

LİDERLİK TEORİLERİNE GÖRE HZ. ÖMER'İN LİDERLİĞİ

Halit ÇİL *

Özet

İki güçlü imparatorluk –Sâsâni ve Bizans– topraklarının kesişme noktasında ortaya çıkan İslam dininin, fetihlerle dünya coğrafyasında önemli bir yer edinmesi ve asli unsurlarıyla beraber kurumlaşmasında en büyük pay Hz. Ömer'indir. Kurucu bir lider olarak Halife Ömer, Müslümanları kurumsal devlet gücüne kavuşturmuş, medeniyetin temelini oluşturan etmenlerin ortaya çıkmasını sağlayan kurumlaşma için önemli icraatlarda bulunmuş ve bu inkılâplar, sonraki zamanlar için de yol gösterici ve kalıcı olmuştur. Bu çalışmada; siyasi ve sosyal alanda, kısa zaman diliminde önemli işler başaran Hz. Ömer'in liderlik vasıfları, günümüz liderlik teorileri ışığında ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Halife Ömer, Liderlik, Liderlik Teorileri.

According to the Leadership Theories Omar's Leadership

Abstract

The most important role in the assumption of a crucial place through conquests in the world geography by Islam, emerged in the point of intersection between two powerful empires, Sasanid and Byzantine, and its institutionalisation together with all its components is played by the Caliph Omar. As a founding leader, the Caliph Omar ensured for the Muslims to assume a state position, and made important contributions in the process of institutionalisation that secured the development of the basic elements of civilisation. These contributions that took the form of important reforms have endured in the later times and played a leading role. In this study, the leadership attributes of the Caliph Omar, who registered a great succes within a short period of time, are treated under the light of contemporary leadership theories.

Key Words: Caliph Omar, Leadership, Leadership Theories.

* Dr., Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü, halitcil@gmail.com.

Giriş

İnsanlık tarihine baktığımızda, tarihi akışa etki etmiş müstesna şahsiyetleri görmekteyiz. İlk dönem İslam tarihinin başlangıcında, dinin dünya coğrafyasında yer edinmesini temin ederek, onu insanlığa armağan eden Hz. Muhammed^(sav)'in çile ve sabır dolu hayatî çabalarının sonucu, insanlık tarihinin seyrini değiştiren bir medeniyetin teşekkülü başlamıştır. Önce Arap Yarımadasının tamamını kuşatan bu güç, zamanla çevresindeki güçlü Sâsâni ve Bizans İmparatorlukları topraklarının çoğunluğunu da içine alarak, insanlığı mümtaz bir medeniyetle tanıştırmıştır. Dini, siyasi ve sosyal alanlarda vazgeçilmez umdeler tesis eden Hz. Muhammed^(sav)'in ocağında yetişmiş yetenekli bir talebe olan Hz. Ömer, Peygamberimiz ve onun ilk halifesi Hz. Ebu Bekir zamanlarının etkili bir şahsiyeti olmuş, sonrasında hilafeti devrinde tüm bu yönlerini İslam ve insanlık için kullanmıştır.

İki güçlü imparatorluk topraklarının kesişme noktasında bulunan coğrafyada ortaya çıkan dinin, asli unsurlarıyla beraber kurumlaşmasında en büyük pay Hz. Ömer'indir. Kurucu bir lider olarak Halife Ömer, Müslümanları kurumsal devlet gücüne kavuşturmuş, medeniyetin temelini oluşturan etmenlerin ortaya çıkmasını sağlayan kurumlaşma için önemli icraatlarda bulunmuş ve bu inkılâplar, sonraki zamanlar için de yol gösterici ve kalıcı olmuştur. Siyasi ve sosyal alanda, kısa zaman diliminde önemli işler başaran Hz. Ömer'in liderlik vasıfları, günümüz insanı için de vazgeçilmez prensipler olarak karşımıza çıkmaktadır. İşte bu nitelikleriyle Hz. Ömer'in liderliğini, günümüz liderlik teorileri ışığında kısaca ele almaya çalışalım.

Genel Olarak Lider ve Liderlik

En genel anlamıyla lider; grup üyelerini bir amaca ulaşmak için yol gösteren ve grup amaçları doğrultusunda etkileyen, yönlendiren bir kişi iken, liderlik; belirli koşullar altında, belirli kişisel veya grup amaçlarını gerçekleştirmek üzere, bir kimsenin başkalarının

faaliyetlerini etkilemesi ve yönlendirmesi sürecidir.¹ Liderlik; yöneten ve yönetilen insanlara göre farklı manalar alabilir. Liderlik; öğretme, çalıştırma, atama, koltuk yönetimi, öğüt verme, rehberlik etme, düzeltme, koruma, açıklama ve gözleme manalarına gelebilir.² Liderliğin üç temel anlamı vardır. Bunlar, belli bir makamı temsil etmekten mütevellit bir sıfat, bireyin kişilik özelliği ve bir davranış kategorisidir. Araştırmacıların algılama farklılıkları, ortaya koydukları sonuçlara da yansımaktadır.³

Liderlik Teorileri/ Yaklaşımları

Liderlik kavramına ilişkin ortaya konulan teoriler aslında yaklaşık bir asırlık geçmişe sahip olsa da, bu mefhum insanlığın toplu yaşaması kadar eski bir olgudur. Doğal afetler, savaşlar, fetihler, toplumsal endişeler siyasî, askerî, dinî ve kurumsal liderlerin ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Geleneksel yaklaşımdan güncel anlayışa doğru bakıldığında, ortaya bir dizi liderlik kuramının çıktığını, sonuçta güncel anlayışa göre liderliğin bazı yeniliklerle özel bir boyut kazandığını görürüz. 1960'lı yıllardan sonra liderlik tarzlarını açıklamaya çalışan ve konuya farklı perspektiflerden bakan çeşitli liderlik kuramları oluşturulmaya başlanmıştır. Liderlik teorilerini genel olarak şu şekilde ayırmak mümkündür:

I- KLASİK YAKLAŞIMLAR

1. Özellikler Yaklaşımı (Traits Approach)
2. Davranışsal Yaklaşım (Behavioral Approach)
 - 2.1. Ohio State Üniversitesi Araştırmaları
 - 2.2. Michigan Üniversitesi (Likert) Liderlik Çalışmaları
 - 2.3. Blake ve Mouton 'un Yönetim Tarzı Matriksi
 - 2.4 Tannenbaum ve Schmidt'in Liderlik Doğrusu
 - 2.5. Mc Gregor' un X ve Y Kuramları

¹ Tamer Koçel, *İşletme Yöneticiliği* (8. Bs., İstanbul: Beta Basım, 2001), s. 465.

