

Econder |

International Academic Journal

[Econder], 2023, 7 (2): 57/79

Liderlik Tarzları ve Otoriteye Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Suriye-İgab Bölgesindeki Girişimciler Üzerine Bir Araştırma

&

Examination Of The Relations Between Leadership Styles And Loyalty To Authority: A Research On Entrepreneurs In Idlib Tension Reducation Zone

Hakan BİLGİÇ

Doktora, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
Ph.D, Kırıkkale University, Institute of Social Sciences,

E- Mail: hknbilgic@yahoo.com

Orcid ID: 0000-0002-9860-9644

Adnan AKIN

Prof. Dr., Kırıkkale Üniversitesi, İİBF,
Prof. Dr. Kırıkkale University, Faculty of Economics and Administrative Sciences

E- Mail: akin-adnan@hotmail.com

Orcid ID: 0000-0003-4418-9856

Makale Bilgisi / Article Information

Makale Türü / Article Types : Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi / Received : 19.09.2023

Kabul Tarihi / Accepted : 29.12.2023

Yayın Tarihi / Published : 18.12.2023

Yayın Sezonu : Aralık

Pub Date Season : December

Cilt / Volume: 7 Sayı – Issue: 2 Sayfa / Pages: 57-79

Atıf/Cite as: Bilgiç, H., & Akın, A. (2023). Liderlik Tarzları ve Otoriteye Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Suriye- İGAB Bölgesindeki Girişimciler Üzerine Bir

İntihal /Plagiarism: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and scanned via a plagiarism software.

Copyright © Published by Hayrettin KESGİNGÖZ- KSU University, Kahrmanmaraş, 46000 Turkey. All rights reserved.

Özet

Liderlik, sadece olağan/normal koşullardaki bir önderlik/öncülük etmeyi değil, yapısı gereği normal dışı koşullarda izleyicilerini/astlarını yönlendirebilme kabiliyetlerini gösterebilmeyi de içerir. Bu kapsamda, sahip olunan girişimcilik birikimlerini uygulamada ortaya koyabilmek önemlidir. Aynı şekilde, sahip olunan yeteneklerin otorite ile ilişkilendirileme biçimi de, liderlik etmede karşılaşılan diğer önemli boyut olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmanın temel amacı, olağanüstü koşullar altında otoriteye bağlılık ve liderlik değişkenleri arasındaki ilişkinin, sınırlı güvenlik koşulları altında bulunan İdlib bölgesinde yaşanan gelişmelerin değerlendirilmesidir. Suriye harekât bölgesinde bulunan İdlib Gerginliği Azaltma Bölgesi (İGAB), yeniden şekillenmekte olan Suriye devletinden farklı olarak serbest piyasa ekonomisi şartlarının hızla ve özgürce geliştiği, Uluslararası hukukun devletlere yüklemiş olduğu hak ve yükümlülükleri yerine getirebilmeye elverişli dinamiklere sahip bir laboratuvar niteliğinde olduğundan literatüre katkı düzeyi belirgindir.

Anahtar Sözcükler: Liderlik Tarzlari, Otoriteye Bağlılık, Girişimcilik, İdlib Gerginliği Azaltma Bölgesi, Suriye

Abstract

Leadership includes not only leading/leading under normal/normal conditions, but also showing their ability to direct their followers/subordinates under abnormal conditions. In this context, it is important to be able to put forward the entrepreneurial experience in practice. Likewise, the way in which abilities are associated with authority is another important dimension encountered in leadership. The main purpose of this study is to evaluate the relationship between loyalty to authority and leadership variables under extraordinary conditions, and the developments in the Idlib region under limited security conditions. The Idlib De-escalation Zone, located in the Syrian operation zone, is a laboratory where, unlike the re-shaping Syrian state, free market economy conditions develop rapidly and freely, and it has dynamics suitable for fulfilling the rights and obligations imposed on states by international law, the level of contribution to the literature is evident.

Keywords: Leadership Styles, Commitment To Authority, Entrepreneurship, Idlib Tension Reducation Zone, Syrian

Giriş

Liderlik, Follet (1973)'in çalışmasında belirttiği üzere örgüt tarafından atanan liderin belirlediği hedeflere ulaşılması, grubun amaçlarının gerçekleştirilmesi için insan davranışını etkileme sürecidir. Scandura, (1999)'a göre ise, görevin başarıyla yapılabilmesi için amaç belirterek, yönlendirerek ve motivasyon sağlayarak başkalarını etkilemektir.

House, (1992:9)'a göre lider, başkalarını belirli amaçlar doğrultusunda davranmaya yöneltten kişidir. Bir kişinin bir grubun lideri olma olasılığı, gruptakilerden daha yüksek yeterliğe sahip olmasına, sorunları çömede başkalarıyla iş birliğine, göreve coşkuyla sarılmasına bağlıdır. Dulebohn (2012)'in ileri sürdüğüne göre, liderlik, insanları birtakım amaç ve hedefler doğrultusunda gruplar halinde toparlayabilmek, belirlenen hedeflere ulaştırabilmek üzere onları harekete geçirebilmek, onları etkilemek için kullanılan yetenek ve bilginin bir toplamıdır.

Bennis, (1959) araştırmasında, otorite ve güç ilişkisinin tanımlarken, emrinde bulunan kişilerin kendisine itaatini sağlayamayan bir yönetici hakkında otoriteden yoksun bir kimse olarak bahseder. Komuta eden bir kimse emrinde bulunan kişileri kendisine itaat ettirmek zorundadır. İtaat ettirmek veya uyum sağlamak ise bir "otorite" işidir.

Bentlet, vd. (2019)'a göre otorite yönetim faaliyetinin fonksiyonu olan "yöneltme"nin en başta gelen özeliğidir. Bu nedenle bazı düşünürler otorite için "komuta kapasitesi" deyimini kullanmışlardır. Güç ve gücün uygulanması sonucu ortaya çıkan "etki" organizasyonlardaki etkileşimlerin açıklayıcı faktörleridir. Mikulincer and Shaver, (2005)'e göre ise otorite kavramı, insanların ortak faaliyetlerinin otoriter biçimde teşkilatlanması anlamına gelen ve insan hayatındaki hakim olan unsurların insan davranışını belirleme yeteneğini ifade eden "güç" kavramı ile karıştırılmamalıdır.

Karasar (2006)'a göre araştırma değişkenlerinin somutlaştırılmasında farklı çevresel koşullarda yapılan saha çalışmaları literatürde çok kıymetli bir yere sahiptir. Suriye ve içinde bulunduğu şartlar, otorite ve liderlik kavramlarını irdelerken, araştırma evreninin koşullarını derinlemesine anlamlandırmamızı sağlamaktadır. Bu noktadan hareketle, Koyuncu, (2013) ve Lesch, (2013)'e göre önemli enerji kaynaklarına sahip az gelişmiş Arap ülkelerinden biri olan Tunus'ta 2010 yılında başlayan halkın demokratik hak ve özgürlüklerini elde etme adına giriştikleri Arap Baharı, 2011 yılında Suriye'yi tesiri altına almıştır.

Liepmann, vd. (2014) ve Akıncı (2013)'ün çalışmasında ise Suriye'ye sığınan olayların yaklaşık on iki yıldır sürmesinin bölgesel ve küresel etkilere sebep olduğu vurgulanmıştır.

Suriye'deki olayların bir krize dönüşmesi ve istikrarsızlığın ülkede tekrar hâkim olmasının sonuçları ile boğuşmakta olan ailelerin TSK'nın icra etmiş olduğu

harekâtlarla bir nebze olsun kavuşmuş oldukları huzur sayesinde kurdukları işletmelerde ekonomik olarak diriliş emareleri görülmektedir.

Wallace, P. (2004). Araştırma, Tosi, vd. (1990)'nin de vurguladığı gibi bu hususun altını çizerek ekonomik imkânları zorlu ülke koşullarının daha da ötesinde bir ülkenin içinde bulunduğu olağanüstü şartlar altında kurtuluş reflekslerini gözler önüne sermektedir.

Kaotik yaşam ve buna bağlı olarak iktisadi faaliyetlerin devam etmekte olduğu Suriye harekât alanında bulunan İdlib Gerginliği Azaltma Bölgesinde (İGAB) yapılan bu araştırmayla bölgesel ekonomik yapının niteliği ortaya konurken, iktisadi faaliyetlerin merkezindeki işletmelerin lider yöneticisi konumundaki kişilerin gelişim, değişim ve dönüşüm sürecinde girişimcilik ve otoriteyle ilişkiler boyutu da değerlendirilmektedir. Bu bağlamda elde edilen veriler ölçeğinde, bölgesel kalıcı barışın sağlam temelini oluşturacak dirençli bir topluma evrilmede ana belirleyici olan yatırımcı kimliklerin nitelikleri gözler önüne serilmektedir.

