



ASOS JOURNAL

The Journal of Academic Social Science

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 9, Sayı: 116, Mayıs 2021, s. 225-241

ISSN: 2148-2489 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.29228/ASOS.51118>

Yayın Geliř Tarihi / Article Arrival Date

2.04.2021

Yayımlanma Tarihi / The Publication Date

17.05.2021

Dr. Öğr. Üyesi Yasemin HAYTA

Balıkesir Üniversitesi, Kamu Yönetimi
yasemin.hayta@balikesir.edu.tr

Selda İNSAFOĞLU

AFET YÖNETİMİNE YÖNELİK LİDER YÖNETİCİ MODELİ

Öz

Afetler ölümlere, yaralanmalara, maddi ve sosyal açıdan kayıplara sebep olan insan ya da doğa kaynaklı olaylardır. Yeni kamu yönetimi anlayışı ile yöneticilerde yönetici özellikleri yanında liderlik vasıfları da aranır olmuştur. Liderlik ilk olarak kendini özel yönetimlerde göstermişse de artık kamu yönetiminde de lider yönetici kavramı kullanılmaya başlanmıştır. Yöneticilik özelliklerinin yanında katılımcı, yenilikçi, iletişimci olma, rehberlik etme, vizyonerlik, gelişmelere uyum sağlayabilme, güçlendirme ve yetkilendirme gibi özelliklere sahip kişiler lider yöneticilerdir. Buradan hareketle afet yöneticisi açısından bir lider yönetici modeli oluşturabilmek için afet, afet yönetimi, Türkiye'deki Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı, yönetici, lider yönetici, liderlik türleri ve liderlik yaklaşımları üzerinde gerekli araştırmaların yapılması ve sonrasında bu özel sahadaki lider yönetici için bir model geliştirilmesi gerekmektedir. Çalışma afetlerin aşamalarına uygun ayrı ayrı lider yönetici modellemelerini yaptıktan sonra bütüncül bakış açısıyla afet yönetimi geneline uygun bir ana lider yönetici modeline ulaşmak için liderlik yaklaşımları, afet aşamalarının hepsinde birden görev yapacak olan yönetici açısından değerlendirilip, her aşamada görev yapabilecek olan lider yönetici modeli ortaya konmuştur.

Anahtar kelimeler: Afet, Afet Yönetimi, Lider Yönetici, Afetlerde Lider Yönetici.

QUEST LEADER MANAGER MODEL FOR DISASTER MANAGEMENT

Abstract

Disasters are human or nature-related events that cause deaths, injuries, material and social losses in people and society. When general the administration and private public administration to apply to this field, clearly revealing the characteristics of the field will bring the result to be clear. Although leadership has first shown itself in special administrations, it has become a sought after feature in public administration and the new managers who have this characteristic started to be called as the leader manager. In addition to the managerial features, people who have leadership qualities such as participant, innovative, being exemplary, being communicator, guiding, doing business fondly, being visionary, adapting to developments, strengthening and empowering are the leader managers. This study is to reach a main leader model suitable for disaster management in general with a holistic point of view, after disposing of the leader manager models according to the stages of disasters. Within the framework of deductive social research model, descriptive screening method was used, domestic and foreign printed and electronic resources were collected and then synthesized for the purpose. At the end of the study, the types of leadership and leadership approaches were handled in accordance with the disaster stages and those that are appropriate to the characteristics of each stage have been put forward. Subsequently, leadership types and leadership approaches were evaluated from the perspective of the manager who will work in all stages of disaster and the leader manager model which can perform duty at every stage has been put forward.

Keywords: Disaster, Disaster Management, Leader Manager, Leader Manager at Disasters.

1.GİRİŞ

İnsanlar ve topluma maddi veya diğer türlerde ciddi zararlar veren insan ya da doğa kaynaklı olaylar olan afetler, dünyada olduğu gibi ülkemizde de zaman zaman korkutan yüzünü göstermektedir. Bu olaylar aniden meydana gelir, önceden tahmin edilmezler, olay anında kurumsal yapılarda iletişim sıkıntılarına, kişilerde ve yöneticilerde strese neden olurlar. Afetler günümüz teknolojileriyle önceden bilinmemekte, zararlarını sıfırlamak mümkün olmamaktadır ancak bazı afet türleri için, başta insan kaynaklı afetler olmak üzere, afetleri azaltmak ya da zararlarından en az şekilde etkilenmek mümkün gözükmektedir.

Afetler kapsam ve etkilerindeki yoğunluk ve büyüklük nedeniyle kişilerin ya da grupların tek başına baş edebilecekler bir olgu değildir. Mücadelenin topyekûn tüm toplum ve devlet tarafından yapılması gerekmektedir. Her devlet afetlerle mücadele için, kendi yapısına uygun olarak çeşitli kurum ya da kurumlar oluşturmakta ve görevler vermektedir. Ülkemizde de bu bağlamda Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı-AFAD kurulmuştur. Bu kurum afetlerle sadece mücadele değil aynı zamanda koordinasyon rolü almıştır.

Günümüzde önemli ve geniş kapsamlı bir olgu olan afet yönetiminden bahsedince yönetim fonksiyonlarının bu sahaya uygulanması gündeme gelmektedir. Bu açıdan bakıldığında yöneticiler karar alıp uygulatan kişiler olup kurumlarda bu fonksiyonları yerine

getirmektedirler. Kamu Yönetimin özel sahası olarak afet yönetiminde de asıl sorumlular yöneticiler olmaktadır.

Yeni Kamu Yönetimi yaklaşımı ile birlikte uygulamada artık yöneticilerde lider yönetici özellikleri istenmektedir. Asıl özel yönetimde sıkça karşılaştığımız liderlik özellikleri günümüzün gelişen şartlarında kamudaki yönetici için de gerekli görülmektedir. İnsanları makine gibi gören klasik yaklaşım ile insanları-çalışanları önde tutan insan ilişkileri yaklaşımından sonra geldiğimiz aşamada, dengeyi sağlamak, istekle iş yaptırmak, esneklik, iletişimci olma, örnek olma, geliştirme ve ödüllendirmeyi kullanma kilit roller haline gelmiştir.

Afet Yönetiminde görev alan ve liderlik özelliklerine de sahip olan kişi olarak lider yönetici, liderlik türleri ve liderlik yaklaşımları çerçevesinde ele alınıp bir modelleme yapılması sahanın eksiği olarak karşımızda durmaktadır.

Bu çalışmada amaca yönelik olarak afet, kriz, Afad, yönetici, ve lider yönetici olguları ele alınarak sonrasında yapılacak sentezlerle afet yönetiminin aşamalarına ayrı ayrı ve afet yönetiminin tamamına dönük olarak görev alacak lider yönetici için modellemeler yapılacaktır.

2.AFET VE AFET YÖNETİMİ

Afet, bir toplumun tümü ya da bazı kesimleri için ekonomik, fiziksel ve sosyal açıdan kayıplar oluşturan, hayatın normal akışını ve insanların faaliyetlerinde durma ya da kesinti yaratan doğadan, insanlardan ya da teknolojiden kaynaklanan olaylardır (4 Nolu CBK m. 31; 5902 Sayılı AFAD Kanunu m.2; Afet ve Acil Durumlara İlişkin Temel Mevzuat, 2015). Afet, İngilizcesi “Disaster” olup olayın kendisi değil, doğurduğu sonuçtur (Açıklamalı Afet Yönetimi Terimleri Sözlüğü, 2014). Afet öngörülmesi ve önlenmesi mümkün olmayan doğa olayları ve hukuk literatürde aynı zamanda “hukuki olay” olarak da nitelendirilmektedir (Sancakdar, 2016).

Afet yönetimi, afet öncesinde zararı azaltma ve hazırlanma, afet sırasında müdahale etme ve afet sonrasında iyileştirme aşamalarından oluşan bir süreç yönetimidir (Ekşi, 2016). Zarar azaltma: Belli bir yerde geliştirilen afete dair senaryolara uygun olarak, muhtemel risklerin önünün alınması, bu risklerin çok küçük ölçülere düşürülmesi veya paylaştırılması için yapılacak her türlü planlı müdahaleyi, Müdahale: Afetlerde hayat ve mal-eşya kurtarma, iaşe, sağlık, güvenlik, ibate, çevre koruma, sosyal ve/veya psikolojik destek yapılması hizmetlerine dair gayretleri ve İyileştirme: Afetlerde bozulmuş olan hayat akışının normale dönmesine dair gayretler ve yeniden yapılanmaya girmektir (CBK m.31).

