



JOURNAL OF SOCIAL AND HUMANITIES SCIENCES RESEARCH (JSHSR)

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi



ISSN:2459-1149

Article Type
Research Article

Received / Makale Geliş
21.11.2020

Published / Yayımlanma
30.12.2020

<http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.2263>

Dr. Öğr. Üyesi Berna TURAK KAPLAN

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Şarkikaraağaç MYO, Büro Hizm. ve Sekr. Bölümü, Isparta / TÜRKİYE

Citation: Kaplan, B. T. (2020). Tinsel bir dokunuş: Aşkın liderlik. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(63), 3972-3977.

TİNSEL BİR DOKUNUŞ: AŞKIN LİDERLİK

ÖZET

Liderlik, izleyicileri olan kişilerarası etkileşimi ve ikna sürecini içeren, belirli bir hareketin gerçekleşmesi veya belirli amaçlara ulaşılması için izleyicilerine yol göstermede etkileme yöntemini kullanan, örgüt içerisinde zaman zaman resmi ve tanımlanmış, zaman zaman ise gayri resmi ve esnek hiyerarşiyi kullanan kişidir. Yeni liderlik yaklaşımları olarak ele alınan otokratik lider, tam serbesti tanıyan lider, demokratik lider, karizmatik lider, etkileşimci lider, dönüşümcü lider, vizyoner lider ve etik liderler hakkında Türkçe yazında çok sayıda çalışma bulunmasına rağmen, kendisine, başkalarına ve örgüte liderlik yapan hatta aşan stratejik bir lider olarak nitelendirilen aşkın lider hakkında yabancı yazında az sayıda ancak Türkçe yazında ise yalnızca birkaç araştırma yer almaktadır. Bu bağlamda çalışmanın amacı aşkın liderlikle ilgili teorik anlamda var olan eksikliğin giderilmesini sağlamaya çalışmaktır.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Aşkın Liderlik, Ruhsal.

A SPIRITUAL TOUCH: TRANSCENDENTAL LEADERSHIP

ABSTRACT

Leadership is a person that includes the interpersonal interaction and persuasion process with the audience, uses the influence method to guide the audience in order to realize a certain action or achieve certain goals, uses formal and defined, sometimes informal and flexible hierarchy within the organization. Although there are many studies in Turkish literature on the autocratic leader, Laissez-Faire leader, democratic leader, charismatic leader, interaction leader, transformational leader, visionary leader and ethical leaders, which are considered as new leadership approaches, There are few studies in foreign literature, but only a few studies in Turkish literature about the transcendent leader, who is described as a strategic leader who leads or even surpasses himself, others and the organization. In this context, the aim of the study is trying to eliminate the theoretical deficiency regarding transcendental leadership.

Keywords: Leadership, Transcendental Leadership, Spiritual.

1. GİRİŞ

Organizasyonlar içerisinde zaman zaman örgütün yöneticisi zaman zaman ise örgütsel hiyerarşi içerisinde üst kademedeki olmayan herhangi bir birey diğer bireyleri etkileyebilme ve onları belirli amaçlar doğrultusunda yönlendirebilme yeteneğine sahip olabilmektedir. Başka bir ifadeyle lider olmak üst düzey çalışan olmak ile her zaman örtüşmeyebilen bir özelliktir. Yazında çok farklı liderlik tanımları ve liderlik teorileri bulunmaktadır. Bu liderlik teorilerinin her birinin izleyicileri etkileme açısından farklı nitelikleri barındırdıklarını söylemek de mümkündür. Bu liderlik teorilerinden biri de diğer liderlik teorilerinden çok farklı özelliklere sahip olmayı gerektiren aşkın liderlik teorisidir. Aşkın liderlik, 2007 yılında Davos Ekonomik Forumu'nda global sürdürülebilirlik için şart görülen bir liderlik türü olarak önerilmiştir. İlk kez Cardona (2000) tarafından literatüre kazandırılan aşkın liderlik, katkı ve iş merkezli bir motivasyonu esas almaktadır. Küresel sürdürülebilirlik sosyo-ekonomik ve çevresel hedeflere odaklanmakta, bu hedefi doğrultusunda kara, çalışana ve gezegene hizmet eden bir liderlik metaforu olarak tanımlanmaktadır (Ataş ve Efeoğlu, 2020: 81). Aşkın liderliğin insan gerçekliğinin dört ilkesini, fiziksel, zihinsel, kalp (duygular) ve ruhu (ruh) birleştiren bir liderlik teorisi olmasından dolayı ruhu dikkate almayan diğer liderlik teorilerinden ayrılmaktadır (Kofman, 2018: 8).