Bu çerçevede, çalışmada, söz konusu bölgedeki iktisadi faaliyetlere yön veren etkeni insani unsur olan girişimciler, hem liderlik yönleri, hem de otoriteye bağlılık boyutuyla ele alınmaktadır. Araştırmada örnekleme oluşturan kişiler bölgede yerleşik olan ve üretim ya da ticaret yaparak iktisadi hareketliliği yönlendiren lider girişimcilerden oluşmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Liderlik ve Lider

Liderlik, ortak bir amacı doğru giderken birlikte çalıştıkları insanları etkilemektir. Liderlik ederken öne çıkan unsurlar çok ve çeşitli olmakla beraber, girişimci kimliği ve otorite boyutu öne çıkan temel faktörler arasındadır. Liderlik etme biçimi, bulunulan sosyal ortamın önemli düzeyde etkisine açık olmakla birlikte, sahip olunan potansiyelin bu ortamdaki işletilme biçimine de bağlıdır. Liderliğin ortaya konuş biçimi izleyicileri doğrudan etkilemekle beraber, entelektüel boyut ve uygulama biçimi de öne çıkan belirleyici unsurlar arasında sayılmaktadır. Nitekim, Biersted, (1950), liderliği sanatsal bir yaklaşımla yöneticiliğin kişisel olarak başkalaşım geçiren yönü olarak tasvir etmiştir. Lider, izleyenleri üzerinden grubu etkileyen ve yönlendiren kişidir. Yine, Anderson, vd. (2005) ise çalışmasında liderliği bir sanat olarak ifade edilmektedir. Burada bahsedilen sanat, grupların belirli amaç ve hedefler doğrultusunda eşgüdüm içerisinde hareket edebilmelerini sağlamaktır.

Fine, S. (2007)'a göre ise liderlik, kendisinden öncekine ve var olana eleştirel yaklaşmayı, bu yapıyı geliştirilerek ilerlemek üzere gerekenleri yapmayı gerektirir.

Başka bir ifadeyle lider, sürekli ilerlemenin ve gelişmenin peşindedir. Öte yandan Basil, vd. (2011)'e göre ise, lider; etkileme gücünü, kişisel yeteneklerini ve vizyonunu kullanarak kendisini takip edenlere, birlikte nelerin yapılabileceğini gösterir ve onlara yapabileceklerinin neler olduğu konusunda ilham verir.

Ajzen and Fishbein (1980)'e göre liderlik konusunu araştıranlar genellikle kişisel özellikler ve önem verilen olgular üzerinden liderlik tanımlamaları yapmışlardır. Liderlik Dienesch, R.M., (1986)'a göre ise bir hedefin başarılmasında astlara ilham vererek etkileme sürecidir. Bu tanıma ek olarak liderlik, bir bireyin ortak amaçlara ulaşma doğrultusunda grubu isteklendirdiği bir süreçtir.

Gerstner, C.R., (1997)'nin işletme içinde lider-üye etkileşimine yönelik yapmış olduğu meta analizine göre lider, organizasyonların yaşaması için hayati öneme sahip bir görevi yerine getirmektedir. Bu nedenle, organizasyonlar lider olabilme yeteneğinde bulunan yeni kaynakları araştırmak ve liderlik becerisi kazandırmak için eğitim vermeye büyük önem verirler.

Organizasyonlar büyüdükçe ve karmaşıklığı arttıkça daha iyi bir liderliğe duyulan özlem de artar. Labich (1986). Bu bağlamda, organizasyonun yaptığı işlerin teknik, ekonomik ve sosyal özellikleri, bir liderden beklenecek yenilik yapma, yaratıcılık ve hayal gücüne duyulan ihtiyaçları da ortaya çıkarır. Coleman, J. S. (1988). Etkili bir liderlik tarzı sergileyebilecek nitelikteki kişilerin az olması, bu ihtiyacı daha da artırmaktadır.

Graen, G.B., (1975)'nin yaptığı çalışmaya göre ise liderliği yalnızca resmi organizasyonlarla ilgili bir süreç olarak düşünmemek gerekir. Liderlik sürecinin oluşumu bir grup insanın belirli bir amaç doğrultusunda bir araya gelmesi ile başlar. Grubu bir araya getiren lider, onları belirlenen hedef ve amaçlarla ilgili olarak etkilemeye ve yönlendirmeye başlar.

Bu süreç Tichy, vd. (1986)'nın belirttiği gibi resmi organizasyonlardaki liderlik sürecini gözler önüne sermekle beraber doğal olarak özel organizasyonlar için de geçerlidir. Bu bağlamda liderliğin oluşmasında resmi bir organizasyon mevcudiyetinin olması gibi bir zorunluluk yoktur.

Cho, (2006)'ya göre, liderliğin oluşması için resmi yetkilerle donatılması gerekmez. Hiçbir resmi yetkisi olmadığı halde büyük bir grubu peşinden sürükleyen liderler olabileceği gibi, çok geniş yetkilere sahip olduğu halde bunu kullanamayan, dolayısıyla grubu peşinden sürükleyemeyen yöneticiler de olabilir. Resmi yetkilerle donatılmış olmak sadece yöneticinin kullanacağı güç kaynaklarını arttırabilir

Graen, G., (1982)'de yapmış olduğu çalışma da belirtilmesi gereken husus lider ile yöneticinin aynı anlamda olmadığıdır. Yöneticilik rolü olmayan liderler olduğu gibi, liderlik niteliklerine sahip olmayan yöneticilerde olabilir. Ancak ideal olanı,

yöneticilerin aynı zamanda liderlik niteliklerine de sahip olmaları ve liderlerin yaptıkları işleri yapmalarıdır.

Nihayet, Gerstner, C.R., (1997)'nin çalışmasında da belirttiği üzere liderliğin sadece organizasyonların üst kademelerini işgal edenlere has bir süreç olduğu da düşünülmemelidir. Liderlik organizasyon şemasının içerisinde bulunan ve sistemin bir dişlisi olarak sorunsuz çalışmasını sağlayan alt kademe yöneticilerinin de uygulamak zorunda olduğu bir süreçtir.

Liderlik süreci değişik boyutlar, kalıplar ve kapsama sahip olabilir (Crosby, 1984) ve kurumsal olarak en ast olandan en üste kadar liderlik ihtiyacı vardır Dienesch, vd. (1986). Drucker, (1998)'e göre, kendilerini takip edenlerin sayısı, gerçekleştirmek istedikleri amaçların niteliği içinde buldukları şartları da kapsamaktadır, ona göre liderlik süreci aşağıdaki gibi ifade edilebilir.

Liderlik = f (Lider, İzleyiciler, Koşullar), (Eşitlik 1)

Eşitlik 1'de yer alan formüle göre liderlikte sürecin lideri, izleyicileri ve koşulları bir araya getiren ilişkilerin karmaşık bir süreç olduğunu göstermektedir (Fine, S. 2007). Bu durum bir bakıma örgütsel amaçlar doğrultusunda grup üyelerini güdüleme ve eşgüdümlü hareket ettirme sanattır ve liderlik tarzları bir hedefin başarılmasında astlara ilham vererek etkileme sürecidir (Wang vd., 2019). Öte yandan, Hartog vd. (1997)'a göre ise liderlik tarzları bir bireyin ortak bir amaca ulaşma doğrultusunda takipçilerini etkisi altına alarak yönlendirme sürecidir.

Hayek, vd. (2010)'a göre liderlik tarzları, ortak bir amacı izlerken birlikte çalıştıkları çalışanlarını etkilemektir. Liderlik yöneticiliğin sanatsal bir anlayış olarak kişisel olarak başkalaşım geçiren yönüdür. Yöneticilik bir bedense, liderlik bu beden ruhudur.

Diğer taraftan Labich, (1988)'e göre ise dönüşümsel liderin davranışlarının kaynağı liderin şahsi değerleri ve inançlarıdır. Liderin bu değerleri emrinde çalışanlarının motivasyonuna katkıda bulunur ve onlardan beklentisinin üzerinde verim alır. Gillespie ve Mann (2004) bir organizasyonun liderinin çalışanlarına büyümesinde ve gelişmesinde cesaret vermesi gerektiğini vurgulamıştır.

Zhu, vd. (2005), dönüşümsel liderin takipçileri ile iletişim ve onları geliştirme kabiliyetinin de organizasyon üyelerini olumlu yönde etkilediğini ve çalışanlar arasında güveni perçinlediğini savunmuştur. Ona göre lider ile astlar arasında bir etkileşim mevcuttur. Bu etkileşime göre 'koşullu edim' bir diğer ifade ile takas ilişkisi vardır.

Smith vd. (2012)'nin dönüştürücü liderden farklı olarak etkileşimsel lider, astların uzun vadedeki gelişimlerinden çok kısa vadedeki değişim ve gelişimlerine odaklanır. Dolayısıyla proaktif değil reaktifler, astlarından beklentilerini bu kısa vadede gerçekleştirmelerini isterler aksi durumda karşılaşılabilecekleri koşulları belirtmekten çekinmezler.