Afet yönetimi, afetlerin önüne geçilmesi ve zararlarının minimize edilmesi gayesiyle afetlere hazırlıkta, muhtemel risklerinin minimize edilmesi ile afetler sonrasındaki müdahalede bulunma ve iyileştirme çalışmalarının bütününde yapılması gerekli olanların, geniş olarak desteklenmesi, planlanması, yönetilmesi, koordinasyonu, kurumsal ve mevzuat yönünden altyapının oluşturulup etkili bir uygulama yapılabilmesi için kamu ve toplumdaki tüm kaynaklarının bu gayeye hizmet için yönetilmesidir (Kadioğlu, 2008:134).

3.AFET VE ACİL DURUM YÖNETİMİ BAŞKANLIĞI

Türkiye’de de afet yönetimi bağlamında bir yönetsel yapılanma vardır. Doğal afetlere dair politikalar Erzincan Depremi (1939) sonrası ilk olarak geliştirilmeye başlanmıştır. 1959 tarihli 7269 sayılı “Umumi Hayata Müessir Afetler Dolayısıyla Alınacak Tedbirlerle Yapılacak Yardımlara Dair Kanun” ile bu alandaki boşluk doldurulmaya başlanmıştır. Türkiye’de afet yönetimi ve koordinasyonu alanında dönüm noktası ise 17 Ağustos 1999 tarihli Marmara

Depremidir. Koordinasyon sağlanması gereken kurum ve kuruluşların afetlere dair yetki ve sorumluluklarının yeniden tanımlanması ihtiyacı yetki ve koordinasyonun afet ve acil durumlarda tek bir elde toplanması zaruretini göstermiştir. Sonrasında afetlerle ilgili olarak faaliyet gösteren Sivil Savunma Genel Müdürlüğü-İçişleri Bakanlığı, Afet İşleri Genel Müdürlüğü-Bayındırlık ve İskan Bakanlığı ve Türkiye Acil Durum Yönetimi Genel Müdürlüğü-Başbakanlık kapatılmış ve 2009 tarihinde çıkarılan 5902 sayılı kanun ile Başbakanlık'a bağlı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı kurulmuş ve böylece yetki ve sorumluluklar tek çatıda toplanmıştır. (AFAD, 2019). 4 Nolu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (15 Temmuz 2018 tarihinde yayınlanan) ile Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı İçişleri Bakanlığına bağlanmıştır.

Başkanlığın en önemli görevlerinden biri Koordinasyon ve işbirliğidir. Bu bağlamda Başkanlık, görevleriyle ilgili olarak kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, özel işletmeler ve uluslararası kurum/kuruluşlarla koordinasyon ve işbirliğini sağlamakla yetkili ve görevlidir. Kamu kurumlarınca üretilen ve afet ve acil durum yönetiminde kullanılabilecek tüm veriler ve envanter bilgileri bedelsiz şekilde Başkanlıkla paylaşılacak durumdadır (CBK m.51).

4.KRİZ VE KRİZ YÖNETİMİ

Kelime olarak kriz, plansız şekilde birden ortaya çıkan kötü-zor, tehlikeli ve/veya istikrarsız durum-an (Akgemci ve Güleş, 2009; Aydoğan, 2013:30), başka bir bakış açısıyla kriz için, uygun önlem alınabildiğinde önüne geçilebilen acil ve plansız gelişen gerilimdir (Soysal vd., 2009:432).

Kriz yönetiminin anlamına baktığımızda karşımıza, kriz sürecini sonlandırmak gayesiyle yapılan sistemli, planlı ve akılcı tarzda uygulanan faaliyetler toplamı çıkmaktadır. Bu yönetim sürecinde alınacak doğru kararlar, bu süreçte görev alacak ekibin kurulmasını ve sonuç olarak yeni kararlar almayı beraberinde getirir (Tutar, 2000). Kriz yönetiminde risklerle mücadelede başarılı olabilmek için krize dair öncül sinyaller doğru algılanmalı, kriz oluşturacak etkenler önceden belirlenerek ortadan kaldırılmalıdır(Tağraf ve Arslan, 2003, s. 149). Örgütler muhtemel kriz durumlarını daha önceden bulup, ona göre alt yapılarını ve uygulama usulleri ile stratejilerini oluşturmalıdırlar (Sezgin, 2003, s. 181).

Kriz yönetimi kapsam olarak, krizlere karşı muhtemel sinyalleri zamanında alıp, değerlendirip kriz oluşmasında halinde en az zararlı geçiştirilmesine yönelik olarak önlem alma ve uygulama sürecidir. Kriz yönetiminde asıl hedef kriz durumları için örgütü ya da kurumu hazır tutmaktır (Can, 2002).

5.YÖNETİM VE LİDER YÖNETİCİ

Yönetim olgusu, insanları bir takım amaçlara yönlendiren işlemler süreci (Ergun, 2004), eldeki imkânlarla örgütün gayesine ulaşmak için diğer kişilerle birlikte çalışma (Özalp, 2004), bir toplumu oluşturan grupların amaçlara ulaşmak için yaptıkları faaliyetler olarak tanımlanmaktadır (Palabıyık, 2004, s. 63). Yönetim süreçleri ya da fonksiyonları planlama, örgütlenme, koordinasyon ve denetlemedir (Aydın, 2011). Sevk ve idare, idari sistem ve örgüt yapısı boyutları vardır.

Lider belirli durum ve koşullarda gruptaki üyeleri örgüt amaçlarını gerçekleştirmede gönüllü olarak çaba göstermeye teşvik eden, amaca ulaşmalarına dair katkıda bulunan ve tecrübelerini aktaran ve sergilediği liderlik tarzından memnun olmalarını sağlayan kişidir (Werner, 1997). Grubundaki kişileri belirli amaçlar etrafında toplayabilen ve bu amaçları

gerçekleştirmeye dair onları ne yapacakları yönünde harekete geçirme bilgi ve yeteneklerine sahip olan kişidir. Grup etkileşimini etkin olarak yönlendiren ve sahip olduğu özel beceriler ile gruptaki diğerlerinden ayrılan kişidir (Çolak, 2015).

Yönetici bir kurum ya da kuruluşun başında bulunup emrinde personel çalıştıran, onları emir ve kumanda eden, sevk ve idare eden kişidir. Kararları alan kişidir. Yönetme aktivitelerini yerine getiren, yönetimin fonksiyonlarını şahsen ya da yardımcıları eliyle yerine getiren kimsedir (Aydın, 2011).

Lider yöneticilik, liderlik ve yöneticilik özelliklerini bir arada bulunduran dinamik bir süreç olup bu özellikleri üzerinde toplayan kimse de lider yöneticidir. Lider yönetici olmanın dört boyutu vardır; dönüşümcü ve vizyoner olma, stratejik hedefleri yönetebilme, stratejik hedeflere ulaşmada işleri kontrol edebilme ve iyi bir ekip çalışmasıyla insanlara koçluk etmek (Cacioppe ve Albrecht, 2000, s. 21; Aslan, 2013). Lider yönetici kontrol, hedeflere ulaşma ve izleme gibi yöneticilik faaliyetlerini de vizyonerlik, koçluk ve duygusal zeka becerisi gibi lider yeteneklerini de kullanabilmelidir (Feyerherm ve Rice, 2002; Aslan, 2013).

6.LİDERLİK TÜRLERİ VE YAKLAŞIMLARI

Literatürde genel olarak ortak liderlik türleri olarak; katılımcı, demokratik, otokratik ve serbest bırakan (Topaloğlu ve Koç, 2017) liderlik karşımıza çıkmaktadır.