² Chris Clarke-Epstein, *78 Important Questions Every Leader Should Ask and Answer* (USA: AMACOM Books, 2002), s. 11.

³ Uğur Zel, *Kişilik ve Liderlik* (Ankara: Nobel Yay., 2006), s. 108.

2.6. Likert' in Dörtlü Yaklaşım Modeli

3. Durumsal Yaklaşım (Contingency Approach)

3.1. Fred Fiedler' in Durumsallık Modeli

3.2. Amaç Yol Yaklaşımı (House ve Evans)

3.3. Vroom-Yetton-Jago'nun Liderlik Yaklaşımı

3.4. Reddin'in Üç Boyutlu Liderlik Yaklaşımı

3.5. Yaşam Dönemi Yaklaşımı (Hersey ve Blanchard)

II- MODERN LİDERLİK YAKLAŞIMLARI

1. Karizmatik Liderlik

2. Etkileşimci ve Dönüşümcü Liderlik (Transaksiyonel ve Transformasyonel)

3. Vizyoner Liderlik

4- Stratejik Liderlik

Klasik yaklaşımlardan Özellikler yaklaşımı MÖ. 450- 1940'lı yıllar arası, Davranışsal yaklaşım 1940- 1960 yılları arası, Durumsal yaklaşım 1960'lardan günümüze kadar olan zaman dilimindeki liderlik tipolojilerine göre şekillenmişlerdir.⁴

Modern yaklaşımlar; günümüzde ortaya çıkan karizmatik, dönüşümcü, stratejik, vizyoner, katılımcı gibi liderlik modellerini ifade etmektedir. Son yıllarda geliştirilen karizmatik liderlik, dönüşümcü liderlik gibi kuramlar bir anlamda özellikler teorisine dönüş gibi gözükse de, eskisine oranla değerlendirme ve genellemeler çok daha dikkatli bir biçimde yapılmaktadır. Bu yaklaşımlarda test edilebilecek tek bir özellik üzerinde yoğunlaşmaktadır. Yakın zamanda ortaya çıkan teorik yaklaşımlarla ilgili genel bir tanımlama yapılmamıştır. Ancak koşulsallık yaklaşımlarından sonra bu kuramlar liderliğin farklı alan ve boyutlarındaki özelliklerini konu edinmektedir.⁵

⁴ Zel, s. 114.

⁵ Hüner Şencan, "Çağdaş Liderlik Kuramları", erişim tarihi 05.09.2006, http://www.hunersencan.com/Cagdas_Liderlik_kuramlari.doc, s. 7.

Hz. Ömer'in Liderliği

Liderlik yaklaşımlarına göre Hz. Ömer'in liderliğini değerlendirdiğimizde ilginç neticelere ulaşıyoruz. Temel liderlik yaklaşımlarından sadece birine dahil edip, onun liderlik modeli hakkında hüküm vermek zor görünmektedir. Genel kabul görmüş liderlik teorileri ışığında şu tespitleri yapmamız mümkündür:

I- KLASİK YAKLAŞIMLAR

1- Özellikler kuramı:

Klasik yaklaşım modellerinin ilki olan özellikler kuramına göre; insanlar "lider olarak doğarlar, sonradan lider haline gelemezler". Yine bu kurama göre, bazı insanlar doğuştan sahip oldukları birtakım üstün kabiliyet, kişisel ve fiziksel özellikler sayesinde diğerlerinden ayrılırlar.⁶ Bu veriler ışığında Hz. Ömer'e baktığımızda; birçok liderlik özelliklerinin doğuştan var olduğunu söyleyebiliriz. Feraset, zeka, cesaret, bilgelik gibi örnek özelliklere sahip olduğu içindir ki, Hz. Peygamber^(sav) bu mümeyyiz vasıflarından dolayı onun Müslüman olması için dua etmiştir.⁷ Nitekim özellikleriyle Hz. Ömer'in müstesna bir yere sahip olduğunu, Abdullah b. Mes'ud şu sözyle özetlemiştir: "Ömer'in Müslüman olması fetih, hicreti zafer, halifeliği rahmetti."⁸

2- Davranışsal yaklaşımlar:

Liderleri etkin ve başarılı kılan özellikler, liderin kişisel özelliklerinden çok, onun liderlik yaparken gösterdiği davranışlardır. Yapılan çalışmalar, "davranışların" "özellikler"den farklı olup, öğrenilebilir olduğunda yoğunlaşmışlardır.⁹ Michigan ve Ohio State Üniversiteleri ile Blake-Mouton'un çalışmaları iki temele

⁶ M. Şerif Şimşek- Tahir Akgeçici- Adnan Çelik, *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış* (Konya: Adım Matbaacılık, 2003), s. 185.

⁷ İbn Sa'd, *Kitâbu't-Tabakâti'l-Kebîr* (thk. Ali Muhammed Amr, Kahire: Mektebetü'l-Hâncî, 2001), c. III, s. 247; Belâzuri, *Ensâbu'l-Eşraf* (thk. Süheyl Zekkâr& Riyâd Zerkây, Beyrut: Dâru'l-Fikr, 1996), c. X, s. 300; Nisâbüri, *el-Müstedrek ale's- Sahiheyin* (Kahire: Dâru'l-Haremeyn, 1997), c. III, s. 94; İbn Hacer, *el-İsâbe fi Temyîzi's- Sahâbe* (Beyrut: Dâru'l-Kütübi'l-İlmiyye, Tarihsiz, 1853 Kalküta baskısı esas alınarak basılan nüsha), c. IV, s. 279-280.

⁸ İbn Sa'd, c. III, s. 250; İbn Hacer, *el-İsâbe*, c. IV, s. 279.

⁹ Şimşek vd, s. 188.

dayandırılmıştır: a) İnsana (çalışan) yönelik liderlik davranışı, b) Yapıya (iş, üretim) yönelik liderlik davranışı.¹⁰ Bu iki ayrımı Hz. Ömer'in; “Allah rızasına yönelik liderlik davranışı” boyutunda birleştirdiğini ifade edebiliriz.

