gerektiği ele alınmakta ve günümüzde tek yönlü bir ilişkiden ziyade karşılıklı bir iletişim ve etkileşimin öne çıktığı ve insan odaklı ve dönüşümcü bir liderlik türünün sürekli değişim ve gelişim çağı olan günümüz koşullarına en iyi şekilde cevap verebilecek liderlik türü olduğu ileri sürülmektedir. Dönüşümcü liderlik başta olmak üzere bu liderlik türlerinin değişimleri yönlendirebilecek liderlik türleri olduğu öne sürülmekte ve değişimleri yönlendirmede liderin iletişim becerilerine birincil önem atfedilmekte ve

iletişim ve güven kavramları vizyoner liderlerde aranması gereken temel özellikler olarak sıralanmaktadır. Bilgi toplumuna geçişle ortaya çıkan yeni liderlik tarzlarının görev odaklı olmanın ötesine geçtiği, değişim odaklı ve ilişki odaklı liderlik olduğu vurgulanmakta ve ilişki odaklı liderlik kapsamında kişilerarası lider ve onun hedef kitlesi çalışanlar arasındaki iletişim öne çıkarılmaktadır (Bkz. Yörükoğlu, 2021, Kenek, 2021, Oussoumanou, 2022, Yavuz, 2017). Dönüşümcü liderlik vasfı etkileşimcilik vasfı ile birleştirilerek sunulmakta ve böylece etkileşim olgusu kapsamında karşılıklı iletişime önem verildiği öne sürülmektedir (Bkz. Sevgin, 2019). Pozitif liderlik yetkinliği olarak yönetilenlerle etkin iletişim kurma becerisi gösterilmekte ve örgütsel performansın yönlendirilmesi ve yönetiminde hem örgüt içi hem de örgüt çevresi ile etkin iletişim kurmak ve stratejik iletişim yönetimi aracılığıyla kurumsal imaj yaratarak kurumsal itibarı güçlendirmek temel bir liderlik özelliği olarak ele alınmaktadır (Bkz. Ekşili, 2019; Başkan, 2020; Kızıl, 2016) Politik liderlikle ilgili tezlerde küresel liderlik tutum ve niteliklerinin başında hitabet becerisi yer almakta, bunu karizmatiklik, risk alabilme, cesaret gibi özellikler takip etmekte ve bu özelliklere sahip liderlerin küresel lider/dünya lideri olduğu sonucuna varılmaktadır (Bkz. Duman, 2022).

Geleceğin liderleri eğitim programını ele alan tezde temel liderlik vasıfları; kendini ve başkalarını tanıma, grup çalışması, iş birliği, iletişim ve problem çözme olarak sıralanmaktadır. Burada iletişim başlığının dışında yer alan diğer başlıkların da iletişimle doğrudan ilişkili olduğu görülmektedir (Bkz. Duran, 2014). Eğitim-öğretim alanında yapılan tezlerde eğitim kurumlarının canlandırılması ve canlılığın sürdürülebilmesinde *dönüşümcü ve etkileşimci lider* niteliklerine sahip yöneticilerin en önemli rolü oynadığı ifade edilmekte ve lider vasfına sahip bu yöneticilerin teşvik ederek, güven ortamı oluşturarak ve paydaşlar arasındaki iş birliğini geliştirerek eğitim alanında canlanma yaratabileceği ve canlılığın sürdürülmesini sağlayabileceği öne sürülmektedir (Bkz. Kars, 2017; Özçetin, 2017; Namlı, 2017). Bu tezlerde lider olarak nitelenen okul yöneticilerinin iletişim becerilerine çok özel bir önem verilmekte ve çalışanları motive etmede ve örgüt-içi uyumu ve örgütsel bağlılığı sağlamakta en etkin aracın iletişim olduğu vurgulanmaktadır (Bkz. Delioğlu, 2022, Demir 2022). İletişim, sorun çözme, teşvik ve güvenin öğretmenlerde motivasyon sağlayan liderlik davranışı olduğu öne sürülen çalışmalarda etkin liderlik özelliği olarak en başta iletişim becerileri yer almaktadır (Kılıç, 2019; Ugar, 2019). Bu bağlamda eğitsel

liderlikle ilgili tezlerde dönüşümcü ve etkileşimci liderlik başlığının en sık kullanılan başlık olduğu ve bu bağlamda etki ve etkileşim kavramlarının bu tezlerde en sık vurgulanan kavramlar olduğu görülmüştür (Bkz. Sevgin, 2019; Yılmaz, 2019; Zengin, 2019).

