

KARİZMA

Yener ÖZEN*

Öz

Bu çalışmada karizmanın ne olduğu, geçmişten günümüze nasıl algılandığı, toplumun yönetimi açısından önemi vurgulanmıştır. Karizmanın yalnızca içsel bir irade olarak kabul edildiği, var olan otorite biçimlerini yıktığı, her yönüyle bürokratik egemenliğin karşısında olduğu, yeni sorumluluklar fikirler ve toplumsal ilişkiler oluşturduğu, diğer birçok liderlik biçiminde olduğu gibi karizmatik liderliğin de güven ve ilham vermek gibi psikolojik bir yönünün bulunduğu, rasyonel ekonomik davranışların tümünü reddettiği, olumlu ve olumsuz olmak üzere iki yönünün bulunduğu, karizmatik eğilimli toplumların tamamında farklı derecelerde ortaya çıktığı, rutinin ve kurumsal kalıcılığın karşısında yer aldığı, kaos ve kargaşanın yaşandığı ortamlarda ortaya çıktığı, yenilikçi ve değişken olduğu görülmüş ve makalede bu değişkenler açıklanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Karizma, Karizma-değer ilişkisi, Liderlik, Yönetim.

CHARISMA

367

Abstract

In this study we tried to explain what the carisma is , how is comprehended from the past onward, and its importance in term of social management. It has been seen that carisma is regarded as an inner trait, it collapses present authotity forms, it places against burocratic dominance in every aspects, it creates new responsibilities, ideas and social relations, it refuses all rational economical behaviours, it has both positive and negative sides, it emerges at different levels in carismatic-tendency societies, it stands against routin and organizational permanence, it appears in conditions of chaos, it is variable and renovative, as in other leadership forms, carismatic leadership has psychological sides as giving trust and inspiration, and all these variations are explained in this article.

Keywords: Carisma, Carisma-value relation, Leadership, Management.

* Yrd. Doç. Dr., Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Ölçme ve Değerlendirme Anabilim Dalı, yenerozen@erzincan.edu.tr

Giriş

Toplumlarda ayırım (fark) çok kez, örgütlerdeki veya örgüt dışındaki sorunlara (mevkilere), bu sorunları üzerinde bulunduran kişilere ve söz konusu kişilerin toplum düzenini yeniden kurmak, değiştirmek ya da şimdiki durumunu sürdürmek konusunda kendi yetilerince (kapasitelerince) koydukları kurallara göre yapılır. Toplumdaki bireylerde zaman zaman olağan ve olağanüstü olayların arkasında, bunları yöneten birtakım güç, ilke ve erkleri arama eğilimi görülür ki, bu eğilim onları, her zaman koşullarına uyup, izledikleri "üstün" bir ortamın içine iter. Genellikle özen ve saygı kendisini, doğa ya da toplum düzeni ile bireysel eyleme biçim verici kural kalıplarında belli eden bu "üstün" güçlere gösterilir. Kurumların, sorunların, kişilerin, kural ve simgelerin (sembollerin) söz konusu "üstün" güç ve erklerle bağlanarak anlaşıldığı ya da inanç beslendiği durumlar, "karizmatik" özellik taşıyan bir olguyu betimler (tasvir eder)¹ Değerler hakkında da bireysel ve örgütsel düzeyde teoriler ileri sürülmüştür. Bireysel düzeyde değerler davranışın temeli olarak kavramlaştırılmıştır. Örneğin Rokeach değerleri, başkalarını etkileme girişimleri, kendini başkalarına tanıtmak, başkalarıyla karşılaştırmalar yapmak, kendini ve başkalarını yargılamak, ahlakî yargılar, değerlendirmeler, tutumlar, ideoloji, sosyal eylemler gibi sosyal davranış olarak nitelendirilen davranışların neredeyse bütün türlerinin belirleyici olarak tanımlanmaktadır. Kişisel değer sistemleri, bir yöneticinin, örgütsel ve bireysel başarıya ilişkin algısını, kişiler arası ilişkilerini, kararlarını ve problemleri çözümünü, durumları algılamasını ve problemlere bakışını etkilemektedir. Değerler örgütsel düzeyde, daha pratik ve örgütsel kültür fenomeninin ölçülebilir bir ögesi olarak kavramlaştırılmıştır. Örgütsel kültürü araştıran pek çok araştırmacı, kültürün tanımlanmasında, paylaşılan değerlerin ya da örgütsel değer sisteminin

¹ Edvard Shils, *Charisma*, (nşr. İnal Cem Aksun, Karizma ve Atatürk'ün Önderliğindeki Gelişimi, 1968, C. 2), s. 386

anahtar bir öge olduğu yolunda hemfikirdir. Örgüt üyeleri, inançları, sosyal idealleri ve değerleri paylaşmak için örgüte katılırlar. Bu değerler, mitler, ritüeller, hikâyeler, efsaneler ve özel dil gibi sembolik araçlarla ifade edilir. Örgüt üyeleri tarafından paylaşılan değerler örgütsel değer sistemini oluşturur. Bireysel değerler, kişinin amaçlarına ve eylemlerine bir rehber olarak hizmet eder. Benzer şekilde, örgütsel değerler sistemleri de örgütsel amaçlara, politikalara ve stratejilere yol gösterir.