Hz. Ömer'in liderlik uygulamalarında insan ve yapıya yönelik liderlik davranışı ayrımını göremiyoruz. Bu iki umdeye yönelik davranışları ayrı ayrı olmamış, her ikisini de Allah'ın rızasına uygunluğu oranında tezahür ettirmiştir. Müslüman bireylere önem verdiği gibi, bu bireylerden teşekkür eden toplumun yapısını da aynı oranda önemsemiştir. Her bir Müslüman bireyi ne kadar önemsediyiğini şu sözle ortaya koymuştur: “Küffarın elinde bulunan bir Müslümanı kurtarmam, bana Arap yarımadasından daha değerlidir. Müşriklerin elinde bulunan her Müslüman esirin esaretten kurtulması için verilecek para Beytülmalde ödenir.”¹¹ Fırat kıyısında kaybolan veya ölen deveden kendini sorumlu tutacak¹² kadar halkın can ve mal güvenliğine önem vermiş, onların dertlerine ulaşabildiği oranda bizzat kendisi çözümler sunmuş, devlet yönetiminde görevli olan insanların kendilerine herhangi bir adaletsizlik yapmamaları için onları haberli-habersiz sıkı bir şekilde denetim altında tutmuştur.¹³

Bireyi geliştirici her çaba, aslında devlet yapısını da güçlendirmiştir. Askerin cephede kalış süresini 4 ay olarak sınırlaması;¹⁴ doğan her çocuğa maaş bağlaması;¹⁵ cizyeleri bölgelere ve

¹⁰ Dilaver Tengilimoğlu, “Kamu ve Özel Sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, www.e-sosder.com, Güz 2005, c. 4 sayı: 14, s. 4-5; Zel, s. 125, 129.

¹¹ Ebû Yusuf, *Kitâbu'l-Harac* (çev. Ali Özek, İstanbul: Hisar Yay., 1973), s. 297.

¹² İbn Sa'd, c. III, s. 284; Taberî, *Tarihu'l-Ümem ve'l-Mulûk* (Beyrut: Dâru'l-Kütübi'l-İlmiyye, 1988), c. II, s. 566; İbnu'l-Esir, *İslam Tarihi (el-Kâmil ft't-Tarih)* (çev. M. Beşir Eryarsoy, İstanbul: Bahar Yay., 1985), c. III, s. 62; Kettâni, *Hz.Peygamberin Yönetimi* (çev. Ahmet Özel, İstanbul: İz Yay., 2003), c. I, s. 427.

¹³ Denetim konusunda ayrıntılı bilgi için bkz.: Halit Çil, “Hz. Ömer'in Liderliği” (Doktora Tezi, Ankara Ü. Sosyal Bil. Enstitüsü, 2009), “Denetim ve Ceza” başlığı, s. 288-295.

¹⁴ Suyûtî, *Tarihu'l-Hulefâ* (Beyrut: 1974), s. 133; Gâlib b. Abdulkâfi Kureşî, *Evveliyâtü'l-Fâruk fi'l-İdare ve'l-Kadâ* (Beyrut: Müessesetu'l-Kütübi's-Sakafiyye, 1990), s. 288-289.

¹⁵ İbn Sa'd, c. III, s. 280-281; İbnu'l-Cevzi, *Menâkibu Emiru'l-Mü'minin Ömer b. el-Hattâb* (thk. Hilmî b. Muhammed b. İsmail, İskenderiye: Dâru İbn Haldun, 1996), s. 69.

insanların maddi durumlarına göre takdir etmesi;¹⁶ Sevâd topraklarını fatihlere paylaştırmayıp, buraları karşılıklı olarak anlaştıkları kimselere ekip biçmek üzere vermesi ve Müslümanlara bir çeşit vakıf arazisi olarak bırakması;¹⁷ Huzâa kabilesinin divan defterlerini yüklenerek Kudeyd'e kadar gelip onlara atiyelerini vermesi, sonra yoluna devam edip Usfan'a inerek aynı şeyi orada da yapması ve ölünceye kadar da böyle hareket etmesi,¹⁸ halkın refahıyla beraber devlet sistemini de geliştirmiştir.

Verilen örnekler ışığında Hz. Ömer'in liderlik biçimini Blake ve Mouton'un Yönetim Biçim Ölçeğine vurduğumuzda karşımıza çıkan tarz; 9.9 ile ifade edilen en ideal tarz olan *takım yönetimidir*. Burada hem yapılması gereken iş, hem de bireylerarası ilişkiler önemlidir. Bireyler örgüt amaçları doğrultusunda bütünleştirilmeye çalışılır. Sorunlar karşılıklı görüşülüp tartışılır, işle ilgili konularda işbirliği yapılır.¹⁹

3- Durumsallık yaklaşımı:

Bunun temel varsayımı; en uygun liderlik davranışının şartlara ve duruma göre değişeceğidir.²⁰ Liderliği, şartları da dikkate alarak açıklamaya çalışan bu teorilere göre, liderin etkinliğini belirleyen faktörler; amacın niteliği, takipçilerinin yetenek ve beklentileri, örgütün özellikleri, lider ve izleyenlerin deneyim ve kişilik özellikleridir.²¹

Uyeyne b. Hısn Medine'ye gelince, Hz. Ömer'in meclisinde yer alan kardeşinin oğlu Hürr b. Kays'ın yanına gelerek, Hz. Ömer'le görüşmek için aracılı olmasını istedi. Hürr'ün talebi üzerine izin verilince Uyeyne, Hz. Ömer'in yanına girer girmez hakaretimiz bir şekilde konuştu. Hz.

¹⁶ Gâlib b. Abdulkâfi Kureşi, *Evveliyâtü'l-Faruki's-Siyasiyye* (Mansûre: Daru'l-Vefa, 1990), s. 226-231.

¹⁷ İbnu'l-Esir, c. II, s. 478.

¹⁸ İbn Sa'd, c. III, s. 278; Belâzuri, *Futûhu'l-Buldân* (çev. Mustafa Fayda, Ankara: Kültür ve Turizm Bakanlığı Yay., I. Baskı, 1987), s. 660; Taberî, c. II, s. 570-571.

¹⁹ Şimşek vd, s. 191.

²⁰ Tengilimoğlu, s. 5.

²¹ Zel, s. 139.

