



## Liderlik Türleri ve M. Weber’de Bir Otorite Tipi Olarak Karizmatik Dini Liderlik

### *Charismatic Religious Leadership in Max Weber as an Authority Type*

Abdurrahman GÜNEŞ<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Doç. Dr., Fırat Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi, Din Sosyolojisi Ana Bilim Dalı, Elâzığ,  
abdurrahmangunes@firat.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-7495-5729>

*Araştırma Makalesi/Research Article*

#### Makale Bilgisi

Geliş/Received:  
10.02.2025  
Kabul/Accepted:  
02.04.2026

#### DOI:

10.18069/firatsbed.1636959

#### Anahtar Kelimeler

M. Weber, karizma, dini liderlik, peygamberler, rahipler, büyücüler.

#### Keywords

M. Weber, charisma, religious leadership, prophets, priests, sorcerers.

#### ÖZ

Birlikte yaşama mecburiyetinde olan insanoğlu için tarihin her döneminde bir yönetim ve onunla ilişkili olarak liderlik söz konusu olmuştur. Bu anlamda liderlik, insanlık tarihiyle yaşıt bir olgudur. Liderlik, birçok sosyal bilimle alakalı olduğu gibi, sosyolojinin de önemli araştırma alanlarından biridir. Toplumsal yaşam sürecinde istikrarın ve gidişatın bozulması, çeşitli krizlerin, bunalım ve buhranların zuhur etmesi, anomik bir durumun baş göstermesi halinde kurtarıcı vasıfları bulunan insanlara daha doğrusu karizmatik gücü bulunan liderlere ciddi gereksinim duyulmuştur. Toplumda duyulan bu liderlik ihtiyacı gayet doğal olarak toplumsal birer grup olarak dini gruplarda da kendini göstermiştir. Weber, devlet düzeninin devam edebilmesi için geleneksel, yasal ve karizmatik olmak üzere üç tür meşruluğu kabul edilmiş otorite tipinin olduğunu söylemektedir. Bunlardan geleneksel otorite tipi, maziden miras yoluyla intikal eden geleneklere dayanmaktadır. Yasal otorite tipinde lider, gücünü geleneklerden değil, ilgili toplum tarafından kabul edilmiş yasalardan alır. Karizmatik otorite tipinde ise lider gücünü ve meşruiyetini tamamen kendi karizmatik kişiliği ile sürdürür. Diğer liderlik türlerinde olduğu gibi dini liderliklerin de cemaati ya da takipçileriyle olan ilişkileri açısından çeşitli tipleri vardır. Weber, peygamberleri, rahipleri ve büyücülerini birer dini karizmatik kişilik olarak ele almaktadır.

#### ABSTRACT

Throughout history, governance and leadership have been essential for humanity, which is bound by the necessity of living together. In this regard, leadership is an age-old phenomenon intertwined with human history. Like many other social sciences, sociology considers leadership as one of its significant research areas. The disruption of stability and progress in social life, the emergence of various crises, turmoil, and the occurrence of anomie necessitate individuals with savior qualities, or rather leaders with charismatic power. In times of societal crisis, there is a serious need for individuals with charismatic power. This need for leadership is naturally manifested not only in society as a whole but also within religious groups. Weber suggests that there are three types of legitimate authority necessary for the continuation of the state order: traditional, legal, and charismatic. Traditional authority is based on customs passed down from the past. In legal authority, leaders derive their power from laws accepted by the relevant society rather than traditions. In charismatic authority, leaders maintain their power and legitimacy solely through their charismatic personality. Like other forms of leadership, religious leadership also has various types in terms of its relationship with the congregation or followers. Weber considers prophets, priests, and sorcerers as religious charismatic figures.

**Atıf/Citation:** Güneş, A. (2026). Liderlik Türleri ve M. Weber’de Bir Otorite Tipi Olarak Karizmatik Dini Liderlik.

*Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 36, 637-651.

**Sorumlu yazar/Corresponding author:** Abdurrahman GÜNEŞ, [abdurrahmangunes@firat.edu.tr](mailto:abdurrahmangunes@firat.edu.tr)

## 1. Giriş

Liderlik, insanlık tarihiyle yaşıt bir olgudur ve ötelenmesi ya da göz ardı edilmesi mümkün olmayan sosyal bir gerçekliktir. Şüphesiz liderliğin seçimi ve uygulama biçimi toplumdaki topluma göre değişiklik göstermiştir. Kimi liderler demokratik yöntemlerle başa gelirken kimileri aksine antidemokratik yollarla liderliği ele geçirmişlerdir. Öyle veya böyle toplumların ve onları oluşturan insan gruplarının olduğu yerde lider ve liderlik kavramları gündemde hep yerini korumuştur. Bir başka söylemle liderlik, insanoğlunun varlık alanında yerini almasıyla birlikte toplumsal ve yönetsel temel bir fenomen olarak kendini göstermiştir. Özellikle de grubu oluşturan bireyler, arzuladıkları amaçları gerçekleştirmek için her zaman bir yönetici veya lidere ihtiyaç duymuşlardır (Covey, 1992: 140). Liderlik ve yönetim, ilgili toplumun kültürel dokusuna göre çeşitlilik göstermektedir. Toplumun bütün katmanlarınca benimsenmiş ya da ideal olarak kabul görmüş bir yönetim modelinden söz edilememektedir. Toplumsal değişme ve idari yapılanmada önemi büyük olması nedeniyle liderlik, sosyal bilimler tarafından çok yönlü olarak araştırılan multidisipliner bir konu olmuştur (Tolan, 1991: 105; Çapcıoğlu, 2010 vd.,: 62).

Liderlik, özellikle toplumbilimi olarak sosyolojinin önemli araştırma alanlarından biridir. Liderlik ayrıca siyaset bilimi, psikoloji, antropoloji, felsefe gibi birçok bilim dalı ile ilişkili bir kavram olduğu gibi askeri literatürde de geniş yer almıştır. Liderlik gün geçtikçe önem kazanmış ve özellikle 20. Yüzyıl'da 5000'in üzerinde araştırma yapılmış ve çok sayıda yeni tanımlamalar ortaya konulmuştur. Sosyal bir olgu olarak liderliğin, çeşitli bilim dalları tarafından birçok tanımlanmış olmasına rağmen herkesin ittifakla kabul ettiği bir tanımdan söz edilememektedir (Erçetin, 2000: 5; Güneş, 2023-a: 9).

Grup üyeleriyle güçlü iletişim sağlayabilen ve toplumda aktif görev üslenen kimselere lider denilirken bireyleri arkasından sürükleyebilme yetenek ve gücüne de liderlik denilmektedir (Güney, 1999: 35). Harry Truman liderliği, insanların yapmamakta direndiği işleri yaptırma yeteneği olarak tanımlarken buna karşılık Miller, ana hedef ve gayeleri gerçekleştirmek için grup üzerinde istenilen ölçü ve düzeyde etkili olma becerisi olduğunu söylemektedir (Manske, 1994: 5; Miller, 1996: 120). Horner, liderliği "grup davranışlarının belirli ve ortak amaçlar doğrultusunda düzene konulması sırasında bireyin ortaya koyduğu hareketlerin tamamı" olarak görürken Kirimi, "belirli amaçları ortaya koymak için teşkilatlanmış kişiler topluluğunun davranışlarına etki etme çalışması" şeklinde tanımlamaktadır (Horner, 1997: 268; Kirimi, 2007: 165). Werner ise liderliği belli amaçlarla grup oluşturmuş insanların ortak örgütsel hedeflere ulaşmaları için gerekli deneyimleri aktarma ve rehberlik yapma süreci olarak ele almaktadır (Werner, 1993: 48). Ögüt, liderliği organize olmuş toplumlarda belirlenmiş hedeflere ulaşmak amacıyla üyelerin desteğini sağlamak için gösterilen iletişim çabaları olarak tanımlamaktadır. Buna karşılık Erdoğan, belirlenen ortak hedefleri gerçekleştirmek için halkı ikna etme kabiliyeti şeklinde bir tanımlama tercih etmektedir (Ögüt, 2013: 302; Erdoğan, 1991: 340). Yapılan bütün bu lider tanımları, toplumun beklenti ve isteklerine en güzel cevabı verebilen, örgüt üyeleri arasında uyum ve mensubiyet duygusunu aşılayabilen, iç ve dış tehditlere karşı grup veya örgüt mensuplarının hukukunu koruyabilen, ileri görüşlü, karizmatik özellikleriyle diğer insanlardan ayrılan kimseler şeklinde özetlenebilir (Gül, 2003: 6).

Toplumda huzur ve sükûnetin hüküm sürdüğü dönemlerde liderlik önemsenen ya da gündemi meşgul eden bir mesele olmamıştır. Fakat toplumsal yaşam sürecinde istikrarın ve gidişatın bozulması, çeşitli krizlerin, bunalım ve buhranların zuhur etmesi yani anomik bir durumun baş göstermesi halinde kurtarıcı vasıfları bulunan insanlara daha doğrusu karizmatik gücü bulunan liderlere ciddi gereksinim duyulmuştur. Liderler mizaç ve karakterleri itibarıyla farklı oldukları gibi yetiştikleri kültürel çevrenin etkisinde kalarak çok değişik özellikler taşımaktadırlar. Dolayısıyla liderlerin yaşadıkları ve sosyalizasyon sürecini geçirdikleri toplumsal çevrenin, liderlerin şekillenmesinde ve çeşitlenmesinde önemli işleve sahip olduğu göz ardı edilmemesi gereken bir husustur. Farklı bir söylemle toplumsal bir gerçeklik olarak liderler, sosyal sistemin birer parçasıdır (Barutçugil, 2014: 25). Öte yandan aynı karşılıklı ilişki başta ABD olmak üzere son yıllarda bütün dünyada yaygınlık gösteren yeni dini hareketlerde de görülmektedir. Bu dini hareketlerin ve liderlerinin gerek ortaya çıkmasında ve yaygınlaşmasında gerekse aksine üyelerinin giderek azalmasında veya tamamen tarih sahnesinden silinmesinde hep toplumsal koşulların etkisinin olduğu açıktır (Güneş, 2023-b: 405).