Hartog, vd. (1997)'a göre ise etkileşimsel lider görev odaklıdır. Görevin başarılması için astlarını motive ederken onlardan kapasitelerini sürekli geliştirerek öngörülebilir ve ulaşılabilir hedefleri başararak vizyona ulaşmaları hususunda özgüven aşılamaktadır.

Liden ve Graen (1980)' e göre de lider ayrıca çalışanlarına yüksek hedefler belirlemeli ve çalışanlarının kapasitesini yükseltmeye çalışmalıdır. Öte yandan Patterson, K. (2003)'a göre ise kısa vadede başarı için astlarına yapıcı geri bildirimlerde bulunarak görevin gerçekleştirilebileceğine dair astları cesaretlendirmek gerekmektedir.

Çalışanlarının başarılı olması için neye gereksinim duyduğunu tespit etmeye odaklı olan hizmetkâr liderler, takipçilerinin kendisini memnun etmesi gerektiğinden çok takipçilerinin gelişimine odaklanmalarına değinen Spears (1994) onların hayatında bir fark oluşturmaya uğraştığını ifade etmektedir.

Tichy, vd. (1986)'a göre bu durum örgütün toplu olarak güçlenmesini sağlar hizmetkâr liderler çalışanlarına öylesine odaklanırlar ki bu örgütün hedeflerinden bile öncelikli odaklanma algısı oluşturur. Takipçiler inanmadıkları hedeflere yürümezler.

Bass (1990)'ın da belirttiği üzere liderler, çalışanların gelişimine hizmeti örgütün hedeflerine giden istasyon olarak kabul ederler. Yine ona göre lider astlarını yüksek karakter özelliği gerektiren ahlaki davranışlarla, yardımseverlikle, yakınlıkla adeta bir baba şefkati ile sarmalar, astlarına müsamaha gösterir.

Koh vd, (1995) etkileşimsel tarz liderler aktif bir liderlik anlayışı yerine pasif bir tutum sergilediklerini ileri sürmektedir çalışanları hedefler doğrultusunda motive edememe riski bulunduğuna işeret etmektedir. Ona göre hedefe ulaşmak için sorumluluğu astlarına bırakarak, çalışanlarının bilgi ve tecrübelerine güvenirlir. Dünyanın farklı bölgelerinde iş yaşamına bağlı olarak liderlik biçim, yöntem, tarzları oldukça çeşitli olduğu da bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.2. Otorite ve Otoriteye Bağlılık

Otoritenin varlığına ve tanımına ilişkin tartışmalar neticesinde Bennis ve Warren (1959)'e göre elde edilen bilgiler bize birincisi çatışmacı, ikincisi de uyumcu olarak adlandırılan farklı iki yaklaşımın mevcudiyetini göstermiştir. Dehler, vd. (1998:241)'in vurguladığı, çatışmacı yaklaşımda toplum yaşamının baskı rejimine dayanması ve yönetenlerin yönetilenler üzerinde tasarruf yetkisine sahip olması söz konusudur.

Diğer taraftan Bennett, vd. (2001)'ın belirmiş olduğu uyumcu yaklaşımda ise toplum, zaman içinde oluşmakla beraber istikrarlı bir denge içerisinde evrimsel bir gelişme gösteren öğeleri barındıran bir yapıdan ibarettir.

Dulebohn, vd. (2012)'e göre ise otoritenin kaynaklarıyla ilgili yaklaşımlar genel olarak ikiye ayrılmaktadır. Birinci yaklaşım "formel otorite yaklaşımı" olarak adlandırılırken ikinci yaklaşım ise "otoritenin kabulü" yaklaşımıdır.

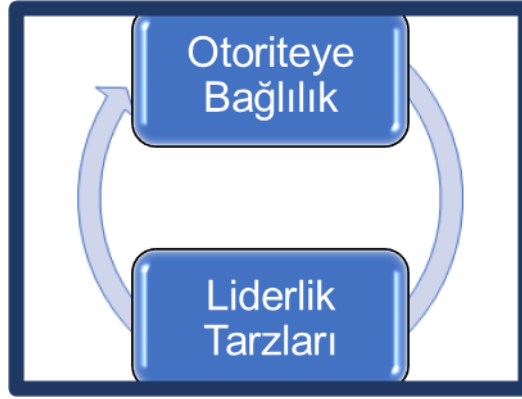
Bu çerçevede, Lukes, (2002), Duverger, (2007) ve Kojave, (2007)'in formel otorite yaklaşımında biçimsellik ön planda ve otoritenin görünümü esasen hedeflenmektedir. Bu yaklaşımda, otoritenin hiyerarşideki düzeyinden dolayı grup üyelerinin otoriteye uymaları durumu bulunmaktadır. Otoritenin kabulü yaklaşımına göre de ortaya konulan önermelerde doğruluk ve kaynaklar "otorite" olarak görülmekte ve kabul edilmektedir. Bu yaklaşımda grup üyelerinin otoriteye itaatleri daha otonom ve içseldir.

Knights, D. ve McCabe, D. (1999)'a göre otorite meşruiyeti olan bir güçtür ve diğer kişileri etkileyebilme kapasitesi vardır. Otorite, güç ve meşruiyet olmak üzere iki temel kaynağa sahiptir. Kojave, (2007)'ye göre güç ile otorite birbirlerine zıtken Mendel (2005), Kojave'nin ileri sürdüğü sava katılmayarak otoriteyi gücün üzerinde görür. Thompson, J. D. (1956)'e göre ise otoritede zorlayıcı araçların kullanılması yasaktır, zorlama olmaması, aksi takdirde zorlamanın geçerli olması durumunda otoritenin iflas edeceğini ileri sürer. Thompson, yine, otoriteyi iknadan ayırır. Ona göre otoriteyle ikna arasında bir ilişki yoktur ve ikna sürecindeki eşitliğe dayanan yapı, hiyerarşik otorite yapı ile birbirlerine tamamen zıttır. Bundan dolayı otorite kavramının, güçten gelen zorlamaya ve kanıtlamaya dayalı iknaya karşıt olması gereklidir. Nitekim Mendel (2005), insanların otoriteyi içsel olarak kabul etmeleri sürecini şu şekilde ifade etmektedir: "otoritenin kökeninde insanların sürekli bir şekilde suçluluk duygusu içerisinde olması, suçluluk duygularının zaman içinde artması, benzer şekilde insanların terk edilme ve yalnız kalma bunaltısına düşmeleri yer alır.

Cheng, vd.(2018)'e göre ise mutlak ve koşulsuz itaatin kaynağı insanların gelişim süreçlerinde, hayatın olağan akışına uygun duygusal ve ruhsal hareketler sergileyecekleri yerde, tehlikeli ve yanıltıcı noktalara gitmemek ve terk edilmemek uğruna boyun eğmeye yönelik kabullenişe yönelmede yılmaktadır. Ona göre henüz kendisinin uzak kökenleriyle bir bağlantı kurabilme yeteneği olmayan gelişimini tamamlamamış bir gencin boyun eğme davranışı, bilinçsiz bir refleks davranışı olarak yerleşir ve ileri yaşlarına eriştiğinde tamamen doğallaşır.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEM VE MODELİ

Araştırmada bölgede kaotik koşullarda sınai ve ticari faaliyette bulunan girişimci lider kimlikteki kişilerin yerel otorite ile ilişkileri de dikkate alarak yürüttükleri faaliyetlerde ortaya koydukları liderlik eğilimleri ve tarzlarına ilişkin süreçler ortaya konması amaçlanmaktadır. Bu bağlamda, araştırma modeli, İGAB'da bulunan girişimci karakterdeki işletme sahiplerinin liderlik tarzları ile otoriteye bağlılık kavramları arasındaki etkileşimi ortaya koymak üzere tasarlanmıştır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırma hipotezleri ve varsayımları şunlardır:

H₁: Otoriteye bağlılık ile işletme sahiplerinin liderlik tarzları arasında pozitif yönlü bir ilişki yoktur.

H₂: İşletme sahiplerinin liderlik tarzları, otoriteye bağlılık algısını etkilememektedir.

Henüz resmi bir özerklik kazanamamış olsa da Suriye devletinden ayrı bir düzenleme kurulu vazifesi icra eden ticaret odasına kayıtlı 150 işletmenin 100'ünün Karasar (2006)'a göre belirlenen örneklem evrenini temsil etme ve gereken veriyi temin etme konularında yeterli olduğu varsayılmıştır.

3.1. Araştırma Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, henüz resmi bir özerklik kazanamamış, Suriye devletinden ayrı bir bölgesel konumda olan, nüfus açısından en yoğun yerleşim yerlerinden birini barındıran İdlib Gerginliği Azaltma Bölgesindeki (İGAB) girişimciler oluşturmaktadır, bunlar küçük ve orta ölçekli işletme sahipleridir.

