

e-ISSN:2587-2168

Year: 2022
Vol: 8 Issue: 40
pp 315-319Article ID
58094
Arrival
23 February 2022
Published
30 April 2022**DOI NUMBER**
<http://dx.doi.org/10.29228/ideas.58094>**How to Cite This Article**Avcı, A. (2022).
"Örgütlerde Manevi
Liderlik Ve İş Etiği
İncelemesi",
International Journal of
Disciplines Economics &
Administrative Sciences
Studies, (e-ISSN:2587-
2168), Vol:8, Issue:40;
pp:315-319International Journal of
Disciplines Economics &
Administrative Sciences
Studies is licensed under a
Creative Commons
Attribution-
NonCommercial 4.0
International License.**Örgütlerde Manevi Liderlik Ve İş Etiği İncelemesi**

Spiritual Leadership And Business Ethics In Organizations

Ayla AVCI¹ ¹ Dr.,Bağımsız Araştırmacı, İstanbul, Türkiye**ÖZET**

Günümüzde teknolojinin hızla ilerlemesi insanların yaşantılarına sürekli yenilikler katması nedeniyle her türlü alanda rahatlık ve kolaylık sağlamıştır. Teknoloji gerek iş dünyasında gerekse sosyal alanda yaşanan bu değişimler nedeniyle toplumları dijital dünyada bir araya getirmektedir. Birebir iletişimin azaldığı hatta yok olmaya başlamasına neden olan teknolojik iletişim sistemleri nedeniyle bireyler manevi yalnızlık yaşamaktadır. Her ne kadar teknoloji iş dünyasına sayısız nimetler sunsa da çalışanlar için makineleşme samimiyet, güven manevi destek alma gibi ihtiyaçları perdelemiştir. Sürekli olarak bilgisayar başında olan ofis çalışanları, telefon aracılığıyla hizmetlere aracılık eden telefon operatörleri, seri üretim bandı çalışanları gibi bireyler bir süre sonra yalnızlık ve mutsuzluk hissi yaşamaktadır. Örgütlerde yaşamsal ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla çalışmak durumunda olan bireylere örgütsel inanç, tutum ve değerleri benimsetmek, onların yalnızlık hislerini örgütsel aidiyet felsefesiyle bir arada tutmak için manevi liderler destek olmaktadır. Son yıllarda sektörler arası rekabetin ortaya çıkmasıyla iş etiğinin göz ardı edilmesi, güven ve çıkar çatışmaları nedeniyle örgütlerde bu liderlere olan ihtiyaç ortaya çıkmıştır. Manevi liderler çalışanlarına var oluş nedenlerini ve dürüstlük ve ahlaki davranma konusundaki ruhsal motivasyonunu artırarak iş etiği kurallarına riayet edilmesine vesile olan liderlerdir. Literatürde genel olarak Orta Doğu ve Doğu ülkelerinde manevi liderlik ile ilgili çalışmalar yapılmasına rağmen batılı ülkelerde bu durum sınırlı sayıda kalmıştır. Bu çalışmada örgütlerde manevi liderlik ve iş etiği ile ilgili çalışmalar detaylı olarak incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Manevi Liderlik, İş Etiği, Örgüt**ABSTRACT**

Today, the rapid progress of technology has provided comfort and convenience in all kinds of fields, as it constantly adds innovations to people's lives. Technology brings societies together in the digital world due to these changes in both the business world and social field. Individuals experience spiritual loneliness due to technological communication systems that cause one-to-one communication to decrease or even disappear. Although technology offers countless blessings to the business world mechanization has obscured the needs of employees such as sincerity, trust and moral support. Individuals such as office workers who are constantly in front of the computer, telephone operators who mediate services via telephone and mass production line workers experience a feeling of loneliness and unhappiness after a while. Spiritual leaders support individuals who have to work in organizations in order to meet their vital need to adopt organizational beliefs, attitudes and values and to keep their feelings of loneliness together with the philosophy of organizational belonging. In recent years, the needs for these leaders has emerged in organizations due to the emergence of inter-sectoral competition, ignoring business ethics and conflicts of trust and interest. Spiritual leaders are leaders who are instrumental in complying with the rules of business ethics by increasing the reasons for their existence and the moral motivation of their employees for honesty and moral behavior. Although there are studies on spiritual leadership in the Middle East and Eastern countries in general in the literature this situation has remained limited in western countries. In this research, studies on spiritual leadership and work ethics in organizations were examined in detail.