Sanayileşme ve onun sonucu kentleşme ile birlikte toplumsal yaşam düzeninde hızlı artışlar olmuş, Tönnies'in dikotomik toplum tasnifinde geçtiği gibi cemaat hayatından cemiyete evrilmeler yaşanmıştır. Ancak istikrarlı ve tedrici olmayan bu ani ve hızlı kültürel değişme beraberinde bireyselleşme ve yalnızlık duygusu gibi sorunları da ortaya çıkarmıştır. Cemiyet içerisinde yalnızlığa itilen ya da kendilerini öyle hisseden insanlar,

yeniden geriye yani cemaat hayatına özenerek bir gruba veya örgüte dönme ihtiyacını duymuşlardır. Çünkü bireyler cemaat yapılanmasında grup içi ilişkilerin daha samimi ve sıcak olması nedeniyle kendilerini daha çok mutlu ve güvende görmekte-dirler. Her grup, belli amaçları gerçekleştirmek üzere organize olmuş bir birimdir. İster dini olsun isterse dini amaç taşımayan olsun her grubun olduğu yerde gayet doğal olarak bir liderlik sorunu da ortaya çıkmıştır (Dönmezer, 1984: 296; Ardıç ve Yenigün, 1997: 547).

Lider, kendisine bağlı olan üyelerinin istek, beklenti ve talepleri doğrultusunda hareket edebildiği gibi bazen aksine bunların hiç birisini hesaba katmadan tamamen kendi dilediği gibi davranış sergileyebilmektedir. Liderler, grubun başına demokratik ya da antidemokratik yolla gelmiş olabilirler. Grup üyelerinin görüş ve düşüncelerine ehemmiyet verme ya da aksine tamamen kendi inisiyatifini kullanma durumuna göre liderler, demokratik ve otoriter olmak üzere iki kısımda değerlendirilmektedir (Kızılcıkelik ve Erjem, 1992: 278; Yiğit, 2002: 20).

Liderlik, her ne kadar bireyin kişisel nitelikleriyle ilişkili görünse de sonradan elde edilen bilgi birikimi, deneyim ve yetenekler de bu süreçte çok önemli işlev görmektedir. ABD'de Edwin Ghiselli ve Siegel adlı bilim adamları, doksanın üzerinde işletmede çalışan yaklaşık 300 yönetici üzerinde araştırma yapmışlardır. Ghiselli, bu çalışmada etkin bir liderliğin altı özelliğinin bulunduğunu tespit etmiştir. Bunlar zekâ kapasitesi, kararlılık, başarıya odaklanma, kendine güven duyma, inisiyatif kullanma ve başkalarıyla koordinasyon sağlamak suretiyle amaca ulaşma yeteneğinden oluşmaktadır (Yılmaz, 2011: 20).

Weber, devlet düzeninin devam edebilmesi için geleneksel, yasal ve karizmatik olmak üzere üç tür meşruluğu kabul edilmiş otorite tipine ihtiyaç olduğunu söylemektedir. Bu otorite modellerini aynı zamanda ideal tipler arasında değerlendirmektedir. Geleneksel, yasal ve karizmatik otorite tipleri toplumsal hayat düzeni içerisinde sıraya göre gerçekleştiği gibi aynı zaman dilimi içerisinde iki veya üç otorite şekli de uygulanabilmektedir (Weber, 2017: 9; Giddens ve Sutton, 2014: 362).

Karizmatik bir lider etrafında toplanmış toplumsal gruplara karizmatik grup denilmektedir. Ortaya çıkışı bakımından karizma kavramı esasında daha çok dini alanla ilişkilidir. Dolayısıyla bir din kurucusunun etrafında kümelenmiş insanlar karizmatik bir dini grup olarak değerlendirilmektedir (Freyer, 1964: 50).

Karizmatik hareketler, toplumsal hayata yeni birtakım sorumluluklar, düşünceler ve yaklaşımlar ortaya çıkarırlar. Eskinin kültürel anlayışını, işleyen kurumlarını, değerlerini ya tamamen değiştirir ya da bir kısmını yeni anlayışa göre şekillendirir. Önceleri imkânsız ve olağan üstü gibi görülen birçok yenilikler halk tarafından normal ve olağan kabul edilmeye başlanır. Bir süre sonra bu yeni idare tarzı ya gelenekselleşir ya da rasyonelleşerek toplumda yer edinir (Akyüz, 2010: 231).

Liderlikle ilgili birçok kuram ileri sürülmüştür ancak biz burada asıl konudan daha fazla uzaklaşmamak için sadece Özellik Kuramı, Davranışsal Kuram ve Durumsal Kuram hakkında kısa bilgiler vermekle yetineceğiz. Özellikler Kuramı'nın ileri sürülmesinde idare, organizasyon, lider ve liderlik gibi kavramların özellikle Avrupa'da hızla yaygınlık gösteren sanayileşme olgusu ile gündem oluşturması sonucunda ilgili bilim dalları tarafından araştırılmaya başlanmış olması en büyük etken olmuştur. Bu kurama göre liderlerin liderlik anlayışında etkili olan en büyük faktör, onların yaratılıştan getirdiği fiziksel ve ruhsal yani bireysel özelliklerdir. Bu yaklaşıma göre başarılı liderler, fiziksel, zihinsel ve kişisel özellikleriyle diğer normal insanlardan ayrılırlar ve başarı elde etmede en önemli faktörler bu bireysel özelliklerdir (Tabak, 2001: 4-8; Eren, 1989: 365).

Bu kuram yönetimde başarı elde etmeyi tek faktöre indirgeyerek sadece liderin fiziksel ve psikolojik özellikleriyle izah etmesi ve grupta yer alan diğer üyelerin etkisini göz ardı etmesi nedeniyle eleştirilmiştir. Bu durum ilgili araştırmacıları farklı kuramlarla liderlik olgusunu açıklamaya yönlendirmiştir (Kağıtçıbaşı, 1983: 229). Özellikler Kuramı'nın liderliği sadece doğuştan gelen fiziksel özelliklerle izah etmesinin yeteri ve tutarlı olmadığını ve liderin başarısında davranışlarının daha büyük önem taşıdığını belirten kuram, Davranışsal Kuram'dır. Bu kuram savunucularına göre liderler sonradan aldıkları eğitim ve deneyim sonucunda elde ettikleri ve halka gösterdikleri davranışlarıyla büyük başarılar elde ederler. Bunlara göre liderler, iş merkezli ve birey merkezli olmak üzere iki tip davranış modeli sergilerler. Michigan Üniversitesi ile Ohio State Üniversitesi'nde yapılan iki çalışmada birey merkezli yani astlarının ihtiyaçlarına odaklanan liderlerin, sadece işin yürütülmesini hedefleyen iş merkezli liderlere göre daha fazla sevildikleri ve dolayısıyla daha verimli oldukları tespit edilmiştir (Bakan ve Büyükbeşe, 2010: 76; Erçetin, 2000: 36).

Liderlikle ilgili kuramlardan bir diğeri Durumsal Kuram'dır. Bu kuram temsilcileri, liderliği doğuştan getirilen fiziksel özelliklerle açıklamaya çalışan Özellikler Kuramı ile Davranışsal Kuram'ın ileri sürdüğü görüşlerin bu olguyu izahta yetersiz kaldığını ileri sürmüşlerdir. Bunlara göre liderliğin başarısı sayılan bu özelliklerden daha

çok liderin mekân, zaman ve şartları göz önüne alarak duruma göre hareket etmesine bağlıdır. Grupta yer alan üyelerin beklentileri, yetenek ve becerileri, örgütün yapısal özellikleri, liderin deneyimi gibi durumsal şartlar liderin yönetim şeklinde önemli yer tutarlar. Bu itibarla durumsal kuramcılar, liderlerin toplumdaki pozisyonuna göre davranış modelleri gösterdiğine dikkat çekmektedirler (Çelik, 2013: 19; Koçel, 2011: 593). Bu araştırmada yazılı materyallerin esas alındığı döküman analizi yöntemi kullanılmıştır. Her ne kadar tarih, antropoloji ve dil bilim gibi alanlarda tercih edilen bir yöntem olsa da sosyoloji ve psikolojide de kullanılabilir (Merrian, 2023: 132-140).

## 2. Liderlik Türleri

### 2.1. Dönüşümcü Liderlik

Dönüşümcü ya da dönüştürücü liderler, özellikle kriz dönemlerinde ve henüz kurumsallaşmamış sistemlerde etkili olmaktadır. Karizmatik bir kişiliğe sahip olma mecburiyeti bulunmayan bu tip liderler, toplumda hızlı bir değişim yapabilme kapasitesine sahiptirler. Üyelerini toplumun yararına olan çalışmalar, yenilikler ve değişimler yapma konusunda motive ederek istediği kararları alabilirler. Son derece dengeli ve tutarlı olan bu tip liderler, takipçilerine ilham verirler ve kurumun amaçları doğrultusunda onları motive ederler (Başaran, 2004: 40; Çelik ve Ugurluoğlu, 2009: 132). Bu liderler, verdikleri güvenden dolayı takipçileri tarafından sevilip sayılmakta ve aynı zamanda örnek alınmaktadır. Dönüştürücü liderler, takipçilerinin fikir, düşünce, inanç ve davranışlarını değiştirebilme imkânına sahiptirler. Bu bakımdan bu tür liderlerin, topluma şekil ve yön verebilecek bir kapasiteleri vardır. Astlarını dinleyerek onları tanımaya, anlamaya çalışırlar ve kişisel özelliklerine göre görev verirler. Böylece her bireyin kurum için değerli olduğunu göstermiş olurlar (Bass ve Riggo, 2006: 8; Koçel, 2001: 484; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003: 229).

Dönüşümcü dini liderler de toplumsal kriz dönemlerinin atlatılmasında önemli misyon üslenirler. Bu açıdan üyeleri ve takipçileri üzerinde yüksek derecede bir etki oluştururlar, toplumun ihtiyaçlarını karşılarlar ve eski dini inançlarını değiştirebilme gücüne sahiptirler. Toplumsal hayatın geçmişten gelen rutin istikametini istedikleri doğrultuda değiştirebilmektedirler. Bu liderlik türünün en güzel örneğini peygamberler oluşturmaktadır. Peygamberler, toplumun içerisinden çıkarak kısa sürede başta dini alan olmak üzere sosyal sistemin bütün kontekstleri üzerinde ciddi değişim ve dönüşümler gerçekleştirebilme kapasitesine sahiptirler (Wach, 1990: 422; Keçecioglu, 1998: 36).<sup>1</sup>

### 2.2. Etkileşimci Liderlik

Başlangıçta Burns tarafından ileri sürülen bu liderlik yaklaşımı, daha sonra başka yazarlar tarafından da desteklenerek geliştirilmiştir. Örgüte bağlı bireylerin ürettikleri işle ilgili olarak liderle kurdukları iletişim nedeniyle bu yaklaşıma işlemsel veya yönetsel liderlik ismi de verilmektedir. Bu tipolojide yer alan liderler, üyeleri üzerinde gerekli motivasyonu sağlamaya ve sürekli iletişim halinde olmaya çaba gösterirler ve gerektiğinde ödül ve ceza uygulamalarına da yer verirler. Böylece çalışan elemanlarını yüksek bir performansla çalışabilecek bir düzeye getirmeye gayret gösterirler (Koçel, 2011: 589; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003: 219; Akçakaya, 2010: 112). Ancak lider, hangi davranış türlerine nasıl yaklaşacağını, hangi hallerde ödül veya ceza vereceğini önceden belirleyerek astlara bildirmesi gerekir. Daha açık bir söyleyişle lider, takipçileri arasında gerekli işbölümünü yaparak kimin nerede ve ne zaman hangi işi ne kadar yapacağını tespit ederek belirlemesi bu süreçte büyük önem taşımaktadır. Etkileşimci liderler, astlarının her türlü maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşılayarak performanslarını yükseltmeye çalışırlar. Ödüllendirme yöntemiyle personelin çalışma aşkını ve şevkini arttırmak ve böylece verimi yukarılara çıkarmak, bu liderlik tarzının özellikleri arasındadır. Bu itibarla bu liderlik modeli daha çok büyümeyi ve aynı zamanda tasarrufu önceleyen örgütlerde tercih edilmektedir (Kaya, 2013: 110; Yılmaz, 2011: 80).