İGAB'da ticaret hayatının savaş ortamında sınırlı gelişmesi, girişimcilerin bu zor çatışma koşulları altında göç riski ile de sürekli karşı karşıya kalması gibi etkenler sebebiyle sanayi odalarının da görevini bünyesinde birleştirmiş olan ticaret odasına 2020-2022 yılları arasında kayıtlı girişimci sayısı 150 dir. Bu 150 girişimciden 107'sine ulaşılmış bu girişimcilerden de 7'si güvenlik vb. sebeplerden ötürü mülakata

katılmamıştır. Karasar (2006)'a göre normal dağılıma yönelik yapılan nicel çalışmalarda sağlıklı sonuçlar alabilmek için örneklem sayısının 385 rakamının üstünde olması gerekmektedir. Bununla birlikte, mülakatın uygulandığı 100 girişimci, her ne kadar normal dağılım için asgari sayı koşulunu sağlamasa da, mevcut katılımın nedeniyle yeterli görülmüştür. Bu durum, çalışmanın derinliğini kısıtlayan bir etken oluşturmuştur. Ayrıca bölgede kadınların sosyo-ekonomik ve politik ortam gereği yönetici ve girişimcilikten ziyade mevsimsel işçi olarak istihdam edilmesi çalışmanın bir diğer kısıtını teşkil etmektedir.

3.2. Veri Toplama ve Analiz Biçimi

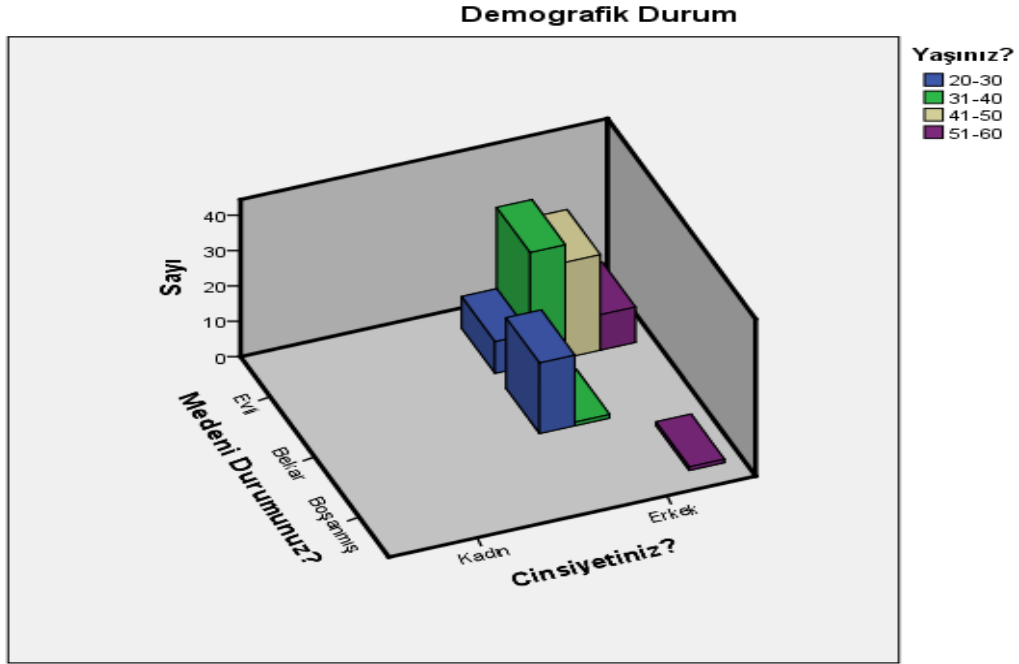
Görüşme, araştırmaya dâhil olan bireylerin araştırılan değişkenlere uygun hazırlanmış mülakat sorularına duygu ve düşüncelerini anlatma etkinliği olarak tanımlanmaktadır. Bu yöntemle bireyin içinde bulunduğu koşulları, yaşamış olduğu deneyim, düşünce, tutum ve davranışları diğer bir deyişle gözlemlenemeyen bilgilere ulaşmak hedeflenir (Kahnemann vd., 1979).

Bu bağlamda, veriler, mülakat formlarında sorulan açık uçlu sorulara görüşme ile alınan yanıtların nitel araştırma yöntemine uygun olarak kodlanıp, işlenmiş ve istatistiksel sonuçlara dönüştürülmüştür. Mülakat uygulaması neticesinde yapılan görüşmelerde elde edilen verilerin görsel ve istatistiksel olarak yorumlanabilmesi için IBM SPSS Statistics 25 paket programı kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen kesikli verilerin tanımlayıcı istatistikleri frekans ve yüzde ile ifade edilmiştir. Çalışmada oluşturulan hipotezlerin istatistiksel analizlerinde ilişki miktarının varlığı araştırılırken korelasyon analizi, değişkenlerin birbirini ne ölçüde etkilediğinin incelenmesi için ise regresyon analizi uygulanmıştır. Sonuçlar % 95 anlamlılık düzeyine göre değerlendirilip yorumlanmıştır

4. ARAŞTIRMA BULGULARININ ANALİZİ

Araştırma bulguları görsel materyale dayalı grafiksel ve sayısal veriler eşliğinde analizler yapılmıştır.

4.1. Demografik Durum

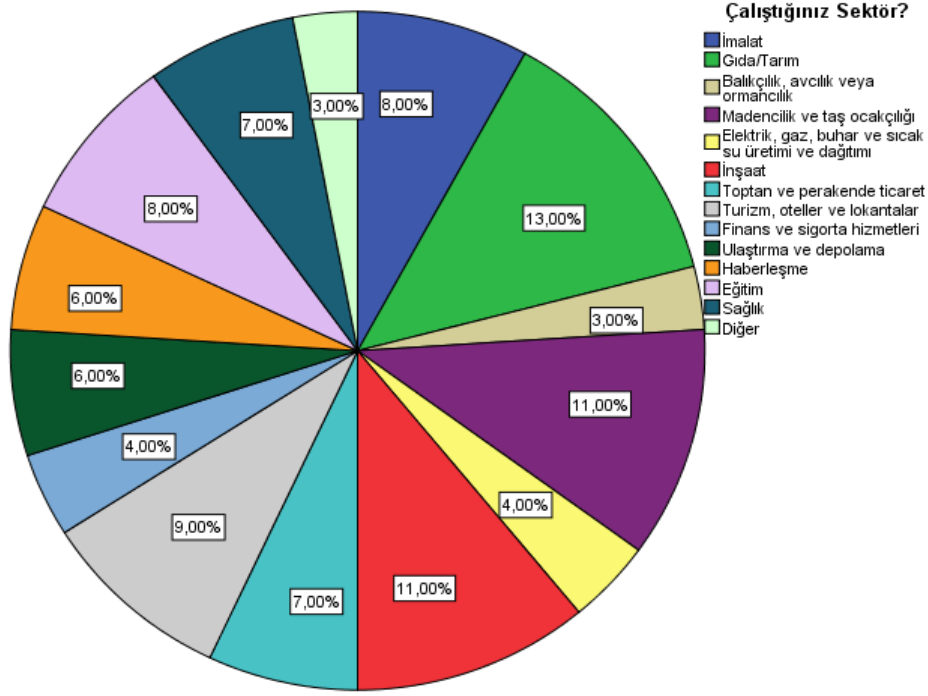


Şekil 2. Liderlik Tarzları ve Otorite Demografik Soru (Medeni Durum – Cinsiyet) Analizi

Şekil 2’de görüldüğü üzere, evli katılımcıların 30’u 31-40 yaş aralığında 20’si 41-50 yaş aralığında 10’u ise 51-60 yaş aralığındadır. Aynı yaş aralığında 3 kişi boşanmıştır. 20-30 yaş aralığında 18 Bekar varken 5 katılımcı 31-40 yaş aralığında bekarlardan oluşmaktadır.

Demografik durumun da ortaya konduğu üzere Suriye’de de birçok Arap ülkesinde olduğu gibi kadın girişimci sayısı oldukça azdır bu durum bir de 2011’den günümüze on bir seneden fazla bir süredir iç savaşla yüzleşmekte olan bir toplum açısından daha vahim durumdadır.

Kadın çalışanların birçoğu İGAB’da yoğunlukla zeytin bahçeleri ve zeytinyağı fabrikalarında mevsimlik işçi olarak, diğer bölgelerde ise yetiştirilen ürüne göre pamuk ve tahıl ambarlarında istihdam edilmektedir.