Liderlik niteliklerinin başında kişisel imajla birlikte insanları etkileyen ve ikna eden konuşma ve davranış biçimleri olarak iletişim becerilerinin geliyor olması, liderlik söylemlerinin etki(leşim) kavramı eşliğinde retorik ikna becerilerini, öne çıkardığını göstermektedir. Akıl ve muhakeme gücünün yerine ikna gücünün ve nesnel analiz yerine görünümün (imajın) öne çıkarıldığı liderlik söylemlerinde modernlik öncesi geleneksel iletişim biçimlerine bir geri dönüş söz konusu olup, öte yandan liderlik söylemleri insanlar üzerinde yumuşak ama etkin denetim ve otorite biçimlerini meşrulaştırmaktadır (Bkz. Sennett, 2002). Liderliğe dayalı bir yönetim anlayışı çalışanları ve yurttaşları keyfi yönetime karşı koruyan, özüne dokunulmaz hukuki ve ahlaki sınırların ya da hakların mevcudiyetini varsayan hukukun üstünlüğüne ve ortak karar alma süreçlerine dayalı demokratik bir yönetim anlayışını değil; liderlerin yönetme hakkının doğal olarak görüldüğü için kararlarının tartışmaya açılmaksızın kabul edilmesi ve yönetilenlerin düşünce ve tutumlarının liderlerin iradesi doğrultusunda yönlendirilmesi çabalarını içermektedir (Önderman, 2018: 299). Bu noktada liderlik öğretisinin özgürlükçü, eşitlikçi, katılımcı ve insan odaklı bir yaklaşıma sahip olduğunu iddia etmesine rağmen aslında bu niteliklere karşıt olan seçkin, otoriter, insanları karar alma mekanizmalarından dışlayıcı, iş ve performans odaklı ve niteliğe önem vermeyen bir bakış açısını temsil ettiği görülmektedir. Liderlik öğretilerinde kurallar ve aklın ortaklaştırılması değil, liderin yeteneği, gücü ve iradesi öne çıkarılmış olduğundan liderin amaçlarına ulaşmalarını engelleyen veya zorlaştıranlar karşısında kurallara bağlı olmadan istediği her türlü önlemi alabilmesi meşru görülmektedir. Burada liderin iktidarını “doğal” olarak gören ve lider iktidarını meşrulaştıran bir anlam dünyası söz konusudur. Lider olmak bir güç mücadelesinin sonucuna endekslendiği için kazanan her zaman haklı olmakta ve hak edenin kazanması yönündeki etik talepler dikkate alınmamaktadır. Bu bağlamda liderlik söylemlerinde her zaman “kazananı yücelten ve iktidarı hak eder hale getiren bir anlayış egemen olmaktadır.” (Önderman, 2018: 267).

Liderlik söylemlerinin hedef kitlesi, kendilerine ve çevrelerine saygılı, öz-değerinin farkında olan bireylerden daha çok; başkaları üzerinde üstünlük sağlamaya tutkulu bir ilgi gösteren, hak edip etmediğine yani etik meşruiyetine aldırmandan kendi üstünlüğünü tesis etmeyi yaşamının en önemli amacı hâline getiren ve bunun için çaba gösteren/yatırım yapan narsisist bireylerdir (Önderman, 2020: 375-376). Toplumsal statüsünü yükseltmek için liderlik öğretilerini bir yol olarak benimseyen lider adayları, iddia edilenin aksine, istediğini zannettiği şey gerçekte kendi istediği şey olmayan, dolayısıyla aslında ne istediğini tam olarak bilmeyen; ancak memnun olmadığı işini ve hayatını değiştirmek için uzun soluklu bir çaba yerine kişisel gelişim kitapları, biyografiler ve liderlik öğretilerini izleyerek kısa zamanda memnun olmadığı toplumsal konumunu değiştirebilmeyi hedefleyen insanlar olduğu söylenebilir. Hayatın kenarında kalmış ya da bırakılmış, toplumsal ve ekonomik sistemin işleyişi konusunda derinlemesine bir bilgiye sahip olmadığı, hatta böyle bir çabasının da olmadığı görülen ve en önemli ortak bileşenlerinin geçerli/moda düşünceleri izlemek olduğu görülen bu kişiler, “kifayetsiz muhterisler” olarak tanımlanabilir. Popüler kültür ile beslenmeleri en önemli ortak bileşenleri olan bu insanlar, popüler kültürün karakteristik özelliği olan aşağıdan yukarıya doğru çıkma taleplerinin sahibi olan alt ve orta gelir gruplarına mensup insanlar olup bu insanların büyük çoğunluğunun yüksek öğrenim görmüş insanlar ve hizmet sektörü çalışanları olduğu da ayrıca belirtilmelidir.

## **Neoliberalizmden Popülizme: Girişimci Liderlikten Karizmatik Otoriteye**

Elitist olarak görülen modern bürokratik yönetim anlayışına karşı neoliberalizm ile birlikte beyaz yakalı teknokrasinin desteklediği teknokratik bir yönetim modeli ve bir yönetme stratejisi olarak kurallara bağlı yönetimden, demokrasiden ve kolektif düşünme ve karar alma mekanizmalarından uzak liderlerin öne çıkarıldığı yeni tür bir elitizm ortaya çıkmıştır. Hiyerarşilere bağlı ve saygılı olmayı esas alan bu liderlik anlayışı günümüzde neoliberalizme tepki olarak ortaya çıktığı işaret edilen yeni sağ popülistler tarafından yeni nesil liderlik adı altında güçlendirilerek sürdürülmektedir. Öyle ki günümüz yeni sağ popülizmin tamamen liderlik kültü üzerine kurulu olduğunu söyleyebiliriz. Kişisel gelişim ve yeni yönetim yazını tarafından olumlanan neoliberal liderlik öğretilerinin yeni sağ popülizm tarafından yeni nesil liderlik vb. adlarla