Otokratik Lider: Liderlerin otoriter olduğu süreçtir. Güç liderde toplanmaktadır. Gücü elinde tutan, politikaların belirlenmesinde çalışanlarına söz hakkı vermeyen, motivasyon aracı olarak genellikle zorlamayı kullanan, mutlak otoriteye sahip yetki ve sorumluluğu kendinde tutan (Çolak, 2015). Bu tür liderliğin en belirgin sakıncası zamanla moral bozukluğu ve çatışmalar nedeniyle liderin otoritesinin kaybolması tehlikesidir (Çetin ve Beceren, 2007). Toplum aşırı geleneksel, kararları büyüklerden bekleyen ve onlara çok saygı duyan bir yapıda ise bu toplumdakiler liderden tam yetkisini kullanmasını ister ve sadece otokratik davranış içinde olan lideri bilgili kabul eder (Şimşek vd., 2003). Bu liderlikteki en belirgin olumsuzluk, liderin bencil oluşu ve astların inanç ve görüşlerini dikkate almaması sonucunda oluşacak moral bozukluğu, lidere nefret, grup içi çatışma ve anlaşmazlıkların başlaması ve liderin otoritesinin kaybolmasıdır (Koprman ve Özalp, 2013). Otokratik liderler karar alırken yetkiyi sadece kendilerinde tutar başkalarıyla bu gücü paylaşmazlar (İbicioğlu vd., 2009; Şafaklı, 2005, s. 132).

Demokratik Liderlik: Bu liderlik liderin demokratik davrandığı süreçtir. Katılımcı bir yönetim anlayışının benimsendiği, değerlendirmelerde nesnel kriterlerin kullanıldığı liderlik olup zaman kaybına sebep olsa da çalışanlarının görüşlerini alıp onlara değer vermektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2010, s. 3). Çalışanların kararlara katıldığı, güven ve işbirliğinin sağlandığı türdür ve çalışanların bilgi ve deneyim sahibi olduğu ortamlara uygundur. Demokratik lider; otoritesini devretmeye ve katılımı teşvik etmeye isteklidir ve astlarını yönetmede uzmanlığa ve onun gücüne dayanır. Bunlar astlarını dikkate alan, onların fikirlerine değer veren ve yönetsel aşamalarda astların katılımını sağlayan davranışa sahiptir. Bu liderler aldıkları kararlara astları de kattıkları için astlar kararları benimserler ve motive olurlar. Liderler demokratik tarzı benimsediğinde alanında gelişmeye de öncülük etmiş olacaktır (Yörük vd., 2011, s. 103).

Katılımcı Liderlik: Karar alırken katılımı sağlayan ama kararları kendisi alan lider anlayışıdır. Bu lider bir sorun olduğunda çözmek için ya da örgüte dair bir karar almak için

öncelikle astların görüşlerini sorar. Görüşlerin sorulması akabinde alınan görüşler çözüm ve karar için ne kadar kullanılırsa astların benimsemeleri o kadar artmaktadır. Lakin görüşün alınması kararın aynı doğrultuda olacağı anlamını taşımamaktadır. Lider kararını verirken bu görüşlerle bağlı değildir. Bununla birlikte en azından konuya dair astların görüşlerini öğrenen lider bunlardan kısmen ya da tamamen etkilenme durumundadır.

Serbest Bırakan Liderlik: Lider güç ve sorumluluktan kaçmakta olup amaçlarına ulaşabilmek için gruba bağımlıdır, çalışanlarını kendi hallerine bırakırlar ve çalışanlar ellerindeki imkânlarla kendi kendilerini eğitir ve motive ederler. Yararlı yanı her üyenin kendi bireysel eğitim ve yaratıcı yanını harekete geçirmesi iken sakıncası: grup içinde herkesin farklı ve bazen birbirlerine karşıt amaçlara yönelmelerine sebebiyet vermesidir. Grup üyeleri tüm kararları almalarında serbest bırakılırlar, profesyonel olmayan mesleklerdeki çalışanlarda bunu uygulamak zordur (Mondy ve Premeaux, 1995, s. 347). Karar alma ve yönetim konularında çalışanlar serbesttir. Lider gruptaki diğer kişiler kadar rol sahibidir, grup üyeleri amaçları ve kararları belirlerler. Yetkiler tamamıyla grup üyelerine bırakıldığından otorite boşluğu oluşmaktadır.

Serbestçi liderin olduğu örgütlerde, lider çalışanların çalışmalarına karışmaz, kararları grup kendi başına alır, böylece güç ve otorite astlara geçmekte, bu seferde bu astlar grubu da lideri de yönetmektedir. Bunlar için pasif ve kaçınmacı lider de denmektedir (Kılıç vd., 2014, s. 249).

Liderlik yaklaşımlarına kısaca değinildiğinde;

Özellikler Yaklaşımı, lider olanlarla olmayanların doğuştan gelen bazı nitelik ve özelliklere göre ayrıldıklarını ve zekâ, fiziksel enerjiye sahip olma gibi özelliklerin sadece lider olabilecek kişilerin sahip olduklarını savunur (Hersey, Blanchard ve Johnson: 1980, s. 101). Bennis'in yaptığı bir çalışmada liderlerin ortak sahip oldukları dört özellik olarak şunları belirtmektedir (Bennis, 2006a; 2006b): 1. Dikkat Yönetimi; liderdeki empati ve vizyon yeteneği, 2. Anlam Yönetimi; Lider öncelikle kendi sonra da takipçilerinin beklentilerini gerçekleştirir, 3. Güven Yönetimi; Lider güvenilir, 4. Kendini Yönetme; Lider bilgi ve becerilerinin farkındadır ve bunları kullanmayı bilir. Bu yaklaşım liderlik özelliklerine sahip olan herkesin lider olacağını değerlendirmektedir ve doğuştan sahip olunan yeteneklerle bunların sonradan çocuklukta kazanılan bazı niteliklerle zenginleştirilmesi bu yaklaşımda esastır, çalışmalarda üstün zeka, analiz ve sentez yapabilme ve düşüncelerini etkili aktarabilme yeteneği, amaçlara sebatkarlık tüm liderlerdeki ortak özellikler olarak görülmüştür (Çolak, 2015).

Davranışsal Liderlik Yaklaşımları, bu teoride liderin liderliğini onun astlarına davranış usulü belirlemektedir (Aslan, 2013). İletişim, kontrol ve planlama gibi astlarıyla olan davranışları lideri ötekilerden farklı kılar (Budak, 2009). Liderliğe özellikler yaklaşımı sonrasında liderin yaptıkları ve yaptıklarını nasıl yaptığı üzerine yoğunlaşan çalışmalar yapılmaya başlanmış, hangi davranışların lideri başarıya götürdüğü ya da etkili kıldığı bulunmaya çalışılmıştır.

Bu Kurama dâhil olan yaklaşımlar şunlardır; Iowa, Ohio ve Michigan Üniversiteleri Çalışmaları, X ve Y Teorileri, Sistem Modeli, Yönetim Tarzı Matriksi, Harvard Üniversitesi Araştırması, Liderlik Davranışları Modeli, Grup Dinamikleri Araştırma Merkezi Çalışmaları, Üçlü Yetenek Modeli ve Dört Faktör Teorisi Çalışmaları. Bu kuramdaki yaklaşımları Ohio ve

Michigan Üniversitesi Çalışmaları, Liderlik Tarzı Modeli, X ve Y Kuramları ve Sistem Kuramı şeklinde beş alt başlıkta ele alanlar da bulunmaktadır.

Ohio Üniversitesi Çalışmaları, Ohio (Athens, Ohio, ABD) Devleti Liderlik çalışmaları genel olarak yönetim ve örgütsel davranış ve özellikle de liderlik sahalarında katkı sunmaktadır (Schriesheim ve Bird, 1979, s. 135). 1940 ve 1950'lerde liderliği etkileyen davranışlar üzerine Ohio Devlet üniversitesi araştırmacılarında yapılmıştır (Çolak, 2015). Bu çalışmalarda "anlayış" ve "yapıyı harekete geçirme" olarak iki temel boyut tanımlanmıştır. Burada "anlayış" kavramı liderle astları arasında iyi ilişkileri (güven, saygı gibi) ifade eder ve anlayışı yüksek olan lider takipçilerinin duygu ve düşüncelerini önemser. "Yapıyı harekete geçirme" kavramı ast ya da takipçiler tarafından işlerin doğru olarak yapılması için liderin sergilediği davranış boyutudur (Güney, 2007). Araştırma sonucuna göre bu iki boyutta liderlikle eşleşmekte ancak birindeki başarı diğerini etkilememektedir. Bu nedenle bazı liderler bir boyutta başarılı iken bazıları diğerinde başarılı ya da bazıları ikisinde de başarı olabilmektedir (Riggio, 2014).