<sup>1</sup> Bütün peygamberler bu anlamda ümmetlerine davranış ve tutumlarıyla rol model olmuşlar ve dönüşümcü liderliğe örnek teşkil etmişlerdir. Hz. İbrahim'in oğlu İsmail'i kurban etmede gösterdiği cesaret ve kararlılığa Kur'an'da övgüyle söz edilmektedir (Saffat, 37/103-106). Hz. Muhammed'in (as) davranış, tutum ve hareketleriyle sahabeye her yönüyle örnek olduğu bilinmektedir. Kur'an onun üsve-i hasene olduğunu ve ümmetinin onu çok sevdiğini birçok ayette vurgulamaktadır (Ahzab, 33/21). Son Peygamber Hz. Muhammed (as), şirk bataklığına saplanmış olan Arap toplumunu uzun mücadeleler sonucunda dönüştürücü bir lider performansı ile tevhit çizgisine getirmeyi başarmıştır.

### **2.3. Dağıtımçı Liderlik**

Bu liderlik türünde örgütlerde mevcut aktörlerin sadece üst düzeydekilerle değil, örgütün her kademesindeki bireylerle temas halinde olmasıdır. Bu yönüyle ele alındığında dağıtımçı liderlik, diğer bireylerle etkileşimin sağlandığı bir sistem olarak değerlendirilmektedir. Bu liderlik, özellikle eğitim kurumlarında daha büyük bir önem taşımaktadır. Eğitimin sürdürüldüğü yerlerde bireyler arasında iletişim olmazsa birçok eğitim sorunu ortaya çıkar. Eğitim örgütündeki tüm paydaşların birbirleriyle etkileşim halinde olmaları verimliliği ve kaliteyi önemli ölçüde arttırmaktadır (Baloğlu, 2011: 132; Aydın, 2010: 270).

### **2.4. Entelektüel Liderlik**

Entelektüel liderlik, yeni ve güncel olan liderlik tiplerinden biridir. Esas itibarıyla entelektüel ve lider kavramlarının birleşiminden oluşan yeni bir liderlik modelidir. Burada lider, astlarıyla bilgi paylaşımında bulunarak yatay bir yönetim anlayışı sergiler. Kurumsal gelişmeye önem verir ve kurumun menfaatini kendi kişisel çıkarlarından üstün tutar. Entelektüel liderler, geleneksel liderlik anlayışı ile birlikte entelektüel bilgi, beceri ve donanımlarını da bu sürece yansıtırlar. Farklı bir söylemle bu liderler, her iki tarz liderlik anlayışını mecz ederek yeni bir liderlik modeli oluştururlar. Bu yeni model, gün geçtikçe bilgiye duyulan ihtiyaca paralel olarak gelişmekte ve benimsenmektedir (Demir, Yılmaz ve Çevirgen, 2010: 134; Eraslan, 2006: 3).

### **2.5. Vizyon Liderlik**

Vizyon geleceğe dönük yapılan bir dizi plan ve tasarımları ifade eder. İdari mekanizma içerisinde ele alındığında örgütün geleceğe dönük belirlenen her türlü plan, program ve hedefler doğrultusunda çalışanlarını da motive etmesidir. Değişik bir anlatımla vizyoner lider, idaresinden sorumlu olduğu örgütün istenen ve beklenen taleplerini göz önünde bulundurarak belirlenen hedefe doğru yönlendiren kimsedir. Bu nedenle günümüzün çalışma koşullarında uluslararası bir nitelik kazanan vizyon liderlik anlayışı gün geçtikçe önem kazanmaya başlamış ve aranan bir özellik olmuştur. Vizyoner lider, çalışma arkadaşlarını motive ederek onların tereddüt etmeden iş ve eylemlerine ortak olmayı ve katılmayı sağlayabilen kişidir. Bu nitelikleri kendinde toplayan liderler, küreselleşen iş ve çalışma hayatında her tür işletme ve kurumlarda aranan kişilerdir. Bilgi ve teknolojiye yenilik ve ilerlemeler, liderlik anlayışında da bir takım yeni yaklaşımları zaruri hale getirmiştir (Bozkurt, 2009: 480; Tanrıverdi ve Paşaoğlu, 2014: 275).<sup>2</sup>

### **2.6. Hizmetkâr Liderlik**

Bilgi, kültür, ekonomi, teknolojiye meydana gelen hızlı ilerleme ve değişimler sonucunda liderlik olgusu da bundan oldukça etkilenmiş ve aynı paralelde bir kısım değişimlere maruz kalmıştır. Günümüzde kaçınılmazı mümkün olmayan bu gelişim ve değişimler, toplumsal hayat içerisinde büyük bir zihinsel dönüşümü de beraberinde getirmiştir. Artık eski buyurgan geleneksel liderlik anlayışının yerine daha ılımlı, akılcı ve takipçilerinin talep ve beklentilerini esas alan bir yönetim anlayışı geçmiştir. Hizmetkâr liderlik anlayışı Robert Greenleaf tarafından "The Servant as Leader" (Lider, hizmetçidir) adlı makalede ilk kez yer almış ve toplumda karşılık ve destek bulmuştur. Patterson, Hunter, Russel ve Liden gibi yazarlar da bu liderlik modeli üzerinde çalışmalar yapmışlardır. Greenleaf'a göre bir lider, topluma hizmetkâr olduğu sürece ancak lider olabilir. Bu hizmet anlayışı, liderin kendi özel gayreti ve inisiyatifini ile kendini gösterir. Yine ona göre hizmetkâr lider, takipçilerinin ihtiyaç ve beklentilerini önceleyerek karşılayan kişidir. Kısaca bu modeldeki lider, başkalarını kendi nefesine tercih ederek adeta kendini onlara adanmış olmaktadır (Dal ve Çorbacıoğlu, 2014: 288; Fındıkcı, 2009: 19).

<sup>2</sup> Bütün peygamberlerde olduğu gibi son peygamber de ileri görüşlü ve vizyon sahibi bir liderdir. Toplumu dönüştürmek istediğini açıkça beyan etmiş ve kararlı bir duruş göstermiştir. Bu anlamda Hz. Peygamber, insanların eşit olduğu görüşünden hareket ederek ırk, renk, dil, bölge, yöre ayrımı yapmadan toplumu barış ve huzur içerisinde yaşamaya davet etmiştir ve nihayetinde kendisine iman edenlere bu anlayışı yerleştirmiştir (Özdemir, 2014: 36).

### 3. Dini Liderlik ve Türleri

Wach, “karizmanın ve karizmatik şahsiyetin muhtelif tipleri mevcuttur, fakat dini tip temeldir” diyerek karizmatik dini liderliğin önemine vurgu yapmıştır (Wach, 1990: 398). Buradan anlaşıldığı gibi liderliğin başta gelen temel türlerinden biri de dini liderliktir. Diğer liderlerde olduğu gibi dini liderler de cemaati ya da takipçileriyle olan ilişkileri açısından çeşitli tiplere ayrılmaktadır. Çok çeşitleri bulunmakla birlikte burada sadece öne çıkan birkaç dini lider tipi hakkında kısa bilgi vermekle yetinilmiştir.

#### 3.1. Otoriter Dini Lider

Bu otorite anlayışında çalışan grup üyelerinin idari mekanizmada söz hakları yoktur. Otoriter liderler, astlarına ödül ve ceza verme yetkilerine dayanarak görevlerini sürdürürler. Bu tarz yönetim uygulamalarını tercih eden liderler, bütün yetkileri elinde bulundurdukları için doğal olarak halk tarafından pek sevilmezler (Daft, 1997: 500). Geleneksel toplumlarda daha çok bu tür idare modelinin yaygın olması aynı zamanda liderliğin kültürel bir boyutunun da bulunduğunu göstermektedir. Bu açıdan bakıldığında Türk toplumunun geleneksel kültürel dokusuna uygun bir yönetim modeli olduğu söylenebilir. Liderlere karar almada sınırsız özgürlük tanınmasından dolayı işler hızlı yürütülebilmekte ve bu yönüyle de faydalı bir yönetim modeli olarak kabul edilmektedir. Ancak amirin veya liderin zaafına göre hareket etme olasılığı, acele ile karar vermenin ortaya çıkardığı riskler, astlarının talep ve beklentilerinin kale alınmaması gibi birçok sorunu da içinde barındırmaktadır. Bütün bu sakıncalar personelin moral ve motivasyonunun bozulmasına ve dolayısıyla verim ve kalitenin düşmesine neden olabilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003: 210).

Din âlimlerine ve yaşlılara saygı gösterilmesinin önemsendiği toplum modelinde dini otoriter tipler her zaman itibar görmüşlerdir. Bu liderlik, maziden sürüp gelen bir anlayışla kimi geleneksel toplumlarda ideal ve en uygun yönetim modeli olarak görülmüştür. Ancak yukarıda açıklandığı gibi bu dini liderlik modeli de birçok sakıncaları içinde barındırmaktadır. Böyle bir yönetim anlayışı, süreç içerisinde üyelere bir nefret, kıskançlık ve tepkiselliği ortaya çıkarabilir. Buna Kur’an’da bahsi geçen Firavun’un yönetim anlayışı örnek gösterilebilir.<sup>3</sup>

#### 3.2. Demokratik Dini Lider

Bu liderlik anlayışında alınan kararlarda astların da görüşleri dikkate alındığı için herkes kendisini örgütün bir paydaşı olarak görür ve bu durum onları mutlu eder. Ancak bu idare tarzının istişareye dayanması nedeniyle kararların alınması aşamasında gecikmeler ortaya çıkmaktadır (Daft, 1997: 501).