devralınarak ve benzer, hatta bazen bütünüyle neoliberal liderlik söylemlerini kullanarak devam ettirildiği görülmektedir. Neoliberalizmin kolektif ve politik değerleri erozyona uğratması sonucunda popülizm dalgası denebilecek dalganın ortaya çıktığını ve güç kazandığını ve neoliberal ekonomik politikalara karşı oluşan bu tepkilerin otoriter rejimlere, otoriter güçlere ve güçlü (kurtarıcı) liderlere yönelik bir talebi ortaya çıkardığı söylenebilir. Neoliberal yaklaşımların parlattığı liderlik söylemleri, bu bağlamda, toplumda kurtarıcı beklentisini artırmış ve bu, demokrasiden çok teknokrasiyi geliştirmiş ve bunun yanı sıra sivil toplumu geriletmiş ve aktif yurttaşlık bilincini zayıflatmıştır. Burada popülizmin demokrasi ve çoğulculuk karşıtlığı konusunda teknokratik bir yönetim düşüncesini öne çıkaran neoliberal politikalarla ve postmodern görüşlerle önemli ölçüde ortaklaştığını söyleyebiliriz. Werner-Müller'in işaret ettiği gibi (2021: 116) teknokrasiyle popülizmin ortak noktaları vardır. Demokrasi ve akıl karşıtlığı noktasında ortak bir anlayışa sahip olan neoliberal teknokrasi, neopopülist oligarşinin her ikisi de tek ve doğal (değiştirilemez, değiştirilmesi teklif dahi edilemez) bir doğru politika olduğuna inanmaktadır. Neoliberalizm için bu serbest piyasa düzenidir. Yeni sağ popülizm ise tek bir hakiki/sahici halk olduğuna dayalı olarak işler. Demokratik müzakere ve karar alma süreçlerine katılıma neoliberal anlayışta yer verilmediği gibi, yeni sağ popülizm de bu tür "yozlaşmış" modern demokratik yöntemlere kapalıdır. Dolayısıyla örgütlenme, örgütlü mücadele ve dayanışmayı dışlayan neoliberalizm ve neopopülizm demokrasi karşıtı olduğu gibi politika karşıtı olmak noktasında da ortak bir anlayışa sahiptir. Her ikisinde de anlaşmazlığa, uzlaşmazlığa ve müzakereye yer yoktur. Liberal düzen ile illiberal olarak nitelenen popülist rejimler arasındaki fark, çoğulculuk ve çoğunlukçuluk arasındaki fark olarak görülse de bu fark temel bir farklılık değildir. Neoliberal bakış açısından sıradan insanlar verimli çalıştığı, katma değer ürettiği ve karlılığa katkıda bulunması ve bunun yanı sıra politika, sendika, dayanışma, ideoloji, toplumculuk gibi zararlı cereyanlara/akıntılara kapılmadığı sürece istediği gibi yaşamakta (yaşamını sürdürmek için gerekli olan mal ve hizmetleri piyasadan tedarik etmesi kaydıyla) serbest olmalıdır. Kısaca sistem açısından hiçbir şeyin değişmemesi ve sistemine etkinlikle işlemesi kaydıyla geride kalan ne varsa (geride ne kaldı ise) serbesttir. Daha önce belirttiğimiz gibi, bu serbestlik ve müsamahakârlık (şartlı tolerans) özgürleşimi içeren bir ifade ve iştirak kültürünü değil, serbest piyasa düzenine bağlılık/sadakat kültürünü hâkim kılmaya çalışan bir anlayıştır. Öte yandan yeni sağ

popülizm böyle bir müsamahakârlığa bile doğrudan kapalı olup, insanların yaşam biçimlerini belirlemeye ve sınırlar koymaya yönelebilmektedir.

Bu bağlamda neoliberal politikaların önünü açtığı kuralsızlaşma politikalarının, yeni sağ popülist liderler tarafından yeni nesil liderlik söylemleri ekseninde kurumların ve kurallara dayalı yönetim biçimlerinin zayıflatılması çabalarını içerdiğini, kuralsızlaşmanın bu bağlamda yeni popülist rejimlerin en önemli özelliği hâline geldiğini söyleyebiliriz. Neoliberal liderlik öğretilerinin rasyonel, kurallara dayalı yönetime karşı kuralsızlaşma (deregulation) savunusu kişisel özelliklere dayalı keyfi yönetim anlayışlarının yolunu açmıştır. Açılan bu yol yeni sağ popülizmin lider kültürü eksenli otokratik yönetim anlayışının meşrulaştırılmasına güçlü bir destek sağlamıştır.<sup>3</sup> Neoliberal liderlik öğretilerinde olduğu gibi yeni nesil liderlik öğretilerinde de dönüştürücü lider, etkileşimci lider, hizmetkâr lider vb. “süslü” nitelemeler otoriter bir liderlikten yana bir anlayışa sahip olduklarını örtmece aracı olarak hizmet görmektedir. Özellikle yeni nesil politik liderlik öğretileri otoritenin meşruiyetini sorgulamadığı için ve yönetimi kişiselleştirdiği için hukuka değil güce/güç ilişkilerine dayalı olan vesayet rejimlerini (baskıcı keyfi otoriter yönetim biçimlerini) meşrulaştırmaktadır. Yeni sağ popülizm, iktidara gelenin toplumu biçimlendirmeye ve bunun için her şeyi yapmaya hakkı olduğu varsayımına dayalı kuralsız ve keyfi yönetime dayalı bir liderlikten yanadır. Yeni despotik yönelişlerin önünü açan liderlik öğretileri becerikli yöneticilere ve iktidar oyunlarında ustalaşmış siyaset adamlarına inanmasından beslenen kadim bir inanıştır (Keane, 2021: 294). Bu bağlamda liderlik bir kişinin üstün zekâsı, bilgisi, becerisi ve karakter özelliklerinden teşekkül eden bir konum olarak algılanmaktadır. Yeni yönetim retoriklerinin liderlere ve becerikli yöneticilere ve stratejik yönetim ve stratejik iletişime yaptığı abartılı vurgular da bunun bir parçasıdır. Sağ popülizm, neoliberal yönetim anlayışının modernlik öncesi kadim liderlik ve yöneticilik anlayışını daha da güçlendirerek devam ettirmektedir.

