

KARİZMA VE ŞEYHLİK İLİŞKİSİ

ZEYNEP SEVİNÇ¹

ÖZET: Bu çalışmamızda sosyal bilimlerde önemli bir yer edinen karizma ve karizmatik otoritede bulunması gereken özellikleri verdikten sonra karizma ve şeyhlik ilişkisi üzerinde durduk.

ANAHTAR KELİMELEER: Karizma, Otorite, Güç, Weber, Conger ve Kanungo, Şeyh, Mürid ve Din.

GİRİŞ:

“Karizma”(charisma) Yunancadan gelen anlam itibari ile “Tanrı vergisi(gift)” olan bir kelimedir.² Karizmayı ilk defa Kilise’nin inananlar üzerinde kurduğu etkili ve derin otoritede görmek mümkündür.³ Kilisenin, inananları hidayete erdirmeye, kurtuluş yolu olma ve insanların güzel ahlaklı olması için Tanrı tarafında kutsandığı görüşü karizma kavramını meydana getirir.⁴ Kilise bu otoriteyi kullanarak inananlara cennetten arazi satma, bir mal karşılığında günahlarını affetme ve sıradan vatandaşların yapmak zorunda olduğu vergi ödemek gibi şeylerden muaf olma olarak faydalanıyordu. Her ne kadar karizma kavramını ilk kullanan Max Weber olmasa da kelimenin anlamı üzerinde durmuş ve sosyoloji literatürüne o kazandırmıştır. Weber, karizmatik diye nitelendirdiğimiz otoriteyi herhangi bir yasa ya da kültürden bağımsız kişinin kendi kendisini ataması ve karizmasıyla kazandığı güç olarak tanımlar.⁵ Bu otoriteyi “tanrı vergisi insanüstü özellik” olarak ifade etmek yerinde olacaktır.⁶ Karizmatik otorite bir kuruma,

¹Marmara Üniversitesi Sosyoloji Lisans Öğrencisi, TÜRGEV Akademi VI. Aşama, zeynep.sevinc.127@gmail.com.

² Jay A. Conger ve Rabindra N. Kanungo, “Toward a Behavioral of Charismatic Leadership in Organizational Settings”, *The Academy of Management Review*, October 1987, s.637.

³ Conger ve Kanungo, “Charismatic Leadership”, s.637.

⁴ Zygmunt Bauman, *Sosyolojik Düşünmek*, trc. Abdullah Yılmaz, Ayrıntı, İstanbul:2016, s.136.

⁵ Conger ve Kanungo, “Charismatic Leadership”, s.638

⁶ Abdullah Özbolat, “Toplumsal Fonksiyonları Bağlamında Dini Otorite Tipolojik Bir Deneme”, *Fırat Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 20:2, 2015, s.2.

gruba ya da kişiye atfedilir.⁷ Peygamberler, kilise, din adamları, tarikat ve tarikat liderleri, şeyhler, radikal grupların liderleri, reform hareketlerinin liderleri ya da halk kahramanları buna örnek verilebilir.⁸ Karizmanın kaynağı beşerin uzağında kabul edilir.⁹ “Rutin dışılık” karizmada önemli bir husustur.¹⁰ Karizmatik otoriteye sahip olan şahsiyet sıradan kişilere atfedilmeyen özelliklere sahiptir ya da sahip olduğu düşünülür. Karizmatik otoritede işini iyi yapması ya da ahlaklı olması aranan şartlardan değildir. Kişiler ve gruplar üzerinde etkili bir otoritesi olması yeterlidir. Weber’e göre karizmatik otorite kriz zamanlarında ortaya çıkar. Aslında toplumun kriz ortamında karizmatik liderlere ihtiyacı vardır. Martin Luther, Adolf Hitler, Vlademir Lenin, Malcom X, Hasan el-Benna ve Mahatma Gandhi kriz zamanlarında ortaya çıkmış karizmatik liderlerdir.¹¹ Bu liderler kimi zaman Hitler gibi halkın desteğini alarak soykırım yapmış, kimi zaman da Martin Luther ya da Gandhi gibi bağımsızlığın ve sömürüye karşı mücadelelin öncüsü olmuşlardır. İslam dünyasında fetihlerde öncelik etmek, İslâmın yaygınlaşmasını sağlamak, sömürgeye karşı direnmek, yeniliklerin öncüsü olmak ya da radikalleşerek terörist grupları kurmak gibi birçok önemli rolleri olan şeyhler ve liderler karizmatik otoriteye örnek verilebilir. Tarikatların işleyişi ve şeyhlerin otoritesini kullanışı karizmatik otorite örneği olarak incelenmeye değerdir.