Burada merkezde yer alan ve otoriteyi tamamen elinde bulunduran güçlü bir lider profili yoktur. Liderler yaptıkları bütün iş ve işlemlerde takipçilerinin de görüşlerine başvururlar. Demokratik bir usulle çoğunluğunun tasvip ettiği kararlar yürürlüğe konur. Bu tip liderler sürekli olarak astlarının görüşlerini merak ederler. Aldıkları kararlara ve uyguladıkları iş ve işlemlere onları da ortak ederler. Böyle bir yönetim tarzı, demokratik çoğulculuk esasına dayandığı için genellikle başarılı sonuçlar verir. Bazı hallerde de aksine sonuç başarısız olabilir (Erdoğan, 1991: 349).

Bu liderler, karar alırken monist bir yaklaşımla değil, demokratik bir anlayışla üyelerinin de görüşlerine başvururlar. Böyle bir yönetim modeli ile üyelerin idareye karşı sevgisi ve güveni kazanılmış olduğu gibi motivasyonları ve çalışma performansları da yükseltilmiş olmaktadır. Ancak ilgili ilgisiz herkesin tutarlı veya tutarsız görüşlerini ileri sürmesi sonucunda bazen isabetsiz kararların alınması ve işlemlerin ağır seyretmesi bu liderlik anlayışının sakıncalı yönleridir (Eryeşil ve İraz, 2017: 130; Eren, 1996: 450).<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Firavun, despot bir yönetim anlayışı ile halkın farklı dini inanç ve değerlerine müdahale etmiş, kurallara uymayanları açıkça tehdit etmiştir (Araf, 7/123-124). Öte yandan son yıllarda gün geçtikçe çoğalarak yaygınlaşan yeni dini hareketlerde de bu tarz liderlik uygulamalarının yaygın olduğu görülmektedir. Bu sebeple yeni dini hareketlerin temel özelliklerinden birisinin başlarında eleştiriye açık olmayan otokratik bir liderin bulunması olduğu belirtilmektedir (Erdoğan, 1991: 350; Köse, 2006: 23).

<sup>4</sup> Kur’an’da demokratik dini liderliğe Hz. Davud ile oğlu Hz. Süleyman arasında geçen diyalog örnek gösterilebilir (Enbiya, 21/78-79). Hz. Davud, oğlu Hz. Süleyman’ın itirazı ve önerisi üzerine daha önce verdiği kararı değiştirmiştir. Bu olay,

### **3.3. Serbestliğe Dayalı Dini Lider**

Bu kategoride yer alan liderler, üyelerini her konuda tamamen serbest bırakırlar. Takipçiler, verilen kaynaklar çerçevesi içerisinde görev ve sorumluluklarını yerine getirirler. Bu tip liderler, sorumluluk almaktan kaçınırlar dolayısıyla grup üyelerine bağımlı olurlar ve çoğunlukla yetkilerini yardımcılara devrederler (Eren, 1996: 456). Son derece demokratik bir ortamda üyelerin çalışma alanına müdahale edilmemesi ve böylece bireysel yeteneklerin keşfedilmesi açısından faydalı bir dini liderlik tarzıdır. Takipçiler istediklerinde kendi aralarında çeşitli çalışma grupları oluşturabilmektedirler. Serbestliğe dayalı olarak işleyen bu dini liderlik modeli, mesleki uzmanlık olduğu durumlarda akademik çalışma ortamlarında faydalı olabilir. Ancak sorumluluk bilinci olmayan ya da yeterli düzeyde dini alt yapısı bulunmayan gruplarda uygulanması beraberinde birtakım sorunlar ortaya çıkarabilir. Bu sakıncaları nedeniyle dini cemaat ve topluluklarda kullanılması uygun görülmemiştir (Erdoğan, 1991: 350; Cevirov, 2013: 64).<sup>5</sup>

## **4. Weber’de Otorite Tipleri**

### **4.1. Geleneksel Otorite**

Bu otorite tipi yasalara göre değil, maziden miras yoluyla intikal eden geleneklere dayanmaktadır. Örf ve adetler hem lideri hem de verdiği emirleri meşru hale getirmektedir. Tarihsel süreç içerisinde süzülerek gelen geleneksel yapı, adeta bir kutsiyet kazanmış olduğundan verilen talimat ve uygulamaların geleneklere uygun olması büyük önem taşımaktadır. Geleneksel norm ve değerlere uygun olması durumunda bireyler de “geleneksel sadakat” duygusuyla tereddütsüz uyum gösterirler. Geleneksel yapıya ters düşen emirler veren liderler ve uygulamaları toplumca tasvip edilmez ve yerine getirilmez. En eski yönetim modeli olan geleneksel otorite tipinde yasal otoritede olduğu gibi yetki ve sorumluluklar sınırlanmadığı ve açıkça belirlenmediği için liderin yetki alanı son derece geniştir (Weber, 2012-a: 129-351; Kapani, 2003: 90; Kızılcelik, 1992: 155).

### **4.2. Yasal Otorite**

Yasal otorite tipinde lider, gücünü geleneksel otoritede olduğu gibi geleneksel yapıdan değil, ilgili toplum tarafından kabul edilmiş yasalardan alır. Kurallar ve ilgili mevzuat karşısında bütün vatandaşlar eşit kabul edilirler. Çıkarılan yasalara herkes uymak zorunda olduğu gibi liderler de aynen uymak mecburiyetindedirler. Dolayısıyla insanlar emir ve talimatlara uyarken amire değil, yasalara uymuş olmaktadır. Her şey yasalar çerçevesi içerisinde yürütüldüğü için amirlerin çok fazla inisiyatif kullanma şansları yoktur (Weber, 2014: 330; Bendix, 1978: 295).

### **4.3. Karizmatik Otorite**

Karizma genellikle Tanrı tarafından bazı insanlara verildiğine inanılan olağan üstü ve tabiatüstü özellikleri ifade etmek için kullanılan bir kavramdır. Bu nedenle kimi geleneksel toplumlarda krallar, liderler ve tüm yöneticiler Tanrı statüsünde görülmüştür. Weber’e göre karizmatik dini liderler olarak kabul edilen peygamberler mucizeler göstererek, veliler ise kerametleriyle karizmatik kişiliklerini ispat ederler. Kimi oryantalistler, Allah’ın veli kulları için kullanılan keramet sözcüğünün Arapça’ya Yunanca “charisma” dan geçtiğini iddia etmişlerdir. Karizma, sadece dini liderleri ifade etmek için kullanılan bir kavram değildir. Weber, karizmanın kapsamını ve içeriğini genişletmiş, geliştirdiği ideal tipler arasına almış ve sosyolojiye önemli bir kavram olarak kazandırmıştır (Wach, 1990: 398; Er, 1990: 352-353; Taplamacıoğlu, 1983: 29-30). Weber’e göre karizma, bazı kimselerin kendilerini doğüstü vasıflar taşıdığını ve ilahi güçlerle temas sağladığını halka benimsetebilme becerisine sahip kişileri ifade etmektedir (Marshall, 2005: 388). Çevresi

---

astlarıyla görüşerek ve istişare ederek karar alması bakımından demokratik yönetim biçimi ile örtüşmektedir (Şimşek, 2018: 71).

<sup>5</sup> Kur’an’da kıssaları anlatılan peygamberin uygulamalarında da bu tarz bir liderlik anlayışının olmadığı görülmüştür. Çünkü ümmetlerini ıslah etmek, şirki, zulmü ve ahlaksızlığı ortadan kaldırmak üzere gönderilen Allah’ın elçilerinin yanlışlar karşısında susmaları onların ilahi sorumluluklarıyla örtüşmemektedir (Şimşek, 2018: 74).

tarafından sevilen, sayılan ve halk üzerinde etkileyici bir güce sahip olan kimseler için karizma kavramı Türkçe’de de aynen kullanılmaktadır (Türkçe Sözlük, 2015: 1093).

Karizma kavramının ilk olarak Petrus tarafından kullanıldığına dair bazı görüşler olsa da sosyolojiye onu Weber kazandırmıştır. Weber, dini liderin gösterdiği mucize ve vahiy gibi olağan dışı durumları karizmatik liderlerin vasıfları olduğunu söylemektedir. Weber, geleneksel otoritenin geleneksel yapıya, yasal- hukuki otoritenin yazılı hukuk kurallarına dayandığını fakat karizmatik otorite modelinde bu şekilde belirlenmiş kuralların bulunmadığını belirtir. Karizmatik otoritede lider, geleneklere ve yasal kurallara karşı tavır koyarak devrimci bir tavırla hareket eder ve toplumu arakasından sürükler. Liderleri karizma sahibi yapan onların sadece fiziksel, zihinsel ve bireysel vasıfları değildir. Bu bireysel niteliklerle birlikte toplumsal beklenti ve şartlar da önemli bir işlev görmektedir. Bu duruma Churchill en güzel örnek olarak gösterilmektedir. Churchill, toplumda görülen krizden önce çok tanınan ve bilinen bir kişilik olmamasına rağmen ülkede ortaya çıkan sosyal buhran ve krizler karşısında üstlendiği roller onu karizmatik bir lider haline getirmiştir (Weber, 2002: 55; Dönmezer, 1984: 298-300; Kirman, 2011: 178).

Weber, devletin en önemli unsurunun, bir otorite sistemine sahip olması olduğunu söylemektedir. Devleti yöneten liderin emir verebilmesi için bir organizasyon sisteminin olması ilk planda şart değildir. Sadece emir veren bir liderin bulunması otorite için yeterli bir şart olarak kabul edilmektedir. Ancak asgari anlamda liderin varlığı tek başına yeterli gibi görünse de normal şartlarda otoritenin olduğu yerde bir idari mekanizmanın varlığı da söz konusu olmaktadır (Weber, 2012-b: 79-159).

Weber, meşru zemin üzerine inşa edilen otorite modellerinin toplumsal barışı, huzuru ve istikrarı sağlayacağını, bir takım zorlama ve baskılara dayanan ya da çıkar ve şahsi ihtiraşlara dayanan otorite anlayışlarının uzun sürmeyeceği gibi toplumsal istikrarı da sağlayamayacağını söylemektedir. Weber, karizmayı şahsi karizma ve işlev karizması olarak iki grupta ele almaktadır (Wach, 1990: 400; Turner, 1991: 39-44).

### 5. Weber’de Karizmatik Dini Otorite Tipleri

Halk nezdinde olağan dışı vasıflarla donatılmış kişiler olarak bilindikleri için karizmatik liderlerin de insanların bu beklentilerini boşa çıkarmayacak derecede ilahi güçlerle ilişkili olduğunu gösteren tavır ve davranışlar sergilemeleri gerekir. Weber, karizma kavramını peygamberler gibi sadece dini alanla sınırlı tutmamış, sıra dışı özellikler taşıyan asker, kral, general, siyasetçi, bürokrat, bilgin, yönetici vb. herkesi bu kapsam içerisinde değerlendirmiştir (Fichter, tsiz: 184-185; Shils, 1965: 199).