2. LİDERLİK

Liderlik örgüt ve örgüt üyeleri için en iyi hedefleme ve gerçekleştirmeye yönelik çalışma yeteneğini gerektirir. Bu süreçte, liderin sinerji yaratarak hem üyelerin hem de örgütün amaçlarını kaynaştırması oldukça fazla önem taşımaktadır. İşletmelerin değişen yapısı ile giderek yataylaşan örgüt yapısı ve insan kaynağının daha etkili ve verimli kullanılması zorunluluğunun olması liderliğin önemini giderek artmasını ve daha fazla dikkate alınmasını sağlamıştır. Bu gelişmelerin tamamı, üyeleri yakın ve sıkı kontrole tabi tutan yönetim anlayışı yerine, üyelere güç veren liderlik anlayışının daha çok hakimiyet kazanması sonucunu doğurmaktadır. Liderlik tam bir tanımının yapılması oldukça güç bir kavram olması nedeniyle, örgüt araştırmacılarınca karmaşık bir konu olarak nitelendirilmektedir. Lider ve liderlik ile ilgili birçok farklı tanım yapılmıştır. Liderlik, genel anlamda üyelerini bir amaca veya hedefe yönelik davranmaya isteklendirmek ve karar vermede otorite olmak şeklinde tanımlanmaktadır. Liderlik, kişilik özelliklerinin bir fonksiyonu, bir davranış stili veya sahip olunan pozisyonun niteliği olarak görülmektedir. Bu bağlamda liderin rolü de diğerlerinden farklı ve etkili bir performans elde etmeyi başarmaktır (Çekmecelioğlu, 2014: 22). Liderlik süreci, lider, izleyicileri ve içinde bulunulan koşullar arasındaki ilişkiler sarmalıdır. Bu sürecin esası, bir kişinin (lider) diğerlerini (izleyiciler) belirli şartlar, koşullar ve durumlar doğrultusunda etkileyebilmesinden oluşmaktadır. Etkiyi yaratan lider, üyelerin davranışlarını kendi istediği şekilde etkileyebilmekte ve bunu gerçekleştirirken üyelerine yol gösterici, aydınlatıcı, öğretici, stratejist, emir ve talimat verici, üyelerinin talep ve ihtiyaçlarını keşfedici olma gibi niteliklerinden faydalanmaktadır (Bakan, 2008: 15). Yazında her ne kadar liderlik kavramının farklı tanımları yer alsada tanımların çoğunda ortak bulunan unsurlar şu şekilde ele alınmaktadır (Naktiyok, 2006:22);

- Liderlik izleyicileri olan kişilerarası etkileşimi ve ikna sürecini içeren bir grup olgusudur,
- Liderler, belirli bir hareketin gerçekleşmesi veya belirli amaçlara ulaşılması için izleyicilerine yol göstermede etkileme yöntemini kullanırlar,
- Liderin varlığı örgüt içerisinde zaman zaman resmi ve tanımlanmış, zaman zaman ise gayri resmi ve esnek hiyerarşiyi gerektirir.