Karizmatik otorite, faaliyetleri açısından gittikçe önem kazanarak sosyal bilimlerde üzerine durulan bir konu olmuştur. Robert House, Conger ve Kanungo gibi birçok araştırmacı karizmatik otorite kavramını genişleterek sosyal bilimler literatürüne kazandırmışlardır. Conger ve Kanungo’ya göre örgütte çalışan bireyler tarafından belirli bir kişiye lidere atfedilen şey karizmadır.¹² Conger ve Kanungo karizmatik otoritede bulunması gereken davranışları 6 maddede açıklarlar; vizyon oluşturma, çevreye duyarlı olma, reformist olma, kişisel risk

⁷ Gudrun Kramer ve Sabine Schmidtke, “Introduction: Religious Authority and Religious Authorities in Muslim Societies. A Critical Overview.”, *Speaking for Islam Religious Authorities in Muslim Societies*, ed. Gudrun Kramer ve Sabine Schmidtke, Leiden, Boston, Brill, 2006, s.1-2.

⁸ Antony Giddens, *Sosyoloji*, trc. Cemal Güzel, Kırmızı Yayınları, İstanbul:2008, s.893-894.

⁹ Özbolat, “Dini Otorite Tipolojik Bir Deneme”, s.5.

¹⁰ Safer Yavuz, “Bir Karizmatik Otorite Örneği Olarak İmamet ve Mehdi Anlayışı: Türkiye Caferîleri (İğdır Örneği)”, *Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 25, 2014, s.3.

¹¹ David C. Hofmann ve Lorne L. Dawson, “The Neglected Role of Charismatic Authority in the Study of Terrorist Groups and Radicalization”, *Studies in Conflict & Terrorism*, 2014, 37, s.352

¹² Hasan Gül ve Güner Çöl, “Atıf Teorisinde Belirtilen Karizmatik Lider Özelliklerinin Üçlü Örgütsel Bağlılık Modeliyle İlişkileri Üzerine Bir Araştırma”, *İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, sayı 3-4, Cilt: 17 Ekim 2003, s.166.

üstlenme, ihtiyaçlara duyarlı olma ve statükoya karşı olma. Bu özellikler sayesinde karizmatik lider takipçileri ile olan ilişkisini güçlendirirken takipçilerinin bağlılığını da kazanırlar.

1)VİZYON OLUŞTURMA

Liderin dik ve kendinden emin duruşu, canlı ve kararlı bakışları, anlaşılır üslubu vizyona bağlılığını kuvvetlendirir. Üstelik vizyonunu takipçilerine aktarmasını kolaylaştırır.¹³ Lider hal ve hareketlerinde, yaşam şeklinde, konuşmasında ve vizyona bağlılıkta takipçileri için rol model yapar.¹⁴ Takipçileri onu izleyerek onun vizyonu içselleştirirler. Vizyonun devamlılığı ve vizyonun yaygınlaşması için takipçilerin liderin vizyonunu içselleştirmesi önemli bir husustur.

