T.C
OSTİM TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

AFETE MÜDAHALE ZEKASI VE AFET LİDERLİĞİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA:
TÜRKİYE VE TÜRK KIZILAY ÖRNEKLEMİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
YEŞİM ARSLANOĞLU

TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. MUSTAFA POLAT

EŞ DANIŞMAN
DR. AHMET ÇAKMAK

ANKARA-2024

TEZ KABUL VE ONAY

Yeşim ARSLANOĞLU tarafından hazırlanan "Afete Müdahale Zekası ve Afet Liderliği Üzerine Bir Araştırma: Türkiye ve Türk Kızılay Örneklemi" başlıklı bu çalışma jürimizce Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Kabul Tarihi:12/02/2024

Jüri Üyesi:	**Prof. Dr. Ufuk TÜREN** OSTİM Teknik Üniversitesi	_____
Jüri Üyesi:	**Dr. Tamer KILIÇ** Çankaya Üniversitesi	_____
Jüri Üyesi:	**Dr. Hakan AKIN** Yüksek İhtisas Üniversitesi	_____
Tez Danışmanı:	**Prof. Dr. Mustafa POLAT** OSTİM Teknik Üniversitesi	_____
İkinci Danışman:	**Dr. Ahmet ÇAKMAK**	_____

ONAY

Jüri tarafından kabul edilen bu çalışmanın Yüksek Lisans/Doktora Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

…../…../20….

_____

Doç. Dr. İhsan ERDEM KAYRAL
Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Enstitü tarafından onaylanan Yüksek Lisans tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını basılı veya dijital biçimde arşivleme ve aşağıda belirtilen koşullar dahilinde erişime açma iznini OSTİM Teknik Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle, Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak ve gelecekteki çalışmalar (makale, kitap, lisans, patent vb.) için tezimin tamamının veya bir bölümünün kullanım hakları yalnızca bana ait olacaktır.

Tezimin bütünüyle kendi çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izinle kullanılması zorunlu olan kaynakları, yazılı izin alarak kullandığımı ve istenildiğinde izinlerin suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayımlanan "Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge" kapsamında, tezim, aşağıda belirtilen koşullar haricince, YÖK Ulusal Tez Merkezi ve Ostim Teknik Üniversitesi Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

☐ Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir.[1]

☐ Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren … ay…ertelenmiştir.[2]

☐ Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir.[3][4]

Tarih

İmza

[1] MADDE 6(1) Lisansüstü tezle ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

[2] MADDE 6(2) Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

[3] MADDE 7(1) Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

[4] MADDE 7(2) Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

OSTİM TEKNİK ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ YÜKSEK LİSANS / DOKTORA TEZİ ORİJİNALLİK RAPORU

Tezin Başlığı: Afete Müdahale Zekâsı ve Afet Liderliği Üzerine Bir Araştırma: Türkiye ve Türk Kızılay Örneklemi

Öğrencinin Adı, Soyadı: Yeşim ARSLANOĞLU

Tez Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı: Prof. Dr. Mustafa POLAT

İkinci Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı: Dr. Ahmet ÇAKMAK

Anabilim Dalı: İşletme Anabilim Başkanlığı

Programı: İşletme

Tarih: 09/02/2024

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans tez çalışmama ait Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç kısmından oluşan ve toplam 138 sayfadan ibaret olan kısmı, 12/02/2024 tarihinde tez danışmanım tarafından turnitin intihal tespit programında incelenmiştir. Orijinallik raporunda aşağıda ifade edilen filtrelemeler uygulanmıştır.

Orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 12 'dir.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça (hariç)

2. Alıntılar (hariç)

3. Beş (5) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları (hariç)

Tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrencinin İmzası…….

ONAY

Tarih: …. / …. /…..

Prof. Dr. Mustafa POLAT

Dr. Ahmet ÇAKMAK

ETİK BEYAN

Bu çalışmanın özgün bir çalışma olduğunu, çalışmanın hazırlık, veri toplama, analiz, bilgilerin sunumu ve diğer tüm aşamalarında bilimsel etik ve kurallara uygun davrandığımı, çalışmada bulunan tüm belge bilgileri akademik etik ve kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı bütün bilgileri ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullanmış olduğum verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterdiğim durumlar dışında tarafımdan kaleme alındığını ve özgün olduğunu, Tez Danışmanım Prof. Dr. Mustafa POLAT ve Eş Danışmanım Dr. Ahmet ÇAKMAK danışmanlığında ve tarafımdan üretildiğini ve OSTİM Teknik Üniversitesi Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak yazıldığını beyan ederim.

Öğrencinin İmzası

Yeşim ARSLANOĞLU

Tarih

TEŞEKKÜR

Öncelikle tez konumun belirlenerek bu çalışmanın ortaya çıkmasında büyük emeği olan tez danışmanım ve saygıdeğer hocam Prof. Dr. Mustafa POLAT'a, çıkmaza girdiğini düşündüğüm hususlarda yeni bakış açıları ile yol gösteren, çalışkanlığını ve alçak gönüllülüğünü örnek almaya çalıştığım, değerli katkıları, anlayışlı yaklaşımı, desteği ve bitmeyen sabrı için yürekten teşekkür ederim.

Çalışma sürecim içerisinde bilgisini, ilgisini ve desteğini benden esirgemeyen ve paylaşmış olduğu görüşlerinden dolayı birlikte çalışma şansı elde ettiğim kıymetli hocam, danışmanım Dr. Ahmet ÇAKMAK'a,

Ayrıca tezimin metodolojik olarak değerlendirilmesinde ve analiz aşamasında sağlamış olduğu değerli desteklerinden dolayı Prof. Dr. Ufuk TÜREN'e,

Her zaman bana inandığını ve güvendiğini hissettiren, öğrencisi olduğum için kendimi şanslı hissettiğim sevgili hocam Doç. Dr. Hamide ÖZYÜREK'e

OSTİM Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü öğretim üyelerine ve tüm çalışanlarına,

Yüksek lisans eğitimimiz boyunca birlikte yol aldığımız, her konuda yardımcı olan ve motive eden sınıf arkadaşlarım Hüseyin YURDAKUL ve Ozan KABAN'a,

Sadece bilgi ve becerilerimi geliştirmeme değil, alanım da güvenilir ve bilinçli bir uzman olmama, eğitim ve rehberlikleri ile geçirmiş olduğum her anın kariyerime ve kişisel gelişimime katkıda bulunmama yardımcı olan Türk Kızılay Afet Yönetimi ve İklim Değişikliği Genel Müdürü Sayın İbrahim ÖZER'e, Afet Müdahale Direktörü Sayın Alper GÜLER başta olmak üzere Kurumumuzun saygıdeğer direktörlerine, yöneticilerine ve desteklerini esirgemeyen, birlikte çalışmaktan keyif aldığım sevgili çalışma arkadaşlarım Duhan KARACA, Hamide Hasibe SEZER, Dilan Çağla TUNÇ, Ece AKPINAR, Büşra YAVŞAN, Şevket KILIÇ ve tüm Kızılay çalışanlarına,

Son olarak tüm hayatım boyunca istediklerime ulaşabilmem için beni her konuda destekleyen, beni sevgi ve güven ile yetiştiren canım aileme sonsuz teşekkür ederim.

Şubat, 2024

Yeşim ARSLANOĞLU

ÖZ

Yazar Adı ve Soyadı : Yeşim ARSLANOĞLU

Üniversite : OSTİM Teknik Üniversitesi

Enstitü : Sosyal Bilimleri Enstitüsü

Program Adı : İşletme

Tezin Türü : Yüksek Lisans

Sayfa Sayısı : 138

Tarihi : 2024

AFETE MÜDAHALE ZEKASI VE AFET LİDERLİĞİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: TÜRKİYE VE TÜRK KIZILAY ÖRNEKLEMİ

Afetler, toplumların kısa sürede altından kalkamayacağı kadar çok kaynağa ihtiyaç duyulan, toplumsal ve bazen de küresel anlamdaki kurum ve ülkelerin bir araya gelerek koordineli şekilde müdahalede bulunmalarını gerekli kılan olaylardır. Afetlere müdahalede önemli hususlardan biri afete müdahale eden insanların müdahaledeki yeterlilikleridir. Zamanın kısa ve sonuçların ağır olması karşısında insani yeteneklere dayalı müdahale yeterliliği oldukça önem arz eden bir husustur.

Afetler ve afetlere hazırlık konusunda daha fazla yol alması gereken bir ülke olarak Türkiye'de fiziki tedbirlerin dışında insan ve toplumla ilgili çalışmaların artması önemlidir. Bu çalışma bu düşüncenin bir ürünü olarak, bireysel ve toplumsal hazır bulunuşluk düzeyine katkı sağlamak için tasarlanmıştır.

Çalışmada bu bireysel ve toplumsal hazır bulunuşluk düzeyini artırmada, afetlerde müdahale yeterliliğini sağlamada ve bu kapsamda bireylerin hazır bulunuşluk düzeylerinin anlaşılmasında katkı sağlayacağı düşünülen türetilmiş afete müdahale zekası ile bireylerin psikolojik sermayelerinin (umut ve psikolojik dayanıklılık alt boyutları çalışmaya dahil edilmiştir) afet liderliği üzerindeki etkileri araştırılmıştır.

Araştırmaya 402 Türk Kızılay çalışanı ile 917 diğer katılımcı olmak üzere toplam 1319 kişi katılmıştır. Araştırma neticesinde afete müdahale zekası gibi türetilmiş bir zeka türünden bahsedilebileceği ve bu zeka türünün "afete hazırlık ve hazır bulunuşluk zekası" ile "afet

takım yönetimi zekası" alt boyutlarından oluştuğu tespit edilmiştir. Yine araştırma sonucunda afet liderliği kavramından bahsedilebileceği ve afet liderliğinin "afette hızlı ve doğru karar verme" ve "afet liderlik özellikleri" alt boyutlarından oluştuğu tespit edilmiştir.

Araştırma neticesinde afete müdahale türetilmiş zekası ve psikolojik sermayenin afet liderliğini yordadığı tespit edilmiştir. Ayrıca psikolojik dayanıklılık ve psikolojik sermaye hariç diğer tüm değişkenlerin kadınlarla erkeklerde farklılık gösterdiği ve bu iki boyut hariç diğer sonuçların erkekler lehine olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre Türk Kızılay çalışanlarının afete müdahale türetilmiş zeka, psikolojik sermaye ve afet liderlik düzeyleri Türk Kızılay'da çalışmayanlara oranla istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek çıkmıştır. Afete maruz kalmanın afete müdahale türetilmiş zekası, psikolojik sermaye ve afet liderliği kapsamında farklı sonuçları etkilemediği araştırmanın bir diğer bulgularındandır.

Özellikle afetlerin yoğun olarak yaşandığı Türkiye'de afetlere hazır bulunuşluk düzeylerini artırmada elde edilen bulguların kullanılabileceği değerlendirilmektedir. Afetlerde yetkililerin müdahil olduğu zamana kadar afet bölgesinde doğal olarak başlayan liderlik süreçlerinin, tesadüfilikten arındırılarak planlı bir sürece kavuşturulması kapsamında bu sonuçların etkili olarak değerlendirilmesi önerilmektedir.

Anahtar Sözcükler: Afet, Afet Müdahale Zekası, Afet Liderliği, Psikolojik Sermaye, Türk Kızılay

ABSTRACT

Thesis	: Yeşim ARSLANOĞLU
University	: OSTİM Technical University
Institute	: Graduate School of Social Sciences
Program's Name	: Business Administration
Thesis Type:	: Master
Pages	: 138
Year	: 2024

A RESEARCH ON DISASTER RESPONSE INTELLIGENCE AND DISASTER LEADERSHIP: TURKİYE AND TURKISH RED CRESCENT SAMPLE

Disasters are events that require so many resources that societies cannot handle them in a short time, and require social and sometimes global institutions and countries to come together and intervene in a coordinated manner. One of the important issues in responding to disasters is the competence of people responding to disasters. In the face of short time and heavy consequences, the adequacy of intervention based on human abilities is a very important issue.

As a country that needs to make further progress in disasters and disaster preparedness, Türkiye needs to increase studies on people and society, apart from physical measures. This study, as a product of this idea, is designed to contribute to the level of individual and social readiness.

In the study, the effects of the derived disaster response intelligence and individuals' psychological capital (hope and psychological resilience sub-dimensions were included in the study), which are thought to contribute to increasing the level of individual and social readiness, ensuring the adequacy of intervention in disasters and understanding the readiness levels of individuals in this context, on disaster leadership were investigated.

A total of 1319 people, including 402 Turkish Red Crescent employees and 917 other participants, participated in the research. As a result of the research, it was determined that a derived type of intelligence such as disaster response intelligence can be mentioned and that this type of intelligence consists of the sub-dimensions of "disaster preparedness and

readiness intelligence" and "disaster team management intelligence". Again, as a result of the research, it was determined that the concept of disaster leadership can be mentioned and that disaster leadership consists of the sub-dimensions of "quick and accurate decision making in a disaster" and "disaster leadership characteristics".

As a result of the research, it was determined that disaster response-derived intelligence and psychological capital predicted disaster leadership. In the study, it was determined that all variables except psychological resilience and psychological capital differed between men and women, and except for these two dimensions, the results were in favor of men. In addition, according to the results obtained, the disaster response-derived intelligence, psychological capital, and disaster leadership levels of Turkish Red Crescent employees were statistically significantly higher than those who did not work in Turkish Red Crescent. Another finding of the study is that exposure to disaster does not affect different outcomes within the scope of disaster response-derived intelligence, psychological capital, and disaster leadership.

It is evaluated that the findings obtained can be used to increase disaster preparedness levels, especially in Türkiye, where disasters occur frequently. It is recommended that these results be evaluated as effective to eliminate the randomness of the leadership processes that begin naturally in the disaster area until the authorities intervene in disasters and turn them into a planned process.

Keywords: Disaster, Disaster Response Intelligence, Disaster Leadership, Psychological Capital, Turkish Red Crescent

İÇİNDEKİLER

TEZ KABUL VE ONAY ..... **i**

BİLDİRİM ..... **ii**

ETİK BEYAN ..... **iv**

TEŞEKKÜR ..... **v**

ÖZ **1**

ABSTRACT **3**

İÇİNDEKİLER **5**

TABLOLAR DİZİNİ **10**

ŞEKİLLER DİZİNİ **12**

SİMGELER VE KISALTMALAR **13**

GİRİŞ **14**

1.AFET ve AFET YÖNETİMİ **15**

1.1.Kavramsal Çerçeve 15

1.1.1.Afet Kavramı 15

1.1.2.Acil Durum 16

1.1.3.Tehlike 17

1.1.4.Risk 17

1.1.5.Kriz 17

1.1.6.Afet Yönetimi 18

1.1.7.Afet Yönetimi Evreleri 18

1.1.7.1.Hazırlık 19

1.1.7.2.Müdahale 19

1.1.7.3.İyileştirme 19

1.1.8.Türkiye'de Afetler 20

2.LİDER/AFET LİDERLİĞİ 22
2.1.Liderlik Kavramı ve Liderlik Kuramları 22
2.1.1.Özellikler Kuramı 24
2.1.2.Davranışsal Liderlik Kuramları 24
2.1.3. Durumsal Liderlik Kuramları 25
2.1.4.Modern Liderlik Kuramları 26
3.ZEKA 34
3.1.Çoklu Zekâ 34
3.2.Çoklu Zeka Kuramı ve Çoklu Zeka Türleri 34
3.1.1.Sözel-Dilsel Zeka 36
3.1.2.Mantıksal-Matematiksel Zeka 36
3.1.3.Görsel-Uzaysal (Uzamsal) Zeka 37
3.1.4.Müziksel-Ritmik Zeka 38
3.1.5.Bedensel- Kinestetik Zeka 38
3.1.6. Kişisel-İçsel Zeka 38
3.1.7. Kişilerarası-Sosyal Zeka 39
3.1.8.Doğacı Zeka 40
3.1.9.Varoluşçu Zeka 40
3.1.10.Afete Müdahale Türetilmiş Zekası 41
4.PSİKOLOJİK SERMAYE 42
4.1.Psikolojik Sermaye Kavramı 42
4.2. Psikolojik Sermaye Boyutları 43
4.2.1.Umut 43
4.2.2.İyimserlik 44
4.2.3.Psikolojik Dayanıklılık 44
4.2.4.Öz Yeterlilik 44

5. SİVİL TOPLUM OLGUSU VE TÜRK KIZILAY 46
5.1.Sivil Toplum Kavramı 46
5.2.Sivil Toplum Kuruluşları 47
5.3.Uluslararası Kızılhaç ve Kızılay Hareketi 48
5.4.Uluslararası Kızılhaç-Kızılay Hareketinin Temel İlkeleri 51
5.5. Türkiye Kızılay Derneği 52
5.6.Türkiye Kızılay Derneği Misyon ve Vizyonu 54
5.7.Türkiye Kızılay Derneği ve Faaliyetleri 54
5.7.1.Göç ve Mülteci Hizmetleri 55
5.7.2.Uluslararası Yardımlar 55
5.7.3.Sağlık Hizmetleri 56
5.7.4.Sosyal Hizmetler 56
5.7.5.İlk Yardım 56
5.7.6.Kan Hizmetleri, İlik Nakli ve Kök Hücre 57
5.7.7.Kızılay İçecek, Mineralli Su İşletmeleri 57
5.7.8.Kızılay Çadır ve Tekstil 58
5.7.9.Gönüllü Yönetimi 58
5.7.10.Ulusal-Uluslararası Afet ve Krizler 58
5.8. Türk Kızılay ile İlgili Yazın Taraması 59
5.8.1.Ulusal Alan Yazında Türk Kızılay 59
5.8.2.Uluslararası Alan Yazında Türk Kızılay 60
6.METODOLOJİ 65
6.1.Araştırmanın Konusu 65
6.2.Araştırman Amacı 66
6.3.Araştırmanın Önemi 66
6.4.Araştırmanın Kapsamı 67

6.5.Araştırma Modeli 67
6.6. Araştırma Soruları 68
6.7.Araştırmanın Sınırlılıkları 69
6.8.Araştırmanın Etik Yönü 70
6.9.Veri Toplama Yöntemleri 70
6.10. Araştırmanın Yöntemi 70
6.11.1. Evren ve Örneklem 71
6.11.2. Tanımlayıcı İstatistikler 72
6.11.3.Veri Analiz Yöntemi ve Araçları 76
6.11.4.Anket Formu 76
6.11.5.Veri Değerlendirme Araçları 76
6.11.5.1.Faktör Analizi 76
6.11.5.2.Güvenirlik Analizi 77
6.11.6. Afete Müdahale Türetilmiş Zekası Ölçeği 77
6.11.7. Psikolojik Sermaye Ölçeği 80
6.11.8.Afet Liderliği Ölçeği 84
6.11.9.Veri Analiz Tekniği 86
6.12.Araştırmanın Bulguları 86
6.12.1.Tanımlayıcı İstatistikler 87
6.12.2. Korelasyon ve Güvenirlik Analizi Sonuçları 90
6.12.3.Hipotezler 91
7.SONUÇ VE DEĞERLENDİRME 102
KAYNAKÇA 109
ÖZGEÇMİŞ 120
Ek-1 Türkiye Kızılay Derneği Akademik Araştırma Kurum İzni 121
Ek-2 Çoklu Zeka Ölçeği Kullanım İzni 122

Ek-2.1. Çoklu Zeka Ölçeği Kullanım İzni 122
Ek-3 Psikolojik Sermaye Algıları Ölçeği Kullanım İzni 123
Ek-4 Anket Soruları 124

TABLOLAR DİZİNİ

TABLO 1.1.TÜRKİYE'DE MEYDANA GELMİŞ EN ÖLÜMCÜL ON AFET 20
TABLO 3. 2. GARDNER'A AİT ÇOKLU ZEKA TÜRLERİ VE ORTAYA ÇIKARDIĞI YILLAR..... 36
TABLO 5.3. ARAŞTIRMA KONUSU TEZLERİN YILLARA GÖRE DAĞILIMI 60
TABLO 5.4.ARAŞTIRMA KONUSU TEZLERİN TÜRLERİNE GÖRE DAĞILIMI 60
TABLO 5.5. ÜLKELERE GÖRE ÇALIŞMA VE ATIF SAYILARI 63
TABLO 5.6. KURUMLARA GÖRE MAKALE, ATIF SAYILARI VE TOPLAM BAĞLANTI GÜCÜ 64
TABLO 6.7.ÇOKLU ZEKA ÖLÇEĞİ SORULARI 78
TABLO 6.8. AFETE MÜDAHALE TÜRETİLMİŞ ZEKASININ BOYUTLARI 79
TABLO 6.9. AFETE MÜDAHALE TÜRETİLMİŞ ZEKASI ÖLÇEĞİ AÇIKLANAN VARYANS TABLOSU 79
TABLO 6.10. AFETE MÜDAHALE TÜRETİLMİŞ ZEKASI ÖLÇEĞİ FAKTÖR YÜKLERİ TABLOSU 80
TABLO 6.11. PSİKOLOJİK SERMAYE ALGILARI ÖLÇEĞİNDE YER ALAN MADDELER VE İLGİLİ KAYNAKLAR 81
TABLO 6.12. PSİKOLOJİK SERMAYE ALGILARI ÖLÇEĞİ ANKET SORULARI..... 82
TABLO 6.13. PSİKOLOJİK SERMAYENİN ALT BOYUTLARI..... 82
TABLO 6.14. PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ AÇIKLANAN VARYANS TABLOSU..... 83
TABLO 6.15. PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ FAKTÖR YÜKLERİ TABLOSU 83
TABLO 6.16. AFET LİDERLİĞİ ÖLÇEĞİ ANKET SORULARI 84
TABLO 6.17. AFET LİDERLİĞİNİN ALT BOYUTLARI 85
TABLO 6.18. AFET LİDERLİK ÖLÇEĞİ AÇIKLANAN VARYANS TABLOSU..... 85
TABLO 6.19. PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ FAKTÖR YÜKLERİ TABLOSU 86
TABLO 6.20.AFETE MÜDAHALE TÜRETİLMİŞ ZEKASI SORULARINA İLİŞKİN TEMEL TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER..... 87
TABLO 6.21. AFET LİDERLİĞİ SORULARINA İLİŞKİN TEMEL TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER.. 88
TABLO 6.22. PSİKOLOJİK SERMAYE SORULARINA İLİŞKİN TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER 89
TABLO 6.23. KORELASYONLAR (PARAMETRİK OLMAYAN VERİLER İÇİN SPEARMAN RHO TESTİ) VE GÜVENİRLİK ANALİZLERİ..... 90
TABLO 6.24. HİPOTEZ TESTİ SORULARI 91
TABLO 6.25. HİPOTEZ-1'İN SONUÇLARI..... 92
TABLO 6.26. HİPOTEZ-1A VE HİPOTEZ-1B'NİN SONUÇLARI 93
TABLO 6.27.HİPOTEZ-2'NİN SONUÇLARI..... 94
TABLO 6.28. HİPOTEZ-2A VE 2B'NİN SONUÇLARI 95
TABLO 6.29. HİPOTEZ-3'ÜN SONUÇLARI 96
TABLO 6.30. HİPOTEZ 4, 4A, 4B, 4C, 4Ç, 4D, 4E, 4F VE 4G İÇİN TEMEL İSTATİSTİKLER..... 97

TABLO 6.31. HİPOTEZ 4, 4A, 4B, 4C, 4Ç, 4D, 4E, 4F VE 4G TESTİ SONUÇLARI 98
TABLO 6.32. HİPOTEZ-5, 5A VE 5B İÇİN TEMEL İSTATİSTİKLER..... 99
TABLO 6.33. HİPOTEZ-5, 5A VE 5B'NİN TESTİ SONUÇLARI 100
TABLO 6.34. KABUL VE RET OLUNAN HİPOTEZLER 101

ŞEKİLLER DİZİNİ

ŞEKİL 4.1. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN BOYUTLARI 43
ŞEKİL 5.2. ULUSLARARASI KIZILHAÇ – KIZILAY HAREKETİNİN YAPISI 50
ŞEKİL 5.3. ANALİZ EDİLEN MAKALELERİN YILLARA GÖRE DAĞILIMI 61
ŞEKİL 5.4. ANAHTAR KELİMELERİN AĞ GÖRSELLEŞTİRME HARİTASI 62
ŞEKİL 6.5. PSİKOLOJİK SERMAYE VE AFET MÜDAHALE TÜRETİLMİŞ ZEKALARININ AFET LİDERLİĞİ ÜZERİNE ETKİSİ (ARAŞTIRMA MODELİ) 68
ŞEKİL 6.6. CİNSİYET DAĞILIM GRAFİĞİ 72
ŞEKİL 6.7. YAŞ DAĞILIM GRAFİĞİ 73
ŞEKİL 6.8. EĞİTİM DAĞILIM GRAFİĞİ 73
ŞEKİL 6.9. TÜRK KIZILAY PERSONEL DAĞILIM GRAFİĞİ 74
ŞEKİL 6.10. MEDENİ DURUM GRAFİĞİ 74
ŞEKİL 6.11. DAHA ÖNCE AFETE MARUZ KALAN VE KALMAYANLARIN DAĞILIM GRAFİĞİ 75
ŞEKİL 6.12. MESLEK DAĞILIM GRAFİĞİ 75

SİMGELER VE KISALTMALAR

ABD	Amerika Birleşik Devleti
AFAD	Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı
AFOM	Afet Operasyon Merkezi
ANOVA	Varyans Analizi
BM	Birleşmiş Milletler
CAL E.M.A.	California Emergency Management Agency
ÇZK	Çoklu Zeka Kuramı
FEMA	Federal Emergency Management Agency
ICRC	Uluslararası Kızılhaç Komitesi
IFRC	Uluslararası Kızılhaç ve Kızılay Dernekleri Federasyonu
KKTC	Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti
NGO	Hükümet Dışı Kuruluşlar
POST HOC	Çoklu Karşılaştırma (Multiple Comparison)
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
TDK	Türk Dil Kurumu
UNDRR	United Nations Office for Disaster Risk Reduction
YÖK	Yükseköğretim Kurulu
WoS	Web of Science

GİRİŞ

Afetler, insan hayatını ve toplumları derinden etkileyen olaylardır. Hem doğal hem de insan kaynaklı afetler, acil durumları beraberinde getirir ve toplumları hazırlıksız bırakabilir. Bu bağlamda, afet yönetimi ve liderliği, bu zorlayıcı durumlarla baş etmeye yönelik stratejilerin ve liderlik yeteneklerinin incelendiği kritik bir alanı oluşturmaktadır.

Cumhuriyet tarihimizin en büyük felaketi olan 06 Şubat 2023 depremleri, Türkiye'nin depreme karşı hazırlıklı olmadığını acı bir şekilde ortaya koymuştur. Türkiye'de mevcut plansız kentleşme, bugüne kadar meydana gelen doğal olayların felakete dönüşmesine kaçınılmaz bir şekilde sebep olmuştur.

Japonya, Şili ve Endonezya gibi deprem riski taşıyan ülkeler ileri teknoloji kullanımını benimseyerek, depremlere karşı mükemmel inşaat standartları geliştirmişler, erken uyarı sistemleri konusunda çalışmalar yapmışlar, düzenli olarak afet yönetim ve eğitim programları düzenlemişler ve altyapı konusunda güçlendirme önlemlerini almışlardır. Bu şekilde söz konusu ülkeler afete hazırlıklı ülke konumuna erişmişlerdir. Bu ülkelerin oluşturduğu kapsamlı stratejiler, halkın güvenliğini artırmak ve altyapının deprem etkilerine karşı direncini güçlendirmek amacıyla uygulanmaktadır. Doğal afetlerin etkilerini tamamen ortadan kaldırmak mümkün olmasa da afete yüksek düzeyde maruz kalan ülkelerin sürekli güncelledikleri afet yönetimi stratejilerinin olası riskleri en aza indirme konusunda fayda sağladığı değerlendirilmektedir.

Bu çalışma, afet müdahale süreçlerinde etkili liderlik ve müdahale yeteneklerini anlamak amacıyla tasarlanmıştır. Afet durumlarında etkili bir şekilde müdahale edebilmek, özellikle liderlik vasıfları ve çoklu zeka türleri bağlamında ele alındığında karmaşık bir konudur. Liderlerin bu tür olağanüstü durumlarla başa çıkma yetenekleri ve farklı zeka alanlarındaki güçlü yönlerinin, afetzedelerin ve toplumun hızlı bir şekilde toparlanmasına büyük ölçüde katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Tez, afete müdahale sürecinde bireylerin psikolojik sermayelerinin afete müdahale zekalarıyla nasıl etkileşime girdiğini ve bu etkileşimin afet müdahale süreçlerine ve afet liderliğine nasıl yansıdığını incelemektedir. Türk Kızılay'ının tarihini ve faaliyetlerini de içeren bu çalışma hem akademik literatüre hem de afete müdahale pratiğine katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

1.AFET ve AFET YÖNETİMİ

Bu bölümde afet yönetimi ile ilgili tanımlamalar ile yazında yer alan kavram ve terimler ele alınmıştır. Böylece konuya geniş bir perspektiften bakmak hedeflenmiştir.

1.1.Kavramsal Çerçeve

1.1.1.Afet Kavramı

Afet terimi sözcüğü İngilizcede 'disaster', Fransızcada 'desastre', İtalyancada 'disastro' sözcükleri ile ifade edilmektedir. Bu sözcüklerin bir dilden diğerine geçiş yaptığı değerlendirilmektedir. 'Astro' kelimesi yıldız anlamına gelirken, önüne eklenen 'dis' eki kelimeye olumsuz bir anlam yüklemektedir. İnsanoğlu tarih boyunca yıldızları ve hareketlerini incelemiş ve bu gözlemlerden bir şeyler çıkarmaya çalışmıştır. Yıldızların olumsuz sonuçlar doğurması, insanları kötü olayların habercisi olarak düşündürmüştür. Buradan anlaşılacağı gibi, 'disastro' kelimesi ile eğer yıldızlar iyi olmayan bir biçimde gözlemlenirse, bu durum kötü olayların habercisi, yani bir afetin meydana gelme ihtimalinin olduğu şeklinde yorumlanmaktadır (Orak, 2022).

Afet kavramının meydana gelen bir olayın sonucu olduğu perspektifi ilk kez 1932 yılında ortaya çıkmıştır. Bu anlayış, *'deniz üzerinde gemiler yol almaya devam ettikçe fırtınalara afet diyemeyiz'* ifadesiyle açıklanmıştır (Carr, 1932, s. 211). Bu yaklaşım, afetler konusunda çeşitli sebep-sonuç odaklı değerlendirmelere olanak tanımıştır. Böylece afetlerin doğal olarak meydana gelmediği, bunun yerine bir olayın sonucu olduğu ve bu olayda insan faktörünün de etkili olabildiği görüşü gelişmeye başlamıştır. Ayrıca, afetlerin doğal faktörlerden çok, sosyoekonomik olayların bir sonucu olduğu, önceden yürütülen planlama çalışmaları ile birlikte, afetlerin içerisinden doğal kavramının çıkarılması gerektiği vurgulanmaktadır (O'Keefe, vd., 1976).

1970'li yıllardan itibaren afet kavramı, toplumun sosyoekonomik özelliklerini içeren kırılganlık ve savunmasızlık gibi nitelikleri kapsayacak şekilde tanımlanmıştır. Bu dönemde afetin, gökten düşen bir meteor gibi algılanmaması gerektiği, farklı durumlarda meydana gelebilen ve çoğu zaman tahmin edilebilir olaylar olduğu görüşü daha fazla kabul görmeye başlamıştır (Lagadec, 1982).

Afet, bir toplumun altından kalkabileceği kapasitenin üzerinde güç ve kaynağa ihtiyaç duyulan ve birden çok kurumun bir araya gelerek koordineli bir şekilde müdahale etmesini gerektiren olaylara verilen addır. Bu durum toplumları olumsuz yönde etkileyen ve meydana gelmesi istenmeyen bir tehlikenin vuku bulmasının bir sonucudur. Doğal şekilde

oluşabilecek bir afet meydana gelir ve beraberinde ölüm, yaralanma, hastalık gibi durumları getirir. Afetler insanların gündelik hayatını olumsuz yönde etkileyecek bir ortam ya da olumsuz sonuçları olan bir olaydır. Afetler doğa ya da insan kaynaklı, ani olarak gerçekleşen veya bir sürecin sonunda meydana gelen, yaratmış olduğu sarsıcı etki ile toplumu derinden etkileyen olaylar olarak tanımlanabilir (CAL E.M.A., 2008).

Bir diğer ifade ile afet, yaşam kaybına, insanın acı çekmesine, kamu ve özel mülk hasarına, sosyal ve ekonomik bozulmalara sebep olan olaylardır. Meydana gelen afetler ve acil durum gerektiren olaylar, yerel kurumların mevcut kapasitesini aşan olaylar olarak da tanımlanabilir (FEMA, 1983, s. 5).

Afetler, çeşitli kurum ve kuruluşların uyumlu bir şekilde görev yapmasını gerektiren olaylardır ve bu olaylar, doğal, teknolojik veya insan kaynaklı olarak insanlara zarar verip, fiziksel, ekonomik ve sosyal kayıplara neden olabilir. Deprem, sel, volkanik patlamalar gibi doğal olayların olağan bir sonucu meydana gelen olaylar 'doğal tehlike' olarak adlandırılır. Ancak afet diyebilmek için bir olayın insan/toplumun canına ya da malına zarar vermesi gerekir. Aksi takdirde bu tür olaylar bir doğal olay olarak kabul edilir (Şahin ve Sipahioğlu, 2002, s. 15).

Afet kavramının, sosyolojiden ekonomiye, çevreden sağlığa kadar birçok alanın etkisi altında şekillenerek bugüne ulaştığı ifade edilebilir. Yaşadığımız yüzyılda afetler; çeşitli kayıplara neden olan ve hayatı durduran olaylar olmaktan öte, kalkınmayı engelleyen ve yoksulluk problemine neden olabilen olaylara dönüşmüştür. Daha net bir ifadeyle, ekonomik olarak az gelişmiş ülkeler çeşitli tehlikelere maruz kaldıklarında çok daha fazla zarar görme eğiliminde olduklarından, afetlerin etkileri bu ülkelerde daha yıkıcı olabilmektedir. Bu nedenle afetin tanımı yapılırken, kalkınma ve yoksulluğun da kavramsal olarak ele alınması önemlidir. Her ne kadar kalkınma ve yoksulluk afetin doğrudan sebebi olmasa da birçok durumda doğrudan veya dolaylı olarak ortaya çıkmasında önemli bir rol oynamaktadır. (Karaman, 2021, s. 400).

1.1.2.Acil Durum

Hızlı müdahalenin zorunlu hale geldiği durumları ifade eden acil durum, acil yardım ihtiyacını ve desteğini gerektirmektedir. Acil durumlar mevcut öz kaynaklarla üstesinden gelinebilen durumları kapsamaktadır. Acil durumu, afetle birlikte ortaya çıkan ve hızlı müdahale gerektiren bir süreç olarak tanımlamak da mümkündür. Acil durum terimi aynı zamanda, afet esnasında ve sonrasında gereken önlemlerin alınması ve ihtiyaç duyulan

çalışmaların yürütülebilmesi ile ilgili durumları ifade etmek için kullanılır (Ergünay, vd., 2008, s. 301).

1.1.3.Tehlike

Tehlike; AFAD'a (2021) göre, "belirli bir zaman diliminde veya coğrafyada ortaya çıkarak yaşamı tehdit eden, toplumun sosyoekonomik düzenini ve etkinliklerini, doğal çevreyi, doğal, tarihi ve kültürel kaynakları zarara uğratma potansiyeli taşıyan doğal, teknolojik veya insan kaynaklı fiziksel olay ve olgular" olarak tanımlanmaktadır. UNDRR (2021)'e göre ise, "can kaybına, yaralanmaya veya diğer sağlık etkilerine, mal hasarına, sosyal, ekonomik veya çevresel bozulmaya neden olabilen bir süreç, olay ya da insan etkinliği"dir.

Tehlike, geniş anlamda insanlar ve değer verdikleri unsurlar için tehdit olarak ifade edilebilir. Tehlikelerin gerçekleşme potansiyeli bulunmakta olup, bir olayın insanlar veya yerler üzerindeki etkisini de içermektedir. Tehlikeler, sosyal, teknolojik ve doğal sistemler arasındaki etkileşimden kaynaklanır (Cutter, 2001).

1.1.4.Risk

UNDRR (2021)'ye göre risk; tehlike, maruz kalma ve savunmasızlık kavramlarını içerir. AFAD'a (2021) göre risk, belirli koşul ve ortamlarda meydana gelebilecek bir olayın can, mal, ekonomik ve çevresel değerlerde kayıplara yol açma olasılığıdır.

Afet yönetimi literatürüne göre ise risk; bir tehlikenin bölgede ikamet edenler, özellikler, faaliyetler, özel tesisler, doğal ve kültürel kaynaklar üzerinde olası olumsuz etkilerini ifade eder (Kadıoğlu, 2008).

Risk azaltma, afetin önlenebilmesi veya büyük kayıplara neden olmasının önüne geçilebilmesi amacıyla yapılan faaliyetleri içerir. Bu faaliyetler; mevzuatın güncellenmesini, afet haritalarının oluşturulmasını ve bu haritaların güncel tutulmasını, afet tehlikesinin belirlenmesini, bilimsel araştırmaların yapılmasını, önleyici tedbirlerin geliştirilmesini ve afetten korunma yöntemlerinin kamuya duyurulmasını içeren kapsamlı bir süreçtir (Akdağ, 2002).

1.1.5.Kriz

"Kriz (crisis)" terimi, tıp kökenli bir kelime olarak vücutta bulunan bir organda beklenmedik bir anda meydana gelen fizyolojik bozukluğu, psikolojide bireylerin yaşamlarında gözlemlenen ruhsal bunalımı, ekonomide çöküntüyü ifade eder. Ayrıca, kriz kelimesi bir şeyin nadir bulunma durumunu ve bir şeye karşı ani ve aşırı bir arzuyu anlatmak için de

kullanılır. Kriz, olma ihtimali görece düşük ancak etkisi büyük bir olay olup organizasyonun yaşamını ve varlığını tehdit eden bir durumdur. Krizler sebep, sonuç ve çözüm aşamalarının belirli olmamasına rağmen hızlı karar alınmasını gerektiren bir yapıya sahiptir (Pearson ve Clair, 1998). Kriz, bir yurtta ya da ülkeler arasında, toplumun veya bir kuruluşun yaşamında karşılaşılan zorlu dönem, bunalım ve buhran anlamında da kullanılmaktadır (TDK, 1983, s. 752).

1.1.6.Afet Yönetimi

Afet Yönetimi, olası zararları ve riskleri azaltma amacıyla afetlere ve acil durumlara hazırlıklı olmayı içeren bir süreçtir. Afet yönetimi aynı zamanda afet sonrasında müdahale ve iyileştirme çalışmalarını da içeren bir süreçtir. Bu süreç, toplumdaki her kesimin ihtiyaçlarına uygun olarak planlanır, yönlendirilir, desteklenir, koordine edilir ve gerekli mevzuat ile birlikte kurumsal yapılar oluşturulur ya da bunlara göre gerekli düzenlenmeler yapılır. Afet yönetiminin etkin ve verimli biçimde uygulanabilmesi için toplumda yer alan bütün kurum ve kuruluşların belirlenmiş olan amaçlar doğrultusunda çaba göstermesi gerekir. Afet yönetimi bu amaçlara ulaşma ve kaynakları belirlenen bu ortak gaye etrafında yönlendirmeye yönelik bir işlemdir (Kadıoğlu, 2008).

Günümüzde toplumların ulaşmış olduğu teknoloji ve bilgi düzeyine rağmen, insanlık halen deprem, kasırga ve volkanik olaylar gibi doğa kaynaklı afetlerin önlenmesi konusunda gerekli yetkinliğe ulaşabilmiş değildir. Bu tür afetlerin elbette tam anlamıyla önlenmesi halihazırda mümkün görünmemektedir. Ancak günümüzde afetlerin etkilerini ortadan kaldırmak ya da en az zararla atlatılabilmesini sağlamak için çalışmalar yapılmakta ve bu amaca yönelik planlar hazırlanarak uygulamaya konulmaktır. Bireylerin çevrelerindeki doğal olaylar hakkında bilgi sahibi olmaları, bu olayların gerçekleşmesi durumunda en az düzeyde etkilenmeleri ya da hiç etkilenmemeleri için yapılan her türlü plan, faaliyet ve çalışmanın sistemli bir biçimde yürütülmesi durumuna ise afet yönetimi adı verilmektedir (Erkal ve Değerliyurt, 2009, s. 151). Afet yönetimi, katılımcıları potansiyel olarak ortaya çıkabilecek afetlere karşı planlama yapmaya ve gerçek afet durumlarında başa çıkmaya teşvik etmek amacıyla ortak hedefler ve değerler oluşturma sürecini içerir (Pearce, 2000).

1.1.7.Afet Yönetimi Evreleri

Afet yönetimi hazırlık, müdahale ve iyileştirme olarak üç evreden meydana gelir. (Büyükkaracığan, 2016). Hazırlık evresi, meydana gelebilecek potansiyele sahip afet risklerini belirleyerek, toplumu ve kurumları bu risklere karşı hazırlamayı amaçlamaktadır.

Acil durum planları, eğitim programları ve altyapı iyileştirmeleri bu aşamada öne çıkan unsurlardır. Müdahale evresi, afet anında hızlı ve etkili bir tepki verebilmek için acil arama kurtarma operasyonlarını, ilk yardım faaliyetlerini ve acil yardım hizmetlerini bünyesinde barındırmaktadır. İyileştirme evresi ise afetin etkilerinin azaltılması ve toplumun normal yaşamına dönmesi için uzun vadeli stratejilerin uygulanmasını içerir. Zarar gören altyapının onarımı, psiko-sosyal destek hizmetleri ve rehabilitasyon çalışmaları, iyileştirme evresinde önceliklidir. Bahse konu üç evre, afetlerle başa çıkmak ve toplumları daha dirençli hale getirmek için bütünlük sağlayan bir sürecin önemli bileşenleridir.

1.1.7.1.Hazırlık

Afet yönetiminde hazırlık aşaması, tüm toplumu ve ülkeyi afetlere karşı hazırlıklı hale getirmek amacıyla ulusal düzeyde gerçekleştirilen uzun vadeli hazırlık faaliyetlerini içermektedir. Toplum temelli hazırlık çalışmaları, tehlikelerin ve risklerin tespitini, afetlere karşı toplumsal bilincin oluşturulmasını ve bu bilincin davranışlara yansıtılmasını içermektedir. Bu nedenle, hazırlık çalışmaları uzun vadeli politika ve planlamaların geliştirilmesini gerektirir. Ulusal düzeydeki hazırlık çalışmaları, tüm toplum ve afet yönetiminin tüm evreleri için gerekli bütünlük içindeki bir yaklaşımı ifade etmektedir (FEMA, 2015).