<sup>3</sup> Liderlerin tartışılmaz biçimde öne çıktığı ve sistemin bu liderlere göre dizayn edildiği yani sağ popülist rejimlerde kâğıt üzerinde demokratik bir sistem var olmakla birlikte güç, lider ve etrafında yer alan oligarşide toplanmaktadır. Çoğulculuk karşısında bütüncülüğü (holism) savunan popülistler yönetimin artık bölünmemesi gerektiği, halkın bir olduğu ve tek bir temsilcisi olduğu fikrini öne çıkarırken bu bütüncü yaklaşımı sadece çoğulculuğa değil demokrasi ve politikaya da karşı bir konumu savunma noktasına vardırırlar. Bu yaklaşım, aynı zamanda, halkın tek gerçek temsilcisi sayılan ve her zaman bütün halk adına konuştuğu varsayılan bir politik liderin etrafında kenetlenmeyi savunan demokrasi ve politika karşıtı bir otorite ve düzen anlayışına savrulmalarına/gömülmelerine yol açar (Werner-Müller, 2021: 15 ve 36-37).

## Sonuç

Liderlik çalışmalarında, diğer yeni yönetim yaklaşımlarında olduğu gibi, eski merkezî yapının hantal, verimsiz, maliyetli ve yavaş çalıştığı düşüncesi ile birlikte bu yapıyı ortaya çıkaran modern düşünsel arka plan tümüyle reddedilmektedir ve yeni bir yönetim paradigmasına geçildiği savunulmaktadır. Bu yeni paradigmanın baskın özelliği piyasa/işletme merkezli bir paradigma olmasıdır (Harvey, 1997; Al, 2002: 278-280). Piyasa merkezli bu “yeni” paradigma tarafından, bir zamanlar etkin olan üretim ve yönetim anlayışlarının hızlı değişimlere sahne olan günümüz dünyasını açıklamamakta ve bu dünyanın gereksinimlerine karşılık verememekte olduğu savından hareketle, geçmiş (burada geçmişte bırakılması gereken modern yönetim anlayışı ve bürokrasi kast edilmektedir) ve üretim anlayışlarının bütünüyle geride bırakılması gerektiği düşüncesi savunulmaktadır ki modern bürokratik yönetime bir alternatif olarak sunulan liderlik yaklaşımları da bunun ayrılmaz bir parçasıdır. (Harvey, 1997; Al, 2002: 278-280). Neoliberal liderlik yaklaşımlarının arkaik liderlik anlayışı irrasyonel eğilimleri güçlendirmiş ve mistik anlatılar ve kadim kişisel özelliklere ve geleneklere bağlı bir egemenlik ve yönetim anlayışı bu sayede geniş bir hareket alanı bulmuştur. Neoliberalizme tepki olarak ortaya çıktığı öne sürülen yeni sağ popülist politikalar olumlanan karizmatik/baskın liderlik anlayışını despotik yönetimleri, meşrulaştıran yeni söylencelerle güçlendirmektedir. Liderlik öğreti ve söylemleri böylece meşru bir dayanağı olmayan uygulamaları, baskıları ve yetkisi sınırlandırılmamış ve denetlenemeyen iktidar biçimlerini meşrulaştırmaktadır. Netice itibarıyla, özgürlükçülük iddiası eşliğinde kuralsızlık ve kurallara bağlı kalmama savunusu ile birlikte, aralarındaki kimi söylemsel farklılıklara karşın, bütün liderlik öğretileri sınırsız ve keyfi bir yönetim biçimine kuramsal bir temel sağlama amacına hizmet etmektedir.

Burada rasyonel kriterlere göre ortak iyinin ya da ortak aklın değil bireyin üstün aklının ve gücünün öne çıkarılması, tüm demokrasi ve katılım söylemleri ve vaatlerine karşın, otoriterliğe bel bağlayan bir anlayıştır. Bu her dönemde değişik biçimlerde sorun çözücü bir reçete olarak karşımıza çıkarılan “karizmatik liderler ve akıllı yöneticiler söylemi”dir. Bu güçlü karizmatik liderler, hakkımızı ve kimliğimizi koruyacak liderler olarak görülmektedir. Kendi gücünden umudunu kesmiş depolitize kitlelerin kendilerini koruyucu ve himaye edici bir lider arayışıyla birlikte güçlü liderler