Key words: Spiritual Leadership, Business Ethics, Organizations

1. GİRİŞ

İş dünyasında liderlerin empati kurması önemlidir. Bunun nedeni günümüzde artan küresel rekabet ve hızlı tempo, işletmenin yeteneklerini elinde tutma ihtiyacıdır (Goleman, 2011:28). Liderlerin etkili ve başarılı olabilmesi için astlarıyla güçlü bir iletişim sağlaması gerekmektedir. Örgütün amaçlarını, hedeflerini çalışanlarına en iyi bir şekilde empoze ederek uygulamada iletişim sağlayan liderler başarıyı sağlayacaktır (Ünsar ve Oran, 2016:344). Liderlerde en etkili özellik, dışadönük yani insanlarla birlikte olmaktan mutluluk duyması ve vicdanlı olması gibi faktörlerdir (Robbins ve Judge, 2015:378). Araştırmalarda iyi bir lider yönetimindeki toplumların yaşantılarında mutlu oldukları için işlerinde daha verimli oldukları, kötü lider yönetimindeki toplumlarda ise bireylerin umutsuz oldukları ve yabancılaşma yaşadıkları ortaya çıkmıştır (Baltaş, 2016 :84). Bu nedenle 21. yüzyılda işgücüne mücadele etmek için destek olmak, ortak bir vizyonu gerçekleştirebilmek için motive etmek ve ilham vermek için manevi lidere ihtiyaç bulunmaktadır (Meng, 2016). 1996-2005 yılları arasında stratejik yönetim dergilerinde yayınlanan etik araştırmaları içeren makalelerin %30'luk bir kısmının ana temasının çevrecilik olduğu belirlenmiştir. Strateji literatüründe iş etiği araştırılması, örgütlerin değişen rekabetçi ortamda çevresel performansı sürdürmeyi amaçlamaktadır (Robertson, 2008). Çevresel uyum ve rekabet çalışanların manevi güçlerini arttırmaya yönelik motivasyon sağlamada manevi liderler etkili olmaktadır. Örgütün kültürünü ve vizyonunu belirlemede ve sürdürülebilirlik sağlamada manevi liderlik anlayışının incelenmesi önemli bir araştırma konusudur.