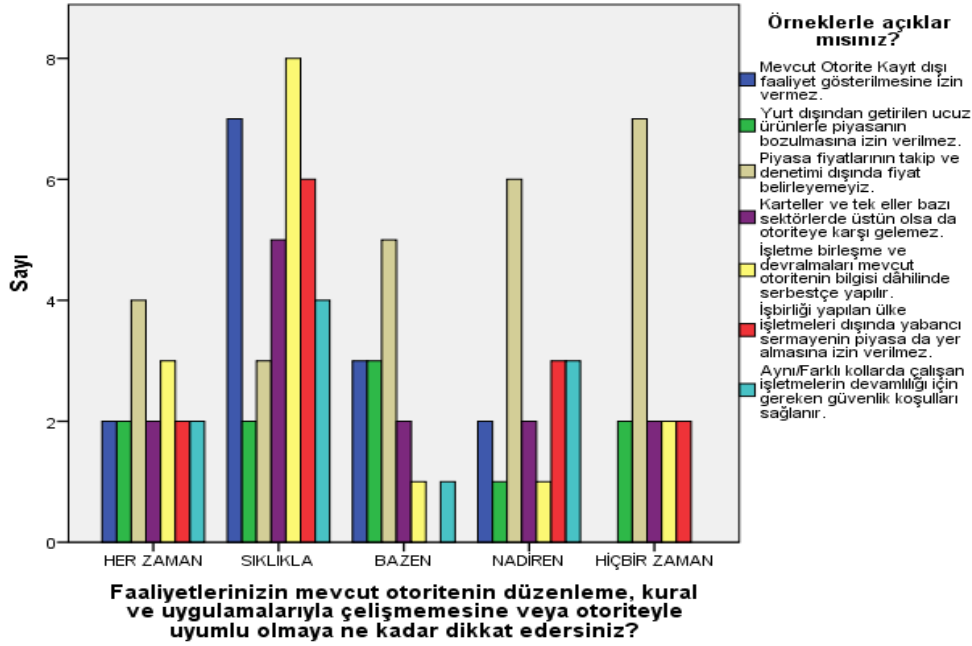
Şekil 3. Liderlik Tarzları ve Otorite Sektörel Dağılım Analizi

Şekil 3'den anlaşılacağı üzere, demografik analizde girişimcilerin çalışmış olduğu sektörlerin yüzdelik dağılımı tabloda görülmektedir. Gıda/ tarım sektörü %13'lük payla en büyük paya sahipken onu %11'lik payla İnşaat ile madencilik ve taş ocakçılığı izlemektedir. %9 pay ile turizm, otelcilik ve lokantacılık bu sektörlerin hemen arkasındadır. İmalat ve eğitim sektörü %8 paya sahipken, sağlık ile toptan, perakende ticaret %7'ye ulaştırma ve depolama ile haberleşme sektörü ise %6 paya sahiptir. Balıkçılık avcılık veya ormancılık, elektrik, gaz, buhar ve sıcak su üretimi dağıtım, finans ve sigorta hizmetleri ile diğer sektörlerin dağılımdaki payı %14 ile sınırlıdır.

4.2. Alan Soruları

Şekil 4'te görüldüğü üzere otorite kurallarına uymayanların az oluşu göze çarpmaktadır. Buna göre girişimciler arasında mevcut otoritenin uygulamalarının sıklıkla takip edildiği, takip etmeyenlerin dahi mevcut otoriteden hariç fiyat belirleyemediği gözlemlenmektedir. Zarar eden işletmelerin devredilmesi sektörde iş gücü kaybının önlenmesi amacıyla mevcut otoritenin inisiyatifinde yapılmaktadır. Yine diğer bir tespit de kartelleşme ve sektöre yabancı sermayenin girmesine karşı durulduğu görülmektedir. Diğer taraftan, mevcut otoritenin kayıt dışı faaliyet

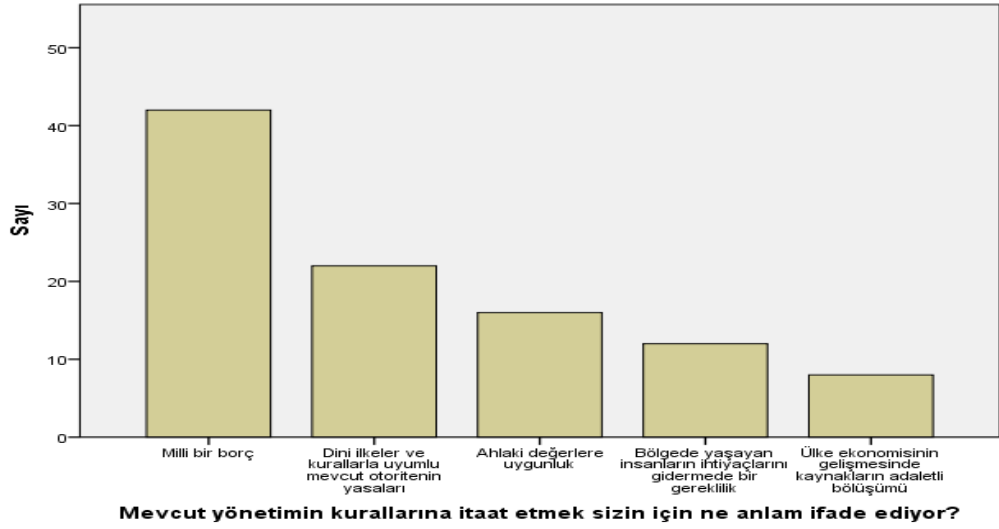
gösterilmesine izin vermemesi kabullenilmiştir.



Şekil 4. İşletme Faaliyetlerinin Mevcut Otoriteye ve Kurallara Uyumlu Olmasına Dikkat Etme Soru Analizi

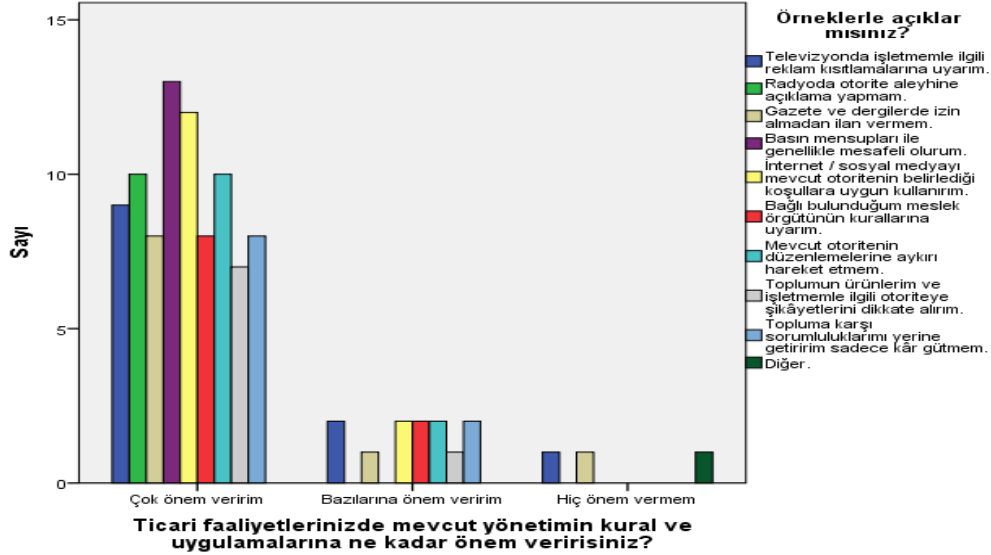
Şekil 5'te bahsi geçen bölgedeki mevcut otorite, bölgesel ticaret odasıdır. Bu kurumsal yapı bölge halkını oluşturan ve ayrıca bir şekilde bölgeye göç eden oluşmaktadır. Bu kuruluş Suriye devleti içerisinde, mevcut yönetim iktidardayken merkezi hükümetin tam yetkisinde bir organizasyondur. Söz konusu ticaret odasının mevcut durumu halihazırda bölge için bir üst kuruluş konumundadır. Araştırma verilerine göre, hiçbir girişimci bu kuruluştan şikâyetçi değil aksine koruyucu ve destekleyici olduğu yönünde görüş bildirmiştir. Büyük bir kesimin bu odanın kurallarına uymanın asli bir borç olarak gördüğü gözlemlenmiştir. Dini ve ahlaki değerlere saygı işletmelerin hem uyduğu hem de çalışanlarında da aradığı temel niteliklerden biridir. Bu doğrultuda girişimciler kendilerine verilecek görevleri bölgede yaşayan insanların ihtiyaçlarını karşılamada bir fırsat ve milli ekonominin gelişmesinde bir yapı taşı olarak görmektedir.

Liderlik Tarzları ve Otoriteye Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Suriye-İğab Bölgesindeki Girişimciler Üzerine Bir Araştırma (Examination Of The Relations Between Leadership Styles And Loyalty To Authority: A Research On Entrepreneurs In Idlib Tension Reducation Zone)



Şekil 5. Mevcut Yönetimin Kurallarına İtaat Etmenin Anlamı Soru Analizi

Kaynakların adaletli bölüşümü ile ilgili girişimcilerin ve çalışanların kaygı taşımadıkları Şekil 5'e yansımaktadır. Ticaret odasının uygulamaları girişimciler üzerinde bir koruyucu yapı işlevi görmektedir. Suriye'nin 2011'den itibaren süregelen parçalanmış yapısı, kuzey ve güneyde yaşayan toplumu da birbirinden ayırmıştır. Yerel kalkınma, son beş senede kuzey bölgesinde Türkiye'nin de desteği ile Suriye'nin güneyine nazaran hız kazanmıştır. Bu durum fakirleşen güneyin ekonomisini de etkilemekte ve Suriye yönetimine karşı tepkileri giderek büyütmektedir.