1.1.7.2.Müdahale

Afet yönetiminde müdahale aşaması; afetin meydana gelmesinin ardından başlayan ve afetin neden olduğu kayıp ve zararlara bağlı olarak gerçekleştirilen tüm faaliyetleri kapsayan sürece denir. Bu evredeki faaliyetlerin temel amacı, afet sonrasında yaşam kurtarmak, mülkleri ve çevreyi korumak, toplulukları istikrara kavuşturmak ve temel insan ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik çalışmalar yürütmektir (FEMA, 2016, s. 2).

1.1.7.3.İyileştirme

Afet Yönetimi Terimleri Sözlüğü ‘ne göre iyileştirme; afetlerden etkilenen toplulukların gereksinimlerinin mantıklı ve etkili yöntemlerle karşılanmasını, yaşamın mümkün olan en kısa sürede normale döndürülmesini, olası afetlere karşı başa çıkma yeteneklerinin geliştirilmesini içeren bir süreçtir. İyileştirme süreci toplulukların en az zarar görmelerini sağlayacak şekilde yürütülür. İyileştirme süreci insanların ve toplulukların yaşamlarını daha güvenli bir ortamda idame ettirebilecekleri kurumsal, fiziksel, ekonomik, sosyal ve yasal faaliyetleri içeren bir süreçtir (AFAD, 2014, s. 94).

1.1.8.Türkiye'de Afetler

Türkiye'de meydana gelmiş en ölümcül on afete tarihsel perspektiften bakıldığında bu afetlerin tamamının deprem kaynaklı olduğu gözlenmektedir. Aşağıda Türkiye'de yaşanan en ölümcül on afet yer almaktadır. Tablo-1.1 incelendiğinde, en yüksek kayıplara neden olan depremler sıralamasında birinci sırayı 06 Şubat 2023'te gerçekleşen ve merkezi Kahramanmaraş Pazarcık olan, ancak aynı zamanda Türkiye'de 11 ilde daha etkili olan 7.7 ve 7.6 şiddetinde depremlerin aldığı görülmektedir. İkinci sırada 7.9 şiddetinde ve 1939 yılında meydana gelen Erzincan depremi yer alırken, üçüncü sırada ise 1999 yılında gerçekleşen 7.4 büyüklüğündeki İzmit Körfezi depremi bulunmaktadır (Özmen ve Gökçe, 2018). Türkiye, ölüm oranı açısından deprem kaynaklı afetlerde dünyada üçüncü sırada yer almaktadır (Şenses, 2016). Türkiye'de meydana gelen büyük afetler ve can kayıplarına ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

Tablo 1.1.Türkiye'de Meydana Gelmiş En Ölümcül On Afet

Afet Türü	Adı	Tarih	Can Kaybı
Deprem	Kahramanmaraş Depremi	06.02.2023	50783
Deprem	Erzincan Depremi	27.12.1939	32962
Deprem	İzmit Körfezi Depremi	17.08.1999	17127
Deprem	Malazgirt Depremi	29.04.1903	6000
Deprem	Tosya-Ladik Depremi	26.11.1943	4000
Deprem	Burdur Depremi	03.10.1914	4000
Deprem	Bolu-Gerede Depremi	01.02.1944	3959
Deprem	Çaldıran-Muradiye Depremi	24.11.1976	3840
Deprem	Niksar-Erbaa Depremi	20.12.1942	3000
Deprem	Varto Depremi	19.08.1966	2394

Kaynak: Özmen, B. ve Gökçe, O., "Türkiye'nin Afetselliği", Türkiye'nin Afet Yönetimi: Sosyal, Siyasal ve Yönetim Boyutuyla, Editörler: Şengün, H., vd., Palme Yayınevi, Ankara, 2018, s.26.dan istifade edilerek güncellenmiştir.

06 Şubat 2023 tarihinde meydana gelen depremler, dokuz saat farkla yaşanan 7.7 ve 7.6 şiddetinde meydana gelen, aynı zamanda devam eden artçı sarsıntılar, bölgede yaşayan yaklaşık 15 milyon nüfuslu 11 ilde (Kahramanmaraş, Hatay, Elazığ, Malatya, Gaziantep, Kilis, Adana, Şanlıurfa, Adıyaman, Osmaniye, Diyarbakır) büyük yıkıma neden olmuş, ayrıca ciddi bir can ve mal kaybına neden olmuştur. Resmi verilere göre, deprem sebebiyle

50.783 kişi hayatını kaybederken, 115.353 kişi de yaralanmıştır. Ayrıca, raporlara göre 37.984 bina yıkılmıştır. Bu sayılar, Türkiye'deki en büyük depremlerden biri olan 1939 yılında meydana gelen 7.9 Erzincan Depremi ve 1999 yılında meydana gelen 7.6 Kocaeli Depremi kayıplarını aşmaktadır (AFAD, 2023).

Depremler, yıkıcı etkileri sebebiyle en fazla ölüme neden olan felaketlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsanlık tarihi, dünyanın varoluşundan bugüne kadar birçok depreme maruz kalmış, ancak gerekli tedbirler yeteri kadar alınmadığından ve kadercilik olarak bakıldığından, bu önemli doğal afete yeterince önem verilmediği gözlemlenmektedir. Türkiye'de deprem felaketi sıkça meydana gelirken, büyük ve yıkıcı depremler daha nadir görülmekte ancak bu tehdit önlem alınmadığı sürece daha acı verici sonuçlar doğurmaktadır.

Deprem felaketi, depremden önce insanları psikolojik olarak etkilemekte, deprem anında korku ve dehşet yaratmaktadır. Deprem sonrasında ise travmatik sonuçların giderilerek toplumun iyileştirilmesine yönelik adımlar atılmaktadır. Her üç aşaması da zor olan bu afet türü çok kısa sürmesine karşın, unutulması neredeyse imkansız izler bırakmaktadır. Depremin yarattığı her türlü zorluk ve acının kısa sürede unutulması mümkün olmayacağı gibi, meydana gelen zararların ortadan kaldırılması, yaraların onarılması, yalnızca deprem gerçeğinin yaratabileceği durumların kabul edilmesiyle baş edilebilir (Ersoy, 2016).

Depremler dışında da özellikle iklim değişikliği ve insanların dünyadaki yanlış izleri nedeniyle bir çok afet meydana gelmekte ve deprem kadar olmasa da yıkıcı etkiler yaratmaktadır. Bütün bu felaketlerde önemli olan hususlardan biri, görece zamanın uygun olduğu afet öncesi ve afet sonrasındaki dönemin aksine afetin yaşandığı anda ve hayatların kurtarılması gereken ilk birkaç günlük zaman dilimi içinde etkili tedbirler almaktır. Bu tedbirlerin alınması ilk başta etkili tedbirlerle hayat kurtarmayı içerir. Bu safhada afet yönetim ve liderliğinin etkili şekilde yönetilmesi hayatları kurtaracak ve toplumun müteakip yaşamının normale dönmesinde önemli etkileri olacaktır.

2.LİDER/AFET LİDERLİĞİ

2.1.Liderlik Kavramı ve Liderlik Kuramları

Liderlik insanoğlunun tarihsel yolculuğunun başından beri var olan, ancak bilimsel olarak varlığını 20'nci yüzyılın başlarından itibaren görüldüğü bir kavramdır ve hemen herkesin farklı bir liderlik tanımı vardır. Yalnızca 20'nci yüzyılda bile liderlik ve bir liderin nasıl olması gerektiği konusunda yüzlerce farklı tanım yapılmıştır (Erçetin, 2000). Liderlik tanımları çeşitli perspektiflerden oluşturulmuştur. Tanımlardan bazıları liderin karakteristik özelliklerini temel alırken, bazıları liderin davranışlarına ve diğerleri ise elde edilen sonuçlara odaklanmıştır (Uğurluoğlu ve Çelik, 2009). Liderlik kavramının kökenine bakıldığında, lider ve liderlik terimlerinin Anglo-Sakson kökenli olduğu ve yol anlamı taşıdığı görülmektedir. Lider teriminin dilimizdeki karşılığı olarak "şef" veya "önder" kelimesi kullanılmaktadır. Ancak, lider teriminin dilimizde yaygın olarak kullanıldığı, önder kelimesinin ise lider terimi kadar sıkça kullanılmadığı gözlemlenmiştir (Aykanat, 2010, s. 3). Liderlik, basit olarak tanımlanabildiği düşünülen bir kavram olmasına rağmen, gerçek anlamda anlaması ve detaylı bir şekilde ele alınması kolay olmayan bir kavramdır (Dessler, 1998).

Hemphill ve Coons liderliği, "bir grubun ortak bir hedefe doğru faaliyetlerini yöneten bir bireyin davranışları ve faaliyetleri" olarak tanımlarken (Hemphill ve Coons, 1957, s. 7), Katz ve Kahn "örgütün rutin ve mekanik işleyişinin üzerinde ve ötesinde etkili bir artış sağlamak" (Katz ve Kahn, 1978, s. 528) olarak tanımlamıştır.

Rauch ve Behling liderliği "organize bir grubun faaliyetlerini hedefe ulaşma yönünde etkileme süreci" olarak görürken (Rauch ve Behling, 1984, s. 46); Richards ve Engle ise liderliği vizyonu ifade etmek, değerleri somutlaştırmak ve işlerin başarılabileceği ortamı yaratmakla ilişkilendirir (Richards ve Engle, 1986, s. 206).

Başka bir tanıma göre liderlik "kolektif çabaya anlamlı yön verme ve amaca ulaşmak için istekli çaba harcanmasını sağlama sürecidir" (Jacobs ve Jaques, 1990, s. 281). Schein liderliği kültürle tanımlar. O'na göre liderlik "kültürün dışına çıkma yeteneği ve daha uyumlu evrimsel değişim süreçleri yaratmaktır" (Schein, 1992, s. 2). Drath ve Palus ise grup süreçlerine atıfta bulunur ve liderliği "insanların birlikte ne yaptıklarını anlamlandırma süreci" olarak ifade eder. Böylece insanlar yapılan işi anlayacak ve kendilerini adayacaklardır (Drath ve Palus, 1994, s. 4).

Werner'e göre liderlik, belirli koşullar altında belirlenmiş örgütsel hedeflere ulaşılmasını sağlayan, deneyimlerin paylaşıldığı ve ortaya çıkan liderlik modelinden memnun olunan bir süreçtir (Werner, 1993).

House vd., liderliği "bir bireyin diğerlerini etkileme, motive etme ve kurumun etkinliği ve başarısına katkıda bulunmalarını sağlama yeteneği" (House vd., 1999, s. 184) olarak tanımlar.

Eren ise, liderliği kişinin sahip olduğu toplam yetenek ve bilgilerin bir yansıması şeklinde ifade etmiştir. Eren'e göre liderlik bir grubun belirlemiş olduğu ortak hedefler doğrultusunda buluşması, bu hedefleri yerine getirmek için liderin izleyenlerini etkilemesi, örgütlemesi ve o yönde ilerleme beceri ve bilgisi olarak tanımlanmıştır (Eren, 1993).

Stogdill'e göre lider, organizasyonun diğer üyelerinden farklılaşan kişidir; çünkü lider, hedefin belirlenerek bu hedefe erişmek için gerekli faaliyetlerde etki yaratma yeteneğine sahiptir (Ergezer, 2003).

Yukl liderliği, ekip üyeleri içinden seçilen kişinin, ekip amaçlarının başarıya ulaştırılması için yönlendirme ve organize etme süreci olarak tanımlar (Yukl, 2010).

Antonakis ve Day liderliği çok katmanlı bir yapı olarak görür ve "bir lider ile bir takipçi, takipçi grupları veya kurumlar arasında meydana gelen resmi veya gayri resmi, bağlamsal olarak kök salmış ve hedefi etkileyen bir süreç" olarak tanımlar (Antonakis ve Day, 2018, s. 5).

Karmaşık, oynak, belirsiz ve muğlak yapıda faaliyetlerine devam eden işletmeler, varlıklarını sürdürebilmek adına toplumsal organizasyonların çimento rolünü üstlenen liderliğe daha fazla ihtiyaç duyarlar. Lider, bilgi, tecrübe, öngörü, sezgi ve yönlendirmeleriyle izleyenlerine ve örgüte "tutamak" sağlar. Mevcut yapıyı koruyarak riski minimize etme anlayışının başarı getirmeyeceği günümüzde örgütlerin değişime açık bir yönetim anlayışı benimsemesi önem arz etmektedir. Bu perspektife liderlik kavramı, geçmişe kıyasla daha fazla ilgi görmekte ve bu alandaki çalışmaların artmasına neden olmaktadır (Tengilimoğlu, 2005, s.3). Lider ve liderlik her tür organizasyon için gereklidir. Dinamik, aktif, yaratıcı ve uzun vadeli hedeflere odaklanan, bu hedeflere yönelik sorunları çözebilen liderlere her organizasyonda ihtiyaç vardır. Yapılan araştırmalarda farklı liderlik teori ve modelleri ortaya konmuştur. Yapılan bu araştırmaları özellikler kuramı, davranışsal liderlik, durumsal liderlik ve modern liderlik başlıkları altında toplamak mümkündür. Liderlik konulu çalışmalar incelendiğinde, liderlik nitelikleri arasında yetenek, bilgelik,

düşünme yetisi ve liderlik davranışı sergileme gibi özellikler vurgulanmıştır. Ancak, genel liderlik özellikleri konusunda net bir fikir birliği sağlandığını söylemek mümkün değildir. (Efil, 1999).

2.1.1.Özellikler Kuramı

On dokuzuncu Yüzyılın ilk yarısında yaşamış İskoç yazar ve tarihçi olan Carlyle, çalışmalarında liderliği öne çıkaran önemli düşünürlerden biridir. Carlyle, "Büyük Adamlar Teorisi"ni savunarak, liderliğin belirli özelliklere sahip bireylere dayandığını öne sürmüştür (Yukl, 2013). Bu kuram liderlerin belirli özelliklere sahip olan insanlara atfedilmiş bir yetenek olarak görülen, liderleri lider olmayanlardan ayıran özelliklerin tespit edilmesine odaklanır. Bu özellikler arasında zeka, özgüven, iletişim, karar verme ve motivasyon becerisi gibi özellikler yer almaktadır (Buono ve Bowditch, 1990, s.161). Bu özellikler liderin fiziksel, kişisel ve psikolojik özellikleri lider olmayan insanlarla karşılaştırılarak incelenmiştir. Yapılan çalışmalarda, liderlerin lider olmayanlara göre daha yüksek zekaya, özgüvene ve daha güçlü bir liderlik arzusuna sahip oldukları tespit edilmiştir (Yukl, 1989, s. 174).

Yirminci Yüzyıla kadar liderliğin doğuştan gelen özelliklerle açıklanabileceği düşünülürken 1948-1974 yılları arasında Stogdill, bu yaklaşıma yönelik bir değerlendirme yapmış ve liderlik özelliklerinin karmaşık ve değişken olduğunu göstermiştir (Northouse, 2004, s. 15). Stogdill, liderlik üzerine yaptığı ilk araştırmasında, liderlerin sahip olması gereken belirli kişilik özelliklerini belirlemiş, ancak bu özelliklerin tek başına liderlik için yeterli olmadığını, durumsal faktörlerin de önemli bir rol oynadığını belirtmiştir. Stogdill, 1974 yılında yaptığı ikinci araştırmasında, bu bulgularını daha da desteklemiş ve araştırmasında liderliğin yalnızca kişilik özellikleri veya durumsal faktörlerle açıklanamayacağını, bu iki faktörün birlikte ele alınmasının daha doğru bir açıklama sağlayacağını öne sürmüştür (Northouse, 2013, s. 19).

2.1.2.Davranışsal Liderlik Kuramları

1940'ların sonlarında, liderliği belirleyen özelliklerin doğuştan geldiği fikrine karşı çıkan araştırmacılar, liderliğin gözlemlenebilen davranışlarla şekillendiğini öne sürmüşlerdir. Bu yaklaşım, liderliğin etkililiğini artırmanın bir yolu olarak liderlerin davranışlarını değiştirmenin mümkün olduğunu savunmuştur (Keçecioğlu, 1998, s. 117). Böylelikle, 20’nci Yüzyılda liderliğin doğuştan gelen özelliklerle açıklanabileceği fikri, çevresel faktörlerin de liderlik üzerinde önemli bir etkiye sahip olabileceği fikrine yerini bırakmıştır.

Bu değişim, sosyoloji ve sosyal psikoloji gibi bilim dallarında yaşanan gelişmelere paralel olarak gerçekleşmiştir (Bass, 1995). Davranışsal liderlik kuramları, liderlerin davranışlarının liderlik etkinliğini belirlediğini öne sürmektedir. Bu kuramlara göre, liderin astları ile olan iletişimi, yetki devri, planlama ve kontrol şekli ve hedefleri belirleme şekli gibi davranışları, liderin etkinliğini etkileyen önemli faktörlerdir (Tabak, 2001). Davranış bilimcilerine göre liderlik, bir gruptaki bir bireyin, grubun hedeflerine ulaşabilmesi için diğer üyelerin davranışlarını etkileme sürecidir. Bu süreç, liderin ve grubun karşılıklı etkileşimleri yoluyla gerçekleşir. Liderin davranışları, liderin kişilik özelliklerinin bir yansımasıdır. Farklı kişilik özelliklerine sahip liderler, farklı davranışları sergilerler. Araştırmalar, farklı kişilik özelliklerine sahip bireylerin, farklı durumlarda farklı davranışlar sergilediğini göstermektedir (Gough, 1984).

2.1.3. Durumsal Liderlik Kuramları

Durumsallık yaklaşımı, liderin etkililiğini, liderlik davranışının, liderlik edilen grubun veya örgütün özelliklerine ve içinde bulunduğu koşullara göre uyumluluğuna bağlı olarak açıklanmaktadır. Bu yaklaşıma göre, tek bir en iyi liderlik davranışı yoktur. Liderlik davranışı, duruma göre değişmelidir (Koçel, 2001, s. 134).

Hersey, Blanchard, Fiedler, House, Evans, Reddin, Vroom ve Yetton gibi liderlik teorisyenleri, liderlik konusundaki özellikler yaklaşımı ve davranışsal yaklaşımın kısıtlamalarını değerlendirerek durumsal liderlik yaklaşımını geliştirmeye yönelmişlerdir. Bu liderlik teorisyenleri, liderin sadece doğuştan gelen özelliklerine veya belirli davranışlar sergilemesine odaklanmanın yetersiz olduğunu düşünmüşlerdir. Bu yaklaşımı, liderlik etkisinin çeşitli durumsal faktörlere, özellikle de liderin karşılaştığı belirli koşullara bağlı olduğunu savunmaktadır. Bu teoriler, liderin etkili olabilmesi için çevresel koşulları, takım dinamiklerini ve organizasyonel gereksinimleri dikkate almayı öne sürer. Bu bağlamda, liderin etkin bir şekilde davranabilmesi için duruma uygun bir liderlik tarzını benimsemesi gerektiğini vurgularlar. Bu liderlik teorisyenleri, liderliği sadece liderin kişisel özellikleri veya belirli davranışlarla açıklamak yerine, liderliği durumsal değişkenlerle birleştiren bir perspektif sunarak liderliği daha kapsamlı bir şekilde anlamaya çalışmışlardır (Northouse, 2015, ss. 93-96). Dolayısı ile durumsal liderlik yaklaşımına göre, liderin etkililiği sadece kişisel özelliklerine ve davranışlarına bağlı olmamaktadır. Lider, aynı zamanda, liderlik yaptığı grubun veya örgütün özelliklerini ve içinde bulunduğu koşulları da dikkate alır (Dikmen, 2012, s.59).

2.1.4.Modern Liderlik Kuramları

1980'li yıllarda, küreselleşmenin hız kazanması, ekonomik şartların zorlaşması ve rekabetin artması gibi bir dizi değişim, kuruluşlar üzerinde kaçınılmaz etkilere neden olmuştur. Bu dönemde, arz-talep dengesi, müşteri bilinci ve yönetim alanındaki değişimler, iş dünyasını temelden sarsmıştır. Klasik liderlik teorilerinin uzun süredir tartışılması ve bu dönemde ortaya çıkan değişimler, liderlik anlayışlarında yeni perspektiflere ihtiyaç duyulmasına sebep olmuştur. Ancak, klasik liderlik teorileri bu süreçte reddedilmemiş, aksine yeni yaklaşımların geliştirilmesine katkı sağlamıştır. Bu süreç, liderlik yaklaşımlarının evrim geçirmesine ve iş dünyasındaki dinamiklere daha iyi uyum sağlayan yeni liderlik perspektiflerinin geliştirilmesine yol açmıştır (Saylı ve Baytok, 2014).

Yazında ele alınan liderlik türlerinin bir kısmına aşağıda kısaca yer verilmiştir. Bu liderlik türlerine yer verilmesinin ana amacı, bu liderlik türlerinin bazılarının veya tamamının bir liderlik türü olarak afet liderliği ile olan benzerliklerini ve farklılıklarını ortaya koymak ve afet liderliği ile ilgili temellerin oluşumuna katkı sağlamaktır.

- Demokratik liderlik ya da katılımcı liderlik olarak da bilinen liderlik türü, grubun görüşlerini dinler, bunlar üzerine yoğunlaşır ancak onu sonuca götüren bir karar alma sorumluluğu kendisindedir. Ekip üyeleri, verilmiş olan en son karara fikirlerini beyan ederek, alınan kararın verimlilikleri üzerinde etkileri olduğunu hissederler. Bu şekilde, lideri takip eden insanların memnuniyetini artırır ve kararlara sahiplik duygusunu güçlendirirler (Lewin vd., 1939). Yukl (2010), ise katılımcı liderliği, ortak karar alma, güç paylaşımı ve güçlendirme kavramlarıyla ilişkilendirmiştir. Katılımcı liderlik, liderin karar verirken astlarının görüş ve önerilerini önemsemesini, onlara danışmasını ve astlarını karar alma süreçlerine katılım konusunda cesaretlendirmesini içeren bir liderlik yaklaşımıdır (House, 1996). Bu liderlik türünde lider, yönettiği kişilere öncülük eder ve rehberlik yapar. Örgüt içindeki çalışanların veya üyelerin karar alma sürecine aktif katılımlarını teşvik eder ve onların görüşlerine değer verir. Ancak, kriz dönemlerinde sorunları çözebilmek adına inisiyatif alabilme yeteneği de önemli bir özelliktir. Bu liderlik yaklaşımı, demokratik değerlere dayanır ve örgüt içinde bir işbirliği kültürünün oluşturulmasına odaklanır (Ören, 2006). Demokratik liderlik, alınması gerekli olan kararı alma sürecinin tamamına ekibin dahil olduğu bir liderlik türüdür. Bu yöntemde, çalışanların görüş ve önerileri değerlendirilir, bu da daha iyi performans sergilemelerine olanak tanır. Demokratik liderlik, çalışanları grup ve yönetici ile iş birliği içinde olmaya ve karar almaya teşvik eder. Bu liderlik tarzında övgü

ve eleştiri nesnel bir temele dayanır, aynı zamanda çalışanların kendi arasında sorumluluk bilincini güçlendirir. Demokratik liderlik, çalışanlara yaratıcı fikirlerini ifade edebilme imkanı ile beraber fikirlerini uygulama ve karar alma sürecine katılma fırsatı tanıdığı için ekibin performansını pozitif yönde etkiler. Ayrıca, gelecekteki liderleri yetiştirir ve uzun vadede organizasyona katkıda bulunur. Demokratik liderlik anlayışı grup tartışmalarıyla beraber katılıma odaklanarak liderin öncülük ettiği kişilerin performansını iyi yönde etkilemektedir (Al Khajeh, 2018).

- Otoriter liderlik olarak da ifade edilen otokratik liderlik, neyi, nasıl ve ne zaman yapılması gerektiği konusunda net beklentileri belirleyen özelliklere sahiptir. Otokratik liderlik türünde, lider tüm karar yetkilerini elinde bulundurur ve lider ile takipçiler arasında belirgin bir ayrım vardır. Otokratik liderlik, genellikle grup üyelerinden az ya da hiç giriş almadan tamamen herkesten bağımsız olarak kararlar alan liderlik türüdür. Bu tarz liderler, genellikle otoriter ve diktatör olarak algılanabilir, çünkü liderin gücünün kötüye kullanılma potansiyeli vardır. Otoriter liderler, astların üzerinde ciddi bir kontrol sağlarlar. Otokratik lider, sadece karar alma konusunda yetkili değildir, aynı zamanda otoriteyi benimser. Kendilerini halkın efendisi olarak konumlandırarak, istek ve taleplerini dayatırlar ve herhangi birinin otokratik lidere meydan okumasına müsaade etmezler (Levin vd., 1939). Otokratik liderlik tarzında, liderin tüm yetkileri elinde topladığı ve genellikle tüm kararların lider tarafından alındığı bir yönetim anlayışı benimsemektedir. Bu liderlik stili, amaçların, planların ve politikaların belirlenmesinde astların etkileme hakkının olmadığı bir yapıyı ifade eder. Lider, emirlerine kesin ve koşulsuz bir şekilde uyulmasını bekler, aynı zamanda astlarından kendisine güven duymalarını talep eder. Bu liderlik tarzının etkin ve başarılı olabilmesi için, liderin doğru bir kişiliğe, saygın bir duruşa ve bağlılık oluşturabilecek kadar güçlü ve zeki bir birey olması önemlidir (Şafaklı, 2005, s. 134).
- Vizyoner liderlik anlayışında lider; vizyon sahibi ve yenilikçi bir yönetici profilinde olmalı, aynı zamanda diğer yöneticilerden ayrılarak değişen gelişmeleri ve olayları anlama yeteneğine de sahip olmalıdır. Vizyon oluşturma ile ilgili olarak, Fransız yazar Marcel Proust'un şu ifadesi dikkat çekicidir: *"Bir buluşa doğru yolculuk yapabilmek için, yeni manzaralara değil, yeni gözlere ihtiyaç vardır."* sözü ile vizyoner liderin nasıl olması gerektiğini ifade etmiş ve geleceğe yeni bir perspektifle bakabilen bir lider olması gerektiğini savunmuştur (Parikh vd., 1996). Vizyoner bir lider, geleceği farklı bir bakış açısıyla görebilir, değerlendirebilir ve bu perspektifi üst düzey analiz ve sentez yetenekleriyle birleştirebilir. Vizyoner lider, kuruluşunun tüm seviyelerine vizyonu etkili bir şekilde

iletebilir ve onu kurumsallaştırabilir. "Nasıl olmak istiyoruz?" sorusunu vizyona dayalı olarak yanıtlamak, bugünkü vizyonla ilgili bir psikolojik sözleşme oluşturmakla yakından ilişkilidir. Bir vizyonun kurumsallaşması, emirler ya da baskı yoluyla değil, daha çok ikna edici bir sözleşme oluşturmakla gerçekleşir; bu, iş görenler ve örgüt tarafından doğru algılanan ve zamanlaması uygun olan bir sözleşmedir. Geleceğin vizyonu, geçmişi yansıtmaz ve zamanın tekrarı olabilir. Ancak vizyon, örgüt kültürü ile bağlantılıdır ve karar verme sürecine değerli katkılarda bulunabilir. Vizyon, yeni olayları anlamada ve sürekli olarak değerlendirmede yardımcı olabilir. Yeni paradigma yöneticileri, nasıl bir vizyon oluşturacaklarını belirlemeli ve bu vizyonu hayata geçirmek için nasıl adımlar atacaklarını planlamalıdırlar (Bennis, 1996). Vizyon, bugün ile gelecek zaman arasında bir köprü kurarak takipçilerin motivasyonunu destekler, bireylerin yaşamlarına ve işlerine anlam katarken, bir organizasyon için mükemmeliyet standardını çizer. Vizyoner lider, vizyonunu benimseyecek ve uygulamada destekleyecek bağlı astlarına güvenir. Bu liderler, vizyonlarını kendi başlarına gerçekleştiremeyeceklerinin farkındadırlar. Vizyoner lider, astlarının desteklenmesi için onların güçlenmesini ister, pozitif duygu ve heyecan duyması için gerekli ortamı yaratır. Dayandıkları kuruluşun temel misyon ve vizyonunu anlamak, takipçilere uygun davranışları, öncelikleri ve önemsiz konuları belirleme konusunda yardımcı olur (Kantabutra ve Avery, 2006).

- Otantik liderlik, 1990'larda sosyoloji ve eğitim disiplinlerinde ortaya çıkan ve liderlik literatüründe yeni bir tartışma konusu haline gelen bir terim olarak ön plana çıkmıştır (Chan vd., 2005). Harter, otantiklik kavramını bireyin kendi deneyimlerine dayanarak duygu, düşünce, ihtiyaç, istek, öncelik veya inançlarını kabullenme süreci olarak açıklar (Harter, 2002). Bu süreç, bireyin kendi içsel yapısıyla uyumlu bir şekilde gerçek duygularını yadsımadan düşünmeyi ve davranmayı gerektirir (Avolio ve Gardner, 2005). Otantik liderler, örgütsel bağlamda kurdukları şeffaf ve güvenli ortamlar sayesinde çalışanlarda sorumluluk alma ve iş tatmini gibi olumlu sonuçları tetiklemektedirler (Hassan ve Forbis, 2011). Bu liderlerde, liderlik rolü kendi benlik kavramlarının bir parçası olarak ortaya çıkar ve davranışları, amaçları ile uyumlu olarak şekillenir (Shamir ve Eilam, 2005; Sosik, Jung, ve Dinger, 2009). Yapılan araştırmalara göre, otantik liderler aynı zamanda takipçileri arasında öz-bilinç ve öz-disiplini teşvik ederler (Luthans ve Avolio, 2003). Bu liderler, liderlik rollerini sadece dışsal beklentilere değil, aynı zamanda kendi içsel değerlerine de dayandırarak, güvenilir bir liderlik modeli oluştururlar.

- Hizmetkâr liderlik, liderliğin çeşitli perspektiflerini içeren bir modeldir ve ilk olarak Greenleaf'ın (1977, s. 21) "The Servant as Leader" adlı makalesinde ortaya çıkmıştır. Bu liderlik modeli, liderin temelde bir hizmetkâr olduğu fikrini öne çıkararak çeşitli liderlik yaklaşımlarına ev sahipliği yapmaktadır (Fındıkçı, 2009, s. 20). Greenleaf'e göre, hizmetkâr liderlik, bir bireyin temel duygusunun öncelikle hizmet etmek olması gerektiğini vurgular. Bu liderler, alışılmadık bir yönlendirici güce sahip olmalarının yanı sıra hizmet etmeyi liderlikleri için bir seçenek olarak görürler ve bu şekilde hizmetkârlığı liderlikle birleştirirler (Greenleaf, 1977, ss. 21-24). Hizmetkar liderlik, hedefe ulaşmayı kolaylaştırmak adına gerekli eylemleri gerçekleştiren bir liderlik modelidir. Bu lider, çalışanları değişime teşvik eden bir emirden ziyade, hedeflere varmak için kullanılan bir araç olarak konumlanır (Greenleaf, 1977). Hizmetkâr liderliğin temel hedefi, liderin yönettiği bireylere hizmet etmektir. Bu liderlik yaklaşımının temelinde etik davranış ve takipçilere duyulan güçlü bir endişe bulunmaktadır. Hizmetkâr liderler, kendilerini insanların gelişimine ve refahına adayan bireylerdir. Bu liderlerin öne çıkan özellikleri arasında fedakârlık, bilinç ve sadelik bulunmaktadır (Choudhary, vd., 2013).
- Karizmatik liderlik, Ünlü Alman Sosyoloğu Weber, karizma terimini ilk defa kullanmıştır. Weber'den günümüze kadar karizma üzerine birçok araştırma yapılmış, ancak bu çalışmalarda karizma kavramı genellikle politik, sosyal veya dini liderlik bağlamında incelenmiştir (Yukl, 1994, s. 317). Weber, "karizma" terimini "ilahi lütuf" veya "ilahi hediye" anlamında kullanmıştır. Weber, bu kavramı, izleyicilerin liderlerine duydukları inanç ve güven nedeniyle liderlerini takip etme ihtiyacı hissettikleri bir bağlamda kullanmıştır. Ona göre, karizmatik liderlerin eylemleri ilham verici, heyecanlandırıcı ve olağanüstü coşkulu olduğu için topluluk içinde duygusal bağlar kurarak dostluk inancının gelişmesine neden olmaktadır (Marjosola ve Takala, 2000, s. 146). House ve Howell'ın çalışmasına göre, karizmatik liderlerle karizmatik olmayan liderleri karşılaştırmış ve karizmatik liderleri; özgüven sahibi, risk alabilen, enerjik ve iş ilişkilerinde etkili, güçlü iletişim yeteneklerine sahip, etik değerlere inanan ve takipçilerini geliştirmeye odaklanan liderler olarak tanımlamışlardır (House ve Howell, 1992, s. 81). Karizmatik liderler, kendilerinde bulunan mevcut olan gücü ve hevesini ekip üyelerine sağlayarak liderlik eden kişidir. Bu liderlik tipi çoğunlukla yenilikten hoşlanan birisidir ve herhangi bir statik durumdan memnun olmaz. Karizmatik liderlerin uzun vadede bir organizasyona bağlı kalmaları önemlidir. Ancak, eğer bölünme veya projenin başarısı sadece lidere atfedilirse, bu durum karizmatik liderin istifaya yönelmesine ve şirket için bir risk haline gelmesine

neden olabilir (Weber, 1953). Karizmatik liderler, izleyicileri etkileyici bir şekilde yönlendirme yeteneğine sahiptir. Karizmatik liderlerin özellikleri; heyecan verici bir vizyon, model olma, heyecan, coşku ve enerji ile diğerlerini motive etme yeteneği içerir. Karizmatik bir liderde, insanları motive etme kapasitesi normalden daha yüksektir (Tengilimoğlu, 2005, ss. 6-7).

- Dönüştürücü (Transformasyonel) liderlik, insanları belirli kurallara uymaya ikna etme yeteneklerini kullanarak gerekli şartları oluştururlar. Yönlendirdikleri bireylerin doğal bir gelişim sürecinde saygı ve bağlılık göstermelerini teşvik ederler. Kendilerini takip edenlere karşı gerçek bir ilgi ve dikkat gösterirler (Norris vd., 1996, s. 150). Dönüştürücü liderlik, geniş bir çevreyi kapsayan özgürlük, eşitlik, adalet ve kardeşlik gibi ortak değerlere odaklanmaktadır. Bu liderlik biçiminde örgüt ile toplum arasındaki ilişkilere ve örgütün temel amaçlarına önem verilir. Dönüştürücü liderlik, yüksek amaçlara bağlı iş görenlerin çabalarını artırmayı hedefler. Ortak hedeflerin arkasındaki enerji havuzu, bireysel ve grup hedeflerinin daha kolay gerçekleşmesine olanak tanır. Bu liderlik yaklaşımında, insanların eylemsel tutum, inanç ve değerleri, yüksek düzeyde başkalarını düşünen (özgeci) tutum, inanç ve değerlere dönüşmektedir (Starrat, 1995, s. 110). Örgüt içinde hızlı ve etkili değişimi destekleme amacını taşıyan bir liderlik tarzıdır. Dönüştürücü liderlik, değişimi etkili bir şekilde başlatma, daha geniş düşünme ve ileriyi görebilmeyi vurgulayan ve bunu sağlayabilmek için gerekli olan değişim ihtiyaçlarını tanımlama yeteneklerini birleştiren bir liderlik biçimidir. Başka bir açıklamada, dönüştürücü liderliği, liderin çalışanlar tarafından güvenilir bulunmasının önemini vurgulayarak, örgüt için belirli bir vizyonu tanımlayan lider olarak nitelendirir. (Bass, 1990). Dönüştürücü liderlik, birçok organizasyonun genelinde çalışanlarıyla etkileşim içerisinde olarak güçlü bağlılıklara, yeni enerji seviyelerine ve ahlaki amaçlara ilham verme yöntemlerini inceleyen bir liderlik yaklaşımıdır. Bu liderlik tarzının, zorlukların üstesinden gelme ve iddialı hedeflere ulaşma konusunda işbirliği yapma yeteneğini geliştirerek organizasyonu dönüştürdüğü öne sürülmektedir. Bu dönüşüm, iletişim ve grup hedeflerine odaklanma üzerinde temel bir rol oynar (Burns, 1978).
- Etkileşimci (Transaksiyonel) liderliğe göre lider, belirlenmiş rol ve beklentilere uygun davranan astlarına ödül veya övgü sunabilir. Aynı zamanda, astlar belirlenen standartlara uymadığında ceza vermektense, bu durumu düzeltmeye yönelik olumlu bir tutum benimser (Burns, 1978, s. 72). Etkileşimci liderler, geçmişteki olumlu ve faydalı gelenekleri devam ettirme konusunda önemli hizmetler sunarlar ve bu değerleri gelecek nesillere aktarma konusunda etkili bir rol üstlenirler. Özellikle durgun büyüme ve tasarruf politikalarının

benimsendiği organizasyonlarda, etkileşimci liderlik tarzı etkin bir yaklaşım olarak kabul edilir (Eren, 2001, s. 458). Bu liderlik türünde lider, astlarının değerlerini yaratmak veya özgüvenlerini artırmak için çaba harcamak yerine, astlarının mevcut ihtiyaçlarını dikkate alır ve bu ihtiyaçları tatmin etmeye odaklanır. Astlar belirlenen performans seviyesine ulaştıklarında, lider bu ihtiyaçları karşılamaya çaba sarf eder (Jung ve Avolio, 2000).

- Bürokratik liderlik; Dexter (2009) tarafından ifade edildiğine göre, bürokratik liderlik tarzını benimseyen bireyler genellikle temel konularda izin talep edilen kişilerdir ve astların isteklerini, genellikle bürokratik liderlerden beklenmeyen bir içtenlikle dinlemek için çaba sarf ederler. Bürokratik liderlik temelde klasik bir liderlik tarzıdır. Bu liderlik yaklaşımı, inovasyon ve özgünlüğe pek önem vermeyen, misyonları belirsiz ve liderlik konusunda belirli bir güvene sahip olmayan, muğlak liderler tarafından sıkça tercih edilir. Bu liderlik tarzını benimsemek isteyen bireyler, adeta bir dizi prosedür ve mevzuatın içinde kendilerini bulurlar. Bürokratik liderlik genellikle askeri ve askeri olmayan kamu hizmetlerinde tercih edilmektedir. Bazı ülkelerde özellikle kamu hizmetleri geniş kapsamlı ve oldukça bürokratiktir. Bu liderlik yaklaşımı, rutin işlerde uzun bir süreç boyunca değişiklik olmadığı durumlar için uygundur. İş, mevzuata uygun hareket etme amacıyla güvenlik tedbirleri veya çalışma düzeni gerektirebilir. Ancak, bürokratik liderlik tarzının işlevsel ve uygun bir şekilde uygulanmaması durumunda, negatif sonuçlar ortaya çıkabilir. Eğer esneklik ve performansta azalma gibi olumsuz etkiler yaşanırsa, bu liderlik tarzının ekip ve gruplar üzerinde olumsuz etkileri olabilir (Küçük, 2019, s. 17). Bu liderler, astları belirlenen politika ve usulleri izlemeleri konusunda yönlendirirler. Bürokratik liderler aynı zamanda süreçlere ve prosedürlere büyük önem verirken, izlenmekte olan yaklaşımın çalışanların kişisel gelişimleri ve motivasyonlarına katkı sağlamadığı gözlemlenmiş, bu da liderliğin etkinliğini sınırlayabilir. Bürokratik liderler, görevlerin sistematik bir şekilde tamamlanmasına odaklanarak örgütsel performansı artırmada kısıtlı bir rol oynayabilirler. Bürokratik liderler, vermiş oldukları görevlerin sistematik bir şekilde tamamlanmasını önemser ve bu nedenle örgütsel performans üzerinde astlara negatif bir etki bırakabilirler. Bu liderlik tarzı, belirli prosedürlerin uzun süre boyunca sıkı bir şekilde takip edilmesi gereken durumlarda daha faydalı olabilir (Al Khajeh, 2018).
- Tam Serbesti Tanıyan (Laissez-Passer Laissez-Faire) liderlik tarzında, lider yönetim yetkisine minimum düzeyde ihtiyaç duyar, izleyicilere kendi kararlarını alma özgürlüğü tanır ve her bir izleyiciye, kendi belirlenen hedeflere ulaşmak için kaynakları kullanma konusunda serbestlik sağlar. Başka bir deyişle, tam serbesti tanıyan liderler, yetki kullanımında geri

adım atarlar ve bu yetkiyi tamamen astlarına bırakarak, onların planlarını ve programlarını özgürce yapmalarına olanak tanıyan bir davranış sergilerler (Eren, 2001, s. 488). Bu liderlik yaklaşımında, lider, takım üyelerinin kendi kararlarını alma özgürlüğüne saygı gösterir ve katılımcıların inisiyatif kullanmasına izin verir. Tam serbesti tanıyan liderlik türü, liderliğin eksikliğini ve müdahalede bulunmaktan kaçınmayı temsil eder. Kararlar genellikle geç alınır, ödüller, geribildirim, katılım ve astların motivasyonu veya ihtiyaçlarını belirleme ve bu konuda tatmin duygusu sağlama amacı yoktur. Bu durum, liderlik boşluğu olarak adlandırılmaktadır. Liderlik boşluğu, bir organizasyonda veya grupta, liderlik rolünü üstlenecek ve sorumlulukları yerine getirecek bir kişinin bulunmamasından bahsetmektedir. Bu liderlik, sadece liderlik mevcudiyetinin yokluğu değil, astların ya da üstlerin doğal beklentilerinin yerine getirilememesi anlamı taşır. Bunu sonunda, örgütte rol belirsizliği, rol çatışması ve rol algısı gibi faktörlerin olmamasından kaynaklı stres meydana gelebilir (Skogstad, vd., 2007). Bu liderlik tarzı, meslekte uzmanlık gerektiren durumlarda, bilim insanlarının çalışmalarında ve şirketlerin araştırma-geliştirme departmanlarında, sorumluluk bilinci taşıyan ve sorumluluktan kaçınmayan bireylerin bulunduğu ortamlarda uygundur (Cinel, 2008, s. 34). Ancak, eğitim seviyesi düşük, iş tecrübesi ve bilgisi yeterli olmayan, sorumluluktan kaçınan kişilerin bulunduğu gruplarda bu liderlik biçimi başarılı olmayabilir. Bunun yanı sıra, bu tarz liderlik, liderin otoritesini kullanma yeteneğini sınırlayabilir, bu da örgütü ortak bir hedefe yönlendirme ve amaçlara ulaşma konusunda zorluklara neden olabilir. Tüm bu faktörler neticesinde örgüt içinde çatışmalar ortaya çıkabilir (Durmaz, 2005, ss. 16–17). Bu liderler, grup ya da bireysel kararlar alınırken tam anlamıyla serbestlik tanıyarak sürece müdahil değillerdir. Verilen görev ve sorumlulukların uygulanmasında ve tamamlanmasında, tam serbesti tanıyan liderler, kendilerinden istendiğinde bilgi aktarımı sağlamakla birlikte görev ve sorumluluklarla ilgili münakaşaya çoğunlukla dahil olmazlar. Takipçilerin davranışlarıyla ilgili yorumlarda bulunma eğiliminde değillerdir, özellikle kendilerinden özel olarak sorulmadıkça işlerin yapılması veya gidişata müdahale etme konusunda ise kesinlikle çaba göstermezler (Lewin, 1939).