Ömer çok öfkelenmiş ve neredeyse dövme için üzerine yürüyecekti ki, Hürr atılıp: "Ey müminlerin emiri! Allahü Teâla Hazretleri, Resulüne: "*Sen af yolunu tut, iyiliği emret ve cahillerden yüz çevir!*"²² diye emretmiştir. Bu adam da cahillerden biridir" dedi. Hürr ayeti okuyunca, Hz. Ömer olduğu yerde kalıp hiçbir şey yapmadı. Hz. Ömer, Kitabullah'ı bir kenara itmek şöyle dursun, aksine ona, en üst düzeyde değer verirdi.²³ Kendisine haksız yere söylenen hakaret sözlerine Hz. Ömer'in ilk tepkisi, muhatabını bizzat cezalandırma teşebbüsü olmasına rağmen, kendisine yapılan ayet hatırlatması üzerine derhal bu teşebbüsünden vazgeçip affetme yoluna gitmiş, ortamın hassasiyetine göre hareketini değiştirmiştir.

Durumsal yaklaşımın en önemli temsilcisi olan Fiedler'in Durumsallık Modeline göre; liderin etkinliğinde rol oynayan üç önemli öğe; lider-üye ilişkileri, görev yapısı ve liderin mevkii gücüdür. Lider-üye ilişkileri uyumluysa, karşılıklı sevgi ve saygıya dayanıyorsa; işin yapısı belirginse, ne yapılacağı biliniyorsa ve liderin mevkii güçlüyse, izleyicileri tarafından lider olarak kabul edilmişse lider için uygun ortam var demektir. Tüm öğelerin olumlu olduğu durumlarda, liderden gruba yön göstermesi beklenir; iş eğilimli liderlik davranışı daha çok kabul görür ve grup yüksek bir performans gösterebilir.

Hz. Ömer; "Yönetim işini ancak, zafiyet olmaksızın yumuşak, şiddet olmaksızın sert, israf olmaksızın cömert, cimri olmaksızın tutumlu olan bir zat yüklenir."²⁴ diyerek, kendisinin bu işi bildiğini ortaya koymuş ve takipçileri nazarında lider olarak kabul görmüştür. "Araplar kendiliğinden yürüyüp kendisini sürenin peşinden giden yumuşak huylu develere benzer. O bakımdan bu deve kendisini sürenin kendisini nereye götürdüğüne iyice baksın. Bana gelince, Kâbe'nin

²² A'raf 7/199.

²³ Buhârî, İ'tisam 2, Tefsir, A'raf 5.

²⁴ Ebu Yusuf, s. 43; Kandehlevî, M.Yusuf, *Hayatu's-Sahâbe* (çev. Ali Arslan, Ankara: Akçağ Yay., 2004), c. II, s. 82.

Rabbine yemin ederim, sizleri yolun doğrusuna iletteceğim.”²⁵ sözüyle, vizyonunu onlara deklare etmiş, “yapılması gereken birşeyi bileniniz varsa bunu bize bildirsün ki, inşaallah o işi yapalım.”²⁶ diyerek, liderizleyici ilişkisinin geliştirici yönüne dikkat çekmiştir. Bir istişare toplantısında Talha b. Ubeydullah; “Ey Müminlerin Emiri! Tecrübe seni ferasetli kılmıştır. Bize ne emredersen onu yapmanın ötesinde başka bir şey bilmeyiz.”, Hz. Ali; “Ey Müminlerin Emiri! Sen boncukların geçirilmiş olduğu bir ipe benzersin. O boncukları toplayıp bir arada tutarsın. Eğer o ip koparsa boncuklar dağılır, her biri bir tarafa gider. Sonra da bir araya getirilip toplanamazlar.”²⁷ diyerek, Hz. Ömer’i nasıl bir lider olarak gördüklerini beyan etmişlerdir. Fiedler’in belirttiği öğelerin Hz. Ömer’in liderliğinde açıkça gerçekleştiğini görmekteyiz. Kısa sürede geniş bir coğrafyada fetihlerin art arda gelmiş, devletin kurumlaşmasının hızla gerçekleşmiş ve yüksek performans gösterilmiş olması, bunun en önemli kanıtıdır.

House ve Evans tarafından geliştirilen Amaç-Yol kuramında; lidere iki önemli fonksiyon yüklenmektedir: (a) Örgütsel amaçları belirlemek, (b) Arzulanan davranışlar doğrultusunda astları destekleyerek, onların amaçlara ulaşmasını sağlamak ve sonucunda da ödülleri arttırmaktır. Böylece yönlendirici, destekleyici, katılımcı ve başarıya yönelik lider tipleri ortaya çıkmaktadır.²⁸ Vroom-Yetton-Jago Modelinde; lider sadece kendi kararı yerine, alternatif kararları da göz önüne alarak karşılaştırma yapar ve kararların alınmasında ast sayısının çok olmasına da özen gösterir. Model; karar ağacı kullanmayı gerekli görür, yönetici birçok değişik durumlarda kendi durumunu kendi belirler ve karar ağacı vasıtasıyla yolları izleyerek, problem için uygun seçeneği tespit eder.

²⁵ Taberî, c. II, s. 355; İbnü'l-Esir, c. II, s. 391.

²⁶ Taberî, c. II, s. 490; İbn Kesir, *Büyük İslam Tarihi (el-Bidâye ve'n-Nihâye)* (çev. Mehmet Keskin, İstanbul: Çağrı Yay., 1994), c. VII, s. 131.

²⁷ Taberî, c. II, s. 523; İbn Kesir, c. VII, s. 179.

²⁸ Zel, s. 140; Şimşek vd., s. 200.

