T.C.
ERCİYES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
HALKLA İLİŞKİLER VE TANITIM ANA BİLİM DALI
HALKLA İLİŞKİLER VE TANITIM BİLİM DALI

KRİZ YÖNETİMİNDE KARİZMATİK LİDERLİĞİN ÖNEMİ: RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÖRNEKLİĞİNDE TEORİK VE UYGULAMALI BİR ÇALIŞMA

Hazırlayan
Samed SOY

Danışman
Prof. Dr. Mustafa AKDAĞ

Yüksek Lisans Tezi

Ocak 2018
KAYSERİ

T.C.
ERCİYES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
HALKLA İLİŞKİLER VE TANITIM ANA BİLİM DALI
HALKLA İLİŞKİLER VE TANITIM BİLİM DALI

KRİZ YÖNETİMİNDE KARİZMATİK LİDERLİĞİN ÖNEMİ: RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÖRNEKLİĞİNDE TEORİK VE UYGULAMALI BİR ÇALIŞMA

(Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan
Samed SOY

Danışman
Prof. Dr. Mustafa AKDAĞ

Ocak 2018
KAYSERİ

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgiler akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçlar tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Samed SOY



T.C.
ERCİYES ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Tez Başlığı: Kriz Yönetiminde Karizmatik Liderliğin Önemi: Recep Tayyip Erdoğan Örnekliğinde Teorik Ve Uygulamalı Bir Çalışma

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Giriş, b) Ana bölümler ve c) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 132 sayfalık kısmına ilişkin, 15/12/2017 tarihinde ***Turnitin*** intihal programından aşağıda belirtilen filtreleme uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre, tezimin benzerlik oranı: % 2 dır.

Uygulanan filtrelemeler:

1- Giriş dahil
2- Ana Bölümler dahil
3- Sonuç dahil
4- Alıntılar dahil/hariç
5- Kapak hariç
6- Önsöz ve Teşekkür hariç
7- İçindekiler hariç
8- Kaynakça hariç
9- Özet hariç
10- Yedi (7) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez İntihal Raporu Uygulama Esaslarını inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini, aksinin tespit edileceği muhtemel durumlarda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim. 15/12/2017

Adı Soyadı : Samed SOY
Öğrenci No : A.a.3.1.8.3.1.5.1.4
Anabilim Dalı : Halkla İlişkiler ve Tanıtım
Bilim Dalı : Halkla İlişkiler ve Tanıtım
Program Adı : Yüksek Lisans

Danışman: Adı/İmza

Mustafa AKDAĞ
İletişim Fakültesi Dekanı

Öğrenci Adı/İmza

Samed SOY

YÖNERGEYE UYGUNLUK SAYFASI

"Kriz Yönetiminde Karizmatik Liderliğin Önemi: Recep Tayyip Erdoğan Örnekliğinde Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma" adlı Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Tez Önerisi ve Tez Yazma Yönergesi'ne uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan	Danışman
Ad Soyad İmza	Ad Soyad İmza
Samed SOY	Prof. Dr. Mustafa AKDAĞ

Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı Başkanı

Doç. Dr. Hasan GÜLLÜPUNAR

Prof. Dr. Mustafa AKDAĞ danışmanlığında **Samed SOY** tarafından hazırlanan **"Kriz Yönetiminde Karizmatik Liderliğin Önemi: Recep Tayyip Erdoğan Örnekliğinde Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma"** adlı bu çalışma jürimiz tarafından Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

04/01/2018
(Tez Savunma Sınav Tarihi Yazılacak)

JÜRİ:

Danışman : Prof. Dr. Mustafa Akdağ

Üye : Yrd. Doç. Dr. Zekye Ramer Gencer

Üye : Yrd. Doç. Dr. Mustafa CILGI

ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun 22/01/2018 tarih ve 03 sayılı kararı ile onaylanmıştır.

22/01/2018

Prof. Dr. Celaleddin ÇELİK
Enstitü Müdürü

KRİZ YÖNETİMİNDE KARİZMATİK LİDERLİĞİN ÖNEMİ: RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÖRNEKLİĞİNDE TEORİK VE UYGULAMALI BİR ÇALIŞMA

Samed SOY

Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Tezi, Ocak 2018
Danışman: Prof. Dr. Mustafa AKDAĞ

ÖZET

İnsanoğlu tarih boyunca örgütlenerek yaşamını sürdürmüş ve bu durum zaman zaman çeşitli nedenlerden kaynaklanan krizlerle karşılaşmalarına neden olmuştur. Özellikle örgütsel yapının büyümesi ve globalleşme ile örgütlerin diğer örgütler ile bağlarının kuvvetlenmesi sonucu örgütlerin krizlerle karşılaşma riski daha da artmıştır. Dolayısıyla dünyanın diğer ucunda meydana gelen bir kriz artık diğer toplumları etkileyen bir yapıya dönüşmüştür.

Krizlerin meydana gelme olasılığı arttıkça krizleri yönetmek ve başarılı bir şekilde atlatmak hayati öneme sahip olmuştur. Bu süreçte krizleri başarılı bir şekilde atlatmada yönetim ile yönetilen kesimin uyumu ve aynı hedeflere uyumlu bir şekilde ilerlemesi çok önemlidir. Bu uyumu sağlamak daha çok örgüte liderlik yapan kişinin çabaları sonucu gerçekleşebilir. Fakat kriz dönemlerinde liderin halkı ikna etmesi ve onları belirli hedeflere yönlendirmesi oldukça zor bir durumdur. Bunu başarabilmek için lider bazı liderlik özelliklerine sahip olması gerekir.

Bu bağlamda kriz dönemlerinde karizmatik, otokratik, demokratik ve tam serbesti tanıyan liderlik özelliklerinin halkı ikna etmede ne derece önemli olduğu, Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde sahip olduğu liderlik özelliklerinin neler olduğun, halkın kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'a yönelik tutumları ortaya konulmuş ve Recep Tayyip Erdoğan'ın krizleri başarılı bir şekilde atlatması sahip olduğu liderlik ile ilişkilendirilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kriz Yönetimi, Karizmatik Liderlik, Recep Tayyip Erdoğan

THE IMPORTANCE OF CHARISMATIC LEADSHIP IN CRISIS MANAGEMENT: A THEORICAL AND PRACTICAK STUDY ON RECEP TAYYİP ERDIĞAN SAMPLE

Samed SOY

Erciyes University Graduate School of Social Sciences
Ph. D. Thesis, January 2018
Supervisor: Prof. Dr. Celaleddin ÇELİK

ABSTRACT

Mankind has organized and maintained its life throughout history, and this has occasionally caused them to face crises of various reasons. Especially with the growth of organizational structure and globalization the organizations' increasing ties with other organizations have increased the risk of facing the crises. Thus, a crisis that has taken place on the other side of the world has now become a structure that affects other societies.

As the likelihood of crises increases, it has become vital to manage and successfully survive crises.In this process, it is very important that the crises are successfully overcome and that the management and the people who are governed are in harmony with the same targets. This adaptation can be accomplished more effortfully by the efforts of the knight leadership. But it is very difficult for the leader to persuade the public and direct them to specific targets in times of crisis. In order to achieve this, the leader must have some leadership qualities.

In this context, it is emphasized how important the leadership qualities that are charismatic, autocratic, democratic and fully liberal in crisis periods are to convince the public, what is the leadership characteristics of Recep Tayyip Erdoğan in crisis periods and the attitudes of the public to Recep Tayyip Erdoğan during crisis periods and that Recep Tayyip Erdoğan's successful overcoming of crises has been linked to his leadership.

Keywords: Crisis Manegement, Charasmatic Leadership, Recep Tayyip Erdoğan

İÇİNDEKİLER

KRİZ YÖNETİMİNDE KARİZMATİK LİDERLİĞİN ÖNEMİ: RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÖRNEKLİĞİNDE TEORİK VE UYGULAMALI BİR ÇALIŞMA

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK i
YÖNERGEYE UYGUNLUK SAYFASI ii
ONAY iii
ÖZET iv
ABSTRACT v
İÇİNDEKİLER vi
GİRİŞ 1
1.1. Kriz Kavramı 4
1.2. Krizin Özellikleri 6
1.2.1. Belirsizlik 6
1.2.2. Tehdit 6
1.2.3. Zaman Baskısı 7
1.2.4. Diğer Özellikler 7
1.3. Krize Neden Olan Faktörler 8
1.3.1. Kurum Dışı Faktörler 8
1.3.1.1. Doğal Faktörler 8
1.3.1.2. Ekonomik Faktörler 8
1.3.1.3. Hukuki ve Siyasi faktörler 9
1.3.1.4. Sosyo Kültürel Faktörler 9
1.3.1.5. Teknolojik Faktörler 10
1.3.1.6. Uluslararası Çevre Faktörleri 10
1.3.2. Kurum İçi Faktörler 11
1.3.2.1. Yöneticilerden Kaynaklanan Faktörler 11
1.3.2.2. Örgütün Yaşam Eğrisi 12
1.3.2.3. Örgüt Yapısı ile İlgili faktörler 12