Karizma

Karizma, Eski Yunan uygarlığına uzanan bir geçmişe sahiptir ve Eski Yunanca ‘ilahi ilham yeteneği (divinely inspired gift)’ anlamını taşır.² Hıristiyanların kutsal Kitabı olan İncil’de de zikredilen bir kavramdır.³ Bu kavram eski Yunan felsefesinde hediye veya bağış anlamında kullanılan “gift” kelimesinden türemiştir.⁴ Bununla birlikte, kavramı yönetim ve işletme literatürüne sokan ilk kişinin, Bürokrasi Modeli’nin kurucusu Max Weber olduğu genel kabul gören bir düşüncedir. Max Weber, otorite biçimlerini sergilediği ünlü tipolojisinde geleneksel, karizmatik ve akılcı- hukuksal tipleri birbirinden ayırmaktadır. Weber, karizmayı şöyle tanımlamaktadır. Bir insanın sıradan insanlardan ayrı bir yerde durmasını ve doğüstü, insanüstü ya da en azından istisnai güçler veya niteliklerle donatılmış olarak görülmesini sağlayan belli bir kişilik özelliği. Bunlar sıradan insanın ulaşamayacağı ilahi kökeni olduğu ya da örnek alınması gerektiği düşünülen özelliklerdir; Bir insan bu özellikler sayesinde lider olarak görülür. Karizma alışılmadık kendiliğinden ve yeni hareketlerle yeni yapılar için yaratıcı etkileri olan bir kavramdır. Weber karizmatik Demagoga, kitle demokrasilerinde bürokratik katılımı dengeleyeceği temel unsur rolünü biçmiştir. Bir istikrarsızlık ve yenilik kaynağı olan karizma, toplumsal değişimlerden yana olan bir güçtür. Karizmatik

² Yukl, 1994, (nşr. Mehmet Ozan CİNDEL, Karizmatik Liderlik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık Unsurları Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli 2008, s.35), s.317.

³ Baransel, 1993, (nşr. Mehmet Ozan CİNDEL, s.35), s.168.

⁴ Gül ve Çöl, 2003, (nşr. Mehmet Ozan CİNDEL, s.35), s.165.

fenomenler geçici ve istikrarsızdır. Lider kısa vadede muhtemelen gelen bir ilhamla kendi düşüncesini değiştirebilir. Uzun vadede ise zaten ölecektir. Bu nedenle, Karizmatik otorite yeni liderin ömründe “rutinleşir” ve böylece liderin yerini ya akılcı – hukuksal otoriteyle donatılmış bir bürokrasiye ya da karizmatik güdünün artık bütünleşmiş durumda olduğu geleneğin kurumsallaşmış yapılarına geri dönüş alır.⁵

Moscovici'ye göre, karizma, yeni bir topluluğun ortaya çıktığı *Big Bang* enerjisini ifade eder. Karizmalı toplumun özellikleri (değerlerin alışkanlığı, vb.), kurumsallaştıran/ kuran bir toplumun özellikleridir. Her şey yeniden şekillenir; bir tarih başlar; insanlar, burada kendilerini kendilerine ve şeflerine güvenli, coşkulu ve güçle dolu hissederler, kendi düşünce ve değerlerinin gücünden emindirler.⁶

Karizma Kavramı

Karizmayı iyi anlayabilmek için kavramın kaynağına inmek yararlı olacaktır. Karizma kavramı yeni ahit’ te özellikle de Romalılar 12 ve 1 corinth’ liler 12 adlı st. Paul’ un iki mektubunda mevcuttur. Kral James İncil’ inde söz konusu kısımların tercümesini yapanlar, yunanca karizma kelimesini yerinde olarak “ ilahi bir lütufl” şeklinde çevirmişlerdir.⁷ Tarihsel olarak “ yetenek” manasına gelen eski bir yunan kelimesinden türeyen karizma kavramı, daha sonra Hıristiyan kilisesince tanrı tarafından iyileştirme, tahmin gibi olağanüstü, beceri gerektiren işleri gerçekleştirebilmek için gönderilen yetenekleri açıklamak gayesi ile kabul edilmiştir. Kelime, Max Weber öncülüğünde, liderlik olgusuna uygulanmıştır.⁸ İlahi tercih sonucunda ortaya çıkan bir mevhibe olarak karizmanın bu temel ve basit manası, kilise

⁵ Gordon Marshall, *Sosyoloji Sözlüğü*, (çev. Osman Akınhay, Derya Kömürcü, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara 1999), s. 387–388.

⁶ Nuri Bilgin, *Kolektif Kimlik* (İstanbul: Sistem Yayıncılık, Kasım 1999), s. 43–44.

⁷ Carl J. Friedrich, “Siyasi Liderlik Ve Karizmatik İktidar Meselesi”, (çev. Metin Kıratlı, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, cilt. XVI, no.2, 1961), s. 138.

⁸ Çiğdem, Kirel, “Liderlik Davranış Biçimleri Konusuna Yeni Bir Yaklaşım, Karizmatik Liderlikten Dönüşümsel Liderliğe” (*Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt I, sayı 1, 2001), s. 45

teşkilatının zamanla temeli olmuştur. Dini makam kavramının gelişmesinde, karizma kesin bir rol oynamaktadır.⁹

Lang'a göre, karizmayı hiç kimsenin tam olarak açıklayamayacağını, iki binden fazla insan üzerinde yaptığı araştırmalar sonucunda farklı birçok cevap elde ettiğini belirterek bunları şöyle sıralamaktadır.

'Karizma sende ya vardır ya da yoktur. Bildiğim tek şey eğer varsa herkes senin için bir şey yapmak ister!'

'Karizma, cinsel çekiciliktir.'

'Karizma, insanları sana çeken gizemli bir cazibedir.'

'Karizma, karizma sahibi bir kişi ile onun izleyenler arasındaki bir uyumdur.'

'Karizma, canlılıktır.'

'Karizma, enerjidir.'

'Karizma, sıkıcı olmamaktır.'

'Karizma, holistic bir durumdur. Beraber olduğun insanlar arsında karizma sahibi olduğun zaman herkes sana karşı hayranlık, heyecan, önem ve büyüklük hisseder.'

'Karizma, kendi yalanlarına inanma meziyeti... Genel öz güvendir.'¹⁰

a) Karizma Gelişimsel/Tarihi Karşılıklı İlişkiler

Karizma kavramı herkesçe bilinmesine rağmen, üstünde pek az inceleme ve çalışma yapılmıştır. Siyasi bilimciler ve sosyologlar, tarihteki büyük liderler bağlamında karizmayı teorik olarak tartışacaklardır ama karizma, sıradan faniler bağlamında da kullanılabilir bir kavram halinde nadiren getirilmiştir. Umulabilecek en iyi şey, karizmatik bir bireyin tam bir yaka halinde ele alınmasıdır. Böylesi bir inceleme için, karizmatik kişiliğin gelişimsel ve tarihi

⁹ Carl J. Friedrich, s. 138.