Karizmatik liderler, genelde savaş, deprem, kuraklık vb. doğal afetler ve sosyal problemler gibi daha çok kriz ortamlarında ve aynı zamanda üyelerinin liderlerine içten bağlandıkları durumlarda ortaya çıkarlar ve halkı ortak bir noktada buluşturarak toplumsal bir uzlaşa sağlarlar. Çünkü böyle durumlar karşısında insanlar, daha fazla karizmatik liderlere ihtiyaç duyarlar (Greenberg, 1993: 480). Toplumsal kriz zamanlarında karizmatik liderlere ihtiyaç duyulduğu gibi olağan üstü hallerde toplumsal birer grup olan dini gruplarda da ihtiyaç duyulmaktadır. Tarihsel sürecine bakıldığında esasında her din, hızlı değişimlerin olduğu ve bir takım toplumsal sorunların yaşandığı dönemde karizmatik bir liderin öncülüğünde ortaya çıkmıştır. Çünkü her yeni dini akımın dayandığı bir ideolojisi vardır. Bu akımları ortaya çıkaran ve grubu etrafında toplayan karizmatik bir kişilik söz konusudur. Bu toplumsal gerçeklik, peygamberler için de geçerlidir. İnsanların yozlaştığı, manevi bunalımların yaşandığı ve tevhit inancının kaybolduğu, şirkin ve her türlü zulmün yaygınlaştığı dönemlerde Allah, insanları yeniden tevhit çizgisine getirmek üzere birer karizmatik lider olarak peygamberler göndermiştir (Günay, 2000: 445; Aktay, 2011: 29-39). Liderliğin dinle ilişkisi üzerinde birtakım tartışmalar yapılmıştır. Mesela tarihçilerin metafizik ve idealist görüşlerinde geçtiği gibi bazı sosyologlar da insanlık tarihinin Tanrı ya da Tanrı’nın görev verdiği ve adına büyük adamlar denilen kimseler tarafından idare edildiğini ileri sürmüşlerdir. Ünlü İngiliz tarihçisi Arnold Toynbee (1889-1975) ve toplumbilimci Emil Lederer (1883-1939) bu kanaati taşıyan bilim adamları arasında yer almaktadır (Hançerlioğlu, 1986: 298).

Weber’e göre insanlar karizmatik vasıfları özel bir gayret ve çaba ile elde edemezler, zira bunlar Tanrı tarafından yaratılıştaki kimilerine verilmiş özelliklerdir. Karizmatik liderler çoğunlukla olağan üstü durumlarda ortaya çıkıp toplumu dizayn ettikleri için otorite ve saltanatları uzun sürmemektedir. Toplumsal yaşam normal seyrine geçtiğinde karizmatik kişilerin işlevleri de bitmiş olmaktadır. Toplum anomik bir durumda karşılaştığında karizmatik liderlerden acil çözümler beklemekte, aksi halde liderin karizması ve prestiji sarsılmakta ve doğal olarak başka lider arayışlarına geçilmektedir. Farklı bir söylemle toplumun beklediği görev ve sorumlulukları yerine getiremeyen karizmatik liderler toplumsal zeminde etkinliğini kaybederler.

Çünkü karizmatik otorite tipinde diğer egemenlik türlerinde olduğu gibi birey gücünü ve meşruluğunu gelenek ya da yasalardan değil, kendi kişisel özelliklerinden almaktadır. Halkın beklentilerine cevap veremeyen karizmatik liderler, zaman içerisinde ya geleneksel ya da yasal otoriteye dönüşmektedir. Bu pozisyona evrilen karizmatik liderler için Weber, "karizmanın rutinleşmesi" ismini vermektedir (Weber, 2002: 335-370; Weber, 2012-b: 486; Mentеше ve Şahin, 2016: 53).

Karizmatik özellikler taşıyan liderler, halkın gözünde ilahi güçlerle ilişkili olarak görüldüklerinden çok sevilirler ve aynı zamanda toplum için ideal örneklik oluştururlar. Hatta bir kısım sempatanları onlar gibi olmayı arzu ederler ve onlarla özdeşleşmek isterler. Oluşan bu güven ve sevgi sayesinde bu tür liderlerin görüş ve düşünceleri halk tarafından sorgulanmadan kabul görmektedir. Çünkü bu liderler de toplumu ve takipçileri için her türlü fedakârlıkta bulunurlar, riskleri göze alırlar (Kılınç, 1966: 74; Güney, 2012: 424).

Her insan karizmatik kişiliğe sahip değildir. Liderlik yapan kimsenin her şeyden önce diğer insanlardan farklı olarak fevkalade birtakım vasıflar taşıması gerekir. Ancak olağan üstü kişiliğe sahip olması tek başına yeterli değildir, bunun ilgili toplum tarafından bilinmesi ve kabul edilmesi de son derece önemlidir. Halkın buna inanabilmesi, liderin olağan dışı ve tılsımlı davranışlar göstermesine bağlıdır. Bunları başaramayan liderin artık aşkın güçlerle irtibat kurmadığı ve hatta ilahi güçler tarafından kabul görmediği yönünde bir kanaat ortaya çıkar. Böyle bir belirsizliğin uzun süre devam etmesi durumunda liderin toplum nezdindeki karizması tümüyle kaybolur (Akyüz, 1999: 51-55; Palta, 2019: 27-28). Karizmasını ispat etmiş ve halkın benimsediği ve güvendiği liderler varken genellikle toplum başka bir lider arayışına girmez. Ancak bu durum daha çok kuruluşunu henüz tamamlayamamış yaş, yetenek, statü bakımından benzerlik gösteren yani iş bölümü ve farklılaşmanın henüz yeterli olmadığı gruplarda görülebilmektedir. Çünkü bu tip durumlarda liderler toplumun norm ve değerleri tarafından desteklenmeyince onlar da istenilen düzeyde performans gösterememektedirler. Böyle durumlarda halk, kendine başka kurtarıcı lider bulma arayışına yönelebilmektedir (Kağıtçıbaşı, 1983: 228).

Karizmatik dini liderlerin değişimi çok farklı şekillerde gerçekleştirilmektedir. Din kurucusu ya da karizmatik dini liderlerin vefat etmesi, dini gruplarda cemaatin dağılma ya da parçalanma endişesini ortaya çıkardığı için başlı başına bir sorun oluşturur. Çünkü grup üyelerini bir arada tutan en büyük güç, karizmatik özellikleriyle bilinen ve tartışmasız itaat edilen dini liderlerdir. Böyle durumlarda din kurucusunun en güvendiği veya yakınlarından birisi, ortaya çıkarak grubun temel felsefesini ve çalışma düzenini devam ettirir. Bu kimseler her ne kadar grubun başına geçseler de hiçbir zaman vefat eden karizmatik dini liderin yerini doldurma iddiasında olmazlar ve kendilerini sadece onun hizmetini yine onun adına sürdüren halife konumunda görürler. Zaten grup üyeleri de seçilen yeni lideri hiçbir zaman vefat etmiş olan asıl dini liderleriyle aynı seviyede görmezler. Bu uygulama bilhassa tarikatlarda şeyh, tasarrufu ile ya sağlığında halefini belirleyerek yetki verir ya da öldükten sonra yerine vekâlet edecek ismi vasiyet eder. Kimi zaman da bu tür cemaat yapılanmalarında liderlik babadan oğula yani akrabalık bağı esas alınarak intikal etmektedir (Weber, 2012-a: 368; Freyer, 1964: 53).

Karizmatik liderler vizyon sahibidirler, özgüvenleri son derece yüksektir ve yüksek düzeyde ikna kabiliyetleri vardır. Risk ve sorumluluk almaktan kaçınmazlar, inandıkları değer ve inançları korumada gayet hassas davranırlar. Konuşma ve hitabette diksiyon sanatını çok iyi kullandıkları gibi jest ve mimikleri de yerinde ve zamanında kullanmasını iyi bilirler. Bu yetenek ve nitelikleri nedeniyle toplumu arkalarından sürükleyebilme potansiyeline sahiptirler. Son derece zeki, toplumsal kriz, buhran ve bunalım hallerinde hızlı, isabetli ve radikal tedbirler almakta tereddüt etmezler (Şahin vd, 2004: 659).<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Diğer peygamberlerde olduğu gibi Hz. Yusuf'un tutum, davranış ve yönetim anlayışı karizmatik liderlik tarzına güzel bir örnek oluşturmaktadır. Zira Kur'an'da ona bir takım yeteneklerin verildiği ifade edilmektedir (Yusuf, 12/22). Müfessirler, bu ayette Hz. Yusuf'a verilen muhakeme yeteneği ile yönetme ve yargılamanın kastedildiğini belirtmektedirler. Kral, Hz. Yusuf'un çok liyakatli ve kabiliyetli bir kişiliğe sahip olduğunu keşfedince ekonominin başına getirmiştir. Hz. Yusuf karizmatik kişiliğini ve dehasını ortaya koymuş ve gereken tüm ekonomik tedbirleri almıştır. Olayları yorumlama özelliği Allah tarafından Hz. Yusuf'a verildiği için (Yusuf, 12/101) kralın rüyasını tabir etmiş ve ileriki yıllarda ekonomik bir krizin olacağını önceden bildirmiş ve dedikleri aynen cereyan etmiştir. Önceden feraset ve dehasıyla ekonomik kriz gelmeden toplumun ihtiyaç duyduğu gıda ve yiyeceği depolamıştır. Yokluk ve kıtlık döneminde diğer ülkeler sıkıntı yaşarken Hz. Yusuf'un idaresindeki bu ülke herhangi bir ekonomik sıkıntı yaşamamış, bolluk ve bereket içinde sakladıkları malzemeleri tüketmişler ve aynı zamanda başka yerlere ihraç ederek ekonomik bir girdi de sağlamışlardır (Karaman vd., 2007: 224, 259).