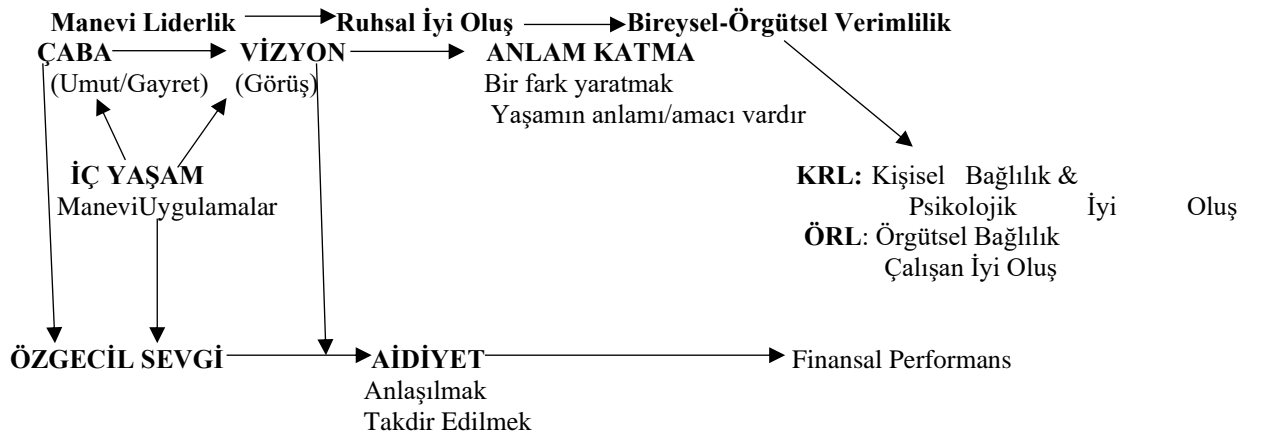
2. MANEVİ LİDERLİK

Örgütlerde manevi liderlik, ruhsallığın liderlikle olan yaklaşımlarının karşılaştırılması sonucunda ortaya çıkmıştır (Ertürk ve Dönmez, 2017:12). Son dönemlerde örgütlerde rekabetin artmasıyla oluşan stres, internet ve diğer dijital araçların kullanım yaygınlığı nedeniyle mekanikleşmenin artması, hızlı tüketim, bilgiye hızlı ulaşım sonucu anlık haz alma ve bireylerin yaşadığı yalnızlık hissi ve toplumdan soyutlanma hissini artmasıyla manevi liderlik yaklaşımına zemin oluşmuştur (Baloğlu ve Karadağ, 2009). Manevi liderlerin temel görevi kapsayıcı uygulamalar geliştirmek ve uygulamaktır (Ahmad vd, 2021). Örgütlerde bağlılığı, üretkenliği, dönüşüm gerçekleştirebilmek için liderlerin uzun vadede manevi vizyon geliştirerek bu vizyona bağlı kalma becerisine sahip olmaları gerekmektedir (Naidoo, 2014:5).

İş yeri maneviyatı, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık üzerine doğrudan etkisi bulunmaktadır (Nurjannah ve Hamzah, 2018). Maneviyat bireysel düzeyde çalıştığı işten keyif almayı sağlar. Çalıştığı iş bireye anlam ve enerji katar. Takım düzeyinde ise, ortak amaç, bağlılık ve birbirini destekleme duygusunu arttırmaktadır. Örgütsel düzeyde ise çalışanlar ve kurumsal hedefler arasında uyumu artırarak örgütün vizyon ve misyon değerleriyle özdeşleşmelerini sağlar. Manevi liderler iş yeri manevi için ilham kaynağıdır. Manevi liderler, takipçilerin manevi ihtiyaçlarını karşılamada, örgütsel açıdan ise daha kararlı ve üretken bir yapı oluşmasına katkı sağlamaktadır. Bu liderler, gelişen bir örgütün değişimi ve sürdürülebilmesinde anlamlı bir vizyon oluşturmaktadır (Parthasarathi vd, 2016: 6).

İş yerinin sürdürülebilirliği arttırmak için liderlerin yön verici özelliği taşıması ve aşağıdaki maddelerde olması gereken konular yer almaktadır. Bunlar (Samul, 2019:10):

- ✓ Liderlerin örgüt çalışanlarına neşe, huzur ve mutluluk düzeylerini arttırması iş tatmini, devamsızlık ve işten ayrılma gibi olumsuz etkileri önemli ölçüde azaltmaktadır.
- ✓ Liderlerin sorunlar karşısında örgütün durumu, koşullarını ruhsal bilinçlerini kullanarak bütüncül bir bakış açısıyla görmeleri çalışanların işleriyle ilgili stres, depresyon ve tükenmişlik gibi sorunların yaşanmasına engel olmaktadır.
- ✓ Örgütlerde kararların alınmasında liderin etik ve ahlaki ve etik davranışlarda bulunması paydaşlar, gelecek nesiller ve sürdürülebilirlik açısından önem taşımaktadır.
- ✓ Örgütsel hedeflere ulaşmak ve sosyal refahı sağlamada liderin amaç duygusu yaratan vizyon ve değerleri çalışanlarda görev, sorumluluk ve bağlılığa ilişkin algılarını olumlu yönde etkilemektedir.
- ✓ Liderlerin kendilerine ve başkalarına karşı olan sevgi ve güvenlerinin yüksek olması, örgüt çalışanlarının kendilerini bütün, büyük bir topluluğun önemli bir parçası olarak görmesini sağlamaktadır.



Şekil 1: Manevi Liderlik Modeli
Kaynak: (Fry ve Egel, 2017).