öne çık(arıl)maktadır. Demokrasinin içselleşmediği bir toplumsal ortamda vizyon, misyon, liderlik gibi sloganlarla pekiştirilen bu yeni anlayışların öne çıkması, kitlelerin demokratik arayış ve çabalardan umutlarını kesmeleriyle bağlantılıdır. Yeni sağ popülizmin en önemli bileşenlerinden biri olan güçlü ve koruyucu lider özlemi, birer birey ve eşit haklara sahip yurttaşlar olmaktan alıkonulup çocuklaştırılmış kitlelerin vasi özlemidir. Kitlelerin erişkin olarak görülmeşiyle birlikte güçsüz olarak görülen birey ve toplum için vasilik ve velilik yapan bir liderin yanı sıra güçlü devlet fikri de öne çıkmaktadır. Koruyucu güçlü lider ve güçlü devlet özlemi lider vesayeti ile sonuçlanmakta ve bu özlem otoriter/totaliter rejimlerin güç kazanmasına yol açmaktadır (Aksakal, 2015: 211). Sonuç olarak, içinde yaşanan riskli/güvensiz koşullara ek olarak yerli ve millî kültürün de güvende olmadığı duygusu, kişileri otoriter ve tutucu eğilimlere ve güçlü manevi liderlere destek vermeye yöneltmektedir. Başka bir deyişle bireyler hızlı toplumsal değişimler karşısında kendilerini güvende hissetmedikleri zaman, toplumlarına olan güvenleri zedelendiği zaman tepkici kültürel korumacılığın bir aracı olarak otoriter eğilimlere meyletmekte ya da koruyucu olduğunu (kendilerini koruyacağını) düşündükleri liderlerin etrafında kenetlenmektedir (Tok, 2003: 252). İnsanların politik-ekonomik sistem karşısında giderek güçsüzleşmesine ve savunmasız bırakılmasına tepki olarak öne çıkan kimlik politikaları da yaşanan travma ve yönünü kaybetmiş olma duygusunun bir ürünü olan yön arama faaliyetleridir ve bu yön­süzlük, yön gösterici olduğu düşünülen mutlak hakikatlere ve yön gösterici karizmatik liderlere ve dolayısıyla otoriter ve militer yönelişlere neden olmaktadır. Bu bağlamda sevk, idare ve liderlik etme vasfıyla stratejik beceriler öne çıkarılmış ve liderlik öğretileri popülist yaklaşımlar tarafından güçlü bir biçimde sahiplenildiği gibi, yeni nesil liderlik, manevi liderlik, baskın liderlik, stratejik derinlik vb. kavramlar eşliğinde devralınan liderlik öğretileri yeni(lenen) yaklaşımlarla birlikte daha da güçlendirilmiştir. Bu bağlamda stratejik bilgi ve becerilerin öne çıkarılıyor olması egemen olan yönetici kesimlerin kitlelerin politikaya (oyuna) katılımı ve birbirleriyle iletişimi/dayanışması gibi müştereklerini gözden düşürüp, bu müşterekler etrafında bir araya gelmelerini ve eylemde bulunmalarını önleyici bir tedbir olarak düşünülebilir. Yönetici kesimler için temel risk, insanların birbirleriyle yoğun temas hâlinde olmasıdır. Farklı türden kutuplaşmalar ve düşmanlıklar yaratmak yoluyla insanların birbirleriyle bağlantılarını kopararak onların sahici anlamda temassızlığının kalıcı hâle dönüştürülmesi egemen kesimlerin en

büyük güvencesidir. Çalışanlardan ve yurttaşlardan beklenen ise bütün düşüncelerini/zihinsel kapasitelerini ve hatta benliklerini devletin ya da işletmenin amaçlarını gerçekleştirmek için seferber etmeleridir. Bu bağlamda sorumluluklar ve görevlerle ilgili vurgular artırılırken, karar alma süreçlerindeki rolün liderlere bırakılmasıyla yöneticiler ve çalışanlar/yurttaşlar arasındaki farklılıklar giderek artmakta iken hiyerarşik iktidar ilişkilerinin üzeri parlak söylemler ve mistik çağrışımlı görev çağrılılarıyla örtülmeye çalışılmaktadır (Braverman, 1974: 1-5; Sennett, 1999: 31).

Bu çerçevede “yeni nesil liderlik” anlayışı çerçevesinde yazılmış olduğu görülen politik liderlikle ilgili tezlerde baskın/karizmatik (kurallara uyan değil kuralları kendi koyan) politik liderlik anlayışının olumlanarak lider vesayetinin öne çıkarılması demokrasi karşıtı politik yönelimleri işaret etmektedir.<sup>4</sup> Bu yönelim, politik liderlik başlığı altında meşru bir zemini olmayan keyfi uygulamalara dayalı baskıcı iktidar biçimlerini öne çıkarmaktadır. Bu anlayış, kendilerini halkın/toplumun üzerinde görenlerin demokrasi ve politika karşıtı olan, seçkinci ve tahakkümcü anlayışıdır. Konuya iletişim açısından baktığımızda politika için esas olanın tartışmaların ve müzakerelerin kesintiye uğratılmaması ve sürekli kılınması olduğu ve kamusal iletişim kesintiye uğrar ise politikanın da yok olacağıdır. Bu çerçevede kendisine yetki devredilen liderlerin kuralları da belirleme (kuralları kendi koyma) gücüne sahip olmayı talep etmesi, demokratik bir toplumda yurttaşların iletişim hakkının (eşit söz hakkı ve kararlara katılım ve denetleme) gasp edilmesine yol açmaktadır. Görkemli liderlik söylemleri aracılığıyla toplumu oluşturan bireyleri (yurttaşları) erişkin (politik) birer özne olarak kabul etmeyen ve söz ve karar alma hakkını liderlere bırakan otoriter bir zihniyet öne çıkarılmaktadır. İnsanların statü arzusu veya kaygılarına seslenen kişisel karizma üzerinde yoğunlaşan vurgularla birlikte öne çıkan liderlik söylemleriyle başkaları üzerinde iktidar sahibi olma arzusunun meşru, itici bir güç olarak görülmesi toplumda var olan otoriter yönelimleri güçlendirmektedir.