- Değişim odaklı liderlik, temelde stratejik düzeyde alınan kararların geliştirilmesini, örgütün sürekli olarak çevresiyle iletişim kurmasını ve uyum sağlamasını, yeniliklerin teşvik edilmesini ve önemli değişikliklerin ürün ve süreçlere uygulanmasını içerir. Ayrıca, örgüt kültürünün gözden geçirilmesini, vizyon oluşturulmasını, değişimin yönetilmesini ve yenilik ile öğrenmeyi destekleyen liderlik davranışlarını içerir (Yukl, 2012). Değişim odaklı liderlik, insanları değişime yönlendirme ve organizasyon içinde karşılaşılan zorlayıcı durumlarla

başa çıkma amacı güden bir liderlik modelidir. Değişim odaklı liderliğin altı ana yeteneği, "change" kelimesinin açılımı olarak şu şekilde değerlendirilebilir: iletişim kur ve güçlü ilişkiler kur, otorite ve güç konusunda alçakgönüllü ol, kendin ve çevredekilere yönelik farkında ol, karmaşık ve dinamik zorluklarda yönetimi ele al, çeşitli ve yeni perspektifleri benimse ve hem kendini hem de takipçilerini etkili bir şekilde harekete geçir (Agard, 2010, s. 377). Değişim odaklı liderin, takipçilerinin onu izlemesi için mutlaka karizmatik bir kişiliğe sahip olması gerekmez. Değişimci lider, başarılı olmak için öncelikle organizasyondaki değişim ihtiyacını fark ettirmeli ve ardından ortak bir vizyon oluşturarak değişimin organizasyon içinde kurumsallaşmasına yönelik faaliyetlerde bulunmalıdır (Eren, 2011, s. 522). Bu liderlik tarzı, liderin karizmatik özelliklerinin ötesinde, değişimi anlama, fark ettirme ve ona rehberlik etme yeteneğine odaklanır.

- Afet liderliği, özellikle afet durumlarında hayat kurtaran insanların etrafındaki inşaları hızlı bir şekilde etkileyerek organize eden, afete etkili ve hızlı müdahalede bulunmaları için gerekli şartları oluşturan bir liderlik türü olarak düşünülmüştür. Yazında afet liderliğine ilişkin tafsilatlı bir araştırma olmadığı görülmüştür. Bu liderlik modelinin, kriz anlarında toplumun ihtiyaçlarını karşılamak, acil durumları yönetmek ve afet sonrası iyileşme sürecini koordine etmek amacıyla faydalı olacağı değerlendirilmektedir. Afetlere müdahale eden insanlara liderlik yapan kişilerin hızlı ve doğru karar alma yeteneklerinin olmasının, dayanıklılık, empati ve etkili iletişim becerileri gibi özelliklere sahip olmalarının uygun olacağı değerlendirilmektedir. Yanı sıra, afetzedelerle, basınla, ekip üyeleriyle, çoklu paydaşlarla etkili ve iyi bir iletişim halinde olma ve işbirliği sağlama, kaynakları etkili bir şekilde yönetme ve topluluğu motive etmekte afet liderliğinin önemli unsurlarından olduğu ifade edilebilir. Afet liderinin değişen koşullara hızlı adapte olabilmesi, belirsizlikler karşısında sakinliğini koruyabilmesi ve baskı altında çalışabilme yeteneğinin yüksek olması beklenir. Bu liderlik türü aynı zamanda özellikle afet öncesi ve sonrası dönemlerde uzun vadeli hazırlık çalışmalarının yönetimini de içinde barındırır. Afet lideri, taktik ve operatif düzeyde olabileceği gibi toplumun güvenliğini sağlamak ve afet sonrası toparlanmayı desteklemek adına stratejik bir rol de üstlenebilecektir.

3.ZEKA

Zekanın modern çalışmaları, 19. yüzyılın sonları ve 20. yüzyılın başlarındaki araştırmalarla şekillenmiş ve Binet dönemine kadar uzanmıştır. Bu yıllarda, daha çok deneysel araştırmalara odaklanan, geleceği tahmin edebilen bir anlayıştan uzak psikolojik çalışmaların yoğunlaştığı bir zamandır (Denig, 2004).

Zekâ teriminin kökeni Aristoteles'e kadar uzanmaktadır. Soyut olma özelliği nedeniyle, zekâ teriminin belirli bir standart tanımı olmamakla birlikte, bu konu tarihsel olarak birçok araştırmacının ilgisini çekmiştir. Bir kişinin zekâsının belirtileri arasında sıkça vurgulanan unsurlar, eleştirel düşünme problem çözme ve mantık kullanma becerileridir (Talu, 1999, s. 164).

Zeka kelimesi, kökenini Latince "intelligentia" ve "intellectus" kelimelerinden almaktadır. Ortaçağda, "intellectus" terimi felsefi, bilimsel ve teknik bir bağlamda kullanılarak genellikle "idrak" ve "anlama" anlamına gelmekteydi. Daha sonra ki yılarda bu ifade, o dönemdeki teolojik, skolastik, metafizik ve kozmolojik teorilerle sıkı bir şekilde ilişkilendirilmişti. Erken dönem modern filozoflar, zeka kavramını "understanding" terimiyle ifade etmeyi tercih etmiştir. Bu, zekanın sadece bilgi edinme ve problem çözme yeteneğinden ibaret olmadığını, aynı zamanda bilgiyi anlamlandırma ve ona anlam verme yeteneğini de içerdiğini vurgular (Binet, 1916; Wechsler, 1944).

3.1.Çoklu Zekâ

Uzun araştırmalar neticesinde Çoklu Zeka Kuramı, zekayı *"bir veya daha fazla kültürel yapıda değeri olan bir ürüne şekil verme ya da problemleri çözme yeteneği* "olarak ifade etmiştir. Zekanın, akademik muvaffakiyeti sadece yalın sorulara verilen yalın cevapları ölçen geleneksel anlayıştan daha fazlasını ifade ettiğini savunan Gardner (1993, s. 7; Checkley, 1997, s. 8), zeka kavramını ele alırken geleneksel bakış açısından önemli ölçüde ayrılmıştır. Gardner, zeka kavramını çoklu zeka alanlarına ayrılarak her bireyin yalnızca bir zeka türüne sahip olmadıklarını birden çok zeka türüne sahip olduğunu vurgulamıştır (Gardner, 1983, s. 60).

3.2.Çoklu Zeka Kuramı ve Çoklu Zeka Türleri

Gardner'a göre, insanların farklı zekâları ve bu zekâ kombinasyonlarını fark etmek ve geliştirmek son derece önemlidir. Gardner, bu farklılıkların hayatımızdaki sorunlarla başa çıkmamızı kolaylaştırdığına inanmaktadır. Birbirimizden bu kadar farklı olduğumuzun

farkında olduğumuzda, hayatta karşılaştığımız zorluklarla daha etkili bir şekilde başa çıkmamız mümkündür (Kaptan, 2001, s. 47).

Çoklu Zeka Kuramı, bilişsel bilim, gelişimsel psikoloji ve nöroloji temel alınarak, bireyin zeka seviyesinin bağımsız olarak veya kabiliyetler ile şekillendiğini ve mevcut olan zeka gücüne vurgu yapmaktadır (Bümen, 2001, s. 11).

Çoklu Zeka Kuramı, eğitimciler için öğrencilerin tanınması ve öğrenme ihtiyaçlarının anlaşılmasını kolaylaştırarak büyük bir katkı sağlar. Gardner, öğrencilerin farklı yönlerini anlamamız gerektiğini vurgular ve eğitim koşullarının bu çeşitliliği dikkate alarak planlanmasını tavsiye eder. Kuramın sunmuş olduğu en önemli kısmı, eğitimin kişiselleştirilerek bireye özel tasarlanmasıdır ve gün geçtikçe gelişen teknoloji, bu süreci daha da kolaylaştırmaktadır. Tek tip öğretim yaklaşımının, çocukların sadece belirli bir kesimine hitap edebileceği gerçeği göz önüne alınmalıdır. Gardner, konuyla ilgili olarak şunları belirtir: *"Hepimiz bir kez dünyaya geliyoruz. Öğretmenler de bir kez geliyor. Öğrenciler de bir kez geliyor. Herkese eşit fırsat vermek zorundayız."* Sonunda herkes başarılı olmayabilir, ancak bu uğurda çaba sarf etmek önemlidir" (Gardner, 1999).

Gardner 1983 yılında yayınladığı "Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligence" (Zihnin Çerçeveleri: Çoklu Zekâ Teorisi) adlı kitabında yedi farklı zeka türünden bahsetmiştir. Gardner'ın 1995 yılında ise 'doğacı zeka' olarak adlandırdığı sekizinci zeka türü literatüre eklenirken, 1999 yılında yayınladığı "'Intelligence Reframed: Multiple Intelligences for the 2 Century Intelligence Reframed" (Zekanın Yeniden Çerçevelenmesi: 21. Yüzyıl İçin Çoklu Zeka) adlı çalışmasında 'varoluşçu zeka'nın dokuzuncu zeka türü olarak kabul edilebileceği ifade edilmiştir (Gürel ve Tat 2010, s. 349). Tablo 3.2.'de Gardner'a ait dokuz çoklu zeka türleri ve bunları bahsettiği yıllara yer verilmiş olup, çalışma kapsamında onuncu zeka türü olarak Türetilmiş Afete Müdahale Zekası, yeni bir bakış açısı kazandırılarak tezin yazarı tarafından ortaya atılmış ve türetilmiş yeni bir zeka türüdür.

Tablo 3. 2. Gardner'a Ait Çoklu Zeka Türleri ve Ortaya Çıkardığı Yıllar

No	Zeka Türleri	Yazında İlk Kez Yer Aldığı Yıl
1	Sözel-Dilsel Zeka	1983
2	Mantıksal-Matematiksel Zekâ	1983
3	Görsel-Uzaysal (Uzamsal) Zekâ	1983
4	Müziksel-Ritmik Zekâ	1983
5	Bedensel-Kinestetik Zekâ	1983
6	Kişisel-İçsel Zekâ	1983
7	Kişilerarası-Sosyal Zekâ	1983
8	Doğacı Zekâ	1995
9	Varoluşçu Zeka	1999

3.1.1.Sözel-Dilsel Zeka

Bir bireyin ana dilini etkili bir şekilde kullanabilme kapasitesini ifade eder. Bireyin ana dilindeki kavramları sözlü ya da yazılı olarak başkalarına aktarabilme yeteneğini içerir. Bir bireyin sözel-dilsel yetenekleri, dilbilgisi kurallarına hakimiyeti, kelime dağarcığını etkili bir şekilde kullanabilme becerisi, vurgu ve anlamı doğru bir şekilde ifade etme yeteneği içermektedir. Bu zeka türü, dilin çeşitli kullanım alanlarında ustalıkla hareket edebilmeyi gerektirir, örneğin başkalarını ikna etme, bilgi sunma, bir işin nasıl yapılacağını açıklama gibi yetenekleri kapsamaktadır. Sözel-dil zekâsı gelişmiş bireyler, işitme, okuma, konuşma, tartışma ve diğer insanlarla etkileşimde bulunma yollarını kullanarak en etkili şekilde öğrenme eğilimindedirler (Saban, 2004). Sözel-dilsel zekası güçlü olan bireyler, işitsel algı, konuşma pratiği, okuma süreçleri, aktif tartışmalara katılım ve diğer insanlarla etkileşim kurma gibi yöntemlerle öğrenmeye daha yatkındırlar (Saban, 2005). Farklı kültürlerden gelen bireyler, dil becerilerinde çeşitlilik gösterebilir; kimileri dilini yalnızca iletişim için tercih ederken, diğerleri birden fazla dil bilmekte ve iletişim becerilerini çeşitlendirebilmektedir. Dil zekâsı, bir bireyin dili etkili bir şekilde kullanma yeteneğini yansıtarak sözel veya yazılı ifade yetenekleri şeklinde ortaya çıkabilir (Demirel, 2007).

3.1.2.Mantıksal-Matematiksel Zeka

Bu teoride önemli bir yer tutan ikinci zeka alanı mantıksal-matematiksel zekâdır. Mantıksal-Matematiksel zeka alanı, aslında bu teorisini benimseyen zekâ çalışmalarının ana gövdesini oluşturan ve belirtilen tüm zeka testlerinin de odaklandığı bir alandır (Akboy, 2005, s. 236). Mantıksal ve matematiksel zeka, sayılarla düşünme ve anlamlandırma yeteneği olarak da adlandırılan bir zeka türüdür. Bu zeka türü, bireyin sayısal verilerle çalışabilme, mantıklı

düşünme, tümevarım ve tümdengelim yetenekleriyle soyut ve sembolik sorunlara çözüm üretebilme becerisini kapsar (Yavuz, 2004, s. 76). Mantıksal-matematiksel zeka türünde bireyler; teoriler oluşturma, sorunları çözme ve sonuçlandırma, sorgulama, mantıksal ilişkiler kurma, geometri çözme, hesaplama, rakamları etkili bir şekilde kullanma gibi alanlarda yeteneklidirler (Altan, 1999). Muhakeme yeteneği, sınıflandırma, analiz-sentez becerisi, düzenleme, çeşitli organizasyonlar kurabilme ve yaratıcı düşünme gibi yetenekler, sosyal bilimlerden, fen bilimlerine ve oradan da edebiyata kadar geniş bir yelpazede etkili bir şekilde kullanılması gereken becerilerdir. Bu beceriler aslında hayatın her anında ihtiyaç duyulan ve kullanılması gereken temel yeteneklerdir (Yavuz, 2004, s. 77).

3.1.3.Görsel-Uzaysal (Uzamsal) Zeka

Görsel-uzaysal zeka, kişinin çevresini özgün bir bakış açısıyla gözlemleme ve bu gözlemlerini farklı şekillerde ifade etme yeteneğini kapsar. Mesela, avcılar doğal ortamlarını dikkatlice gözlemleyip değerlendirebilir, aynı zamanda dekoratörler çeşitli görsel izlenimlere dayanarak estetik çalışmalar gerçekleştirebilir. Bu zeka alanı, görsel ve uzaysal unsurlara karşı duyarlılık, objektif gözlemleme ve bu gözlemleri grafiksel olarak ifade etme yeteneklerini içerir. Bu zekaya sahip kişiler, renk, şekil gibi öğeleri etkili bir şekilde kullanarak öğrenme süreçlerini zenginleştirirler (Saban, 2004).

Görsel-uzaysal zekanın temelinde, çevresel görsel bilgileri doğru bir şekilde algılama yeteneği, bu başlangıç algısı üzerinde değişiklik ve dönüşümler yapabilme kabiliyeti, hatta fiziksel uyarıcıların eksikliğinde bile görsel deneyimleri tekrar üretebilme yeteneği yatar (Gardner, 2004, s. 246). Görsel-uzaysal zeka, duygusal-motor algının hassasiyet kazanmasıyla başlayan bir zeka özelliğidir. Bu zeka türü, bireyin çevresindeki görsel ve uzamsal unsurları doğru bir şekilde algılamasını ve bu algılamalara dayanarak farklı şekilleri başarılı bir şekilde uygulamasını ifade eder. Örneğin, avcılar, izciler veya rehberler gibi kişilerin çevrelerini dikkatlice gözlemleyip değerlendirme yeteneği veya dekoratörler, mimarlar veya ressamlar gibi dış dünyadan aldıkları izlenimlere dayanarak çeşitli şekiller oluşturma yeteneği, görsel-uzaysal zekanın örnekleri arasında yer alır. Bu zeka alanı, bireyin çevresini objektif bir şekilde gözlemleme, algılama, değerlendirme ve bu gözlemleri grafiksel olarak ifade etme becerilerini içerir. Görsel-uzaysal zekaya sahip bireyler, yer, zaman, renk, çizgi, şekil, biçim ve desen gibi görsel ve uzamsal unsurlara karşı duyarlıdır ve bu özellikleri kullanarak en etkili şekilde öğrenme eğilimindedirler (Saban, 2004).

3.1.4.Müziksel-Ritmik Zeka

Müzik zekası, ritmik zeka olarak da adlandırılır ve bireyin seslere karşı duyarlılık gösterme yeteneği ile müzik aracılığıyla kendini ifade etme kapasitesini içerir. Bu zeka, müzik kulağı olarak da adlandırılan bir yetenek barındırır ve kişinin müzik enstrümanı kullanma ya da şarkıları doğru ve etkili bir şekilde yorumlama yeteneğini içerir (Ergin ve Köse, 2008, s. 95). Gardner'a göre, müziksel-ritmik zeka diğer zeka alanlarından farklı bir yetenek setini ifade eder. Bu zeka türü, müzikal unsurları algılama, anlama, üretme ve bu unsurlar arasında ilişki kurma yeteneği üzerine odaklanır. Diğer zeka alanlarından bağımsız olarak gelişebilir ve bu zekaya sahip bireyler, müzikle ilgili becerilerde diğerlerinden daha önce üstünlük gösterebilir. Bu, müziksel yeteneklerin diğer zeka alanlarından bağımsız olarak öne çıkabileceğini gösterir. Ayrıca, Lazear, çocuğun anne karnındayken seslerle, ritimlerle ve titreşimlerle tanıştığını belirtir ve bireyin ilk gelişen zeka türünün müzik zekası olduğunu ifade eder. Lazear'a göre, müzikal zeka kapsamında değerlendirilebilecek önemli yetiler arasında, çevresel seslerden anlam çıkarma, konuşulan kişinin ses tonundan ruh halini anlama ve aracın motor sesinden problemleri anlama gibi davranışlar bulunmaktadır (Bümen, 2002, s. 23; Zabun 2002, s. 7).

3.1.5.Bedensel- Kinestetik Zeka

Bedensel-kinestetik zeka, hareket ve beden kontrolü ile ilgili bir zeka türüdür. Sporcular, dansçılar, cerrahlar, ressamlar, heykeltıraşlar ve oyuncular gibi bedensel-kinestetik zekası yüksek olan insanlar, bedenlerini ustaca kullanır ve hareketlerini kontrol ederler. Bu zeka, bebeklerin yürüme ve koşma gibi temel hareketleri öğrenmeleriyle başlar ve hayat boyu gelişir (Dağlı, 2006, s. 23).

Bedensel-kinestetik zekaya sahip bireyler, hareket ederek ve yaparak öğrenirler. Bu bireyler, okumayı ve uzun süre oturmayı pek tercih etmezler ve kendi öğrenme tarzlarına uygun olmayan konuları anlamakta zorlanabilirler. Geleneksel sınıflar ve klasik sözel sunumlarla işlenen dersler onlar için oldukça sıkıcıdır. Bu nedenle, enerjilerini farklı yönlere doğrulttuklarında öğretmenler tarafından "yaramaz" veya "hiperaktif" olarak nitelendirilebilirler (Yavuz, 2004, ss. 32-33).

3.1.6. Kişisel-İçsel Zeka

Campbell'a göre, bireyin kendi iç dünyasını keşfetme yeteneğini simgeleyen bu zeka türü, duygu ve düşüncelerin farkında olma kapasitesini içerir. Bu zeka, bireyin içsel durumlarını anlama ve değerlendirme becerisiyle birlikte gelir (Campbell, 1994, s. 215). Goleman'ın

tanımladığı "duygusal zeka" ise bireyin kendi içsel dürtülerini kontrol edebilme, zorluklara rağmen kararlılıkla ilerleyebilme, duygusal dengeyi koruyabilme, düşüncelerini yönetme, başkalarının duygusal durumlarını anlama ve umutlu olma gibi yetenekleri içermektedir (Goleman, 1995, s. 50).

Bireylerin kişisel zeka düzeyi yüksek olduğunda, içsel konuşmalarını olumlu bir şekilde kullanma eğilimindedirler ve bu konuşmalar genellikle onları güçlendirecek şekilde şekillenir. Bu bağlamda, sınıflarda uygulanacak etkinlikler arasında kendi iç seslerini dinleme pratiği ve sessizlik çalışmaları önemli bir yer tutabilir. Öğretmenler, öğrencilere zaman zaman kendi iç dünyalarına odaklanmanın değerini vurgulayarak, yaşamlarını değerlendirme ve anlama ihtiyacını anlamalarına destek olabilirler. Sınıf içinde günün yoğunluğundan sonra veya paylaşımların ardından öğrencilere kendi iç düşüncelerine odaklanma şansı tanıyan etkinliklerle içsel değerlendirme pratiğini teşvik edebilirler. Ayrıca, öğrenme süreci içerisinde öğrencilerin almış oldukları bilgileri içselleştirmek ve muhakeme etmek için düşünme etkinlikleri düzenlemek, öğrencilerin dikkatini canlı tutabilir ve konuya tekrar odaklanmalarına yardımcı olabilir. Bireysel öz değerlendirme etkinlikleriyle öğrenciler, öğrendiklerini gözden geçirerek anlamlı öğrenme deneyimleri yaşayabilirler (Yavuz, 2004, ss. 123-125).

3.1.7. Kişilerarası-Sosyal Zeka

Armstrong'un ifade ettiği üzere, kişilerarası zeka, bireyin başkalarının duygu durumlarını, niyetlerini, motivasyonlarını ve karakter özelliklerini algılayabilme ve bu unsurlar arasında ayrım yapabilme yeteneğini içerir (Akboy, 2005, s. 248). Kişilerarası-Sosyal Zekaya sahip bireyler, çeşitli kişilerarası ipuçlarına duyarlıdır ve bu izleri olumlu bir anlayışla başkalarına yardım etmek için kullanma eğilimindedirler. Sosyal zeka, bir grup içinde işbirliği ve ekip ruhunun güçlenmesine katkı sağlayarak, bireyler arasındaki ilişkilerin olumlu bir şekilde gelişmesine olanak tanır. Eğitim kurumları, sosyal zekanın gelişimi için önemli bir ortam sunmaktadır. Okullardaki ders içi etkinlikler ve öğrenci için geçirilen her dakika, sosyal zekanın gelişimine katkıda bulunabilir. Bu bağlamda, öğretmenlerin öğrencilere grup içinde roller alarak proje çalışmaları gerçekleştirmelerini teşvik etmeleri, karmaşık konular üzerinde tartışma etkinlikleri düzenlemeleri, kendi aralarında söyleşiler gerçekleştirmeleri, işbirlikçi öğrenme ve ikili çalışmalar gibi öğretim stratejilerini uygulama konusunda rehberlik etmeleri önemlidir. Bu yöntemler, öğrencilerin sosyal zekalarını geliştirmelerine ve birbirleriyle daha etkili bir şekilde etkileşimde bulunmalarına yardımcı olabilir (Campbell, 1994, s. 50).

3.1.8.Doğacı Zeka

Bu zeka türü, içsel zeka ve mantıksal-matematiksel zeka arasında derin bir bağ kurar. Matematikte nesneleri ve problemleri sınıflandırmanın, doğal olayları, hayvanları ve bitkileri sınıflandırmakla benzerlik gösterdiği bir perspektifi içerir. İçsel ve doğacı zeka, genellikle birlikte görülen iki zeka türüdür. Bu zeka türleri baskın olan bireyler, genellikle toplumsal uyarıcılardan uzaklaşma, yalnız ve bağımsız olma eğilimindedirler. Bunun nedeni, bu bireylerin kendi iç dünyalarına ve doğaya karşı derin bir ilgi duymalarıdır (Selçuk vd., 2002, s.68). Doğacı zekânın mistik bir boyutu da bulunmaktadır. Doğacı zekâ baskın olan bireyler, kendi varoluş nedenlerini ve doğanın varoluş nedenlerini düşünme eğilimindedirler. Yaratıcılık arayışında olan bu bireyler, doğada bulduklarıyla birleşerek inanılmaz bir huzur bulurlar. Yunus Emre gibi düşünce ve duyguları güzel bir şekilde ifade eden kişiler, bu zeka türünün güzelliklerini yansıtan isimlerden biridirler (Yavuz, 2004, s. 128).

3.1.9.Varoluşçu Zeka

Varoluşçu zeka, bireyin hayatın sonuyla ilgili derin düşüncelere ve ahlaki değerlendirmelere sahip olma kapasitesini ifade eder. Bu zeka türü, filozoflar, dini liderler ve etkili devlet adamları gibi kişilerde sıkça bulunabilir, ancak aslında her birey tarafından geliştirilebilen bir alanı temsil eder. Gardner'a göre varoluşçu zeka, duygusal bilginin ötesindeki karmaşık soruları ve olguları anlama yeteneği üzerine odaklanır (Gardner, 1999, s.69; Gardner, 2006, s. 20; Moran, vd., 2006, s. 27). İnsan bilinci, diğer canlı türlerinden ayrı olarak varoluşsal olgulara büyük bir ilgi gösterir (Gardner, 1999, s. 62). Mitolojiyi, sanatı, dini, hayatın anlamını, gizemini ve hayatın bittikten sonra ki yaşamı anlamaya çalışan insanlığın en eski çabalarından bazılarıdır. Bu alanlar, insanlığın kökenleri, geleceği, varoluş amacı ile doğa ve Tanrı ile olan ilişkisi hakkında temel sorulara cevap arar (Gardner, 1999, s. 54).

Bazı eğitimciler, varoluşçu zekaya mesafeli yaklaşabilirler çünkü bu zeka, hayatın anlamı ve amacı gibi hassas konularla ilgilenir. Bu eğitimciler, bu konuların tartışılmasının toplum tarafından hoş karşılanmayacağını veya insanların inançlarını sarsabileceğini düşünebilirler. Ancak varoluşçu zeka, belirli bir inanç sistemi veya dini öne çıkarma amacını taşımaz. Tam aksine, insanların varoluşsal kavramları kendi deneyimleri ve değerleri ışığında anlamlandırmalarını teşvik eder. Bu nedenle, varoluşçu zeka, insanların eleştirel düşünme ve öz farkındalık becerilerini geliştirmelerine yardımcı olabilir (Armstrong, 2009, s. 184; McCoog, 2010, s. 127). Varoluşçu zekanın baskın olduğu insanların, sunulan konular

üzerinde düşünme, kavramsallaştırma ve varsayımlar ortaya koyma gibi özelliklere sahip olduğunu belirtir. Bu çerçevede, eğitimciler varoluşçu zekanın boyutlarını eğitim programlarına entegre ederek insanlara, konulara ve sürece dair varoluşsal sorgulamalarda bulunmalarını ve kendi düşüncelerini geliştirmelerini teşvik etmelidirler (Armstrong, 2009, s. 185).

3.1.10.Afete Müdahale Türetilmiş Zekası

Çalışmanın konusu afet liderliği ve afete müdahale türetilmiş zekası başlığını taşımaktadır. Çoklu zeka türlerine afete müdahale kapsamında yeni bir zeka türü eklemek gerekirse, bu zeka türünün yeni bir zeka türü olarak değil farklı zeka türlerinin bir kombinasyonu olması, yani onlardan türetilmesi gerektiği ifade edilebilir. Bu zeka türündeki bireylerin özellikle afet müdahale durumlarında etkili olmayı destekleyen özel yetenekleri olması beklenir. Önerilen "Afete Müdahale Türetilmiş Zekası" hayat kurtarmayı da içerecek şekilde riskli durumlarda ve kriz anlarında liderlik rolü üstlenen bireylerin sahip olması gereken belirli özellikleri de içermelidir.

Afete müdahale türetilmiş zekasının, türetilmiş bir zeka türü olarak olağanüstü durumlar ve afet anlarına hızlı ve etkili bir şekilde müdahale edebilme yeteneğini ifade eden bir zeka türü olması beklenmektedir. Bu zeka türü, liderlik, kriz yönetimi ve insan yönetimi becerilerini de içinde barındırmalıdır.

Afete müdahale türetilmiş zeka düzeyi yüksek bireylerin, stres altında sakin kalabilme, hızlı kararlar alabilme yeteneği, ekip koordinasyonunu sağlama ve kaynakları etkili bir şekilde yönetme yeteneklerine sahip olmaları beklenebilir. Duygusal zeka, iletişim becerileri ve empati gibi sosyal yeteneklerin de afete müdahale türetilmiş zekasının önemli bileşenleri arasında olduğu değerlendirilmektedir.

Afete müdahale türetilmiş zekası, afet durumlarında liderlik rolü üstlenecek kişilerin ihtiyaç duyduğu özel yeteneklere vurgu yapmaktadır. Bu zeka türü afet müdahale süreçlerine özgü zorluklarla başa çıkma ve toplumları hızla toparlama kapasitesine sahip liderleri belirleme amacına yönelik bir perspektif sunmaktadır. Geliştirilen afete müdahale türetilmiş zekasının afet yönetimi ve liderlik eğitimi alanlarında daha spesifik ve hedeflenmiş bir yaklaşımın geliştirilmesine katkıda bulunması hedeflenmektedir.

4.PSİKOLOJİK SERMAYE

4.1.Psikolojik Sermaye Kavramı

Psikoloji biliminin pozitif yaklaşımı, işgücü yönetimini etkileyerek pozitif örgütsel davranış ve psikolojik sermayenin oluşumunu teşvik etmiştir. Psikolojik sermaye, örgüt içinde olumlu davranışların bir parçası olarak ön plana çıkar; bireylerin performansını artırarak örgütsel başarıya olumlu yönde katkı sağlar. Bu kavram, işgücünün güçlü yönlerini ve psikolojik kapasitelerini ölçebilme, geliştirebilme ve yönetebilme imkanı sunar (Akçay, 2011, s. 77; Turner, vd., 2002, s. 715).

Luthans ve Youssef (2004) tarafından tanımlanan, "sadece insan ve sosyal sermaye sınırlarını aşan, bireyin kişisel büyüme ve performans gelişimini destekleyen, pozitif psikolojik durumuyla ilişkilendirilen bir kaynaktır (Jin vd., 2020, s. 2).

Psikolojik sermaye, dayanıklılık, umut, öz-yeterlilik ve iyimserlik boyutlarını içerir. Umutsuzluk, öz-yetersizlik, olumsuz açıklamalar ve olumsuz gelecek beklentilerine karşı bir kontrast oluşturan bu özellikler, psikolojik sermayenin HERO (kahraman) olarak nitelendirildiği bir yapı oluşturur. Kısacası, psikolojik sermaye, bireyin kim olduğunu ve potansiyel benliğini geliştirerek bir kahramanlık hikayesini ifade eden bir kavramdır (Luthans, 2012, s. 2).

Psikolojik sermaye, geliştirilebilen ve yönlendirilebilen kişisel ve örgütsel özellikleri tamamlayıcı bir nitelik taşır (Luthans, 2002, s. 702). Pozitif sermaye alanında yapılan araştırmalar hem kişisel hem de örgütsel boyutta bireylerin performansında pozitif sonuçlar doğuran bir yapı olduğunu desteklemektedir. Luthans (2002), adaletsizlik, stres, şiddet, tükenme, yabancılaşma, değişime direnç vb. negatif etkilerin var olduğunu ifade eder. Ayrıca, Luthans ve diğerleri (2007), psikolojik sermayenin ("PsyCap"), bireylerin "kim olduğu"na odaklanmak yerine "kim olacaklarına" odaklandığını özellikle belirtir.

Psikolojik sermaye kavramı, bireylerin olumlu özelliklerini bir bütün olarak ifade ederken, aynı zamanda bu özelliklerin gelişime açık olduğunu vurgulamaktadır. İş yaşamında, bireylerin performanslarının sürdürülebilirliği açısından insan kaynaklarının iyi yönlerini ve psikolojik kapasitesinin ölçülmesi, geliştirilmesi ve iyi bir şekilde yönetilmesine odaklanan uygulamalar ve çalışmalar, psikolojik sermayenin olumlu etkilerini beraberinde getirmektedir (Luthans vd., 2007, s. 563).

4.2. Psikolojik Sermaye Boyutları

Araştırmacılara göre, psikolojik sermayenin geliştirilebilir özelliklere sahip dört temel boyutu ile ele alınmaktadır. Bunlar; iyimserlik, öz yeterlilik, umut ve dayanıklılık (Luthans ve Youssef, 2004) olarak ifade edilebilir. Bu dört boyutun birleştirici yönleri, sinerjileri ve olumlu etkileri, psikolojik sermayenin başarıya ulaşabilmesi için kritik öneme sahiptir. Bu temel boyutlar, bireylerin zor durumlarla başa çıkabilmesine, performanslarını artırma isteğine ve sorunlara karşı farklı çözüm yöntemleri geliştirmelerine yol açmaktadır (Luthans vd., 2010).

Psikolojik sermayenin boyutları şekil 4.1. de yer almakta olup detaylı açıklamalar aşağıda sunulmuştur.

Şekil 4.1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları

Kaynak; Luthans ve Youssef, 2004

4.2.1.Umut

Umut, kişinin hayal ettiği hedeflere ulaşmak için uygun yöntemleri bulma ve bu yöntemleri kullanma konusundaki inancını ifade eder. Ayrıca umut, insanların duygusal durumlarını yönlendirme ve olumlu bir zihinsel durumu sürdürme kapasitesine hizmet eder (Snyder vd., 2002, s. 257). Örneğin, liderlerin umudu, çalışanların iş tatmini, performansı ve motivasyonunu etkileyebilir. Bu boyut, olumlu sonuçların ortaya çıkmasını destekler ve bireylerin yaşantısında hayal ettikleri düşüncelerin hayata geçmesi için iyilik hali verir. Bu özellik, bireyleri motive etmek için uyarıcı bir etki yaratabilir (Akman ve Korkut, 1993, s. 197).

4.2.2.İyimserlik

Luthans'a göre, iyimserlik, bireyin hedeflere ulaşmak için gösterdiği çaba sonucu karşılaşabileceği olayların sonuçları konusundaki ısrarı ifade eder. İyimserlik kavramı, gerçekçi bir durumu içinde barındıran bir hareket kabiliyeti olarak tanımlanır. Bu kavram, ulaşılabilir hedeflere odaklanır ve esnek iyimserlik, bireyin başına gelen olaylar karşısında iyimser ya da kötümser bir değerlendirme yapma şekli ile ilgilidir (Luthans vd., 2007, ss. 87-96).

İyimserlik kavramı, psikoloji ve felsefe biliminin erken dönemlerinde acıdan kaçınma ve basit düşünme tarzı olarak nitelendirilmiş, ancak zamanla gelişen süreçte mutluluk, sağlık ve başarı gibi kavramlarla ilişkilendirilmiştir. Günümüzde iyimserlik, bireylerin gelecek beklentilerine odaklanan bir perspektife evirilmiştir (Keser ve Kocabaş, 2014). Başka bir deyişle, iyimserlik, insanların karşılaştıkları zorluklar karşısında olumlu düşünerek gelecekte daha iyi bir durum olacağına dair beklenti içine girmelerini ifade eder (Goleman, 2007).

4.2.3.Psikolojik Dayanıklılık

Bu boyut, sıkıntı, tartışma, başarısızlık gibi olumsuz durumlarla başa çıkma ve aynı zamanda gelişim gösterme, sorumluluk alma gibi olumlu olaylara tepki verme yeteneğini içerir. Bireyin değişen durumsal koşullara uyum sağlaması ve negatif duygusal deneyimlerden kendi kendine toparlanma yeteneği, dayanıklılık olarak ifade edilebilir (Avey vd., 2008, s. 4; Tugade vd., 2004, s. 1169).

Psikoloji alanındaki olumsuz bakış açısından, dayanıklılık üzerine yapılan araştırmalar pozitif bir yöne evirilmekte ve sadece "kim dayanıklıdır" sorusundan ziyade, bu özelliklere sahip olan bireylerin dayanıklılığını artıran faktörlere odaklanmaktadır (Luthans vd., 2007b).

Psikolojik sermayenin bir bileşeni olan dayanıklılık, bireyin bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlarına yönelik tutarlılık taşıyan ve anlam katan altındaki değer sistemini ifade eder. Değerler ve inançlar, bireyin günlük zorlukları aşma sürecinde kendini değerlendirmesine ve daha aydınlık bir geleceğe odaklanmasına yardımcı olur (Luthans vd., 2007).

4.2.4.Öz Yeterlilik

Öz yeterlilik kavramı, ilk olarak 1977'de psikolog Bandura tarafından ortaya atılmıştır. Bandura'nın bu kavramı, insanların yapmaları gereken işleri başarabilecekleri konusunda duydukları inanç olarak tanımlanmaktadır (Feltz vd., 2008, s. 408).

Öz yeterlilik, bireyin içsel motivasyonunu ve zihinsel verilerini kullanarak olayları kontrol altına alabilme yeteneği üzerine kurulu bir düzen oluşturması ve yaşamındaki problemleri halledebileceğine olan inancını simgeler (Keleş, 2011, s. 347).

Mallak'a (1998) göre, öz yeterlilik, kişilerin belirli olan bir süreçte tanımlanmış olan görevi başarı ile nihayete erdirme konusunda duydukları güvenleriyle ilişkilidir. Bu bağlamda, yüksek öz yeterliliği olan kişilerin, amaçlarına ermek için yoğun çaba sarf etme eğiliminde oldukları ifade edilmiştir (Chang vd., 2018, s. 250).

Öz-yeterlilik kavramı, diğer psikolojik sermaye boyutlarından farklı yönler içermektedir. Örneğin, öz-yeterlilik, bireyin belirli bir görevi başarma konusundaki inancını ifade ederken; iyimserlik, olumlu sonuçlar konusunda bireyin genel bir beklenti içinde olmasını ifade etmektedir. Ayrıca, öz-yeterlilik, bireyin kişisel yeteneklerini kullanarak gerçekleştirdiği etkinliklerin sonuçlarına ilişkin algıyı belirtirken; iyimserlik, kişisel yetenekle daha az bağlantılı olan sonuçlarla ilgili olumlu beklentileri belirtmektedir (Luthans vd., 2010, s. 46-47).

5. SİVİL TOPLUM OLGUSU VE TÜRK KIZILAY

5.1.Sivil Toplum Kavramı

Sivil toplum kavramı, toplumsal yaşamda bir arada yaşayan bireylerin kendi istek ve arzuları ile oluşturdukları ortak faaliyet ve yaşam anlamında kullanılmaktadır. "Sivil" kelimesi, Latin dilinde "civis" kökünden türetilerek günümüze gelmiş olup, "yurttaş ya da kenttaş" demektir. "Sivil toplum" kelimesi ise, Fransızca bir kelime olup "société çivile" den dilimize geçmiştir (Güneş, 2004, s.1).

Sivil sözcüğünün epistemolojik kökenini incelediğimizde, medeni, uygar, kibar ve nazik gibi anlamlar içermektedir. Bu sözcük seçkinlik ve zarafet anlamını taşır (Doğan, 2000, s. 20).

Sivil toplum, siyasetin dışında duran, asıl amacı toplumsal sorunları ele almak ve buna dair faaliyetler gerçekleştiren grupları oluşturur (Akpınar, 1997, s. 51-52).

Bu ifadelere bakılarak sivil kelimesi, esasen vatandaş veya vatandaşlık sözcüğü ile aynı anlama gelmekte olup, sivil toplum aynı zamanda yurttaşlar topluluğu demektir (Ercan, 2002, s. 75).

Sivil toplumun ne anlama geldiğini düşündüğümüzde, iki kriter aklımızda belirir. İlk kriter, devletten farklı olma, ikincisi ise, sistemin kendi içinde demokratik bir yapısının olmasıdır (AB Uyum Süreci ve STK'lar 2004, s. 147).

Sivil toplum ile ilgili birtakım yaklaşımlar olup bunlar üç grupta incelenebilir. Larry Diamon'ın olan ilk yaklaşım, devletin egemenliği dışında vatandaşın bireysel olarak hür iradesiyle oluşturduğu bir görüş olarak nitelendirmiştir. Ernest Gellner'in yaklaşımına göre ise daha kapsamlı bir alana yayılan ikinci bir anlayış türüdür. Sonuncu yaklaşım ise, sol liberal görüşe sahip olan John Keane'indir. Bu yaklaşımı benimseyen kişiler için sivil toplum, devlet dışı faaliyetlerde bulunan ve devlet kurumlarına baskılayıcı bir tutum sergileyerek denetim uygulamaktadır. Dolayısıyla bu yaklaşımları benimseyen ve uygulayan örgütler kendi kimliğini oluşturmakla kalmaz, aynı zamanda korur ve dönüştürürler (Çulhaoğlu 2001, ss. 32-33).

Bu bilgiler ışığında sivil toplum, hükümet iradesinin dışında var olan kişilerin gönüllülük esasıyla bir araya gelerek yarattığı örgütlenmelerdir (Partnership and collaboration with civil society, 1999, s. 9). Yalnız hükümet ile beraber hareket eden, devletin yönlendirmesiyle faaliyetlerini gerçekleştiren sivil toplumlar da vardır (Çulhaoğlu, 2001). Bu kapsamda ister

devlet yönlendirmesiyle ister devletten bağımsız sivil toplumlar, toplumsal yapıyı etkiler, dönüştürür ve toplumlara ivme katmakta olup dolayısıyla sivil toplum kuruluşlarını (STK'lar) incelemek gerekmektedir (Talas, 2011, s. 391).

5.2.Sivil Toplum Kuruluşları

Toplumların çıkarsız yalnızca fayda sağlamak amacıyla faaliyetleri yürüten kurum ya da örgütlere genellikle "Sivil Toplum Kuruluşları" veya kısaltılmış ifadesiyle "STK" denir. Bu terim, İngilizce "non-governmental organizations (NGOs)" ifadesiyle de anılmaktadır. STK'lar, genellikle iktidarda bulunan hükümete herhangi bir bağlılık göstermeyen, yasal kişilerce oluşturulan devlete bağlı olmayan örgütlerdir. ABD'de ise bu tür kuruluşlar genellikle "gönüllü kamu örgütleri (public voluntary organizations)" olarak adlandırılmaktadır (Güneş, 2004, s. 1).

STK kavramında yer alan "kuruluş" sözcüğü, bir topluluğun aynı gayeye ulaşmak için oluşturmuş oldukları örgüt olarak ifade edilir (Tuncay, 1998, s. 27). STK, belirlenmiş bir amaca yönelik bir grup insanın bir araya gelerek, ortak hedef doğrultusunda gönüllülük esasıyla çalışan, siyasi herhangi bir yapının içinde yer almadan faaliyet gösteren topluluklara denir (Kutlu ve Usta, 2005, s. 199).

Tocqueville STK'ları, vatandaşların çıkarları doğrultusunda faaliyet gösteren bunun yanında devleti denetim ve gözetim altında tutan özgür gruplar olarak tanımlamıştır (Kumar, 1993). Putnam (2000) ise, STK'ları devletin elindeki gücü denetleyerek devletin gücünü kötüye kullanmasına olanak tanımaması şeklinde yorumlamıştır (Diamond, 1994).

STK'lar farklı görüş ve fikirlere ortam yarattıkları için çoğunluğun ait olduğu görüş ve tarafın diktatörleşmesine engel olurlar, bu durum sonucunda devlet, halkın yararına çalışmak için harekete geçer (Tamir, 1998; Edwards ve Foley, 2001). STK'lar devletle bir bağı olmayan, gönüllü olarak hizmet etmeyi ön planda tutan, çalışanların ve üyelerin yararına değil toplumun çıkarları doğrultusunda çalışan, kâr amacı gütmeyen ve yasal çerçeve içerisinde çalışmalarını gerçekleştiren kuruluşlardır (Şahin, 2007). STK'lar daima bahsedildiği gibi faaliyet içerisinde olmayabilirler. Örneğin, Ürdün devletinde, STK'lar vatandaşların üzerinde kontrolü sağlayabilmek ve faaliyetleri artırabilmek için çalışmalarını genişletmektedirler (Wictorowicz, 2000).