Karar ağacını Hz. Ömer'in uygulamalarında şûra meclisi olarak görmekteyiz. O, çoğu meselede Ashabın ileri gelenlerine danışmış, hatta bunu o kadar önemli görmüş olsa gerektir ki, onların Medine'den ayrılıp başka bir yere yerleşmelerine dahi izin vermemiştir.²⁹ Hz. Ömer onlara şöyle derdi: "Bu ümmetin başına gelmesinden korktuğum belâ, başka yerlere dağılmanızdır." Hatta birisi savaşa gitmek için izin istese, eğer o adam Medine'den çıkmasını yasakladığı muhacirlerden olursa, "Senin Hz. Peygamber(sav) ile beraber yaptığın savaşlar sana yeter. Bugünkü savaşlar, sana bir takım memleketler göstermekten başka bir işe yaramaz" derdi. Fakat Hz. Ömer vefat edip Hz. Osman halife olunca herkesi serbest bıraktı. Onlar da çeşitli yerlere dağıldılar. İşte ilk gevşeklik ve fitne bundan doğdu.³⁰ Hz. Ömer her sefere çıkışında Zeyd b. Sâbit'i vekil olarak arkasında bırakırdı. Diğer Sahabîleri ise başka şehirlere gönderirdi. Önemli işlerde Zeyd b. Sâbit'i görevlendirirdi. Kendisinden bilgi sahibi ve dirayetli bir kişi istenildiğinde Zeyd b. Sâbit'in ismini verirdi. Ancak Hz. Ömer "Ben Zeyd'in değerini biliyorum. Fakat bu memleket halkının ona ihtiyacı vardır. Çünkü ihtiyaçlarını ve problemlerini ondan başkasının halledemeyeceğini biliyorlar. Dolayısıyla onun yeri benim yanımdır" buyururdu.³¹ Zeyd b. Sâbit vefat ettiğinde İbn Ömer şunları söyledi: "Allah ona rahmet eylesin! O, babam Ömer'in halifeliği sırasında halkın en âlimi ve allâmesi idi. Babam diğer Sahabîleri çeşitli memleketlere gönderir ve onları kendi içtihatlarıyla fetva vermekten menederdi. Zeyd b. Sâbit ise Medine'de oturup oranın halkına ve dışardan gelen Müslümanlara fetva veriyordu."³²

II- MODERN LİDERLİK YAKLAŞIMLARI

Klasik ve geleneksel liderlik yaklaşımları yanında günümüz

²⁹ Belâzuri, *Ensâbu'l-Eşrâf*, c. X, s. 297.

³⁰ Hindî, *Kenzu'l-Ummâl* (thk. Bekrî Hayyânî, Saffet es-Sakâ, Beyrut: Müessesetu'r-Risâle, 5. Baskı, 1985), hadis no: 37978; Kandehlevî, c. II, s. 85.

³¹ İbn Sa'd, c. II, s. 310.

³² İbn Sa'd, c. II, s. 311; Kandehlevî, c. III, s. 469.

anlayışlarını ifade eden *modern liderlik yaklaşımları* da vardır. Birçok araştırmacının değişik şekillerde ifade ettiği bu teorilerden bazılarını şu şekilde özetleyebiliriz:

1- Etkileşimci ve dönüşümcü liderlik

(Transaksiyonel ve Transformasyonel): Burns ve Bass'ın yaptıkları araştırmalar sonucu, yeni bir ayırım yapmalarıyla ortaya çıkmıştır. Bu ayırım, geleneklere ve geçmişe daha bağlı *etkileşimci* liderlik ile geleceğe, yeniliğe, değişime ve reforma yönelik *dönüşümcü* liderlik biçimlerini ifade etmekteydi. Etkileşimci liderlik biçiminde davranış sergileyen yöneticiler; yetkilerini, çalışanları ödüllendirme, daha çok çaba göstermeleri için para ve statü verme biçiminde kullanırken; dönüşümcü liderler, astlarına bir görevin olduğunu ilham ettirme ve bir düşü veya vizyona yönlendirmeye çaba sarf ederler. Dönüşümcü liderler astlarını veya izleyicileri, onların tüm yetenek ve becerilerini ortaya çıkararak ve kendilerine olan güvenlerini arttırarak, onlardan normal olarak beklenenden daha fazla sonuç almayı hedefleyerek motive ederler.³³

Bu veriler ışığında Hz. Ömer'in liderliğini değerlendirdiğimizde; hem etkileşimci hem de dönüşümcü liderlik özelliklerini görebilmekteyiz. Fakat şu noktayı da belirtmek gerekir ki, gelenek ve geçmişe dine uyduğu ölçüde bağlı kalmakla beraber, esas olarak gerçekleştirdiği icraatlarla geleceğe dönük yönünü ortaya koymuştur. Dini hükümlerin kaynaklarından biri olarak sünneti kabul ettiği³⁴ için, onu sadece geçmiş olarak görmediğine hükmedebiliriz. Dinde yeri olmayan gelenekleri lağvetmiştir. Mısırlıların, Nil'in kabarması için bakire bir kızı ona atarak kurban etmeleri âdetini ortadan kaldırması gibi.³⁵

Hz. Ömer'in reformist ve geleceğe dönük yönünde, ilk defa kendi

³³ Şencan, s. 9.

³⁴ Muhammed Hamidullah, *el-Vesâiku's-Siyâsiyye* (Beyrut: Dâru'n- Nefâis, 6. Basım, 1987), Vesika No: 329c-d, s. 439-440; İbnu'l-Cevzî, s. 114.

³⁵ İbn Kesir, c. VII, s. 167.

döneminde gerçekleştirilen uygulamalara şahit olmaktayız. Beytülmalin kurulması,³⁶ adli mahkemelerin tesisi,³⁷ hicri takvimin kabulü,³⁸ divanın kurulması,³⁹ yeni şehirler ve ordugâhlar tesis edilmesi⁴⁰ gibi birçok örnekler verilebilir.⁴¹ Herhangi bir ayrıma tabi tutmadan Müslümanların haklarını kendilerine vaktinde ulaştırma vizyonunu şu sözüyle deklare etmiştir: “Vallahi! Sağ kaldığım müddetçe, San'a dağındaki bir çoban bile bu ganimet malındaki nasibini bulunduğu yerde iken, talep için yüzü kızarmadan alacaktır.”⁴² Yine hilafete geçişte yaptığı ilk konuşmasında; “...Kâbe'nin Rabbine yemin ederim ki, sizleri yolun doğrusuna ileteceğim.”⁴³ diyerek, bu konudaki kararlılığını insanlara bildirmiştir.

2- Vizyoner liderlik:

Genellikle liderin vizyon oluşturma ve yönetme davranışı üzerinde yoğunlaştığı için, dönüşümcü liderlik yaklaşımıyla büyük ölçüde örtüşmektedir.⁴⁴ Vizyoner liderlik, liderlik çalışmalarının odağına vizyonu yerleştirmiştir. Vizyoner liderin güç kaynağı, oluşturacağı vizyona bağlıdır. Vizyonun önplana çıktığı geleceğin liderlik biçiminde, vizyon oluşturma ve yönetme temel bir liderlik yeterliği olarak görülmektedir.⁴⁵ Halife Ömer; “İyi olanları size en güzel şekliyle yapar, kötü olanları ise sizden uzaklaştırırım”⁴⁶ ve “Yapılması gereken birşeyi bileniniz varsa bunu bize bildirsin ki, inşaallah o işi yapalım”⁴⁷ sözleriyle vizyoner yönünü ortaya koymuştur.