¹⁰ Lang Doe, , *The New Secrets of Charisma; How to Discover and Unleash Your Hidden Powers, Contemporary Boks* (1999 Chicago), s. 1

karşılıklı ilişkilerini inceleyen deneysel çalışmaların hiçbiri belirlenmiş değildir.

b) Kişisel Karşılıklı İlişkiler

Benzer şekilde, karizmanın kişisel karşılıklı ilişkileri de çok az çalışma tarafından incelenmektedir. Aslında, Dow karizmayı karakterize eden hiçbir tip veya mizacın olmadığı tarzında fikir yürütmektedir. Belirlenebilir olan ilgili tek bulgu; karizmanın pozitif olarak dışa dönüklük ile ancak biraz negatif olarak da nevrozla karşılıklı ilişkisi olduğu tarzında Friedman'dan gelen sonuçtur. Nevrozla olan ters ilişki, karizmayı doğal bir nevrozik fenomen olarak gören birçok psikoanalistin teorik beklentilerinin tersinedir. Sahoo tarafından yapılan bir çalışma, karizmatiklerin “daha arkadaş canlısı, sorumlu ve benliği kabul etme eğiliminde olduklarını; onların elde ettikleri şeyleri uyumlanma yoluyla elde etme eğiliminde olduklarını” önermektedir.

Değer Nedir?

Değer, arzu edilen, arzu edilebilen şey, olaylarla ilgili insan tutumu demektir. Değerler, ideal davranış biçimleri veya hayat amaçları hakkındaki inançlarımız, davranışlarımıza yön gösteren ölçülerdir. Diğer bir tanımla, değer, bir nesneye, varlığa veya faaliyete, bireysel ve toplumsal açıdan tanınan önem ya da üstünlük demektir.

Bir şeyin sahip olduğu kıymet yani niteliğe değer dediğimiz gibi; arzu edilen, kişilerin hayatlarına kılavuzluk eden, bizim yanımızda önem dereceleri olan hedeflerimize de değer diyoruz. Davranışlarımıza ve hayatımıza yön veren değerlerin, diğer fiziksel varlıklar gibi somut bir mevcudiyeti yoktur. Değerler ancak eylemle birlikte ortaya çıkar. Biz, adalet ve dostluk değerlerini somut olarak, adil ve dost insanlarda görebiliriz.

İnsan, bireysel olarak hayatını, eylemlerini amaç ve ideallerini belirlemesi ve onlara uygunluk sağlaması değerlerle mümkündür. Zaten, insanın iç dünyası zengin ve derin bir kişilik hâline ulaşması,

ancak dayandığı değerlerle ölçülebilir. Bu anlamda, insanı insan yapan değerleridir.

Hayatımızda bizleri yönlendiren pek çok değer türü vardır: Sağlık gibi biyolojik; güzel-çirkin gibi estetik; iyi-kötü gibi ahlaki değerler; sevap-günah gibi dinî değerler; doğru-yanlış gibi mantıksal değerler. Değerler, şekil olarak olumlu-olumsuz, mutlak-görelî ve öznel-nesnel olmak üzere değişik şekillerde de incelenmiştir.¹¹

Değerler, herkes için iyi, herkes için arzulanır olma özelliğine sahip ve toplumlar arası geçerliliği olan özelliklerdir. İnsanların çoğunluğu tarafından üzerinde uzlaştıkları ve paylaşılan gerçek davranış standartlarıdır. Ahlaki değerler davranış biçimleriyle ilgilidir ve odak noktası kişiler arasındadır. Değerler ayrıca, bireyin süre gelen eylemlerine yol gösteren standartlar olarak işlev görürler. Sosyal kontrol ve baskının araçlarıdır. Kişileri doğru şeyleri yapmaya yönlendirir. Ayrıca onaylanmayan davranışları engelleme işlevi görür ve yasaklanmış davranışların neler olduğuna işaret eder. Değerler dayanışma araçları olarak da işlevde bulunurlar. Ortak değerler, sosyal dayanışmayı yaratan ve sürekli kılan en önemli etkenlerden biridir.¹² Sosyal kontrol ve baskının olduğu yerlerde ise karizmatik kişiler devreye girmektedir. Karizmatik kişiler baskı ya da kaos ortamlarında toplumu bir araya getirip geniş kitleleri peşinden sürükleyerek toplumun değerleri etrafında birleştirip bu buhranlı dönemlerde topluma yol gösterici olurlar.

Değer Kavramı ve Özellikleri

Schwartz ve Bilsky, çeşitli kuramcılarının üzerinde uzlaştıkları özelliklerden yola çıkarak değerleri şöyle betimlemişlerdir:

¹¹ Mehmet Zeki Aydın, *Okulda Çalışan Herkesin Görevi Olarak Değerler Eğitimi*, (Bu makale, 10 Nisan 2010'da Ankara'da TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi'nde Ceceli Eğitim Kurumlarının düzenlediği DEĞERLER EĞİTİMİ BULUŞMASI'NDA sunulan bildirinin geliştirilmiş şeklidir), s. 2- 3.

¹² Mehmet Silah, *Davranış Bilimleri I*, s.154-165.

1. Değerler inançlardır. Ancak, tümüyle nesnel, duygulardan arındırılmış fikir niteliği taşımazlar; etkinlik kazandıklarında duygularla iç içe geçerler.

2. Değerler bireyin amaçlarıyla (eşitlik gibi) ve bu amaçlara ulaşmada etkili olan davranış biçimleriyle (hak bilirlilik, yardımseverlik gibi) ilişkilidirler.