Michigan Üniversitesi Çalışmaları, Michigan Üniversitesi Ölçme Araştırmaları Merkezi tarafından yapılan bu çalışmalarda çalışan odaklı ve üretim odaklı liderlik olmak üzere iki davranışsal boyut keşfedilmiştir. Bu boyutlar Ohio çalışmalarıyla paralellik göstermektedir, çalışan odaklı liderlik "anlayış" boyutu ile üretim odaklı liderlik ise "yapıyı harekete geçirme" ile yakın ilişkilidir. Çalışan odaklı, çalışanların ihtiyaçlarını dikkate alan ve kişiler arasındaki ilişkiyi gözetten bir olgu iken, üretim odaklı, işlerin başarılmasına odaklanıp iş tekniği ve içeriğiyle ilgilenen bir olgudur (Çolak, 2015). Nitekim toplam kalite anlayışının etkisi olarak yöneticilerin daha fazla müşteri ve çalışan odaklı olmaları beklenmekte aksi halde bir yöneticinin başarılı olamayacağı değerlendirilmektedir (Şahin, 2015).

Liderlik Tarzı Modeli (Blake ve Mouton) Robert R. Blake (1918-2004, ABD) ve Jane Srygley Mouton'un (1930-1987, ABD) Liderlik Tarzı Modeli bize, liderin örgütünde ne derecede üretime ve ne derecede insan unsuruna önem verdiğini göstermektedir ve yönetim ızgarası olarak da bilinmektedir. Liderin insan unsuruna verdiği önemi dikey eksen, üretime duyduğu önemi de yatay eksen göstermektedir. İnsan unsurunda amaca ulaşmada sorumluluk duygusu, kişisel katkı ve çevreyle kurduğu sosyal ve beşeri ilişkiler yer alırken, üretimden kasıt çalışanlar aracılığıyla başarılmak istenen her şey, mal, eşya ve hizmettir (Çolak, 2015). Matris boyutların derecelerini gösteren dokuz bölüme ayrılmış ve 81 farklı liderlik tarzı oluşturulmuş olup modele göre tanımlanan beş farklı liderlik tarzı; 1,9: şehir kulübü liderliği ki lider arkadaş canlısı olup üretime ilgisi azdır. 9,9: ekip liderliği ki güven ve örgütsel bağlılık sağlanmış ve yüksek üretim düzeyine çıkmıştır. 1,1: zayıf liderlik ki üretime ve kişiler arası iletişime pek önem verilmemiş olup bu liderler korkak liderler olarak adlandırılabilir. 5,5: orta yolcu liderlik ki lider kararları bizzat verir ve bu liderlik yenilikler dışındaki durumlara uygundur. 9,1: görev liderliği ki otorite yoluyla verimliliğin sağlandığı insan ilişkilerine önem verilmeyen tarzıdır.

Sistem 4 Teorisi (Rensis Likert) Rensis Likert'in (1903-1981, ABD) Michigan Üniversitesi çalışmalarının devamı olarak, yöneticilerin davranışlarını 4 grup altında toplayan bu modeli geliştirmiştir. Bu araştırma sonucunda; sistem 3 ve sistem 4 tipi bir yönetimde verimlilik yüksek, sistem 1 ve sistem 2 tipi bir yönetimde de verimlilik düşük çıkmaktadır (Çolak, 2015).

Bu çalışmamın amacı, liderlerin çalışanlara hedefi gösterip özgürlük tanıyıp ihtiyaçlarını gidermesi halinde liderlerin örgütte daha fazla verimliliği sağlayacağını göstermesidir. Likert bu çalışmayla Michigan üniversitesi çalışmalarındaki çalışan odaklı

liderlik ve iş odaklı liderlik modeline “deneticinin çalışana yakınlığı” boyutunu da katmıştır ve sistem 4’teki liderlik tarzının ya da demokratik liderliğin verimliliği artırdığını göstermiştir (Aslan, 2013).

Örgütlerin etkinliğine dair öğeleri bulmak için yapılan araştırmalarda yönetici davranışları sistem 1, sistem 2, sistem 3 ve sistem 4 olarak sınıflandırılmış, buna göre dört tür liderlik modeli geliştirilmiştir. 1. İstismarcı otokratik; lider kararlarında astlarına güvenmez ve kararları onlara sormaz, ast ve üst arasında güven ve iletişim yok. 2. Yardımsever otokratik; zaman zaman astlara fikir danışıldığı, sıkı denetimin olduğu babacan tarz liderlik. 3. Katılımcı; genellikle astlara danışılıp karar liderce verilir, güven kısmen vardır. 4. Demokratik; astlara sürekli danışılır, astlar kendini serbest hisseder, güven tamdır, kararlara katılım yüksektir, takım çalışması vardır. Yönetim tarzı sistem 4’e ne kadar yaklaşıyorsa verimlilik te o kadar artar, buna uygun olarak Likert örgütlere sistem 4 modelini önermiştir.

X ve Y Teorileri Douglas McGregor 1957 yılında yayımlanmış olduğu “Organizasyonların Beşeri Yönü” adlı taşıyan kitabında, bir kurumdaki yöneticilerin göstereceği davranışlarının, çalışanlarını algılama tarzı ve görüş şekliyle ilgili olduğunu belirtmiştir (Memiş, 2006; Efil, 2004). Douglas McGregor, 1960’da yayınlanmış olan “The Human Side of Enterprise” adını taşıyan kitabında “X-Y Teorisi” adıyla ortaya koyduğu çalışmayla yönetim bilimi açısından ciddi bir değişim yapmıştır (Bobic ve Davis, 2003, s. 239; Bilginoğlu, 2013; Livvarçin, 2010, s. 40). McGregor örgütsel verimliliği arttırmak, kurum ve çalışanın amaçlarına ulaşmak için Y teorisi alt teorilerinden olan katılım sağlayan tekniklerle, otoriter değil de destekçi ve çalışan odaklılığı öne çıkarmaktadır (Coşan ve Gülova, 2014, s. 231).

Douglas McGregor’un geliştirdiği X ve Y teorilerinin varsayımları birbirinin tersidir (Mcgregor, 1966; Akel ve Akarsu, 2001; Şahin, 2012; Solmuş, 2004; Güllü ve Arslan, 2009; Deniz ve Hasançebioglu, 2003, s. 55). McGregor’a göre klasik yönetim anlayışını söz konusu teorilerden X teorisi, neoklasik yönetim anlayışını da söz konusu teorilerden Y teorisi betimlemektedir (Asunakutlu, 2001). Bunların davranış modelleri şu şekildedir.

X Teorisi varsayımları (Şimşek vd., 2003; Gülnar, 2007; Yavuz, 2009, s. 121): 1. İnsanlar çalışmaktan kaçarlar ve sevmezler, onları çalıştırmak için korkutmalı ya da tehdit etmek gerekebilir. 2. Normalde insanlar sorumluluk almak istemez, güvenli ortam arar ve daha fazla gelir getirecek olan işi yapmak ister. 3. İnsanlar genel olarak yaratıcı değildir ve yeniliğe direnir. 4. Çalışan kişinin hedefi örgütün değil kendi çıkarıdır. Bu teoride yönetici çalışana olumsuz yaklaşır ve korunmalarını istemezler (Ulukuş, 2016, s. 247).

Y teorisi varsayımları (Aşan ve Aydın, 2006): 1. Uygun şartlar yaratılırsa çalışanlar sorumluluk alabilir. 2. Başarı ihtiyaçlarının tatmini için çalışanlar örgüt amaçlarına ulaşılması için kendilerini kontrol edebilirler. 3. Her toplulukta örgütün sorunlarını çözme hayal gücüne sahip kişiler bulunur. 4. Oyun kadar çalışma da çalışan kişiler için doğaldır, 5. Çalışanı örgütün amaçlarına yöneltme de tek araç korkutma-tehdit değildir. 6. Kişilere en önemli ödül saygınlık ve öz gerçekleştirilmedir. Bu ödüller sayesinde amaçlar benimzenabilir (Öktem, 1991, s. 42). 7. Yönetici çalışanın kendisini geliştireceği ortamı sağlamalıdır (Küçüközkan, 2015, s. 115). Bireysel ve örgütsel amaçlar kaynaştırılır ve çalışanlar sorumluluk almaya zaten hazırdırlar (Memişoğlu ve Çakır, 2015, s. 633).