Liderlik ve kişisel karizma tartışılmaz/müzakere edilemez niteliktedir. Buna karşın, bürokratik rasyonalizm, düzenlemeler/kurallar ile sağlanmış olduğundan bu düzenlemelerin müzakere edilebilir nitelikte oluşu nedeniyle, iletişimi dar bir

<sup>4</sup> Bu çerçevede neoliberal anlayışı öne çıkaran tezlerin daha çok işyerlerinde liderlik ve iş yönetimi üzerinde dururken, yeni nesil liderlik yaklaşımlarının ana konusunun politik liderlik olduğu görülmektedir. Ancak işyeri liderliği ve politik liderlik için üretilen önermeler arasında herhangi bir gelişki bulunmayıp hem kullanılan kavramlar hem de yaklaşım biçimlerinin ortaklaştığı görülmüştür.

çerçevede de olsa mümkün kılan bir yapıyı taşır. İncelenen liderlik çalışmalarında saptamış olduğumuz bir ortak nokta da liderlik söylemlerinin bolluğuna ve örgüt kavramının kullanım sıklığına karşılık, neredeyse hiçbir kitapta üyelerin katılmış oldukları sivil politik örgütlerinde eşit oyla seçmiş oldukları, seçimle işbaşına gelen çağdaş bir politik liderlikten söz edilmemiş oluşudur. Liderlik olgusunun daha çok iş yönetimi ile sınırlı olarak ele alındığı bu tezlerde işyerlerinde ortak karar alma mekanizmalarından da olumlu ya da olumsuz, hiç söz edilmediği görülmüştür. Bunun yanı sıra, örgüt kavramı değişik bağlamlarda en çok kullanılan kavramlardan biri olmasına karşın çalışanların örgütlerinden (üyeleri oldukları meslek kuruluşları ve sendikalardan) söz edilmediği görülmüştür. İncelediğimiz tezler, çalışanların örgütlerine ve hak arama taleplerine ve bir hak arama talebi olarak hak temelli bir politika anlayışına mesafeli bir duruş göstermektedirler.

Son olarak bu çalışmanın da göstermiş olduğu gibi, kuralsızlaşmanın sadece güç sahibi olanların etki alanını genişlettiği ve liderleri kurallardan kurtararak özgürleştirdiği ve güç sahibi olmayı öne çıkaran liderlik yaklaşımlarının hak sahibi çalışanların ve yurttaşların özgürlüğünü ise daralttığını söyleyebiliriz. Oysa güç hak doğurmaz ve özgürlükçü ve eşitlikçi bir toplum güçlülerin imtiyazlı ve haklı olduğu bir toplum değil, gücün hukuka (haklara) dayandığı bir toplumdur. Böyle bir toplum statü farkı gözetilmeksizin kuralların herkes için geçerli olduğu toplum olup buna hukuk devleti adı verilmektedir. İnsanların sahip olduğu hakların çiğnenmesinin önünü açan keyfi yönetimi asgariye indirmek amacıyla ayrıntılı düzenlemeler içeren bürokrasi de hukuk devletinin ayrılmaz bir parçasıdır. Liderlik yaklaşımlarının yöneticiler ve çalışanlar arasında mesafeye riayet eden ve herkesin bağlayıcı kurallara bağlı olarak hareket etmesini öngören bürokratik yönetimden daha fazla özgürlükçü olduğunu iddia etmek abesle iştigaldir. Bürokratik denetim biçimleri yöneticilerin kurallara bağlı denetimini işaret ederken ve bu çerçevede bu kurallar ile birlikte sahip olduğu haklar dolayısıyla keyfi müdahalelere maruz kalmaktan korunurken, kuralsızlık talepleri ise, yönetici/liderlerin keyfi müdahale biçimlerini meşrulaştırmaktadır. Weber'e göre (1986: 244), bürokratik otorite entelektüel olarak analiz edilebilir kurallara bağlı olduğu için rasyoneldir. Buna karşılık karizmatik otorite, entelektüel olarak analiz edilebilir kurallara bağlı olmadığı için rasyonel değildir. Buradan yola çıkarak, bürokratik-kuralcı yönetimin müzakere edilebilir ve değiştirilebilir kurallar bütününe işaret ettiği; karizmatik otoritenin ise mistik bir güce sahip olmaya dayalı olması