3. Değerler, özgül eylem ve durumların üzerindedirler. Örneğin, itaatkârlık değeri, işte ya da okulda, aileyle, arkadaşlarla ya da tanımadığımız kişilerle olan ilişkilerimizin tümünde geçerlidir.

4. Değerler, davranışların, insanların ve olayların seçilmesini ya da değişimini yönlendiren standartlar olarak işlev görürler.

5. Değerler taşıdıkları öneme göre kendi aralarında sıralanırlar. Sıralanmış bir değerler kümesi, değer önceliklerini belirleyen bir sistem oluşturur.¹³

Değerler Eğitimi

Değerler öğretilir ve öğrenilebilen olgulardır. İnsan değerleri bilmiş olarak doğmamaktadır. Değerlerin değişik toplumlarda değişik şekiller alması ve farklı olarak değerlendirilmesi de onların sonradan öğrenilmiş olduğunu gösteriyor. Biz hangi durumda nasıl davranmamız gerektiğini, içinde yaşadığımız toplumun yetişkin bireylerinden veya yaşlılarımızdan öğreniyoruz. Şu hâlde değerler her şeyden önce bir eğitim konusudur. Bu eğitim, sadece okullarda verilen derslerden ibaret değildir. Bir bakıma, bütün toplumu bir okul ve her insanı da bu okulun hem öğretmeni hem de öğrencisi sayabiliriz.

Değerlerin öğrenilmesi, rol öğrenmesi şeklinde bir sosyal öğrenmedir. Herkesin toplum içinde (kız, erkek, memur, evli, genç, yaşlı vb.) bir konumu ve bu konumu için toplumun uygun gördüğü rolleri vardır. Biz bulunduğumuz konumda, o konumdaki insanların neler yapması, neler düşünmesi, nelere değer vermesi gerektiği vb. hakkında

¹³ M. Ersin, Kuşdil ve Çiğdem, Kağıtçıbaşı, "Türk Öğretmenlerinin Değer Yönelimleri ve Schwartz Değer Kuramı" *Türk Psikoloji Dergisi*, (2000) s.59-76.

bilgilere sahip oluruz. Bu da hayatımızda küçük yaşlardan itibaren önce anne babamızı, sonra da yaşımız büyüdükçe diğer önemsedığımız kişileri model olarak alma şeklinde kendini gösterir. Sahip olduğumuz değerler, arkasında toplum desteği olduğunda daha kalıcı hâle gelir, fakat bu destek zayıflayınca değerler de değişmeye veya bozulmaya başlayabilir. Sonuç olarak değerler eğitimi en iyi yaşantıyla verilebilir.¹⁴

Karizma Ve Sosyal İlişki

Esasen ziraî sistemin sosyal hayat kalıbı belirli bir takım davranışları geliştirmekte ve sade bir hayat tarzını insanlara yaşatabilmekte idi. Bu kalıp içinde fertler fazla kompleks olmayan hayat tarzı içinde çok fazla olmayan ihtiyaçlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Community - cemaat - tipi sosyal hayatın esasları bu hayat tarzına hâkim olmaktadır. Ziraî el işçiliğine dayalı sosyal hayat *Karizmatik* ve *An'anevi* hâkimiyet tipleri ile idare edilmekte idi. Karizmatik hâkimiyet tipinde, karizma sahibi kişinin büyük söz sahibi olduğu görülmektedir.¹⁵ Karizma sahibine büyük bazı meziyet ve vasıfların lütfedilmiş olduğuna dair toplum üyelerinde bir kanaat yerleşmiş bulunmaktadır. Bu üstün vasıflar ister Tanrı, ister tabiat tarafından karizma sahibine lütfedilmiş olsun, her iki halde de bu şahsın üstün şahsiyeti toplum tarafından benimsenmektedir. O halde, burada gaye karizmayı topluma kabul ettirmektir. Üstün bir ya da bir kaç vasıf bu işi kolayca yerine getirebilmektedir. Bu vasıflara uygun düşen, istenilen vasıfları geliştirebilen bir öğretim ve eğitim sistemi uygulandığı takdirde karizmatik tip yetiştirmek mümkün görülmekteydi. Toplumun o zamanki ehemmiyetli fonksiyonlarına göre, bu fonksiyonları iyi bir tarzda yerine getirebilecek belirli tipleri yetiştirmek toplumun büyük problemlerini çözmek için yeterli şart görülüyordu. O halde istenilen alanlarda belirli karizmatik tipler yetiştirmek esas olacak, öğretim ve eğitim bu esasa göre düzenlenecekti. İlk bir alanda büyük karizmaya

¹⁴ Mehmet Zeki Aydın, s.9- 10.

¹⁵ Tahir Çağatay, *Günün Sosyolojisine Giriş*, (İstanbul 1962), s. 60.

sahip bir tip yetiştirilecek ve sonra bu karizmatik tip diğer alanlara da nüfuz edebilecek bir kudrete sahip olacaktı. Bu sistemde *çok yönlü bir öğretim ve eğitim* öngörülmekteydi. Bu öğretim ve eğitim sisteminin modeli ise, insanın kendisi, insan vasıflarının tefahhus etmiş şeklidir. Meselâ, karizmanın hâмили idare etmekte olduğu cemaatin her hususta örneğidir.¹⁶