1.3.2.4. Örgüt Kültürü ile ilgili faktörler 12
1.3.3. Krize Neden Olan Diğer Faktörler 13
1.4. Krizin Aşamaları 13
1.4.1. Kriz Öncesi 13
1.4.1.1. Körlük 14
1.4.1.2. Eyleme Geçememe 14
1.4.1.3. Yanlış Eylem 14
1.4.2. Kriz dönemi 14
1.4.3. Kriz Sonrası Dönem 15
1.5. Kriz Yönetimi 15
1.6. Kriz Yönetim Modelleri 17
1.6.1. Littlejohn'un Altı Adım Kriz Modeli 17
1.6.2. Fink'in Kapsamlı Kontrolü 17
1.6.3. Mitroff'un Portföy Planlama Yaklaşımı 17
1.6.4. Kriz-Stratejik Yönetim Entegrasyonu 18
1.6.5. Burnet'in Kriz Sınıflandırma Matrisi 18
1.7. Kriz Yönetim Süreci 18
1.7.1. Kriz Öncesi yönetim 18
1.7.1.1. Erken Uyarı Sistemlerinin Geliştirilmesi ve Kriz Sinyallerinin Alınması 19
1.7.1.2. Kriz Senaryolarının Oluşturulması 19
1.7.1.3. Kriz yönetim Ekibinin Belirlenmesi 19
1.7.1.4. Kriz Yönetim Odası 21
1.7.1.5. Kriz Sözcüsünün Belirlenmesi 21
1.7.1.6. Kriz Yönetim Planının Yapılması ve Provası 21
1.7.2. Kriz Dönemi Yönetim 23
1.7.2.1. Krizin Varlığını Kabul Etmek 24
1.7.2.2. Krizle İlgili Verilere Ulaşmak 24
1.7.2.3. Görevli Personeli Harekete Geçirmek, ... 24

1.7.2.4. Örgüt Personelinin, Hedef Kitlenin ve Medyanın Bilgilendirilmesi 24
1.7.3. Kriz Sonrası Yönetim....26
1.7.3.1. Durum Analizi Yapmak....26
1.7.3.2. Krizin Olumlu ve Olumsuz Etkilerini Belirleme....26
1.7.3.3. İnsan Kaynaklarına Yönelik Çalışmalar....27
1.7.3.3.1. Olumlu Ortam Oluşturmak....27
1.7.3.3.2. Gelişim Odaklılığı Vurgulamak....28
1.7.3.3.3. Çalışanları Kararlara Dahil Etmek....28
1.7.3.3.4. Duygusal Davranmamak....28
1.7.3.3.5. Akılcı Adımlar Atmak....28
1.7.3.3.6. Eğitim ve İş Becerilerini Geliştirmek....28
1.7.3.4. Halkla İlişkiler Çalışmaları....28

2. BÖLÜM

LİDERLİK, KARİZMA VE KARİZMATİK LİDERLİK

2.1. Lider, Liderlik ve Yönetici Kavramları....31
2.1.1. Lider....32
2.1.2. Liderlik....32
2.1.3. Yönetici....33
2.2. Lideri Lider Yapan Özellikler....34
2.3. Liderlik Çeşitleri....35
2.3.1. Otokratik Liderlik....35
2.3.2. Demokratik Liderlik....36
2.3.3. Tam serbesti Tanıyan Liderlik....36
2.3.4. Dönüşümcü Liderlik....37
2.4. Karizma ve Karizmatik Liderlik Kavramlarının Kapsamı ve Özellikleri....38
2.4.1. Karizma Kavramı....38
2.4.2. Karizmatik liderlik....39
2.4.3. Karizmatik Lideri Ortaya Çıkaran Faktörler....40

2.5. Liderlik ve Kriz Yönetimi 43

3. BÖLÜM

KRİZ DÖNEMLERİNDE RECEP TAYYİP ERDOĞAN'IN ÖN PLANA ÇIKAN LİDERLİK ÖZELLİKLERİNİN TESPİTİ VE BU ÖZELLİKLERİN KRİZ YÖNETİM SÜRECİNDE Kİ ÖNEMİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırma Metodolojisi.....45

3.2. Araştırmaya Katılanların Genel Özellikleri.....48

3.2.1. Sosyo-Demografik Özellikler.....48

3.2.1.1. Katılımcıların Cinsiyeti 48

3.2.1.2. Katılımcıların Yaş Durumları 48

3.2.1.3. Katılımcıların Medeni Durumları.....49

3.2.1.4. Katılımcıların Eğitim Düzeyleri 49

3.2.1.5. Katılımcıların Meslek Durumları 50

3.3. Katılımcıların Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Eerdoğan ile İlgili Görüş ve Tutumları.....51

3.3.1. Katılımcıların Kriz Dönemlerinde Mevcut Siyasi Parti Liderlerini Beğenme düzeyleri.....51

3.3.2. Katılımcıların Recep Tayyip Erdoğan'ın Kriz Dönemlerinde Sergilediği Liderliği Beğenme Düzeyleri 51

3.3.3. Katılımcıların Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'ın Verdiği Bilgilerden İkna Olma Düzeyleri 52

3.3.4. Katılımcıların Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'ın İstediği Davranışları Yerine Getirme Düzeyleri 52

3.3.5. Katılımcıların Recep Tayyip Erdoğan'ın Krizleri Başarılı Bir Şekilde Yönetip Yönetmediğine İlişkin Görüşleri 53

3.4. Katılımcıların Kriz Dönemlerinde İkna Edici Liderlik Özellikleri Hakkındaki Görüşleri 54

3.5. Katılımcıların Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da Ön Plana Çıkan Liderlik Özelliklerine İlişkin Görüşleri 56

3.6. Faktör Analizi.....58

3.6.1. Kriz Dönemlerinde İkna Edici Lider Özellikleri Faktör Analizi.....58

3.6.2. Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da Ön Plana Çıkan Liderlik Özellikleri Faktör Analizi 61

3.7. Faktörlerin Frekans Analizi.....63

3.7.1. Kriz Dönemlerinde İkna Edici Liderlik Özelliklerini İçeren Faktörlerin Frekans Analizi.....63

3.7.2. Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da Ön Plana Çıkan Liderlik Özelliklerini İçeren Faktörlerin Frekans Analizi.....64

3.8. Faktörler ile Değişkenler Arasında Ki İlişkiler.....64

3.8.1. Kriz Dönemlerinde İkna Edici Liderlik Özellikleri Faktörleri İle Cinsiyet Arasında ki İlişki 64

3.8.2. Kriz Dönemlerinde İkna Edici Liderlik Özellikleri Faktörleri İle Medeni Durum Arasında ki İlişki.....65

3.8.3. Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da Ön Plana Çıkan Liderlik Özelliklerini İçeren Faktörler İle Cinsiyet Arasındaki İlişki 65

3.8.4. Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da Ön Plana Çıkan Liderlik Özelliklerini İçeren Faktörler İle Medeni Durum Arasındaki İlişki.....66

3.8.5. Katılımcıların Kriz Dönemlerinde Beğendikleri Siyasi Liderlere Göre Kriz Dönemlerinde İkna Edici Liderlik Özellikleri Alt Faktörleri 66

3.8.6. Katılımcıların Kriz Dönemlerinde Beğendikleri Siyasi Liderlere Göre Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da Ön Plana Çıkan Liderlik Özellikleri Alt Faktörleri 67

3.8.7. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Kriz Dönemlerinde İkna Edici Liderlik Özellikleri Alt Faktörleri 68

3.8.8. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da Ön Plana Çıkan Liderlik Özellikleri Alt Faktörleri 68

3.8.10. Katılımcıların Gelir Durumlarına Göre Kriz Dönemlerinde İkna Edici Liderlik Özellikleri Alt Faktörleri 69

3.8.11. Katılımcıların Gelir Durumuna Göre Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da Ön Plana Çıkan Liderlik Özellikleri Alt Faktörleri 70

3.8.12. Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Kriz Dönemlerinde İkna Edici Liderlik Özellikleri Alt Faktörleri 71

3.8.13. Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da Ön Plana Çıkan Liderlik Özellikleri Alt Faktörleri 71

3.8.14. Katılımcıların Meslek Durumlarına Göre Göre Kriz Dönemlerinde İkna Edici Liderlik Özellikleri Alt Faktörleri 72

3.8.15. Katılımcıların Meslek Durumlarına Göre Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da Ön Plana Çıkan Liderlik Özellikleri Alt Faktörleri 73

3.9. Kriz Dönemlerinde Recep Tayip Erdoğan'a Yönelik Tutumlar ile Değişkenler Arasındaki İlişki 74

3.9.1. Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'a Yönelik Tutumları İle Cinsiyet Arasında ki İlişki 74