³⁶ Mevlana Numanî Şiblî, *Hz. Ömer ve Devlet İdaresi* (çev. Talip Yaşar Alp, İstanbul: Hikmet Yay., 1986), c. II, s. 110-111.

³⁷ *Doğuştan Günümüze Büyük İslam Tarihi* (ed. Hakkı Dursun Yıldız, haz. Komisyon, İstanbul: Çağ Yay. (Zaman), 1992), c. II, s. 176-177; Hasan İbrahim Hasan, *Siyasi-Dini-Kültürel-Sosyal İslam Tarihi* (çev. İsmail Yiğit, Sadrettin Gümüş, İstanbul: Kayıhan Yay., 2.Baskı, 1987), c. II, s. 196-197.

³⁸ Taberî, c. II, s. 3-5, 476; İbn Kesir, c. VII, s. 122-123; İbnu'l-Cevzî, s. 61-62.

³⁹ İbn Sa'd, c. III, s. 263; Belazûri, *Futûhu'l-Buldân*, s. 655; Taberî, c. II, s. 570.

⁴⁰ Taberî, c. II, s. 479; Kettâni, c. I, s. 445-446; Şiblî, c. II, s. 144.

⁴¹ Ayrıntılı bilgi için bkz.: Çil, “Yenilikçi Yönetim Anlayışı” konusu, s. 320-323.

⁴² İbn Sa'd, c. III, s. 279; Taberî, c. II, s. 571; Hasan, c. I, s. 318.

⁴³ Taberî, c. II, s. 355; İbnu'l-Esir, c. II, s. 391.

⁴⁴ Kenan Mehmet Ekici, *Vizyoner Liderlik* (Ankara: Turhan Kitabevi Yay., 2006), s. 137.

⁴⁵ Ali Kırım, *Yeni Dünyada Strateji ve Yönetim* (İstanbul: Sistem Yay., 1998), s. 95.

⁴⁶ İbn Sa'd, c. III, s. 255.

⁴⁷ Taberî, c. II, s. 490; İbn Kesir, c. VII, s. 131.

3- Karizmatik liderlik:

Bununla ilgili ilk sistemli açıklamayı yapan Max Weber'e göre karizma "Allah'ın bir lütfudur." Ona göre karizmatik liderler insanüstü, olağanüstü güce sahip kişilerdir. Onun karizma kavramıyla kast ettiği kişiler, aslında peygamberlerdi. Fakat 1980'li yıllardan sonra yapılan araştırmalar ve yayınlarla karizmatik liderlik kavramının anlamı genişletilmiş, bazı değişiklikler yapılmış ve yeni yaklaşımlar geliştirilmiştir.⁴⁸

Yine karizmatik liderlik davranışının temelinde de, istenilen vizyonu oluşturma ve iletişim kurma yatmaktadır. Karizmatik liderler, izleyenlerini motive etmede oldukça başarılıdırlar. Olağanüstü güce sahip, enerjik, kendi kendine yeter, yönelim belirleyen, ifade gücü yüksek ve güçlü bir kişiliğe sahip; amaçları, güçleri ve sıra dışı davranışlarıyla diğer insanlardan kendilerini farklı kılan özel bir yere sahiptirler.⁴⁹ Ömer'in sade ve basit yaşantısı, yakalanıp esir olarak getirilen Hürmüzan'ın dilinde; "Onun bir peygamber olması gerekir" şeklinde ifade edilince, kendisine verilen cevap Hz. Ömer'i çok iyi tarif etmektedir: "Peygamber değil ama Peygamberler gibi davranıyor".⁵⁰ Halife Ömer, kendi döneminde hiçbir savaşa bizzat iştirak etmediği halde, her birlikte hazırmış gibi onları yönlendirmiş ve yönetmiştir. Kadisiye savaşı öncesi Sa'd'e verdiği ayrıntılı talimatnamede;⁵¹ sefer organizasyonu, savaş ve intikal taktikleri, kişiler arası ilişkiler gibi konularda önemli karizmatik ipuçları bulabilmekteyiz.

4- Stratejik liderlik:

Hz. Ömer'in liderlik yönlerinden biri de stratejik bir lider olmasıdır. Stratejik liderler, örgütteki her düzeyde performansın ya da her bölümün sorumluluğunu üstlenen bireylerdir. Örgütsel ilgileri,

⁴⁸ Şencan, s. 7.

⁴⁹ Ekici, s. 132.

⁵⁰ İbn Kesir, c. VII, s. 142-143.

⁵¹ İbn Abdırabbih, *el-İkdu'l-Ferid* (thk. Dr. Müfid Muhammed Kamiha, Beyrut: Dâru'l-Kütübî'l-İlmiyye, 1983), c. I, s. 117-118; Hasan, c. II, s. 190-191.

yönergelerden çok, tüm örgütün iyileştirilmesine yönelik faaliyetleri içerir.⁵² Halife Ömer'in sorumluluk anlayışı, "Fırat nehri kıyısında kaybolan veya ölen deveden kendini sorumlu tutma, bunun da hesabını verme"⁵³ derecesine varmıştır. Ayrıca toplumun rahatı ve gelişimi için gece gündüz demeden çalışmıştır. "Ömer'in yanına nasıl girebilirim?" diye soran birisine, Ömer'in komşusu Malik şu cevabı vermiştir: "Onun kapısı veya perdesi yoktur. Namazı kılar, sonra oturur, isteyen herkes onunla konuşur."⁵⁴

Hırsızlık olma ihtimaline karşı Abdurrahman ile birlikte gece kervan bekçiliği yapması,⁵⁵ sıcak güneşin altında zekattan toplanmış develeri sayıp renklerini ve yaşlarını tespit etmesi,⁵⁶ Medine'ye gelmeleri güç olan kabilelerin divan defterlerini alıp ayaklarına kadar giderek tahsisatlarını vermesi ve ölünceye kadar da böyle hareket etmesi⁵⁷ ve bunun gibi birçok uygulamalarını göz önüne aldığımızda, Hz. Ömer'in liderlik stili hakkında vereceğimiz karar nedir?