2)ÇEVREYE DUYARLILIK

Karizmatik liderler etrafında olup bitenlere karşı ilgisiz değildirler. Çevresel değişimleri ve yeni akımları yakından takip ederek gelişimlerin dışında kalmazlar. Bu gelişmeler karşısında değişimleri anlamak hatta gerektiğinde müdahale etmek gibi davranışlar sergilerler. Değişimleri anlamak ve değişimlerin içinde olmak onlara geleceğe yönelik doğru tahmin yürütme becerisi kazandırır.¹⁵ Tarikat sistemindeki “Keramet sahibi” diye nitelendirdiğimiz geleceğe yönelik doğru tahmin yürütme becerisi şeyhe güvenirlilik ve otorite kazandırır.

3)REFORMİST

Kriz zamanlarda ortaya çıkan liderler krizi yönetmek, olumsuzlukların karşısında geleneksel veya yasal yöntemlerin dışında kendi stratejik yöntemleriyle üstesinden gelmek ve radikal değişimler yapmak gibi becerileri vardır.¹⁶ Yeniliklere önem veren ve yenilikleri takip eden liderler dünyada hızlı değişimlerde öncülük etmiş ve değişimlerin hızla hayata geçmesinde önemli rol oynamışlardır.¹⁷ Mesela şeyhler okuma-yazmanın düşük olduğu Cumhuriyet döneminde okuma-yazmanın yaygınlaşması, özellikle kız çocuklarının okutulmasında öncülük etmişlerdir.¹⁸

¹³ Gaye Edizler, “Karizmatik Liderlikte Duygusal Zekâ Boyutuyla Cinsiyet Faktörüne İlişkin Literatürel Bir Çalışma”, *Selçuk İletişim*, 6/2, 2010, s. 140.

¹⁴ Edizler, “Duygusal Zekâ”, s.140

¹⁵Gül ve Çöl, “Üçlü Örgütsel Bağlılık”, s.167.

¹⁶ Gül ve Çöl, “Üçlü Örgütsel Bağlılık”, s.167.

¹⁷ Hasan Gül ve Zafer Aykanat, “Karizmatik Liderlik ve Örgüt Kültürü İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (1), 2012, s.18.

¹⁸ M. Saffet Sarıkaya, “Cumhuriyet Dönemi Türkiye’inde Dini Tarikat ve Cemaatlerin Toplumdaki Yeri”, *SDÜ Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3, 1998, s.96.

4)KİŞİSEL RİSK ÜSTLENME

Geleneksel olmayan düşünce tarzı ve var olan işleyişi iyileştirme çabasıyla karizmatik liderler kişisel risk alma özelliğine sahiptirler.¹⁹ Kriz zamanında radikal çözümler bulan ve kritik rol üstlenen liderlerin²⁰ radikal değişikliklerin öncüsü olması sebebiyle olumsuz tepkilerle karşılaşması muhtemeldir. Lider savunulan vizyonun gerçekleşmesi için yüksek maliyete katlanma veya kendini kurban etme gibi birçok olumsuzlukla karşı karşıya gelebilir.²¹ Böyle bir durumda karizmatik lider kariyerini, yasal ya da yasal olmayan statüsünü, gücünü, otoritesini hatta güvenilirliğini riske atmış olur.²² Amacını gerçekleştirmek için bu tür zorluklarla mücadele etmesi gerekir.

5)İHTİYAÇLARA DUYARLILIK

Karizmatik lider, üyelerle iletişimini kuvvetli tutmasının yanı sıra takipçilerinin ihtiyaçlarına karşı da duyarlıdır.²³ Onlara grup halinde hitap etmenin dışında bireysel iletişim de kurar. Yakınındaki kişilerle sohbet edip dertlerini dinlemek hatta kimi zaman da kişisel problemlerine çözüm bulmak gibi faaliyetlerde bulunur. Şeyhlerin kimi zaman müridleri için kızı istemede bulunması buna örnek verilebilir. Kıtlık ve kuraklık olduğu zaman yağmur duası etmek, aşiretler arası kan davaları bitirmek ve hastalara şifa bulmak gibi konularda şeyhler ilgisiz kalmayarak bir şekilde rol almışlardır.²⁴ Böylece takipçilerinin karizmatik otoriteye karşı güven ve bağlılığı artarken, lider takipçilerini kolayca peşinden koşturabilir. Aynı zamanda vizyonunu onlara aktarırken herhangi bir sıkıntı yaşamazlar.²⁵