3.9.2. Toplumun Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'a Yönelik Tutumları İle Medeni Durum Arasında ki İlişki 74

3.9.3. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'a Yönelik Tutumları Arasında ki İlişki 75

3.9.4. Katılımcıların Gelir Durumlarına Göre Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'a Yönelik Tutumları Arasında ki İlişki 77

3.9.6. Katılımcıların Meslek Durumlarına Göre Göre Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'a Yönelik Tutumları Arasında ki İlişki 79

SONUÇ 80

KAYNAKÇA 88

EKLER 99

EK 1: ANKET FORMU 99

EK 2: FAKTÖR ANALİZİ 102

EK 3: DEĞİŞKENLER İLE FAKTÖRLER ARASINDA BAĞIMSIZ ÖRNEKLEM T-TESTİ 108

EK 4. DEĞİŞKENLER İLE FAKTÖRLER ARASINDA ANOVA TESTİ 112

EK 5: FAKTÖRLERİN GÜVENİLİRLİK TESTLERİ 127

EK 6: KRİZ DÖNEMLERİNDE RECEP TAYYİP ERDOĞAN'A YÖNELİK TUTUMLAR İLE DEĞİŞKENLER ARASINDA Kİ İLİŞKİ 129

ÖZGEÇMİŞ 136

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Krize Neden olan Faktörler 13

Tablo 2. Kriz Yönetim Ekibi Rolleri..... 20

Tablo 3. Liderlik Özellikleri 35

Tablo 4. Kriz Dönemlerinde Liderin Rolü..... 43

Tablo 3.1. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı..... 48

Tablo 3.2. Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı..... 48

Tablo 3.3. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları..... 49

Tablo 3.4. Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımları 49

Tablo 3.5. Katılımcıların Meslek Durumlarına Göre Dağılımları 50

Tablo 3.6. Katılımcıların Gelir Durumlarına Göre Dağılımları..... 50

Tablo 3.7. Katılımcıların Kriz Dönemlerinde Mevcut Siyasi Parti Liderlerini Beğenme Düzeylerine Göre Dağılımları..... 51

Tablo 3.8. Katılımcıların Recep Tayyip Erdoğan'ın Kriz Dönemlerinde Sergilediği Liderliği Beğenme Düzeylerine Göre Dağılımları 51

Tablo 3.9. Katılımcıların Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'ın Verdiği Bilgilerden İkna Olma Düzeylerine Göre Dağılımları..... 52

Tablo 3.10. Katılımcıların Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'ın İstediği Davranışları Yerine Getirme Düzeylerine Göre Dağılımları 52

Tablo 3.11. Katılımcıların Recep Tayyip Erdoğan'ın Krizleri Başarılı Bir Şekilde Yönetip Yönetmediğine İlişkin Görüşlerine Göre Dağılımları..... 53

Tablo 12. Katılımcıların Kriz Dönemlerinde İkna Edici Liderlik özellikleri Hakkında ki Görüşlerinin Dağılımı..... 54

Tablo 3.13. Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da Ön Plana Çıkan Liderlik Özelliklerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı 56

Tablo 3.14. Kriz Dönemlerinde İkna Edici Liderlik Özellikleri Faktör Analizi..... 58

Tablo 3.15. Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da Ön Plana Çıkan Liderlik özellikleri Faktör Analizi..... 61

Tablo 3.16. Kriz Dönemlerinde İkna Edici Liderlik Özelliklerini İçeren Faktörlerin Dağılımı..... 63

Tablo 3.17. Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da Ön Plana Çıkan Liderlik özelliklerini İçeren Faktörlerin Dağılımı 64
Tablo 3.18. Faktörler ve Cinsiyet Arasında ki İlişki (bağımsız örneklem t-testi) 64
Tablo 3.19. Faktörler ve Medeni Durum Arasındaki ilişki (bağımsız örneklem t-testi) 65
Tablo 3.20. Faktörler ve Cinsiyet Arasında ki İlişki (bağımsız örneklem t-testi) 65
Tablo 3.21. Faktörler ve Medeni Durum Arasındaki ilişki (bağımsız örneklem t-testi) 66
Tablo 3.22. Faktörler ve Kriz Dönemlerinde Siyasi Liderlerin Beğenilme Derecesi Arasında ki İlişki (ANOVA) 66
Tablo 3.23. Faktörler ve Kriz Dönemlerinde Siyasi Liderlerin Beğenilme Derecesi Arasında ki İlişki (ANOVA) 67
Tablo 3.24. Faktörler ve Yaş Grupları Arasında ki İlişki (ANOVA) 68
Tablo 3.25. Faktörler ve Yaş Grupları Arasında ki İlişki (ANOVA) 68
Tablo 3.26. Faktörler ve Gelir Durumu Arasında ki İlişki (ANOVA) 69
Tablo 3.27. Faktörler ve Gelir Durumu Arasında ki İlişki (ANOVA) 70
Tablo 3.28. Faktörler ve Eğitim Düzeyi Arasındaki İlişki (ANOVA) 71
Tablo 3.29. Faktörler ve Eğitim Düzeyi Arasındaki İlişki (ANOVA) 71
Tablo 3.30. Faktörler ve Meslek Durumu Arasında ki İlişki (ANOVA) 72
Tablo 3.31. Faktörler ve Meslek Durumu Arasında ki İlişki (ANOVA) 73
Tablo 3.32. Tutumlar İle Cinsiyet Arasında ki İlişki (bağımsız örneklem t-testi) 74
Tablo 3.33. Tutumlar İle Medeni Durum Arasında ki İlişki (bağımsız örneklem t-testi) 74
Tablo 3.34. Tutumlar ve Yaş Grupları Arasında ki İlişki (ANOVA) 75
Tablo 3.35. Tutumlar ve Gelir Durumu Arasında ki İlişki (ANOVA) 77
Tablo 3.36. Tutumlar ve Eğitim Düzeyi Arasında ki İlişki (ANOVA) 78
Tablo 3.37. Tutumlar ve Meslek Durumları Arasında ki İlişki (ANOVA) 79

GİRİŞ

29 Ekim 1923'te Cumhuriyetin ilan edilmesiyle kurulan Türkiye Cumhuriyeti Devleti, kurulduğu günden bugüne kadar birçok kriz ile karşı karşıya kalmıştır. Hatta bu süreç içerisinde normal olarak değerlendirebileceğimiz dönem çok azdır. Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan Recep Tayyip Erdoğan'ın lider olarak ortaya çıkıp devlet yönetimine gelinceye kadarki süreç içerisinde birçok lider ortaya çıkmış, fakat çoğu meydana gelen krizler nedeniyle çeşitli yollardan yönetimden ayrılmak zorunda kalmışlardır. Bundan dolayı devlet krizleri yönetebilme kabiliyetine sahip olmalı ve krizler işin içinden çıkılmaz bir hal almadan kontrol altına alınmalıdır. Yöneticilik becerisi en çok kriz süreçlerinde ortaya çıkmaktadır (Demirtaş, 2000, s.3). Fakat krizlerin yönetilmesi kamu yönetimini ilgilendirdiği için kamu yönetiminden kaynaklanan hantallık, aşırı merkeziyetçi bir yapıya sahip olması (Akçakaya ve Yücel, 2007, 27) yönetimdeki kişilerin beceriksizliği gibi nedenlerden ötürü kamu krizlerinin başarılı yönetimi mümkün olamamakta ve bu krizlerin faturasını halk ödemektedir. Halk ise çareyi bir sonraki seçimde zamanın hükümetini kuran partiye oy vermeyerek o partiyi yönetimden uzaklaştırmakta bulmuştur.

Recep Tayyip Erdoğan 15 Mart 2003 tarihinde başbakan olarak iş başına gelmiş ve göreve geldiği günden günümüze kadar yine birçok kriz meydana gelmiştir. Recep Tayyip Erdoğan'ı diğer liderlerden ayıran en büyük özelliği, kendi döneminde meydana gelmiş birçok krize rağmen girdiği her seçimden büyüyerek çıkmayı başarmış ve çok partili siyasi hayata geçildikten sonra iktidarda en uzun süre kalan lider olmuştur. Dolayısıyla bu araştırmada girdiği her krizde başarı elde eden Recep Tayyip Erdoğan'ın liderliği değerlendirilerek, kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'ın karizmatik liderlik özelliklerinin ne derece ön plana çıktığı ve bu özelliklerin krizlerin başarılı bir şekilde atlatılmasındaki rolü ve öneminin ne olduğu; kriz dönemlerinde halkın ikna edilmesinde karizmatik liderlik özelliklerinin ne derece önemli olduğu; ve kriz

dönemlerinde halkın Recep Tayyip Erdoğan'a yönelik tutumlarının nasıl olduğu? Gibi sorular araştırmanın konusunu belirlemektedir.