Sosyal bir varlık olan insan ile liderlik kavramı bütünü birer parçaları halini almış, konuya ilişkin binlerce çalışma yapılmış ve farklı tanımlarıyla, farklı yönleriyle ele alınmış, alınmaya da devam edilmektedir. Liderlik hakkındaki çalışmalarda araştırmacılar liderliği; “özellikleri, liderlik süreci, etkileşimi, güç ilişkisi, yöneticiden farklı yönleri ve etkinliği” gibi çok farklı perspektiflerden değerlendirmişlerdir. Üzerinde en fazla yoğunlaşmış yönü ise liderliğin etkinliği yönünde olmuştur. Araştırmalarda liderin izleyicilerini belirlenen amaçlara ulaştırıp, ulaştıramadığı veya ne düzeyde ulaştırdığı araştırılmıştır. Başka bir ifadeyle, amaçlara ulaşma derecesi yüksek ise lider başarılı, değilse liderin başarısız olduğu kanısına ulaşılmıştır. Bununla birlikte liderlik tarzları incelenmeye başlanarak, liderin davranışlarıyla ilgili analizler yapılmış, liderin hangi davranışının etkinliği sağlayacağı ise süregelen bir tartışma halini almıştır (Bektaş, 2016: 44).

Liderlik yaklaşımları, liderin liderlik özelliklerinden ziyade liderliğinin davranışlarına bağlı olduğunu savunan davranışsal liderlik teorisi, bazı insanların diğer insanlardan farklı olan doğal liderlik özelliklerine sahip olduğunu öne süren özellikler teorisi ve değişik koşul ve durumların değişik liderlik davranışı gerektirdiğini öne süren durumsal liderlik teorisinden oluşmaktadır. Yeni liderlik yaklaşımları ise, karar verme yetkisini yalnızca kendisinde bulunduran otokratik lider, yetkiyi tamamen astlarına dağıtan tam serbesti tanıyan lider, örgüt içerisinde çalışanlarla birlikte karar vermeyi ve yol göstermeyi üstlenen demokratik lider, özgüven ve cesareti ile ön plana çıkan karizmatik lider, geleneklere bağlı olan etkileşimci lider, örgütte değişime ve yeniliğe odaklanan dönüşümcü liderler (Bakan ve Büyükbeşe, 2010: 74-76), etkili stratejik düşünme becerisine sahip olan vizyoner lider, sorunlardan ve olumsuzluklardan beslenen, örgüt üyelerinin motivasyonunu düşüren toksik lider (Eriş ve Arun, 2020: 1863), etik konusunda üyelerine yol gösteren etik lider, kendisine, başkalarına ve örgüte liderlik yapan hatta aşan stratejik bir lider olan aşkın liderlerden oluşmaktadır (Kesimli, 2013: 7).

3. AŞKIN LİDERLİK

Aşkın liderlik, 2007 yılında Davos Ekonomik Forumu'nda global sürdürülebilirlik için gerekli görülen bir liderlik türü olarak önerilmiştir. İlk kez Cardona (2000) tarafından literatüre kazandırılan aşkın liderlik, katkı ve iş merkezli bir motivasyonu esas almaktadır. Küresel sürdürülebilirlik sosyo-ekonomik ve çevresel hedeflere odaklanmakta, bu hedefi doğrultusunda kara, çalışana ve gezegene hizmet eden bir liderlik metaforu olarak tanımlanmaktadır. Aşkın liderlik kültürünü, karar vericinin kendi örgütü veya ülkesinin ötesinde gezegen ve insanlık için fayda sağlayan kararlar alma konusundaki tutkusu oluşturmaktadır. Aşkın liderlik, basit bir performans ve ekonomi alışverişinin çok daha ötesinde ve çok daha anlamlı bir biçimde, üyelere içsel bir kontrol odağı sunan ve ruhsal gelişimleri için güç verme anlayışıdır. Aşkın liderler, etkinliklerini sınırlayan veya zora sokan dış çevreye ilgisiz kalarak, çevresel sınırlamaları aşmaya çalışan ve kendi içsel gelişimlerini sürdürmeyi hedefleyen, hizmetkar liderliği esas alarak üyelerine kapsamlı, güvenilir ve demokratik bir yönetim fırsatı sunmaktadır. Bu liderlik teorisinin yalnızca küresel sürdürülebilirliğin sağlanması ve çevresel kirliliğin önlenmesi gibi sosyo-ekonomik ve çevresel sorunlar için tekil bir odak noktasının çok daha ötesinde olduğu, örgütlerin insan çevresi üzerindeki olumsuz sonuçları şeklinde ifade edilen sosyal kirliliğin önlenmesi için de kilit bir liderlik teorisi olduğu ifade edilmektedir. Aşkın liderlik, Chinchilla (2019) tarafından sosyal kirliliğin azaltılmasında ve zenginleştirici iş kültürünün var olmasında başarılı olabilecek tek liderlik türü olarak nitelendirilmektedir (Ataş ve Efeoğlu, 2020: 81).