Şekil 6. Ticari Faaliyetlerde Mevcut Yönetimin Kurallarına Önem Verme Soru Analizi

Şekil 6'da mevcut yönetim ifadesi burada da ticaret odasını temsil etmektedir. İşletmelerin içerisinde dahi yöneticilerin ve çalışanların üzerinde güç sahibi olduğu mevcut yönetimin kural ve uygulamalarına verilen yüksek katılım oranıyla görülmektedir. Dikkati çeken husus "basın mensupları ile mesafeli olurum" diğeri "internet ve sosyal medya kısıtlarına uyarı." yanıtıdır.

Bunun sebebi, ekonomik farktaki bu durumun aksine Suriye merkezi Hükümetinin kendisine ait haber kanallarında güneyin ekonomisinin iyi olduğuna dair yanıltıcı programlar yaparken, bu kanalların muhabirleri vasıtasıyla tersine kuzeydeki gelişmeleri kötileyici yalan haberler yapma arayışını bilen halkın buna karşın kendi ekonomik sistemini koruma güdüsüne dayanmaktadır.

Bu noktada sosyolojik bir değerlendirme olarak bölgedeki girişimciliğin ana karakterini oluşturan Batı merkezli girişimcilik anlayışında özgünlük ve özgürlük ile birleşen serbest iradeye dayanırken Doğu merkezli toplumlarda içsel dürtülerden ziyade dışsal bir etki ile etkinleşen, birlikte yükselme ve toplumsal kalkınmayı sağlayan merkezli karar alma sistematiğine dayanmakta olduğu düşüncesi belki bir değerlendirme olarak belirtilebilir.

Şekilde, Ticaret odasının iktisadi ve ekonomik hayatı düzenleme ve yönlendirmedeki konumu daha net ortaya konmaktadır. Her bir önermeye karşı girişimcilerin mevcut otoritenin işletmelerini geliştirmeye yönelik girdileri çaprazlama irdelenmiştir. Girişimciler mevcut otoritenin kurallarına itaat ederkeni kâr amacından ziyade toplumsal kalkınmayı önceliğe almaktadırlar.

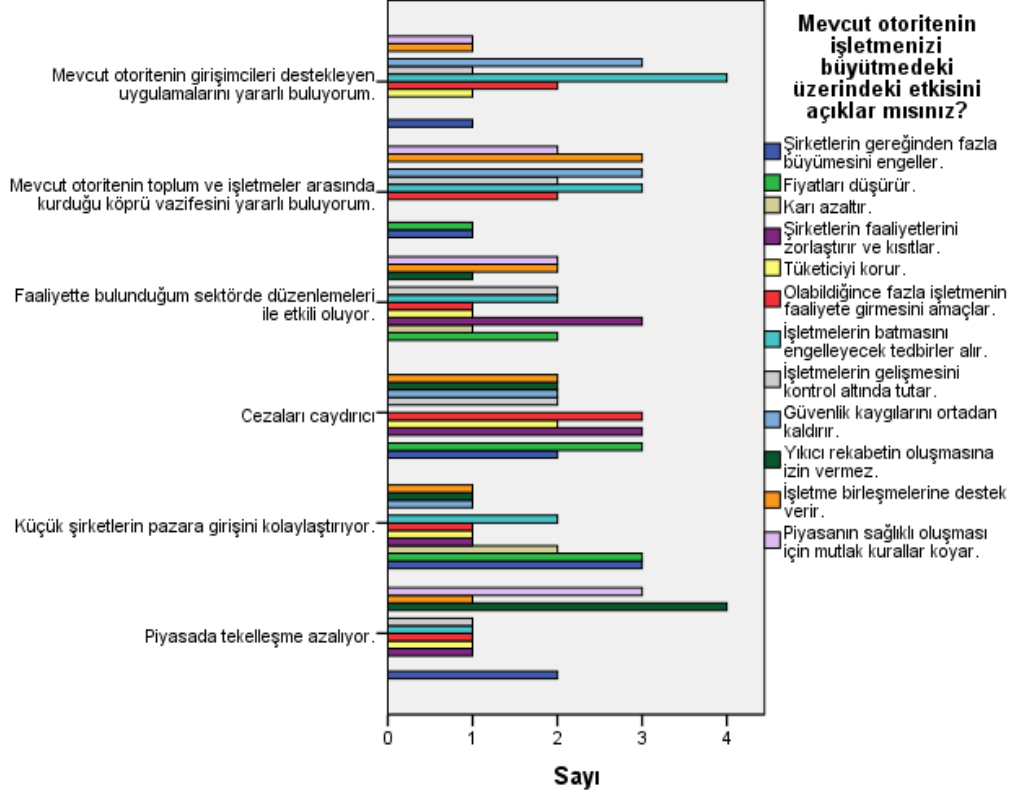
Şekil 7'de görüldüğü üzere; ticaret odası olarak vücut bulan mevcut otoritenin girişimcileri destekleyen uygulamalarını yararlı bulan katılımcıların, işletmelerinin batmaması için mevcut otoriteyi koruyucu buldukları gözlemlenmektedir.

Bölge girişimcilerinin dayanışmacı karakteri ve insiyatif alma istekliliği yanında, mevcut otoritenin bu dayanışmayı destekleyici tutumları da sosyolojik bir olgu olarak düşünülebilir.

Yine şekile göre yapılabilecek bir diğere değerlendirme de, küçük işletmelerin büyükler önünde yok olmaması için işletme birleşmelerini destekleyerek, işletmeler arasında köprüler kurma yönünde olabileceklerine yönelik bir tespittir.

Aykırı eğilimleri kontrol altına almak için caydırıcı cezalar ve düzenlemeler yapmaktan çekinmediği bölge sosyolojik yapısının bir yansıması olarak düşünülebilir.

Mevcut otoritenin girişimci olmanızdaki rolü nedir? Açıklar mısınız?



Şekil 7. Mevcut Otoritenin Girişimci Olmadaki Rolü Soru Analizi

Şekil 7'ye göre Ticaret odaları işletmeler arası yıkıcı rekabeti önleyerek yapıcı rekabeti desteklemektedir. Ayrıca piyasanın durgunluğu ile oluşabilecek işletmelerin iflasına götürecek ortamı kontrol ederek işletmeler üzerinde koruyucu bir şemsiye vazifesi gördüğü görülmektedir. Elde edilen sonuçlarda işletmelerin yıkılmaması için tedbirler alması bu vazifesinin somutlaşmış bir tezahürüdür.

Sonuç olarak ticaret odalarının, İGAB için mevcut otorite konumunun da ötesine geçerek sadece girişimcileri değil, ticari hayatı, tüketicileri, arz-talep dengesini fiyat belirlemeyi, piyasa koşullarının sağlıklı ir biçimde gelişebilmesini denetleyici, destekleyici ve düzenleyici rekabet kurumu gibi de çalıştığı görülmektedir. Mevcut otoritenin faaliyetleri girişimciler tarafından uygun bulunurken, işletmelerin hak ve yükümlülüklerinin de gözetildiği kabullenilmektedir. İşletmelerin batmasına izin verilmeyecek teşvikler sağlanırken, tekelleşmeye karşı da caydırıcı yaptırımlar ile

piyasanın kontrollü bir biçimde gelişebilmesi için her türlü tedbirin alındığı da gözlemlenmektedir.

Çalışma kapsamında kurulan modele ilişkin korelasyon analizi sonucunda, liderlik tarzları ile otoriteye bağlılık ilişkisi arasında zayıf pozitif yönlü korelasyon olduğu gözlemlenmektedir. Tablo 1’de verilen sonuçlar ile “H1: Otoriteye bağlılık ile işletme sahiplerinin liderlik tarzları arasında bir ilişki yoktur.” hipotezi reddedilerek ($p < 0,05$), otoriteye bağlılık ile işletme sahiplerinin liderlik tarzları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 1. Korelasyon analizi sonuçları

	Otoriteye Bağlılık	Liderlik Tarzları	p
Otoriteye Bağlılık	1	0,296	0,003*
Liderlik Tarzları	0,296	1	

* $p < 0,05$

Liderlik tarzı ve otoriteye bağlılık ile ilgili bir model kurulmuştur. Yapılan regresyon analizi sonucunda, kurulan model istatistiksel olarak anlamlı elde edilmiştir. Tablo 2’de yer aldığı gibi “H2 İşletme sahiplerinin liderlik tarzları, otoriteye bağlılık algısını etkilememektedir.” Hipotezi reddedilerek ($p < 0,05$), liderlik tarzındaki bir birimlik artışın otoriteye bağlılıkta 0,324 birimlik bir artışa neden olduğu, dolayısıyla liderlik tarzlarının, otoriteye bağlılığı pozitif yönde etkilediği görülmektedir.