6)STATÜKOYA KARŞI OLMA

Karizmatik liderler taraftarlarının farklı bakış açılarına sahip olmasını sağlamanın yanı sıra onları çözüm bulmada farklı yöntemler aramak gibi entelektüel bakış açısı kazandırarak

¹⁹ Boas Shamir, Robert J. House and Michael B. Arthur, “The Motivational Effects of Charismatic Leadership: A Self-Concept Based Theory”, *Organization Science*, Vol. 4, No. 4 (Nov., 1993), s.585.

²⁰Kimberly B. Boal ve diğerleri, “The Effects of Visionary and Crisis-Responsive Charisma On Followers: An Experimental Examination of Two Kinds of Charismatic Leadership”, *Leadership Quarterly*, 10(3),1999, s.424.

²¹ Gül ve Çöl, “Üçlü Örgütsel Bağlılık”, s.166.

²² Conger ve Kanungo, “Charismatic Leadership”, s.642.

²³Edizler, “Duygusal Zekâ”, s.139.

²⁴ Özbolet, “Dini Otorite Tipolojik Bir Deneme”, s.17.

²⁵ Gül ve Çöl, “Üçlü Örgütsel Bağlılık”, s.166.

statükoya karşı gruplar oluştururlar.²⁶ Gelenek ya da yasaları esas almayan kendi ideolojileri etrafında hareket eden liderler yasaları ve gelenekleri sorgulayan hatta kimi zaman yasalardan ve geleneklerden bağımsız hareket eden takipçiler oluşturmuşlardır. Karizmatik liderler için önemli olan kendi normlarıdır. Şeyhler için de önemli olan tarikat adabı ve kendi normlarıdır. Kriz zamanlarında karizma kazanmış liderler kriz durumu olmasa bile var olan durumlardan rahatsızlık duyarak kriz durumu oluşturabilir statükoyla mücadele edebilirler.²⁷

ŞEYHLERİN TAKİPÇİLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Karizmatik otoritenin takipçileri üzerinde kurduğu etki oldukça fazladır. Ses çeşitliliği ve göz kontağı kuran liderler takipçilerinin üzerindeki etkisini artırır.²⁸ Stratejik proje yönetimi dışında liderler motive etme, ilham verme ve yönetme becerisine sahiptirler.²⁹ Lider motive vererek takipçinin kişisel gelişimine ve kendisini tanımasına yardımcı olur. Liderin kişisel gözlem ve sosyal kontrol faktörlerinde başarılı olması kişilerarası iletişimde etkili olmasını sağlar.³⁰ Vizyonunu bir gruba aktaran ve bir gruba hitap eden lider grup kimliği ve kolektif hayal gücü oluşturarak takipçilerinin gruba aidiyet hissetmesini sağlar.³¹ Örgütte bulunanlar liderin vizyonunu içselleştirerek kendi vizyonu olarak görmeye başlarlar.³² Bu bağlılık ortak vizyon, misyon ve aşkın gayenin bir parçası olarak meydana gelir.³³ Böylece takipçiler sorgusuz itaat, sadakat ve bağlılıkla³⁴ şeyhlerinin doğruluğundan şüphe duymazlar.³⁵ Şeyhler takipçileri için rol modellik yaparlar. Takipçileri liderin yaşam şeklini ve hareketlerini gözlemler hatta zamanla liderin hareketlerini yapmak için çabalarlar.³⁶ İbadetlerini onun dile getirdiği şekilde ya da gerçekleştirdiği şekilde yerine getirmeye başlarlar. Lider takipçilerinin

²⁶ Taly Dvir ve diğerleri, "Impact of Transformational Leadership On Follower Development And Performance: A Field Experiment", *Academy of Management Journal*, 2002, Vol. 45, No. 4, s.736.