Durumsal Liderlik Yaklaşımları, bu yaklaşım liderliğe dair her zaman her yerde geçerli, genel-geçer davranışın olmayacağı düşüncesine dayanmaktadır. Bir lider etkin olması için

duruma uygun davranışı göstermelidir. Bu yaklaşımda çalışanlar iyi eğitilmiş, örgüte bağlı ve sorumluluk sahibi iseler Katılımcı Liderlik, aksi durumda ise otokratik liderlik uygulanması uygun olmaktadır. Bu yaklaşım özellikleri gösteren yaklaşımlardan bazıları şunlardır: Üç Boyutlu Liderlik Teorisi, Karar Ağacı Teorisi, Liderlik Doğrusu Teorisi, Yaşam Dönemi Teorisi, Koşulsal Liderlik Teorisi ve Bilişsel Kaynak Teorisi ve Yol-Amaç Teorisi (Aslan, 2013).

Durumsallık (Koşulsal Liderlik) Kuramı (Fiedler) Burada liderin iş merkezli ya da çalışan merkezli/odaklı olduğunu tespit etmeye çalışmıştır. Ölçeği dolduran kişi en az tercih ettiği iş arkadaşına düşük puan verirse, kusur bulmaya meyilli ise bu lider iş (görev) merkezlidir, ölçeği dolduran kişi fazla çalışmak istemediği iş arkadaşına karşı ılımlı değerlendirme yapıp-daha az olumsuz ifade kullanırsa bu lider ilişki merkezli liderdir (Mullins, 2006). Burada duruma en uygun olan liderlik şeklini belirlemede ana unsurlar şunlardır: 1. Lider-takipçi ilişkisi; Bu boyut lider ve çalışanları arasındaki ilişkilerden (saygı duyma, güven gibi) oluşur. 2. Görevin yapısı; Görevin iyi yapılandırılmış olup olmadığını ölçülerek, görevler açıkça belirlenmiş ya da belirlenmemiş şeklinde tanımlanabilir. Kurumdaki ya da gruptaki hedeflerin ve oraya ulaşılmasında kullanılacak usullerin açık şekilde düzenlenme durumu ve grup çıktılarının daha kolay değerlendirilebilmesi gibi faktörlere dikkat ederek, görevin yapısı görülebilir. 3. Liderin Mevkii gücü; Liderin çalışanları üzerindeki uygulayabildiği güç olup, çalışanları işe alma ve çıkarma, cezalandırma ile ödüllendirme yetisi olarak kendini gösterir.

Yol-Amaç Kuramı House'a göre çalışanların liderin davranışını kabul etmesi için, onu iş tatminlerinin kaynağı olarak görmeleri gerekir (House ve Mitchell, 1974, s. 81). Bu kuramda liderin fonksiyonu, verimlilik ve iş tatminini artırmak için çalışanları yönlendirmek, ödüllendirmek, rehberlik etmek, eğitmek ve destek vermektir (Stinson ve Johnson, 1975, s. 242). House ve Mitchell'in ortaya koyduğu lider davranışları: 1. Katılımcı liderlik; 2. Destekleyici liderlik: Çalışanların ihtiyaçlarına önem verir ve onlarla iyi ilişkiler kurar. 3. Yönlendirici Liderlik: Yapılacak işle ilgili olarak açıklamalar yapar ve öneriler sunar, koordine eder ve kuralları koyar. 4. Başarı Merkezli Liderlik: Başarı ve performans ölçer, değerlendirir ve sonuç odaklıdır.

Karar Ağacı Yaklaşımı, Victor Vroom ve Philip Yetton tarafından ortaya konmuş olan bu yaklaşımda yöneticilerin/liderlerin karar alma süreçleri üzerine yoğunlaşmıştır (Vroom ve Jago, 1988). Karar Ağacı Kuramındaki liderlik tarzlarından Otokratik 1 (AI) ve Otokratik2 (AII)'de kararı kendi verir, Danışman1 (CI) ve Danışman2 (CII)'de görüş ve önerileri alır ancak kararı kendi verir. Grup1 (GI) ve Grup2 (GII)'de ortak karar alır. Yetki devreden (DI) de ise kararı takipçilere bırakır ve onların kararını destekler. Bazı yazarlar bu beş liderlik şekline (Çolak, 2015) Yetki devren ve Grup2 de eklemiştir (Wagner ve Hollenbeck, 1998).

Yaşam Döngüsü Kuramı; Çalışanların liderlerinde görmek istedikleri özelliklerin çalışanlara göre farklılık gösterdiğini savunan bu kuramı Paul Hersey ve Ken Blanchard ortaya koymuştur. Bu kurama göre çalışanların liderlerinde görmeyi istedikleri nitelikler çalışanlara göre değişmektedir, şöyle ki, kabiliyetli, iyi eğitilmiş ve kendine güvenen çalışanlarla aksi özelliklere sahip olan çalışanların liderlerinde görmek istedikleri liderlik davranışları farklı olmaktadır (Çolak, 2015).

Buradaki asıl boyutu İlişki ve iş iken diğer bir boyut olarak "çalışanların olgunluk düzeyi" olmaktadır. Olgunlaşma düzeylerini ortaya koyan durumlar şunlardır: 1. Bilgi-yetenek

düşük, motivasyon az, 2. Yetenek yüksek, motivasyon fazla, 3. Yetenek yüksek, motivasyon az, 4. Bilgi ve beceri yüksek, motivasyon fazla.

Olgunluk düzeylerine göre önerilen tarzlar: 1. Olgunluk düzeyi düşükse, çalışanlar görev almada isteksiz ve yeteneksiz ise işin anlatıldığı liderlik olan Anlatan Tarz; 2. Düşük-orta Olgunluk Düzeyinde yani çalışan istekli ama yeteneksizse, yönlendirici ya da destekleyici tarzda uygulanan liderlik olan İkna Edici Tarz; 3. Orta-Yüksek Olgunluk Düzeyinde yani takipçiler gerekli yeteneğe-bilgiye sahip ancak güvenleri ya da çalışma şevkleri yoksa, iletişim kurarak ve kolaylaştırarak uygulanan liderlik olan Katılımcı Tarz; ve 4. Olgunluk Düzeyi Yüksekse yani çalışanlar hem bilgi/yetenek hem de motivasyon olarak üst seviyelerdeyken yönlendirilmeye ihtiyaç hissetmediklerinde uygulanan tür olan Yetki Devreden Tarz kullanılır (Hersey ve Keilty, 1980).

Üç Boyutlu Liderlik Kuramı (Reddin), bu teorideki Reddin'in belirlediği dört liderlik tarzları şunlardır (Çolak, 2015; Aslan, 2013): 1. Yüksek İlişki-Düşük Görev konumunda "İlgili Lider" çalışanlarını oldukları şekliyle kabul eder ve onlarla ilişki kurmaya çalışır, fikir uyuşmazlıkları olduğunda uzlaştırıcı ve yol göstericidirler. 2. Yüksek İlişki-Yüksek Görev konumunda "Bütünleşmiş Lider"; Katılımcı ve takım çalışmasına önem verenlerdirler, hatalardan ders alırlar zira sorunlarda kaynağa inerler. 3. Düşük İlişki-Düşük Görev konumunda "Kopuk Lider"; kuralcı ve prosedürcüdürler, hataları düzeltmeye gayret ederler. Yapılacak emirleri yazılı olarak verirler çünkü ilişki düzeyleri düşüktür. Kurumda çıkması muhtemel çatışmalarda kaçma eğilimi gösterirler. 4. Düşük İlişki-Yüksek Görev konumunda "Kendini Adanmış Lider"; çalışanlarına hükmetme ve otoritelerinde tutmaya çalışırlar. Genellikle emirlerini sözlü olarak verirler, takım çalışmasında yönlendirici ve aktif olurlar, hatalarda cezalandırmacı, çatışmalarda bastırmacıdır.

7.AFET YÖNETİMİNE UYGUN LİDER YÖNETİCİ MODELİ

Liderlik bakış açısı ile kriz çözme, krizi olmadan önleme ya da olmuş ise etkin olarak onu yönetebilmek için onu önceden belirleyebilme, nihayetinde onu gelişim ve değişime dair fırsata çevirebilme kriz çözmenin belirgin olguları olarak karşımıza çıkmaktadır. Yöneticilerin yerine getirdikleri temel fonksiyonlar olarak emir-komuta etme, karar alma ve uygulama ile birlikte yönetimin fonksiyonları örgütlenme, koordinasyon, yönetme, planlama ve denetleme ile yönetimin unsurları (örgüt, insan ve yapı) göz önünde bulundurduğumuzda varacağımız sonuç yöneticilerin önceden konmuş amaçlara varmak için önceden konmuş kurallarla sevk ve idare yaptığı ana temasıdır.