Küreselleşen dünyada imaj ve itibar gibi değerler özel, kamu ve STK'lar için hayati öneme sahip soyut değerlerdir. Bu tür değerler çok zor elde edilip çok kolay kaybedilebilme özelliğine sahiptir. Özellikle kriz dönemlerinde bu tür değerler büyük risk altındadır. Yıllarca emek verilerek elde edilen değerler bir kriz ile yok olabilirler. Bundan dolayı krizlerin iyi bir şekilde yönetilmesi artık her kurum için birer zorunluluktur. Özellikle kuruluşundan günümüze kadar krizlerle boğuşan bir ülke olmamız nedeniyle ülkemizde kriz yönetimi çok daha fazla önemsenmesi gereken bir konudur. Türk siyasetine yaklaşık 15 yıldır damgasını vuran Recep Tayyip Erdoğan liderliğindeki kamu yönetimi farklı alanlarda birçok kriz yaşamış fakat bu krizlerden bu oluşum güçlenerek çıkmıştır. Bundan dolayı bu sürecin karizmatik liderlik açısından kriz yönetiminin ele alınması ve incelenmesi gerekliliği doğmuştur.

Elde edilecek sonuçlar özel veya kamunun krizleri başarı ile yönetmesinde karizmatik liderliğin ne kadar avantajlı olup olmadığını ortaya koyarak bilime katkı sağlayacaktır. Ayrıca karizmatik liderliğin kriz yönetim sürecinde nasıl bir rol oynadığı, bu sürece ne tür katkılar sağlayacağı, krizi fırsata çevirmede katkısının ne olacağı gibi konular daha önce rastlanmamış olması nedeniyle bu çalışma alanında ilk olma özelliğine de sahip olacaktır.

Recep Tayyip Erdoğan karşılaştığı krizlerden sürekli başarılı bir şekilde ve güçlenerek çıkmasında Erdoğan'ın sahip olduğu liderlik özelliklerinin bu süreçte önemini ortaya koymak amacıyla bir alan araştırması yapılmıştır. Alan araştırması verileri toplama, üretme, gözlem yapma, görüşme, istatistikleri ölçme süreçlerini içerir (Köklü, yy, 774). Alan araştırması zaman ve maddi kaynak sınırlılıklarından dolayı 04.09.2017-25.09.2017 tarihleri arasında Tokat merkezde yüz yüze görüşme yoluyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma örneklemi olarak basit rastlantısal (tesadüfi) örneklem yöntemi seçilmiştir. Basit rastlantısal (tesadüfi) örneklem, örnekleme giren birey ve objelerin yerine başka birey ve obje koymadan örneklemin seçilmesidir. Bu tür örneklemde tüm birimlere eşit seçilme şansı verilmektedir (Aziz, Aysel, 2011, s. 51). Ve örneklem belirlendikten sonra anket formu alana uygulanmıştır.

Araştırmanın birinci bölümünü kriz ve kriz yönetimi ile ilgili ana başlıklar oluşturmaktadır. Bu ana başlık altında; kriz kavramı, krizin özellikleri, krize neden olan

faktörler, krizin aşamaları, kriz yönetimi, kriz yönetim modelleri ve kriz yönetim süreci başlıkları ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Araştırmanın ikinci bölümünü liderlik, karizma ve karizmatik liderlik ana başlıkları oluşturmaktadır. Bu başlıklar altında; lider, liderlik ve yönetici kavramları, lideri lider yapan özellikler, liderlik çeşitleri, karizma ve karizmatik liderlik kavram kampsam ve özellikleri ile liderlik ve kriz yönetimi başlıkları incelenmiştir.

Araştırmanın son bölümü olan kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'ın ön plana çıkan liderlik özelliklerinin tespiti ve bu özelliklerin kriz yönetim sürecinde ki önemi üzerine bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmada öncellikle araştırmaya katılanların genel özellikleri ortaya konmuş daha sonra sırasıyla; katılımcıların kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan ile ilgili görüş ve tutumları, kriz dönemlerinde ikna edici liderlik özelikleri hakkındaki görüşleri, kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da ön plana çıkan liderlik özelliklerine ilişkin görüşleri tespit edilmiş ve kriz dönemlerinde ikna edici liderlik özellikleri ile Recep Tayyip Erdoğan'da ön plana çıkan liderlik özelliklerinin faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Daha sonra değişkenler ile faktörler arasında bağımsız örneklem t-testi ile tek yönlü varyans (ANOVA) analizleri gerçekleştirilerek araştırma verileri sınanmıştır.

Çalışma betimleyici bir özellik taşıdığı için toplumun görüşleri yansıtılmaya çalışılmış ve mevcut durum ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bundan dolayı araştırmanın son bölümünde herhangi bir hipotez belirlenmemiştir.

1. BÖLÜM
KRİZ VE KRİZ YÖNETİMİ

1.1. Kriz Kavramı

Kriz veya kriz yönetimi kavramlarının tek ve evrensel bir tanımının olduğunu söylemek yanlış olur. Kriz ve kriz yönetimi ile ilgili farklı disiplinlere, krizin türüne, yer ve sosyal şartlara ve diğer faktörlere göre farklılaşan birçok tanım mevcuttur (Shrivastava; Mitroff; Alpaslan, 2013, s. 7). Kriz terimi finansal, sosyal, endüstriyel, sağlık ve ekonomik alanlarda büyük etkilere sahip istenmeyen olayları tanımlamak için sıklıkla kullanılmaktadır (Hutchins ve Garavan, 2009, s. 25). Çok farklı alanlarda birçok tanım yapılmasına rağmen bu tanımların ortak özellikler içerdiğin söyleyebiliriz. Kriz kavramı sadece literatürde karşılaşabileceğimiz bir kavram değil, günlük dilde ve medyada sıkça konuşulan ve zaman zaman yaşanılan bir kavramdır.

Etimolojik açıdan incelendiğinde, kriz sözcüğü Yunanca "farklılaşma" veya ''karar'' anlamına gelen "krisis" sözcüğüne dayanmaktadır (Gleasser, 2006, s. 11). Çin alfabesinde ise kriz, iki sembolle ifade edilmekte olup bunlar "weixiân" (tehlike) ve "jihui" (fırsat) kelimelerinden meynada gelen "wĕiji" sözcüğüdür (Okay ve Okay, 2011, s. 353).

Türk Dil Kurumu güncel Türkçe sözlüğünde kriz, ''bir organda birdenbire ortaya çıkan fizyolojik bozukluk, bir kimsenin yaşamında görülen ruhsal bunalım, bir şeyin çok kıt bulunması durumu, bir şeye duyulan ani ve aşırı istek ve ekonomik çöküntü şeklinde açıklanmaktadır''(http://tdk.gov.tr). Oxford Living Dictionaries'de kriz "aşırı zorluk ve tehlike anı" diğer bir tanıma göre "zor ve önemli bir kararın üretilmek zorunda olunduğu bir zaman" şeklindedir (https://en.oxforddictionaries.com).

Aşağıda literatürde ki kriz kavramının diğer bazı tanımları sıralanmıştır.

“Kriz beklenmedik, aniden gelişen, hızlı hareket eden ve herhangi bir hazırlık yapılmadan karşı karşıya kalınan ve örgüt için iyi değerlendirilmezse çöküş, iyi değerlendirilirse bir fırsat anlamına gelebilen bir durumdur” (Akdağ, 2005, s. 3).

“Bir kuruluşun üst düzel hedeflerini, finansal varlıklarını, ortaklarıyla olan bağıntılarını, halk ve kamuyla olan ilişkilerini aksatan, tehlikeye sokak ve çabuk bir biçimde tepki verilmesi gereken özel bir durumdur” (Kazancı, 2014 s. 20)

“Kriz, kurumların yaşamını tehdit eden, belirsizlik durumu olarak karakterize edilen, çözümlerin yanı sıra kararların da kısa süre içerisinde verilmesinin zorunlu olduğu düşük bilinirlik ve yüksek etkili olayların yaşandığı zamanları ifade etmektedir” (Akar, 2014 s. 444).

“Bir örgütün rutin sistemini bozan ve aniden ortaya çıkan herhangi bir acil durum” (Narbay, 2006, s. 5).

“Bir toplum, şirket veya kişide ortaya çıkan buhrandır” (Çelik, 2010, s. 21).

Kriz, örgütlerin çevrede meydana gelen değişimlere uyum sağlayamamasından dolayı ortaya çıkan stratejik açıklığın getirdiği, gündelik işleyişin ve mevcut yapının bozulmaya başladığı, hızlı karar almanın gerektiği ve yönetimin karar almakta zorlandığı bir süreç ve olağan dışı bir bunalım halidir (Tekin, s. 122).

“Kriz kelime anlamı itibari ile beklenmedik bir anda ortaya çıkan durumları ifade etmektedir. İşletmeler açısından kriz hem ürün ya da hizmetlerle ilgili hem de yönetsel bütün fonksiyonlarla ilgili tüm süreçlerde ortaya çıkan ani durumları karşılamaktadır” (Gencer, 2014, s. 473)

“Çözülmesi mümkün olan ancak savaşa açık bir uyuşmazlıktır” (Çakmak, 2012, s. 28).