Liderler, inançları, değerleri, ahlaki anlayışları, tavır ve davranışlarıyla örgütlere, toplumlara örnek birelerdir (Baltaş, 2010:87). Manevi liderler takipçilerinin ruhani ihtiyaçlarını karşılama, örgütsel olarak daha kararlı ve üretken olmalarını sağlama ve örgütlerin öğrenen organizasyona dönüşüm ve sürekli başarı sağlamalarında gereklidir. Şekil 1'de manevi liderlik modelinde kişisel ve örgütsel manevi liderlik etkileri yer almaktadır. Manevi liderler vizyon, umut, inanç ve özgecil değerler bütünüyle takipçilerin manevi ihtiyaçlarını karşılamaya odaklanarak onların iç görüye sahip olmasını sağlamaktadır (Widyanti vd, 2021:464).

Etik kelime olarak birçok anlamlar yüklenen sözcüktür. Bu anlamlar karışıklık düzeyindedir. Yunanca gelenek, görenek ya da töre anlamında ethics (etik) sözcüğü kullanılmakta olduğundan kökeni Yunanca 'ya dayanmaktadır. Daha geniş çerçevedeki tanımı ise "bir eylemin gerçekleşmesini sağlayan temel bireysel ve toplumsal kurallar dizgesidir." Bu nedenle etik neyin doğru neyin yanlış olduğunu belirleyen davranışsal kural ve ilkeler bütünüdür (Yelken,2009). Etik alanında yapılan çalışmalarda bireylerin etik davranışlarını etkileyebilecek faktörleri ahlaki gelişimleri, kişisel ahlak ve değerleri, aile etkisi, akranların etkisi, yaşam deneyimleri ve durumsal faktörler olarak belirlemiştir (Rizk, 2008).

İş etiği, bireylerin iş ve meslek yaşamındaki sorumlulukları, başkalarıyla ilgili olan tutum, davranış, saygı, iletişim gibi konulardaki hissettikleri ile ilgilidir (Betz, 2012). Liderlik ve etik ilişkisi maneviyatta sinerji merkezidir. Hedeflere ulaşmak için lider ve takipçileri arasında sinerji oluşmaktadır. Birey ve değerleri, alçakgönüllülük, fedakârlık, vizyon yönü gibi temel değerler liderlik ve etik ortak ilişkisini oluşturmaktadır (Meng, 2016).

Örgütlerde üst seviyedeki liderlerin üç temel etik yaklaşım ilkesi bulunmaktadır. Bunlar, faydacı yaklaşım, ahlaki haklar yaklaşımı, sosyal adalet yaklaşımı. Bu yaklaşımlar şu şekilde açıklanmıştır (Pearce ve Robinson, 2015:76):

Faydacı yaklaşım: Bu yaklaşımda yöneticilerin yapılacak olan faaliyetlerin örgütsel açıdan uygun olup olmadığını, en fazla örgüt çalışanının yararına fayda sağlayacak şekilde değerlendirmesi olarak ifade edilmektedir.

Ahlaki haklar yaklaşımı: Yöneticiler, örgüt için alınacak olan kararları ya da iş yerinde ortaya çıkan davranışları çalışanların ve grupların haklarını ve ayrıcalıklarını korumaya yönelik şekilde değerlendirmektedir.

Sosyal adalet yaklaşımı: Bu tür yaklaşımda örgüt yöneticileri, çalışanlar arasında ödül ve maliyetlerin dağıtımında kişiler ve gruplar arasında adaletli ve tarafsız olarak davranmayı amaç edinmişlerdir.

2.1. Manevi Liderlik ve İş Etiği

Liderler, takipçilerini sergiledikleri davranışlarıyla etkileyerek onları istedikleri doğrultuda değiştirme ve yönlendirme yeteneğine sahip bireylerdir. Örgütlerde etik kabul edilmeyen davranışların ortaya çıkması sonucunda liderlerin gelişen olaylarda gösterdiği tepkileri, aldıkları kararları takipçilerin liderlerine karşı olan tutum ve davranışlarında belirleyici rol oynamaktadır.

Etik olmayan davranışlar, örgütlerin olumsuz tanıtılması, değersizleştirilmesi çevresel ve sosyal açıdan zararlı olmaktadır. Günümüzde modern örgütlerinde liderlerin etik değerlere maneviyata ilişkin liderliklerini yeniden gözden geçirerek ahlaki ve etik uygun olmayan davranışlardan kaçınmaları gerekmektedir (Suriyankietkaew ve Kantamara, 2019). Manevi liderler, takipçilerinin vicdanına hitap eden özellik taşımaktadır (Yıldız, 2016:211).