Karizmatik otorite tipinde meşruluk, vahiy ya da bir dizi sihirsel ve kahramanlık güç gösterisinde bulunan bireylere karşı duyulan sempatiye dayanır. Bu anlamda başta peygamberler olmak üzere sihirbazlar, büyücüler, komutanlar vb. karizması meşru görülen kimselerdir (Weber, 2002: 406). Weber, peygamberleri, rahipleri ve büyücülerini birer dini karizmatik kişilik olarak ele almaktadır:

### 5.1. Peygamberler

Allah'ın elçileri olan peygamberlerin karizması, diğer liderlerde olduğu gibi kendilerinin özel çabasıyla elde edilmiş ya da toplum tarafından belirlenmiş değildir, aksine ilahi vahye dayanmaktadır. Peygamberler, Allah tarafından yani ilahi bir güç tarafından doğrudan seçilmiş şahsiyetlerdir. Vahiy yoluyla ilahi otorite ile iletişim kurabilen peygamberlerin görevi, Allah'tan gelen ilahi mesajları, ilgili topluma iletmektir. Toplumsal huzur ve güvenin sağlanması ve evrenle insanın uyum içinde yaşamasının temin edilmesi, peygamberlerin temel hedefleri arasında yer almıştır. Ontolojik sorunların çözümünde ve dünyayı anlamlı bir hale getirmede peygamberler önemli roller üstlenmişlerdir (Weber, 2012-a: 570-575). Weber, dini otorite tipleri arasında peygamberleri ayrı bir kategoride ele almıştır. Çünkü peygamberler, ilahi güçle irtibatlı ve bağlantılıdır. Bunun karşılığında peygamberden beklenen en önemli misyon, ilahi gücün emir ve talimatlarını topluma bildirmektir. Bu tebliğini yaparken kendi kafasına göre değil, verilen izin ve emirler doğrultusunda hareket etmek mecburiyetindedir. Bu husus, karizmatik bir kişilik olarak peygamberleri falcı ve sihirbaz gibi diğer tiplerden ayırır. Ayrıca onların aristokrat veya ilim sahibi kişilerden olmayıp halkın arasından çıkmış olmaları da dikkat çekicidir (Wach, 1990: 410). Peygamberlerin vasıfları ilgili toplumda tasvip edildikten sonra bir cemaatleşme olgusu tezahür etmeye başlar. Belli bir dinin ortak ideolojisi etrafında kenetlenmiş olan cemaat, tekdüze bir yapı özelliğini her zaman göstermeyebilir. Dinin inanç ve pratiklerini gerçekleştirme açısından farklılıklar gösteren cemaat, bu yönüyle düşünüldüğünde kompleks bir yapı özelliği taşıdığı anlaşılır. Burada eski dini inanç ve yeni dini inanç arasında da bir takım çekişme ve gerilimler zuhur edebilir. Çünkü her peygamber, yeni bir dini inanç sistemi ile görevlendirilmiştir. O yüzden peygamberler, eski geleneksel ve aynı zamanda bozulmuş dini yapıyı ya tamamen değiştirmişler ya da ıslah etmişlerdir. Karizmatik birer kişilik olarak peygamberler, vahiy, ilham, ses, mesaj gibi yollarla ani bir gelişme ile böyle bir kişiliği elde ederler. Diğer dini otorite tiplerinden kâhin ve büyücülerde olduğu gibi bu mertebeyi elde etmek için bir çalışma ve hazırlık gerekmemektedir. Bu süreçte peygamberler, önce mevcut dinlerin işlevini kaybederek yetersizliğini ileri sürerler ve daha sonra yerine yeni dini ikame etmeye çalışırlar (Günay, 2000: 169; Akyüz, 1999: 56-57). Bu yönüyle ele alındığında peygamberlerin, kısa bir süre içerisinde toplumda büyük değişim ve dönüşümler gerçekleştirmiş inkılapçı şahsiyetler olduğu anlaşılmaktadır. Tabii ki bu durum peygamberlerin vahiy kaynaklı karizmatik kişilikleriyle yakından ilişkilidir. Peygamberler, büyücü veya rahip gibi dini kimseler arasından seçilmezler. Aksine halkın arasından sade bir kişilik olarak ortaya çıkarlar. Bu durum peygamberlerin özellikle halk tabanında destek bulmasında ve yayılmasında önemli bir unsur olmuştur (Turner, 1991: 60; Wach, 1990: 408). Bu karizmatik kişilerin toplumda destek bulmasında etkili olan diğer bir özellik, yaptıkları hizmetler karşılığında halktan herhangi bir ücret talebinde bulunmamalarıdır. O halde ilahi orjinli bu şahsiyetlerin, sade vatandaşlar arasından seçilmiş/gönderilmiş olmalarının yanı sıra ümmetlerinden herhangi bir çıkar beklentilerinin bulunmaması, verdikleri mesajın geniş halk kitleleri üzerinde tesirini arttırmıştır (Weber, 2012-a: 551; Şahin, 2012 vd.,: 255).

### 5.2. Rahipler

Ruhban rahibin çoğul halini ifade eder. Rahip, Allah korkusuyla uzlete çekilerek kendini sürekli ibadete adayan kimselere denilmektedir. Rahiplik, Hıristiyan din adamlarını ifade eden bir kavramdır. Ruhban ve rahbaniye kavramları Kur'an'da dört ayette zikredilmektedir (Maide, 5/82; Hadid, 57/27; Tevbe, 9/31, 34). Bu ayetlerin birinde ruhbanlık anlayışının farz kılınmadığına ve Hıristiyanlar tarafından çıkarıldığına işaret edilmektedir (Hadid, 57/27). Ayrıca bazı ayetlerde Allah, helal olan temiz ve iyi şeylerin haram kılınarak haddin aşılmasını istemektedir (Maide, 5/87-88). Hadislerde de (Buhari, Nikâh, 1; Müslim, Nikâh, 5) bu anlayış doğru ve isabetli bulunmamıştır (Gürkan, 2008: 204-205). Hıristiyanlık dininde başlangıçta havarilik ve tebliğcilik adıyla iki önemli sınıf ve statü oluşmuştur. Bunlardan tebliğciler en yüksek makama ulaşmış din adamları olarak kabul edilirdi. Öte yandan havarilerin vefatından sonra eski din anlayışını devam ettirme işi, rahiplik statüsüne dönüşmüştür. Hıristiyanlar, zamanla ruhbanlık

sınıfını Allah adına iş yapan ve Allah ile kul arasında aracılık görevinde bulunan kimseler olarak görmüşlerdir (Ataurrahim, 1994: 182; Aydın, 2005: 282).

Rahipler eski geleneği muhafaza ederek devam ettirmek isterlerken peygamberler aksine mevcut bozulmuş yapıyı değiştirerek yeni bir toplum modeli oluşturmaya çalışmışlardır. Tabii ki, rahiplerin bu tutucu ve konservatif yaklaşımı, toplumsal değişmeyi olumsuz yönde etkilemiştir. Daha açık bir ifade ile rahipler, yaşadıkları toplumsal hayat içerisinde değişmeyi yavaşlatan birer faktör olmuşlardır (Mensching, 1994: 239). Daha önce belirtildiği gibi peygamberler, topluma sundukları hizmetlere karşılık herhangi bir ücret beklentisi içerisinde hiçbir zaman olmamışlardır. Oysaki rahipler yaptıkları hizmet ve çalışmalarla, dünyevi bir takım menfaatler elde etmişlerdir. Aldıkları bu ücretler yanında devlet tarafından vergi vermektan ve askerlik yapmaktan da ayrıca muaf tutulmuşlardır. Ruhbanlık yapacak bir kişinin öncelikle iyi bir eğitim sürecinden geçmesi önem arz etmektedir. Verilen bu eğitimde icra edeceği ibadet ve ritüellerin uygulaması öğretilmektedir. Teorik bilgi sahibi olması da mühim olmakla beraber rahip için en önemli görev, ibadetleri yönetmek ve gerçekleştirmektir. Aynı zamanda ibadet mekânlarının hazırlanması, törenlerin tertip edilmesi, gerekli dini ihtiyaçların ve maddi desteğin sağlanması, rahibin sorumluluk alanı içerisinde yer almaktadır. Bu durum esasında rahibi, kâhin, sihirbaz ve büyücüden ayıran bir özelliktir (Wach, 1990: 426-432).

### **5.3. Büyücüler**

Büyü, tabiatüstü güçlerle temasa geçerek toplumsal hayata yön verilebileceği yönündeki inanca dayanan ve bu maksatla yapılan birçok işlemlerden ibarettir. Böyle bir inanış, en eski çağlardan beri insanların sosyal hayatında hep yer almıştır. Bilim ve teknolojinin ilerlemesine paralel olarak bir azalma göstermiş olmasına rağmen halen günümüz modern toplumlarında rastlanabilmektedir. Din ve büyü arasında tarih boyunca bir yakınlık hep olagelmıştır. Bu yakınlıktan dolayı bilim adamları bu iki alan hakkında çeşitli görüşler ileri sürmüşlerdir. Öyle ki, dinin mi büyüden yoksa büyüün mü dinden çıktığı yönünde tartışmalar yaşanmıştır. E. Durkheim'a göre büyü, kaynağını dinden almaktadır. Haliyle o, büyüü dinin bozulmuş bir şekli olarak ele almaktadır. Buna karşılık Levy Bruhl'e göre ise ne din büyüden ne de büyü dinden çıkmıştır; her ikisi prereligion (öndin) denilen ortak bir köke dayanmaktadır (Günay, 2000: 405).

H. Bergson, büyü ile dinin paralel olarak geliştiğini, kapalı toplum içinde statik din ile büyüün birbirine benzer fonksiyonlarının bulunduğunu, hâlbuki açık toplumlarda dinamik din ile büyü arasında hiçbir ilişkisinin olmadığını ileri sürmektedir. Öte yandan G. Gurwitch ise, din ve büyüün mahiyetleri bakımından çok farklı olduklarını ileri sürerek bunların birbirlerine kaynaklık teşkil edemeyeceğini söylemektedir. Dinlerde cemaat teşkil etme imkânı ve zorunluluğu varken büyüde böyle bir özellik bulunmamaktadır. Çünkü büyücünün cemaati değil, sadece müşterileri vardır. Dinde sürekli ve kopmaz bir bağ söz konusu iken büyüde ise bu bağlar geçici bir nitelik taşır. Sihirbaz, eylemini gerçekleştirmek için Tanrı ve çeşitli kutsalların yardımını almaya gayret gösterir. Hâlbuki din, sihir ve büyüü reddeder. Bu yüzden İ. Haldun Mukaddime adlı eserinde büyüün çeşitli dinler tarafından yasaklandığını, çünkü bunların insan ruhunu yıldızlar gibi Allah'tan başka varlıklara yönelttiğini belirtmektedir. Nitekim İslam dini de sihir ve büyü yapmayı ve yaptırılmayı yasaklamıştır. Böyle olmasına rağmen Müslüman toplumların özellikle dini konuda yeterli altyapısı olmayan kesimlerde varlığını sürdürdüğü bilinmektedir (Taplamacıoğlu, 1983: 410; Günay, 2000: 405-406).

Din ile büyü arasında daha birçok farklılıktan söz edilmektedir. Bunlardan birisi, Tanrı'ya olan bağ ve bağlantı ile ilgilidir. Büyücü Tanrı'ya dua etmeden ya da onunla iletişim kurmadan bir takım tabiatüstü işlemlerle sanatını icra etmektedir. Din ise öncelikle Tanrı'ya ibadet etmeyi ve ona bağlanmayı esas almaktadır (Ankarloo ve Clark, 2015: 156).