“Kriz, mevcut durumu bozan, doğal, siyasi, mali veya teknik olmak üzere birçok nedene bağlı ciddi bir olaydır” (Laws; Prideaux; Chon, 2007, s. 6).

“Kriz, beklenilmeyen ve önceden sezilemeyen, acele cevap verilmesi gereken, örgütün önleme ve uyum mekanizmalarını etkisiz hale getirerek, amaçlarını, hedeflerini, planlarını ve stratejilerini tehdit eden gerilim durumudur” (Tutar, 2016, s. 13).

“Kriz zamanın baskısı altında karar verilmek zorunda olunan tehlikeli ve olağanüstü bir durumdur” (Gleasser, 2006, s. 12).

“Bir organizasyonun stratejik hedefleri, itibarı veya varlığı için tehdit oluşturan anormal, belirsiz ve karmaşık bir durumdur” (Borodzicz, 2011, s. 6).

“Biz ülkenin her türlü hedef ve menfaatlerini, siyasi ekonomik, sosyo-kültürel hayatını olumsuz yönde etkileyen; aniden ve beklenmedik bir şekilde ortaya çıkan; karar vermek için zaman baskısının olduğu; yüksek oranda stres oluşturan; önceden önlem alınabilmekle birlikte tümüyle engellemenin çok zor olduğu; iyi yönetildiğinde fırsata dönüştürülebilecek; bozulan olağan durumu tekrar eski durumuna getirmeye yönelik; bir karmaşa ve güçlükler sürecidir” (Filiz, 2007, s. 7).

Genel olarak bir tanım yapacak olursak kriz, kurum, kuruluş ya da organizasyonun varlığını, işleyişini ve hedeflerini yok etme riski ile karşı karşıya bırakan, acilen duruma müdahale edilmesi gereken, zaman baskısının yoğun olduğu, iyi yönetilirse fırsatların elde edilebileceği olağanüstü bir süreçtir.

1.2. Krizin Özellikleri

Örgütün varlığını tehdit etmeyen çalışma sistemini bozmayan her olumsuz duruma kriz teşhisi koymak yanlış bir tespit olacaktır. Bir kurum ya da örgütün karşılaştığı olumsuz durumlara kriz denilebilmesi için krizin bazı özelliklerinin belirgin olarak ortaya çıkması gerekmektedir (Tüz, 2014, s. 11). Bu özellikler literatür incelendiğinde başta belirsizlik olmak üzere tehdit, gerilim, zaman baskısı şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

1.2.1. Belirsizlik

Kriz döneminin en belirgin özelliklerinden bir tanesi belirsizliktir. Kriz kuruluşları belirsizliğe sürüklemekte bundan dolayı hem yöneticilerin hem de çalışanların neye odaklanmaları gerektiği konusunda karar verememelerine neden olmaktadır (Pira ve Sohodol, 2015, s. 26). Bu dönemde zaman ve imkânlar oluşan olumsuz durumun aydınlatılmasında yetersiz kalmakta, bu durum ise sürecin daha kötüye gitmesine neden olmaktadır. Bu belirsiz ortamda atılacak yanlış bir adım örgütün yok olmasıyla sonuçlanabilir. Belirsizlik ne kadar yüksek olursa krizin çözümü o kadar zorlaşacaktır (Tutar, 2016, s. 7).

1.2.2. Tehdit

Kriz bir örgütün hedeflerini, imajını, insan ve doğal kaynaklarını, finans yapısını hatta varlığını tehdit etmektedir (Baran, 2012, s. 26).

1.2.3. Zaman Baskısı

Örgütün krizden başarılı bir şekilde çıkabilmesi için yöneticilerin hayati öneme sahip adımları çok kısa sürede atmaları gerekmektedir. Zamanın kısıtlı olması ve acilen kararların alınmak zorunda kalınması zamanın, özellikler örgüt yöneticileri üzerinde yoğun bir baskı oluşturduğunu söyleyebiliriz (Pira ve Sohodol, 2015, s. 26).

1.2.4. Diğer Özellikler

Krizle ilgili yapılan tanımlar incelendiğinde krizlerin belirsizlik, tehdit edici ve zaman baskısının gibi temel özelliklerinin yanında şu özelliklerde sayılabilir (Tüz, 2013, s. 5)

- Kriz olağanüstü bir durumdur
- Krizler, farklı yerlerde ve değişik zamanlarda oluşan birbirine bağlı birçok olaydan ortaya çıkmaktadır
- Kriz hassas ve kritik bir durumdur
- Krizler bazı durumlarda tahmin edilemezken, çoğu zaman tahmin edilebilmektedir
- Krizler örgütlerin algılama yeteneklerini bozmakta, örgütleri ortaya çıkan problem karşısında hiçbir şey yapmamaya ya da uygunsuz davranmaya yöneltmektedir.

Bu özelliklere ek olarak

- Krizler, kısa veya uzun sürebilir (Şen, 2001, s. 2)
- Beklenmedik gelişmelerin meydana gelmesi (Aykaç, 2001, s. 125).
- Krizde korku hakimdir ve örgütün ideolojisi, örgüt sadakati ve örgütsel normlar üzerinde aşağılayıcı önyargılar oluşur (Jans, 1989, s. 15)
- Örgütler için hem tehdit ve fırsatlar sunmaktadır
- Birçok durumda öğrenme süreçlerini başlatabilir ve hızlandırabilir (Wang, 2008, s. 435).

1.3. Krize Neden Olan Faktörler

Krizin oluşmasına neden etkenler kurum içi ve kurum dışı etkenler olmak üzere iki başlık altında değerlendirilmektedir.

1.3.1. Kurum Dışı Faktörler

Krize neden olan dış etkenler, örgütün müdahale edemeyecek kadar makro yapıda olan etkenlerdir (Tüz, 2014, s. 4). Örgütün çevresindeki değişimin sürekli ve hızlı olması, belirsizliğin artmasına neden olarak örgütün ne ile karşılaşacağını kestirememesine bu da isabetli kararlar alamama riskini beraberinde getirmektedir (Tutar, 2016, s. 15). Krizin oluşmasında kurum dışı etkenler şu şekilde sıralanmaktadır:

1.3.1.1. Doğal Faktörler

Doğal faktörler örgütün kontrolü dışında gerçekleşen, örgütün müdahalesinin söz konusu olmadığı, ancak bu tür krizlerle her an karşılaşabilme durumu söz konusu olduğu için gerekli önlemlerin alınarak krizin yıkıcı etkilerinin azaltılabileceği faktörlerdir. (Pira ve Sohodol, 2015, s. 36). Volkanik olaylar, depremler, tsunamiler, sel taşkınları, dolu ve benzeri yağışlar beklenmedik krizlere yol açabilirler (Çelik, 2010, s. 55).

Örneğin 17 Ağustos 1999'da Marmara Bölgesinde 7.4 büyüklüğünde bir deprem meydana gelmiş bu doğal felakette Ahaber'in haberine göre Marmara depremi Ankara, İzmir gibi şehirlere kadar geniş bir alanda hissedilen bu depremde 18373 kişi yaşamını yitirmiş, 23718 kişi yaralanmış ve 500'ün üzerinde kişi sakat kalmış, 285211 ev, 42902 işyeri ağır hasar görmüştür (http://www.ahaber.com.tr).

1.3.1.2. Ekonomik Faktörler

Ekonomide bir anda ve beklenmedik bir durumda ortaya çıkan makro düzeyde ülkenin, mikro düzeyde firma veya şirketlerin ekonomisine ciddi tehdit oluşturacak sonuçların ortaya çıkması ekonomik temelli krizlere neden olmaktadır. Ekonomik krizler farklı şekillerde meydana gelebilir. Üretimde hızlı bir daralma, iflaslar, işsizlik oranında ani artış, ücretlerde gerileme, borsada çöküş, spekülatif hareketler vb. durumları örnek olarak verebiliriz (Şen, 2001, s. 4).

Ülkemizin tarihinde ekonomik krizler zaman zaman yaşanmıştır. Yakın zamanda yaşanılan en ağır ekonomik kriz 2000-2001 yıllarında gerçekleşmiştir. Türkiye de 22

Kasım 2000'de finansal kriz patlak vermiştir. Bu tarihte bankalar arası piyasada gecelik borçlanma basit faizi yaklaşık üç kat artarak ortalama %110.8'e, en yüksek %210'a fırladı. 22 Kasım'da ve izleyen günlerde TCMB'nin döviz rezervinde de 5.5 milyar dolar azalma gözlendi. Türkiye 2000 yılında gerçekleşen bu krizi aşmıştı ki 3 ay sonra 19 Şubat 2001'de Başbakan ile Cumhurbaşkanı arasındaki bir tartışma döviz krizine neden olmuştur. 21 Şubat'ta bankalar arası para piyasasında gecelik faiz %6200'e kadar çıktı ve ortalama %4018 oldu. 16 Şubatta 27.94 milyar dolar olan Merkez Bankası döviz rezervi 23 Şubat'ta 22.58 milyar dolara indi ve rezerv kaybı 5.36 milyar dolar oldu (Uygun,22,23). Bu kriz ile işsizlik oranında ciddi bir artış gözlenmiş, 1.5 milyon kişi işini kaybetmiştir. Çok sayıda şirket iflas etmiştir ve buna bağlı olarak birçok kişi intihar etmiştir. Türk ekonomisi güvenilirliğini kaybetmiş, kredi notu düşmüş, yatırımcının tercih etmediği ülke olmuştur (Özer, 20015).