Öğretimin ve eğitimin vazifesi insanı insan yapan vasıfları bulmak ve fertlerde bu vasıfların geliştirilme yollarını aramaktır ve fertlerde bunları geliştirmektir. Demek ki esas olan insanın psikolojik vasıflarını ve insanî meziyetlerini geliştirmektir. İnsan ise her yerde aynı biyolojik ve psikolojik bünyelere sahip olduğuna göre bu tarz bir öğretim ve eğitim modeli her yerde geçerli olabilecektir. Çünkü gaye, hangi vasıflarda bir insan yetiştirilmek isteniyorsa ve hangi fonksiyonların yerine getirilmesi söz konusu ise bu esaslarda iyi yetiştirilmiş bir insan modeli ortaya koymaktır. Bu ise, daha önce aynı vazifeleri yapmış, bihakkın yerine getirmiş insanların şahsiyetlerini tetkik etmekle ve onların psikolojik vasıflarını tetkik etmekle bulunabilecektir. Şu halde, toplum için yerine getirilmesi istenen fonksiyonu en iyi yapabilecek şahsın modelini keşfetmek ve bu modelde fertlerin şahsiyetlerini geliştirebilecek öğretim ve eğitim sistemini onlara tatbik etmekle mesele halledilmiş olacaktı. Nitekim de öyle yapılyordu. Zamanın bütün terbiye sistemlerinde bu esasları kolayca görebiliyoruz. Sonuç olarak şunu söyleyebiliriz ki, ziraî ve el işçiliğine dayalı sosyal hayat düzenlerinde öğretim ve eğitimin PSİKO-PEDAGOJİK bir karakter arz ettiği kolayca görülmektedir. Burada eğitimin öğretimden daha fazla yer işgal ettiği ve daha büyük önem kazandığı müşahede edilmektedir. Çünkü temel kaide şahsiyeti geliştirmektir. Öğretim ve eğitim sistemlerinde, eğitimin şahsiyete yönelik olduğu ve şahsiyetin eğitim sistemi sayesinde teşekkül ettiği bilinmektedir. Eğitim ameliyesinin ise insanın doğumundan ölümüne kadar devam eden bir süreç olduğunu biliyoruz. Şahıs içinde

¹⁶ Tahir Çağatay, s. 60.

bulunduğu kültür muhtevası ve sosyal gruplar tarafından devamlı bir şekilde eğitilmektedir. Yine biliyoruz ki, kültür kalıbı ve kültür bütünlüğü ile o kültüre bağlı şahsın şahsiyetinin kalıbı ve bütünlüğü arasında bir paralelizim vardır. Başka bir deyimle, kültür muhtevasının kültürel kuvvet çizgileri şahsın üzerinde birleşir. O halde, âdetler, örfler, görenekler, gelenekler ile birlikte bunlara bağlı olarak teşekkül eden müesseseler bütünü bir kültür kalıbı karakteri arz ederler ve ahenkli bir çalışma düzeni içinde bulunurlarsa, bu bütün içinde yetişen ve gelişen şahsiyetlerde de ruhsal bir denge ve bütünleşmiş bir şahsiyet örneği kurulmuş olur.¹⁷

Karizmaya Sosyal Sirayet Yaklaşımı

Karizmatik liderlik kuramlarının genelde, liderin izleyicilerinin tutumlarını doğrudan etkilemesine yöneldiği söylenebilir. (Psikoanalitik kuram hariç) . Başka bir deyişle, bu kuramların çoğunda karizma, lidere izleyicileri tarafından genellikle gerilimli durumlarda göstermiş olduğu istisnai özelliklerin bir sonucu olarak atfedilmiştir. Buna karşılık, söz konusu kuramların hemen hepsi, karizmatik lidere yönelik tepkilerin yüz yüze etkileşimde bulunmayan pek çok kişide aynı anda nasıl ortaya çıkabildiği hususuna bir açıklama getirmede yetersiz kalmışlardır.¹⁸

Meindl tarafından 1990 yılında geliştirilen Karizmaya Sosyal Sirayet (Bulaşma) Yaklaşımı (A Social Contagion of Charisma), söz konusu yetersizliği gidermeye yönelen “izleyici yönelimli” bir yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre, pek çok izleyicinin göstermiş olduğu karizmatik tepki liderin izleyicilerinin her biri üzerindeki doğrudan etkisinden ziyade izleyicilerin kendi aralarındaki sosyal etkileşim sürecinden kaynaklanmaktadır. Yaklaşım, lidere yönelik karizmatik

¹⁷ Tahir Çağatay, s. 60.

¹⁸ Taner Kılınç, “Liderlikte Durumsallığın Ötesi(II)-Karizmatik Liderlik Yaklaşımı”, (21. Y.Y’da Liderlik Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Cilt 2, İstanbul, 1997), s.393-396

tepkilerin açıklanmasında birincil bireylerarası süreç olarak “sosyal sirayet (social contagion)” üzerine odaklaşır.¹⁹

Karizmatik Otoritenin Sosyolojisi

Karizmanın Genel Niteliği

Günlük rutinin dışına taşan her türlü talebin karşılanması kural olarak, tümüyle türdeşlikten uzak, başka bir deyişle karizmatik temele dayanır. Bunalım dönemlerinin doğal önderleri, bedence ve ruhça özel yeteneklere sahiptirler; onlardaki bu yeteneklerin herkese nasip olmayan doğaüstü yetenekler olduğuna inanılmıştır. Buradaki “karizma” kavramını tümüyle değer yargılarından arındırılmış bir anlamda kullanıyoruz.²⁰

⇒ Karizmatik egemenlik, her yönüyle olduğu gibi ekonomik alt yapısıyla da bürokratik egemenliğin tam karşıtıdır. Bürokratik egemenliğin düzenli bir gelire, dolayısıyla bir para ekonomisine ya da parasal vergi sistemine dayanmasına –karşılık; karizma da dünya işleri – düzleminde yer alır ama onlardan beslenmez.²¹

⇒ Karizma ile düzenli “hane” temelinde örgütlenmeye dayanan herhangi bir patriarkal yapı orasındaki keskin karşıtlığın temelinde rasyonel ekonomik davranışın bir reddi yeter. Saf karizma, sahipleri için, ticaret yoluyla ekonomik sömürü anlamında özel kazanç kaynağı asla olamaz.²²

Karizma sahipleri misyonlarının hakkını verebilmek için bu dünyaya özgü ilişkilerin, beylik mesleklerin ve aile hayatının beylik yükümlülüklerinin dışında kalmalıdır.²³ Weber’in siyaset sosyolojisinin dört ana noktası vardır. İlki devlet ile şiddet arasındaki ilişkiyi inceler. Çağdaş devletin kendi çıkarları için alınması anlamına gelir. Weber’e göre meşrutiyet tipolojisi; Geleneksel tahakküm, yasal tahakküm, karizmatik tahakküm. Bunların ilkinin temelinde, o anki