STK'lar akademik alanda, yargıda, insan hakları gibi birçok alanda çalışma gerçekleştirmektedir. İnsan hakları, uluslararası anlaşmalar ile korunuyor olsa da her devlet

kendi politikasını belirlediğinden dolayı halk bu konuda tamamen hak ettiği muameleyi görememektedir (Uslu Van Hove ve Akgüngör, 2022).

STK'lar yaratmış oldukları kamuoyu aracılığı ile geniş seçmen kitlelerine siyasi, ekonomik vb. gibi tercihlerinde istikamet belirlemek gibi rolleri vardır. Ulusal ve uluslararası afet haberlerinde, uluslararası anlaşmalarda istedikleri sonucu alabilmek için yadsınamayacak güçleri vardır. Hatta kamuoyunu yanlış bilgilerle yönlendirebilecek kadar güce ve imkana sahiptirler. STK'ların önemini uluslararası meydanlarda istedikleri kararı aldırabilecek, istemedikleri kararı ortadan kaldıracak kadar önemli bir yere sahip olduğunu görmek çokta zor değildir (Rugman, 2000, ss. 63-66).

Bir ülkede STK ne kadar çok ise o ülkenin ne kadar çağdaş olduğunu gösteren bir özeliktir. STK'lar devlet tarafından fonlanarak kontrol altına alınmakla birlikte, toplumsal yapıyı güçlendirdiği için gelişmiş toplumlarda yapısına ve üyelerine karışmamak koşuluyla kurulması ve güçlendirilmesi için devlet tarafından desteklenmektedir. Sivil toplum örgütlerinin faaliyet göstermiş olduğu alanlar dernekler, küçük üreticiler, kadın örgütleri, sosyal hareketler, kooperatifçiler örnek olarak verilebilir (Lewis, 2001, s. 45).

Vatandaşlık bilincinin oluşması, yayılması ve gelişmesini doğrudan doğruya etkileyen STK'lar devlet tarafından desteklenerek geliştirilmeli, katılımı için ilgi uyandırılmalı ve yasal altyapı çalışmaları oluşturulmalıdır (Aktan ve Çoban 2005, s. 3).

5.3.Uluslararası Kızılhaç ve Kızılay Hareketi

H. Grotius, Savaş ve Barış Hukuku adlı yapıtında savaş halinde olan her iki tarafın "savaş süresince insanlığın gereklerine uymaları" konulu tezini savunmuştur. Fransız düşünür J. J. Rousseau savaşın devletlerarası bir konu olduğunu, silahını bırakan ve yardım isteyen yaralı bir askerin ise düşman sayılmama ve yaşama hakkının elinden alınması yerine yardım edilmesi gerekliliğinden bahsetmiştir. Solferino Savaşı sonrasında Henry Dunant *"Bir Solferino Hatırası"* isimli bir eserinde yaşadıklarını paylaşmıştır. Harp esnasında ortamın ne kadar vahşice ve akıl almaz olduğunu bunun yanında seyyar sağlık hizmeti sunan doktorların ve sağlık çalışanlarının yararlılara yetişemediğini gözlemlemiştir. Dunant gördükleri karşısında dehşete düşmüş ve gönüllü olmaya o an orada karar vermiştir. Yaralıların hangi tarafın askeri olduğuna bakmadan yardım etmiş ve kadınları da gönüllü olarak yardım etmeleri konusunda çağrı yapmıştır. Yardıma gelenler eğitimli ve tecrübeli insanlar olmadıkları için gerek duyulan yardım sağlanamamıştır. Hal böyle olunca Dunant uluslararası düzeyde bir yardım kuruluşu kurulmuş olsaydı eğer yaralı ve hasta askerlere

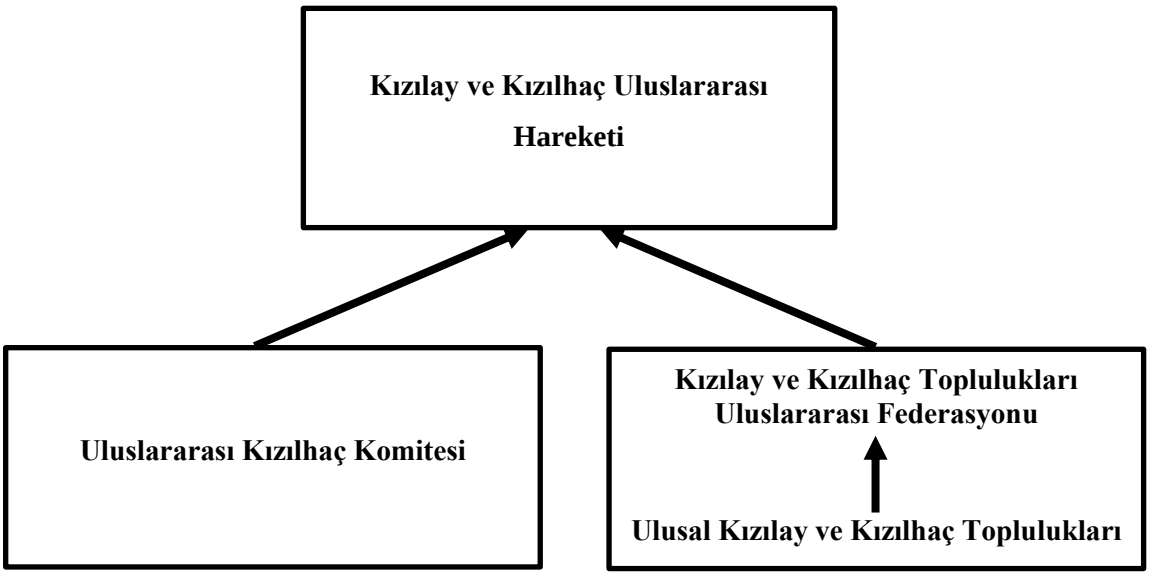
yardım imkânı gerçekleştirildi diye düşünmüştür. Dunant eserinde getirmiş olduğu öneri *"Yaralı ve hasta askerlerin milliyet farkı gözetilmeden yetiştirilmiş sağlık personeli tarafından tedavisi, tedavi merkezlerinin uluslararası anlaşmalar güvencesinde saldırılardan uzak tutulması, savaşanlara insani gereksinimler ve yardım sağlanması***"** şeklinde olarak yer vermiştir. İfade etmiş olduğu bu öneriler Avrupa'da büyük yankı uyandırmış ve ülke liderleri tarafından dikkate alınmıştır. Bu yayınlar neticesinde Çağdaş Kızılhaç Örgütünün doğmasına ortam hazırlamıştır (Akgün ve Uluğtekin, 2002; Yeniaras, 2000).

İsviçreli Henry Dunant, 1859 yılında İtalya'nın güneyindeki Solferino eyaletinde gerçekleşen Avusturya-Fransa savaşının etkilediği askerlerin zor durumlarını ve yetersiz sağlık personeli bulunmasını gözlemleyerek, bu deneyimleri "Solferino'nun Anıları" adlı kitabında paylaşmıştır. Dunant'ın bu kitabı, modern insancıllığın önemli bir dönüm noktası olarak kabul edilir. 1863 yılında, Uluslararası Kızılhaç Komitesi, başlangıçta beş gönüllü ile başlayıp kısa sürede profesyonel personel görevlendirecek bütçeye ulaşarak kurulmuştur. İlk olarak yaralı askerlere yardım etmeyi amaçlayan bu örgüt, zamanla savaşı insancıllaştırma hedefini benimsemiştir. Savaş ve barış dönemlerinde askerlere ve sivillere yardım etmenin yanı sıra, insan kaynaklı veya doğal afet durumlarında da yardım faaliyetlerini genişleterek sorumluluk alanını artırmıştır. Günümüzde Uluslararası Kızılhaç Komitesi, dünya çapında en büyük ve etkili insani yardım kuruluşlarından biri olarak kabul edilmektedir (Steinacher, 2017, ss. 8-10).

Jean Henri Dunant'ın savaş sırasında hasta ve yaralı askerlerin bakımı ve tedavisinde hangi devletten olduğuna bakılmaksızın tarafsız olarak tüm yardıma muhtaç askerlerin tedavi edilmesinde ve askerlere yardımda bulunan tüm sağlık personeli, gönüllü vb. kişilerin hangi devletten olduğuna bakılmaksızın korunması için milletlerarası hukukla güvence altına alınmasında etkisi ve rolü büyüktür (Çapa, 2009, s. 9).

Uluslararası organizasyonlarda aktif rol oynayan ve insani yardım çalışmalarında birbiri ile etkileşim halinde olan ve ortak amaç doğrultusunda hareket eden bu yapıların içerisinde "Uluslararası Kızılhaç ve Kızılay Hareketi (IRCM- The International Red Cross and Red Crescent Movement) ve Uluslararası Kızılhaç ve Kızılay Dernekleri Federasyonu (IFRC- The International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies), Uluslararası Kızılhaç Komitesi (ICRC- International Committee of The Red Cross), ve Ulusal Kızılhaç, ve Kızılay Dernekleri" yer almaktadır. Bu organizasyonlar birbiri ile yakın ilişkiler içerisinde olup koordineli olarak hareket eder ve ortak hedefler doğrultusunda hem ulusal

hem de uluslararası arenalarda çalışmalarını gerçekleştirirler. Bu yapıların ilişkileri aşağıda yer alan Şekil 5.2. de yer verilmiştir (Katıman, 2015).



Şekil 5.2. Uluslararası Kızılhaç – Kızılay Hareketinin Yapısı

Kaynak: Katıman, 2015

Şekilde görüldüğü üzere Kızılay ve Kızılhaç Uluslararası Hareketi, ICRC, IFRC ve Ulusal Kızılhaç, ve Kızılay Derneklerinden oluşmaktadır. Bu yapılar birbirinden bağımsız faaliyetlerini gerçekleştirmekte olup, aralarında hiçbir hiyerarşi bulunmamaktadır (Katıman, 2015).

5.4.Uluslararası Kızılhaç-Kızılay Hareketinin Temel İlkeleri

Uluslararası Kızılhaç ve Kızılay Hareketi, Uluslararası Kızılhaç Komitesi, Uluslararası Kızılhaç ve Kızılay Dernekleri Federasyonu ve Ulusal Kızılay ve Kızılhaç Dernekleri olmak üzere üç temel yapıdan oluşur. Bu kuruluşlar, insanlık, tarafsızlık, ayrım gözetmemek, bağımsızlık, gönüllü hizmet, birlik ve evrensellik ilkelerine dayanarak faaliyet gösterirler (ICRC, 2008).

Uluslararası Kızılhaç-Kızılay Hareketinin temel ilkeleri şu şekildedir:

- **İnsanlık:** Savaş sahasındaki yaralı ve hastalara ayrım gözetmeksizin yardım sağlama isteği içerisinde Uluslararası Kızılhaç ve Kızılay Hareketi, uluslararası ve ulusal kapasiteyle, nerede olursa olsun insanların acısını dindirmek ve hafifletmek için çaba içerisinde olmaktadır. Amacı insan yaşamı ve sağlığını korumak, insana insan olduğu için saygı duyulmasını amaçlamaktadır. Tüm milletler arasında karşılıklı dostluğu, anlayışı, iş birliğini ve kalıcı barışı sağlamayı teşvik eder.
- **Ayrım Gözetmemek:** Her türlü ihtiyaç duyulan felakette bireylerin güvenini kazanarak, savaşlarda taraf tutmadan ırk, din, ideoloji, siyasi görüş vb. gibi nitelikteki tartışmalara girmeden görevini yerine getirir.
- **Tarafsızlık:** Din, dil, ırk, sınıf, siyasi görüş ayrımı yapılmaksızın insanların yalnızca ihtiyaçları doğrultusunda bireylerin acılarını dindirmeye çalışmak ve kişilerin karşı karşıya kaldığı zaruri ihtiyaçlarına öncelik vermeyi hedefler.
- **Bağımsızlık:** Hareket bağımsızdır. Komitede bulunan Uluslararası Kızılhaç ve Kızılay üyeleri insani yardım faaliyetleri gerçekleştirdiklerinde kendi ülkelerinin yasalarına bağlı kalır iken, her zaman Komitenin ilkelerine uygun hareket edebilmek özerkliklerini korumalıdırlar.
- **Gönüllü Hizmet:** Harekette gerçekleştirilen tüm eylemler kazanç elde etme arzusu içerisinde olmadan yalnızca gönüllü bir yardım kurumudur.
- **Birlik:** Herhangi bir ülkede yalnızca tek bir Kızılay veya tek bir Kızılhaç Derneği olabilir. Bu dernek herkese açık olmalıdır. İnsani yardım çalışmaları kendi topraklarının tamamını kapsayacak şekilde olmalıdır.
- **Evrensellik:** Uluslararası Kızılhaç-Kızılay Hareketi dünya çapında olup, yardım ihtiyacı gerektiğinde komitede bulunan her üye eşit sorumluluk ve göreve sahip olmakla birlikte eşit statüye de sahiptirler (IFRC, 1986, ss. 5-6).

5.5. Türkiye Kızılay Derneği

Kızılay, dayanışmanın, şefkatin, hoşgörünün ve barışın sembolü olarak öne çıkmıştır. Kuruluş amacı, savaşlar, doğal afetler, salgın hastalıklar ve olağanüstü durumlarla karşılaşıldığında toplumsal direnci artırmak, her koşulda korunmaya muhtaç insanlara yardım eli uzatmak, insan hayatını ve sağlığını en iyi duruma getirmeyi amaçlamak, açlık ve yoksullukla mücadele etmek, daha yaşanabilir bir dünya oluşturmak ve nitelikli birey ve toplumların oluşması için çaba göstermektir. Kızılay, insanların karşılıklı anlayış, saygı, dostluk, barış ve işbirliği içinde bir arada yaşamalarına katkı sağlayarak insan onurunu korumayı hedeflemiştir (Türkiye Kızılay Derneği Tüzüğü, 2022).

Kızılay, 1868 yılında, bir grup Osmanlı hekiminin öncülüğünde, savaş alanındaki yaralı ve hasta askerlere yardım etmek amacıyla kurulmuştur. Kuruluşundan bu yana, adında ve yapısında çeşitli değişiklikler geçiren Kızılay, günümüzde Türkiye'nin en önemli insani yardım kuruluşlarından biri haline gelmiştir. Ulu Önder Atatürk tarafından kuruluşa "Kızılay" adı verilmiştir. Kızılay, Türkiye'nin katıldığı tüm savaşlarda, savaş alanındaki askerlere sağlık hizmeti sunmak için önemli bir rol oynamıştır. Kızılay, sahra hastaneleri, gemi hastaneleri ve hemşireleri aracılığıyla, yaralanan veya hastalanan binlerce askerin sağlığını korumaya yardımcı olmuştur. Aynı zamanda savaş esirlerine insancıl bir yaklaşım sergilemiş ve savaştan etkilenen sivil halkın temel ihtiyaçlarını karşılamıştır.

Kızılay, insani yardım faaliyetlerini, Türkiye Cumhuriyeti'nin uluslararası yükümlülükleri, uluslararası insancıl hukuk, uluslararası insan hakları hukuku ve Uluslararası Kızılhaç-Kızılay Hareketi mevzuatı ile uyumlu olarak yürütmektedir (Türkiye Kızılay Derneği Tüzüğü, 2022).

Kızılay, Türkiye'nin taraf olmadığı savaşlardan kaynaklanan acıları hafifletmek amacıyla çabalarını göstermekte ve ülke topraklarımıza sığınan binlerce mülteciye yardım eli uzatmaktadır. Ayrıca, Afganistan, Bosna-Hersek, Irak ve Suriye savaşlarında mağdur olan halka yardım sağlamıştır. Kızılay, Somali, Filistin ve Suriye gibi savaşlardan etkilenen halka yardımlarını sürdürmüş; aynı zamanda, kuruluşundan bugüne kadar 137'den fazla ülkede meydana gelen doğal afetlerden etkilenen bölgelere yardım faaliyetlerini başarıyla gerçekleştirmiştir.

Kızılay; sağlık, ilkyardım, hemşirelik ve Türkiye'nin kan ihtiyacını karşılamaya yönelik kan hizmetleri alanında öncülük yapmakta, korumaya ihtiyaç duyan birçok vatandaşımıza gerekli sosyal yardım hizmetini sunmaktadır.

Kızılay, dünyanın dört bir yanındaki ihtiyaç sahiplerine yardım etmek için çalışan, uluslararası bir insani yardım kuruluşudur. Kızılay, savaş, doğal afet, yoksulluk ve diğer kriz durumlarında, din, dil, ırk ayrımı gözetmeksizin, insan onurunu koruma hedefiyle yardım faaliyetleri yürütmektedir . Uluslararası Kızılhaç-Kızılay Konferans Komitesi Federasyonu, insan acısını önlemek ve hafifletmek, yaşamı ve sağlığı korumak, insan onuruna saygı duymak amacıyla dünyanın dört bir yanında faaliyet gösteren, uluslararası bir insani harekettir. Bilhassa silahlı çatışma ve diğer acil durumlarda, hastalıkların önlenmesi, sağlık ve sosyal refahın geliştirilmesi için çalışmak, gönüllü hizmeti, komite üyelerinin sürekli yardıma hazır olmalarını teşvik etmek, koruma ve yardıma ihtiyaç duyan herkese karşı evrensel bir dayanışma duygusu geliştirmektir (Türk Kızılay Tarihçemiz, 2023).

Uluslararası Kızılhaç-Kızılay hareketinin sloganları "Inter arma caritas and per humanitatemad pacem (silahlar arasında şefkat ve barış için insaniyet)" olarak idealarını ortaya koymuşlardır. Hareketin amacı savaşın olmaması değil, tüm milletler arasında dinamik bir iş birliği süreci içerisinde olarak kalıcı bir barış, özgürlük, bağımsızlık, ulusal egemenlik, eşitlik, insan haklarına saygılı ve muhtaç insanların ihtiyaçlarını karşılamak ve dünya kaynaklarının adil ve hakkaniyetli bir şekilde dağıtılmasına dayanan bir iş birliğini ideallerinin yaygınlaştırılması yolu ile teşvik eder (Uluslararası Kızılhaç ve Kızılay Hareketi Tüzüğü, 2021).

Uluslararası Kızılhaç ve Kızılay Dernekleri Federasyonu (IFRC), 192 ülkede faaliyet gösteren derneklerden oluşan bir federasyondur. IFRC, iklim ve çevre krizleri, doğal afetler, sağlık sorunları, göç, yoksulluk gibi birçok konuda faaliyet gösterir. Dünyanın en büyük insani yardım ağı olarak, farklı alanlarda geniş kapsamlı çalışmalar yürütmektedir. Yaklaşık 14 milyon gönüllüye sahip olan Kızılaylar, herhangi bir kriz anında, afet öncesinde, afet sırasında ya da afet sonrasında hazır bulunan topluluklardır. IFRC ülkesinden ayrılmak durumunda kalan mültecilere gıda, barınma, sağlık ve koruma gibi temel ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik çalışmalar yürütmektedir. Ülkesinden ayrılmak durumunda kalan milyonlarca kişiye yolculukları boyunca karada veya denizde ve sonrasında insani yardım çalışmaları düzenlemiş ve korumayı amaçlamıştır. Kızılhaç ve Kızılay üyelerinin rolleri ülkelere göre çeşitlilik gösterirken temel ilkeler insancıl yaklaşmaktadır (IFRC, 2020, s. 12).

Türkiye'de birçok faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşu (STK) olmasına rağmen, Türk Kızılay'ın hem yönetim yapısı hem de gerçekleştirdiği çeşitli faaliyetlerin yanı sıra uluslararası işbirlikleri alanında ülkemizde kayda değer bir yere ve öneme sahiptir (Kaya, 2016, s. 826). Türkiye Kızılay Derneği, Uluslararası Kızılay-Kızılhaç Hareketi içinde

faaliyet gösteren ve Kızılay adıyla çeşitli projeleri hayata geçiren bir kuruluştur. Dolayısıyla, Türk Kızılay, insancıl hukuktaki düzenlemelerden etkilenir ve bu çerçevede faaliyetlerini sürdürür. Aynı zamanda, Uluslararası Kızılhaç-Kızılay Hareketi'nin üyesi olan Kızılay, bu hareketin temel ilkelerini benimser, uygular ve komite ile işbirliği içinde faaliyetlerini gerçekleştirir (Katıman, 2015, s. 393).

Türk Kızılay'ı yalnızca bir yardım kuruluşu olarak nitelendirmek doğru değildir, birden fazla alanda faaliyetler gerçekleştiren dernek Batılı bir kültüre de sahiptir. Dolayısıyla Batılı devletlerin ve cemiyetlerin işleyiş ve yönetiliş tarzından esinlenerek doğmuştur. Gerçekleştirilen araştırmalar neticesinde Batı dillerinde yazılmış bir takım yazışmalar ortaya çıkmış olup, özellikle Fransızca yazışmalar bulunmuştur. O dönem ki ismiyle Hilal-i Ahmer Cemiyeti, Türk toplumunun bütün gücü ile cefakar duygularla, yardım organizasyonunda yer almakla kalmayıp bu anlayışı benimseyerek çalışmalarını sürdürmüştür (Hatipoğlu, 2013, s. 176).

Türk Kızılay, 1868 yılında kurulan ve Uluslararası Kızılay-Kızılhaç Hareketi'nin önemli bir parçası olan ilk Kızılay örgütüdür. Türk Kızılay, küresel harekete "kızıl ay" amblemini kazandırmıştır ve Uluslararası Kızılay-Kızılhaç Topluluğu'nun temel ilkelerini benimser. Bu ilkeler; ayrım gözetmeme, tarafsızlık, hayır kurumu niteliği, insanlık, bağımsızlık, birlik ve evrensellik prensipleridir (Türk Kızılay Tarihçemiz, 2023).

5.6.Türkiye Kızılay Derneği Misyon ve Vizyonu

Türkiye Kızılay Derneği Misyonunu *""İyiliğin gücüyle birey ve toplumun dirençliliğini artırmak, insan onurunu korumak ve ızdırabını dindirmek için çalışmak"* Vizyonunu ise,*" Herkes için esenlik ve güvenli yaşam"* şeklinde beyanda bulunmuştur (Türk Kızılay Misyonumuz ve Vizyonumuz, 2023).

5.7.Türkiye Kızılay Derneği ve Faaliyetleri

1868 Yılında kurulan Türk Kızılay, kuruluşundan bu yana, toplumda dayanışmayı güçlendirmek, sosyal refahı artırmak ve ihtiyaç sahiplerine yardım etmek için önemli çalışmalar yürütmüştür. Kurum, bu amaçla, kan bağışı, afet yönetimi, uluslararası yardım, göç ve mülteci hizmetleri, sosyal hizmetler, sağlık, ilk yardım, eğitim, gençlik faaliyetleri ve mineralli su işletmeleri gibi geniş bir yelpazede faaliyetler yürütmektedir.

5.7.1.Göç ve Mülteci Hizmetleri

Türk Kızılay, Göç ve Mülteci Hizmetleri çerçevesinde, ülkemiz sınırları içinde kayıtlı tüm yabancı uyruklu bireylere, dini, dili, ırkı veya siyasi görüşüne bakılmaksızın insani yardım faaliyetleri sunmaktadır. Türk Kızılay, bu alandaki çalışmalarını Göç ve Mülteci Hizmetleri Müdürlüğü aracılığıyla yürüterek İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, AFAD, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Uluslararası Kızılhaç ve Kızılay Dernekleri Federasyonu (IFRC) ve Birleşmiş Milletler gibi göçle ilgilenen kurumlarla iş birliği içinde bulunmaktadır. Bu kapsamda, yabancı uyruklu bireylere acil yardım, uyum ve bütünleşme hizmetleri, ayni ve nakdi yardım sağlama, proje ve program geliştirme ve uygulama gibi sorumlulukları etkin bir şekilde yerine getirmektedir.

Türk Kızılay, göç ve mülteci hizmetleri kapsamında, çeşitli projelerle desteklediği bir dizi hizmet sunmaktadır. Bu hizmetler arasında, çocuk koruma, çocuk dostu alanlar oluşturma, meslek ve dil kursları, uyum çalışmaları, psiko-sosyal destek, koruma, yönlendirme ve savunuculuk faaliyetleri yer almaktadır. Bu hizmetler, sınır yardımları faaliyetleri ve kabul ve geri gönderme merkezlerinde de yürütülmektedir (Türk Kızılay Göç ve Mülteci Hizmetleri, 2023).

5.7.2.Uluslararası Yardımlar

Türk Kızılay, dünyanın dört bir yanındaki ihtiyaç sahiplerine barınma, beslenme, sağlık, eğitim, sosyal hizmetler vb. gibi yardımlarda bulunmak için çalışan, köklü bir insani yardım kuruluşudur. Kızılay faaliyetlerini, ulusal ve uluslararası mevzuat çerçevesinde, insan onuruna saygılı bir şekilde yürütmektedir. Kızılay'ın uluslararası yardım faaliyetleri, dünyanın dört bir yanındaki insanların yaşamlarını iyileştirmeye katkıda bulunmaktadır. Kızılay, 2016-2020 Stratejik Planı doğrultusunda, afetlere ve olağan dönemlere hazırlıklı olmak için çalışmalarını sürdürmektedir. (Türk Kızılay Neler Yapıyoruz?, 2023).

2020 yılında, Türk Kızılay'ın yardımları 57 ülkeye yayılmış ve yaklaşık 8 milyon 250 bin kişiye ulaşmıştır. Aynı zamanda Türk Kızılay'ın 2020 yılı itibariyle 15 ülkede Daimi Delegasyon Başkanlığı bulunmaktadır. Bu ülkelerde, Türk Kızılay'ın faaliyetlerini koordine etmek ve ihtiyaç sahiplerine daha etkin bir şekilde ulaşmak için çalışmalar yürütülmektedir. Bu insani yardım faaliyetler kapsamında Türk Kızılay'ı, dünyanın dört bir yanındaki ihtiyaç sahipleri için umut ve destek kaynağı olmaktadır (Türk Kızılay Neler Yapıyoruz?, 2023).

5.7.3.Sağlık Hizmetleri

Türk Kızılay Sağlık Grubu, ulusal ve uluslararası sağlık hizmetleri kalite standartlarına uygun olarak, toplumun ihtiyaç duyduğu tüm sağlık hizmetlerini sunmaktadır. Bu kapsamda, modern teknoloji uygulamalarıyla donatılmış hastane ve tıp merkezleri aracılığıyla, kaliteli, erişilebilir ve sürdürülebilir sağlık hizmeti sunmayı hedeflemektedir. Aynı zamanda, Türk Kızılay Sağlık Grubu, yasal mevzuatlar çerçevesinde, sürekli iyileşen ve gelişen bir sağlık hizmeti sunarak, kaliteli, güvenli ve erişilebilir bir sağlık hizmeti sağlama misyonunu sürdürmektedir.

Türk Kızılay Sağlık Grubu, Türkiye genelindeki hastane ve tıp merkezleri aracılığıyla, geniş bir yelpazede toplumun ihtiyaç duyduğu sağlık hizmetlerine erişimini kolaylaştırarak sağlık hizmeti sunmaktadır. Hasta odaklı ve erken tanı teşhisiyle multidisipliner tedavi yöntemlerini benimseyen kuruluş, olası bir afet durumunda ortaya çıkabilecek sağlık hizmeti ihtiyacını karşılamak amacıyla sahra hastaneleri kurarak bu alandaki ihtiyaçlara cevap vermeyi hedeflemektedir (Kızılay Sağlık, 2023).

5.7.4.Sosyal Hizmetler

Türk Kızılay geliştirdiği ve geliştirmekte olduğu projeleri ile öncelikle insan onurunu en üstte tutarak sosyal hizmet alanında, çalışmalar gerçekleştirmektedir. Türk Kızılay, çeşitli projelerle yurt içinde ve yurtdışında ihtiyaç sahiplerine destek olmayı hedeflemektedir. Vekalet ile kurban kesim kampanyası, adak kurban kesimi, zekât, sevgi bohçası, özel eğitim sınıfları gibi faaliyetlerle yardıma muhtaç bireylere yardım eli uzatmaktadır. Ayrıca, iş birliği yapılan büyük alışveriş market zincirleri aracılığıyla toplanan bağışlarla hazırlanan gıda paketleri ile ihtiyaç sahiplerine yıl boyunca yardım ulaştırmayı amaçlar. Türk Kızılay, geniş şube ağı ve kurumları aracılığıyla Türkiye genelindeki ihtiyaç sahiplerine ulaşır ve bu sayede Türk Kızılay, geniş kapsamlı projeleri ve iş birlikleriyle toplumun çeşitli kesimlerine destek sağlamayı sürdürmektedir. (Türk Kızılay Neler Yapıyoruz?, 2023).

5.7.5.İlk Yardım

Uluslararası Kızılhaç ve Kızılay Dernekleri, dünya genelinde acil durumlarda ilk yardım faaliyetleri gerçekleştiren en önde gelen kuruluşlardan biridir. Acil durumlarda doğru bilgi ve beceriyle etkili ilk yardım müdahalesini gerçekleştirme amacını taşımaktadır. Aynı zamanda, küresel sağlık trendlerine uyum sağlayarak savunmasız bireylerin yaşam kalitesini artırmayı hedefler. Türk Kızılay, 32 İlk Yardım Merkezi aracılığıyla çeşitli eğitim programları düzenlemekte ve bugüne kadar 100.000'den fazla kişiye ilk yardım eğitimi

vermiştir. Bu eğitim programları aracılığıyla toplumda geniş bir kesimin ilk yardım bilincinin artırılması amaçlanmaktadır. Türk Kızılay'ın bu faaliyetleri, acil durum müdahale kapasitesini artırmak ve toplumu daha güvenli hale getirmek adına önemli bir rol oynamaktadır. (Türk Kızılay İlk Yardım 2019, Türk Kızılay Neler Yapıyoruz? 2023).

5.7.6.Kan Hizmetleri, İlik Nakli ve Kök Hücre

Türk Kızılay Derneği, Türkiye'de kan transfüzyonu alanındaki öncü kuruluştur. 1921 yılında başlayan faaliyetleri kapsamında, 1938 yılında ilk kan transfüzyonu işlemini gerçekleştirmiştir. 1953 yılında, kan yardım teşkilatının kurulması kararı alarak, 1957 yılında Ankara ve İstanbul'da açtığı ilk modern Kızılay Kan Merkezleri ile kan bankacılığı alanında hizmet vermeye başlamıştır. Kızılay'ın kan transfüzyonu alanındaki çalışmaları, Türkiye'de kan ihtiyacının karşılanmasında önemli bir rol oynamıştır (Kızılay Kan Hizmetleri, 2023).

Kızılay, "Ulusal Kan Temin Projesi" kapsamında, Kan Bağış Merkezleri ve mobil kan bağış araçları ile ülkenin kan ihtiyacını karşılamakta, bu proje sayesinde, Türkiye'nin kan ihtiyacının %90'ını karşılamaktadır. Aynı zamanda, Türk Kızılay, Sağlık Bakanlığı ile ortaklaşa yürütülen TÜRKÖK (Türkiye Kök Hücre Koordinasyon Merkezi) projesi kapsamında gönüllü kemik iliği veya periferik kök hücre bağışlarını sağlamaktadır. Bu proje sayesinde, lösemi, Akdeniz anemisi gibi kan hastalıklarından mustarip hastalara yeni bir yaşam şansı sunulmakta olup, Türkiye'de kan ve kök hücre bağışı konusunda önemli bir farkındalık yaratmıştır (Kızılay Kök Hücre, 2023).

5.7.7.Kızılay İçecek, Mineralli Su İşletmeleri

17 Ekim 1926 tarihinde, Atatürk tarafından Kızılay Maden Suyu işletmesi bağışlanmış olup Türk Kızılay'ının kendi gelir kaynaklarını oluşturarak yardım çalışmalarını sürdürmesine (sosyal yardım, afet müdahale hizmetleri vb.) ve topluma daha geniş kapsamlı hizmetler sunmasına olanak sağlamıştır. Erzincan ve Afyonkarahisar maden suyu fabrikalarından çıkarılan Kızılay Maden Suyu dünyada "iyilik" için içilen ilk ve tek maden suyu olarak bilinmektedir. 2023 yılında ihracat yapılan ülke sayısını 26'ya çıkarmıştır. Bu ülkelerden bazıları; Afganistan, Almanya, Avrupa, Avustralya, Avusturya, Belçika, Fransa, Hollanda, Irak, İsveç, Katar, KKTC, Kosova, Libya, Türkmenistan, Umman, ABD, Kıbrıs, Kazakistan, Azerbaycan'dır (Kızılay Maden Suyu, 2023).

5.7.8.Kızılay Çadır ve Tekstil

1954 yılında afetlerden etkilenen insanlara barınma alanında yardım sağlamak amacıyla kurulan çadır dikim tesisi, zamanla büyümüş ve Türk Kızılay'ının çadır üretim kabiliyetini geliştirmiştir. Türk Kızılay, kişisel koruyucu ekipman ve tekstil alanında, ihtiyaç duyulan tüm ürünleri en üst kalite standartlarda ve yenilikçi bir bakış açısıyla üreterek, topluma ve sektöre önemli katkılar sağlamaktadır. Kızılay Çadır ve Tekstil, Türk Kızılay'ının bir yatırım iştirakidir. Bu faaliyetlerden elde edilen gelirlerin tamamı Türk Kızılay'ına aktarılarak, insan yardım faaliyetlerinde kullanılmaktadır. Bu, çadır ve tekstil üretimi gibi ticari faaliyetlerle Kızılay'ın kendi kaynaklarını oluşturarak yardım projelerini destekleme stratejisini yansıtmaktadır (Kızılay Çadır Tekstil, 2023).

5.7.9.Gönüllü Yönetimi

Türkiye Kızılay Derneği, 1868 yılından bu yana gönüllülük esasına dayalı olarak faaliyet gösteren bir kuruluştur. Gönüllülük, bireylerin maddi çıkar beklentisi olmaksızın, kendi içsel motivasyonları ve inançları doğrultusunda toplumsal girişimlerde veya sivil toplum kuruluşlarında aktif olarak yer almalarını ifade eder. Türk Kızılay gönüllüleri, Türk Kızılay'ın temel ilkelerini ve kurumsal değerlerini benimseyerek, insan ıstırabını dindirmek amacıyla afetlerde, olağan ve olağanüstü dönemlerde fedakarca hizmet etmektedirler. Gönüllülük faaliyetleri insanlar arasındaki yardımlaşmayı, paylaşmayı, dayanışmayı, örnek olmak gibi nitelikler kazandırarak güçlü bir toplum haline gelmemize doğrudan katkı sağlar. Gönüllü katılımın yoğun olduğu toplumlarda halkın özgüvenini yüksek olduğu, duygu ve düşüncelerini açıkça ifade edebilme yetilerinin gelişmiş olduğu gözlenmiştir.

Gönüllü yönetimi ile geliştirilen sistem aynı zamanda gönüllü olmak isteyen bireylerin seçecekleri gönüllülük alanları için eğitimler alabilecekleri, ilgi alanları ile niteliklerine uygunluk gösteren gönüllü çalışmalara katılabilecekleri sosyal bir buluşma noktasıdır (Gönüllü Yönetimi, 2023, Gönüllü Ol, 2023).

5.7.10.Ulusal-Uluslararası Afet ve Krizler

Türk Kızılay, afetlere karşı hazırlığı artırmak ve afetlerin etkilerini azaltmak amacıyla Afet Operasyon Merkezi (AFOM) kurmuş, afet yönetim sisteminin oluşturulması ve hizmet kapasitesinin geliştirilmesi için faaliyet göstermektedir. Bu merkez, afete hazırlık, müdahale, iyileştirme ve yeniden inşa faaliyetleri alanında çalışmalar yürüterek, afet müdahale sisteminde oluşan zaman, kaynak ve işgücü kaybını önlemeyi amaçlamaktadır. Aynı zamanda yerel kaynakları etkin bir şekilde kullanarak hızlı ve etkili müdahale

sağlamak, diğer paydaşlarla iş birliği içinde çalışmak için çaba harcamaktadır (Türk Kızılay Afet Yönetimi, 2023).

Türk Kızılay'ı olası afet ve kriz dönemlerinde 7/24 saat esasıyla çalışmalarını gerçekleştiren bir müdürlük olarak, ülkede ve dünya genelinde meydana gelen deprem, savaş, kıtlık, sel, kuraklık gibi birçok afet ve acil durumda etkin bir rol üstlenmektedir. Bu kapsamda görevlerini yerine getirirken sadece kendi içinde değil, aynı zamanda kurum içi ve kurumlar arası afet yönetimi konusunda doğru stratejilerin geliştirilmesi ve uygulanması için diğer kurumlar ve paydaşlarla iş birliği yapmaktadır.

Türk Kızılay, afetzedelerin beslenme ihtiyaçlarını karşılamanın yanı sıra, acil barınma konusunda da devletin ilgili kurumlarına destek vermektedir. Türk Kızılay, afetlerin ardından afetzedelerin temel ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik çalışmalarını, ihtiyaç duyulan sürece sürdürmektedir. Türk Kızılay'ın afet lojistik sistemleri, afetlerin meydana gelmesi durumunda, yardım malzemelerin hızlı ve etkili bir şekilde afet bölgelerine ulaştırılmasını sağlamaktadır. Kızılay'ın afet müdahale ve afet lojistik sistemleri sayesinde, Türkiye, afetlere karşı daha hazırlıklı bir hale gelmiştir. Kızılay'ın bu çalışmaları, Türkiye'nin afetlere karşı dayanıklılığını artırmakta ve uluslararası alandaki itibarını yükseltmektedir (Türk Kızılay Afet Yönetimi, 2023).

5.8. Türk Kızılay ile İlgili Yazın Taraması

Literatür incelendiğinde Türk Kızılay alanında Afete müdahale türetilmiş zekası ve afet liderliği alanı ile ilgili akademik bir çalışma bulunmadığı gibi herhangi bir Sivil Toplum Kuruluşunun da afete müdahale türetilmiş zeka türü inceleme çalışmasına rastlanmamıştır.

Bu alanda literatüre katkı sağlaması açısından ulusal ve uluslararası çalışmalar gözden geçirildiğinde bu yöntem ve analiz metotları Sivil Toplum Kuruluşları alanında yapılan ilk çalışma niteliğindedir.

5.8.1.Ulusal Alan Yazında Türk Kızılay

Ulusal Tez Merkezi veri tabanında "Türk Kızılay" anahtar kelimesi ile yapılan tarama sonucunda bu tezin yazım sürecine kadar toplamda 85 tezin hazırlandığı, bu tezlerin %42'sinin 2010-2019 döneminde, %48'inin 2020-2023 döneminde hazırlandığı belirlenmiş, ilk çalışma kaydının ise 1990'lı yıllara ait olduğu görülmektedir (Tablo 5.3.).

Tablo 5.3. Araştırma Konusu Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı

Dönemler	F	%
1990-2000	1	1
2001-2009	7	8
2010-2019	36	42
2020-2023	41	48
Toplam	85	100

Araştırma konusu tezlerin %85'i yüksek lisans, %12 si doktora tezi olarak hazırlanmıştır (Tablo 5.4.).

Tablo 5.4. Araştırma Konusu Tezlerin Türlerine Göre Dağılımı

Tez Türü	F	%
Yüksek Lisans	73	86
Doktora	12	14
Toplam	85	100

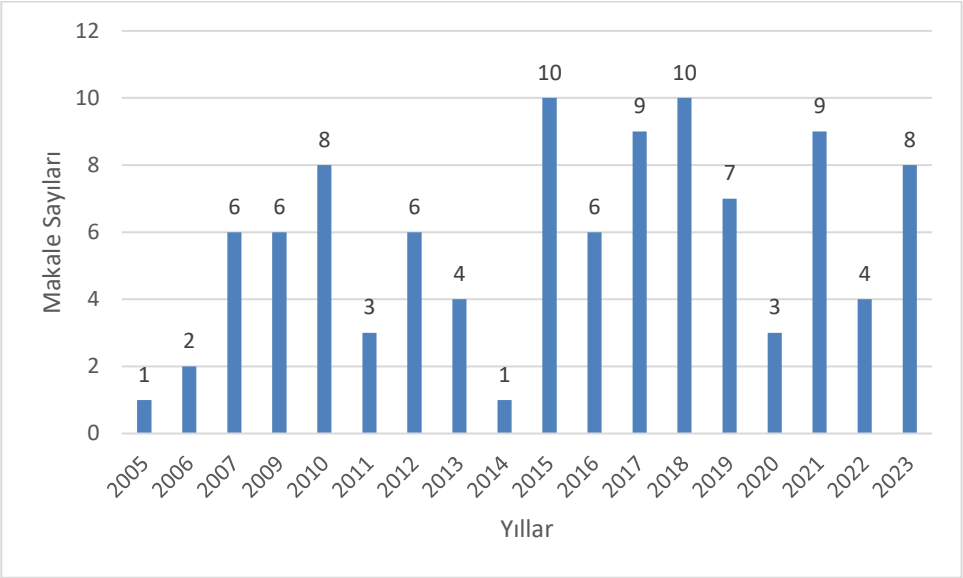
5.8.2.Uluslararası Alan Yazında Türk Kızılay

Uluslararası alan yazında Türk Kızılay'ı ile ilgili yayınlar, anahtar kelimeler, yazarlar, yazar iş birliktelikleri, atıflar, ülkeler bibliyometrik analiz yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Bibliyometrik analiz için kullanılan çeşitli yazılım paketleri arasında CiteSpace, RStudio (bibliyometri paketi), BibExcel, VOSviewer, Gephi ve Histcite gibi araçlar bulunmaktadır. Bu yazılımlar, araştırma çalışmalarındaki yayın eğilimlerini ve bilimsel iletişim ağlarını analiz etmek, bilimsel literatürdeki gelişmeleri izlemek ve görselleştirmek için kullanılmaktadır. Bibliyometri, büyük veri setlerini kullanarak bilimsel çalışmaların, yazarların, konuların ve kurumların analizini gerçekleştiren istatistiksel bir yöntemdir. Bu analizler, araştırmacılara daha derin bir anlayış sağlamak ve gelecekteki araştırmalara yön vermek için kullanılmaktadır. (Rashmi ve Kataria, 2021).