²⁷ Gül ve Çöl, "Üçlü Örgütsel Bağlılık", s.168.

²⁸ Amir Erez ve diğerleri, "Stirring the Hearts of Followers: Charismatic Leadership as the Transferal of Affect", *Journal of Applied Psychology*, 2008, vol.93. No.3, s.606.

²⁹ Edizler, "Duygusal Zekâ", s.140.

³⁰ Edizler, "Duygusal Zekâ", s.140.

³¹ Edizler, "Duygusal Zekâ", s.139.

³² Hasan Gül ve Zafer Aykanat, "Karizmatik Liderlik ve Örgüt Kültürü İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (1), 2012, s.24.

³³ Shamir ve diğerleri, "The Motivational Effects", s.583.

³⁴ Jim Paul ve diğerleri, "The Mutability of Charisma In Leadership Research", *Management Decision*, 40/1 [2002], s.195.

³⁵ Gül ve Aykanat, "Karizmatik Liderlik", s.19.

³⁶ Shamir ve diğerleri, "The Motivational Effects", s.584.

Maslov hiyerarşisindeki ihtiyaçlarını alttan üstte doğru yükseltir.³⁷ Lider oluşturduğu vizyonla takipçilerine ideal ve ütöpik bir dünya kurar, onları kurduğu bu ütöpik dünyaya inandırır.³⁸ Aynı zamanda şeyhler takipçilerinin değer yargılarını, hayata bakışını, yaşayış şeklini ve hareketlerini değiştirirler.³⁹ İzleyicinin görüşlerinin değiştirdiği sürece karizmatik otoritesi artar ve güç kazanırlar.⁴⁰ Bağlılığın derin olmasından dolayı takipçi gruptan çıkmak istemez. Çıkmak istediği zaman da gruptan ayrılmanın maliyetli olacağını düşünen kişi bağlılığını sürdürür.⁴¹ Bu maliyet kimi zaman çevre kaybı, statü kaybı, güç kaybı ve kimi zaman da maddi kayıp olmaktadır. Tarikatlarda ise şeyhinden ayrılan müridler “mürid-i mürted” olarak nitelendirilerek hoş karşılanmazlar.⁴²

Karizmatik liderin düşüncelerinin, yaşam şeklinin ve yaptığı işlerin radikalleşmesiyle tehlikeli gruplar meydana gelir. Şeyhler dini değerleri üzerinden takipçilerini istismar ederek menfaat elde etmeye çalışabilirler. “Cihad”, “sadaka” ya da “Allah rızası” gibi kavramlarla maddi kazanç ya da işlerini yaptırma gibi menfaat elde edebilirler. Bu gruplar aşırılığa kaçarak çevreye hatta insanlara zarar vermeye başlarlar. “Cihad” adı altında savaşan terörist grupları diyebileceğimiz gruplar meydana gelebilir.⁴³

Zamanla karizmatik liderin vizyonu ve misyonu yazılı gelenek ve dogma haline gelir.⁴⁴ Bu da Weber’in “rutinleşme(routinization)” diye tanımladığı karizmanın “kişisizleşme(depersionalization), kişiliğini kaybetme” durumunu meydana getirir.⁴⁵ İdeolojilerin oluşması ve ideolojilerin liderden sonra da devam etmesi rutinleşme ile gerçekleşir.

³⁷ Shamir ve diğerleri, “The Motivational Effects”, s.579.

³⁸ Shamir ve diğerleri, “The Motivational Effects”, s.585.

³⁹ Gül ve Çöl, “Üçlü Örgütsel Bağlılık”, s.165.

⁴⁰ Conger ve Kanungo, “Charismatic Leadership”, s.640.

⁴¹ Gül ve Çöl, “Üçlü Örgütsel Bağlılık”, s.169.

⁴² Reşat Öngören, “Tarikat”, *DİA*, 40, s.51.

⁴³ Hofmann ve Dawson, s.353.

⁴⁴ Paul ve diğerleri, “The Mutability of Charisma”, s.197.