Tablo 2. Regresyon analizi sonuçları

Model	R	R ²	p
Y: Otoriteye Bağlılık X: Liderlik Tarzı	0,296	0,088	0,003*

* $p < 0,05$

Çalışma kapsamında kurulan diğer model ise otoriteye bağlılığın yeni girişimcilerin ortaya çıkmasının etkisinin incelendiği modeldir. Yapılan analizler sonucunda otoriteye bağlılık değişkeni yeni girişimlerin ortaya çıkmasını %95 oranında açıkladığı ve olumlu yönde etkilediği sonucuna varılmıştır.

5. SONUÇ

Araştırma; Suriye’nin kuzeyinde yer alan uluslararası hareket bölgesi konumundaki IGAB’ın kendine özgü yapısı, kriz ve düşük yoğunluklu çatışma ortamında ekonomik

koşulların yeniden tesis edilebilmesi yönündeki hedefler ve bölge halkının verdiği yaşam mücadelesi, bölgedeki girişimcilerin barış koşullarındaki girişimcilerine nazaran bireysellikten uzak daha kollektivist özellikler sergilemesini gerektirmiş olduğunu göstermektedir.

Araştırma ile, ilgili saha çalışmasına ev sahipliği yapan İGAB'da kaotik koşullar altında çeşitli iş kollarında uğraşan işletme sahiplerinin uyguladığı liderlik tarzlarının, çalışanlarını ne oranda otoriteye bağladığı ve özellikle çalışanları arasından etkiler yaptığı analiz edilmiştir. Buna göre, bölgede rekabet koşullarının henüz olgunlaşmadığı, geleneksel karakterde olan ancak bir yandan da gelişmekte olan serbest piyasa özelliklerine sahip çevre şartlarında yeni düzenlemeler yapılmakta olduğu bir gerçektir.

Liderlik tutum ve davranışların bölgedeki sınai ve ticari hayata yansımaları olarak Arendt (2004)'in yaklaşımına yakın bir durumun olduğu söylenebilir. Onun, liderlikte özellikler yaklaşımı dikkate alındığında, stabil çevre şartlarından etkilenerek gelişmekte olan ve bir sebep-sonuç ilişkisi ile belirginleşen durumlarda, girdi, işlemler ve çıktı sürecine hükmedici olan liderlerin girişimcilik davranışları belirleyici olmaktadır. Buna karşın, Abraham vd, (2018)'in çalışmasında da önem atfettiği şekliyle, sosyolojik çevre koşullar zorlaştıkça düzlemsel bir sebep-sonuç ilişkisinden çok riskli bir yöne evrilmektedir. Söz konusu bölge kaotik koşullarını, olan kaos ve kompleksite kuramını bölgedeki idari ve sosyal dengenin anlaşılmasında açıklayıcı olarak düşünmek mümkündür.

Bir diğer önemli sosyolojik tespit de, Cleveland ve Bunton (2009)'un Ortadoğuya ilişkin görüşlerinde belirttiği görüşler ekseninde, bireyin gelişiminde ailedeki temel eğitimden başlayan otoritenin vazgeçilmez ağırlığı ve anaerki yapı bireysel düşünceden daha ziyade toplumsal şekillenmenin üstünlüğünü kabul etmek gereklidir. Bölgedeki ticari ve sınai faaliyetlerde öne çıkan lider girişimci kimliklerinde bu toplumsal şekillenmenin yön verdiği kişiliklerin, yatırım yapma ya da iktisadi yaşamda yönlendirici olma noktasında daha belirgin orta çıkmakta oldukları söylenebilir. Bu durum tipik bir dönüştürücü lider tipi olarak düşünülebilir.

Bir diğer sosyolojik durum da, bölgesel iç dinamiklere ek olarak, İGAB bölgesinin zamana dayalı sosyolojik temeldeki ticari ve sınai evrimleşen yapısını değerlendirmede ulusal ve uluslararası aktörlerin bölgeye müdahaleleri dikkate almak gerekir olduğudur. Bu durumun bölgedeki iktisadi yaşama yön veren dış dinamikleri belirleyen faktörlerin başında gelmekte olduğu bir gerçektir. Bu bağlamda, Allen ve Meyer'in (1990)'in lider-üye etkileşimi yaklaşımında değindiği çok boyutlu bağlılık modelindeki dönüştürücü, etkileşimsel, etik, hizmetkâr, babacan ve serbest liderlik tarzları eksenindeki liderlik davranışlarının bu gölge girişimcilerinde çok belirgin eğilim olarak yer ettiği gözlemlenmektedir. Nitekim çizelge 1, 2 ve 3'te bu bölgenin girişimci lider davranışlarında sosyolojik karakter olarak nasıl belirgin olarak ortaya çıktığı görülmektedir.

Bir diğer tespit de, bölgenin kaotik ortamı içerisinde kimi zaman babacan kimi zaman hizmetkar kimi zaman da dönüştürücü/etkileşimci liderlik davranışları gösterilmesinin temelinde demografik farklılıkların önemli etken olduğuna dair durumdur. Doğal olarak, koşulların getirdiği etkilerin, bölge girişimcilerinin liderlik etme tarzlarında yapısal tesirlerinin (otoriter toplum dokusunun aşırı fazlalığı) yüksek olduğu hatta çok temel bir unsur olduğu, otoritenin toplum algısında bir gereklilik olarak algılandığı şeklinde değerlendirilebilir.

Öne çıkan bir diğer boyut da, bulgularda belirtilen, "girişimcilerin güç sahibi olduğu, mevcut yerel yönetimin kural ve uygulamalarına yönelik belirleyiciliğinin içerisinde bulunan örgütsel yapıdaki personel ile ilişkilere yansımakta olduğu"na dair tespite yönelik olarak Jennifer ve Epley, (2015)'in ileri sürdüğü "içerisinde bulunan koşulların ve doğal olarak kültürün etkisiyle, liderler kitlelerin üstünde egemenlik kurarak onları yönlendirmektedir" yönündeki yaklaşımıyla uyumlu olduğu görülmektedir. Buna göre, mevcut durumu, Ortadoğu kültürlerinin biat kültürü eğilimiyle açıklamak mümkündür.

Diğer taraftan araştırmanın bir önemli sosyolojik sonucu da, "evli ve 31-40 yaş aralığındaki girişimciler arasında mevcut otoritenin tüm uygulamalarının sıkı takip edildiği, takip etmeyenlerin dahi mevcut otoriteden hariç olarak örneğin fiyat dahi belirleyemediği"ne dair durumdur. Bu durumu, "ailenin güç şartlar altında koruma içgüdüsüne yönelik" tutum şeklinde ele alınması mümkündür. Nitekim, Le Bon'un, (2013) ileri sürdüğü "kitle içindeki bireyler bütün iradelerini yitirdiklerinde, iradesi sağlam olana yönelmeleri oldukları ve doğal olarak toplumsal gücü olana itaatın kesinliği"ne yönelik görüşü ekseninde değerlendirmesiyle ele almak mümkündür.

Araştırmanın hipotezlerini değerlendirdiğimizde; tablo-1 de yapılan korelasyon analizi sonucunda otoriteye bağlılık ile işletme sahiplerinin liderlik tarzları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir. Yani, mevcut otoriteye bağlılığın, girişimcilerin liderlik tarzlarını belirlemede önemli bir yeri olduğu söylenebilmektedir.

Diğer taraftan tablo-2 de yapılan regresyon analizinde ise işletme sahiplerinin liderlik tarzlarının, otoriteye bağlılık algısını pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Bu durum yokluk hipotezleri ile kurulmuş olan negatif yönlü ilişkiyi reddederek pozitif yönlü bir etkileşimin varlığını ortaya koyduğu şeklinde yorumlanabilmektedir.

Sonuç olarak, Suriye-İGAB bölgesi, yeniden şekillenmekte olan ve Suriye devletinden farklı olarak serbest piyasa ekonomisi şartlarının hızla ve özgürce geliştiği, uluslararası hukukun devletlere yüklemiş olduğu hak ve yükümlülükleri yerine getirebilmeye elverişli dinamiklere sahip bir laboratuvar niteliğindedir. Doğal olarak yönelim daha serbest bir iktisadi faaliyetler yönünde oldukça liderlik etme tarzları da o yönde otoriter olandan serbestiyetçi lider tarzına doğru evrilmektedir.

Yine, özerk bir yapıya dönüşmekte olan bu bölgede yapılan çalışma, düşük yoğunluklu savaş ve çatışma sonrası koşullarda iki senelik bir gözlemin sonuçlarına dayanmasından ötürü bilim dünyasına katkı sağlayacak bulgulara sahiptir.