1.3.1.3. Hukuki ve Siyasi faktörler

Hukuki ve siyasi alanda meydana gelen değişiklikler örgütlerin rutin işleyişlerini olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Hukuk alanında yapılan her türlü değişikliklere örgütün ayak uydurma zorunluluğu söz konusu olduğu için örgütün bu değişikliklere ayak uyduramaması örgütü krize sürükleyebilir. Aynı zamanda örgütün faaliyet bulunduğu bölgedeki politik yapı da örgütte kriz meydana gelmesine kaynaklık edebilir (Pira ve Sohodol, 2015 s. 38). Politik faktöre örnek olarak yukarıda da değindiğimiz Türkiye'de 2001 yılında yaşanan ekonomik krizin tetikleyici faktörü Başbakan ile Cumhurbaşkanı arasında yaşanan büyük tartışmanın neden olduğunu söyleyebiliriz.

1.3.1.4. Sosyo Kültürel Faktörler

Örgütlerde kriz meydana gelmesine neden olabilecek faktörlerden biri de sosyo kültürel faktörlerdir. Sosyo-kültürel yapının zaman içinde değişmesi, toplumun sahip olduğu değer, tutum, gelenek, adet, dini inanç, ahlaki değerler ve yaşam tarzı gibi faktörler örgütlerin kriz yaşamasına neden olabilecek faktörlerdir (Tüz, 2013, s. 12). Örneğin Pepsodent marka diş macunu üreten firma Güneydoğu Asya'da diş macunlarını pazarlarken ''dişleri beyazlattığı'' temasını kullanmıştır. Fakat yapılan araştırmalar ile yerlilerin bir çeşit hurma yiyerek dişlerini özellikle siyahlaştırmaya çalıştıklarını tespit etmişlerdir. Çünkü yerliler siyah dişleri daha çok sevmekte ve daha cazibeli bulmaktadır. Ayrıca Pespotent'in reklamlarında kullandığı "sarı da nereye gitti"

sloganını ırkçı bulmuşlar, sarı ırka hakaret edildiğini düşünmüşlerdir **(**Koç, 2015, s. 426). Örgütler varlık sebepleri diyebileceğimiz toplumu iyi tanımalı ve faaliyetlerinde toplumun yapısına, kültürüne ve inanç değerlerine aykırı davranışlarda bulunmamalıdırlar.

1.3.1.5. Teknolojik Faktörler

Teknoloji günümüzde hızla gelişmekte ve bu gelişimde doğal olarak hızlı bir değişime neden olmaktadır. Örgütlerin teknolojik gelişmeleri takip etmemesi ve bu gelişmelere uyum sağlayamaması örgütler için kriz nedeni olabilmektedir. Krizin meydana gelmesinde ve şiddetini "teknolojik değişimin hızı, örgütün değişime uyum süreci ve faaliyetlerinin teknolojiye bağlılık düzeyi" gibi faktörler belirleyici rol oynamaktadır (Narbay, 2006, s. 15-16) Bu duruma Nokianın yaşadığı kriz örnek verilebilir. Sabah'ın haberine göre mobil telefon üreticisi Nokia'nın yaşadığı krizle ilgili şirketin CEO'su Elop şunları söylemiştir. "İlk iPhone 2007'de piyasaya çıktı ve bizim hala iPhone'a yaklaşabilecek bir tecrübemiz yok. Android piyasaya sadece 2 yıl önce çıktı ve bu hafta akıllı telefon piyasasındaki satışlarda liderliğimizi elimizden aldılar. İnanılmaz" dedi. Araştırma şirketi IDC'ye göre, Nokia'nın 2009 da yüzde 38 olan Pazar payı 1 yıl içinde Yüzde 28'e gerilemiştir (http://www.sabah.com.tr/).

Günümüz dünyasında örgütler teknolojiye olağanüstü bağımlılıkları söz konusu olduğu için olası bir teknolojik arıza örgütü krize sürükleyebilecek önemli faktörlerden biridir (Mentor, 2015, s. 17).

1.3.1.6. Uluslararası Çevre Faktörleri

Ekonomik, kültürel, teknolojik, ekolojik, siyasal vb. alanlarda benzeşmeye neden olan küreselleşme siyasi, ekonomik ve toplumsal değerlerde ülkesel ve bölgesel farlılıkları ortadan kaldırarak ve ortak bir değer ve sistem meydana getirmeye çalışarak günümüz dünyasına damgasını vurmuştur (Afşar, 2011, s. 145-146). Küreselleşme ile birlikte ülkeler arasında kültürel, sosyo-ekonomik ve siyasi alanlarda sınırların giderek ortadan kalkması başta ekonomi olmak üzere birçok alanda dengelerin değişmesine enden olmuştur. Bu değişim dünyayı ortak çıkar ilkesi etrafında buluşturmuş ve örgütleri bu sürece uyum sağlamaya zorlamıştır. Bu süreç örgütlere fırsatlar sumakla birlikte belirsizlikleri ve riskleri de beraberinde getirmiştir (Tutar, 2016, s. 26). Küreselleşme ile artık dünyanın herhangi bir yerinde meydana gelen bir olayın etkileri, diğer ülkelerde görülmekte, sadece olayın meydana geldiği yerde değil, binlerce

kilometre uzaklıktaki bölgelerde bu etkiler görülmektedir (Yaprak, 2009, s. 42). Örneğin ABD'de 2007 yılında konut piyasasında durgunluk ile başlayan, gerekli önlemlerin alınmaması ve belli bir aşamadan sonra önlem alınamayacak duruma gelmesi sonucu 2008 yılında mortgage krizi patlak vermiştir. Büyük yatırım bankaları iflas etmiş ve kısa sürede kriz dünyaya yayılarak diğer ülkeleri az ya da çok etkilemiştir. Mortgage krizinin en önemli özellikleri, gelişmiş bir ekonomide ve en gelişmiş finansal sektöre sahip olan ülkede başlaması, dünyaya çok hızlı yayılması ve en çok gelişmiş ekonomileri etkilemiş olmasıdır (Er, 2011, s. 316).

1.3.2. Kurum İçi Faktörler

Literatür de krize neden olan kurum içi faktörler genel olarak ‘’yönetim tarzı, geçmiş olaylar ve deneyimler, örgütün yaşam eğrisi ve yöneticiler ile ilgili sorunlar’’ şeklinde ele alınmıştır.

1.3.2.1. Yöneticilerden Kaynaklanan Faktörler

Örgüt yöneticilerinin yönetim anlayışları ve bu yöneticilerin sahip oldukları otoriteyi kullanım tarzları, örgüt içinden kaynaklanabilecek bir krizin meydana gelmesine neden olabilmektedir. Eğer yöneticilerin yönetim anlayış ve tarzları çalışanların performanslarını ve motivasyonlarını olumsuz yönde etkiliyor ise örgüt içinde verimsizlik, huzursuzluk ve moralsizlik gibi örgüt işleyişinde istenmeyen durumları ortaya çıkararak çalışanların örgütsel bağlılıklarının azalmasına ve örgütte bir kriz tehdidine neden olabilecektir (Pira ve Shodol, 2015, s. 32-33). Ayrıca yönetimin hataları sonucunda da krizler meydana gelebilir. Bu hatalar yönetimin sorumluluğu altında olup iyi değerlendirilmeyen süreçlerdir. Bu hatalar: “rakiplerin iyi değerlendirilmesi sonucu öne geçmeleri, ürün ya da hizmetlerde yetersizlikler, hedef kitlenin net bir şekilde ortay koyulamaması, bundan dolayı örgüt ile hedef kitle arasında sağlıklı bir iletişimin kurulamaması, pazarlamada yanlış tekniklerin kullanılması, sosyal sorumluluk anlayışının tam anlamıyla yerleşmemesi, örgüt içi ilişkilerde yönetimde duyarsızlık ve yanlış tutumlar, medya ile iletişimde hatalı davranışlar, yanlış reklam, yasalara uymama ve yönetimin yeterli kredi ve kaynağı sağlayamamasıdır” (Çöklü, 1994, s. 323).