Sonuç

Buraya kadar gördüklerimizin oluşturduğu perspektiften bakacak olursak; o bir dönüşümcü liderdir, o bir vizyoner liderdir, o bir karizmatik liderdir, o bir stratejik liderdir, o bir katılımcı liderdir, o doğuştan liderdir, o bir davranışsal liderdir, o bir durumsal liderdir, o bir takım lideridir şeklinde hükümler vermemiz imkan dâhilinde gözükmektedir. Renkli ve farklı bir kişiliğe sahip olduğu aşikardır. Muhtemelen müstesna vasıflarını gördüğünden dolayı, Hz. Peygamber^(sav) onun Müslüman olması için özellikle dua etmiştir.⁵⁸ Yine Hz. Ömer hakkında Hz. Peygamber^(sav) şöyle buyurmuştu: "Andolsun İsrailoğullarından sizden evvel gelip geçen insanlar içinde öyle kimseler

⁵² Ekici, s. 129.

⁵³ İbn Sa'd, c. III, s. 284; Taberî, c. II, s. 566; İbnu'l-Esir, c. III, s. 62; Kettânî, c. I, s. 427.

⁵⁴ Taberî, c. II, s. 566.

⁵⁵ İbn Sa'd, c. III, s. 280; Belâzurî, Ensâbu'l-Eşrâf, c. X, s. 351; Taberî, c. II, s. 567; İbnu'l-Cevzî, s. 69; İbn Kesir, c. VII, s. 223-224.

⁵⁶ Taberî, c. II, s. 565; İbnu'l-Esir, c. III, s. 61.

⁵⁷ İbn Sa'd, c. III, s. 278; Belâzurî, Futûhu'l-Buldân, s. 660; Taberî, c. II, s. 570-571.

⁵⁸ İbn Sa'd, c. III, s. 247.

vardı ki, onlar peygamberler (derecesinde) olmadıkları hâlde kendilerine haber ilham olunurdu. Eğer ümmetim içinde de bunlardan bir kimse bulunursa, o da Ömer'dir"⁵⁹ Bir başka hadiste ise; "Benden sonra peygamber gelecek olsaydı Ömer olurdu"⁶⁰ ifadeleri geçmektedir.

Nitekim bunun gibi bir benzetme, gayrimüslim bir kişi olan Hürmüzan tarafından da yapılmıştır. Hürmüzan esir edilip Medine'ye getirilmişti. Hz. Ömer, elinde kamçısı olduğu halde mescitte uyurken yanına vardılar. Hürmüzan: "Ömer nerede?" diye sorunca ona: "İşte Ömer bu!" diye cevap verdiler. Bu sefer Hürmüzan: "Peki, onun bekçileri ve perdedarları nerede?" diye sorunca kendisine: "Onun ne bekçileri, ne perdedarları, ne de kâtipleri vardır" dediler. Bu sefer Hürmüzan: "O zaman bunun peygamber olması gerekiyor" demiş, yanındakiler de: "Peygamber değil ama Peygamberler gibi davranıyor" diye cevap vermişlerdi.⁶¹ Dilts'in; "insanların ait olmayı isteyecekleri bir dünya oluşturmayı başaranlar gerçek liderlerdir"⁶² sözünde Hz. Ömer'i görmemek mümkün değildir.

Verilen örneklerden Hz. Ömer'in bir peygamber gibi düşünüp yaşadığına, canından çok sevdiği Hz. Peygamber(sav)'i bütün yön ve yaşantısıyla kendine rehber ve örnek edindiğine hükmedebiliriz. O, çoğu liderlik yaklaşımlarınının karışımından mürekkep bir liderlik modeline sahip bir halifedir. Bu yüzden onun tarzını tek bir klasik veya modern modelle ifade etmek gerçekten güçtür. Aslında birçok liderlik modelinin pozitif yönlerini kendilerinde toplayan kimseler, tarih boyunca genellikle peygamberler ve ender bilge kişiler olmuşlardır. Bu bakımdan onun liderlik tarzını, "**Peygamber modelli liderlik**" olarak adlandırmamız, sanırım mümkün olabilir. Çünkü her hal ve hareketini, Hz. Peygamber(sav)'in tavsiye ve pratiklerine uygun bir şekilde inşa etme

⁵⁹ Buhâri, Fedâilu'l-Ashâb 6 (37); Müslim, Fedâilu's-Sahâbe 2 (23); İbn Asâkir, *Tarihu Medineti Dimeşk* (thk. Ömer b. Ğalâme el-Amrevî, Beyrut: Dâru'l-Fikr, 1996), c. 44, s. 91-93.

⁶⁰ Tirmizi, Menâkıb 18 (3686); İbn Asâkir, 44/ 115; Zehebi, Siyer, 28/76; Rudâni, Menkıbeler Bahsi, 8646. Hadis.

⁶¹ İbn Kesir, c. VII, s. 142-143.

⁶² Robert B. Dilts, *Visionary Leadership Skills* (USA: Meta Publications, 1996), s. 3.

gayreti içinde olmuştur. Ebu Musa'ya yazdığı mektupta, "Ben, Kur'an'ın size emrettiğini emrediyorum. Muhammed'in size yasakladığını yasaklıyorum. Fıkha ve Sünnete tâbi olmanızı emrediyorum"⁶³ diyerek, Kur'an ve Sünnete vurgu yapmıştır. Peygamber gibi yemiş, içmiş, giyinmiş, konuşmuş, ihtiyaçlarını karşılamış, düşünmüş ve hareket etmiştir. İslam'ın somut uygulayıcısı ve yaşayan Kur'an olan Hz. Peygamber^(sav)'in sünneti, Hz. Ömer için bir 'uygulama modeli' olmuş ve neticede müstesna bir lider insan tipi ortaya çıkmıştır. O'nun liderlik özellikleriyle insanlar üzerinde meydana getirdiği etkiyi, onun ölümünden sonra Abdullah b. Mesud özlemle şu şekilde ifade etmiştir: "Ömer muhkem bir kaleye benzerdi, insanlar girer ve çıkmazlardı. Ömer öldükten sonra kalede gedik açıldı, insanlar oradan çıktılar ve tekrar girmediler."⁶⁴