⁴⁵ Robert C. Tucker, “The Theory of Charismatic Leadership”, *Daedalus*, vol.97, No.3, 1968, s.753.

BİBLOGRAFYA

Bauman, Zygmunt. (2016) *Sosyolojik Düşünmek*, trc. Abdullah Yılmaz, Ayrıntı, İstanbul.

Boal, Kimberly B.-Hunt, James G. ve Dodge, George E. (1999) “The Effects of Visionary and Crisis-Responsive Charisma On Followers: An Experimental Examination of Two Kinds of Charismatic Leadership”, *Leadership Quarterly*, 10(3), 423-448.

Conger, Jay A.- Kanungo, Rabindra N. (1987) “Toward a Behavioral of Charismatic Leadership in Organizational Settings”, *The Academy of Management Review*.

Dvir, Taly-Eden, Dov-Avolio, Bruce J. ve Shamir, Boas. (2002) “Impact of Transformational Leadership On Follower Development and Performance: A Field Experiment”, *Academy of Management Journal*, Vol. 45, No. 4, ss.735-744.

Edizler, Gaye. (2010) “Karizmatik Liderlikte Duygusal Zekâ Boyutuyla Cinsiyet Faktörüne İlişkin Literatürel Bir Çalışma”, *Selçuk İletişim*, 6/2.

Erez, Amir-Johnson, Diane E.-Misangyi, Vilmos F.-LePine, Marcie A. ve Halverson, Kent C. (2008) “Stirring the Hearts of Followers: Charismatic Leadership as the Transferal of Affect”, *Journal of Applied Psychology*, vol.93. No.3, 602-615.

Giddens, Antony. (2008) *Sosyoloji*, trc. Cemal Güzel, Kırmızı Yayınları, İstanbul.

Gül, Hasan ve Aykanat, Zafer. (2012) “Karizmatik Liderlik ve Örgüt Kültürü İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* ,16 (1),

Gül, Hasan ve Çöl, Güner. (2003) “Atıf Teorisinde Belirtilen Karizmatik Lider Özelliklerinin Üçlü Örgütsel Bağlılık Modeliyle İlişkileri Üzerine Bir Araştırma”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, sayı 3-4, 163-184.

Hofmann, David C. ve Dawson, Lorne L. (2014) “The Neglected Role of Charismatic Authority in the Study of Terrorist Groups and Radicalization”, *Studies in Conflict & Terrorism*, 37, ss.348-368.

Kramer, Gudrun-Schmidtke, Sabine. (2006) “Introduction: Religious Authority and Religious Authorities in Muslim Societies. A Critical Overview.”, *Speaking for Islam Religious Authorities in Muslim Societies*, ed. Gudrun Kramer ve Sabine Schmidtke, Leiden, Boston, Brill.

Öngören, Reşat. “Tarikat”, *DİA*, 40, s.51.

Özbolat, Abdullah. (2015) “Toplumsal Fonksiyonları Bağlamında Dini Otorite Tipolojik Bir Deneme”, *Fırat Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 20:2.

Paul, Jim-Costley, Dan L.-Howell, Jon P. ve Dorfman, Peter W. (2002) “The Mutability of Charisma In Leadership Research”, *Management Decision*, 40/1, 192-200.

Sarıkaya, M. Saffet. (1998)“Cumhuriyet Dönemi Türkiye’inde Dini Tarikat ve Cemaatlerin Toplumdaki Yeri”, *SDÜ Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3.

Shamir, Boas-House, Robert J. ve Arthur, Michael B. (1993) “The Motivational Effects of Charismatic Leadership: A Self-Concept Based Theory”, *Organization Science*, Vol. 4, No. 4, 577-594.

Tucker, Robert C. (1968) “The Theory of Charismatic Leadership”, *Daedalus*, vol.97, No.3.

Yavuz, Safer. (2014) “Bir Karizmatik Otorite Örneği Olarak İmamet ve Mehdi Anlayışı: Türkiye Caferîleri (İğdır Örneği)”, *Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 25.