Batı toplumlarında iş etiği ve değerleri farklılık gösterdiği için Doğu Asya ve Orta Doğu toplumlarında iş etiğini incelemek önemlidir. (Rizk, 2008). Suudi Arabistan ve bazı Orta Doğu ülkelerindeki yönetim tarzı kimi batı ülkeleri tarafından otoriter olarak görülmektedir. Bunun nedeni bu bölgedeki yöneticilerin çalışanlarının doğaları gereği çalışma isteğinin daha düşük yapıda olduğuna inandıkları için zorlama yoluyla performans sağlamaya çalışmalarıdır. Çalışanların çalışma hırslarının azlığı ve sorumluluk almaktan kaçınmaları nedeniyle de liderlerin yönergelerini takip etmektedirler. Bu nedenle liderler, örgütsel amaçlarına ulaşmak için kontrol ve ceza ile hedeflerine ulaşmaktadır (Betz, 2012). Ahmad vd (2021)'ne göre özellikle İslami iş ahlakına göre manevi liderlik mantıklı ve ideal liderlik türüdür. Kore'de yapılan bir araştırmada ise manevi liderliğin, bireylerin içsel yaşamının ve iç görülerinin temel ilham kaynağı olduğu belirlenmiştir. Manevi liderlerin, bireylerin umut ve inanç gelişimlerini, özgecil sevgi, vizyonları ve değerlerini de olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir (Jeon, 2013:351). Japonya'da Budist rahip ve en saygın iş insanı yönetim gurusu ve iş lideri Kazuo Inamori manevi lider olarak bilinmektedir (Murayama, 2019: 39). Inamori başarılı olmak için çalışanların farklı bakış açılarını desteklemeleri, alçakgönüllü olmayı benimsemelerini, kendi bildiği doğrulara inanarak ve güvenerek çalışmalarını gerektiğini vurgulayarak manevi destek sağlamaktadır (businessht.bloomberght.com). Endonezya'da yapılan araştırmada ise Bali'de turizm gelirlerinin artırılması, tarımsal ürünlerin ekonomik değeri yüksek ürünlere dönüştürülmesi, girişimciliğin artırılmasında teknolojiyi kullanarak dönüşüm sağlanmasında manevi liderlere ihtiyaç duyulduğu belirlenmiştir (Junaedi ve Waruwu, 2019). Yine Endonezya madencilik endüstrisinde yapılan bir araştırmada iş yeri maneviyatı ve yenilikçi iş davranışı açısından manevi liderliğin yarar sağladığı ve bu liderliğin teşvik edilmesi vurgulanmıştır. Bu sayede manevi liderler şirketlerde karşılıklı olarak güven ve saygı ortamı oluşturarak çalışanlarına net bir yön çizilmesi ve amaç duygusu vermede önemli bir rol oynayacaktır (Widyanti vd, 2021:465).

3. SONUÇ ve ÖNERİLER

Son yıllarda yapılan liderlik yaklaşımlarında izleyici etkilemenin mantıksal değil de duygusal yönleri ele alınmaktadır. Bu yaklaşım örgütlerin elde ettiği başarı yalnızca liderin duygusal etkisi olduğunu belirtmektedir (Yukl, 2018: 4). Örgütlerde liderlerin manevi duyguları güçlendirerek iş tatmini sağlamada önemli katkı sağlayan manevi liderlerdir (Cinnioğlu, 2018). Öğrenen organizasyonlarda sürekli dönüşüm, sürekli başarı, örgütsel olarak daha kararlı ve üretkenlik sağlamada manevi liderlik önem taşımaktadır (Fry, 2003; Naidoo, 2014:2). Çin enerji endüstrisine yönelik olarak yapılan bir araştırmada manevi liderliğin çalışan görev performansı ve etkinliği, bilgi paylaşımı davranışları ile pozitif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir (Wang vd., 2019). İnsani ilişkiler, örgüt politikaları ya da finansal alanda yaşanan etik sorunlar etik çöküşleri hızlandıran nedenlerdir (Doğan, 2009:191). Ekonomileri gelişmiş ülkelerde çalışanlar işlerinin kalitesini arttırarak işlerine anlam kazandırmaya çalışmaktadır. Ters durumda yani ekonomik seviyesi daha düşük seviyedeki ülkelerdeki çalışanların manevi konulara daha az önem vererek yalnızca yaşamlarını sürdürmek için kazanç sağlama durumunda olmaktadır (Jeon vd, 2013). İlkeler, bireylerin ahlaki olarak yaptığı davranışlarına, doğruluk ve dürüstlük kavramlarına pusula olan bireysel ölçüt olarak nitelendirilmektedir. Bu nedenle temiz, ahlaki ve dürüst ilkelerle örgütler kurulursa etkin bir lider olabilirsiniz (Pearce II ve Robinson, 2015:333).