Kaynakça

- Abraham, Katharine G., Haltiwanger, John C., Sandusky, Kristin, Spletzer, James R. (2018). Measuring the Gig Economy: Current Knowledge and Open Issues, NBER Working Paper No. 24950.
- Ajzen, I. ve Fishbein, M. (1980). "Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior", Prentice-Hall, Englewood Cliffs.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990) The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Akıncı, M. (2013). "Ekonomik Özgürlükler ile Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 32(2), 55-93.
- Angelika, A., Hattie, J. ve Hamilton, R. J. (2005). "Locus of Control, Self-Efficacy, and Motivation in Different Schools: Is Moderation the Key to Success?", *Educational Psychology*, 25(5), 517-535.
- Arendt, H. (2004). Geçmişle Gelecek Arasında: Otorite Nedir? (Çev. B. Sina Şener), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Bass, B. M. (1990). "From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision", *Organizational Dynamics*, 18 (3), 19-31.
- Bennis, W. G. (1959). "Leadership Theory and Administrative Behaviour; The Problem of Authority", (Vol. 4) Ardent Media.
- Bennett, R.J. ve Stamper, C.L. (2001). "Corporate Citizenship And Deviancy: A Study Of Work Behavior", In C. Galbraith & M. Ryan (Eds.), *International research in the business disciplines: Strategies and organizationsin transition*, 265-284.
- Bentley, F. S., Jiang, K. (2019). "I'm Better Than This! Managing Overqualified Workers Using the Task Context", In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2019, No. 1, p. 17876). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Biersted, R. (1950). "An Analysis of Social Power", *American Sociological Review*, 15 (6), 730-738.
- Cheng, B., Zhou, X., Guo, G. and Yang, K. (2018). "Perceived Overqualification and Cyberloafing: A Moderated-Mediation Model Based on Equity Theory", *Journal of Business Ethics*, 164, 565-577.
- Cho, H. (2006). Adder and multiplier design and analysis in quantum-dot cellular automata, The University of Texas at Austin.
- Cleveland L. W. and M. Bunton. (2009). A history of the modern middle east (4. Baskı), Westview Publications, Philadelphia.

- Coleman, J. S. (1988). "Social Capital in the Creation of Human Capital", *The American Journal of Sociology*, 94, 95-120.
- Crosby, F. (1984). "Relative Deprivation in Organizational Settings", *Research in Organizational Behavior*, 6, 51-93.
- Dehler, G.E., Welsh, M.A. (1998). Problematizing Deviance in Contemporary Organizations: A Critical Perspective. In book: *Dysfunctional behavior in organizations: Nonviolent behaviors in organizations*, Edition: Part A, Chapter: 9, Publisher: JAI Press, Editors: R.W. Griffin, A. O'Leary-Kelly, J.M. Collins.
- Dienesch, R.M. ve Liden, R.C. (1986). "Leader-Member Exchange Model of Leadership: A Critique and Further Development", *The Academy of Management Review*, 11(3), 618-634.
- Drucker, P. F. (1998). "The Coming of the New Organization", *Harvard Business Review on Knowledge Management*, Harvard Business School Press, 1-19.
- Dulebohn, J.H., Bommer, W.H., Liden, R.C., Brouer, R.L. ve Ferris, G.R. (2012). "A Meta Analysis of Antecedents and Consequences of Leader-Member Exchange: Integrating the Past With an Eye Toward the Future", *Journal of Management*, 38 (6), 1715-1759.
- Duverger, M. (2007). *Siyaset Sosyolojisi, (Çev. Şirin Tekeli) İstanbul: Varlık Yayınları.*
- Fine, S. (2007). "Overqualification and Selection in Leadership Training", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(1), 61-68.
- Follett, M. P. (1973). Power. In E. M. Fox & L. Urwick (Eds.), *Dynamic Administration: The collected papers of Mary Parker Follett (66-87)*. London, UK: Pitman.
- Gerstner, C.R. ve Day, D.V. (1997). "Meta-Analytic Review of Leader-Member Exchange Theory: Correlates And Construct Issues", *Journal of Applied Psychology*, 82 (6), 827-844.
- Graen, G.B. ve Cashman, J. (1975). A Role-Making Model of Leadership İin Formal Organizations: A Developmental Approach, In J.G. Hunt & L.L. Larson (Eds.), *Leadership frontiers (143-166)*. Kent, OH: Kent State University Press.
- Graen, G., Novak, M. ve Sommerkamp, P. (1982). "The Effects of Leader-Member Exchange And Job Design on Productivity And Job Satisfaction: Testing A Dual Attachment Model", *Organizational Behavior and Human Performance*, 30, 109-131.
- Hartog, D. N., Van Muijen, J. J. ve Koopman, P. L. (1997). "Transactional versus transformational leadership: An analysis of the MLQ", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(1), 19-34.
- Hayek, M., Novicevic, M. M., Humphreys, J. H. Ve Jones, N. (2010). "Ending the denial of slavery in management history: Paternalistic leadership of Joseph Emory Davis", *Journal of Management History*. 16 (3), 367-379.

- House, R.J. (1992). "Charismatic leadership in service-producing organizations", *International Journal of Service Industry Management*, 3 (2), 5-16.
- Gillespie, N. A., ve Mann, L. (2004). "Transformational Leadership and Shared Values: The Building Blocks of Trust". *Journal of Managerial Psychology*, 19 (6), 588-607.
- Jennifer L. Epley (2015). "Weber's Theory of Charismatic Leadership: The Case of Muslim Leaders in Contemporary Indonesian Politics", *International Journal of Humanities and Social Science*, 5 (7), 7-17.
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Knights, D. ve McCabe, D. (1999). "Are There No Limits to Authority?: TQM and Organizational Power", *Organization Studies*, 20 (2), 197-224.
- Koh, W. L., Steers, R. M., ve Terborg, J. R. (1995). "The effects of transformational leadership on teacher attitudes and student performance in Singapore", *Journal of Organizational Behavior*, 16, 319-333.
- Kojave, A. (2007). *Otorite Kavramı*, (Çev. Murat Erşen) İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Koyuncu, A. A. (2013). *Arap baharında Suriye milliyetçilik ve ulus inşası*, Ankara: Altınpost Yayıncılık.
- Labich, K. (1988). "The Seven Keys to Business Leadership", *Fortune* October 24, U.S.A.36.
- Lesch David W. (2013). "The unknown future of Syria", *Mediterranean Politics*, 18(1), 97-103.
- Le Bon G. (2013). *Kitleler Psikolojisi*, Çev.Hasan İlhan, Alter Yayıncılık, Ankara.
- Liden, R. ve Graen, G. (1980). "Generalizability of The Vertical Dyad Linkage Model of Leadership", *Academy of Management Journal*, 23, 451-465.
- Liepman, A. M., Nichiporuk, B. ve Killmeyer, J. (2014). "Alternative futures for Syria: Regional implications and challenges for the United States", *Rand National Defense Research Inst, Santa Monica*.
- Lukes, S. (2002). *İktidar ve Otorite*, (Çev. Sabri Tekay), İçinde Bottamare, T. & Nisbet, R. (Der) *Sosyolojik Çözümlemenin Tarihi*, Ankara: Ayraç Yayınları
- Mendel, G. (2005-a). *Bir Otorite Tarihi: Süreklilikler ve Değişiklikler*, (Çev. Işık Ergüden) İstanbul: İletişim Yayınları.
- Mikulincer, M., ve Shaver, P. R. (2005). "Attachment Security, Compassion, and Altruism", *Current Directions in Psychological Science*, 14(1), 34-38
- Patterson, K. (2003). "Servant Leadership: A Theoretical Model". *Proceedings of the Servant Leadership Roundtable*. Retrieved January 13, 2009.

- Scandura, T.A. (1999). "Rethinking Leader-Member Exchange An Organizational Justice Perspective", *Leadership Quarterly*, 10 (1), 25-4.
- Smith, H.J., Pettigrew, T.F., Pippin, G.M.ve Bialosiewicz, S. (2012). "Relative Deprivation: A Theoretical and Meta-Analytic Review", *Personality and Social Psychology Review*, 16 (3), 203-232.
- Spears, L. C. (1994). "Servant Leadership: Quest for Caring Leadership", *Inner Quest*.
- Thompson, J. D. (1956). "Authority and power in identical organizations", *American Journal of Sociology*, 62(3), 290-301.
- Tichy, N.M., ve Devanna, M. (1986). "The Transformational Leader", *Training and Development Journal*.
- Tosi, H. L.; Rizzo J. R. ve Carroll S. J. (1990). "Managing Organizational Behavior", Harper & Row Publishers, Second Edition, USA.
- Wallace, P. (2004). *The Internet in the Workplace: How New Technology Is Transforming Work*, Cambridge University Press, New York.
- Wang, Z., Xu, S., Sun, Y. ve Liu, Y. (2019). "Transformational Leadership and Employee Voice: An Affective Perspective", *Frontiers of Business Research in China*, 13, 1-14.
- Zhu, W., Chew, I. K. ve Spangler, W. D. (2005). "CEO transformational leadership and organizational outcomes: The mediating role of human-capital-enhancing human resource management", *The Leadership Quarterly*, 16(1), 39-52.
- Acar, D. ve Tetik, N. (2013). *Genel Muhasebe*, Ankara: Detay Yayıncılık.