Bibliyometrik analiz yöntemi kullanılarak gerçekleştirilen "Turkish Red Crescent" anahtar kelimesi ile yapılan araştırmada, konular, araştırma alanları, gelişim ve bu konular arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu analizlerin görsel haritalanması için VOSviewer (1.6.19) programı kullanılmıştır. VOSviewer, farklı alanlardaki okuyucuların bulguları daha

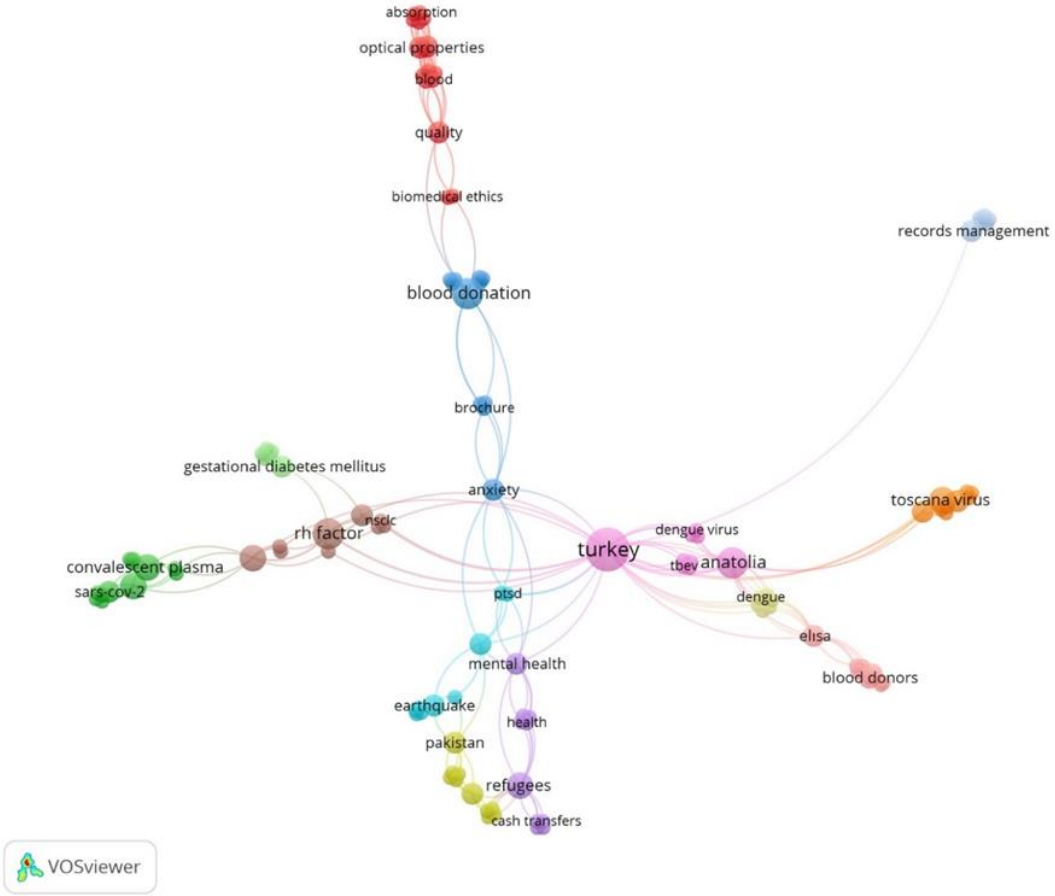
kolay anlamalarına yardımcı olmak için bir alanın kümelerini ve disiplinler arası haritalamayı göstermek üzere kullanılır. Haritalama ve kümeleme teknikleri, bir alana ait bilgilerin yapısı hakkında fikir edinmeyi amaçlar (Eck ve Waltman, 2019; Purnomo vd., 2020). Küme analizi, örneklerin doğrudan analizi için daha küçük gruplar halinde tanımlanmasını ve karakterizasyonunu kolaylaştırarak analitik süreci optimize eder (Caruso vd., 2021).

Web of Science (WoS) veri tabanında 2005-2023 (27 Aralık 2023 tarihi ile sınırlandırılmıştır) yılları arasında 103 çalışma analiz edilmek üzere kayıt altına alınmıştır.



Şekil 5.3. Analiz Edilen Makalelerin Yıllara Göre Dağılımı

WoS veri tabanında "Turkish Red Crescent" anahtar kelimeleri ile yapılan aramada, yıllara ait çalışmaların toplam sayısı Şekil 5.3.'de 103 olarak yer almaktadır. İlk kayıt 2005 yılına aittir. Özellikle, alan ile ilgili çalışmaların 2015 yılında belirgin bir artış gösterdiği gözlemlenmektedir.



Şekil 5.4. Anahtar Kelimelerin Ağ Görselleştirme Haritası

Türk Kızılay'ı ile ilgili makalelerde bulunan anahtar kelimeler, Şekil 5.4.'de tüm konu alanlarını içeren bir görselleştirmede analiz edilmiştir. Bu bibliyometrik analiz, VOSviewer aracıyla gerçekleştirilmiş olup, elde edilen sonuçlar ağ yapısı üzerinden görsel olarak ifade edilmiştir.

Tablo 5.5. Ülkelere Göre Çalışma ve Atıf Sayıları

No	Ülke	Makale	Atıf	No	Ülke	Makale	Atıf
1	Türkiye	96	1319	14	Belçika	1	2
2	ABD	13	505	15	Mısır	1	2
4	İngiltere	6	370	16	Norveç	1	2
5	Almanya	5	106	17	Umman	1	2
6	Brezilya	4	349	18	Çin	1	2
7	İsrail	4	86	19	Suudi Arabistan	1	2
8	Kanada	3	50	20	Singapur	1	2
9	Fransa	3	3	21	Güney Afrika	1	2
10	Avustralya	2	2	22	Güney Kore	1	2
11	Finlandiya	2	2	23	Hindistan	1	2
12	Hollanda	2	7	24	Endonezya	1	2
13	Arjantin	1	2	25	İtalya	1	2

Ülke çalışma ve atıf sayıları değerlendirildiğinde; ilk sıralarda Türkiye ve Amerika Birleşik Devletleri gelmektedir. Sırası ile İngiltere, Almanya, Brezilya, İsrail, Kanada, Fransa, Avustralya, Finlandiya takip etmektedir (Tablo 5.5.). Bu şekil, ülkelerin Türk Kızılay alanındaki yayın performansını ve etki gücünü göstermektedir.

Tablo 5.6. Kurumlara Göre Makale, Atıf Sayıları ve Toplam Bağlantı Gücü

Sıra no	Kurumlar	Makale Sayısı	Atıf Sayısı	Toplam Bağlantı Gücü
1	Türk Kızılay	132	795	19
2	Hacettepe Üniversitesi	17	200	0
3	Mevlâna Üniversitesi	9	123	0
4	Atatürk Eğitim ve Araştırma Hastanesi	8	146	0
5	İstanbul Üniversitesi	8	53	2
6	Ankara Üniversitesi	7	78	0
7	Marmara Üniversitesi	6	62	0
8	Konya Göz Merkezi Hastanesi	5	99	0
9	Health Sciences Üniversitesi	4	72	0
10	Bahçeşehir Üniversitesi	4	37	0
11	Konya Eğitim ve Araştırma Hastanesi	4	18	0
12	Çankaya Üniversitesi	4	12	19
13	Eunice Kennedy Shriver National Institute	3	347	17
14	Kings Coll Hastanesi Londra	3	347	17
15	Michigan Eyalet Üniversitesi	3	347	17
16	Kentucky Üniversitesi	3	347	17
17	Michigan Üniversitesi	3	347	17
18	Sao Paulo Üniversitesi	3	347	17
19	Wayne Eyalet Üniversitesi	3	347	17
20	Robert Koch Enstitüsü	3	57	0
21	Bezmialem Vakif Üniversitesi	3	40	0
22	Orta Anadolu Bölge Kan Merkezi	3	33	0
23	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	3	16	0
24	Orta Doğu Teknik Üniversitesi	3	11	17
25	Karadeniz Teknik Üniversitesi	3	7	5
26	Boğaziçi Üniversitesi	3	5	0
27	Population Council	2	263	10
28	Negev Ben Gurion Üniversitesi	2	84	9
29	Medikal Center Üniversitesi	2	73	0
30	Dumlupınar Üniversitesi	2	63	0

Tablo 5.6. kurumların Türk Kızılay ile ilgili yayın ve atıfları göstermektedir. İlk sırada Türk Kızılay'ı, 132 makale ile yer alırken 795 atıf sayısına sahiptir. Hacettepe Üniversitesi 17 makale ve 200 atıfa sahiptir. Bu, Hacettepe Üniversitesinin Türk Kızılay alanında etkili bir şekilde yayın yaptığını göstermektedir. Diğer kurumlar da farklı düzeylerde yayınlar yapmış ve atıf almışlardır. Analiz, bu kurumların araştırmalarının alan üzerindeki etkisini göstermekte ve dikkat çekmektedir.

6.METODOLOJİ

6.1.Araştırmanın Konusu

Araştırmanın konusu, bireylerin psikolojik sermaye (umut ve psikolojik dayanıklılık boyutları) ile afete müdahale türetilmiş zekasının afet liderlikleri üzerindeki etkisini ortaya koymaktır.

Bireylerin liderlik yetenekleri doğuştan getirdikleri özellikler ve sonradan edindikleri davranışlar ve edinimler olmak üzere iki temele dayanmaktadır. Liderler, ister doğuştan ve isterse de sonradan edinmiş olsunlar, liderlik kapasiteleri ile etrafındaki insanları etkiler ve istedikleri şekilde yönlendirerek amaç istikametinde sevk ederler. İzleyenlerini yorgun olsalar dahi aşkla çalıştırabilen liderler etkin lider olarak ifade edilebilir. Afet zamanı zor zamanlardır ve liderlik afete müdahale anının en kritik süreçlerindendir. Afete müdahale anındaki liderlik konusunda gösterilecek başarı insan hayatı ve mutluluğu ile doğrudan ilişkili olduğundan önemlidir. Bu kapsamda çalışmada Afet liderliği kavramı ele alınmıştır. Literatürde afet liderliği ile ilgili az sayıda çalışma yer almaktadır.

Bireyler yaşamları boyunca bireysel olarak maddi olmayan bir sermaye birikimine sahip olurlar. Kısaca psikolojik sermaye olarak ifade edilen bu kavram aslında bir anlamda bireylerin afetlere müdahale etme anındaki psikolojik hazırlık düzeylerini ifade etmektedir. Yazında dört boyut olarak ele alınan psikolojik sermaye kavramı, afet özelinde icra edilen bu araştırmada umut ve psikolojik dayanıklılık boyutlarıyla ele alınmıştır. Umut düzeyi ve psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olan bireylerin afetlere hazırlık düzeylerinin yüksek olacağı ve afet zamanında daha etkili tavır ve davranışlarda bulunacakları değerlendirilmektedir.

Bireylerin sahip oldukları zeka türleri yazında matematiksel ve duygusal zeka ile başlayan ve devamında çoklu zeka olarak ifade edilen bir kavramla açıklanmaktadır. Yazında çoklu zeka türleri dilsel/sözel, bedensel, görsel, müziksel, mantıksal, içsel, kişiler arası, doğacı ve varoluşçu gibi dokuz ayrı zeka türünden bahsedilmektedir. Bu zeka türlerinden bazılarının afetlere müdahale anında daha fazla işe yaracağı düşüncesinden hareketle "Afete Müdahale Zekası" adında türetilmiş bir zeka türünün yazında yer almasının uygun olacağı değerlendirilmiştir. Yazında yapılan araştırmalarda "Afete Müdahale Zekası"na ilişkin bir kavram/bulguya rastlanmamıştır. Bu zeka türünün karma bir zeka türü olduğundan hareketle afete müdahale türetilmiş zekası olarak tanımlanmıştır. Afete müdahale türetilmiş zekası

yüksek olan bireylerin afet liderlik becerilerinin de diğerlerine oranla yüksek olacağı değerlendirilmektedir.

6.2.Araştırman Amacı

Bu tezin amacı, afete müdahale süreçlerinde görev alacak kişilerin başarılı olabilmeleri için gereken zeka türleri ve liderlik vasıflarını incelemeyi amaçlamaktadır. Afet müdahale türetilmiş zekası bağlamında, çoklu zeka yaklaşımı üzerinde durularak, afete müdahale eden kişilerin hangi zeka türünün ortaya çıktığı ve hangi zeka tür ve türlerine ihtiyaç duyulduğu konusu üzerinde durulacaktır. Aynı zamanda, afet liderlerinin bu süreçte sergilemeleri gereken liderlik vasıfları incelenecek ve afete müdahale eden liderin hızlı karar alma, insan ilişkileri, stratejik planlama, kriz iletişimi, eğitim ve hazırlık gibi kritik özellikler üzerinde durulacaktır. Türk Kızılay'ın hem ülkemizde hem de uluslararası arenada afet müdahale direktörlüğü bağlamında bu kavramları nasıl ele alması gerektiği üzerine bir çalışmadır. Bu çalışma, afet müdahale süreçlerinin daha etkili bir şekilde yönetilmesine ve afetzedelerin daha etkin bir şekilde desteklenmesine ve bu anlamda literatüre katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

6.3.Araştırmanın Önemi

Bu çalışma, afet müdahale süreçlerinde etkin rol alacak bireylerin sahip olmaları gereken zeka türleri ve liderlik vasıfları üzerine odaklanarak önemli bir alanı ele almaktadır. Afetlerin etkilerini en aza indirmek, can kaybını önlemek ve hızlı bir şekilde toparlanma sürecine geçiş yapabilmek için afete müdahale edecek kişilerin bilişsel, duygusal ve sosyal yeteneklerinin yanı sıra liderlik özellikleri de büyük bir önem arz etmektedir. Bu tez, afet müdahalecilerinin afete müdahale türetilmiş zekalarının farkına varmalarını ve liderlik vasıflarını güçlendirmeleri konusunda rehberlik ederek, afetlerin yol açtığı zararları en aza indirmek adına daha etkili ve koordineli bir afet yönetimi sağlamayı hedeflemektedir. Bu bağlamda, tezin önemi, afet müdahale süreçlerinin daha etkin ve sürdürülebilir bir biçimde yönetilmesine katkıda bulunarak toplumların afetlere karşı daha dayanıklı hale gelmelerine yönelik stratejik bir perspektif sunmaktadır.

6.4.Araştırmanın Kapsamı

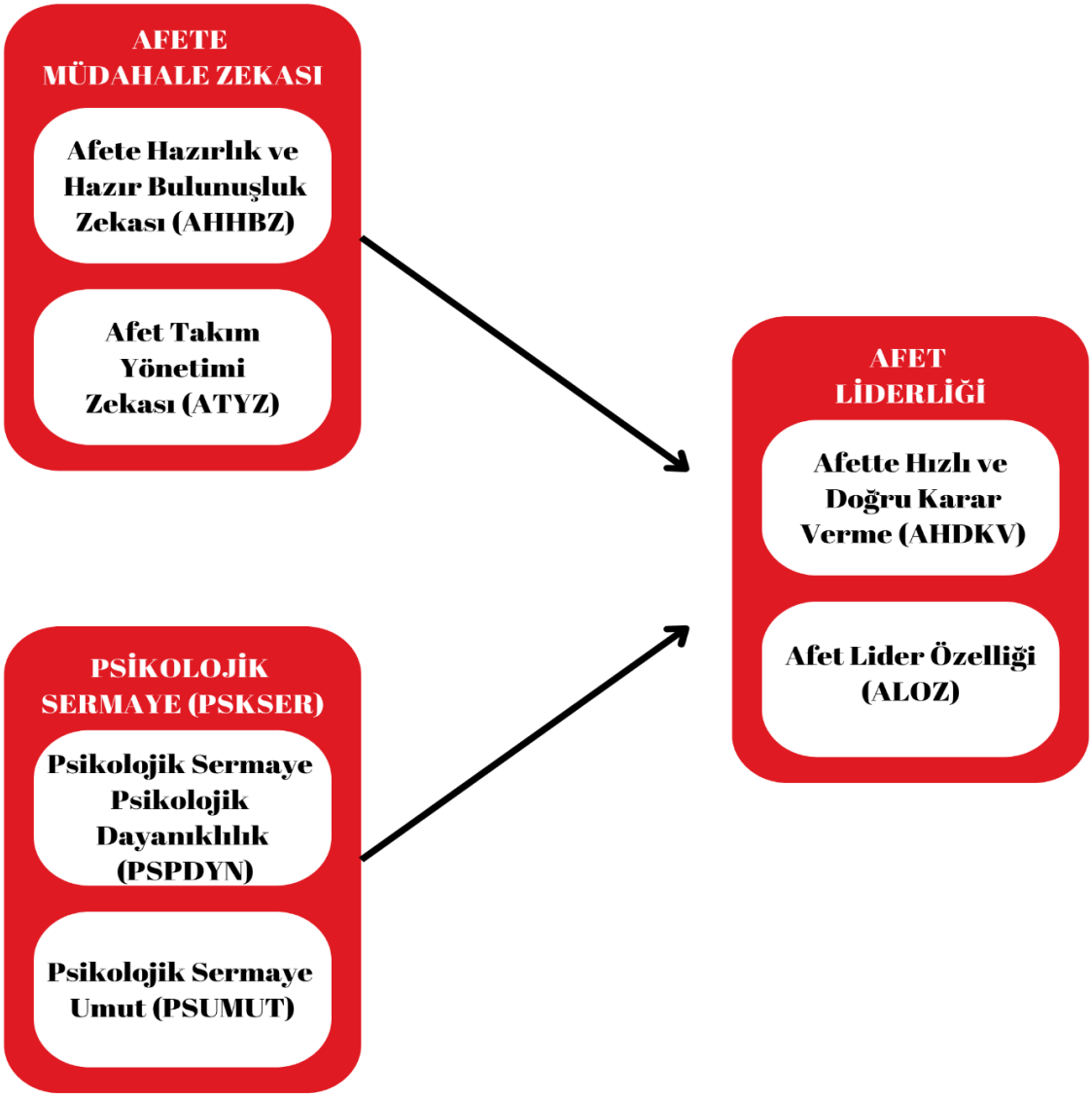
Araştırma Türk Kızılay'da faaliyet gösteren tüm personeli ve hiçbir kısıtlama olmadan tüm evreni kapsayacak şekilde demografik özelliklere sahip katılımcıyı barındırmaktadır. Araştırmaya Türk Kızılay çalışanlarından 402 kişi, diğer katılımcılar ise 917 kişi olmak üzere 1319 kişi katılmıştır.

Bu araştırmanın kapsamı, afet müdahale süreçlerinde yer alan bireylerin zeka türleri ve liderlik vasıflarının belirlenmesine odaklanarak, afetlere müdahalede etkili bir performansın anahtar unsurlarını ele almaktır. Bu araştırma, afet müdahale süreçlerine dahil olan farklı gruplardan katılımcılara yönelik geniş bir kapsama sahiptir. Anket çalışması, afetzedeler, afet yaşamamış vatandaşlar ve Türk Kızılay'ı afet müdahale uzman personelleri arasında uygulanmıştır. Bu kapsam, farklı perspektiflerden elde edilen verilerin bir araya getirilmesini sağlayarak bütünlüklü bir analiz sunmayı hedeflemektedir. Afetzedelerin deneyimleri, afet yaşamamış vatandaşların algıları ve Türk Kızılay'ında görev alan afet müdahale personellerinin profesyonel bakış açıları, araştırmanın kapsamında ele alınmış önemli unsurlardır. Bu zengin veri seti, afet müdahale zekası ve liderlik vasıfları üzerine kapsamlı ve ayrıntılı bir değerlendirme sunmayı amaçlamaktadır.

6.5.Araştırma Modeli

Birinci, ikinci ve üçüncü bölümde ayrıntılı bir şekilde ele alınan bireylerin psikolojik sermaye ve afet müdahale zekalarının afet liderliği üzerine yapılan araştırmalar neticesinde bir model geliştirilmiştir. Geliştirilen araştırma modeli Şekil 6.5.'te sunulmuştur.

Model temelde afete müdahale türetilmiş zekası ve psikolojik sermayenin afet liderliği üzerindeki etkisini ölçmek için tasarlanmıştır. Araştırma modelinde afete müdahale türetilmiş zekası afete hazırlık ve hazır bulunuşluk ve afet takım yönetimi zeka alt boyutlarından oluşmaktadır. Psikolojik sermaye temelde umut, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ve özyeterlik alt boyutlarından oluşmaktadır. Ancak afet ile ilgili olan bu çalışmada psikolojik sermayenin umut ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarının çalışma çerçevesinde ele alınmasının uygun olacağı değerlendirilmiştir. Çalışmada bağımlı değişken olan afet liderliği ise temelde iki boyuttan müteşekkildir. Bunlardan ilki afette hızlı ve doğru karar verme diğeri ise afet lider özelliğidir.



Şekil 6.5. Psikolojik Sermaye ve Afet Müdahale Türetilmiş Zekalarının Afet Liderliği Üzerine Etkisi (Araştırma Modeli)

6.6. Araştırma Soruları

Araştırmanın temel problemi **"afete müdahale anında afete müdahale türetilmiş zekası ve psikolojik sermaye afet liderliğini etkiler mi"** dir. Bu temel probleme dayalı olarak oluşturulan araştırma soruları aşağıda sunulmuştur:

Araştırma Sorusu-1: Afet Liderliği diye bir kavram var mıdır?

Araştırma Sorusu-2: Afet Liderliğini ölçebilir miyiz?

Araştırma Sorusu-3: Bireylerin sahip oldukları zeka türlerinden afete müdahale zekası diye bir zeka türetilebilir mi?

Araştırma Sorusu-4: Afete Müdahale Türetilmiş Zekasını ölçebilir miyiz?

Araştırma Sorusu-5: Bireylerin Psikolojik Sermaye düzeyleri (umut/psikolojik dayanıklılık boyutları) afet liderlik düzeylerini etkiler mi?

Araştırma Sorusu-6: Bireylerin sahip oldukları afete müdahale türetilmiş zekası onların afete müdahale anındaki afet liderlik yeteneğini etkiler mi?

Araştırma Sorusu-7: Bireylerin yaş, cinsiyet, meslek ve çalıştıkları kurumlar ile afete daha önceden maruz kalıp kalmadıkları onların afete müdahale türetilmiş zeka düzeyleri ile afet liderlik yeteneklerini etkiler mi?

6.7.Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma kapsamında birden fazla sınırlılık olabileceği gibi temel sınırlılıklar aşağıdaki şekildedir:

- Araştırma 2023 yılında başlamış olup 2024 yılının ilk ayı olan ocak ayında araştırma anketine gönüllü katılım esas olduğundan Türk Kızılay çalışanlarından 402 kişi katılmıştır.
- Afete müdahale eden birim olarak sadece Türk Kızılay'dır.
- Alan yazın taraması sonucu böyle bir çalışmanın daha önce gerçekleştirilmemiş olmasından yola çıkarak nasıl sonuçlar doğurabileceği merak edilmiş olup örneklem tesadüfi bulunmuştur.
- Araştırmanın anketi yalnızca online yapılmış olup erişim açısından sınırlılık olarak ifade edilebilir.
- Alan yazındaki tarama neticesinde liderlik türleri arasında afet liderliği diye bir kavrama alan yazında rastlanılmamış afet liderliği ölçeği ilk kez oluşturulmuştur.
- Alan yazındaki tarama neticesinde çoklu zeka türleri arasında afete müdahale zekası diye bir zeka türüne alan yazında rastlanılmamış ve afete müdahale türetilmiş zekası ilk kez oluşturulmuştur.

6.8.Araştırmanın Etik Yönü

Bu araştırmanın etik yönü katılımcıların haklarına saygı gösterilmesi, doğruluk ve dürüstlük ilkesine bağlı kalınması, gizliliğin korunması ve olası zararların en aza indirilmesi üzerine odaklanılmıştır. Katılımcıların gönüllü katılımını sağlayarak kararlarına saygı gösterilmiş bilgilendirilmiş onam alarak etik standartlara uyulmuştur. Anketin gizli ve anonim şekilde uygulanması ile katılımcıların kişisel bilgileri korunmuştur. Ayrıca, katılımcılara araştırma hakkında net bir şekilde bilgi verilmiş ve katılımları konusunda özgür iradeleriyle karar vermeleri desteklenmiştir. Araştırmanın amacı ve potansiyel sonuçları katılımcılara anlatılmış herhangi bir baskı altında hissetmeden açık iletişim sağlanmıştır.

Afetzedeler, daha önce hiç afet yaşamamış vatandaşlar ve Türk Kızılay'ında çalışan afet müdahale personelleri arasında anket uygulanırken, her bir grup için özel etik durumlar dikkate alınmıştır. Özellikle afetzedelerin duygusal durumlarına saygı göstermek ve olası travmatik etkileri en aza indirmek amaçlanmıştır. Anket sonuçları, genel olarak afet müdahale stratejilerinin geliştirilmesi ve afetlere hazırlık süreçlerinin iyileştirilmesine katkı sağlamak amacıyla kullanılmıştır. Bu noktada, araştırmanın toplumsal fayda sağlama amacı etik açıdan önemlidir.

6.9.Veri Toplama Yöntemleri

Bu araştırmanın veri toplama yöntemi, çoklu perspektifleri kapsayan ve katılımcı grupların farklı deneyimlerini yansıtan bir anket çalışmasını içermektedir. Afetzedeler, afet yaşamamış vatandaşlar ve Türk Kızılay'ında görevli afet müdahale personelleri arasında uygulanacak anket, zeka türleri ve liderlik vasıflarıyla ilgili kritik bilgileri elde etmeyi amaçlamaktadır. Araştırma, katılımcılara özel sorular içerecek ve afet müdahale süreçlerindeki deneyimlerini, zeka yeteneklerini ve liderlik becerilerini değerlendirmelerini sağlayacaktır. Anket, her bir grup için demografik ve ölçekli sorular içermektedir. Afetzedelerden alınan duygusal ve pratik geribildirim, afet yaşamamış vatandaşların bakış açıları ve afet müdahale uzmanlarının profesyonel değerlendirmeleri, araştırmanın zengin ve çok yönlü bir veri setine ulaşmasına yardımcı olması amaçlanmıştır.

6.10. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada anket ile veri toplama yöntemi kullanılmıştır. Bu araştırma, anketin uygulama alanlarındaki katılımcı sayısının sınırlı olmasından dolayı bu durum genel bir değerlendirme yapmayı kısıtlayabilir. Ayrıca, afetzedelerin duygusal durumları ve yaşadıkları travma, anket sonuçlarını etkileyebilir ve bu durum, elde edilen verilerin yorumlanması konusunda

değişkenlik gösterebilir. Anketin Türkiye Kızılay Derneği, Afet Yönetimi ve İklim Değişikliği Genel Müdürlüğünde çalışmakta ve sahada bizzat görev yapmış olan afet personellerine uygulanması, belirli bir kuruluşa odaklı sonuçlar elde etmeye neden olabileceği gibi genel bir geçerliliği sınırlayabilir. Bu sınırlılıkların bilincinde olmak, tezin sonuçlarını doğru bir şekilde çıkarmak ve yorumlamak önem arz etmektedir. Bu çalışmanın bulguları Türk Kızılay personeli, afete maruz kalmış bireyler, akademisyen ve bu ankete katılmayan kişi, grup ve kuruluşlar ile kıyaslanamaz.

6.11.1. Evren ve Örneklem

Araştırma Türk Kızılay çalışanlarına ve Türkiye'de farklı yaşantılara sahip bireylere uygulandığından evren ve örneklem bu şekilde kurulmuştur. Türk Kızılay'da çalışıp ankete katılan kişi sayısı 402, diğer katılımcıların sayısı ise 917'dir.

Türk Kızılay Derneğinde ankete katılanlar ve diğer katılımcıların örneklemlerinde yer alması gereken en az kurumda çalışan kişi sayısı aşağıda yer alan formülle belirlenmiştir: (William, 1953).

$$n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N-1) + t^2pq}$$

N:Hedef kitledeki birey sayısı

n:Örnekleme alınacak birey sayısını

p:İncelenen olayın görüş sıklığı yani gerçekleşme olasılığını,

q:İncelenen olayın görülmeyiş sıklığını yani gerçekleşmeme olasılığını,

t:Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değeri,

d:Olayın görüş sıklığına göre kabul edilen ± örnekleme hatasını ifade etmektedir.

Araştırmada N1=402 ve N2 için ise 917 kişi katılım göstermiştir. Bu rakamların N1 için Türk Kızılay'da görev yapmakta olan 12,976 kişiyi, N2 için ise ankete katılım sağlamış 917 kişinin örneklem büyüklüğü hesaplanarak ve bu rakam tüm evreni temsil edebileceği düşünüldüğünden N2=85.000.000 olarak alınmıştır. Katılım sağlayanlar homojen bir örneklem oluşturmadıkları için p ve q değerleri 0,5 olarak alınmıştır. Anlamlılık düzeyi olarak %95 oranında alınmış ve bu değerin tabloda karşılık gelen değeri t=1,96 biçiminde yerini almıştır. Araştırmada kabul sayılabilecek olan hata payı %5 olarak belirlenmiştir. Türk

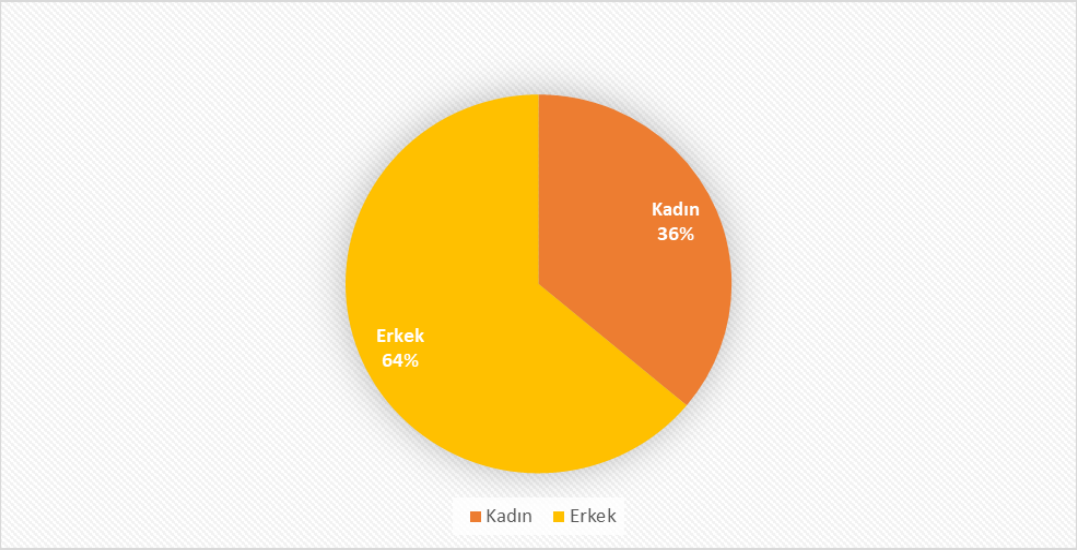
Kızılay çalışanları (n1), diğer katılımcılar ise (n2) örneklemleri için gerçekleştirilen hesap sonucunda;

$$n1 = \frac{12{,}976 * (1{,}96)^2 * 0{,}5 * 0{,}5}{(0{,}05)^2 * (-1) + (1{,}96)^2 * (0{,}5 * 0{,}5)} = 375$$

$$n2 = \frac{85.000.000 * (1{,}96)^2 + 0{,}5 * 0{,}5}{(0{,}05)^2 * (85.000.000 - 1) + (1{,}96)^2 * (0{,}5 * 0{,}5)} = 385$$

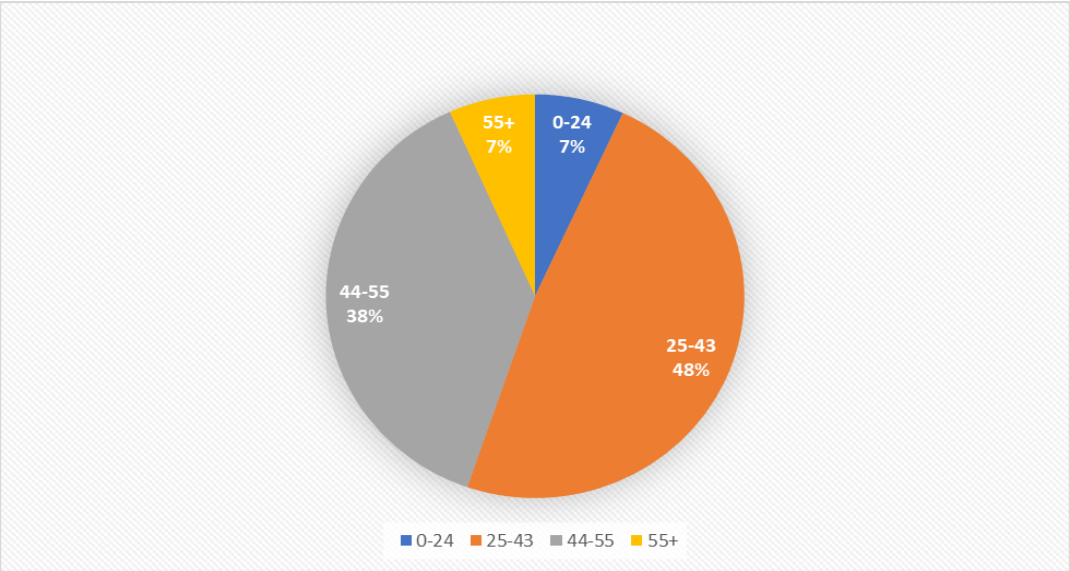
olarak tespit edilmiştir. Türk Kızılay çalışanlarından gelen 402 ve diğer katılımcılardan gelen 917 anket formunun %95 güven aralığı için yeterli olabileceği düşünülmüştür. Gelinen durumda, mevcut verilerle %95 güven aralığında bu iki gruba yönelik bir takım çıkarımlar yapmak mümkün olabileceği söylenebilir.

6.11.2. Tanımlayıcı İstatistikler



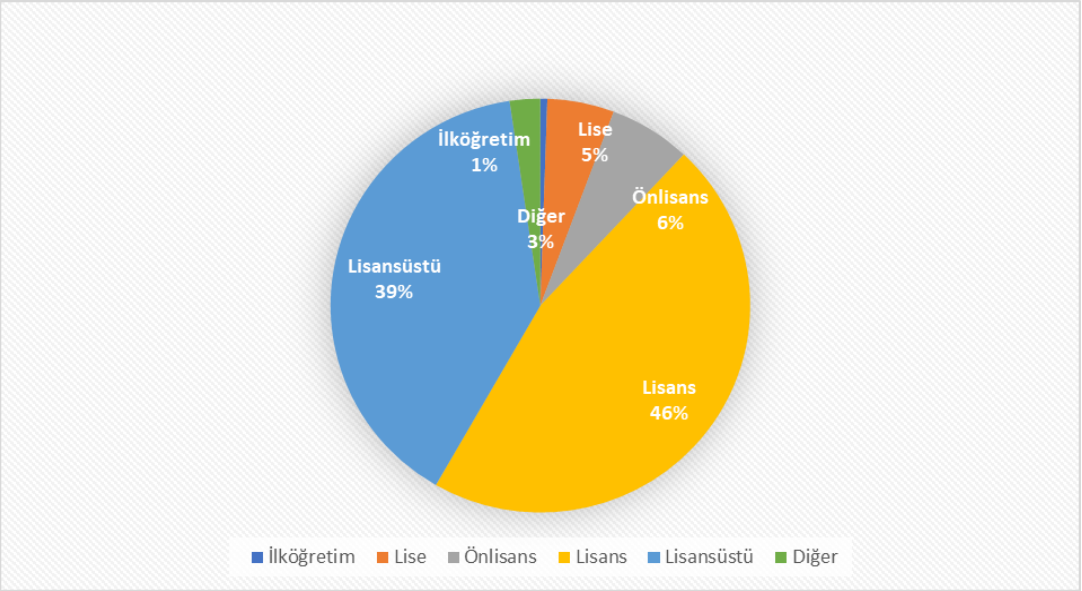
Şekil 6.6. Cinsiyet Dağılım Grafiği

Araştırmanın ilk demografik grafiği olan cinsiyet dağılım grafiğine Şekil 6.6.'da yer verilmiştir. 1319 katılımcının yer aldığı cinsiyet değişkenine göre, %64'ünün erkek ve %36'sının kadın olduğunu göstermektedir.



Şekil 6.7. Yaş Dağılım Grafiği

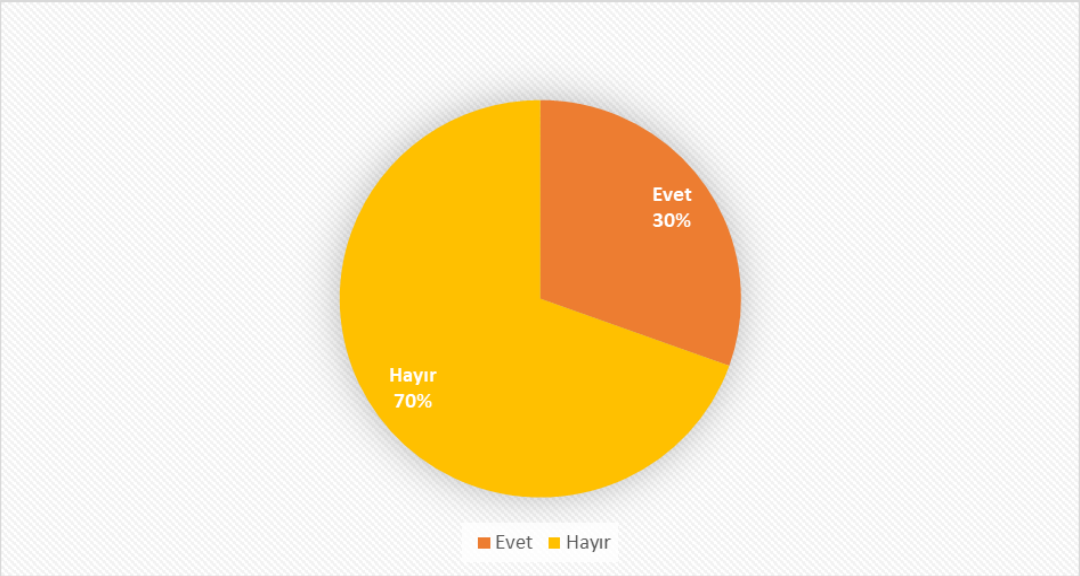
Araştırmaya katılan kişilerin büyük çoğunluğu %48 ile 25-43 yaş aralığında iken, %38'inin 45-55 yaş arasında, %7'sinin 0-24 yaş arasında ve kalan %7'sinin ise 55 üzeri olduğu Şekil 6.7.'de görülmektedir. Bu yaş aralıkları afet müdahalesi alanındaki katılımcıların yaş aralığının geniş olduğunu göstermektedir.



Şekil 6.8. Eğitim Dağılım Grafiği

Yukarıdaki grafiğe bakıldığında eğitim durumları dikkate alınmış ve en fazla katılımcının lisans düzeyinde eğitim almış %46 oranında kişiler olarak Şekil 6.8'de göze çarpmaktadır. Bu, katılımcılar arasında yüksek öğrenim düzeyine sahip kişilerin oranının önemli bir kısmını oluşturduğunu söylemek mümkündür. Onu sırasıyla lisansüstü %39 , ön lisans %6,

lise %5, ilköğretim %1 ve diğer seçeneği de %3 oranı takip etmektedir. Bu genel değerlendirme, katılımcıların eğitim düzeyi açısından geniş bir yelpazeye sahip olduğunu, ancak lisans düzeyinde eğitim almış bireylerin belirgin bir şekilde öne çıktığını göstermektedir.

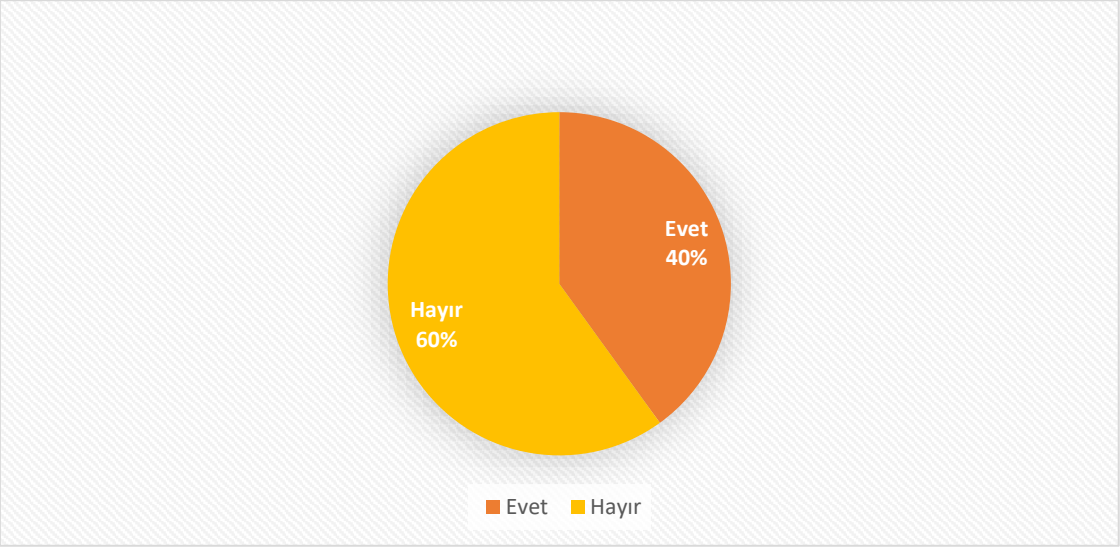


Şekil 6.9. Türk Kızılay Personel Dağılım Grafiği

Yukarıdaki grafiğe göre 1319 katılımcının Türk Kızılay personeli misiniz sorusunun yanıtına göre dağılımı Şekil 6.9'da yer vermektedir. Grafik, %70'inin Türk Kızılay personeli olmadığını %30'unun ise Türk Kızılay personeli olduğunu göstermektedir.

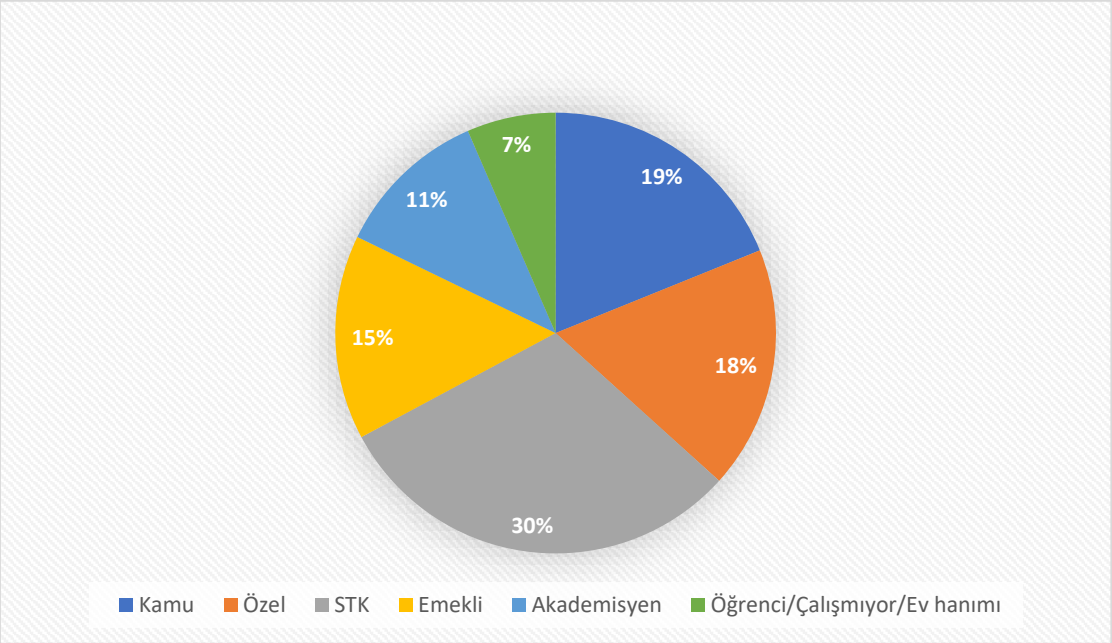
Şekil 6.10. Medeni Durum Grafiği

Ankete katılım sağlayan katılımcıların %33'ünün medeni durumu bekar iken %67'sinin medeni durumunun evli olduğu Şekil 6.10'da yer verilmiştir.