¹⁹ Taner, Kılınç, s. 405

²⁰ Max Weber, *Sosyoloji Yazıları*, (Bs. 3, Nisan 1993, Hürriyet Vakfı Yayınları), s. 219

²¹ Max Weber, s. 220

²² Max Weber, s. 220

²³ Max Weber, s. 220

uygulamaların kutsallığına ve iktidarına geleneğin erdemiyle gelmiş olanların meşruluğuna inanmak yatıyordu. Günümüzde de bir cumhuriyetçi gelenek olmasına karşın, bu eski monarşilerdeki durumdu. İkinci, yani yasal tahakküm ussal olarak kurulmuş yasaların geçerliliğine ve yasal olarak, genellikle de düzenli seçimlerle iktidara gelenlere inanmak üzere temellenir. Sonuncusu, yarı karizmatik tahakküm pek çok kişinin bir kişiye bağlanması üzerine kurulur; ona yetenek yüklerler; eski zamanların peygamberlerindeki diktatörlerdeki hatta devrim önderlerindeki durum budur. Bu ideal türden bir tipolojydi, çünkü bu biçimlerin biri ya da diğerleri asıl haliyle neredeyse hiçbir zaman tarihte bulunmamaktadır.²⁴

Değerler Eğitimi İle İlgili Okullarda Yapılabilecekler

Değerleri öğretirken okullarımızda değişik uygulamalar yapılabilir. Öncelikle, en önemli eğitim yöntemi olduğu için “bizzat örnek olunmalı”, yani, çocuklarımıza, öğrencilerimize öğretmek istediğiniz değerleri bizzat yaşayarak göstermeliyiz. Çünkü özellikle çocuklar duyduklarından değil gördüklerinden daha çok etkilenirler. Çocuk tarafından sevilen kişinin davranışını taklit etmek onun için zor olmaz.

İkinci olarak, aile bireylerinin ve tüm okul çalışanlarının, değerlerin gelişmesi ve kalıcı olması için, her zaman benzer tutum ve davranışları “tutarlı” bir biçimde sergilemeleri gereklidir. Bunun için öğrencilerin, başta eğitimciler olmak üzere tüm görevlilerin iyi, doğru ve güzel insanlar olduklarına inanmaları ve güvenmeleri sağlanmalıdır. Eğitim sırasında, çocuğa gösterilecek sevgi ve güven, hem eğiten kişiye hem de eğitilen kişiye bir rahatlık verecektir. Yapılan araştırmalara göre, kişi, sevdiği kimsenin veya kendisini seven kimsenin sevgi ve güvenini kaybetmemek için, onun hoşuna gidecek davranışlarda bulunmaktadır. Bunun devam etmesi hâlinde kişi, zamanla kişiliğini, o kimsenin arzu ettiği bir yönde geliştirmektedir. Kuşkusuz, bunun tersi

²⁴ Tom Bottomore, Robert Nispet, *Sosyolojik Çözümlemenin Tarihi* (çev, Mete Tuncay, Aydın Uğur, Verso Yayınları, Ankara, Mart 1990), s. 188.

durumlarda da çocuk, istenmeyen davranışları yapmaya devam ettiği gibi, bazen sevmediği kişilerin isteklerinin tam tersini de yapabilmektedir.

Üçüncü olarak, çocuk model görerek öğrendiğinden, toplumda benzer olayların, resimlerin, kişilerin çocuğa gösterilmesi, gözlemlenmesidir. Bu nedenle, çocukların doğru, iyi, güzel davranışları görmesi ve yaşaması için fırsatlar oluşturulmalıdır. Bütün bunlar yapılırken, yani değer eğitimi etkinliklerine, anne babalar ve okuldaki tüm destek personeli (danışma, kantin, temizlik, yemekhane, güvenlik, servis şoförü ve hostes) katılarak bir bütünlük sağlanmaya çalışılmalıdır.²⁵ Bu yüzden çocuklara örnek teşkil edecek toplumu olumlu yönde etkileyen karizmatik özellikler gösteren bireylerin hayat hikâyeleri okutulup izletilebilir. Böylece çocuk örnek alabileceği modelleri yakından tanıyıp, etkilenip onlar gibi davranmaya başlayabilirler. Onların olumsuz şartlar altında bile neler başardığını görmesi çocukta hayranlık uyandıracığı için etkilenip onların tüm özelliklerini kendilerinde oluşturmak için büyük çaba sarf edebilirler.

Değer aktarımı konusunda günümüz anne baba ve eğitimcilerinin geçmiştekilere göre işleri daha zor görülmektedir. Eskiden toplumun da desteklediği birçok değer, çocuklara yaşantıyla aktarılabilirken, artık sadece yaşantı yeterli olmamakta, bu konuyu bilinçli olarak çocuklara aktarmak için çaba sarf etmemiz gerekmektedir. Çünkü çocuğun üzerindeki tek etken artık sadece aile değildir, sadece okul ya da arkadaş çevresi de değildir. Çocuklarımız artık tüm dünyadaki değişimleri bizden daha önce fark edip, daha çabuk etkilenmektedirler. Dolayısıyla bizim de dünyayı, yeni eğilimleri takip edip çocuğumuzun bunlardan nasıl etkilendiğini araştırmamız gerekmektedir. Unutmayalım, hepimizi tek tek yöneten hayatın temel değerleridir. Bu değerlerin çocuklarımızda gelişimini tesadüflere ya da sosyal çevreye bırakmayıp, bizzat etkin olmak gerekmektedir. Toplumumuzdaki ahlaki

²⁵ Mehmet Zeki Aydın, s. 38- 39.