nedeniyle üzerinde müzakere edilemez ve değiştirilemez, doğal bir otorite biçimi olduğu söylenebilir. Bu çerçevede üzerinde müzakere dahi edilemez, tartışılmaz bir çerçeve sunan bir kişisel otorite biçimini, özgürleştirici ve demokratik bir hamle olarak yorumlayamayız. Lider eksenli akıl dışı/karşıtı bu popülizme (bu elitist anlayışın halkçı anlamında popülist olarak adlandırılması da ayrı bir tartışma konusudur) karşı halk egemenliğine, yani demokrasinin güçlendirilmesine, bunun için de söz dağarcığımızda gücü azaltılan “müşterek, iştirak (katılım), kolektif, diyalog ve müzakere” kavramlarının toplumsal-siyasal yaşamda yeniden canlandırılmasına acil ihtiyacımız olduğu görülmektedir. Bütün etkileşimsellik ve iletişime önem ve değer verme iddialarına karşın iletişimi tek taraflı bir etki ve ikna kapasitesine indirgeyerek iletişimi araçsallaştıran ve iletişim adı altında manipülasyonu öne çıkaran bu sözde-iletişim anlayışına karşı müşterek, iştirak, diyalog ve müzakere olgularını öne çıkarmak, iletişime kurucu ve inşacı bir etkinlik türü olarak önem vermek, demokrasi kültürünün gelişmesine katkı sunar. Akıl dışı ve akıl karşıtı önermelerin güçlenerek nesnel gerçekliğin önemsizleştiği günümüzde bağımsız ve özerk bilimsel ve düşünsel çabaların yeniden öne çıkarılması da bu sürece eşlik etmelidir.

## Kaynakça

- Aksakal, Hasan (2015) Türk Politik Kültüründe Romantizm. İletişim Yayınları.
- Al, Hamza (2002) Bilgi toplumu ve kamu yönetiminde paradigma değişimi. Bilim Adamı Yayınları.
- Belge, Murat (2009). *Genesis büyük ulusal anlatı ve Türklerin kökeni*. İletişim Yayınları.
- Bookchin, Murray (2019) Özgürlüğün ekolojisi: hiyerarşinin ortaya çıkışı ve çözülüşü (Çev. M. K. Coşkun). Sümer Yayıncılık.
- Covey, Stephen (2006) Etkili insanların yedi alışkanlığı (Çev. O. Deniztekin ve F. Nayır Deniztekin). Varlık Yayınları.
- Dardot, Pierre ve Laval, Chirstian (2018) Dünyanın yeni aklı: neoliberal toplum üzerine bir deneme (Çev. I. Ergüden). İstanbul Bilgi Üniversitesi.
- Du Gay, Paul (2002) Bürokrasiye övgü (Çev. S. Bayraktar ve İ. Haşlak). Değişim Yayınları.
- Engin, C. (Ed.) (2016) Liderlik: Harward Business Rewiew'den en etkili liderlik fikirleri (Çev. M. İnan). Optimist Kitap.
- Erayman, İbrahim Oğulcan (2022). Radikal sağ popülizm ve göç karşıtlığı. *İçtimaiyat Sosyal Bilimler Dergisi*, Göç ve Mültecilik Özel Sayısı, 339-357.
- Harvey, David (1997) Postmodernliğin durumu (Çev. S. Savran). Metis.
- Keane, John (2021) Yeni despotizm (Çev: İsmail Ferhat Çeken). İletişim Yayınları.
- Önderman, Murat (2018) Türkiye'de paranoid ethos. Vakıfbank Kültür Yayınları.
- Önderman, Murat (2020) Utanç: sosyo-kültürel bir fenomen. Vakıfbank Kültür Yayınları.
- Özdemir, İlker (2022) Kişisel gelişim: neoliberal iletişim ve insan anlayışı. Doğu Batı Yayınları.
- Özel, Mustafa (1996) *Stratejik yönetim ve liderlik*. İz Yayıncılık.
- Özen, Şükrü (1995) Türkiye'deki guru söylemi modasının nedenleri. *Ankara Üniversitesi S.B.F. Dergisi*, 54(1), 97-121

Sennett, Richard (1999) Yeni Kapitalizm (Çev. M. Gökçen). *Defter*, 35, 31-45.

Sennett, Richard (2002) Karakter aşınması: yeni kapitalizmde işin kişilik üzerine etkileri (Çev. B. Yıldırım). Ayrıntı Yayınları.

Tok, Nazif (2003) Kültür, Kimlik ve Siyaset. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Weber, Max (1986) Sosyoloji Yazıları (Çev: Taha Parla). Hürriyet Vakfı Yayınları.

Werner-Müller, Jan (2021) *Popülizm Nedir?* (Çev: Onur Yıldız). İletişim Yayınları.

Yılmaz, Özgür (2021). Sağ popülizm ve faşizm: bir karşılaştırma denemesi. *İstanbul Kent Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 2 (2), 51-68.

## İncelenen Tezler

Akkuş, Adil (2023) *Hz. Ömer'in yönetim anlayışının etik liderlik perspektifinden analizi*. Doktora Tezi, Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük.

Akyol, Ahmet (2023) *Türkiye'de merkez sağ siyaset geleneği ve popülist liderlik*. Yüksek Lisans Tezi, Sinop Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sinop.

Altınok, Betül (2015) *Spor yöneticilerinin hizmetkâr liderlik davranışlarının araştırılması*. Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.