Fernando, Beale ve Geroy (2009: 522-539) "Dilmah Tea şirketinde liderliğin ruhsal boyutları" isimli çalışmalarında Seylan'da faaliyette bulunan Dilmah Tea işletmesinin kurucusu ve aynı zamanda lideri olan Merrill J. Fernando'nun liderlik uygulamalarındaki ruhsallığı yakalayabilmeyi ve elde edilen sonuçları genel anlamda ruhsal liderlik, özel anlamda ise aşkın liderlik (Transcendental leadership) teorisi ile değerlendirmeyi hedeflemişlerdir. Araştırmada üzerinde çalışılan durum, Sri Lanka medyasında ve sosyalinde 'ruhsal anlamda motive olmuş' ve 'işletmede ruhsallığı tatbik edebilen' liderlerden oluşan daha geniş çapta bir çalışmanın bölümüdür. Katılımcılar amaçlı örnekleme yöntemi ile belirlenerek, yüz-yüze yapılan görüşmelerle 'ruhsallığın manası' ve 'işletme ruhsallığının tatbiki' çerçevesinde soruları içeren yarı-yapılandırılmış görüşme formları aracılığıyla veriler elde edilmiştir. Durumu daha derinlemesine inceleyebilmek amacıyla, görüşmelerin ses kaydı da alınarak, işletme üst yöneticisi ile yapılan görüşmelerin ardından, ek bilgilere erişebilmek amacıyla iki müdürle de ayrıca görüşülmüştür. Verilerin desteklenmesi için işletme hakkındaki belgelere (haberler, sertifikalar, değerlendirme raporları, web siteleri) ve raporlara da ulaşılmıştır. Araştırmanın verilerinden elde edilen sonuçlar Cardona (2000), Sanders, Hopkins ve Geroy (2003: 21-31) tarafından geliştirilen aşkın liderlik teorisi ile örtüşmekte, ruhsallığı, yüksek iç denetim odağını, yüksek özgüveni, başkaları için 'vermeyi' ve izleyicilerini dikkate almayı, onları ailenin bir ferdi olarak görmesi ile özetlemektedir. Fernando, işletmede kendi Hristiyan geleneklerini benimsetmeye çalışmaması aksine çalışanların çoğunluğunun Budist olduğu işletmede dua seremonilerine dahi katılmış olması ile dikkat odağı olmuştur. Bu özellikler açısından ruhsallık, liderlik uygulamalarını ve çalışanların motivasyon seviyelerini etkilemektedir. Çalışanlar örgütü katkısı hak eden bir yapı olarak değerlendirmektedir. Sanders, Hopkins ve Geroy (2003) "Edimselden 'Aşkın'a: Bütünleşik Bir Liderlik Kuramı" başlıklı çalışmalarında edimsel ve dönüşümsel liderlik yaklaşımlarını birleştiren ve hatta onları da aşan bir liderlik modeli sunmaktadırlar. Araştırmacılara göre liderlik kavramını tam olarak algılayabilmek için liderin kendi iç deneyimlerine ve içsel gelişimine odaklanmak gerekmektedir. Sanders ve diğerleri (2003), Cardona (2000) tarafından yapılan 'aşkın liderlik' tanımını farklı ifadelerle ele almışlardır. Cardona (2000) 'Aşkın' liderliği, 'çalışanların veya izleyenlerin başkalarına servisi, örgütsel başarıya katkıda bulunmak için motive edilmesi' olarak değerlendirirken, Sanders ve diğerleri liderin ruhsal gelişimi üzerinde odaklanmıştır. Sanders ve diğerleri (2003) aşkın bir başarıya ulaşmada en önemli unsurun bilinç, ahlaklı bir karakter ve inanç olarak üç temel boyutu içeren ruhsallık olduğunu savunmaktadırlar. Bu üç temel boyut, liderlerin zorlayıcı ve sınırlayıcı dış etkenlere karşı daha ilgisiz olmalarında ve içsel gelişim ve ruhsal gelişim konularına daha fazla yönelmelerine destek olmaktadır. Araştırmacılar, Aşkın liderlik teorisini etkileşimci liderlik ve dönüşümsel liderlik teorilerini bütünleşmesi ile açıklamaktadırlar (Korkut, 2012: 16-108).