yozlaşmanın giderek arttığı hemen herkes tarafından dile getirilmektedir. Ancak, bunun nasıl giderileceği konusunda ise fazla durulmamakta ya da genel ifadelerin üstüne çıkılmamaktadır. Elbette, ahlak eğitimi sadece okulda başarılacak bir eğitim alanı değildir. Bu sorunun çözümü, tüm toplumun özenle üzerinde durduğu takdirde uzun yıllar sürececek bir çalışmayı gerektirmektedir.²⁶

Sonuç

Karizma sonuç olarak, Eski yunan uygarlığına dayanan bir geçmişe sahip olduğunu ve ilham yeteneği anlamını taşıdığını öğrenmiş olduk. İncil’de zikredilen bir kavramdır. Yunan felsefesinde hediye anlamında kullanılan ‘gift’ kelimesinden türetilmiştir. Bu kavramı yönetim ve işletme literatürüne sokan kişinin, Bürokrasi modelinin kurucusu Max Weber olduğu genel kabul gören bir düşüncedir. Karizma, insanları kendine çekme cazibesidir, canlılıktır, enerjidir, sıkıcı olmamaktır. Karizmanın etkisi kitleseldir, etrafındaki birkaç kişiyi etkilemek karizmatik kişilik özelliği göstermek anlamına gelmez. Karizmayı da bireyin doğrudan kişiliği ile bağlandırılması da yanlış bir kanıdır. Karizma fiziksel niteliklerle alakası yoktur. Karizma insanın fiziki yapısından değil, aklından ve kalbinden kaynaklanmaktadır. İnsanlar birbirlerini, kurumları, işyerlerini yönetmek için belli bir güç kullanıyorlar. Karizmanın da kendine özgü bir yönetme biçimi var. Zorlayıcı güç, ödüllendirme gücü, uzmanlık gücü, mevki gücü, ilişki gücü ve karizma gücüdür. Kısacası uzman gücü; tecrübe ve bilgiden kaynaklanırken, yasak güç, resmi otoriteden kaynaklanır, ödül veya zorlayıcı güç; kaynakların çalışanları ödüllendirmek veya cezalandırmak için kontrol edilmesi iken karizmatik güç bireyin istisnai özelliğinden kaynaklanır.

Karizma doğuştan gelebileceği gibi sonradan da çaba harçayarak elde edilebilen, rahat olmayı, kendine güven duymayı, cinsel çekiciliği, elektriksel bir enerji ya da canlılığı içerir. Bu mana da karizma bireyin

²⁶ Mehmet Zeki Aydın, s.40-41.

başkalarına tepki vermesinden çok başkalarının bireye tepki vermesidir. Weber karizmayı dertlilerin olağanüstü özelliklere sahip olduğuna inandıkları bir liderin peşinden gitme gereksinimi duyan ve bu konuma kendi kendine atayan önderlere nitelikle için kullandı. Son yıllarda karizmatik ve transformasyonel liderlik arasındaki ilişki dikkat çekmektedir. Karizmatik lider, yüksek özgüven, konuşma yeteneği, inanç ve ideallerindeki etik yaklaşım amaçları ortaya koyma ve bu amaçlar doğrultusunda motivasyonu harekete geçirme iken transformasyonel lider değişim için gereksinim yaratma, değişime karşı koymayı ortadan kaldırma, değişim için bireysel sorumluluk ve özveride bulunma, vizyonu belirleme, sorumluluk duygusunu oluşturma ve vizyonu kuramsallaştırmasıdır. Weber'e göre karizma hakimiyet tipinde karizma sahibi kişinin büyük söz sahibi olduğu görülmektedir. Karizma sahibini büyük bazı meziyet ve vasıfların lütfedilmiş olduğuna dair toplum üyelerinde bir düşünce yerleşmiş bulunmaktadır. Karizmayı topluma kabul ettirmektedir. Üstün ya da birkaç vasıf bu işi kolayca yerine getirebilmektedir. Bu vasıflara uygun düşen, istenilen vasıfları gerçekleştirebilen bir öğretim sistemi uygulandığı takdirde karizmatik tip yetiştirmek mümkün görülmektedir. İlk bu alanda büyük karizmaya sahip bir tip yetiştirilecek ve sonra bu karizmatik tip diğer alanlarda da nüfus edebilecek ve her kudrete sahip olacaktır, Amaç hangi vasıflarda insan yetiştirilmek isteniyorsa ve hangi fonksiyonların yetine getirilmesi söz konusu ise bu esaslarda iyi yetiştirilmiş bir insan modeli ortaya koymaktır. Bu ise daha önce aynı vazifeleri yapmış, yerine getirmiş insanların şahsiyetlerini ve onların psikolojik vasıflarını tetkik etmekle bulunabilecektir.

Karizma ve düzenli “hane” temelinde örgütlenmeye dayanan herhangi bir patrikal yapı arasındaki keskin bir karşıtlığın temelinde rasyonel ekonomik davranışın bir reddi yatar. Saf karizma sahipleri için ticaret yoluyla ekonomik sömürü anlamında özel kazanç kaynağı asla olamaz. Karizmatik egemenlik her yönüyle olduğu gibi ekonomik alt

yapıyla da bürokratik egemenliğin tam karşıtıdır. bürokratik egemenliğin düzenli bir gelire, dolayısıyla bir para ekonomisine ya da parasal vergi sistemine dayanmasına karşılık karizma da dünya işleri düzleminde yer alır ama onlardan beslenmez. Politika insanın insan üzerindeki davranış bütününü tanımlar bu tahakküm (geleneksel, karizmatik ve rasyonel) üç ideal türü, itaati buyuran mantıktan bir düzenin meşruiyetine duyulan inancın türünden yola çıkarak oluşturulur. Meşrutiyet burada yasallıktan ayırt edilmelidir. Geleneksel meşrutiyet tahakkümü temellendirir. Karizmatik meşrutiyet karizmatik tahakkümü temellendirir.