1.3.2.2. Örgütün Yaşam Eğrisi

Tüm toplumsal ve biyolojik sistemler, dört aşamada meydana gelir ve ortadan kalkarlar. Bunlar "doğuş, gelişme, olgunluk ve çöküş" aşamalarıdır. Örgütlerin en çok gelişme aşamasında kriz ile karşılaşırlar. Örgütlerin bu aşamada çevresel fırsatları ve olanakları değerlendirme isteği, örgütlerde fiziki, mali ve insan kaynağı ihtiyacını ortaya çıkarır. Bu kaynakların karşılamaması durumunda örgütün kriz ile karşı karşıya gelmesi söz konusudur. Ayrıca örgütlerin olgunlaşma aşaması gelişmeleri yakından takip etmeleri ve titiz davranmalarını zorunlu kılan bir aşamadır (Tutar, 2016, s. 33).

1.3.2.3. Örgüt Yapısı ile İlgili faktörler

Örgütün çevresindeki değişime ayak uyduramaması, değişime ve gelişime kapalı olması ve gerek örgüt içi gerekse örgüt dışı iletişimde problemlerin yaşanması sonucu iletişim akışında aksamaların olması gibi faktörler örgütte kriz meydana gelmesi riskini arttırır (Demirtaş, 2000, s. 360). Aynı zamanda işletmenin büyüklüğü ve Katı bir hiyerarşik yapı krize neden olan örgütsel yapı ile ilgili faktörler içerisinde değerlendirilebilir (Murat, Mısırlı, 4) özellikle katı bir örgütsel yapıya sahip olan örgütlerde bireysel beceri ve çabanın ortaya çıkması mümkündür, fakat böyle bir örgütsel yapıda yetişmiş örgüt üyelerine yetki ve sorumluluk verilmesi durumunda kurumu krize götürebilme olasılıkları yüksektir (Luecke, 20015, s. 10).

1.3.2.4. Örgüt Kültürü ile ilgili faktörler

Kültür, bir toplumsal grubun, çevresiyle gerçekleştirdiği etkileşim sonucu ürettiği maddi ve manevi değerlerin toplamı (Ozankaya, 1992. s. 218) olarak tanımlanmaktadır. Örgüt kültürü ise örgüt mensuplarının düşünce ve davranışlarının şekillenmesinde hâkim olan değer ve inançlardır (Güçlü, 2003. S. 148). Örgütlerin sahip oldukları kültür ise örgütün kimliğini oluşturur. Örgütte verimli ve etkin bir yapının ortaya çıkabilmesi, örgüt kültürünün, örgütsel bağlığı ve motivasyonu artırmasına bağlıdır. Eğer örgüt kültürü çalışanların motivasyonunu negatif yönde etkiliyorsa, krize karşı etkili bir yönetim sergileyemeyeceği gibi olası bir krizden başarılı çıkması kolay olmayacaktır (Narbay, 2006, s. 21).

1.3.3. Krize Neden Olan Diğer Faktörler

Tablo 1. Krize Neden olan Faktörler

Gasp	Rüşvet
Düşmanca davranmak	Bilgi sabotajı
Ürüne müdahale etmek	İşyerini bombalama
Taşıtların neden olduğu ölümleri	Tesiste patlama
Trafik ihlalleri	Cinsel taciz
Çevresel sızıntı	Tehlikeli maddelerin sızması
Güvenlik ihlali	Kişisel saldırı
Yöneticinin kaçırılması	Müşterilere saldırı
Ürün veya hizmeti boykot	Ürün geri çağırma
İşle ilgili cinayet	Taklit
Kötü niyetli söylenti	Büyük bir felaket, doğa felaketi

Kaynak: Boin, 2008, s. 2

Küreselleşmeden krizlerde payını almakta ve krizler giderek ulus ötesi bir duruma gelmektedir. Bunlar hava kirliliği, organize suç, viral hastalıklar, enerji kıtlığı, göç ve mülteci ayaklanmaları ve terörizm artık ulus ötesi bir nitelik taşımaktadırlar (Rosenthal, 2003, s. 133). Aynı zamanda bir devletin diğer devlete silahlı güçlerle saldırması, tehdit, suçlama, devletlerin politik ve stratejik çevrelerinin değişmesi, yeni askeri teknolojilerin ortaya çıkması, önemli bir istihbarat bilgisinin açıklanması, iç çalkantılar, rejimin varlığının tehlikeye düşmesi, askeri müdahalelerin olması, başkaldırı, sabotaj (Çakmak, 2012, s. 40-42), gibi faktörler de krizlere neden olabilmektedir.

1.4. Krizin Aşamaları

Krizler kriz öncesi, kriz anı ve kriz sonrası olmak üzere üç aşamada değerlendirilmektedir.

1.4.1. Kriz Öncesi

Literatürde krizin gelişim dönemi olarak da geçen bu dönem, kriz meydana gelmeden önce belirtilerinin ortaya çıkmaya başladığı, krizin habercisi olan dönemdir (Tüz, 2014, s. 18). Kriz birdenbire başlamaz, çoğu basit sorunlar olarak başlar. Eğer bu sorunlar dikkate alınmaz, göz ardı edilirlerse gün geçtikçe büyür ve kısa sürede kriz

boyutunu alırlar (Sarıkaya, 32). Bu dönem üç aşamadan oluşur. Bunlar (Narbay, 2006, s. 28-29).

1.4.1.1. Körlük

Krizin bu dönemde tanınması gerekir. Örgüt içinde performans düşüklüğü ve içsel yetersizlikler baş göstermeye başlamıştır. Bu sorunları örgüt yöneticileri krizin belirtileri olarak algılamazlar ise değişim ihtiyacı hissetmezler.

1.4.1.2. Eyleme Geçememe

Örgüt içinde performans düşüklüğü olduğu halde yöneticiler örgütün rutin işleyişini sürdürürler. Değişime yönelik bir eylem yoktur. Krizin belirtileri gittikçe kendini gösterir. Kalite ve verimlilik düşer, giderler, şikayetler ve kazalarda artış gözlenir.

1.4.1.3. Yanlış Eylem

Sorunlar belirginleşmeye başlayıp fark edilince, değişime uygun kararlar alınmaz, bilinen çözümlerle sorunlar giderilmeye çalışılır. Devam eden performans düşüklüğü nedeniyle gerilimler ve huzursuzluklar artar. Panik başlar ve gerekli önlemler alınmadığı için krizle karşı karşıya kalınır. Örgüt yöneticileri bu dönemde krizin sinyalleri zamanında kavrar ve gerekli önlemleri alırlar ise krizi önleme şansına sahiptirler (Asunakutlu; Safran; Tosun, 2013, s. 145).

1.4.2. Kriz dönemi

Kriz öncesi dönemde kriz belirtileri iyi değerlendirilmemesi, gerekli adımların atılmaması sonucu örgütün krizle karşı karşıya kalma olasılığı çok yüksektir. Karşılaşılacak kriz döneminde ise örgüt birçok olumsuzlukla karşılaşacaktır. Bu dönemde kriz, çalışanlar üzerinde gerilime, duygusallığa, paniğe ve sağduyu kaybına neden olur. Buna bağlı olarak örgüt üyelerinin performans ve motivasyonlarında azalma meydana gelir. Bu dönem belirsizliğin zirve yaptığı dönemdir. Belirsizlik arttıkça krizde şiddetini artırmakta (Pira ve Shodol, 2015, s. 49-51**)** Kriz şiddetini arttırdıkça örgüt üyelerinin ruhsal sağlıklarında bozulmalar meydana gelmekte, yoğun stres altındaki örgüt üyelerinin tepkisel davranışlarının olumsuz etkisi ise krizin beslenmesine neden olmaktadır. Kriz dönemi uzadıkça örgüt işleyişinde bozulmalar meydana gelir (Ekinci ve İzci, 2006, s. 40). Aynı zamanda örgütte sermaye yetersizliği, Pazar payında düşme, tecrübeli ve uzman elemanların örgütten ayrılması (Tutar, 2016, s. 46), yetkinin

merkezileşmesi, örgüt üyelerinde korku ve karar mekanizmasının bozulması gibi durumlar gözlenir (Kırdar ve Demir, 2007, s. 97).

1.4.3. Kriz Sonrası Dönem

Kriz döneminde gerekli adımlar atılmamış ve zamanında harekete geçilmemiş ise örgüt krizin şiddetine bağlı olarak ortadan kalkma riski ile karşı karşıya kalır. Bu dönemde örgütün hitap ettiği kitle ile ilişkileri bozulur, örgüt hakkında şikayetler artar, kredi kaynakları azalır ve sınırlandırılır, örgütün ürettiği ürün ya da hizmetlerine talepte azalma, işgücü devri, örgüt üyelerinde devamsızlık, stres ve panik gibi durumlar gözlenir (Kırdar ve Demir, 2007, 97). Dolayısıyla örgüt bu dönemde meydana gelebilecek olumsuzlukları önlemek için ve kriz öncesi dönemdeki istikrarı yakalamak için bir yapılanma sürecine ihtiyaç duyar. Bu dönemde gerek iç hedef kitleye gerekse dış hedef kitleye yönelik köklü değişim kararları alınabilir (Narbay, 2006, s. 29).