Aşkın liderlik, kendisinin, başkalarının ve örgütün seviyesini genişleten, aşan stratejik liderlik türlerinden biridir. Genişletme ifadesiyle anlatılmak istenen, seviyeler arasında manevî ve bilimsel köprüler kurmaktır. Seviyeler arasında, içerisinde, üzerinde ve hatta ötesinde kalite odaklı bir biçimde, seviyelerin aşılmasını sağlayan bir durum için kullanılacak en uygun kelime aşkındır. Her ne kadar seviyeler arasında uyumlu bir doğa olsa da her stratejik liderin tüm seviyeleri aşma isteğinde ve niteliğinde olması beklenemez. Bazı stratejik liderlerin başkalarını yönlendirebilme güçleri sebebiyle yükselmeleri her zaman örgüte liderlik yapabilecekleri anlamına gelmemektedir. Günümüzde dinamik çevre, çevrenin yorumlanması, stratejilerin kuvvetlendirilmesi ve bu çevrede yaşamayı başarabilen bir örgüt kurmayı zorunlu hale getirmiştir. Ayrıca dinamik çevre, daha kısa süreli planlamayı ve daha az kontrolü, daha fazla esnekliği, öğrenmeyi ve doğaçlamayı gerektirmektedir. Bu duruma uyum sağlayabilecek liderlerin özellikleri aşkın liderin özellikleri olan yenilikçilik, aracı olma, yardımcı olma, mentörlük yapma, koordinatörlük yapma, analizci olma ve görev ustası olma ile açıklanabilmektedir (Kesimli, 2013: 7).

Tarım, araştırmasında aşkın liderliğin, dönüştürücü ve karizmatik liderlik teorilerinin eksik kalan yönlerinin tamamlanması ve bireysel seviye ya da ikili ilişki seviyesinden teoriyi makro seviyeye yükseltmek için araştırmacılarca keşfedildiğini öne sürmektedir. Kavram geliştirilirken; stratejik liderlik teorisi başlangıç noktası olarak belirlenmiş ve bugünün dinamik dünyasına uyumlaştırılmıştır. Aşkın lider kendi, diğerleri ve örgüt içinde yön verebilen stratejik bir liderdir. Bu kavram ile liderlik bireysel boyuttan, çevre ve organizasyon liderliği boyutuna evrilmekte, daha sonrasında ise yönünü bireylerin ve kendisinin liderliğine çevirmektedir (Tarım, 2017: 29).