Özellikle kriz durumunda çalışanların içsel güç ve cesaretlerini arttırarak kendi başlarına sorunların üstesinden gelmesinde, işyeri maneviyatı bileşenleri iş çevikliğini arttırmada ve psikolojik güçlendirmede etkili olmaktadır (Paul vd, 2019). Literatür araştırmalarında batı ülkelerinden çok Doğu ve Orta Doğu ülkelerine yönelik manevi liderlik araştırmaları yapılmış ve bu ülkelerin manevi liderliği daha fazla benimsediği belirlenmiştir. Manevi liderlik ile iş etiğinin ortak noktası dürüstlük ve iyi ahlaki değerlere sahip olmaktır. İş dünyasında başarı kazanmak yalnızca daha fazla kazanç sağlamak değil, daha fazla güven sağlamak olmalıdır. Örgütlerin etik ve ahlaki değerlere önem veren vizyon ve misyon oluşturmada etkili olan manevi liderlerin öncülüğünü tercih etmesi manevi huzura ve motivasyona sahip çalışanların daha verimli performans göstermesini sağlayacaktır. Batılı ülkelerde de manevi liderlik ile ilgili çalışmaların yapılmasının bu ülkelerdeki görüşlerin belirlenmesinde önemli bilgiler sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Ahmad, S., Uqba., N. Samina. ve Shafi, Khuram. (2021). The Role of Islamic Work Ethics In Spiritual Leadership And Inclusion Practices Relationship During-Covid-19. *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 8(3). 0943-0952.

Baltaş, A. (2016). Türk Kültüründe Yönetmek. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Betz. A., D. (2012). Interrelation Between Work Ethics And Business Ethics: A Cross-Cultural Perspective. *SSRN*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2129747>

Businessht. bloomberght.com. İş Hayatında Budist Felsefe Başarıya Götürdü. <https://businessht.bloomberght.com/piyasalar/haber/1149243-is-hayatinda-budist-felsefe-basariya-goturdu>. (Erişim Tarihi: 5. 12. 2021)

Cinnioğlu, H. (2018). Yiyecek İçecek İşletmeleri Çalışanlarının Ruhsal Liderlik Algılarının İş Tatmin Düzeyleri Üzerine Etkisi: İstanbul Örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(4), 113-131.

Doğan, N. (2009). İş Etiği ve İşletmelerde Etik Çöküş. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 9(16). 179-200.

Ertürk, A. ve Dönmez, E. (2017). Ruhsal Liderlik Ve Eğitimdeki Yansımaları. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4, 1(11).

Fry, W. L. (2003). Toward A Theory of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly* 14(6), 693-727.

Goleman, D. (2011). *Lideri Lider Yapan Nedir? HBR's 10 Must Reads, Liderlik içinde*. (çev. İnan, M). İstanbul: Optimist Yayın Grubu.

Jeon, S. Ki., Passmore, D. L., L. Chan. ve Hunsaker, W. (2013). Spiritual Leadership: A Validation Study in Korean Context. *Journal of Management, Spirituality & Religion*. 10(4), 342-357.

Meng, Y. (2016). Spiritual Leadership At The Workplace: Perspectives And Theories (Review). *Biomedical Reports*. 5(4). 408-412. DOI: 10.3892/br.2016.748.