Kaynakça

- Abdurrezzâk, İbn Hemmâm es-San'ânî, *el-Musannef*, thk. Habiburrahman el-A'zamî, Beyrut: 1970.
- Belâzurî, Ahmed b. Yahyâ b. Cabir, *Ensâbu'l-Eşrâf*, thk. Süheyl Zekkâr ve Riyâd Zerkây, Beyrut: Dâru'l-Fikr, 1996.
- Belâzurî, Ahmed b. Yahyâ b. Cabir, *Futûhu'l-Buldân*, çev. Mustafa Fayda, Ankara: Kültür ve Turizm Bakanlığı Yay., I. Baskı, 1987.
- Clarke-Epstein, Chris, *78 Important Questions Every Leader Should Ask and Answer*, USA: AMACOM Books, 2002.
- Çil, Halit, "Hz. Ömer'in Liderliği", Doktora Tezi, Ankara Ü. Sosyal Bil. Enstitüsü, 2009.
- Dilts, Robert B., *Visionary Leadership Skills*, USA: Meta Publications, 1996.
- Doğuştan Günümüze Büyük İslam Tarihi*, ed. Hakkı Dursun Yıldız, haz. Komisyon, İstanbul: Çağ Yay. (Zaman), 1992.
- Ebû Yusuf, Ya'kûb b. İbrahim, *Kitâbu'l-Harac*, çev. Ali Özek, İstanbul: Hisar Yay., 1973.
- Ekici, Kenan Mehmet, *Vizyoner Liderlik*, Ankara: Turhan Kitabevi Yay., 2006.

⁶³ Abdurrezzâk, İbn Hemmâm es-San'ânî, *el-Musannef* (thk. Habiburrahman el-A'zamî, Beyrut: 1970), c. XI, s. 213.

⁶⁴ Belâzurî, *Ensâbu'l-Eşrâf*, c. X, s. 358.

Hamidullah, Muhammed, *el-Vesâiku's-Siyâsiyye*, Beyrut: Dâru'n- Nefâis, 6. Basım, 1987.

Hasan, Hasan İbrahim, *Siyâsî-Dinî-Kültürel-Sosyal İslam Tarihi*, çev. İsmail Yiğit, Sadrettin Gümüş, İstanbul: Kayıhan Yay., 2.Baskı, 1987.

Hindî, Alaaddin Ali el-Muttakî b. Hüsameddin, , *Kenzu'l-Ummâl*, thk. Bekrî Hayyânî, Saffet es-Sakâ, 5. Bs., Beyrut: Müessesetu'r-Risâle, 1985.

İbn Abdirabbih, Ebu Amr Ahmed b. Muhammed el-En-delûsî, *el-İkdu'l-Ferîd*, thk. Dr. Müfid Muhammed Kamîha, Beyrut: Dâru'l-Kütübi'l-İlmiyye, 1983.

İbn Asâkir, Ebu'l-Kâsım Ali b. Hasan b. Hibetullah b. Abdullah eş-Şâfiî, *Tarihu Medineti Dımeşk*, thk. Ömer b. Ğalâme el-Amrevî, Beyrut: Dâru'l-Fikr, 1996.

İbn Hacer, Ahmed b. Ali el-Askalânî, *el-İsâbe fi Temyîzi's-Sahâbe*, Beyrut: Dâru'l-Kütübi'l-İlmiyye, Tarihsiz, 1853 Kalküta baskısı esas alınarak basılan nüsha.

İbn Kesir, Ebû'l-Fidâ' İmâduddin İsmail el-Hâfız b. Ömer, *Büyük İslam Tarihi (el-Bidâye ve'n-Nihâye)*, çev. Mehmet Keskin, İstanbul: Çağrı Yay., 1994.

İbn Sa'd, Muhammed b. Sa'd b. Menî' ez-Zühri, *Kitâbu't-Tabakâti'l-Kebîr*, thk. Ali Muhammed Amr, Kahire: Mektebetü'l-Hâncî, 2001.

İbnu'l-Cevzî, Ebu'l-Ferec Abdurrahman b. Ali b. Muhammed, *Menâkibu Emiru'l-Mü'minin Ömer b. el-Hattâb*, thk. Hilmî b. Muhammed b. İsmail, İskenderiye: Dâru İbn Haldun, 1996.

İbnu'l-Esir, İzzuddin Ebû'l-Hasen Ali b. Muhammed eş-Şeybânî, *İslam Tarihi (el-Kâmil fi't-Tarih)*, çev. M. Beşir Eryarsoy, İstanbul: Bahar Yay., 1985.

Kandehlevi, M. Yusuf, *Hayatu's-Sahâbe*, çev. Ali Arslan, Ankara: Akçağ Yay., 2004.

Kettânî, Muhammed Abdulhayy, *Hz.Peygamberin Yönetimi*, çev. Ahmet Özel, İstanbul: İz Yay., 2003.

Kırım, Ali, *Yeni Dünyada Strateji ve Yönetim*, İstanbul: Sistem Yay., 1998.

Koçel, Tamer, *İşletme Yöneticiliği*, 8. Bs., İstanbul: Beta Basım, 2001.

Kureşî, Gâlib b. Abdulkâfi, *Evveliyâtü'l-Fâruk fi'l-İdare ve'l-Kadâ*, Beyrut: Müessesetu'l-Kütübi's-Sakafiyye, 1990.

Kureşî, Gâlib b. Abdulkâfi, *Evveliyâtü'l -Faruki's-Siyasiyye*, Mansûre: Daru'l-Vefa, 1990.

Nisâbü'rî, Ebu Abdullah el-Hâkim, *el-Müstedrek ale's- Sahiheyn*, Kahire: Dâru'l-Haremeyn, 1997.

Suyûtî, Celâluddin Abdurrahman b. Ebi Bekr, *Tarihu'l-Hulefâ*, Beyrut: 1974.

Şencan, Hüner, “Çağdaş Liderlik Kuramları”, erişim tarihi 05.09.2006, http://www.hunersencan.com/Cagdas_Liderlik_kuramlari.doc

Şiblî, Mevlana Numânî, *Hz. Ömer ve Devlet İdaresi*, çev. Talip Yaşar Alp, İstanbul: Hikmet Yay., 1986.

Şimşek, M. Şerif ve Tahir Akgemci, Adnan Çelik, *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Konya: Adım Matbaacılık, 2003.

Taberî, Ebu Ca'fer Muhammed b. Cerîr, *Tarihu'l-Ümem ve'l-Mulûk*, Beyrut: Dâru'l-Kütübi'l-İlmiyye, 1988.

Tengilimoğlu, Dilaver, “Kamu ve Özel Sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, www.e-sosder.com, Güz 2005, c. 4 sayı: 14.

Zel, Uğur, *Kişilik ve Liderlik*, Ankara: Nobel Yay., 2006.

Künye:

Çil, Halit “Liderlik Teorilerine Göre Hz. Ömer'in Liderliği”, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi IV*, (2012):198-215.