Liderin temel özelliklerinden birisi vizyoner olmasıdır (Feyerherm ve Rice, 2002; Aslan, 2013). Hayallerinin olması, vizyon sahibi olması ve risk alabilmesi de lideri lider yapan temel özelliklerdendir (Topaloğlu ve Koç, 2017). Liderler geleceği öngörüp buna dönük planlar yaparlar zira liderler nereye yöneldiklerini bilmiyorlarsa liderlik anlamsızlaşır (Tekin ve Ehtiyar, 2011).

Kriz dönemi aşamaları açısından bir liderde bulunması aranan nitelikler şunlardır (Soysal vd., 2011, s. 222; Wooten ve James, 2008, s. 352);

- (1) Kriz sinyalinin tespitinde: Mantıklı olma, umut oluşturma,
- (2) Hazırlıkta: Örgütsel çeviklik ve yaratıcılık,
- (3) Zararın kontrol altında tutulmasında: : Cesur karar verme, iyi iletişim ve risk alma,

(4) İyileştirmede: Yenilik ve gelişmede esneklik,

(5) Değerlendirmede: Öğrenmeye gayretli olmak ve teşvik etmek.

Buradan hareketle bir yöneticinin krizi etkin ve başarılı yönetebilmesi için gerekli olan özellikler liderlikteki temel özellikler olarak karşımızdadır. Kriz aniden ortaya çıkar; kötü, zor, tehlikelidir; kaos ve çökmek anlamındadır. Diğer yandan krizin önleneme ve fırsata dönüştürebilme ihtimali hep önümüzde durmaktadır. Krizi etkin yönetmek ve fırsata dönüştürebilmek için gerekli olan geleceği öngörme, vizyon sahibi olma, risk alabilme, geleceğe dönük planlar yapma genel olarak liderliğin temel özellikleridir.

Afet yönetiminin özellikleri açısından değerlendirebilmek için ilk olarak afet yönetiminin özelliklerinin belirlenmesi gerekmektedir. Sonra yönetimin fonksiyonları ile bu özelliklerin birbirlerine etki alanlarını ortaya koymak mümkün olacaktır.

1- Afetin tanımında olduğu gibi toplumdakilerin hepsini ya da bir kısmını etkilemesi; onların faaliyetlerini kesintiye uğratması veya durdurması; bunlar için ekonomik, fiziksel ve sosyal kayıplar doğurması; doğal ya da insan kaynaklı olması; sosyal sermayeye darbe vurması; yoksulluğu artırıp kalkınmayı düşürmesi onun insan ve toplum için ne kadar ciddi ve yıkıcı bir olgu olduğunu ortaya koymaktadır.

2- Afet Yönetimi afet süreçlerinde yapılması gerekli olanların planlanması, örgütlenmesi, yönetilmesi, koordine edilmesi, denetlenmesi için özel veya kamusal tüm kaynakların bu hedeflere uygun olarak yönetilmesi olduğuna göre yönetimin fonksiyonlarının özel bir alanda uygulanmasıdır.

3- Afet yönetiminde başarı için: hızlı müdahale ve tepkide bulunma; insanlar ve ilgililerle iletişim, onların bilgilendirilmeleri ve katılımlarının sağlanması; iletişimle insanların kaygılarını giderme; önceden bildirimde bulunmanın mümkün olduğu afet tiplerinde ikaz mekanizmalarıyla halka duyurulması; görevlilerin hukuk, ahlak, etik, samimiyet ve diğer kurallara uygun hareket etmesi; yöneticilerin kendini geliştirmiş olması, sürekli durumu denetleyip kontrol altında tutması gerekli görülmektedir.

4- Aynı zamanda bir kriz hali olan afetler de: derhal müdahale gerektirmekte, meydana gelmeden daha önce tahmin edilememekte, karar vericilerde stres oluşturmakta, tahmin ve önceden önleyebilme mekanizmaları yeterli olmamakta, toplumu ve örgütleri varlık ve amaç yönünden tehlikeye atmakta ve zamanın kısıtlı olması nedeniyle başarıyla sonlandırmak için gerekli ve yeterli olan bilgiye ulaşamamaktadır.

Afet Yönetimine Uygun Lider Yönetici, afet ve afet yönetiminin özellikleri bir bütün olarak değerlendirildiğinde, bu özelliklere sahip bir olguyu yönetmenin gerçeklik, iş odaklılık ve örgütün kurallarına göre davranma eğilimlerine sahip olan yönetici ile değil de vizyonerlik, ilişki odaklı ve koşullara uyum gösteren kişi olarak liderlik vasıflarına da sahip olan lider yöneticiyle başarılı bir şekilde yönetilebileceği açıktır. Lider yönetici katılımcı, yenilikçi, astlarıyla iyi iletişim halinde, bilgilerini astlarıyla paylaşan, yetki devri yapan, acil durumlara hazırlıklı, yenilikçi ve yaratıcı yöntemlerle acil ve afet durumlarını yönetebilen, ihtiyaç halinde ulaşılabilir, empati yapabilen, davranışları ile örnek olan, ekip çalışmasıyla koçluk yapan, ikna yeteneğine sahip olup güven tesis edebilen bir kişidir.

Afet yönetimi özelliklerini göz önünde bulundurarak liderlik türlerine baktığımızda:

- Otoriter liderliğin emir verip gereğinin yapılmasını istemek olduğu, bunun daha çok afetlerin müdahale aşamasında kullanılması gerektiği,
- Katılımcı liderliğin karar alınırken astların fikrinin sorulması ancak kararın lider tarafından verilmesi olduğu, bu tarzın hazırlık ve iyileştirme aşamalarına daha uygun olduğu ancak müdahale aşamasında fazla kullanılamayacağı,
- Demokratik liderliğin kararların birlikte alınması olduğu, genelde başarı/verimlilik için gerekli olduğu, bu tarzın hazırlık ve iyileştirme aşamalarına daha uygun olduğu ancak müdahale aşamasında fazla kullanılamayacağı,
- Serbest bırakan liderliğin astları karar alma ve uygulamada tamamen serbest bırakmak olduğu ve bu türde başarının rastlantısal olduğu, afet ve yönetiminin özellikleri açısından uygulanmasının doğru olmadığı, anlaşılmaktadır.

Liderlik türlerinden serbest bırakan liderlik türünün sakıncalarının faydasından çok fazla olabileceği, afet aşamaları göz önünde bulundurularak zaman zaman otoriter, katılımcı ya da demokratik liderlik türlerinin kullanılabilirliği, özellikle müdahale aşamasında otoriter liderlik daha çok gerekli iken hazırlık ve iyileştirme aşamalarında demokratik liderliğin gerekli olduğu sonucuna varmak mümkündür.

Afet yönetimi özelliklerini göz önünde bulundurarak liderlik yaklaşımlarına baktığımızda:

- Liderliğe özellikler yaklaşımının halen tartışmalı olduğu, afet ve afet yönetimi açısından henüz rağbet edilmemesi gerektiği,
- Liderliğe davranışsal yaklaşımlarda iş odaklı ve çalışan odaklı olmak üzere liderlerin başlıca iki farklı davranış tarzı gösterdikleri ve başarı/verimlilik için çalışan/ilişki odaklı liderlik davranışının gerekli olduğu, ancak afet ve yönetiminin özellikleri göz önüne alındığında tamamen ilişki odaklı olmak yerine ilişki odaklılıkla iş odaklılığın beraber yürütülmesinin uygun olduğu,
- Liderliğe Durumsal yaklaşımlarda insanların hazırlıklı olma/olgunluk düzeylerinin farklı olduğu, burada astların bilgi/yetenekleri ile motivasyon durumlarının ana belirleyiciler olduğu, olgunluk düzeyi arttıkça katılımcı ve yetki devreden tarz uygun olurken olgunluk düzeyi düştükçe anlatan ve ikna edici tarzın uygun olduğu, afet ve afet yönetiminin özellikleri göz önünde bulundurulduğunda ise özellikle müdahale aşamasında belli bir olgunluk düzeyi tespitinin yapılamayacağı ya da astların standart bir olgunluk düzeyine sahip olmayabilecekleri göz önünde bulundurularak uygulanan tarzlar arasında geçişler yapılmasının gerektiği, hazırlık ve iyileştirme aşamaları açısından belirlenen hazır olma/olgunluk düzeyine göre uygun tarzın gösterilmesinin uygun olacağı, anlaşılmaktadır.