Murayama, M. (2019). Spiritual Leadership: Background, Theory and Application to Japanese Business Leaders. Chapter 3. *Enterprise As A Carrier of Culture*. 29-45. DOI: 10.1007/978-981-13-7193-6_3.

- Naidoo, M. (2014). The Potential of Spiritual Leadership in Workplace Spirituality. *Koers-Bulletin for Christian Scholarship*, 79(2).
- Nurjannah, H. ve H, Zulfadli. (2018). Hafidzah The Role of Lecturers in Leadership, Spiritually in The Workplace and Organizational Commitment in the Context of Organizational Citizenship Behavior in Islamic Universities, *Asia Proceedings of Social Sciences*, 2(3), 209-213.
- Junaedi, R. W. I. ve Waruwu, D. (2019). The Model of Spiritual Leadership in Transforming The Millennial Generation Economy Bali, *ICOGESS* March 14, Medan Indonesia. DOI 10.4108/eai.14-3-2019.2292000.
- Parthasarathi, K. Srinidhi., Rao, Rajeswara. K. V. S. ve R, Narayana. P. (2016). Spiritual Leadership and its Contribution to Soft Dimensions of Total Quality Management-Relevance to Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) in India. *Indian Journal of Science and Technology*. 9(33). DOI: 10.17485/ijst/2016/v9i33/98959.
- Paul, M., J, Kesari. Lalatendu ve S, Kalpana. (2019). Workplace Spiritually and Workforce Agility: A Psychological Exploration Among Teaching Professionals. *Springer, Journal of Religion And Health*.
- Pearce, A. John. II. ve Robinson, B. Richard. Jr. 2015. *Stratejik Yönetim-Geliştirme, Uygulama ve Kontrol*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık. 12. Basımdan çeviri.
- Rizk, Ragab. Riham. (2008). Back to basics : an Islamic perspective on business and work ethics. *Social Responsibility Journal*. Emerald Group Publishing Limited. DOI 10.1108/17471110810856992
- Robbins, P. Stephan. ve Judge, A. Timothy. 2016. *Örgütsel Davranış*. (çev.ed. Erdem, İ.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık. 14. Basım.
- Robertson, J. Christopher. (2008). An Analysis of 10 Years of Business Ethics Research in Strategic Management Journal: 1996-2005. *Journal of Business Ethics*. 80: 745-753. DOI 10.1007/s10551-007-9466-5.
- S, Joanna. (2019). Spiritual Leadership: Meaning in the Sustainable Workplace, *Sustainability*, 12, 267, doi:10.3390/su12010267.
- Suriyankietkaew, S. ve Kantamara, P. (2019). Business Ethics and Spirituality For Corporate Sustainability: A Buddhism Perspective. *Journal of Management, Spiritually & Religion*, 1(26). doi.org/10.1080/14766086.2019.1574598
- Ünsar, A. S. ve Oran, Ç. F. (2016). *Liderlik ve İletişim*. *Liderlik Üzerine Güncel Yazılar* içinde. (Ed. Ünsar, A. S.). İstanbul: Paradigma Akademi.
- Yelken, R. (2009). *Sosyolojinin Ontolojik Haritası: Sosyoloji ve Etik*. *Sosyal Bilim, Etik ve Yöntem* içinde. Ankara: Liberte Yayın Grubu.
- Yıldız, M. L. (2016). *Etik Liderlik: Ahlaklı İnsan Olmak ya da Olmamak*. *Liderlik Çalışmaları* içinde. İstanbul: Beta Basım Yayın. 2. Basım.
- Yukl, G. (2018). *Örgütlerde Liderlik*. (çev.ed. Çetin, Ş. ve Baltacı, R.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Wang, M., G, Tengfei., N., Yakun., S., Sudong. ve T. , Zheng. (2019). The Effect of Spiritual Leadership on employee effectiveness: An Intrinsic motivation perspective. *Frontiers in Psychology*. doi: 10.3389/fpsyg.2018.02627.
- Widyanti, R., Rajiani, I. ve Basuki. (2021). Managing During Crisis: Do Workplace Spirituality And Spiritual Leadership Matter?, *Polish Journal Of Management Studies*, 23(1). DOI: 10.17512/pjms.2021.23.1.28.