Aşkın liderlik, katkıya dayalı ilişki ile tanımlanan liderliktir. Bu ilişkide lider, adil dışsal ödüller sağlayarak, üyelerin içsel motivasyonlarına hitap ederek ve onların aşkın motivasyonlarını geliştirerek birliği teşvik etmektedir. Aşkın lider, sonuçlarla ilgilenmenin yanı sıra üyelerinin motivasyonları ile örgütün motivasyonunu uyumlu hale getirmekte ve onların aşkın motivasyonunu da geliştirmeye çalışmaktadır. Aşkın lider, manipülatif olmayan yönetsel çalışmalarını başka bir ifadeyle üyelerin güvenlerini, kendisinin istediğini istemeye daha yatkın olacak şekilde kazanmak için ortak çalışandır. Aşkın lider, üyeleriyle ilgilenir ve onların kişisel gelişimlerine katkıda bulunmaya çalışır. Özellikle üyelerinin aşırı motivasyon olarak tanımlanan, başkaları için bir şeyler yapma motivasyonunu ve katkıda bulunma motivasyonunu geliştirmeye çalışır. Aşkın liderlerin manipülatör olmaları gerekmektedir çünkü her zaman üyelerinin çıkarlarını gözetmelilerdir. Liderin üyelerine olan bu gerçek ilgisi, üyelere karşılıklı bir sorumluluk duygusu yaratmaktadır. Aşkın liderlik yaratmanın en iyi yolu örnek olmaktır. Söz gelimi lider, yönetim hizmet dokusuna sahip olduğunda, üyelere de benzer bir hassasiyet oluşur (Cardona, 2000: 204-205).

Tehubijuluw'a göre, örgütsel liderler, örgütte maneviyatı güçlendirmede ve geliştirmede önemli bir role sahiptir. Misyonu üyelerini zihinsel, duygusal ve ruhsal olarak eğitmek olan liderler, özellikle bilişsel zekâ, duygusal zekâ ve ruhsal zekalarını ilk etapta entegre etmeyi öğrenmelidir. Bir örgütün kültürünü yönetmenin önemli bir kısmını, örgütle aynı değerleri paylaşan bireyleri işletmeye çekmek ve seçmektir. Aşkın liderlik, içsel olarak kendini motive etmek ve ruhsal iyileşmeye yönelik temel ihtiyaçları karşılamak için gerekli değerleri, tutumları ve davranışları içermektedir (Tehubijuluw, 2014: 512).

Aşkın liderlik, insan gerçekliğinin dört ilkesini, fiziksel, zihinsel, kalp (duygular) ve ruhu (ruh) birleştiren bir liderliktir. Etkileşimci ve dönüştürücü liderlik teorilerinde ruh ilkesi dikkate alınmamıştır. Aşkın liderlik, postmodern örgütlerde manevi temelli ilişki bir süreçtir. Aşkın liderlik fedakârlık, sevgi, inanç, vizyon gibi dışsal, içsel ve aşkın bir şekilde çalışanları motive ederek, yaşamda bir amaç bulmalarına izin vererek, üyelerin ihtiyaçlara cevap vererek ve bunun sonucunda ortaya olumlu örgütsel sonuçlar çıkaran, eşit derecede takipçi ve lider merkezli bir süreçtir. Liderlik ego merkezli olmaktan çok yetenekleri çoğaltma, kaynakları çoğaltma ve sinerji oluşturma ile ilgilidir. Ruhsal zeka üzerinde sağlam bir temele sahip olan aşkın liderlik herkesin iyiliği için hayatlarda fark yaratan bir liderliktir. Bu liderler, şefkat, dürüstlük, cesaret, alçakgönüllülük, içgörü, içtenlik ve huzur gibi ruhsal zekanın temel ilkelerini temsil etmektedirler (Nair, 2018: 104). Aşkın liderler en zor örgütsel sorunları bile asalet, erdem ve dayanışmanın harmanlanmasıyla çözebilmektedir. İlkelerini takip edenlerin, temel varoluşsal kaygılarını dikkate alarak, kişinin hayatının ötesinde kalıcı bir değere sahip olması ile en iyiyi

ulaşabileceği Ernest Becker'in sembolik "ölümsüzlük projesi" önermesini esas almaktadırlar (Kofman, 2018: 8).