SONUÇ

Afet, insanların faaliyetlerini ve normal hayatı kesintiye uğratan, durduran, toplumun tamamı veya belli kesimleri için ekonomik, fiziksel ve sosyal kayıplar meydana getiren doğal, insan kaynaklı veya teknolojik olayları ifade etmektedir. Afetleri kaynaklarına göre; deprem, volkan patlaması, kuraklık, sel, heyelan gibi doğal; kimyasal, nükleer veya büyük taşımacılık kazaları tarzından teknolojik, hidrojen bombası neticesi oluşan depremler veya savaşlar, iç çatışmalar ve terör olayları gibi insan kaynaklı olarak ayırmak mümkündür. İnsan Kaynaklı

afetler; tehlikeli maddeler, toksik atıklar, terör, savaşlar, iç çatışmalar, terör olayları, büyük göçler gibi olaylarla bunların ortaya çıkardığı sonuçları ifade etmektedir.

Afet yönetiminin özelliklerini ele aldığımızda ilk olarak onun insanlar ve toplum için önemini görmekteyiz. İkinci olarak afet yönetimi tanım ve kapsamı irdelendiğinde, “Afet Yönetimi” yönetimin afetlere ya da afetle mücadeleye uygulanması, yönetimin fonksiyonlarının afetle mücadelede kullanılmasından ibaret olduğu görülmektedir. Dolayısıyla afet yöneticisini normal yöneticinin afet alanında görevli olmasında aramak gerekmektedir. Son olarak ise hızlı müdahale ve tepkide bulunma; ilgililerle iletişim ve onların bilgilendirilmeleri ve katılımlarının sağlanması; iletişimle insanların kaygılarını giderme; önceden bildirimde bulunmanın mümkün olduğu afet tiplerinde ikaz mekanizmalarıyla halka duyurulması; görevlilerin hukuk, ahlak, etik, samimiyet ve diğer kurallara uygun hareket etmesi; yöneticilerin kendini geliştirmiş olması, sürekli durumu denetleyip kontrol altında tutması gerekli görülmektedir. Afet yönetiminde başarıya ulaşabilmek için örgütlenme, planlama, koordinasyon, yöneltme ve denetlemenin bir araya gelmesiyle etkin ve başarılı olunması mümkündür. Başarı için gerekli şartları yönetimin fonksiyonlarıyla sağlamak mümkün gözükmemektedir.

Lider grup etkileşimini etkin olarak yönlendiren ve sahip olduğu özel beceriler ile gruptaki diğerlerinden ayrılan kişi iken yönetici ise bir amaç doğrultusunda eldeki beşeri ve fiziki kaynakları etkili ve verimli bir şekilde bir araya getirerek yönetme işini yapan kişidir. Lider yönetici ise liderlik ve yöneticilik özelliklerini bir arada bulandıran kişidir.

İnsanlar ve genelde tüm toplum için son derece hayati öneme sahip afet ve acil durumlarda da, yönetimin diğer sahalarında olduğu gibi yöneticiler yöneticilik vasıflarının yanında liderlik vasıflarını da taşımaları, lider yönetici olmalıdır.

Afet yönetiminde görev alan yönetici, başarı için gerekli olan hususları ancak liderlik vasıfları ile yerine getirebilir ya da yöneticilik yanında liderlik vasıflarına da sahip olması olmazsa olmazdır. Buradan hareketle afet yönetimi açısından bir lider yönetici modeli ortaya koymak istendiğinde: afet aşamaları da dikkate alınarak, liderlik türleri ve liderlik yaklaşımları açısından uygun olan tür ve yaklaşımlar belirlenmiştir. Afet Yönetiminin afetin her üç aşaması açısından da geçerli olacağı ya da her aşama için ayrı ayrı yöneticiler ortaya konmadığına göre her üç aşama için de geçerli bir model ortaya koymak elzem görülmektedir. Afetin her üç aşamasını da göz önünde bulundurduğumuzda, lider yönetici türlerinden serbest bırakan liderlik türünün kesinlikle uygun olmadığı, diğer üç tür olan otoriter, katılımcı ve demokratik türler arasında afet aşamalarına göre geçişler yapabilecek yeni bir lider yönetici modeli uygun görülmektedir. Afetin her üç aşamasını da göz önünde bulundurduğumuzda, liderlik yaklaşımlarından özellikler yaklaşımına rağbet edilmemesi, diğer iki yaklaşım olan davranışsal ve durumsal yaklaşımlar arasında afet türlerine göre geçişler yapabilecek olan yeni bir lider yönetici modeli uygun görülmektedir.

Bütün bu çıkarımlardan sonra afetlerin her üç aşamasını da kuşatacak şekilde yeni bir lider yönetici modeli çıkarımı yapılması gerekli görülmektedir. Bu model yukardaki araştırma ve açıklamalar ışığında şu şekilde ortaya çıkmaktadır. Afet yönetimindeki lider yönetici; Serbest bırakan lider türü ve liderliğe özellikler yaklaşımı dışında olup, lider türleri ve liderlik yaklaşımları arasında afet aşamalarına göre yukarıda belirtilen şekliyle geçişler yapabilecek, ağırlıklı olarak katılımcı ve demokratik türde liderlik gösterirken ağırlıklı olarak çalışan odaklı ve yetki devreden tarzlarında yaklaşım gösterebilen kişidir.

KAYNAKÇA

- Acil ve Afet Durum Yönetimi, 5902 Sayılı afet ve acil durum yönetimi başkanlığı ile ilgili bazı düzenlemeler hakkında kanun, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5902.pdf> (Erişim Tarihi: 24.02.2021).
- Akel S., Akarsu G., (2001). İşletme Yönetiminde Liderin Fonksiyonları ve Etkinliği. İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Yayınları. İstanbul.
- Akgemci T, Güleş H. K., (2009). İşletmelerde Stratejik Yönetim. Gazi Kitabevi. Ankara.
- Aslan Ş., (2013). Geçmişten Günümüze Liderlik Kuramları, Eğitim Yayınları. Konya.
- Asunakutlu T., 2001. Klasik ve Neo-Klasik Dönemde Örgütsel Güvenin Karşılaştırılması Üzerine Bir Deneme, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5.
- Aşan Ö., Aydın E., (2006). Örgütsel Davranış. (Ed. H. Can), Arıkan Yayınları. İstanbul.
- Aydın A., (2011). Yönetim Bilimi. 4B, Seçkin Yayınları. Ankara.
- Aydoğan D., (2013). Küresel Ekonomik Krizden Çıkmada Yöneticinin Rolü, Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi, 3 (5): 25-30.
- Bakan İ., Büyükbeşe T., (2010). Liderlik Türleri ve Güç Kaynaklarına İlişkin Mevcut-Gelecek Durum Karşılaştırması: Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Algılarına Dayalı Bir Alan Araştırması, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 12 (19): 73-84.
- Bennis W., (2006a). Why Lead Reflect on Experience, Leadership Excellence, 23: (10).
- Bennis W., (2006b). Authentic Leader, Engage More in Creative Collaboration, Leadership Excellence, 23: (8).
- Bilginöglü B., (2013). Mühendislik Mesleğinin Profesyonelleşme Düzeyi Ve Mühendisler İçin Y Teorisi Varsayımlarının Geçerliliği. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bobic M.,P., Davis W.,E., (2003). A Kind Word for Theory X: Or Why So Many Newfangled Management Techniques Quickly Fail, Journal of Public Administration Research and Theory, 13: (3) 239-264.
- Budak G., (2009). İşletme Yönetimi. Barış Yayınları. İzmir.
- Cacioppe R. L, Albrecht S. L, (2000). Using 360 derece feedback and Integral Model to Develop Leadership and Management Skills, Leadership and Organization Development Journal, 21: (8).
- Can H., (2002). Organizasyon ve Yönetim. 6. Baskı. Siyasal Kitabevi. Ankara.
- Coşan P., E, Gülova, A.,A. (2014). Örgütsel Demokrasi, Yönetim ve Ekonomi, 21(2): 231-248.
- Çolak M., (2015). Çalışma Hayatında Liderlik. Ekin Yayınları. Bursa.
- Deniz L, Hasançebioğlu T, (2003). Öğretmen Liderlik Stillerini Belirlemeye Yönelik Bir Ölçek Çalışması, Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 17, 55-62.
- Efil İ, (2004). İşletme Yönetimi: Yönetim Düşüncesi Fonksiyonları ve Yeni Yönetim Teknikleri. Aktüel. İstanbul.