Şekil 6.11. Daha Önce Afete Maruz Kalan ve Kalmayanların Dağılım Grafiği

Ankete katılım sağlayan kişilerin daha önce herhangi bir afete maruz kalıp kalmadığı dikkate alındığında afete maruz kalan kişiler %40'ını oluştururken daha önce hiç afet yaşamayan kişiler ise %60'ını oluşturduğu Şekil 6.11'de yer verilmiştir.



Şekil 6.12. Meslek Dağılım Grafiği

Katılımcıların %30'u STK çalışanı, %19'u kamu personeli, %18'i özel kurumda çalışmakta, %15'i emekli, %11'i akademisyen ve %7'si ise öğrenci, çalışmayan ve ev hanımlarından oluştuğu Şekil 6.12'de yer verilmiştir.

6.11.3.Veri Analiz Yöntemi ve Araçları

Araştırmada veri analiz yöntemi olarak anket uygulanmıştır. Araştırmada kullanılacak değişkenler ile demografik özellikleri ölçmek amacıyla bir anket formu hazırlanmış ve örneklem üzerinde uygulanmıştır.

6.11.4.Anket Formu

Araştırmada kullanılan anket formu EK-4'de sunulmuştur.

6.11.5.Veri Değerlendirme Araçları

Araştırmada, afete müdahale edecek kişilerin zeka türleri ve liderlik vasıfları üzerine odaklanan anket verilerini değerlendirmek için temel adımlar bulunmaktadır. İlk olarak, ankette yer alan soruların analiziyle katılımcı gruplar arasında afete müdahale türetilmiş zeka türleri ve liderlik vasıfları açısından farklılıkları belirlemek önemlidir. Afetzedelerin ve daha önce hayatlarında hiç afet yaşamamış vatandaşların ve Türk Kızılay'ında çalışan afet müdahale personellerinin yanıtlarını karşılaştırarak ortak eğilimleri ve potansiyel çatışmaları değerlendirilmeye çalışılmıştır.

6.11.5.1.Faktör Analizi

Faktör analizi, değişkenler arasındaki ilişkileri analiz ederek, değişkenleri daha az sayıda ve anlamlı faktöre indirgemeyi amaçlayan bir istatistik yöntemidir. Bu yöntem, değişken sayısını ve karmaşıklığını azaltarak, değişkenler arasındaki ilişkileri daha kolay anlaşılabilir ve yorumlanabilir hale getirir. Faktör analizinin iki temel yaklaşımı vardır. Bunlar, açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizidir. Açıklayıcı faktör analizinde, değişkenler arasındaki ilişkilerden yola çıkarak faktörler keşfedilir. Bu yöntemde faktörler önceden belirlenmez, verilere dayalı olarak elde edilir. Doğrulayıcı faktör analizinde ise daha önce belirlenmiş bir hipotezin veya teorinin değişkenler arasındaki ilişkiye uygunluğunu test etmek amaçlanır. Bu yöntemde, faktörlerin sayısı ve yapısı önceden belirlenir ve bu yapının verilerle uyumlu olup olmadığı test edilir. Faktör analizi, değişkenler arasındaki ilişkileri anlamamıza ve araştırmalarımızı daha verimli hale getirmemize yardımcı olan güçlü bir istatistiksel araçtır. (Büyüköztürk 2008: 123–125).

Faktör analizi için uygunluk değerlendirmesi için kullanılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett Sphericity testi, verilerin analize uygunluğunu belirlemek adına önemli araçlardır. Verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığını değerlendirmek için KMO değerinin 0,60'dan yüksek olması gerekmektedir, çünkü bu, verilerin analize uygun olduğunu gösterir. Aynı zamanda, Bartlett Sphericity testinin anlamlı çıkması da verilerin faktör analizi için uygunluğunu destekler. Eğer KMO değeri 0,50'den düşükse, bu genellikle kabul edilemez olarak değerlendirilir. KMO değerleri, zayıf (0,50-0,59), orta (0,60-0,69), iyi (0,70-0,79), çok iyi (0,80-0,89) ve mükemmel (0,90-0,99) kategorilerine ayrılabilir. Bu ölçek, verilerin faktör analizi için etkin bir şekilde uygun olup olmadığını belirlemede önemli bir gösterge olarak kabul edilir (Hair vd. 1995:374 ve Kalaycı 2009: 322).

6.11.5.2.Güvenirlik Analizi

Bu çalışmanın temel hedefi, popülasyonu ya da rastgele seçilen örnek birimlerini değerlendirmek için geliştirilen ölçme araçları aracılığıyla davranış, tutum ve bilgi gibi çeşitli özelliklerini ölçmektir. Bu bağlamda, ölçme araçlarının doğruluğunu belirleyebilecek nitelikte olması önemlidir. Araçlar, birbirleriyle ilişkili, tutarlı, anlaşılır ve yeterli sayıda soru içermelidir. Güvenirlik analizi, çeşitli ölçümlerde elde edilen sonuçların değişken ya da şans eseri bir araya gelmediğini test etmek amacıyla araştırmanın güvenirliğini değerlendirecektir (Kalaycı 2009: 403). Bu analiz, ölçme aracının güvenilirliğini ve tutarlılığını değerlendirerek elde edilen verilerin güvenilir olduğunu doğrulamayı amaçlamaktadır.

Bu araştırmada Cronbach Alfa Modeli kullanılarak ölçüm aracının güvenilirliği değerlendirilmiştir. Bu yöntem, ölçekte yer alan k adet sorunun homojen bir yapı gösterip göstermediğini inceleyerek ölçeğin güvenilirliğini değerlendirir. Cronbach Alfa, ağırlıklı standart sapmayı ifade eder ve bir ölçekteki k sorunun varyanslarının genel varyansa oranlanması ile hesaplanır; 0 ile 1 arasında değer alır. Bu katsayının 1'e yakın olması, ölçeğin daha güvenilir olduğunu gösterir. Ayrıca, sorular arasındaki korelasyon negatifse, Cronbach Alfa katsayısı da negatif değer alır ki bu durum ölçeğin bozulduğunu gösterir. Genel olarak kabul gören bir görüşe göre, bir ölçeğin güvenilir kabul edilebilmesi için Cronbach Alfa katsayısının 0,70'ten büyük olması beklenir (Bosma 1997: 558-565 ve Bland 1997).

6.11.6. Afete Müdahale Türetilmiş Zekası Ölçeği

Çoklu zeka ölçeğini geliştirmek amacıyla, öncelikle McClellan ve Conti'nin (2008) Multiple Intelligence Survey (Çoklu Zeka Ölçeği) üzerine yapılan çalışmalar detaylı bir şekilde incelenmiştir. Bu incelemenin ardından, her bir zeka alanı için 27 maddeden oluşan ve 3

gruptan oluşan bir anket belirlenmiştir. Bu gruplardaki her biri, ilgili zeka alanına özel 9 madde içermektedir. Anket, Türk Kızılay afet personeli, afete maruz kalmış bireyler, akademisyenler ve afete maruz kalmamış vatandaşlardan oluşan dört farklı grupta uygulanmıştır. Bu anketle birlikte, bu maddeler üç ayrı gruba ayrılarak, Afete Hazırlık, Afete Müdahale ve Afet Sonrası olmak üzere değerlendirilmeleri istenmiştir.

Toplamda 4 grupta toplam 24 kişiden oluşan her bir gruba yönelik, ilk etapta çoklu zeka ölçeği maddeleri, ikinci etapta ise afet safhalarına özgü sorular yönlendirilmiştir. Elde edilen verilere göre, bir afet zeka türünde bulunması istenen ve beklenen ağırlıklı cevaplanan ilk 15 madde belirlenmiştir.

Çoklu Zeka Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlama Çalışmaları adlı makalesinden faydalanılarak ankette kullanılan ölçeğin kullanım iznine EK-2 ve EK-2.1.'de yer verilmiştir.

Ağırlıklı cevaplanmış olan ilk 15 madde Tablo 6.7'de yer verilmiştir.

Tablo 6.7.Çoklu Zeka Ölçeği Soruları

1. Hareketli bir yaşam tarzına sahip olmak.
2. Düşünme (meditasyon)egzersizleri yapmak.
3. İyi bir takım oyuncusu olmak.
4. Adil olmak.
5. Sistem ve yapı kurmak.
6. Açık hava oyunlarını sevmek, yapmak.
7. Hayatın anlamı ile ilgili sorular sormak.
8. Başkalarıyla etkileşim içinde olarak öğrenmek.
9. Sosyal adalete ilişkin sorunlarla ilgilenmek.
10. Düzenli yaşam tarzına sahip olmak.
11. Aletlerle çalışmak.
12. Hayatla ilgili soruları tartışmak.
13. Çeşitli sosyal etkinlikler ve kulüp etkinlikleri yapmak.
14. Bir konuyla duygusal bağ kurarak en iyi şekilde öğrenmek.
15. Adım adım talimatlarla iş yapmak.

Alanında uzman kişilere uygulanan ve başlangıçta 27 madde olan çoklu zeka sorularını yanıtlama ağırlıklarına göre 15 maddeye indirilmiştir.

Faktör Analizi sonuçlarına göre "Afete Müdahale Türetilmiş Zekası" iki boyut altında toplanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre afete müdahale türetilmiş zekasının iki boyutu Afete

Hazırlık ve Hazır Bulunuşluk Zekası (AHHBZ) ve Afet Takım Yönetimi Zekası (ATYZ) olarak isimlendirilmiş ve Tablo 6.8.'da yer verilmiştir.

Tablo 6.8. Afete Müdahale Türetilmiş Zekasının Boyutları

1. Boyut: Afete Hazırlık ve Hazır Bulunuşluk Zekası (AHHBZ)	2. Boyut: Afet Takım Yönetimi Zekası (ATYZ)
• Hayatın anlamı ile ilgili sorular sormak (7. Soru) • Başkalarıyla etkileşim içinde olarak öğrenmek (8. Soru) • Sosyal adalete ilişkin sorunlarla ilgilenmek (9. Soru) • Düzenli yaşam tarzına sahip olmak (10.soru) • Hayatla ilgili soruları tartışmak (12. Soru) • Çeşitli sosyal etkinliklere ve kulüp etkinliklerine katılmak (13. Soru) • Bir konuyla duygusal bağ kurarak en iyi şekilde öğrenmek (14. Soru)	• İyi bir takım oyuncusu olmak (3. Soru) • Adil olmak (4. Soru) • Sistem ve yapı kurmak (5. Soru)

Analiz sonucunda KMO örneklem yeterliği testi sonucu 0,902 ve istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır.

Tablo 6.9. Afete Müdahale Türetilmiş Zekası Ölçeği Açıklanan Varyans Tablosu

Açıklanan Toplam Varyans									
	Başlangıç Özdeğerleri			Karesel Yüklerin Çıkarım Toplamı			Karesel Yüklerin Rotasyon Toplamı		
Bileşen	Toplam	% Varyans	Toplam %	Toplam	% Varyans	Toplam %	Toplam	% Varyans	Toplam %
1-AHHBZ	4,818	48,177	48,177	4,818	48,177	48,177	4,097	40,969	40,969
2-ATYZ	1,295	12,954	61,131	1,295	12,954	61,131	2,016	20,162	61,131
Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi									

İki faktör grubunun toplam açıkladığı varyans yüzdesi %61,131 olmuştur. Faktör grupları ve bu grupları oluşturan faktörler (sorular) ile her bir faktörün faktör yükünü içeren tablo aşağıda sunulmuştur.

Tablo 6.10. Afete Müdahale Türetilmiş Zekası Ölçeği Faktör Yükleri Tablosu

Faktörler Grubu 1 (Afete Hazırlık ve Hazır Bulunuşluk Zekası-AHHBZ)		Faktör Grubu 2 (Afet Takım Yönetimi Zekası-ATYZ)	
Faktör	Faktör Yükü	Faktör	Faktör Yükü
12.Hayatla ilgili soruları tartışmak	,882		
7.Hayatın anlamı ile ilgili sorular sormak	,847		
13.Çeşitli sosyal etkinliklere ve kulüp etkinliklerine katılmak	,749		
14.Bir konuyla duygusal bağ kurarak en iyi şekilde öğrenmek	,740		
10.Düzenli yaşam tarzına sahip olmak	,725		
9. Sosyal adalete ilişkin sorunlarla ilgilenmek	,684		
8.Başkalarıyla etkileşim içinde olarak öğrenmek	,599		
		3. İyi bir takım oyuncusu olmak	,835
		5. Sistem ve yapı kurmak	,720
		4. Adil olmak	,626
Açıklanan Varyans %	40,969	Açıklanan Varyans %	20,162
Açıklanan Toplam Varyans		% 61,131	
Özdeğer	4,818	Özdeğer	1,295

6.11.7. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Psikolojik sermaye kavramı "bireyin pozitif psikolojik gelişme hali" olarak ifade edilebilir. Psikolojik sermaye bireylerin kalıplaşmış kişilik özelliklerinden farklı olarak "değiştirilip geliştirilebilen" yönlere odaklanıldığı bir alandır. Bireylerde özellikle deneyim ve bilgi artışıyla beraber kişinin kendisi ile ilgili oluşturduğu değerlerde artış olacağı değerlendirilmektedir.

Afete müdahale türetilmiş zekası ve afet liderliği alanları temelinde, bir afetzedeyken ve afete müdahale eden liderken, psikolojik sermaye bileşenleri olan özyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık gibi 4 faktörün önemli olduğunu söylemek mümkündür.

Psikolojik Sermaye Algıları Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması makalesinden alınan anket soruları uygulanmak üzere hazırlanmıştır. Psikolojik Sermaye Algıları Ölçeğinde Yer

Alan Maddeler ve İlgili Kaynaklara Tablo 6.11.'de verilmiş olup ölçek kullanım izni EK-3'de yer almaktadır.

Tablo 6.11. Psikolojik Sermaye Algıları Ölçeğinde Yer Alan Maddeler ve İlgili Kaynaklar

Alt Boyutlar	Maddeler	Kaynaklar
Özyeterlilik	1.Kendine güvenen bir insan olduğumu düşünürüm.	Sherer vd., 1982; Tösten, 2015; Yıldırım ve İlhan,2010
	2.Bir görevin üstesinden gelmek için gerekirse daha fazla çalışırım.	Sherer vd., 1982; Yıldırım ve İlhan, 2010
	3.Bir topluluk karşısında konuşurken kendimden emin olurum.	Luthans vd., 2007
	4.Beni zorlayan işlerde kimden yardım alacağımı bilirim	Tösten, 2015
Umut	5.Amacıma ulaşmak için bir yol seçerim.	Çetin ve Basım, 2012; Erkuş ve Afacan Fındıklı, 2013; Luthans vd., 2007; Snyder vd., 1996
	6.Belirlediğim yolda ilerleyecek yeteneğim vardır.	Luthans vd., 2007
	7.Yaşadığım problemlerin beni olgunlaştıracağına inanırım.	Tösten, 2015
	8.Geleceğimin ümit verici olduğunu hissederim	
Psikolojik Dayanıklılık	9. Zorlukların üstesinden gelirim.	Luthans vd., 2007
	10.Stresle başa çıkabilirim.	Luthans vd., 2007
	11.Çevredeki olumsuzluklarla mücadele edebilirim.	Tösten, 2015
	12.Çevremdeki bir sorun için yapıcı katkılar sağlarım.	Tösten, 2015
	13.Benim için aşılamayacak sorun yoktur.	Basım ve Çetin, 2011
İyimserlik	14.Olaylara "her işte bir hayır vardır" düşüncesi ile yaklaşırım.	Çetin ve Basım, 2012; Luthans vd., 2007
	15.Yaşadığım olaylara iyi tarafından bakarım.	Çetin ve Basım, 2012; Erkmen ve Esen, 2012; Erkuş ve Afacan Fındıklı, 2013; Luthans vd., 2007; Scheier ve Carver, 1985
	16.Hayat dolu bir insanım.	Tösten, 2015
	17.Yaşamımdan memnunum.	Gülcan ve Nedim Bal, 2014

Kaynak: Atila ve Dönmez; 2022

Psikolojik Sermaye Algıları Ölçeğine ait maddeler aşağıdaki Tablo 6.12'da yer verilmiştir:

Tablo 6.12. Psikolojik Sermaye Algıları Ölçeği Anket Soruları

1. Kendine güvenen bir insan olduğumu düşünürüm.
2. Bir görevin üstesinden gelmek için gerekirse daha fazla çalışırım.
3. Bir topluluk karşısında konuşurken kendimden emin olurum.
4. Beni zorlayan işlerde kimden yardım alacağımı bilirim.
5. Amacıma ulaşmak için bir yol seçerim.
6. Belirlediğim yolda ilerleyecek yeteneğim vardır.
7. Yaşadığım problemlerin beni olgunlaştıracağına inanırım.
8. Geleceğimin ümit verici olduğunu hissederim.
9. Zorlukların üstesinden gelirim.
10. Stresle başa çıkabilirim.
11. Çevredeki olumsuzluklarla mücadele edebilirim.
12. Çevremdeki bir sorun için yapıcı katkılar sağlarım.
13. Benim için aşılamayacak sorun yoktur.
14. Olaylara "her işte bir hayır vardır" düşüncesi ile yaklaşırım.
15. Yaşadığım olaylara iyi tarafından bakarım.
16. Hayat dolu bir insanım.
17. Yaşamımdan memnunum.

Faktör Analizi sonuçlarına göre "Psikolojik Sermayenin" iki alt boyutu (Umut ve Psikolojik Dayanıklılık) geçerlenmiştir. Boyutların isimleri Psikolojik Sermaye Umut (PSUMUT) ve Psikolojik Sermaye Psikolojik Dayanıklılık (PSPDYN) olarak belirlenmiş ve bu alt boyutlara Tablo 6.13'de yer verilmiştir.

Tablo 6.13. Psikolojik Sermayenin Alt Boyutları

1. Boyut: Psikolojik Sermaye Umut (PSUMUT)	2. Boyut: Psikolojik Sermaye Psikolojik Dayanıklılık (PSPDYN)
• Amacıma ulaşmak için bir yol seçerim, (5. Soru) • Belirlediğim yolda ilerleyecek yeteneğim vardır, (6. Soru) • Yaşadığım problemlerin beni olgunlaştıracağına inanırım (7. Soru)	• Zorlukların üstesinden gelirim, (9.Soru) • Stresle başa çıkabilirim, (10. Soru) • Çevredeki olumsuzluklarla mücadele edebilirim (11. Soru) • Çevremdeki bir sorun için yapıcı katkılar sağlarım (12. Soru) • Benim için aşılamayacak sorun yoktur(13. Soru)

Analiz sonucunda Psikolojik Sermaye ölçeğinin KMO örneklem yeterliği testi sonucu 0,901 ve istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır. Ölçeğin orijinali 2 boyutlu olduğundan analiz esnasında iki faktöre zorlanarak elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 6.14. Psikolojik Sermaye Ölçeği Açıklanan Varyans Tablosu

Açıklanan Toplam Varyans									
	Başlangıç Özdeğerleri			Karesel Yüklerin Çıkarım Toplamı			Karesel Yüklerin Rotasyon Toplamı		
Bileşen	Toplam	% Varyans	Toplam %	Toplam	% Varyans	Toplam %	Toplam	% Varyans	Toplam %
1-Psikolojik Dayanıklılık	4,439	55,491	55,491	4,439	55,491	55,491	3,147	39,334	39,334
2-Umut	,891	11,139	66,630	,891	11,139	66,630	2,184	27,296	66,630
Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi									

İki faktör grubunun toplam açıkladığı varyans yüzdesi %66,630 olmuştur. Faktör grupları ve bu grupları oluşturan faktörler (sorular) ile her bir faktörün faktör yükünü içeren tablo aşağıda sunulmuştur.

Tablo 6.15. Psikolojik Sermaye Ölçeği Faktör Yükleri Tablosu

Faktörler Grubu 1 (Psikolojik Dayanıklılık)		Faktör Grubu 2 (Umut)	
Faktör	Faktör Yükü	Faktör	Faktör Yükü
10.Stresle başa çıkabilirim,	,866		
11. Çevredeki olumsuzluklarla mücadele edebilirim.	,861		
9.Zorlukların üstesinden gelirim,	,729		
13.Benim için aşılamayacak sorun yoktur.	,686		
12. Çevremdeki bir sorun için yapıcı katkılar sağlarım.	,649		
		5. Amacıma ulaşmak için bir yol seçerim,	,831
		6. Belirlediğim yolda ilerleyecek yeteneğim vardır,	,773
		7. Yaşadığım problemlerin beni olgunlaştıracağına inanırım.	,630
Açıklanan Varyans %	39,334	Açıklanan Varyans %	27,296
Açıklanan Toplam Varyans		% 66,630	
Özdeğer	4,439	Özdeğer	0,891

6.11.8.Afet Liderliği Ölçeği

Afet liderliği kapsamında literatürde yapılan analiz sonucunda 82 farklı liderlik özelliği tespit edilmiş ve 24 kişi üzerinde yapılan ön analiz neticesinde 20 liderlik özelliğinin afet liderliği için önem arz ettiği değerlendirilerek 10 soruluk test bataryası oluşturulmuştur. Bu sorular aşağıdaki Tablo 6.16'da yer verilmiştir:

Tablo 6.16. Afet Liderliği Ölçeği Anket Soruları

1. Anlık çözüm üreten-Çare Buluculuk-Problem Çözen (Hızlı-doğru karar)
2. Doğru Karar Veren (Hızlı-doğru karar)
3. Kriz/Risk Yönetebilen (Hızlı-doğru karar)
4. Pratik(Hızlı-doğru karar)
5. Psikolojik Bütünlüğünü Muhafaza Eden/Mücadeleci(Lider tutumu)
6. Adanmış (Lider tutumu)
7. Çevik (Hızlı-doğru karar)
8. Özgeci (Başkalarını Düşünen) (Lider tutumu)
9. Sorumluluk Alan(Lider tutumu)
10. Cesur (Lider tutumu)

Ölçek, başlangıçta hızlı-doğru karar ve lider tutumu olarak iki faktörlü bir yapıda tasarlanmıştır. Afet liderliği ölçeği oluşturulmasını müteakip, oluşturulan soru seti 1319 kişiye uygulanmıştır. Bu kişilerden 402'si Kızılay çalışanı, diğer 917 kişi ise Kızılay çalışanı olmayan kişilerdir. Anket yanıtlarından sonra çıkan ağırlıklı sonuç neticesinde belirlenen 10 özelliğin 8'i daha fazla tercih edilmiş 5. ve 9. Liderlik özellikleri oluşturulmuş ölçekten çıkarılmıştır.

Faktör Analizi sonuçlarına göre "Afet Liderliği" de iki boyut altında toplanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre afete müdahale türetilmiş zekasının iki boyutu Afet Liderlik Özelliği (ALOZ) ve Afette Hızlı ve Doğru Karar Verme (AHDKV) olarak isimlendirilmiş ve Tablo 6.17'de yer verilmiştir.

Tablo 6.17. Afet Liderliğinin Alt Boyutları

1. Boyut: Afet Lider Özelliği (ALOZ)	2. Boyut: Afette Hızlı ve Doğru Karar Verme (AHDKV)
• Adanmışlık (6. Soru) • Çeviklik (7. Soru) • Özgeci olmak (8. Soru) • Cesur olmak (10.Soru)	• Anlık çözümler üretmek (1. Soru) • Doğru karar vermek (2. Soru) • Kriz/Risk Yönetebilmek (3. Soru) • Pratiklik (4. Soru)

Analiz sonucunda Afet Liderliği ölçeğinin KMO örneklem yeterliği testi sonucu 0,874 ve istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 6.18. Afet Liderlik Ölçeği Açıklanan Varyans Tablosu

Açıklanan Toplam Varyans									
Bileşen	Başlangıç Özdeğerleri			Karesel Yüklerin Çıkarım Toplamı			Karesel Yüklerin Rotasyon Toplamı		
	Toplam	% Varyans	Toplam %	Toplam	% Varyans	Toplam %	Toplam	% Varyans	Toplam %
1-Afet Lider Özelliği	3,805	47,560	47,560	3,805	47,560	47,560	2,567	32,092	32,092
2-Afette Hızlı ve Doğru Karar Verme	1,134	14,170	61,730	1,134	14,170	61,730	2,371	29,638	61,730
Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi									

İki faktör grubunun toplam açıkladığı varyans yüzdesi %61,730 olmuştur. Faktör grupları ve bu grupları oluşturan faktörler (sorular) ile her bir faktörün faktör yükünü içeren tablo aşağıda sunulmuştur.

Tablo 6.19. Psikolojik Sermaye Ölçeği Faktör Yükleri Tablosu

Faktörler Grubu 1 (Afet Lider Özelliği-ALOZ)		Faktör Grubu 2 (Afette Hızlı ve Doğru Karar Verme (AHDKV)	
Faktör	Faktör Yükü	Faktör	Faktör Yükü
7. Çeviklik	,792		
8. Özgeci olmak	,777		
6. Adanmışlık	,777		
10. Cesur olmak	,688		
		3. Kriz/Risk Yönetebilmek	,796
		1. Anlık çözümler üretmek	,777
		2. Doğru karar vermek	,720
		4. Pratiklik	,651
Açıklanan Varyans %	32,092	Açıklanan Varyans %	29,638
Açıklanan Toplam Varyans		% 61,730	
Özdeğer	3,805	Özdeğer	1,134

6.11.9.Veri Analiz Tekniği

Veriler yaş, cinsiyet, meslek, eğitim, medeni durum, Türk Kızılay personeli olup olmadığı, daha önce bir afete maruz kalıp kalmadığı gibi çeşitli demografik değişkenlerin yer aldığı EK-4'de sunulan anket formu kullanılarak toplanmıştır. Kullanılan tüm ölçekler için ölçeği oluşturan araştırmacılardan e-posta yolu ile izin alınmıştır.

Anketi uygulayabilmek için Türkiye Kızılay Derneği, Afet Yönetimi ve İklim Değişikliği Genel Müdürlüğü personeli başta olmak üzere Türk Kızılay'da görev yapmakta olan personele anket uygulanması için Kızılay Akademi Başkanlığı, Akademi Yönetim Ofisi Müdürlüğünden resmi izin alınmış olup EK-1'de yer verilmiştir.

Anket uygulanırken katılımcıların tamamına anketin amacı, önemi, bilimsel yönü üzerinde açıklama yapılmış ve anket sonuçlarının gizli kalacağı yönünde katılımcılara güven verilmiştir.

Veri girişi yapılırken demografik değişkenler kodlanmış, diğer değişkenlere ait ters sorular da uygun şekilde düzeltilerek veri girişinin sağlıklı yapılması sağlanmıştır.

6.12.Araştırmanın Bulguları

Araştırma, afet liderliği, afet zekası ve psikolojik sermayeleri arasındaki ilişkileri ve demografik faktörlerin bu değişkenler üzerindeki etkilerini incelemektedir. Güvenilirlik analizleri, ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğunu göstermiştir.

Ancak ölçeklerin normallik testinde normal dağılmadığı görüldüğünden korelasyon analizi parametrik olmayan veriler için kullanılan Spearman Rho testinden faydalanılarak yapılmıştır.

Korelasyon analizleri, üç ölçek ve tüm alt boyutları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Varyans analizleri, demografik faktörlerin afet liderliği, afet zekası ve psikolojik sermaye üzerinde farklılaşan etkileri olduğunu göstermiştir. Sonuçlar, afet liderliği, afet zekası ve psikolojik sermayenin birbirini destekleyen ve güçlendiren kavramlar olduğunu göstermektedir. Demografik faktörler de bu değişkenler üzerinde farklılaşan etkiler göstermektedir. Bu sonuçlar, afet yönetimi alanındaki çalışmalar için önemli bir katkı sağlamaktadır.

6.12.1.Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmada elde edilen tanımlayıcı istatistikler aşağıda sunulmuştur.

Tablo 6.20. Afete Müdahale Türetilmiş Zekası Sorularına İlişkin Temel Tanımlayıcı İstatistikler

	Aralık	Min.	Maks.	Toplam	Ortalama	Std. Hata	Standart Sapma	Varyans
AFMZ1	4,00	1,00	5,00	5742,00	4,3533	,02417	,87771	,770
AFMZ2	4,00	1,00	5,00	5609,00	4,2525	,02560	,92959	,864
AFMZ3	4,00	1,00	5,00	6280,00	4,7612	,01427	,51809	,268
AFMZ4	4,00	1,00	5,00	6307,00	4,7817	,01425	,51761	,268
AFMZ5	4,00	1,00	5,00	6247,00	4,7362	,01431	,51985	,270
AFMZ6	4,00	1,00	5,00	5352,00	4,0576	,02825	1,02607	1,053
AFMZ7	4,00	1,00	5,00	5445,00	4,1281	,02865	1,04066	1,083
AFMZ8	4,00	1,00	5,00	6042,00	4,5807	,01797	,65250	,426
AFMZ9	4,00	1,00	5,00	5895,00	4,4693	,02180	,79189	,627
AFMZ10	4,00	1,00	5,00	5640,00	4,2760	,02668	,96900	,939
AFMZ11	4,00	1,00	5,00	5799,00	4,3965	,02185	,79338	,629
AFMZ12	4,00	1,00	5,00	5363,00	4,0660	,02837	1,03037	1,062
AFMZ13	4,00	1,00	5,00	5548,00	4,2062	,02478	,90014	,810
AFMZ14	4,00	1,00	5,00	5576,00	4,2274	,02504	,90930	,827
AFMZ15	4,00	1,00	5,00	5929,00	4,4951	,02112	,76717	,589

Yukarıda yer alan Tablo 6.20.'de Afete Müdahale Türetilmiş Zekasına ait 15 sorunun almış olduğu değer aralığı, minimum ve maksimum alabileceği değerler, toplam almış oldukları değer, standart sapma hatası, standart sapmaları ve varyans sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 6.21. Afet Liderliği Sorularına İlişkin Temel Tanımlayıcı İstatistikler

	Aralık	Min.	Maks.	Toplam	Ortalama	Std. Hata	Standart Sapma	Varyans
AL1	3,00	2,00	5,00	6427,00	4,8726	,00973	,35339	,125
AL2	4,00	1,00	5,00	6365,00	4,8256	,01135	,41216	,170
AL3	2,00	3,00	5,00	6462,00	4,8992	,00843	,30622	,094
AL4	2,00	3,00	5,00	6365,00	4,8256	,01099	,39906	,159
AL5	2,00	3,00	5,00	6366,00	4,8264	,01097	,39844	,159
AL6	4,00	1,00	5,00	6040,00	4,5792	,01778	,64568	,417
AL7	4,00	1,00	5,00	6140,00	4,6550	,01605	,58305	,340
AL8	4,00	1,00	5,00	6160,00	4,6702	,01579	,57353	,329
AL9	3,00	2,00	5,00	6385,00	4,8408	,01052	,38224	,146
AL10	4,00	1,00	5,00	6271,00	4,7544	,01395	,50672	,257

Yukarıda yer alan Tablo 6.21.'de Afet Liderliğine ait 10 sorunun almış olduğu değer aralığı, minimum ve maksimum alabileceği değerler, toplam almış oldukları değer, standart sapma hatası, standart sapmaları ve varyans sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 6.22. Psikolojik Sermaye Sorularına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Aralık	Min.	Maks.	Toplam	Ortalama	Std. Hata	Standart Sapma	Varyans
PS5	4,00	1,00	5,00	5968,00	4,5246	,01796	,65239	,426
PS6	3,00	2,00	5,00	6028,00	4,5701	,01629	,59158	,350
PS7	4,00	1,00	5,00	6040,00	4,5792	,01788	,64919	,421
PS8	4,00	1,00	5,00	5524,00	4,1880	,02445	,88803	,789
PS9	4,00	1,00	5,00	5887,00	4,4632	,01782	,64714	,419
PS10	4,00	1,00	5,00	5677,00	4,3040	,02152	,78156	,611
PS11	4,00	1,00	5,00	5783,00	4,3844	,02052	,74530	,555
PS12	4,00	1,00	5,00	5955,00	4,5148	,01800	,65384	,428
PS13	4,00	1,00	5,00	5305,00	4,0220	,02632	,95592	,914

Yukarıda yer alan Tablo 6.22'de Psikolojik Sermaye Ölçeğine ait 13 sorunun almış olduğu değer aralığı, minimum ve maksimum alabileceği değerler, toplam almış oldukları değer, standart sapma hatası, standart sapmaları ve varyans sonuçlarına yer verilmiştir.

6.12.2. Korelasyon ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Çalışmada kullanılan değişkenler ile demografik verilerin korelasyonları parametrik olmayan veriler için kullanılan Spearman Rho testi kullanılarak yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 6.18'te sunulmuştur.

Tablo 6.23. Korelasyonlar (Parametrik Olmayan Veriler İçin Spearman Rho Testi) ve Güvenirlik Analizleri

Spearman rho	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1.Cinsiyet	1,000													
2.Yaş	**,288****	1,000												
3.Eğitim	**,073****	**,160****	1,000											
4.Kızılay Çalışanı	**,175****	**,251****	**,212****	1,000										
5.Afete Maruz Kalma	,047	,027	-,008	**,131****	1,000									
6.Afete Haz. ve HB Zekası	**-,158****	**-,097****	**-,205****	**-,548****	-,034	(0,891*)								
7.Afette Takım Yön. Zekası	**-,076****	**-,056***	-,057*	**-,315****	-,035	**,513****	(0,637*)							
8.Afete Müd. Takım Zekası	**-,141****	**-,087****	**-,179****	**-,541****	-,034	**,960****	**,716****	(0,877*)						
9.Afet Liderlik Özelliği	**-,145****	**-,117****	**-,094****	**-,245****	,007	**,387****	**,449****	**,450****	(0,800*)					
10.Afette Hızlı ve Doğru K.V.	**-,202****	**-,139****	**-,124****	**-,364****	-,034	**,544****	**,470****	**,580****	**,652****	(0,770*)				
11.Afet Liderliği	**-,186****	**-,133****	**-,127****	**-,364****	-,023	**,546****	**,496****	**,592****	**,815****	**,947****	(0,832*)			
12.Psikolojik Dayanıklılık	**-,072****	**-,089****	**-,116****	**-,298****	-,022	**,400****	**,322****	**,418****	**,356****	**,448****	**,444****	(0,869*)		
13.Umut	,019	-,032	**-,136****	**-,324****	-,046	**,432****	**,306****	**,437****	**,321****	**,420****	**,422****	**,660****	(0,716*)	
14.Psikolojik Sermaye	-,026	-,063*	**-,140****	**-,345****	-,036	**,467****	**,342****	**,477****	**,366****	**,473****	**,473****	**,870****	**,937****	(0,880*)

Elde edilen sonuçlar çerçevesinde; değişkenler ile alt boyutlarına ilişkin güvenirlik analiz sonuçlarının (Cronbach's Alfa katsayılarının) 0,637 ile 0,891 arasında değiştiği görülmektedir. Ayrıca araştırmada kullanılan demografik değişkenler dışındaki tüm değişkenler ile alt boyutlarının birbirleriyle ilişkili oldukları (Spearman rho değerleri 0,306 ile 0,937 arasında) ve bu ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

6.12.3.Hipotezler

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki Tablo 6.24'de sunulmuştur.

Tablo 6.24. Hipotez Testi Soruları

Hipotez Nu.	**Hipotez**
Hipotez-1	Bireylerin sahip oldukları afete müdahale türetilmiş zeka düzeyleri afet liderlik düzeylerini yordar.
Hipotez-1a	Bireylerin sahip oldukları afete hazırlık ve hazır bulunuşluk zeka düzeyleri afet liderlik düzeylerini yordar.
Hipotez-1b	Bireylerin sahip oldukları afet takım yönetimi zeka düzeyleri afet liderlik düzeylerini yordar.
Hipotez-2	Bireylerin sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyleri afet liderlik düzeylerini yordar.
Hipotez-2a	Bireylerin umut düzeyleri afet liderlik düzeylerini yordar.
Hipotez-2b	Bireylerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri afet liderlik düzeylerini yordar.
Hipotez-3	Afete maruz kalan bireylerin afet liderlik düzeyleri ile afete maruz kalmayan bireylerin afet liderlik düzeyleri arasında fark vardır.
Hipotez-4	Kadınların afet liderlik düzeyleri ile erkeklerin afet liderlik düzeyleri arsında fark yoktur.
Hipotez-4a	Kadınların sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyleri erkeklerin sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyleri arasında fark yoktur.
Hipotez-4b	Kadınların afete hazırlık zeka düzeyleri ile erkeklerin afete hazırlık düzeyleri arasında fark yoktur.
Hipotez-4c	Kadınların afete hazırlık ve hazır bulunuşluk zeka düzeyleri ile erkeklerin afete hazırlık ve hazır bulunuşluk zeka düzeyleri arasında fark yoktur.
Hipotez-4ç	Kadınların Afet Takım Yönetimi Zeka düzeyleri ile erkeklerin Afet Takım Yönetimi Zeka düzeyleri arasında fark yoktur.
Hipotez-4d	Kadınların Afet Liderlik Özellik düzeyleri ile erkeklerin Afet Liderlik Özellik düzeyleri arasında fark yoktur.
Hipotez-4e	Kadınların Afette Hızlı ve Doğru Karar Verme düzeyleri ile erkeklerin Afette Hızlı ve Doğru Karar Verme düzeyleri arasında fark yoktur.
Hipotez-4f	Kadınların Psikolojik Sermaye Umut düzeyleri ile erkeklerin Psikolojik Sermaye Umut düzeyleri arasında fark yoktur.
Hipotez-4g	Kadınların Psikolojik Sermaye Psikolojik Dayanıklılık zeka düzeyleri ile erkeklerin Psikolojik Sermaye Psikolojik Dayanıklılık düzeyleri arasında fark yoktur.
Hipotez-5	Kızılay'da çalışanların afet liderlik düzeyleri Kızılay'da çalışmayanlardan yüksektir.
Hipotez-5a	Kızılay'da çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri Kızılay'da çalışmayanlardan yüksektir.
Hipotez-5b	Kızılay'da çalışanların Afete hazırlık zeka düzeyleri Kızılay'da çalışmayanlardan yüksektir.

Hipotez-1'in Testi:

Araştırmanın birinci hipotezi afete müdahale türetilmiş zekasının afet liderliğini yordayıp yordamadığını test etmek üzere oluşturulmuştur. Afet liderliği değişkeni normal dağılmadığından, ikili sıralı (ordinal) bir değişken haline getirilmiştir. Bağımlı değişkenin sıralı olduğu durumlarda lojistik regresyon uygulanır (Tabachnick ve Fidell, 2001, s. 454). Çünkü lojistik regresyonda doğrusal regresyonun temel varsayımlarının (normallik, ardışık bağımlılık, değişen varyans vb.) sağlanması gerekmez (Agresti, 2002). Bu kapsamda hipotez lojistik regresyon temelli olarak test edilmiş ve elde edilen sonuç Tablo 6.25'de sunulmuştur.

Tablo 6.25. Hipotez-1'in Sonuçları

Eşitlikteki Değişkenler							
Bağımlı	Bağımsız	B	S.E.	Wald	sd	Anl.	Exp(B)
Afet Liderliği	Çoklu Zeka	2,364	,177	179,018	1	,000	10,637
	Katsayı	-8,556	,744	132,375	1	,000	,000

Lojistik regresyon sonuçları (Wald analizi) modelin anlamlı (Anlamlılık=0,000) olduğuna işaret etmektedir. Bu kapsamda hipotez kabul edilmiştir. Çoklu zeka afet liderliğini 10,637 kat artırmaktadır.

Sonuç: Afete Müdahale Türetilmiş Zekası Afet liderliğini yordar. (Hipotez 1-Kabul)

Hipotez-1a ve Hipotez 1b'nin Testi:

Araştırmanın 1a hipotezi Afete Hazırlık ve Hazır bulunuşluk zekasının, 1b hipotezi ise Afet Takım Yönetimi Zekasının afet liderliğini yordayıp yordamadığını test etmek üzere oluşturulmuştur. Hipotezler lojistik regresyon temelli olarak test edilmiş ve elde edilen sonuç Tablo 6.26'da sunulmuştur.

Tablo 6.26. Hipotez-1a ve Hipotez-1b'nin Sonuçları

Eşitlikteki Değişkenler							
Bağımlı	Bağımsız	B	S.E.	Wald	sd	Anl.	Exp(B)
Afet Liderliği	Afete Hazırlık ve Hazır Bulunuşluk Zekası	,818	,117	48,865	1	,000	2,267
	Afet Takım Yönetimi Zekası	2,053	,207	98,077	1	,000	7,789
	Katsayı	-11,163	,942	140,511	1	,000	,000

Lojistik regresyon sonuçları (Wald analizi) her iki modelin anlamlı (Anlamlılık=0,000) olduğuna işaret etmektedir. Bu kapsamda hipotez kabul edilmiştir. Afete Hazırlık ve Hazır Bulunuşluk zekası afet liderliğini 2,267 ve Afet Takım Yönetimi zekası afet liderliğini 7,789 kat artırmaktadır.

Sonuç: Afete Hazırlık ve Hazır Bulunuşluk Düzeyi Afet Liderliğini yordar. (Hipotez 1a-Kabul) ve Afete Takım Yönetim Zekası Afet Liderliğini yordar. (Hipotez 1b-Kabul)

Hipotez-2'nin Testi:

Araştırmanın 2'inci hipotezi bireylerin psikolojik sermaye düzeylerinin afet liderliğini yordayıp yordamadığını test etmek üzere oluşturulmuştur. Hipotez regresyon temelli olarak test edilmiş ve elde edilen sonuç Tablo 6.27'de sunulmuştur.

Tablo 6.27. Hipotez-2'nin Sonuçları

Eşitlikteki Değişkenler							
Bağımlı	Bağımsız	B	S.E.	Wald	sd	Anl.	Exp(B)
Afet Liderliği	Psikolojik Sermaye	1,860	,160	135,188	1	,000	6,422
	Katsayı	-6,360	,674	89,154	1	,000	,002

Lojistik regresyon sonuçları (Wald analizi) modelin anlamlı (Anlamlılık=0,000) olduğuna işaret etmektedir. Bu kapsamda hipotez kabul edilmiştir. Psikolojik sermaye afet liderliğini 6,422 kat artırmaktadır.

Sonuç: Bireylerin sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyleri afet liderliğini yordar. (Hipotez 2-Kabul)

Hipotez-2a ve Hipotez 2-b'nin Testi:

Araştırmanın 2a hipotezi bireylerin psikolojik sermaye düzeylerinden umut alt boyutunun 2b hipotezi ise bireylerin psikolojik sermaye düzeylerinden psikolojik dayanıklılığın afet liderliğini yordayıp yordamadığını test etmek üzere oluşturulmuştur. Hipotez lojistik regresyon temelli olarak test edilmiş ve elde edilen sonuç Tablo 6.28'de sunulmuştur.