Moodie'e göre (2016: 3), aşkın liderlik, birçok liderlik kavramını tek bir çatı altında bir araya getiren bir bakış açısı sunmaktadır. Aşkın liderlerin görüşü, bölümlere ayırmak yerine, örgütsel yaşamın tüm yönlerini ve onu kapsayan daha geniş toplumu aşmaktadır. Hizmetkâr liderliğin bir ifadesi olan aşkın liderlik, güven ve koordinasyon yaratarak, kârların, insanların ve gezegenin değişmezliğine çoklu odaklanmayı göz önünde bulundurarak kapsamlı, kabul edilebilir ve uyumlu bir çözüm tasarlamaktadır (Nair, 2016: 666). Aşkın liderlik, diyalog ve grup fikir birliği yoluyla yaratıcı ve farklı düşünmeye yönelik toplu karar almayı benimsemektedir. Liderlerin, kendi zayıflıklarının ve önyargılarının farkında olmalarını ve değerlerini, niyetlerini karar alma ve eylemleriyle uyumlu hale getirmek için özdenetim uygulamalarının gerekliliğini vurgulamaktadır (Moodie, 2016: 3).

Aşkın lider, üyelerinin motivasyonuna ve gündemine odaklanarak, üyelerinin ihtiyaçlarını belirleme çabalarıyla bu ihtiyaçları tatmin etmeye çalışmaktadır. Aşkın liderler için kendi gündemleri daha az, izleyicilerinin gündemi ise daha önemlidir. Başkalarının kişisel gelişimine katkıda bulunmak, ihtiyaçlarını karşılamak ve refahlarını sağlamaya yönelik çabaları vardır. Başka bir ifadeyle, başkalarına öncelik vermektedirler. Bu özelliği dönüştürücü ve demokratik liderlerde bulunmayan niteliklerdir. Aşkın liderliğe göre, bir liderin rolü daha çok ortak güç ve kararları desteklemek ve benimsemek, grup odaklı yaklaşımlarla örgüt içinde sosyal bir ruh ve sinerji yaratmaktır (Gülcan, 2015: 5). Gardiner'e göre aşkın lider, öteki liderlik teorilerine göre daha kapsayıcı, daha güvenilir, daha fazla bilgi paylaşımcı ve daha anlamlı bir şekilde üyeleriyle diyalog ve grup bilinci ile kolektif karar vermeyi, bu şekilde yaratıcı ve çok yönlü düşünmeyi besleyen örgüt iradesine hizmet etme isteğine sahip liderdir (Gardiner, 2006: 72).