Aras, Harun (2015) *Türk ve Rus dış politikalarında liderlik olgusu: Recep Tayyip Erdoğan - Vladimir Putin karşılaştırması*. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

Balaban, Semiha (2018) *Kriz yönetiminde liderlik ve liderlik özelliklerinin kriz yönetimine etkisi üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Başkan, Kürşat (2020) *Otel işletmelerinde liderlik özellikleri, örgütsel ustalık ve örgütsel performans ilişkisi*. Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Cinnioğlu, Hasan (2018) *Etkileşimci liderlik, dönüşümcü liderlik, hizmetkâr liderlik, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Yiyecek içecek işletmelerinde bir*

*araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.

Çetin, Meltem (2023) *Recep Tayyip Erdoğan'ın liderlik özelliklerinin gençlerle ilgili konuşmaları üzerinden analizi*. Doktora Tezi, Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

Delioğlu, Mustafa (2022) *Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Sakarya.

Demir, Ramazan (2022) *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.

Duman, Mehmet (2022) *Küresel liderlik-dönüşüm ve paradigma geliştirme: Recep Tayyip Erdoğan modeli*. Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Duran, Ayşenur (2018) *Okul öncesi çağı çocuklarında liderlik eğitimi*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ekmekçi, Mehmet (2015) *Yöneticilerin liderlik özelliklerinin çalışanların motivasyonuna etkileri üzerine bir alan araştırması*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ekşili, Nisa (2019) *Pozitif liderlik modeli*. Doktora Tezi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.

Gülada, Mehmet Ozan (2022) *20. yüzyılda Avrupa'da egemen olan ideolojilerde kült liderlik propagandası Stalin ve Hitler örneği: Göstergebilimsel bir analiz*. Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Hırlak, Bengü (2015) *Otantik liderlik, insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve psikolojik sermaye arasındaki ilişki: sağlık sektöründe bir araştırma*. Doktora Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

- Karahöyük, Mustafa (2019) *Parlamentar demokrasi ve liderlik: Max Weber ve Carl Schmitt üzerinden bir tartışma*. Doktora Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Kars, Mehmet (2017) *Okul müdürlerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel güvenleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Kaya, Fatih (2015) *Kutadgu Bilig'e göre liderlik eğitimi*. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Kenek, Gökhan (2021) *Dönüştürücü liderlik, yenilikçi örgüt kültürü, iş özellikleri ve işle bütünleşme ilişkisi: İş tatmininin ve deneyime açıklık kişilik özelliğinin rolü*. Doktora Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- Kılıç, Ahmet (2022) *Nurettin Topçu ve Erol Güngör'ün ahlâki liderlik hakkındaki görüşlerinin karşılaştırmalı analizi*. Doktora Tezi, Hitit Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çorum.
- Kılıç, Muhammet Emre (2019) *Okul yöneticilerinin otantik liderlikleri ile öğretmenlerin motivasyon ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Kızıl, Seda (2016) *Yöneticilerin stratejik liderlik davranışlarının kurumsal itibar algısı üzerine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin ve kurumsal sosyal sorumluluğun rolü*. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Kurt Acar, Ayşegül (2022) *Geçmişten günümüze yönetsel metinlerde liderlik: Orhun Yazıtları, Siyasetname ve Nutuk'un eğitsel liderlik bağlamında değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- Merdan, Yeliz (2022) *Yeni nesil liderlik yaklaşımlarının tasavvuf öğretisiyle mukayesesı*. Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi, Tasavvuf Araştırmaları Enstitüsü, İstanbul.

- Namlı, Aysel (2017) *Lise müdürlerinin destekleyici liderlik davranışlarının ve kolektif güvenin okul etkililiği üzerindeki etkisi*. Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Oussoumanou, Shehou (2022) *Vizyoner liderlik davranışlarının iş tatminine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Özçetin, Serdar (2017) *Eğitim kurumlarında canlandırıcı liderlik: Etmenleri, göstergeleri ve etkileri*. Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Özerol, Naim (2017) *Yöneticilerin etkili liderlik davranışlarının çalışanların üretkenliği ile ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Paydar, Burhan (2022) *Siyasi liderlik analizi*. Yüksek Lisans Tezi, Çankırı Karatekin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çankırı.
- Sevgin, Mehmet Nuri (2019) *Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik davranışının iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir araştırma*. Doktora Tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Tekeli, Mehmet Ali (2018) *Dönüşümcü liderlik, Türk tarihindeki dönüşümcü liderler ve yönetsel etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Tuğ-Kızıltoprak, Ayşe Âmine (2018) *Türk siyasetinde karizmatik liderlik ve Recep Tayyip Erdoğan*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ugar, Yüksel (2019) *Okul müdürlerinin liderlik uygulamaları ile öğretmenlerin motivasyonu arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, Rahmi Yiğit (2019) *Okul yöneticilerinin liderlik özelliklerinin öğretmenlerin iş yaşam kalitesine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yavuz, Ali (2017) *Liderlik türleri, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık ilişkisi*. Doktora Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Yörükoğlu, Enes (2021) *Dijital yönetim çağında bir liderlik modeli önerisi: İnsan odaklı dönüşümcü liderlik*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Zengin, Mevsim (2019) *Ortaöğretimde okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ile okul güvenliği ve örgütsel imaj arasındaki ilişki*. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.