Büyücüler de karizmatik dini tipler arasında yer alırlar. Büyü ile din arasındaki farklılığın temeli, birer dini karizmatik kişilik olarak büyü ve peygamberlerin farklı özelliklerine dayanmaktadır. Bu anlamda peygamberlerin, ilahi bir varlıkla ilişki içerisinde olduğu kabul edilirken büyücülerin iddiası olsa bile böyle bir anlayışa genelde itibar edilmemektedir (Karagöz, 2003: 219; Schroeder, 1992: 60). Büyünün ruhsal âlem ile irtibatlı olarak insanları koruduğu yönünde toplumda genel bir kanı vardır. Hâlbuki din ilahi varlığa karşı yapılan çeşitli inanç, pratik ve uygulamalardan ibarettir. Bununla birlikte her iki alanın ortak noktaları ve birbirine benzeyen uygulamaları vardır. Dışa yansıyan bu uygulamalardan ziyade asıl niyet ve amaçlar, bu iki alanı birbirinden ayırmaktadır. Büyücü, kendi kişisel karizmatik kişilik ve yeteneği ile toplumda itibar görür. Farklı bir söylemle büyücünün otoritesi, müşterilerinin beklentilerine cevap verebilme başarısı ile orantılıdır.

Bunlar yanında büyücünün kılık kıyafeti, kullandığı aletler, süslemeleri, silahları, sürüdüğü kokular gibi çeşitli semboller de aynı oranda toplumsal prestijini artıran hususlardır (Wach, 1990: 417-419).

## 6. Sonuç

İdare, yönetim, lider, liderlik gibi kavramlar insanın yeryüzünde varlık göstermesiyle gündem oluşturmuştur. Başka bir söylemle bu sosyal kavramlar ve onlarla ilişkili olan sorunlar insanlık tarihiyle yaşıttır. Liderlerin bazı ortak nitelikleri bulunsa da içinde yaşadıkları kültürel çevrenin bir üyesi olmalarının doğal bir sonucu olarak aralarında birçok farklılıklar vardır. Bu nedenle lider ve liderlik fenomeni, bulunduğu kültürel ortam göz ardı edilerek incelenemez. Ayrıca liderlerin kendine has psikolojik, antropolojik, sosyolojik gibi bireysel vasıfları, liderlik tipolojilerini çeşitlendirmektedir.

Çok yönlü ve boyutlu bir kavram olmasından dolayı liderliğin tanımlamalarını da etkileyerek çok karmaşık hale getirmiştir. Tanımlamalardaki bu çeşitlilik ve zenginlik, liderlik kuramlarına ve liderlik tiplerine de aynen yansımıştır. Özellikler Kuramı, liderliği doğuştan gelen özelliklerle açıklamaya çalışırken Davranışsal Kuram, sonradan çeşitli eğitimlerle elde edilen ve davranışlara yansıyan özelliklere dikkat çeker. Durumsal Kuram'a göre ise liderin, sadece bireysel nitelik ve yetenekleri ile izah edilmesi yeterli bir yaklaşım değildir, bunun yanında liderin içinde yaşadığı ve liderliğini yaptığı koşullar, liderin tecrübesi gibi etmenlerin de bu süreçte önemli payı vardır.

Liderlik; dönüşümcü, etkileşimci, dağıtımçı, entelektüel, vizyon, hizmetkar gibi uygulama biçimine ve kişisel özelliklere göre farklılaşmaktadır. Öte yandan üyeleri ile olan ilişkileri ve uygulama biçimleri açısından dini liderler de otoriter, demokratik, serbestliğe dayanan dini lider vb. gibi çeşitli kriterlere göre kategorize edilmektedir.

Olağan dışı vasıflar taşıdığı ve ilahi güçlerle ilişki içerisinde olduğu düşünülen bireyler için kullanılan karizma kavramını sosyolojiye Weber kazandırmıştır. Ona göre toplumlarda geleneksel, yasal ve karizmatik olmak üzere üç türlü otorite tipi vardır. Geleneksel otorite, gücünü ve meşruiyetini ilgili toplumun geçmişten sürüp gelen geleneklerinden alır. Yasal otoritede her şey yasalar çerçevesi içinde yapılır yani gücün kaynağı, toplum tarafından kabul edilen yazılı metinlerdir. Hâlbuki karizmatik otoritede, güç ve meşruiyet, liderin olağanüstü özelliklerine ve aşkın varlıklarla olan ilişkilerine dayandırılmaktadır. Genellikle toplumda ortaya çıkan kriz, bunalım, anomi gibi olağan dışı durumlar karşısında karizmatik liderlere özellikle ihtiyaç duyulmaktadır. Böyle haller karşısında karizmatik kişilik özellikleri taşıyan liderler ortaya çıkarak toplumun sorunlarını çözerler. Eğer mevcut sorunları lider çözemez hale gelirse halk nezdinde itibarını ve karizmasını kaybeder. Weber, olağanüstü vasıflarını kaybederek sıradanlaşan karizmatik kişilerin düştüğü bu pozisyon ve süreç için "karizmanın rutinleşmesi" tabirini kullanmaktadır.

Liderlik; yönetim, idare, siyaset, askerlik, bürokrasi vb. gibi birçok alanla ilişkili olduğu için yelpazesi ve kapsam alanı son derece geniş bir kavramdır. Bunlar yanında grup, cemaat, tarikat, mezhep, meşrep gibi dini tandaslı alanlarla da yakından ilişkilidir. Dini grupların sevk ve idaresinde, grup üyelerinin dini eğitiminde ve bilinçlendirilmesinde dini liderin çok önemli bir yeri ve işlevi vardır. Bu gruplarda liderin vefatında veya vefat etmeden önce liderin belirlenmesi hayati bir sorun teşkil etmektedir. Çoğunlukla bu tür gruplarda dini lider, henüz sağken vefat ettikten sonra yerine geçecek ismi belirlemektedir.

Weber, karizmatik dini liderleri peygamberler, rahipler ve büyücüler olmak üzere üç grupta ele almaktadır. Peygamberler, Allah tarafından doğrudan görevlendirildikleri için kendi özel çaba ve gayretleri ile bu karizmatik kişiliği elde etmezler. Allah'ın elçileri olan bu kişiler, icraatlarını dünyevi herhangi bir menfaat ve çıkar için yapmazlar ve devlet hazinesinden herhangi bir ücret almazlar. Hizmetlerinin karşılığını sadece Allah'tan beklerler. Oysa rahipler bu unvanları almak için belli bir eğitim sürecinden geçtikleri gibi hizmetlerine karşılık maddi bir menfaat söz konusudur. Büyücüler de aynı şekilde tabiatüstü güç ve otoritelerle irtibatlı olduğu konusunda halkı inandırır ve aynı zamanda yaptıkları işlerin karşılığında ücret almaktadırlar. Sonuç olarak Weber ve Freyer'in de vurguladıkları gibi, karizma kavramı daha çok dini alanla ilişkilidir ve birçok türü bulunsa da bunlar arasında en temel tip dini karizmadır.

## Kaynaklar

- Akçakaya, M. (2010). *21. Yüzyılda Yeni Liderlik Anlayışı*, Ankara: Adalet Yayınevi.
- Aktay, Y. (2011). *Karizma Zamanları*, İstanbul: Timaş Yayınları.
- Akyüz, N. (1999). "Dinlerin Teşekkülünde Dini Liderlerin Karizması", *Dini Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 1, Sayı:3, ss. 43-64.
- Akyüz, N.(2010). "Dini Liderler ve Karizma", ed. Akyüz, Niyazi ve Çapcıoğlu, İhsan (2010), *Ana Başlıklarıyla Din Sosyolojisi*, 2. Baskı, Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, ss. 228-234
- Ankarloo, B. ve Clark, S. (2015). *Eski Yunan ve Roma'da Büyü ve Büyücülük*, Çev. Çiğdem Dürüşken ve Eyüp Çoraklı, İstanbul: Arkeoloji ve Sanat Yayınları.
- Ardıç, K. ve Yenigün, M.C. (1997). "Toplam Kalite Yönetiminde Liderlik Anlayışı", *21. Yüzyıl Liderlik Sempozyumu*, İstanbul Deniz Harp Okulu.
- Ataurrahim, M. (1994). *Bir İslam Peygamberi Hz. İsa*, Çev. Kürşat Demirci, İstanbul: İnsan Yayınları.
- Aydın, M. (2005). *Ansiklopedik Dinler Sözlüğü*, Konya: Din Bilimleri Yayınları.
- Aydın, M. (2010). *Eğitim Yönetimi, Kavramlar, Süreçler, İlişkiler (Örgütsel Davranış)*, 9. Baskı, Ankara: Hatipoğlu Yayıncılık.
- Bakan, İ. ve Büyükebeşe, T. (2010). "Liderlik Türleri ve Güç Kaynaklarına İlişkin Mevcut- Gelecek Durum Karşılaştırması: Eğitim Kurum Yöneticilerinin Algılarına Dayalı Bir Alan Araştırması", *Kahraman Maraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 12, Sayı: 9, ss. 73-84.
- Baloğlu, N. (2011). "Dağıtımçı Liderlik: Okullarda Yönetimin Yeniden Yapılandırılması Sürecinde Dikkate Alınması Gereken Bir Liderlik Yaklaşımı", *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 12, Sayı: 3, ss.127-148.
- Barutçugil, İ. (2014). *Liderlik*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bass, B. M.- Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*, Lawrence Publishers, New Jersey.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde İnsan İlişkileri*, 3. Baskı, Ankara: Nobel Yayınları.
- Bendix, R. (1978). *Max Weber: An Intellectual Portrait*, Berkeley, Los Angeles, London: University of California.
- Bozkurt, T. (2009). "Yönetim Uygulamaları ve Performans Arasındaki İlişkide Psikolojik Güçlendirmenin Ara Değişken Olarak Rolü, Kuramsal Bir Tartışma", *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayınları, ss. 478-485.
- Covey, S. R. (1992). *Prensiplere Dayalı Liderlik*, Ankara: Kara Kuvvetleri Komutanlığı Yayınları.
- Cevirov, E. (2013). *Dini Lider Tipleri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma*, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Çapcıoğlu, İ., Şahin, M. C., Erdoğanca Korkmaz, N. (2010). Max Weber Sosyolojisinde Karizmatik Otorite ve Dini Liderlik. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, vol.14, no. 2, ss. 51-76.
- Çelik, V. (2013). *Eğitimsel Liderlik*, 7. Baskı, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çelik, Y. ve Uğurluoğlu, Ö. (2009). "Örgütlerde Stratejik Liderlik ve Özellikleri", *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, Cilt:12, ss. 12-156.
- Daft, R. L. (1997). *Management*, New York: Dryden Press, 4th, ed.
- Dal, L. ve Çorbacıoğlu, Ç. (2014). "Hizmetkâr Liderlik Davranışları ve Lider-Üye Etkileşimi İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi Üzerine Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 19, Sayı: 4, ss. 287-310.
- Demir, C. , Yılmaz, M.K. ve Çevirgen, A. (2010). "Liderlik Yaklaşımları ve Liderlik Tarzlarına İlişkin Bir Araştırma", *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, Sayı: 2, ss.129-152).
- Dönmezer, S. (1984). *Sosyoloji*, 9. Baskı, Ankara: Savaş Yayınları.
- Er, İ. (1990). "Karizma", *Sosyal Bilimler Ansiklopedisi*, Cilt: 2, İstanbul: Risale Basın Yayın, ss. 351-353.
- Eraslan, L. (2006). "Liderlikte Post Modern Bir Paradigma: Dönüşümcü Liderlik" *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 1, ss. 1-52.
- Erçetin, Ş. (2000). *Liderlik Sarmalında Vizyon*, İstanbul: Nobel Yayıncılık.
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde Davranış*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Eren, E. (1989). *Yönetim Psikolojisi*, İstanbul İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları.
- Eren, E. (1996). *Yönetim ve Organizasyon*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Eryeşil, K. ve İraz, R. (2017). "Liderlik Tarzları İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 20, ss. 129-139.
- Fındıkçı, İ. (2009). *Bir Gönül Yolculuğu: Hizmetkâr Liderlik*, İstanbul, Alfa Yayınları.
- Fichter, J. (tsiz). *Sosyoloji Nedir?*, Çev. Nilgün Çelebi, Konya: Toplum.
- Freyer, H. (1964). *Din Sosyolojisi*, Çev. Turgut Kalpsüz, Ankara: Ankara İlahiyat Fakültesi Yayını.