Tablo 6.28. Hipotez-2a ve 2b'nin Sonuçları

Eşitlikteki Değişkenler							
Bağımlı	Bağımsız	B	S.E.	Wald	sd	Anl.	Exp(B)
Afet Liderliği	Psikolojik Dayanıklılık	1,291	,187	47,697	1	,000	3,635
	Umut	,647	,154	17,660	1	,000	1,910
	Katsayı	-6,771	,703	92,754	1	,000	,001

Lojistik regresyon sonuçları (Wald analizi) modelin anlamlı (Anlamlılık=0,000) olduğuna işaret etmektedir. Bu kapsamda her iki hipotez kabul edilmiştir. Psikolojik dayanıklılık 3,635 kat ve umut ise 1,910 kat afet liderliğini artırmaktadır.

Sonuç: Bireylerin sahip oldukları psikolojik sermaye düzeylerinden umut afet liderliğini yordar (Hipotez 2a-Kabul) ve bireylerin sahip oldukları psikolojik sermaye düzeylerinden psikolojik dayanıklılık afet liderliğini yordar (Hipotez 2b-Kabul).

Hipotez-3'ün Testi

Öncelikle değişkenler parametrik olmadığı için parametrik olmayan verilerin analizi için Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Araştırmanın 3'üncü hipotezi afete maruz kalan bireylerin afet liderlik düzeyleri ile afete maruz kalmayan bireylerin afet liderlik düzeyleri arasında fark olduğuna ilişkin hipotezi test etmek için oluşturulmuştur. Hipotez testi kapsamında test edilmiş ve elde edilen sonuç aşağıda sunulmuştur.

Afete maruz kalan insanların afetlerde diğer insanlara oranla yaşanmışlıklarından daha fazla istifade edebilecekleri ve bu kapsamda diğer insanlara liderlik yapabilecekleri değerlendirildiğinden bu hipotez oluşturulmuş ve test edilmiştir. Araştırmaya katılanların 528'i daha önce bir afete maruz kaldıklarını, 791'i ise bir afete maruz kalmadıklarını ifade etmişlerdir. Afete maruz kalanlar ile kalmayanların afet liderlik özellikleri, afette hızlı ve doğru karar verme ve afet liderliğine iliştin tanımlayıcı istatistikler aşağıda Tablo 6.29'da sunulmuştur.

Tablo 6.29. Hipotez-3'ün Sonuçları

Test İstatistikleri			
	Afet Liderlik Özelliği	Afette Hızlı ve Doğru Karar Verme	Afet Liderliği
Ki-kare	,069	1,534	2,343
Sd	1	1	1
Asymp. Anl.	,792	,216	,126

Test istatistikleri incelendiğinde; Anlamlılık düzeyinin 0,01'den büyük olmasından dolayı afete maruz kalmanın afet liderliği ve alt boyutları kapsamında anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Elde edilen sonuçların bu sonucu desteklediği değerlendirilmektedir. Sonuçta hipotez reddedilmiştir.

Sonuç: Bireylerin afete maruz kalmaları ve kalmamalarının afet liderliği ile alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur. (Hipotez 3-Ret).

Hipotez-4, 4a, 4b, 4c, 4ç, 4d, 4e, 4f, 4g'nin Testi

Araştırmanın 4, 4a, 4b, 4c, 4ç, 4d, 4e, 4f ve 4g hipotezleri kadınların ve erkeklerin araştırmanın üç temel değişkeni olan afet liderlik düzeyleri, psikolojik sermaye düzeyleri ve afete hazırlık zeka düzeyleri ile alt değişkenleri arasında fark olmadığına ilişkin hipotezleri test etmek için oluşturulmuştur. Kadın ve erkeklerin afet zeka düzeyleri, psikolojik sermaye düzeyleri ve afet liderliği ve alt boyutları kapsamındaki tanımlayıcı istatistikleri aşağıdaki Tablo 6.30'da sunulmuştur.

Tablo 6.30. Hipotez 4, 4a, 4b, 4c, 4ç, 4d, 4e, 4f ve 4g İçin Temel İstatistikler

	Cinsiyet	Kişi Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata Ortalaması
Afete Hazırlık ve Hazır Bulunuşluk Zekası	Kadın	476	4,4142	,65538	,03004
	Erkek	843	4,2028	,72244	,02488
Afet Takım Yönetimi Zekası	Kadın	476	4,7920	,37454	,01717
	Erkek	843	4,7414	,40462	,01394
Afet Liderlik Özellikleri	Kadın	476	4,7705	,37728	,01729
	Erkek	843	4,6050	,48793	,01681
Afette Hızlı ve Doğru Karar Verme	Kadın	476	4,8981	,25673	,01177
	Erkek	843	4,8319	,29666	,01022
Psikolojik Sermaye Umut	Kadın	476	4,5987	,49824	,02284
	Erkek	843	4,5350	,50694	,01746
Psikolojik Sermaye Psikolojik Dayanıklılık	Kadın	476	4,3176	,63732	,02921
	Erkek	843	4,3490	,61006	,02101
Afet Zekası Toplam	Kadın	476	4,6031	,43332	,01986
	Erkek	843	4,4721	,49515	,01705
Psikolojik Sermaye Toplam	Kadın	476	4,4582	,51853	,02377
	Erkek	843	4,4420	,50536	,01741
Afet Liderliği Toplam	Kadın	476	4,8343	,28380	,01301
	Erkek	843	4,7184	,34600	,01192

Parametrik olmayan verilerin analizi için Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 6.31'de sunulmuştur.

Tablo 6.31. Hipotez 4, 4a, 4b, 4c, 4ç, 4d, 4e, 4f ve 4g Testi Sonuçları

	Afete Hazırlık ve Hazır Bulunuşluk Zekası	Afet Takım Yönetimi Zekası	Afete Müdahale Türetilmiş Zekası	Afet Liderlik Özelliği	Afette Hızlı ve Doğru Karar Verme	Umut	Psikolojik Dayanıklılık	Psikolojik Sermaye	Afet Liderliği
Ki-kare	33,030	7,647	26,205	27,675	53,520	6,812	,488	,879	32,230
Sd	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Asymp. Anl.	,000	,006	,000	,000	,000	,009	,485	,349	,000

Elde edilen sonuçlara göre kadınların afete müdahale zekası ve afet liderlik ve alt boyutları ile psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık alt boyutu kapsamındaki algıları erkeklerin algılarından istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir. Psikolojik Sermaye ve psikolojik sermayenin umut alt boyutu ile ilgili olarak ise anlamlı bir fark bulunamamıştır.

H4 Sonuç: Kadınların afet liderlik düzeyleri ile erkeklerin afet liderlik düzeyleri arasında fark yoktur. (Ret)

H4a Sonuç: Kadınların sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyleri erkeklerin sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyleri arasında fark yoktur. (Kabul)

H4b Sonuç: Kadınların afete hazırlık zeka düzeyleri ile erkeklerin afete hazırlık düzeyleri arasında fark yoktur. (Ret)

H4c Sonuç: Kadınların afete hazırlık ve hazır bulunuşluk zeka düzeyleri ile erkeklerin afete hazırlık ve hazır bulunuşluk zeka düzeyleri arasında fark yoktur. (Ret)

H4ç Sonuç: Kadınların Afet Takım Yönetimi Zeka düzeyleri ile erkeklerin Afet Takım Yönetimi Zeka düzeyleri arasında fark yoktur. (Ret)

H4d Sonuç: Kadınların afete hazırlık zeka düzeyleri ile erkeklerin afete hazırlık düzeyleri arasında fark yoktur. (Ret)

H4e Sonuç: Kadınların Afette Hızlı ve Doğru Karar Verme düzeyleri ile erkeklerin Afette Hızlı ve Doğru Karar Verme düzeyleri arasında fark yoktur. (Ret)

H4f Sonuç: Kadınların Psikolojik Sermaye Umut düzeyleri ile erkeklerin Psikolojik Sermaye Umut düzeyleri arasında fark yoktur. (Ret)

H4g Sonuç: Kadınların Psikolojik Sermaye Psikolojik Dayanıklılık zeka düzeyleri ile erkeklerin Psikolojik Sermaye Psikolojik Dayanıklılık düzeyleri arasında fark yoktur. (Kabul)

Hipotez-5, 5a ve 5b'nin Testi:

Kızılay, Türkiye'de afetle mücadelede rol alan en önemli sivil toplum kuruluşlarındandır. Kızılay çalışanlarının meslek yaşantıları boyunca çok sayıda afet ve afete müdahale kapsamında eğitim aldığı bilinmektedir. Bu kapsamda ortalama bir Kızılay çalışanının afet eğitim düzeyi, afet hazırbulunuşluk düzeyi, afet bilinci normal bir vatandaştan daha yüksek olması beklenir. Bu çerçevede Araştırmanın 5, 5a ve 5b hipotezleri Kızılay çalışanlarının afet liderlik, psikolojik sermaye ve afete hazırlık zeka düzeylerinin Kızılay'da çalışmayanlara göre daha yüksek olacağına ilişkin hipotezi test etmek için oluşturulmuştur. Kızılay'da çalışanların ve çalışmayanların afet zeka düzeyleri, psikolojik sermaye düzeyleri ve afet liderliği konusundaki tanımlayıcı istatistikleri aşağıdaki Tablo 6.32'de sunulmuştur.

Tablo 6.32. Hipotez-5, 5a ve 5b İçin Temel İstatistikler

Grup İstatistikleri					
	Kızılay Çalışanı	Sayı	N	Ortalama	Std. Sapma
Afet Zekası	Evet	402	4,8363	,34848	,01738
	Hayır	917	4,3805	,46030	,01520
Psikolojik Sermaye	Evet	402	4,6883	,41740	,02082
	Hayır	917	4,3424	,51137	,01689
Afet Liderliği	Evet	402	4,9192	,22103	,01102
	Hayır	917	4,6906	,34488	,01139

Parametrik olmayan verilerin analizi için Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 6.33'de sunulmuştur.

Tablo 6.33. Hipotez-5, 5a ve 5b'nin Testi Sonuçları

	Afete Müdahale Türetilmiş Zekası	Psikolojik Sermaye	Afet Liderliği
Ki-kare	386,173	156,403	56,730
Sd	1	1	1
Asymp. Anl.	,000	,000	,000

Elde edilen sonuçlara göre Kızılay çalışanları ile çalışmayanların afete müdahale türetilmiş zeka, psikolojik sermaye ve afet liderlik düzeyleri birbirinden farklıdır. Tablo 6.15'te elde edilen korelasyon analizi ve Tablo 6.24'teki temel analiz sonuçları incelendiğinde ise Kızılay'da çalışanların afete müdahale türetilmiş zeka düzeylerinin, psikolojik sermaye düzeylerinin ve afet liderliği algılarının çalışmayanlardan istatistiksel olarak anlamlı şekilde yüksek olduğu değerlendirilmiştir.

H5 Sonuç: Kızılay'da çalışanların afet liderlik düzeyleri Kızılay'da çalışmayanlardan yüksektir. (Kabul)

H5a Sonuç: Kızılay'da çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri Kızılay'da çalışmayanlardan yüksektir. (Kabul)

H5b Sonuç: Kızılay'da çalışanların Afete hazırlık zeka düzeyleri Kızılay'da çalışmayanlardan yüksektir. (Kabul)

Tablo 6.34. Kabul ve Ret Olunan Hipotezler

Hipotez Test Sonuçları		
Hipotez Nu.	Hipotez	Ret/Kabul
Hipotez-1	Bireylerin sahip oldukları afete müdahale zeka düzeyleri afet liderlik düzeylerini yordar.	Kabul
Hipotez-1a	Bireylerin sahip oldukları afete hazırlık ve hazır bulunuşluk zeka düzeyleri afet liderlik düzeylerini yordar.	Kabul
Hipotez-1b	Bireylerin sahip oldukları afet takım yönetimi zeka düzeyleri afet liderlik düzeylerini yordar.	Kabul
Hipotez-2	Bireylerin sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyleri afet liderlik düzeylerini yordar.	Kabul
Hipotez-2a	Bireylerin umut düzeyleri afet liderlik düzeylerini yordar.	Kabul
Hipotez-2b	Bireylerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri afet liderlik düzeylerini yordar.	Kabul
Hipotez-3	Afete maruz kalan bireylerin afet liderlik düzeyleri ile afete maruz kalmayan bireylerin afet liderlik düzeyleri arasında fark vardır.	Ret
Hipotez-4	Kadınların afet liderlik düzeyleri ile erkeklerin afet liderlik düzeyleri arsında fark yoktur.	Ret
Hipotez-4a	Kadınların sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyleri erkeklerin sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyleri arasında fark yoktur.	Kabul
Hipotez-4b	Kadınların afete hazırlık zeka düzeyleri ile erkeklerin afete hazırlık düzeyleri arasında fark yoktur.	Ret
Hipotez-4c	Kadınların afete hazırlık ve hazır bulunuşluk zeka düzeyleri ile erkeklerin afete hazırlık ve hazır bulunuşluk zeka düzeyleri arasında fark yoktur.	Ret
Hipotez-4ç	Kadınların Afet Takım Yönetimi Zeka düzeyleri ile erkeklerin Afet Takım Yönetimi Zeka düzeyleri arasında fark yoktur.	Ret
Hipotez-4d	Kadınların Afet Liderlik Özellik düzeyleri ile erkeklerin Afet Liderlik Özellik düzeyleri arasında fark yoktur.	Ret
Hipotez-4e	Kadınların Afette Hızlı ve Doğru Karar Verme düzeyleri ile erkeklerin Afette Hızlı ve Doğru Karar Verme düzeyleri arasında fark yoktur.	Ret
Hipotez-4f	Kadınların Psikolojik Sermaye Umut düzeyleri ile erkeklerin Psikolojik Sermaye Umut düzeyleri arasında fark yoktur.	Ret
Hipotez-4g	Kadınların Psikolojik Sermaye Psikolojik Dayanıklılık zeka düzeyleri ile erkeklerin Psikolojik Sermaye Psikolojik Dayanıklılık düzeyleri arasında fark yoktur.	Kabul
Hipotez-5	Kızılay'da çalışanların afet liderlik düzeyleri Kızılay'da çalışmayanlardan yüksektir.	Kabul
Hipotez-5a	Kızılay'da çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri Kızılay'da çalışmayanlardan yüksektir.	Kabul
Hipotez-5b	Kızılay'da çalışanların Afete hazırlık zeka düzeyleri Kızılay'da çalışmayanlardan yüksektir.	Kabul

Yukarıdaki Tablo 6.34'de kabul ve ret hipotez sonuçlarına yer verilmiştir.

7.SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Alanda eğitim görmüş bir afet çalışanı olarak 06 Şubat 2023 yılında meydana gelmiş Kahramanmaraş depremi sonrası Hatay'daki görevi esnasında tezin yazarının kafasında beliren cevabını aradığı bazı sorular bu çalışmanın motivasyonunu oluşturmuştur. Tezin araştırma soruları bu kapsamda deneyim ve gözleme dayalıdır. Yazar görevi esnasında; afet liderliği diye bir kavram var mıdır, afet liderliğini ölçebilir miyiz, bireylerin sahip oldukları zeka türlerinden afete müdahale zekası diye bir zeka türetilebilir mi, türetilebilirse afete müdahale türetilmiş zekasını ölçebilir miyiz, bireylerin psikolojik sermaye düzeyleri afetlerdeki liderlik başarılarını etkiler mi, bireylerin yaş, cinsiyet, meslek ve çalıştıkları kurumlar ile afete daha önceden maruz kalıp kalmadıkları onların afet zeka düzeyleri ile afet liderlik yeteneklerini etkiler mi ve Kızılay çalışanlarının afet liderliği ve afete müdahale türetilmiş zekası kapsamındaki yetkinlik düzeyleri nedir gibi sorulara cevap aramıştır.

Afetler, toplumların kısa sürede altından kalkamayacağı kadar büyük güç ve kaynağa ihtiyaç duyulan, toplumsal ve bazen de küresel anlamdaki kurum ve ülkelerin bir araya gelerek koordineli şekilde müdahalede bulunmalarını gerekli kılan olaylardır. Afetlere müdahalede önemli hususlardan biri afete müdahale eden insanların müdahaledeki yeterlikleridir. Zamanın kısa ve sonuçların ağır olması karşısında müdahale yeterliği oldukça önem arz eden bir husustur. Bir diğer önemli konu ise koordineli çabaları yürütecek liderliğin gerekliliğidir. Afete müdahale ederek kısa sürede etkin çalışmalar yürütmeyi, insan hayatını kurtarmayı ve kısa sürede normal hayata geçişi destekleyen bu liderlik türüne "Afet liderliği" adı verilebilir. Afet liderliğinin incelenmesi ve bu yeni liderlik modelinin özelliklerinin ortaya konması bu çalışmanın ana amaçlarından biridir.

Bireylerin, kurumların ve toplumların afetlere müdahale hazırlık düzeyleri, afet sonrasında (genelde ilk 72 saat olarak ifade edilen dönemde) kısa sürede olaya müdahale ederek insan hayatını kurtarmalarının bir diğer unsurunun "Afete Müdahale Türetilmiş Zekası" olabileceği değerlendirilerek, araştırmanın ikinci değişkeni olarak bu kavram belirlenmiştir. Hazır bulunuşluk düzeyi yüksek bireylerin; afet sonrasında kısa sürede hızlı kararlar verebildikleri, hesaplı risk üstlenerek hayat kurtarmada etkin rol oynadıkları, durumsal farkındalık düzeylerinin yüksek olduğu ve hayat kurtarmada tüm yetkinliklerini kullandıkları görülmektedir. Tezin yazarının yazında çoklu zeka olarak ifade edilen zeka türlerinin hangisinin/hangilerinin afetlerde etkin olabileceğine ilişkin akademik merakı, türetilmiş bir zeka türü olarak "Afete Müdahale Zeka"sının önerilmesi sürecini getirmiştir.

Böylece araştırmanın ikinci değişkeni "Afete Müdahale Türetilmiş Zekası" olarak belirlenmiştir.

Afetlerde bireylerin hazır bulunuşluk düzeyleri ile ilgili bir diğer husus ise pozitif olarak süreci etkileyeceği düşünülen psikolojik sermaye kavramı olmuştur. Afette hayat kurtarmak için bireylerin "umut"larını kaybetmemeleri ve afete müdahale sürecinin etkin olarak yürütülebilmesi için bireylerin "psikolojik dayanıklılık" düzeylerinin yüksek olması gereği bu değişkenin iki boyutunun araştırmaya dahil edilmesini gerekli kılmıştır. Bu şekilde araştırmaya afetlerde umut ve psikolojik dayanıklılık çerçevesinde psikolojik sermaye ile afete müdahale türetilmiş zekasının afet liderliği üzerindeki etkisi ortaya konmaya çalışılmıştır.

Yazında afete müdahale zekası ve afet liderliği değişkenlerine ilişkin bir ölçeğe rastlanmadığından bu çalışmada aynı zamanda bu iki ölçek yazar tarafından hazırlanmış ve yazına iki ölçek önerisinde bulunulmuştur.

Ölçeğin oluşturulması sürecinde öncelikle afetlerde gerekli liderlik türü için afet deneyimi olan uzman kişilerle görüşmeler yapılmış, tüm yerli ve yabancı yazın taranmış ve sonuçta afetlerle ilişkili 82 liderlik özelliği tespit edilmiştir. Bu 82 liderlik özelliklerinden hangilerinin ölçeğe dahil edileceğine ilişkin ön çalışma 24 katılımcı ile yürütülmüştür. Bu çalışmaya kolayda örneklem yöntemiyle seçilen beş daha önce afet tecrübesi olmuş olan Kızılay görevlisi, beş afet yaşamış ve etkilenmiş vatandaş, dokuz akademisyen ve beş de afet tecrübesi olmayan vatandaş katılmıştır. Neticede 82 liderlik özelliğinden on tanesinin afet liderliği kapsamında yer alabileceği değerlendirilerek soru formu oluşturulmuştur.

Afete müdahale türetilmiş zekasına sahip bireylerin, stres altında sakin kalabilme, hızlı kararlar alabilme yeteneği, ekip koordinasyonunu sağlama ve kaynakları etkili bir şekilde yönetme yeteneklerine sahip olmaları beklenebilir. Duygusal zeka, iletişim becerileri ve empati gibi sosyal yeteneklerin de afet zekasının önemli bileşenleri arasında olduğu değerlendirilmektedir. Afete müdahale türetilmiş zekası, afet durumlarında liderlik rolü üstlenecek kişilerin ihtiyaç duyduğu özel yeteneklere vurgu yapmaktadır. Bu zeka türü afet müdahale süreçlerine özgü zorluklarla başa çıkma ve toplumları hızla toparlama kapasitesine sahip liderleri belirleme amacına yönelik bir perspektif sunmaktadır. Geliştirilen afete müdahale türetilmiş zekasının afet yönetimi ve liderlik eğitimi alanlarında daha spesifik ve hedeflenmiş bir yaklaşımın geliştirilmesine katkıda bulunması hedeflenmektedir. Afete müdahale türetilmiş zekası için yazındaki çoklu zeka (Sözel-Dilsel Zekâ, Mantıksal-

Matematiksel Zekâ, Görsel-Uzamsal Zekâ, Müziksel-Ritmik Zekâ, Bedensel-Kinestetik Zekâ, Kişisel-İçsel Zekâ, Kişilerarası-Sosyal Zekâ, Doğa Zekâsı ve Varoluşçu Zeka türlerine ilişkin 27 sorudan oluşan) bir test bataryasından istifade edilmiş, yine kolayda örneklem yöntemiyle seçilen ancak afet liderliği ölçeği çalışmasına katılmayan beş daha önce afet tecrübesi olmuş olan Kızılay görevlisi, beş afet yaşamış ve etkilenmiş vatandaş, beş akademisyen ve beş de afet tecrübesi olmayan vatandaş olmak üzere yirmi kişiyle çalışma yürütülmüştür. Neticede beş zeka türünde on beş sorudan oluşan türetilmiş bir zeka türü olarak afete müdahale zekası ölçeği oluşturulmuştur.

Psikolojik sermaye ölçeği için ise yazında yer alan bir ölçekten istifade edilerek, ölçeğin afetlerde önem arz eden iki boyutu (umut ve psikolojik dayanıklılık) çalışmaya dahil edilmiştir. Kullanılan ölçek dokuz sorudan oluşmuştur.

Afet liderliği ve afete müdahale türetilmiş zekası ile psikolojik sermaye değişkenlerinin yer aldığı bu çalışmanın yürütüleceği kurumun seçimi de özenle yapılmıştır. Afetlerde bu denli önemli olduğu düşünülen bu üç kavramın bir tezde bulunması ve tezin diğer katılımcıların yanında Türk Kızılay örnekleminde de gerçekleştirilmesi çalışmanın önemini göstermektedir.

Araştırmanın konusu, bireylerin psikolojik sermaye (umut ve psikolojik dayanıklılık boyutları) ile afete müdahale türetilmiş zekasının afet liderliği üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Bu maksatla hazırlanan ölçekler ile 402 Kızılay ve 917 diğer katılımcı olmak üzere toplam 1319 kişiye ulaşılmıştır. Katılımcılardan anketler Google formlar kullanılarak alınmıştır. Örneklem yeterliği kapsamında gerekli inceleme ve hesaplar yapılmış ve ulaşılan kişilerin sayısının her iki örneklem için de yeterli olduğu görülmüştür.

Çalışmada tanımlayıcı istatistikler, normallik testleri, faktör analizi, güvenirlik analizi, korelasyon analizi, Kruskal Wallis testi ile lojistik regresyon analizi kullanılmıştır. Çalışmayı yürütürken SPSS 22.0 programından faydalanılmıştır.

Araştırmaya katılan 1319 kişinin %64'ü erkek, %48'i 25-43 yaş aralığında, %46'sı lisans mezunu, %30'u Türk Kızılay çalışanı olup daha önce afete maruz kalan kişi oranı %40 olmuştur. Ayrıca katılımcıların %30'u STK (Kızılay) çalışanı, %19'u kamu, %18'i özel kurum çalışanı, %15'i emekli, %11'i akademisyen ve %7'si ise öğrenci, çalışmayan ve ev hanımıdır. Bu kapsamda elde edilen sonuçların afet deneyimi kapsamında önemli olduğunu ifade etmek mümkündür.

Afete Müdahale Türetilmiş Zekası ölçeğinin faktör analizi sonucunda bu zeka türünün iki boyutunun olduğu tespit edilmiştir. Bu boyutlar Afete Hazırlık ve Hazır Bulunuşluk Zekası (AHHBZ-7 soru) ile Afet Takım Yönetimi Zekası(ATYZ-3 soru) olarak isimlendirilmiştir.

Psikolojik sermaye ölçeğinin iki boyutu çalışmada kullanılmıştır. Bunlar umut (4 soru) ve psikolojik dayanıklılık (5 soru) boyutlarıdır. Çalışmada yapılan faktör analizi neticesinde bu iki boyutun iki ayrı faktörlü yapısının geçerli olduğu (iki faktöre zorlanarak) tespit edilmiştir.

Afet liderliği kapsamında literatürde yapılan analiz sonucunda 82 farklı liderlik özelliği tespit edilmiş ve 24 kişi üzerinde yapılan ön analiz neticesinde 20 liderlik özelliğinin afet liderliği için önem arz ettiği değerlendirilmiş, müteakip analizde en yüksek değere sahip ilk on soru alınarak test bataryası oluşturulmuştur. Bu on sorudan ikisi faktör analizi neticesinde analiz dışında bırakılmış ve iki boyutlu (Afet liderlik özelliği-4 soru ve Afette Hızlı ve Doğru Karar Verme-4 Soru) afet liderliği ölçeği geçerlenmiştir.

Araştırmanın üç temel değişkeni ve altı alt boyutunun tamamının güvenirlik analizleri Yüksek (0,637-0,891 aralığında) çıkmıştır. Ana değişkenlerin güvenirlik analizleri Afete Müdahale Türetilmiş Zekası (0,877), Psikolojik Sermaye (Umut ve Psikolojik Dayanıklılık-0,880) ve Afet liderliği (0,832) olarak tespit edilmiştir. Korelasyon analizi neticesinde tüm değişkenler ile alt boyutlarının birbirleri ile korelasyonlarının şiddeti orta düzeyde (0,254-0,642 aralığında) ve istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır.

Araştırmada altısı temel olmak üzere on dokuz hipotez test edilmiş, on bir hipotez kabul edilmiş ve sekiz hipotez ise ret edilmiştir.

Araştırmanın en temel iki bulgusu afete müdahale türetilmiş zekası ve afet liderliği gibi iki yeni kavramın yazında yer alma ihtimalinin belirmiş olmasıdır. Yapılan analizler neticesinde türetilmiş iki boyutlu bir afete müdahale türetilmiş zekası ile iki boyutlu afet liderliği kavramlarından bahsedilebileceği görülmüştür. Müteakip çalışmalarda afetle mücadelede hazır bulunuşluk düzeyini yükseltmede afetle ilgili görev yapan kurum ve kuruluşlarda bu iki değişkenin önemli yer tutacağı değerlendirilmektedir.

Araştırmada, afete müdahale türetilmiş zekası ve afet liderliği kavramlarının ölçülmesi için ilk defa oluşturulan ölçeklerin geçerlemeleri de yapılmıştır. İki boyutlu olarak geçerlenen her iki ölçeğin müteakip çalışmalarda kullanılabileceği değerlendirilmektedir.

Araştırmada elde edilen bir diğer sonuç (çoklu zekadan türetilen bir zeka türü olarak) afete müdahale türetilmiş zekasının bir öncül değişken olarak afet liderliğini yordadığı ve bu

ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın tasarım aşamasında da afete müdahale türetilmiş zekasının bir öncül olarak afetlerde hazır bulunuşluk düzeyini etkileyeceği değerlendirmesi yapılmıştır. Bu kapsamda afete müdahale zekası diye ifade edilebilecek bir türetilmiş zeka türünden bahsetmenin ve bu zeka türünün yansımalarının afetlerde görev alabilecek bireylerde görmenin/tespit etmenin olanaklı olduğu ifade edilebilir.

Önemli sonuçlardan biri de psikolojik sermayenin (umut ve psikolojik dayanıklılık boyutları itibariyle) afet liderliğini yordadığıdır. Bu sonuç, afet liderliği yapacak bireylerin teknik yeterlilik kapsamında afetlere hazırlıklı olmalarının yanında psikolojik olarak da afete hazırlıklı olmalarının gerektiğine ilişkindir. Geleceğe ilişkin umut, afetlerde kurtarılmayı bekleyen bireylere ulaşmada önemli bir değişken olarak görülmektedir. Ayrıca çetin şartlarda bireylerin psikolojik dayanıklılıklarının yüksek olması da afetlerdeki liderlik düzeyini olumlu olarak etkileyecektir. Bu durumda ilgili kurum ve kuruluşların afetlerde görev alacak bireylerin psikolojik dayanıklılıklarını artırıcı eylemler geliştirmesinin ve tedbirler almasının faydalı olabileceği değerlendirilmektedir.

Kızılay, Türkiye'de afetle mücadelede rol alan en önemli sivil toplum kuruluşlarındandır. Kızılay çalışanlarının meslek yaşantıları boyunca çok sayıda afet ve afete müdahale kapsamında eğitim aldığı bilinmektedir. Bu kapsamda ortalama bir Kızılay çalışanının afet eğitim düzeyi, afet hazır bulunuşluk düzeyi, afet bilinci normal bir vatandaştan daha yüksek olması beklenir. Araştırmanın tasarımı aşamasında tezin yazarı da bu beklentiyi destekleyici gözlemler yapmıştır. Elde edilen sonuçlara göre Kızılay çalışanlarının afete müdahale türetilmiş zeka, psikolojik sermaye ve afet liderlik düzeyleri Kızılay'da çalışmayanlara oranla istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek çıkmıştır. Buradan hareketle, kurumsal olarak afetlere hazırlıklı olmanın afet öncesinde (Hazır bulunuşluk), esnasında (hayat kurtarma) ve sonrasında (iyileştirme safhası) faydalı sonuçlar üreteceği değerlendirilebilir. Araştırma tasarımında afete maruz kalmanın afet liderliği, afete müdahale türetilmiş zekası ve psikolojik sermaye kapsamında afete maruz kalmama durumuna göre farklı sonuçlar üretebileceği değerlendirilmiştir. Ancak elde edilen sonuçlar tasarım aşamasındaki bu sonucu desteklememektedir. Araştırma sonucunda afet maruz kalma dışında afet ile ilgili eğitim almanın daha etkili sonuçlar üretebileceği değerlendirilmiştir.

Araştırmada elde edilen bir diğer sonuç psikolojik dayanıklılık alt boyutu ve psikolojik sermaye değişkeninde kadın ve erkek katılımcılar arasında fark olmadığıdır. Diğer tüm boyutlarda erkeklerin hazır bulunuşluk düzeylerinin (afete müdahale türetilmiş zekası ve afet

liderliği ile psikolojik sermayenin umut alt boyutu) daha yüksek olduğu görülmüştür. Buradan elde edilecek önemli bir sonuç afete hazırlık kapsamında hedef kitlelerin doğru belirlenmedir. Kadınlara yönelik özellikli hazır bulunuşluk düzeyini artırıcı tedbirlerin alınmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Çalışmada elde edilen sonuçlar araştırmacılar ve uygulamada yer alan kurum ve kuruluşlar açısından da önemlidir. Müteakip süreçte afet liderliği, afete müdahale türetilmiş zekası ve psikolojik sermaye kapsamında elde edilen sonuç dışında başka değişkenlerin de araştırılmasının kavramın anlaşılmasına ve yazında doğru zeminde yer almasına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Örneğin, kişilik özellikleri, değerler, kontrol odağı, çatışma yönetimi, diğer liderlik teorileri gibi değişkenlerle ilişkilerinin yeni araştırmalara konu edilmesinin faydalı olabileceği değerlendirilmektedir. Örtük liderlik teorileri kapsamında çok geniş bir örneklemde yapılacak müteakip çalışmaların afet liderliği ile ilgili Türk toplumunun zihin ve kültür arka planındaki duygu ve düşüncelerini daha net ortaya koyabileceği kıymetlendirilmektedir. Bu kapsamda örtük liderlik teorileri ve gömülü teori perspektifindeki çalışmaların anlamlı sonuçlar üretebileceği ifade edilebilir. Müteakip araştırmalarda türetilmiş bir zeka türü olarak afete müdahale türetilmiş zekasının çoklu zeka kavramı ve test bataryasından farklı bir batarya ile ölçülmesinin anlamlı olacağı kıymetlendirilmektedir.

Özellikle afetlerin yoğun olarak yaşandığı ülkemizde afetlere hazır bulunuşluk düzeylerini artırmada da elde edilen bulguların kullanılabileceği değerlendirilmektedir. Afetlerde yetkililerin müdahil olduğu zamana kadar afet bölgesinde doğal olarak başlayan liderlik süreçlerinin, tesadüfilikten arındırılarak planlı bir sürece kavuşturulması kapsamında bu sonuçlar etkili olarak değerlendirilebilecektir. Afetlere müdahale zamanında bireyler doğal gruplar içinde yer alırlar. Bu kapsamda doğal gruplar kendiliğinden oluşur ve bu süreçte bazı kişiler doğal lider konumunda yer alırlar. Doğal liderlerin afete hazır bulunuşluk düzeyleri ve afete müdahale yetkinlik düzeyleri önem arz eden bir konudur. Doğal grupların oluşumu ve liderlik süreçleri ile afete müdahale ilişkisinin kurulmasının ve bu sürecin yasal zemininin (örneğin gönüllü süreçlerinin daha etkili işletilerek yurt genelinde afet liderleri yetiştirmesinin mevzuata dayalı hale getirilmesi) oluşturulmasının bu kapsamda faydalı olacağı değerlendirilmektedir. Müteakip çalışmaların AFAD ve diğer afetlerle ilgili kurumlarda yapılmasının, çalışmanın sonuçlarının daha etkili olarak değerlendirilmesine katkı sağlayacağı kıymetlendirilmektedir.

Sonuç olarak afetler ve afetlere hazırlık konusunda daha fazla yol alması gereken bir ülke olarak Türkiye'de binalarla ilgili tedbirlerin dışında insan ve toplumla ilgili çalışmaların artmasının önemli olduğunu bir kez daha ifade etmekte fayda olduğu değerlendirilmektedir. Bu çalışma bu düşüncenin bir ürünü olarak, bireysel ve toplumsal hazır bulunuşluk düzeyine katkı sağlamak için tasarlanmıştır.

KAYNAKÇA

AB Uyum Süreci ve STK'lar (2004), Türkiye'de Sivil Toplum Kuruluşları Sempozyumu XIV, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.

AFAD, 2023. 06 Şubat 2023 Pazarcık-Elbistan (Kahramanmaraş) Mw: 7.7 – Mw: 7.6 Depremleri Raporu. 140 s.

Afad. (2014). Açıklamalı Afet Yönetimi Terimleri Sözlüğü. https://www.afad.gov.tr/aciklamali-afet-yonetimi-terimleri-sozlugu adresinden erişildi.

AFAD. 2021. Açıklamalı Afet Yönetimi Terimleri Sözlüğü. https://www.afad.gov.tr/aciklamali-afetyonetimi-terimleri-sozlugu adresinden erişildi.

Agard, K. A. (2010). Leadership in Nonprofit Organizations: A Reference Handbook. California: Sage Publications, 917-984.

Agresti, A. (2002). An Introduction to Categorical Data Analysis, 2. Edition, New York: John Wiley & Sons.

Agresti, A.(2002). Categorical Data Analysis, Second Edition. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Akboy, R. (2005). Eğitim Psikolojisinde Çoklu Zekâ. İzmir: Dinozor Kitapevi.

Akçay, M. (2011). Örgütsel davranış. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Akdağ, S. E. (2002), Mali Yapı ve Denetim Boyutlarıyla Afet Yönetimi, Sayıştay Başkanlığı, Ankara.

Akgün, S., Uluğtekin, M. (2002). Hilal-i Ahmer'den Kızılay'a I. Ankara: Kızılay.

Akman, Y. ve Korkut, F. (1993). "Umut Ölçeği Üzerine Bir Araştırma". Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 9(1), 193-202.

Akpınar, A., Sivil toplum: düşünsel temelleri ve Türkiye Perspektifi. Doktora Tezi, A.Ü.S.B.E., Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Ankara, 1997.

Aktan, C. C. ve Çoban, H. (2005), "Kamu Sektöründe İyi Yönetim İlkeleri" http://www.canaktan.org/politika/kurum-devyonetimi/aktancoban.pdf

Al Khajeh, E. H. (2018). Impact of leadership styles on organizational performance, Journal of Human Resources Management Research, 1-10.

Altan, M. Z. (1999). Çoklu Zekâ Kuramı. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, (17), 105-117.

Antonakis, J., ve Day, D. (2018). Leadership: Past, present, and future. İçinde J. Antonakis ve D. Day (Ed.), The nature of leadership. Thousand Oaks, CA: Sage.

Armstrong, T., (2009). Multiple Intelligences in The Classroom (Third Edition). Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

Atila, F. ve Dönmez, B. (2022). Psikolojik Sermaye Algıları Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 23(1), 515-538.

Avey, J.B., Wernsing, T.S. ve Luthans. F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact Of Psychological Capital And Emotions On Relevant Attitudes and Behaviors. The Journal Of Applied Behavioral Science, 44.

Avolio, B. J. ve Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. The Leadership Quarterly, 16(3), 315–338.

Aykanat, Z. (2010), Karizmatik Liderlik ve Örgüt Kültürü İlişkisi Üzerine Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

Babacan, T., & Dilci, T. (2012). Çoklu Zeka Ölceği'nin Türçeye Uyarlama Çalışmaları. Education Sciences, 7(3), 969-982.

Bass B. M. (1990). From Transactional to Transformational Leadership Learning to Share to Vision. Organizational Dynamics, 18, 19-31.

Bass, B. M. (1995). Concepts of Leadership: The Beginnings. J. T. Wren içinde, The Leaders Companion Insights on Leadership Through the Ages (s. 73). New York: Free Press.

Bennis, W. (1996), Visionary Leadership, Beyond Leadership (Edit: VVarren Bennis, Jagdish Parikh ve Ronnie Lessem), Blackwell Publishers Inc.

Binet, A. ve Simon, T. (1916). New methods for the diagnosis of the intellectual level of subnormals. L'Année Psychologique, 12, 191-244.

Bland, J. M. ve Altman, D. G., (1997). Cronbach's Alpha. British Medical Journal, 314, 572.

Bosma, H., Marmot M.G., Hemingway, H., Nicholson, A.C, Brunner, E. ve Stansfeld, S.A. (1997). Low job control and risk of coronary heart disease in Whitehall II (prospective cohort) study. BMJ 1997; 314, 558–565.

Buono, A.F. ve Bowditch, J.L. (1990). A Primer on Organizational Behavior, New York: Willey Book.

Burns, J.M. (1978). Leadership, New York: Free Press.

Bümen, N. (2001). Gözden Geçirme Stratejisi İle Desteklenmiş Çoklu Zekâ Kuramı Uygulamalarının Erişi, Tutum ve Kalıcılığa Etkisi. Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye, 186 s.

Bümen, N. (2002). Okulda Çoklu Zekâ Kuramı, Ankara: Pegem Yayıncılık.

Büyükkaracığan, N. (2016). Türkiye'de yerel yönetimlerde kriz ve afet yönetim çalışmalarının mevzuat açısından değerlendirilmesi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi, Sayı: 12, 195-219.

Büyüköztürk, Ş. (2008). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. Ankara: PegemA Yayıncılık.

CAL E.M.A. (California Emergency Management Agency). (2008). Glossary of Emergency Management Terms.

Campbell, B. (1994). The Multiple Intelligences Handbook: Lesson plans and more. Stanwood, WA: Campbell & Associates

Carr, L. J. (1932). Disaster and the Sequence-Pattern Concept of Social Change. American Journal of Sociology, 38(2), 207–218.

Caruso, G., Gattone, S., Fortuna, F. ve Di Battista, T. (2021). Cluster Analysis for mixed data: An application to credit risk evaluation. Socio-Econ. Plan. Sci. 2021.

Chan, A., Hannah, S.T. ve Gardner, W.L. (2005), "Veritable Authentic Leadership: Emergence, Functioning, and Impacts", Monographs in Leadership and Management, 3, 3–41.

Chang, H. C., Chen, C. H. ve Chen, S. C. (2018). The effects of psychological capital on job satisfaction and turnover intention among nurses in Taiwan. Journal of Nursing Management, 26(1), 245-254.

Checkley, K. (1997). The First Seven ... and the Eight. Educational Leadership, 55(1), 8-13.

Choudhary, A. I., Akhtar, S. A. ve Zaheer, A. (2013). Impact of transformational and servant leadership on organizational performance: a comparative analysis. Journal of Business Ethics, 116(2), 433-440.

Cinel, M.O. (2008). Karizmatik Liderlik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık Unsurları Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma. Kocaeli Üniversitesi.

Cutter, S. L. (2001). The Changing Nature of Risks and Hazards. İçinde S.L. Cutter (Ed.), American Hazardscapes: The Regionalization of Hazards and Disasters Washington, DC: Joseph Henry Press.

Çapa, M., Kızılay (Hilâl-i Ahmer) Cemiyeti (1914-1925), Ankara 2009.

Çulhaoğlu, M. (2001). "Devlet, Sivil Toplum ve Demokratikleşme", Sivil Toplum: Devletin Büyümesi, YGS Yayınları, İstanbul, 19-65.

Dağlı, A. (2006). 1990-2000 Yılları Arası İlköğretim II. Kademe Türkçe Ders Kitaplarındaki Halk Şiiri Metinlerinin "Çoklu Zeka Teorisi" Açısından İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lİsans Tezi, On Dokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.

Demirel, Ö. (2007). Eğitimde Program Geliştirme Pegem Yayıncılık, Ankara.

Denig, S.J. (2004). Multiple intelligences and learning styles: two complementary perspectives. Educational Psychologist, 39(1), 3-14.

Dessler, G. (1998). Management. USA: Prentice-Hall International, Inc.

Dexter, P. (2009). The Similarities and Differences between four Leadership Models and How They Might Address Contemporary Leadership Issues and Challenges. Supervised by: Dr. Mark Esposito, SMC Working Paper.

Diamond, L. (1994). Rethinking civil society: Toward democratic consolidation. Journal of Democracy, 5(3).

Dikmen, B. (2012). Liderlik kuramları ve dönüştürücü liderlik kuramının çalışanların örgütsel bağlılık algıları üzerindeki etkisine yönelik uygulamalı bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Doğan, İ. (2000). "Sivil Toplum: Ondan Bizde de Var", iç. Sivil Toplum. İstanbul: Sistem Yay., 20-40.

Drath, W.H., ve Palus, C. J. (1994). Making common sense: Leadership as meaning-making in a community of practice. Greensboro, NC: Center for Creative Leadership.