- Ekşi A, (2016). Afet Yönetiminde Temel Etik İlkeler ve İkilemler, Bütünleşik Afet Yönetimi. (Eds. Karaman ZT, Altay A.), İlkem Yayınları.
- Ergun T, (2004). Kamu Yönetimi. TODAİE Yayınları. Ankara.
- Feyerherm AE, Rice C.L., (2002). Emotional Intelligence and Team Performance, The Good, The Bad and The Ugly, The International Journal of Organizational Analysis, 10: (4).
- Güllü M, Arslan C, (2009). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Liderlik Stilleri, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6: (11), 353-368.
- Gülner B., (2007). Örgütlerde İletişim ve İş Doyumu. L-T Literatürk. İstanbul.
- Güney S, (2007). Yönetim ve Organizasyon, (Eds. Güney S.) Nobel Yayınları. Ankara.
- Hersey P, Keilty J.W, (1980). Come On One Od Communications Skills, Training and Development Journal, April, 56-60.
- Kadioğlu, M. (2008). Modern Bütünleşik Afet Yönetiminin Temel İlkeleri, Afet Zararlarını Azaltmanın Temel İlkeleri, (Eds. Kadioğlu M, Özdamar E.), Ankara, TC İçişleri Bakanlığı Japonya Uluslararası İşbirliği Ajansı-JICA Türkiye Ofisi Yayın No:2, ISBN 978-975-98140-1-4, s. 1-34, http://www.acilafet.org/upload/dosyalar/4d2_afet.pdf (Erişim Tarihi: 21.08.2017).
- Kılıç R., Keklik B., Yıldız H., (2014). Dönüştürücü, Etkileşimci ve Tam Serbesti Tanıyan Liderlik Tarzlarının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Yönetim ve Ekonomi, 21: 2, 249-268.
- Koprman C, Özalp İ, (2013). Yönetim ve Organizasyon, Eskişehir: Açık Öğretim Fakültesi Yayınları.
- Küçüközkan Y, 2015. Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve, Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, 1: (2), 8, 6-115.
- Livarçin Ö, 2010, A Six Step Model For Successful Research In Social Sciences: Fadapa”, Journal of Naval Science and Engineering, 6(3): 40-54.
- McGregor D, 1966. Leadership and Motivation, MIT Press, Cambridge, (Akt: Çolak M 2015). Çalışma Hayatında Liderlik, Ekin Yayınları. Bursa.
- Memiş M.Ü., (2006). İç Denetimin Yönetim Fonksiyonlarının Yerine Getirilmesindeki Rolü: Türkiye’deki Büyük İşletmeler Üzerinde Bir Saha Araştırması, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Memişoğlu S.P, Çakır M, (2015). Öğretmenlerin Liderlik Stilleri İle Sınıf İçi Öğretmen Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 10, s. 633-648.
- Mevzuat.gov.tr; 4 Nolu bakanlıklara bağlı, ilgili, ilişkili kurum ve kuruluşlar ile diğer kurum ve kuruluşların teşkilatı hakkında cumhurbaşkanlığı kararnamesi, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/19.5.4.pdf> (Erişim Tarihi: 24.02.2021).
- Mondy RW, Premeaux SR, (1995). Concept, Practices and Skills, 7B, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall Inc, s.347.
- Mullins LJ, (2006). Essentials of Organizational Behavior, FT Prince Hall.

- Öktem M.K., (1991). Güdüleme Kuramları ve Yetişen Kamu Yöneticilerimiz, Amme İdaresi Dergisi, 24(3): 47-62.
- Özalp İ., (2004). Yönetim ve Organizasyon. Anadolu Üniversitesi, Yayın No:1457. Eskişehir.
- Palabıyık H, (2004). Yönetimden Yönetişime Geçiş ve Ötesi Üzerine Açıklamalar, Amme İdaresi Dergisi, 37 (1): 63-85.
- Riggio RE, (2014). Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Giriş. Nobel Yayınları. Ankara.
- Sancakdar O, (2016). Afet Mevzuatı ve Afet Hukukuna Giriş, Bütünleşik Afet Yönetimi, Eds: Karaman ZT, Altay A.) İlkem Yayınları..
- Schriesheim Chester A, Bird Barbara J, (1979). Contributions of the Ohio State Studies to the Field of Leadership, Journal of Management, 5:(2), 135-145.
- Sezgin F, (2003). Kriz Yönetimi, Manas Sosyal Bilimler Dergisi, 4:(8), 181-195.
- Solmuş T, (2004). İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler. Beta Yayınları. İstanbul.
- Soysal A, Karasoy HA, Alıcı S, (2009). KOBİ'lerde Kriz Yönetimi: K. Maraş'ta Tekstil Sektöründeki KOBİ'lerde Bir Uygulama, S.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21, 432-446.
- Soysal A.H, Paksoy M, Özçalıcı M, (2011). Kriz Dönemlerinde Liderlik Yeteneğinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi 6:1, 222-248.
- Stinson JE, Johnson T.W, (1975). The Path-Goal Theory of Leadership: A Partial Test and Suggested Refinement, Academy of Management Journal (Pre-1986), 18 (2): 242-243.
- Şafaklı O.V, (2005). KKTC'deki Kamu Bankalarında Liderlik Stilleri Üzerine Bir Çalışma, Doğu Üniversitesi Dergisi, 6(1): 132-143.
- Şahin Ş, (2012). Kısıtlar Teorisine Göre Sanayi İşletmelerinde Çalışanların Motivasyonu ve İşletme Başarısına Etkisi: PVC Üretim İşletmesi Üzerine Bir Uygulama, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Şahin Y, (2015). Yönetim Bilimi ve Türk Kamu Yönetimi, 6B, Ekin Yayınları. Bursa.
- Şimşek Ş, Akgemci T, Çelik A, (2003), Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Adım Yayınları. Konya.
- Tağraf H, Arslan N.T, (2003). Kriz Oluşum Süreci Ve Kriz Yönetiminde Proaktif Yaklaşım, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 4(1): 149-160.
- Tekin Y, Ehtiyar R, (2011). Başarının Temel Aktörleri: Vizyoner Liderler, Journal of Yasar University, 24: (6).
- Topaloğlu M, Koç H, (2017). Yönetim ve Organizasyon, 3. Baskı, Seçkin yayınları. Ankara.
- Tutar H, (2000). Kriz ve Stres Ortamında Yönetim. Hayat Yayınları. İstanbul.
- Ulukuş K.S, (2016). Motivasyon Teorileri Ve Lider Yöneticilik Unsurlarının Bireylerin Motivasyonuna Etkisi, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 25: 247-262.
- Vroom V, Jago, AG, (1988). The New Leadership: Managing Participation in Organizations, Prentice Hall. New York.

Wagner JA, Hollenbeck J.R, (1998). Organizational Behavior Securing Competitive Advantage, 3B, Prentice Hall International Inc. New Jersey.

Werner I, 1997. Liderlik ve Yönetim. Rota Yayınları.

Wooten L.P, James E.H. (2008). Linking Crisis Management and Leadership Competencies: The Role of Human Resources Development, Advances in Developing Human Resources, 10 (3): 352-379.

Yavuz M, (2009). Okul Müdürlerinin Yönetimle İlgili Görüş ve Uygulamalarının Yönetim Kuramları Bakımından Değerlendirilmesi, Değerler Eğitimi Dergisi, 7 (18): 121-155.

Yörük D, Dünder S, Topçu B, (2011). Türkiye'deki Belediye Başkanlarının Liderlik Tarzı ve Liderlik Tarzını Etkileyen Faktörler, Ege Akademik Bakış. 11 (1): 103-109.