Değer arzu edilen şey onlarla ilgili insani tutumdur. Değerler ideal davranış biçimleridir. Davranışlarımıza yol gösteren ölçüdür. Hayatımıza yön veren pek çok değer vardır. Sağlık gibi biyolojik, güzel-çirkin gibi estetik, iyi kötü gibi ahlaki değer sevap-günah gibi dini değerler doğru-yanlış gibi mantıksal değerlerdir. Değerler ayrıca bireyin süregelen eylemlerine yol gösteren standartlar olarak işlev görürler. Sosyal kontrol ve baskının araçlarıdır. Kişiyi doğru şeyleri yapmaya yönlendirir, onaylanmayan davranışları engelleme işlevi görür. Ortak değerler sosyal dayanışmayı yaratan ve sürekli kılan en önemli etkidir. Sosyal kontrol ve baskının olduğu yerlerde karizmatik kişiler devreye girer. Baskı ve kaos ortamlarında toplumun bir araya getirip onları değerleri etrafında birleştiren burhanlı dönemlerinde topluma yol gösterenlerdir. Değerler öğretilbilir ve öğrenilebilen olgulardır. Doğuştan getirilemez hangi durumda nasıl davranmamız gerektiğini içinde yaşadığımız toplumun yetişkin bireylerinden ya da yaşlılarından öğreniriz. Değerlerin öğrenilmesi rol öğrenilmesi şeklinde sosyal öğrenilme şeklidir. Toplumun içinde herkesin bir rolü vardır. Sahip olduğumuz değerler, arkasında toplumun desteği olduğunda daha kalıcı hale gelir, fakat bu destek zayıflayınca değerlerde değişme veya bozulma başlayabilir. Değerler eğitimi iyi yaşantıyla verilebilir. Sağlıklı düşünen,

hisseden insanların yetişebilmesi için değerler eğitimi gerekli ve vazgeçilmez bir eğitimidir.

KAYNAKÇA

- Aydın, Mehmet Zeki, *Okulda Çalışan Herkesin Görevi Olarak Değerler Eğitimi*, (Bu makale, 10 Nisan 2010'da Ankara'da TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi'nde Ceceli Eğitim Kurumlarının düzenlediği Değerler Eğitimi Buluşması'nda sunulan bildirinin geliştirilmiş şeklidir.) Baransel, Atilla, *Çağdaş Yönetim Düşüncesi'nin Evrimi*, 3. bs., İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını, 1993
- Bilgin Nuri, *Kolektif Kimlik*, Sistem Yayıncılık, Kasım, İstanbul, 1999.
- Bottomore, Tom, Robert Nispet, *Sosyolojik Çözümlemenin Tarihi*, çev, Mete Tuncay, Aydın Uğur, Ankara: Verso Yayınları, Mart 1990.
- Çağatay, Tahir, *Günün Sosyolojisine Giriş*, İstanbul 1962.
- Edvard Shils, David L., *Charisma*, neş İnal Cem Aksun, Karizma ve Atatürk'ün Önderliğindeki Gelişimi C. 2, s. 386.
- Erkuş, Ahmet ve Ebru Günlü, *Duygusal Zekânın Dönüşümcü Liderlik Üzerine Etkileri*, İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 9, Sayı 2, 2008.
- Friedrich Carl J. *Siyasi Liderlik ve Karizmatik İktidar Meselesi*, çev. Metin Kıratlı, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, cilt. XVI, no 2, 1961.
- Gordon Marshall, *Sosyoloji Sözlüğü*, çev. Osman Akınhay, Derya Kömürcü, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara 1999.
- Gül Hasan ve Güner Çöl, “*Atıf Teorisinde Belirtilen Karizmatik Lider Özelliklerinin Üçlü Örgütsel Bağlılık Modeliyle İlişkileri Üzerine Bir Araştırma*”, Atatürk Ü. İ.İ.B.F.Dergisi, Cilt: 3-4, Sayı: 17, 2003.
- Kırel, Çiğdem, *Liderlik Davranış Biçimleri Konusuna Yeni Bir Yaklaşım, Karizmatik Liderlikten Dönüşümsel Liderliğe*, Anadolu Üniversitesi sosyal bilimler dergisi, Cilt I sayı 1,2001.
- Kuşdil, M. Ersin ve Kağıtçıbaşı, Çiğdem, *Türk Öğretmenlerinin Değer Yönelimleri ve Schwartz Değer Kuramı*, Türk Psikoloji Dergisi, 2000.

Lang Doe, *The New Secrets Of Charisma; How To Discover And Unleash Your Hidden Powers*, Contemporary Boks, Chicago. s. 1, 1999.

Silah, Mehmet, *Davranış Bilimleri I*, Sivas 1998.

Kılınç, Taner, *Lider Durumsallığın Ötesi (II), Karizmatik Liderlik Yaklaşımı*, 21. Yüzyılda Liderlik Sempozyumu (5-6 Haziran 1997), Bildiriler Kitabı, Cilt 2, Deniz Harp Okulu Basımevi, İstanbul, 1997.

Kılınç, Tanıl, “*Liderlikte Durumsallığın Ötesi(II)-Karizmatik Liderlik Yaklaşımı*, 21. Y.Y’da Liderlik Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Cilt 2, İstanbul, 1997.

Kılınç, Tanıl, *Karizmatik Liderlik Kuramlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi*, erişim tarihi 20.03.2008, <http://www.merih.net/m2/lid/karizmaiv.html>.

Weber, Max, *Sosyoloji Yazıları*, İng, Bas. Haz. H.H. Gerth ve C. Wright milss, çev. Taha Parla, İstanbul: Hürriyet Vakfı Yayınları, 1986.

Weber, Max, *Sosyoloji Yazıları*, İstanbul: Hürriyet Vakfı Yayınları, bs. 3. Nisan 1993.

Weber, Max, *The Sociology Of Charismatic Authority*, Max Weber: On Charisma And Institution Building, Samuel N. Eisenstadt (Eds), The University of Chicago Press, Chicago, 1968b, s. LIII

Künye:

Özen, Yener, “Karizma”, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi III*, (2012):367-385.