- Giddens, A. ve Sutton, W.P. (2014). *Sosyolojide Temel Kavramlar*, Çev. Ali Esgin, Ankara: Phoenix Yayınevi.
- Gül, H. (2003). *Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü- Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Günay, Ü. (2000). *Din Sosyolojisi*, İstanbul: İnsan Yayınları.
- Güneş, A. (2023-a). “Sosyolojik Bir Olgu Olarak Liderlik, Kuramları ve M. Weber’de Otorite Tipleri Üzerine Bir Araştırma”, *Sosyal, İnsan ve İdari Bilimlerde İleri ve Çağdaş Çalışmalar-1*, ed. Derya Fatma Biçer ve Yaşar Öz, İzmir: Duvar Yayınları, ss. 9-22.
- Güneş, A. (2023-b). “Toplumsal Bir Protesto: Yeni Dini Hareketler”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 33, Sayı: 1, ss. 401-412.
- Greenberg, B. (1993). *Behavior Organizations*, New Jersey: Basil Blackwell.
- Güney, S. (1999). *Davranış Bilimleri Açısından Atatürk’ün Liderliği*, Ankara: Ocak Yayınları.
- Güney, S. (2012). *Liderlik*, İstanbul: Nobel Yayınları.
- Gürkan, S.L. (2008). “Ruhban”, *Diyanet İslam Ansiklopedisi*, Cilt: 35, İstanbul, ss.204-205.
- Hançerlioğlu, O. (1986). *Toplumbilim Sözlüğü*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Horner, M. (1997). “Leadership Theory: Past, Present, Future” *Team Performance Management*, MLB University Press, Vol.3, No. 4, ss.270-287.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1983). *İnsan ve İnsanlar*, 5. Basım, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Kapani, M. (2003). *Politika Bilimine Giriş*, 28. Baskı, Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Karagöz, E. Ö. (2003). *M. Weber’de Anlayış Sosyolojisi ve Din Olgusu*, İstanbul: Derin Yayınları.
- Karaman, H., Çağrıç, M., Dönmez, İ. K. ve Gümüş, S. (2007). *Kur’an Yolu Türkçe Meal ve Tefsir*, Cilt:3, Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları.
- Kaya, A.V. (2013). *Karizmatik Liderlik ve Toplumsal Değişim*, İstanbul: Hemen Kitap Yayınevi
- Keçecioglu, T. (1998). *Liderlik ve Liderler*, İstanbul: Kalder Yayınları.
- Kılınç, T. (1966). “Liderlikte Durumsallığın Ötesi, Karizmatik Liderlik Yaklaşımı”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, C.25, Say 2.
- Kızılcıkelik, S. ve Erjem, Y. (1992). *Sosyoloji Terimleri Sözlüğü*, Konya: Günay Ofset.
- Kızılcıkelik, S. (1992). *Sosyoloji Teorileri-1*, Konya: Mimoza Yayınları.
- Kirimi, B. (2007). *Successful Leadership: 8 Essential Principles You Must Know*, USA: Abc Book Publishing.
- Kirman, M. A. (2011). *Din Sosyolojisi Terimleri Sözlüğü*, 2. Baskı, İstanbul: Rağbet Yayınları.
- Koçel, T. (2001). *İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon. Organizasyonlarda Davranış-Klasik-Modern-Çağdaş Yaklaşımlar*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Koçel, T. (2011). *İşletme Yöneticiliği*, 13. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Köse, A. (2006). *Milenyum Tarikatları*, Batıda Yeni Dini Akımlar, İstanbul: Truva Yayınları.
- Manske, Jr. F. (1994). *Etkili Liderliğin Sırları*, Çev. Metin Arıkan, Ankara: Kara Harb Okulu Yayınları.
- Marshall, G. (2005). *Sosyoloji Sözlüğü*, Çev. Osman Akınhay ve Derya Kömürcü Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Mentese, M., & Şahin, M. C., (2016). “Hazrat Aisha: In Terms of Religious, Authentic and Didactic Leadership Characteristics”. *Women Leaders in Chaotic Environments: Examinations of Leadership Using Complexity Theory*, ed. Şefika Şule Erçetin, Springer Yayınevi, ss. 49-59.
- Merriam, B. S. (2013). *Nitel Araştırma, “Dokümanlardan Verilerin Toplanması”*, Çev. Selahattin ve Hamit Özen, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Mensching, G. (1994). *Din Sosyolojisi*, Çev. Mehmet Aydın, Konya Tekin Yayınları
- Miller, F. B. (1996). *Sanayide Beşeri Münasebetler*, Çev. Sabahat Yalçın ve Toker Dereli, İstanbul: Sermet Matbaası.
- Öğüt, A. (2013). *Yönetim Esasları*, Ankara: Nobel Akademik Yayınları.
- Özdemir, V. (2014). “Dönüştürücü (transformasyonel) Liderliğin Kaynağı Olarak Hz. Muhammed (sas)”, *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 7, ss. 27-52.
- Palta, E. H. (2019). *Hz. İbrahim’in Karizmatik Kişiliği Üzerine Bir Din Sosyolojisi Araştırması*, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2003). *Örgütsel Psikoloji*, 4. Baskı, Bursa: Furkan Yayıncılık.
- Schroeder, R. (1992). *M. Weber ve Kültür Sosyolojisi*, Çev. Mehmet Küçük, Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Shils, E. (1965). “Karisma, Order and Status”, *American Sociological Review*, 30, 2, ss.199-213.
- Şahin, A., Temizel, H., ve Örselli, A. (2004). “Bankacılık Sektöründe Çalışan Yöneticilerin Kendi Liderlik Tarzlarını Algılayış Biçimleri İle Çalışanların Yöneticilerinin Liderlik Tarzlarını Algılayış Biçimlerine Yönelik Uygulamalı Bir Çalışma”, *3. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiri Kitabı*, Eskişehir: Sözkese Matbaacılık, ss. 657-665.

- Şahin, M. C., Çapcıoğlu, İ., & Gümüş, E., (2012). "Leadership and Traditional Leadership Approaches". Discussions About Leadership (pp.248-285), Bloomington: iUniverse.
- Şimşek, İ. H. (2018). "Lider Tiplerine Kur'an Açısından Bir Yaklaşım", *Journal of Analytic Divinity*, Cilt/vol: 2, Sayı/Issue: 3, ss. 63-86.
- Tabak, A. (2001). "Tarihsel Gelişimi İçerisinde Liderlik Tanımları ve Liderlik Kavramının Günümüzdeki Yeri", *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, Cilt: 11, Sayı: 2, ss. 3-12).
- Tanrıverdi, H. ve Paşaoğlu, S. (2014). "Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Adalet ve İş Tatmini Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 50, ss.274-293.
- Taplamacıoğlu, M. (1983). *Din Sosyolojisi*, Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayınları.
- Tolan, B. (1991). *Toplum Bilimlerine Giriş*, Ankara.
- Turner, B. S. (1991). *Max Weber ve İslam*, Çev. Yasin Aktay, Ankara: Vadi Yayınları.
- Türkçe Sözlük*, (2015). "Lider", Cilt: 2, 8. Basım, Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Wach, J. (1990). *Din Sosyolojisi*, Çev. Ünver Günay, Kayseri: Erciyes Üniversitesi Basımevi.
- Weber, M.(2014). *Toplumsal ve Ekonomik Örgütlenme Kuramı*, Çev. Özer Ozankaya, İstanbul: Cem Yayınları.
- Weber, M. (2002). *Sosyoloji Yazıları*, Çev. Taha Parla, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Weber, M. (2012-a). *Ekonomi ve Toplum*, Çev. Latif Boyacı, Cilt: 1, İstanbul: Yarı Yayınları.
- Weber, M. (2012-b). *Ekonomi ve Toplum*, Çev. Latif Boyacı, Cilt: 2, İstanbul: Yarı Yayınları.
- Weber, M. (2017). *Meslek Olarak Siyaset*, Çev. Levent Özşar, Bursa: Biblos Yayınları.
- Werner, İ. (1993). *Liderlik ve Yönetim*, Çev. Vedat Üner, İstanbul: Rota Yayınları.
- Yılmaz, H.(2011). *Güçlendirici Liderlik*, İstanbul.
- Yiğit, R. (2002). "İyi Bir Lider Olmanın Yolları", *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 1, ss. 17-21.

---

#### Etik, Beyan ve Açıklamalar

---

1. Etik Kurul izni ile ilgili;  
 Bu çalışmanın yazarı, Etik Kurul İznine gerek olmadığını beyan etmektedir.
  2. Bu çalışmanın yazarı, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduğunu kabul etmektedir.
  3. Bu çalışmanın yazarı kullanmış olduğu resim, şekil, fotoğraf ve benzeri belgelerin kullanımında tüm sorumlulukları kabul etmektedir.
  4. Bu çalışmanın benzerlik raporu bulunmaktadır.
-