4. SONUÇ

Aşkın liderler kendilerinden çok diğerleri için yaşayan, özdenetimi konusunda başarılı olan, izleyicilerinin ihtiyaçlarına odaklanan, izleyicilerinin fikirleri ile karar vermeyi benimseyen, kendisinin ve izleyicilerinin hayatın ötesinde değer yaratmaları gerektiğine inanan liderdir. Lider, adil dışsal ödüller sağlayarak, üyelerin içsel motivasyonlarına hitap ederek ve onların aşkın motivasyonlarını geliştirerek birlik oluşturmayı hedeflemektedir. Aşkın lider, sonuçlarla ilgilenmenin yanı sıra izleyicilerin motivasyonlarını ile örgütün motivasyonunu ahenkleştirmeye ve onların aşkın motivasyonunu da geliştirmeye çalışmaktadır. Türkçe yazında konuya ilişkin çok sayıda araştırma bulunmamaktadır. Teorik altyapının daha güçlü bir hal almasını sağlamak adına araştırmacıların aşkın liderlik konusuna ağırlık vermesi bu bağlamda aşkın liderlerin daha farklı niteliklerinin gün yüzüne çıkarılması ve ayrıca farklı kültürlerde sahip olan ülkeler açısından değerlendirilebilmesi adına Türkiye'de, nitel, nicel ya da karma nitelikli araştırmaların yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- ATAŞ, H. VE EFEÖĞLU, İ. E. (2020). Sosyal kirliliğin azaltılmasını ve küresel sürdürülebilirliği sağlayabilecek yenilikçi bir liderlik yaklaşımı: aşkın liderlik. *Uluslararası Sosyal ve Beşerî Bilimler Kongresi Kongre Özet Kitabı*, 81-82.
- BAKAN, İ. (2008). Örgüt kültürü ve liderlik türlerine ilişkin algılamalar ile yöneticilerin demografik özellikleri arasındaki ilişki: bir alan araştırması. *KMU İİBF Dergisi*, 8(14), 13-40.
- BAKAN, İ. VE BÜYÜKBEŞE, T. (2010). Liderlik "türleri" ve "güç kaynakları"na ilişkin mevcut-gelecek durum karşılaştırması: eğitim kurumu yöneticilerinin algılarına dayalı bir alan araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(19), 73-84.
- BEKTAŞ, Ç. (2016). Liderlik yaklaşımları ve modern liderden beklentiler. *Selçuk Üniversitesi Akşehir Meslek Yüksekokulu Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(7), 43-53.
- CARDONA, P. (2000). Transcendental leadership. *The Leadership & Organization Development Journal* 21(4), 201-206.

- ÇEKMECELİOĞLU, H. G. (2014). Göreve ve insana yönelik liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi KOSBED*, 28, 21-34.
- ERİŞ, Y. ve ARUN, K. (2020). Liderin karanlık yüzü: toksik liderlik davranışlarının çalışanların iş tatminine etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1961-1877.
- FERNANDO, M., BEALE, F. & GEROY, G. D. (2009). The spiritual dimension in leadership at Dilmah Tea. *Leadership and Organization Development Journal*, 30(6), 522-539.
- GARDINER, J. J. (2006). Transactional, transformational, and transcendent leadership: metaphors mapping the evolution of the theory and practice of governance. *Kravis Leadership Institute Leadership Review*, 6, 62-76.
- GÜLCAN, M. G. (2015). Complexity theory and new leadership paradigm. *British Journal of Education Society & Behavioural Science*, 10(2), 1-12.
- KESİMLİ, İ. (2013). Liderlik davranış türleri. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 1-10.
- KOFMAN, F. (2018). *The Meaning Revolution: The Power Of Transcendent Leadership*. Currency Books.
- KORKUT, A. (2012). *Ruhsal liderliğe ilişkin kuramsal bir inceleme*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- MOODIE, R. (2016). Learning about self: leadership skills for public health. *Journal Of Public Health Research*, 5(679), 1-6.
- NAIR, A. (2016). Transcendent leadership for a virtuous organization: an indian approach. *International Journal of Recent Advances in Organizational Behaviour and Decision Sciences (IJRAOB) An Online International Research Journal*, 1(1), 663-672.
- NAIR, A. (2018). Transcendental leadership from bhagavad gita. *The International Journal of Indian Psychology*, 6(4), 103-107.
- NAKTİYOK, A. (2006). E-liderlik: e- liderlik özelliklerinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(1), 19-40.
- SANDERS, J. E., HOPKINS, W. E. AND GEROY, G. D. (2003). From transactional to transcendental: Toward an integrated theory of leadership. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 9(4), 21-31.
- TARIM, M. (2017). *Lider-üye ilişkilerinde liderin olumlu ve olumsuz özellikler göstermesi ile ortaya konulan duygusal emeğin üyelerin bağlılık ve performansı üzerindeki etkisi*. Yayımlanmamış doktora tezi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TEHUBIJULUW, F. K. (2014). The role of transcendental leadership to increase organization performance through workers job satisfaction. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 5(6), 511-515.