Durmaz, T. (2005). Sağılık Kuruluşlarında Yönetici Davranışlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Üniversite Hastanesi Uygulaması. Gazi Üniversitesi.

Eck, N.J.V. ve Waltman, L. (2019). VOSviewer Manual. Universiteit Leiden, Leiden. https://www.vosviewer.com/documentation/Manual_VOSviewer_1.6.13.pdf

Edwards, B. ve Foley, M. W. (2001). Civil society and social capital. Bob Edwards, Michael W. Foley ve Mario Dini (Ed.), Beyond Tocqueville: civil society and the social capital debate in comparative perspective. London: University Press of New England.

Efil, İ. (1999). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon. İstanbul: Alfa Yayınları.

Ercan, H. (2002). Türkiye'de Sivil Toplum Tartışmaları Üzerine. Bilig Journal of Social Sciences in Turkish World, 26(1), 69-79.

Erçetin, Ş. (2000). Lider Sarmalında Vizyon. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Eren, E. (1993). Yönetim Psikolojisi. 4. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.

Eren, E. (2001). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım, 7. Baskı.

Eren, E. (2011). Yönetim ve Organizasyon. İstanbul: Beta Yayınları.

Ergezer, B. (2003). Liderlik ve Özellikleri, 4. Baskı: Ankara, Ocak Yayınları, 17.

Ergin, K.H. ve Köse, S. (2008). Zekâ Türüne Göre Çocuk Eğitimi. İstanbul: Hepsiçocuk Yayınevi.

Ergünay, O., Polat, G. ve Güler, H.H. (2008). "Afet Yönetimi İle İlgili Terimler: Açıklamalı Sözlük". Afet Zararlarını Azaltmanın Temel İlkeleri. Mikdat Kadıoğlu ve Emin Özdamar (Ed.). Ankara: JICA Türkiye Ofisi, 301-353.

Erkal, T. ve Değerliyurt, M. (2009). Türkiye'de afet yönetimi, Doğu Coğrafya Dergisi, 14 (22), 147-164.

Ersoy, Ş. (2016). "2015 Yılının Doğa Kaynaklı Afetleri Dünya ve Türkiye", TMMOB Jeoloji Mühendisleri Odası Yayınları, 33.

Feltz, D. L., Short, J. W., Jones, N. W. ve Lidor, J. D. (2008). The influence of psychological skills training on performance in sport: A meta-analysis. Journal of Sport & Exercise Psychology, 30(4), 479-502.

FEMA. (1983). Hazards Analysis for Emergency Management (Interim Guidance). Washington, DC: Federal Emergency Management Agency.

FEMA. (2015). National Preparedness Goal. Retrieved from https://www.fema.gov/sites/ default/files/20206/national_preparedness_goal_2nd_edition.pdf.

FEMA. (2016). National Response Framework. Retrieved from http://www.fema.gov/medialibrary-data/14660146829829bcf8245ba4c60c120aa915abe74e15d/National_Response_Framework3rd.pdf.

Fındıkçı, İ. (2009). Bir Gönül Yolculuğu: Hizmetkar Liderlik, Alfa Yayınları,783.

Gardner, H. (1983). Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences. New York: Basic Books.

Gardner, H. (1993). Multiple Intelligences: The Theory in Practice. New York: Basic Books.

Gardner, H. (1995). Are there additional Intelligences? The case for the Naturalist Intelligence. Cambrige, MA: President and Fellows of Howard College.

Gardner, H. (1999). Intelligence reframed: Multiple intelligences for the 21st century. New York: Basic Books.

Gardner, H. (2004). Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences (çev. E. Kılıç). (Zihin Çerçeveleri: Çoklu Zekâ Kuramı, 2. baskı). İstanbul: Alfa Yayınları. (Eserin orjinali 1983'te yayımlandı.)

Gardner, H. (2006). Multiple intelligences: New horizons. New York: Basic Books.

Goleman, D. (1995). Emotional Intelligence (çev. B.S. Yüksel). (Duygusal Zekâ, 2. baskı). İstanbul: Varlık Yayınları.

Goleman, D. (2007). Social intelligence: The new science of human relationships. New York, NY: Bantam Books.

Gough, H.G. (1984). A managerial potential scale for the California Psychological Inventory. Journal of Applied Psychology, 69(2), 188-233.

Greenleaf, R. K. (1977). Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness. Paulist Press.

Grotius, H. (2011). Savaş ve Barış Hukuku, Say Yayınları.

Güneş, İ. (2004). "Sivil Toplum Kuruluşları", Son Baskı Sanal Dergi, Yıl: 1, S. 5, http: //www.sonbaski.com/sayi7siviltoplum.htm

Gürel, E. ve Tat, M. (2010). Çoklu Zekâ Kuramı: Tekli Zekâ Anlayışından Çoklu Zekâ Yaklaşımına. Journal of International Social Research, 3 (11).

Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. ve Black, W.C. (1995). Multivariate Data Analysis:With Readings. Prentice-Hall, 374.

Harter, S. (2002). Authenticity. C.R. Snyder ve S. Lopez (Der.), Handbook of Positive Psychology:. Oxford University Press, Oxford, UK. 382-394.

Hassan, A. ve Forbis, A. (2011). Authentic leadership, trust and work engagement. World Academy of Science, Engineering and Technology, 80, 750-756.

Hatipoğlu, O.G. (2013). Kızılay Derneği'nin Kamusallığı: Bir Çözümleme Denemesi. Yönetim Bilimleri Dergisi, 11(22), 167-189.

Hemphill, J. K. ve Coons, A. E. (1957). Development of the leader behavior description questionnaire. İçinde R. M. Stogdill ve A. E. Coons (Ed.), Leader behavior: Its description and measurement. Columbus: Bureau of Business Research, Ohio State University.

House, R.J. (1996), "Path-goal theory of leadership: Lessons, legacy, and a reformulated theory", The Leadership Quarterly, Vol.7, Iss.3, 323-352.

House, R.J., Hanges, P. J., Ruiz-Quintanilla, S. A., Dorfman, P. W., Javidan, M., Dickson, M. vd. (1999). Cultural influences on leadership and organizations: Project GLOBE. İçinde W. H. Mobley, M. J. Gessner, ve V. Arnold (Ed.), Advances in global leadership. Stamford, CT: JAI Press, 131-233.

House, R.J. ve Howell, J.M. (1992) "Personality and Charismatic Leadership", The Leadership Quarterly, Vol: 3.

ICRC. (2008). Handbook of the International Red Cross and Red Crescent Movement. https://www.icrc.org/eng/assets/files/publications/icrc-002-0962.pdf

IFRC. (2020). The International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies. Global Plan 2022. https://www.ifrc.org/document/global-plan-2022.

IFRC, R.C. ve R.C.I.F. (1986). Statutes Of The International Red Cross And Red Crescent Movement.

Jacobs, T. O. ve Jaques, E. (1990). Military executive leadership. İçinde K. E. Clark ve M. B. Clark (Ed.), Measures of leadership, 281-295.

Jin, J., Li, H., Song, W., Jiang, N., Zhao, W. ve Wen, D. (2020). The mediating role of psychological capital on the relation between distress and empathy of medical residents: A cross-sectional survey. Medical Education Online, 25(1), 1-8.

Jung, D.I. ve Avolio, B.J. (2000). Opening The Black Box: An Experimental Investigation of the Mediating Effects of Trust and Value Congruence on Transformational and Transactional Leadership. Journal of Organizational Behavior, 21(8), 949-964.

Kadıoğlu, M. (2008). Modern, Bütünleşik Afet Yönetiminin Temel İlkeleri, (Ed.) Kadıoğlu, M. ve Özdamar, E. Afet Zararlarını Azaltmanın Temel İlkeleri, Ankara: JICA Türkiye Ofisi Yayınları No:2. 10.

Kadıoğlu, M. (2008). Sanayi ve İşyerleri İçin Afet Acil Yardım Planlama Rehberi. İstanbul: İstanbul Proje Koordinasyon Birimi.

Kalaycı, Ş. (2009), SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ankara: Asil Yayınevi.

Kantabutra, S. ve Avery, G. C. (2006). Follower effects in the visionary leadership process. Journal of Business & Economics Research (JBER), 4(5), 57-66.

Kaptan, F. (2001). İlköğretimde Fen Bilgisi Öğretimi, Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.

Karaman, Z. T. (2021). Exploitation And Administration Of Disasters. Advances in Social Sciences Research Journal, 8(8): 400-425.

Katıman, E. (2015). "Yardım Kuruluşu Olmanın Ötesinde Bir Örgüt: Uluslararası Kızılhaç Komitesi", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı: 16, 388-416.

Katz, D. ve Kahn, R. L. (1978). The social psychology of organizations (2nd ed). New York: John Wiley.

Kaya, F. (2016). "Sivil Toplum Örgütleri: Kızılay Örneği", Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt: 9 Sayı: 45, 819-832.

Keçecioğlu, T., Liderlik ve Liderler, KalDer Yayınları No: 24, 1998.

Keleş, A. (2011). Türkiye'de Sosyal Medya Kullanım Alışkanlıkları: Bir Literatür Değerlendirmesi. Sosyal Bilimler Dergisi, 2(1), 345-364.

Keser, S. ve Kocabaş, İ. (2014). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 1(1), 1-22.

Koçel, T. (2001). İşletme Yöneticiliği, İstanbul: Beta Yayınevi.

Kumar, K. (1993). Civil Society: An Inquiry into the Usefulness of a Historical Term. The British Journal Of Sociology, 44(3), 375-395.

Kutlu, Ö., Usta, S. (2005). AB Yolundaki Türkiye'de Sivil Toplum Kuruluşlarının Devlete Güven Tesisindeki Rolü, Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Biga İİBF, II. Ulusal STK Kongresi Bildiriler Kitabı, Küresel Eşitlik, 198-208.

Küçük, Ş. (2019). Liderlik Yöntemleri ve Çalışanlar Üzerindeki Etkileri. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Mayıs, Mezuniyet Projesi.

Lagadec, P. (1982). Major technical risk: An assessment of industrial disasters. Leicester, UK: Pergamon Press.

Lewin, K., Lippitt, R. ve White, R.K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. Journal of Spcial Pscyhology, 10, 271-301.

Lewis, D. (2001), The Management of Non-Governmental Development Organizations An Introduction, Routledge Taylor & Francis Group, UK.

Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and measuring psychological capital. İçinde K.S. Cameron, J.E. Dutton, ve R.E. Quinn (Eds.), Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.

Luthans, F. (2012). Positive organizational behavior and organizational effectiveness. Academy of Management Journal, 55(2), 323-340.

Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2004). Psychological capital: Developing the human competitive edge. New York, NY: Oxford University Press, 151.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. ve Norman, S. M. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge. New York, NY: Oxford University Press.

Luthans, F., ve Avolio, B. J. (2003). Authentic leadership development. Positive Organizational Scholarship, 241-258.

Luthans, F., Youssef, C. M., Avolio, B. J., ve Walumbwa, B. B. (2010). Psychological capital: Developing the human competitive edge. New York, NY: Oxford University Press.

Luthans, F., Youssef, C. M., ve Avolio, B. J. (2010). Psychological capital: An evidence-based model of positive organizational behavior and subjective well-being. Human Resource Development Quarterly, 21(1), 51-75.

Mallak, L. (1998). Putting organizational resilience to work.Industiıal Management-Chıcago Then Atlanta, 8 (13), 1-9.

Marjosola, A.I. ve Takala, T. (2000). Karizmatik Liderlik, Manipülasyon ve Örgütsel Yaşamın Karmaşıklığı. İşyeri Öğrenme Dergisi, 12.

McClellan, J. A., Conti, G. J. (2008). Identifying the multiple intelligences of your students. Journal of Adult Education, 37 (1).

McCoog, I., (2010). The Existential Learner. Clearing House, 83(4), 126-128.

Moran, S., Kornhaber, M. ve Gardner, H. (2006). Orchestrating Multiple Intelligences. Educational Leadership, 64 (1), 22-27.

Norris, C., Barnett, B., Basom M. ve Yerkes D. (1996). The Cohort: A Vehicle for Building Transformational Leadership Skills, Planning& Changing, Vol 27, No:3/4, 1996, 145-164.

Northouse, P.G. (2004). Leadership: Theory and Practice, (3rd Ed.). California: Sage Publications Inc.

Northouse, P. G. (2013). Liderlik: Kuram Uygulamalar. (Çev: C. Şimşek). (6. Baskı). İzmir: Sürat Üniversite Yayınları.

Northouse, P. G. (2015). Leadership Theory and Practice. LA: Sage Publications.

O'Keefe, P., Westgate, K. ve Wisner, B. (1976). Taking the Naturalness Out of Natural Disasters. Nature, 260, 566-567.

Orak, M. (2022, Nisan 1). Sağlıkta Korkutan Gelecek Siber Afetler. Türkiye Acil Tıp Derneği.

Ören, S. A. (2006). Günümüzün Liderlik Profili: Transformasyonel (Dönüştürücü) Liderlik, Antalya Bölgesinde Bulunan Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Özmen, B. ve Gökçe, O. (2018). "Türkiye'nin Afetselliği", Türkiye'nin Afet Yönetimi: Sosyal, Siyasal ve Yönetim Boyutuyla, Ed. Şengün, H., vd., Palme Yayınevi, Ankara, 26.

Parikh, V.D. (1996). Developing a Vision, Beyond Leadership (Edit: Warren Bennis, Jagdish Parikh ve Ronnie Lessem), Blackwell Publishers Inc.

Partnership and collaboration with civil society" (1999), UNAIDS and nongovernmental organizations, Geneva, Switzerland, United Nations Programme on HIV/AIDS, http: //www.unaids.org (son erişim 16.05.2009)

Pearce, L. (2000). An Integrated Approach For Community Hazard, Impact, Risk and Vulnerability Analysis. University of British Columbia.

Pearson, C.M. ve Clair, J.A. (1998). Reframing crisis management. Academy of Management Review, 23(1), 59-76.

Purnomo, A., Sari, A.K., Susanti, T., Rahayu, S. ve Ashari, R. A. (2020). Digital Business: A Scientific Publication Positioning Using Scientometric Analysis. 2020 International Conference on Information Management and Technology (ICIMTech), Bandung, Indonesia, 2020, 588-593.

Putnam, R.D. (2000). Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community, The Brookings Institution Press.

Rashmi, K., Kataria, A. ve Singh, R. (2021). Work-life balance: A review and future research agenda. Prabandhan: Indian Journal of Management, 14(2), 8-25.

Rauch, C. F. ve Behling, O. (1984). Functionalism: Basis for an alternate approach to the study of leadership. İçinde J.G.Hunt, D. M. Hosking, C.A.Schriesheim, ve R.Stewart (Ed.), Leaders and managers: International perspectives on managerial behavior and leadership Elmsford, NY: Pergamon Press, 45-62.

Richards, D. ve Engle, S. (1986). After the vision: Suggestions to corporate visionaries and vision champions. İçinde J. D. Adams (Ed.), Transforming leadership. Alexandria, VA: Miles River Press, 199-214.

Rugman, A. (2000), Globalleşmenin Sonu, (çev. Sedat Eroğlu), MediaCat Yayınları, Ankara

Saban, A. (2004). Çoklu Zeka Teorisi ve Eğitimi. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 3(4), 7-15.

Saban, A. (2005). Çoklu Zeka Teorisi ve Eğitimi (5. Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.

Saylı, H. ve Baytok, A. (2014). Örgütlerde Liderlik Teori Uygulama Yeni Perspektifler. Ankara: Nobel Yayınevi.

Schein, E.H. (1992). Organizational culture and leadership (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.

Selçuk, Z., Kayılı, H. ve Okut, L. (2002). Çoklu zekâ uygulamaları. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Shamir, B. ve Eilam, G. (2005). What's your story? A life-stories approach to authentic leadership development. The Leadership Quarterly, 16, 395-417.

Skogstad, A., Einarsen, S., Torsheim, T., Aasland, M. ve Hetland, H. (2007). The Destructiveness of Laissez-Faire Leadership Behavior, Journal of Occupational Health Psychology, Vol: 12(1), 80-92.

Snyder, C.R., Rand, K.L. ve Sigmon, D.R. (2002). Hope Theory: A Member Of the Positive Psychology Family., In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), Handbook Of Positive Psychology, Oxford University Press, 257-276.

Sosik, J.J., Jung, D. ve Dinger, S.L. (2009). Values in authentic action: Examining the roots and rewards of altruistic leadership. Group & Organization Management, 34(4), 395-431.

Starratt, R.J. (1995). Leaders With Vision the Quest School Renevval, Corvvin Press Inc.

Steinacher, G. (2017). Humanitarians at War The Red Cross in the Shadow of the Holocaust. Oxford: Oxford University Press.

Stogdill, R. (1974). Handbook of leadership: A survey of theory and research. New York: The Free Press.

Şafaklı, O.V. (2005). "KKTC'deki Kamu Bankalarında Liderlik Stilleri Üzerine Bir Çalışma", Doğuş Üniversitesi Dergisi, 6 (1), 132-143.

Şahin, C. ve Sipahioğlu, Ş. (2002). Doğal Afetler ve Türkiye. Gündüz Eğ. ve Yay. Ankara.

Şahin, M. (2007), Kamu Ekonomisi ve Sivil Toplum Kuruluşları, Seçkin Yayınevi, Ankara.

Şenses, F. (2016). Afetler ve Kalkınma Konusuna Toplu Bakış", Afetlerle Kalkınma: Tecrübeler, Politikalar ve Beklentiler, Ed: Tiryakioğlu, M., Efil Yayınevi, Ankara, 21.

Tabachnick, B.G. ve Linda S.F. (2001). Using Multivariate Statistics. 5.Edition, Pearson Education, New York.

Tabak, A. (2001). Tarihsel Gelişim İçerisinde Liderlik Tanımları ve Liderlik Kavramının Günümüzdeki Yeri, KHO. Bilim Dergisi, 11 (2), 1-13.

Talas, M. (2011). Sivil Toplum Kuruluşları ve Türkiye Perspektifi, TÜBAR, XXIX, 2011 Bahar.

Talu, N. (1999). Çoklu Zekâ Kuramı ve Eğitime Yansımaları, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 15, 164-172.

Tamir, Y. (1998). Revisiting the Civic Sphere. Amy Gutmann (Ed.), Freedom of Association New Jersey: Princeton University Press, 214-238.

TDK (Türk Dil Kurumu). (1983). Türkçe Sözlük (Cilt 1-2). (7. Baskı). Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.

Tengilimoğlu, D.D. (2005). Kamu ve Özel Sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özellikleri. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 4(14).

Tugade, M.M., Fredrickson, B. ve Barrett, L.F. (2004) Psychological Resilience And Positive Emotional Granularity: Examining The Benefits Of Positive Emotions On Coping And Health. Journal Of Personality, 72, 1161-1190.

Tuncay, M. (1998). Sivil Toplum Kuruluşları ile İlgili Kavramlar, Tanzimattan Günümüze İstanbul'da STK'lar, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, İstanbul.

Turner, J., Barling, J. ve Zaharatos, A. (2002). Negative Emotions and Employee Withdrawal: Towards a Model of Emotional Exhaustion, Job Dissatisfaction, and Turnover. Journal of Occupational Health Psychology, 7(2), 177-190.

Türk Kızılay (2021). Neler Yapıyoruz?. 24 Kasım 2023 tarihinde https://www.kizilay.org.tr/neler-yapiyoruz adresinden erişildi.

Türk Kızılay (2023). İlk Yardım, 12.09.2023 tarihinde https://www.kizilay.org.tr/neler-yapiyoruz/ilk-yardim adresinden erişildi.

Türk Kızılay (2023). Kan Hizmetleri, 18.10.2023 tarihinde https://www.kizilay.org.tr/neler-yapiyoruz/kan-hizmetleri adresinden erişildi.

Türk Kızılay (2023). Türkiye Kızılay Derneği Tüzüğü https://www.kizilay.org.tr/ms/politiklarimiz/Turkiye-Kizilay-Dernegi-Tuzugu 26.04.2022.pdf 11.10.2023 tarihinde Kızılay web sitesi Kurumsal/Tüzüğümüz adresinden erişildi.

Türk Kızılay (2023). Afet Yönetimi, 18.10.2023 tarihinde https://www.kizilay.org.tr/neler-yapiyoruz/afet-yonetimi adresinden erişildi.

Türk Kızılay (2023). Çadır Tekstil 18.10.2023 tarihinde https://www.kizilaycadirtekstil.com.tr/hakkimizda/kurumsal/sirket-profili/ adresinden erişildi.

Türk Kızılay (2023). Göç ve Mülteci Hizmetleri. 14 Aralık 2023 tarihinde https://www.kizilay.org.tr/neler-yapiyoruz/goc-ve-multeci-hizmetleri adresinden erişildi.

Türk Kızılay (2023). Gönüllü Yönetimi ve Gönüllü ol. 17.10.2023 tarihinde https://gonulluol.org/ adresinden erişildi.

Türk Kızılay (2023). Kök Hücre, 9.10.2023 tarihinde https://kokhucre.kizilay.org.tr/Account/Login?ReturnUrl=%2F adresinden erişildi.

Türk Kızılay (2023). Maden Suyu, 18.10.2023 tarihinde https://www.kizilaymadensuyu.com.tr/bizim-hikayemiz/ adresinden erişildi.

Türk Kızılay (2023). Misyonumuz ve Vizyonumuz. (2023). 15 Aralık 2023 tarihinde https://www.kizilay.org.tr/kurumsal/misyonumuz-vizyonumuz adresinden erişildi.

Türk Kızılay (2023). Sağlık, Biz Kimiz?. 13.10.2023 tarihinde https://www.kizilaysaglik.com.tr/kurumsal/hakkimizda/biz-kimiz/ adresinden erişildi.

Türk Kızılay (2023). Tarihçemiz. 14 Kasım 2023 tarihinde https://www.kizilay.org.tr/kurumsal/tarihcemiz adresinden erişildi.

Türk Kızılay (2023). Türkiye Kızılay Derneği Tüzüğü. 22 Kasım 2023 tarihinde https://www.kizilay.org.tr/ms/politiklarimiz/Turkiye-Kizilay-Dernegi-Tuzugu- adresinden erişildi.

Uğurluoğlu, Ö. ve Çelik, Y. (2009). Örgütlerde Stratejik Liderlik ve Özellikleri, Uygulamalarının Erişi, Tutum ve Kalıcılığına Etkisi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Uluslararası Kızılhaç ve Kızılay Dernekleri Federasyonu (2023). IFRC, 15.10.2023 tarihinde https://www.ifrc.org/document/statutes-international-red-cross-and-red-crescent-movement adresinden erişildi.

UNDRR. (2021). Terminology. 22 Kasım 2023 tarihinde https://www.undrr.org/terminology adresinden erişildi.

Uslu V.H.B. ve Akgüngör, S. (2022). Sivil Toplum Kuruluşları ve İnsan Hakları: Bir Literatür İncelemesi. Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 17, 11-30.

Van Eck, N.J., ve Waltman, L. (2019). VOSviewer Manual. University of Leiden. https://www.vosviewer.com/documentation/Manual_VOSviewer_1.6.13.pdf

Weber, M. (1953). "Bureaucracy", Ideas and Issues in Public Administration. A Book of Readings. Greenwood Press Pub., Connecticut, USA.

Wechsler, D. (1944). The measurement of Adult Intelligence. (3. Baskı). Baltimore, MD: Williams & Wilkins.

Werner, I. (1993). Liderlik ve Yönetim. (Çeviren: Vedat Üner), İstanbul: Rota Yayınları

Wiktorowicz, Q. (2000). Civil Society as Social Control: State Power in Jordan. Comparative Politics, 33(1), 43-61.

William, G. (1953). Cochran- Sampling Techniques Asian Publishing House.

Yavuz, K.E. (2004). Eğitim ve Öğretimde Çoklu Zekâ Teorisi ve Uygulamaları. Ankara: Yörük, Durmuş, Dündar, Süleyman ve Topçu, Birol (2011).

Yeniaras, O. (2000). Türkiye Kızılay Tarihine Giriş, Kızılay Bayrampaşa Şubesi, 2. Baskı, İstanbul.

Yukl, G. (1989). Leadership in Organizations, 2nd Edition, Prentice Hall Inc., New Jersey.

Yukl, G. (1994). Leadership in Organizations, New Jersey: Prentice Hall International, 3. Edition.

Yukl, G. (2010), Leadership in Organizations, Seventh Edition.Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Yukl, G. (2012). Effective Leadership Behavior: What We Know and What Questions Need More Attention. Academy of Management Perspectives, 26(4).

Yukl, G. (2013). Leadership in Organizations (8th ed.). New York: Pearson.

Zabun, B. (2002). Çoklu Zekâ Kuramı ve Öğretim Uygulamaları Öğretme Stratejilerinde Yeni Yaklaşımlar, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı	:Yeşim ARSLANOĞLU
Doğum Yeri – Tarihi	:

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi	: 2019, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Acil Yardım ve Afet Yönetimi
Yüksek Lisans Öğrenimi	: 2024, OSTİM Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü
Bildiği Yabancı Diller	: İngilizce
Bilimsel Faaliyetleri	: Blok Zincir Ansiklopedisi, 15 Kavram Yazarlığı

İŞ DENEYİMİ

Stajlar	: -
Projeler	: -
Çalıştığı Kurumlar	: 2023, Acil Yardım ve Afet Yönetimi Uzmanı, Türk Kızılay Derneği
	2022-2023, Kariyer Planlama ve Uluslararası İlişkiler Birimi Ufuk Üniversitesi
	2019-2018 Uzman, Türk Hava Kurumu Üniversitesi
Tez Savunma Tarihi	: 12 Şubat 2024

Ek-1 Türkiye Kızılay Derneği Akademik Araştırma Kurum İzni

TÜRKİYE KIZILAY DERNEĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
Kızılay Akademi Başkanlığı
Akademi Yönetim Ofisi Müdürlüğü

Sayı : E-216115-799-741305
Konu : Yeşim Arslanoğlu'nun Akademik Araştırması Hk.

Kızılay Akademi Başkanlığı

OSTİM Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Yeşim Arslanoğlu, "Afete Müdahale Zekası ve Afet Liderliği Üzerine Bir Araştırma" başlıklı araştırması kapsamında Afet Yönetimi ve İklim Değişikliği Genel Müdürlüğü personeli başta olmak üzere Türk Kızılay'da görev yapmakta olan personele anket yapma talebinde bulunmuştur.

Bu bağlamda 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunun gereklerine uyulması şartıyla Yeşim Arslanoğlu'nun akademik çalışması kapsamında Kızılay Akademi Başkanlığınca uygun görülen çalışmanın yapılmasına izin verilmesi hususunu olurlarınıza saygılarımla arz ederim.

Fatma Sena YASAN
Kızılay Akademi Yönetim Ofisi
Müdürü

OLUR
Alpaslan DURMUŞ
Kızılay Akademi Başkanı

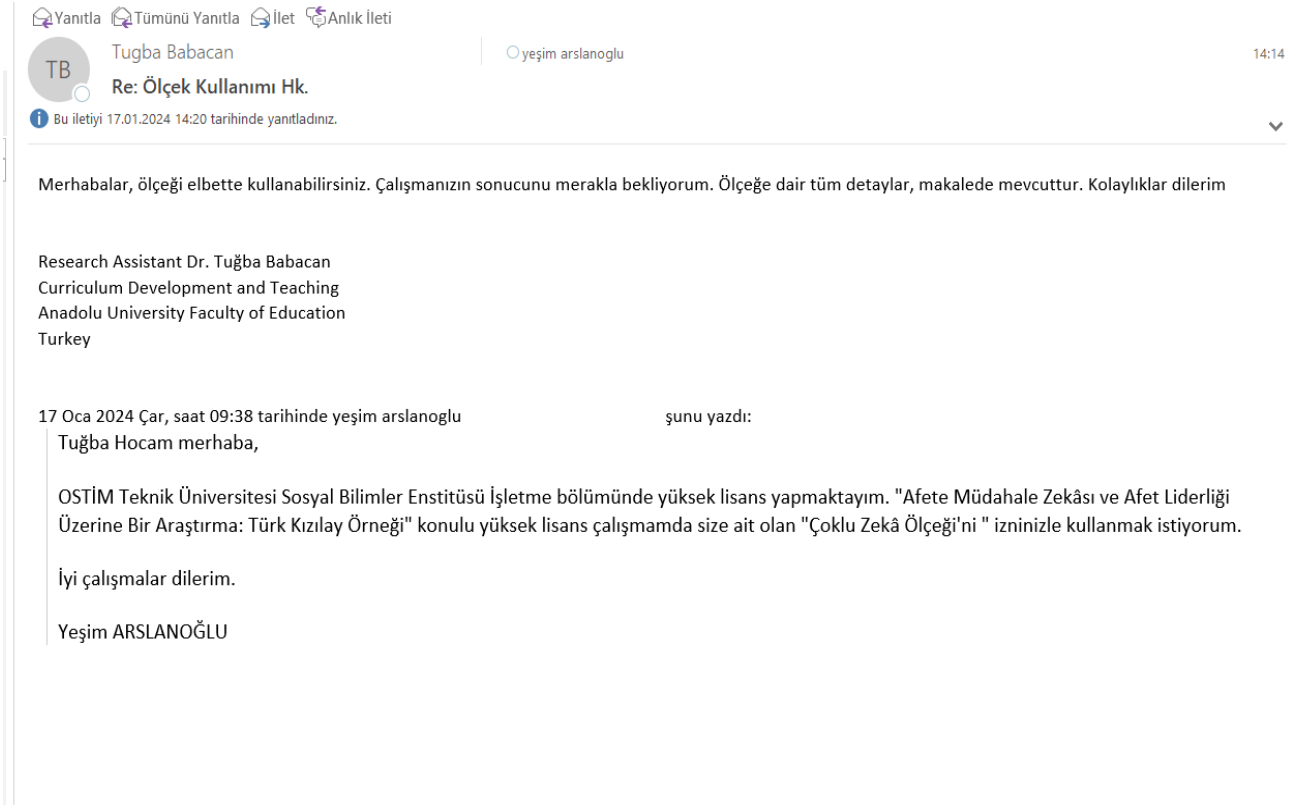
Ek:
1- araştırma talep formu
2- yeşim tez anket soruları_son_17.01.2024

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : D9D2-09E6-00OL Belge Doğrulama Adresi : https://ebys.kizilay.org.tr/sorgu/sorgula.aspx

Bilgi İçin :Meryem Esra VAROL
Kızılay Akademi Yönetim Ofisi Uzmanı
Dahili No:

Ek-2 Çoklu Zeka Ölçeği Kullanım İzni



Yanıtla Tümünü Yanıtla İlet Anlık İleti

TB Tugba Babacan yeşim arslanoglu 14:14

Re: Ölçek Kullanımı Hk.

Bu iletiyi 17.01.2024 14:20 tarihinde yanıtladınız.

Merhabalar, ölçeği elbette kullanabilirsiniz. Çalışmanızın sonucunu merakla bekliyorum. Ölçeğe dair tüm detaylar, makalede mevcuttur. Kolaylıklar dilerim

Research Assistant Dr. Tuğba Babacan
Curriculum Development and Teaching
Anadolu University Faculty of Education
Turkey

17 Oca 2024 Çar, saat 09:38 tarihinde yeşim arslanoglu şunu yazdı:

> Tuğba Hocam merhaba,
>
> OSTİM Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme bölümünde yüksek lisans yapmaktayım. "Afete Müdahale Zekâsı ve Afet Liderliği Üzerine Bir Araştırma: Türk Kızılay Örneği" konulu yüksek lisans çalışmamda size ait olan "Çoklu Zekâ Ölçeği'ni " izninizle kullanmak istiyorum.
>
> İyi çalışmalar dilerim.
>
> Yeşim ARSLANOĞLU

Ek-2.1. Çoklu Zeka Ölçeği Kullanım İzni

Yanıtla Tümünü Yanıtla İlet Anlık İleti

TD Tuncay DİLCİ yeşim arslanoglu 13:47

Re: Ölçek Kullanımı Hk.

Yeşim hanım kullanabilirsiniz

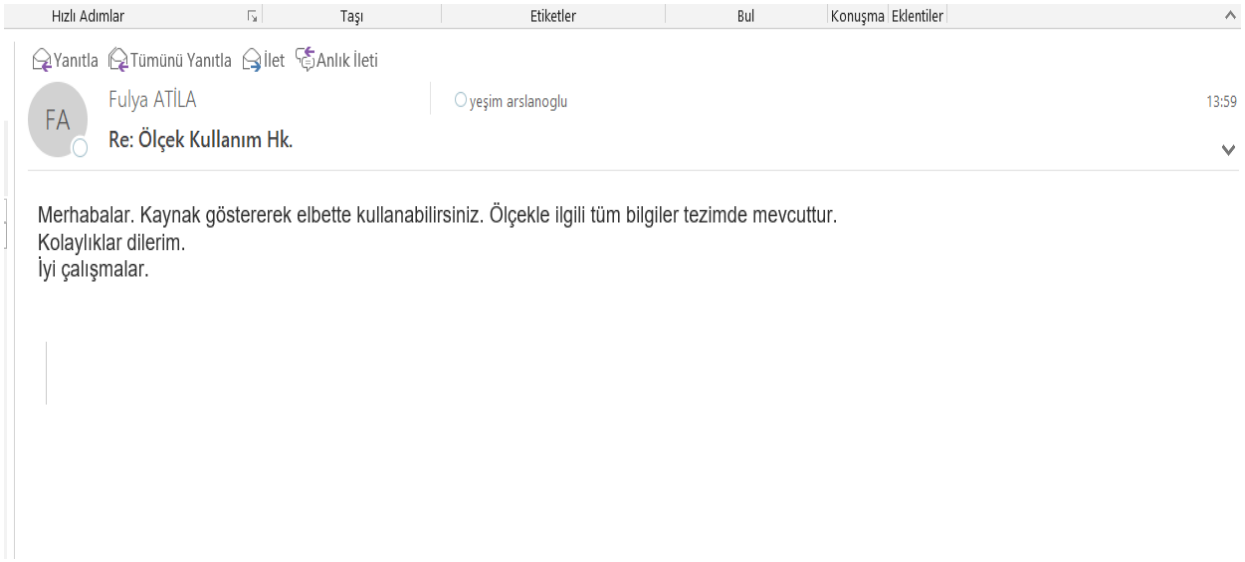
yeşim arslanoglu 17 Oca 2024 Çar, 09:40 tarihinde şunu yazdı:

> Tuncay Hocam merhaba,
>
> OSTİM Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme bölümünde yüksek lisans yapmaktayım. "Afete Müdahale Zekâsı ve Afet Liderliği Üzerine Bir Araştırma: Türk Kızılay Örneği" konulu yüksek lisans çalışmamda size ait olan "Çoklu Zekâ Ölçeği'ni " izninizle kullanmak istiyorum.
>
> İyi çalışmalar dilerim.
>
> Yeşim ARSLANOĞLU

--
Prof. Dr. Tuncay DİLCİ
Gazi Üniversitesi Öğretim Üyesi

Prof. Dr. Tuncay DİLCİ
Gazi University
Ankara / Turkey

Ek-3 Psikolojik Sermaye Algıları Ölçeği Kullanım İzni



Ek-4 Anket Soruları

Afete Müdahale Zekası ve Afet Liderliği Üzerine Bir Araştırma Anketi

Sayın katılımcı,

Öncelikle anketin cevaplanma süresi yaklaşık 5-6 dakikadır.

Aşağıda yer alan sorular OSTiM Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Yeşim Arslanoğlu tarafından yüksek lisans tezi kapsamında hazırlanmıştır. Anket kapsamında kişisel bilgileriniz toplanmayacaktır. Vereceğiniz bilgiler yalnızca bu çalışma kapsamında kullanılacak ve başkalarıyla paylaşılmayacaktır.

(Eğer ankete mobil cihazınızdan erişim sağlıyor iseniz, ankette yer alan seçeneklerin tamamını görebilmek ve cevaplayabilmek için telefonunuzu yatay pozisyonda tutarak cevaplayabilirsiniz.)

Katılımınız için teşekkürler.

Hesap değiştir

Paylaşılmıyor

* Zorunlu soruyu belirtir

1. Cinsiyetiniz? *

- ◯ Kadın
- ◯ Erkek

2. Yaşınız? *

Yanıtınız

3. Eğitim seviyeniz nedir? *

- ◯ İlköğretim
- ◯ Lise
- ◯ Önlisans
- ◯ Lisans
- ◯ Lisansüstü
- ◯ Diğer

4.Türk Kızılay çalışanı mısınız? *

- ◯ Evet
- ◯ Hayır

5. Mesleğiniz nedir? *

Yanıtınız

6. Medeni durumunuz nedir? *

- ◯ Bekar
- ◯ Evli

7. Daha önce afete maruz kaldınız mı? *

- ◯ Evet
- ◯ Hayır

Afetler, gündelik yaşamımızı,
hayatımızı, toplumu ve insanlığı tehlikeye sokan, bir toplumun altından kalkabileceği kapasitenin daha üzerinde güç ve kaynağa ihtiyaç duyulan, genellikle yerel imkanlarla müdahalenin yetersiz kaldığı, ulusal kaynakların seferber edilmesi gereken can ve mal kayıplarına yol açan beklenmedik ve istenmedik durumlar olarak ifade edilebilir.

Aşağıda çeşitli ifadeler bulunmaktadır. Bu ifadeler afete müdahale eden insanların çeşitli davranış/düşünce ve tutumlarını kapsamaktadır. Bu tutum/düşünce/duygu ve davranışların afete müdahale anındaki önemini düşünerek her birine katılma derecenizi belirtiniz *

	Kesinlikle önemli	Önemli	Kararsızım	Önemsiz	Kesinlikle önemsiz
1.Hareketli bir yaşam tarzına sahip olmak.	○	○	○	○	○
2.Düşünme (meditasyon) egzersizleri yapmak.	○	○	○	○	○
3.İyi bir takım oyuncusu olmak.	○	○	○	○	○
4.Adil olmak.	○	○	○	○	○
5.Sistem ve yapı kurmak.	○	○	○	○	○
6.Açık hava oyunlarını sevmek, yapmak.	○	○	○	○	○
7.Hayatın anlamı ile ilgili sorular sormak.	○	○	○	○	○
8.Başkalarıyla etkileşim içinde olarak öğrenmek.	○	○	○	○	○
9.Sosyal adalete ilişkin sorunlarla ilgilenmek.	○	○	○	○	○
10.Düzenli yaşam tarzına sahip olmak.	○	○	○	○	○
11.Aletlerle					

çalışmak.	○	○	○	○	○
12.Hayatla ilgili soruları tartışmak.	○	○	○	○	○
13Çeşitli sosyal etkinlikler ve kulüp etkinlikleri yapmak.	○	○	○	○	○
14.Bir konuyla duygusal bağ kurarak en iyi şekilde öğrenmek.	○	○	○	○	○
15.Adım adım talimatlarla iş yapmak. yapmak.	○	○	○	○	○

Gündelik hayatımıza devam ederken
ani gelişen ve ortaya çıktığında kötü sonuçlar doğuran doğal ve beşeri olaylar, çevreye, topluma, insan yaşantısına ve doğal düzene zarar vermekte olup bu duruma “doğal afet” denmektedir.

Doğal afet anında hayat kurtarma,
kriz anlarında toplumun ihtiyaçlarını karşılama, acil durumları yönetme ve insanlara öncülük ederek insanların hayatını kolaylaştıran kişiler liderlik rolünü oynarlar. Bu türden davranışları “Afet Anı Liderliği” olarak ifade etmek mümkündür.

Aşağıda çeşitli liderlik özellikleri ve davranışları verilmiştir. Size göre afet ortamını hayal ederek hayat kurtarma ve insan hayatını kolaylaştırma davranışını sergileyen insanlara örnek ve önder olması konusunda teşkil eden afet liderinde aşağıdaki lider davranışlarından hangileri ne derecede önemlidir? Uygun olan seçeneği işaretleyiniz *

	Kesinlikle önemli	Önemli	Kararsızım	Önemsiz	Kesinlikle önemsiz
16.Anlık çözüm üreten-Çare Buluculuk-Problem Çözen	○	○	○	○	○
17.Doğru Karar Veren	○	○	○	○	○
18.Kriz/Risk Yönetebilen	○	○	○	○	○
19.Pratik	○	○	○	○	○
20.Psikolojik Bütünlüğünü Muhafaza Eden/Mücadeleci	○	○	○	○	○
21.Adanmış	○	○	○	○	○
22.Çevik	○	○	○	○	○
23.Özgeci (Başkalarını Düşünen)	○	○	○	○	○
24.Sorumluluk Alan	○	○	○	○	○
25.Cesur	○	○	○	○	○

Psikolojik sermaye kavramı "bireyin pozitif psikolojik gelişme hali" olarak ifade edilebilir. Psikolojik sermaye bireylerin kalıplaşmış kişilik özelliklerinden farklı olarak "**değiştirilip geliştirilebilen**" yönlere odaklanıldığı bir alandır. Bireylerde özellikle deneyim ve bilgi artışıyla beraber kişinin kendisi ile ilgili oluşturduğu değerlerde artış olacağı değerlendirilmektedir.

Aşağıda çeşitli ifadeler yer almaktadır. Bu ifadeler sizi ne kadar tanımlamaktadır? * ***Lütfen size uygun olduğunu düşündüğünüz dereceyi işaretleyiniz.***

	Beni çok iyi tanımlıyor	Beni iyi tanımlıyor	Beni orta derece tanımlıyor	Beni az tanımlıyor	Beni hiç tanımlamıyor
26.Kendine güvenen bir insan olduğumu düşünürüm.	○	○	○	○	○
27.Bir görevin üstesinden gelmek için gerekirse daha fazla çalışırım.	○	○	○	○	○
28.Bir topluluk karşısında konuşurken kendimden emin olurum.	○	○	○	○	○
29.Beni zorlayan işlerde kimden yardım alacağımı bilirim.	○	○	○	○	○
30.Amacıma ulaşmak için bir yol seçerim.	○	○	○	○	○
31.Belirlediğim yolda ilerleyecek yeteneğim vardır.	○	○	○	○	○
32.Yaşadığım problemlerin beni olgunlaştıracağına inanırım.	○	○	○	○	○
33.Geleceğimin ümit verici olduğunu hissederim.	○	○	○	○	○
34.Zorlukların üstesinden gelirim.	○	○	○	○	○

35.Stresle başa çıkabilirim.	○	○	○	○	○
36.Çevredeki olumsuzluklarla mücadele edebilirim.	○	○	○	○	○
37.Çevremdeki bir sorun için yapıcı katkılar sağlarım.	○	○	○	○	○
38.Benim için aşılamayacak sorun yoktur.	○	○	○	○	○
39.Olaylara "her işte bir hayır vardır" düşüncesi ile yaklaşırım.	○	○	○	○	○
40.Yaşadığım olaylara iyi tarafından bakarım.	○	○	○	○	○
41.Hayat dolu bir insanım.	○	○	○	○	○
42.Yaşamımdan genel olarak memnunum.	○	○	○	○	○

Gönder Sayfa 1 / 1 Formu temizle

Google Formlar üzerinden asla şifre göndermeyin.

Bu içerik Google tarafından oluşturulmamış veya onaylanmamıştır. Kötüye Kullanımı Bildirme - Hizmet Şartları - Gizlilik Politikası

Google Formlar