1.5. Kriz Yönetimi

Küreselleşme ile birlikte hem uluslararası hem de bölgesel alanlarda artan rekabet koşullarında örgütler çok çeşitli sebeplerle krizlerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Geçmişte krizlerin, basit durumlar olduğu ve bu durumlar için ciddi önlemler almanın ve kaygılanmanın gereksiz olduğu düşünülmekteydi. Fakat son zamanlarda meydana gelen krizlerin faturaları göz ardı edilemeyecek boyutlara ulaşması krizlerin artık çok ciddi bir süreç olduğu örgütler tarafından anlaşılmıştır (Küçük ve Bayuk, 2007, s. 798). Özellikle 1980'li yıllardan sonra meydana gelen birçok felaket, kuruluşların kriz yönetimine yönelmelerine ve halkla ilişkilerin uzmanlık alanlarından birisi olduğu için halkla ilişkiler firmalarının da kriz yönetimi üzerinde daha fazla durmasına ve bu alanda danışmanlık hizmeti vermeye başlamalarına neden olmuştur (Okay ve Okay, 2011, s. 350). Kriz yönetiminin ciddiyetinin ve öneminin anlaşılmasında sadece felaketler sonucu meydana gelen krizler değil, aynı zamanda günümüz dünyasında baskı gruplarının faaliyetleri, örgütlerin bir nevi varlık sebebi olan hedef kitlelerine bağımlılıklarının daha da artması, medyanın gücü ve etkileyicilik özelliğinin maksimum düzeye yükselmesi gibi faktörler de etkili olmakta bundan dolayı kriz riski yönetimler tarafından daha da ciddiye alınmakta, ve krizlerle başa çıkabilme yöntem ve stratejiler geliştirilmektedir (Peltekoğlu, 2009, s. 444).

Örgütlerin yıllarca süren çabaları sonucu elde ettikleri itibar, imaj ve diğer olumlu kazanımlar ve hatta örgütün varlığı meydana gelebilecek bir kriz ile yok olma

tehdidi ile karşı karşıyadır. Örgütler bu kazanımları elde ederken gösterdikleri çabayı bu değerlerin korunması içinde göstermeleri gerekmektedir (Okay ve Okay, 2011, s. 350). Kriz yönetimi ile bir kriz sürecinde örgütün, hitap ettiği kitlenin gözünde sarsılan güven yeniden kazanılabilir hatta mevcut güvenin daha da güçlendirilmesi söz konusudur (Akdağ ve Arklan, 2011, s. 780).

Kriz özel ve istisnai bir durum olduğu için kriz yönetimi de özel ve istisnaidir. Her örgütün kendine özgü yönetim anlayışı, kültürü ve yapısı vardır. Dolayısıyla kriz yönetiminin tarifi kriz kavramına göre daha zordur (Çakmak, 2012, s. 49). Literatürde krizin çok sayıda tanımı yapıldığı gibi, kriz yönetimi kavramının da birçok tanımı mevcuttur. Bu tanımlardan bazıları şunlardır.

‘’Kriz yönetimi, birdenbire gelişen ve rutin işleyişin bozulduğu, risk, bunalım, stres, gerilim ve çatışmanın arttığı ve zamanın kısıtlı olduğu, bunlardan dolayı yöneticilerin karar almakta zorlandığı olağan dışı durumların en iyi şekilde atlatılması için geliştirilmiş bir yönetim modelidir’’ (Tekin, 2016, s. 123).

‘’Kurumun ileride karşılaşabileceği sorunları, doğal felaket ve krizleri (grev, yangın, bir hizmetin zamanında sunulmaması, bir ürünün beklenmedik hasara yol açması gibi) önceden belirleyerek, gerçekleşmesi durumunda etkisini azaltmak ya da denetim altına almak için kullanacağı iletişim yöntemlerinin planlanmasıdır’’ (Narbay, 2006, s. 34).

‘’Kriz yönetimi, normal duruma tekrar dönmek ve krizi en az zararla atlatmak nihai amacını yerine getirmek için konulan hedeflerin başarılması stratejik sürecidir’’ (Çınarlı, 2016, s. 36).

Çıkmış bir krizden çıkar elde ederek krizin sonlandırılması veya krizi en az zararla kapatmak için ilgili kişi ya da kuruluşların bir araya gelerek ortak karar alma veya tavsiyede bulunma sürecidir (Çakmak, 2012, s. 49,50).

‘’Kriz yönetimi; karşılaşılabilecek bir kriz durumunda, kriz sinyallerinin algılanarak değerlendirilmesi ve işletmenin kriz durumunu en az kayıpla atlatabilmesi için gerekli önlemlerin alınması ve uygulanması faaliyetleridir’’ (Küçük ve Bayuk, 2007, s. 799).

‘’Kriz yönetimi, olası kriz durumlarına karşı kriz belirtilerini algılama ve kuruluşun krize düşmesini engelleme; kriz ortaya çıktıktan sonra ise ülke (örgüt)

çıkarları doğrultusunda en az zararla atlatılmasını sağlama; kriz sonrası ders alıp yeniden yapılanma amacıyla gereken hazırlık ve faaliyetlerin uygulanması, kontrolü gibi özel nitelikli uygulama yapılmasını gerektiren bir süreç ve yönetim modelidir (Filiz, 2007, s. 18-19).

1.6. Kriz Yönetim Modelleri

Kriz yönetim modelleri, Littlejohn'un Altı Adım Kriz Modeli, Fink'in Kapsamlı Kontrolü, Mitroff'un Portföy Planlama Yaklaşımı, Kriz-Stratejik Yönetim Entegrasyonu ve Burnet'in Kriz Sınıflandırma Matrisi olmak üzere beş farklı modelden oluşmaktadır.

Bu modeller şu şekilde açıklanmaktadır (Okay ve Okay, 2011, s. 355-356):

1.6.1. Littlejohn'un Altı Adım Kriz Modeli

Robert F. Lithlejohn kriz modelini altı adım olarak açıklamış ve bu adımların her biri birbiri ile bağlantılı ve birbirinin tamamlayıcısı konumundadır. Littlejohn'a göre kriz ile karşı karşıya kalan bir organizasyon sırasıyla; kriz yönetim organizasyon yapısını oluşturmak, kriz ekibini seçmek, eğitim araçları vasıtasıyla ekibin eğitilmesini sağlamak, bir kriz durumu meydana getirmek ve kontrolünü sağlamak, potansiyel kriz senaryolarını yeniden değerlendirerek bir acil durum planı hazırlamak ve krizi yönetmek adımlarından oluşmaktadır.

1.6.2. Fink'in Kapsamlı Kontrolü

Fink'in Kapsamlı Kontrolü, Kurumun içerisinde olduğu tüm fonksiyonel alanlarda hangi olayların ne tür krizlere neden olabileceğini belirleyerek, senaryolar geliştirmek ve ardından bunlarla bağlantılı düşünülerek kriz eylem planları hazırlanmalıdır. Hazırlanacak planda, kriz tanımlanmalı ve arzulanan veya kabul edilebilir sonuçların ifadesi de yer almalıdır. Sonuç olarak kriz ekibi stratejik seçenekleri geliştirmek için "eğer", "şayet" ile başlayan soruları cevaplandırmalıdır.

1.6.3. Mitroff'un Portföy Planlama Yaklaşımı

Mitroff'un Portföy Planlama Yaklaşımına göre bir organizasyon karşılaşabileceği kriz durumuna yüzde yüz uyabilecek bir senaryoyu hazırlayabilmesi olası değildir. Bu yüzden organizasyon yapısal olarak krizleri gruplandırabilir. Gruplandırma yapıldıktan sonra gruptaki en kötü senaryoyu hazırlayarak en iyi önleyici

tedbirleri düşünmelidir. Böylece benzer kriz senaryolarının da görülmesini sağlayarak krizlere hazırlıklı olunmasını sağlayacaktır.

1.6.4. Kriz-Stratejik Yönetim Entegrasyonu

Kriz yönetimi örgütler için stratejik açıdan önemli görülmektedir. Stratejik yönetim piyasada rekabetin saldırgan yönlerine odaklanırken, kriz yönetimi ise daha çok savunmacı bir yaklaşım sergiler. Stratejik yönetim bir kuruluşun refahını artırma amacı taşırken kriz yönetimi var olan refahı ve zenginliği muhafaza etmek için çalışır.

1.6.5. Burnet'in Kriz Sınıflandırma Matrisi

Burnett'e göre kriz durumları tehdit düzeyine, zaman baskısına, tercihe ve kontrol düzeyi bağlamında on altı hücrelik bir matrise sınıflandırılabilir. Böylece kriz yönetim ekibi problemin farkına varmada önemli bir kazanım elde etmiş olur. Matris örgütün karşılaşabileceği potansiyel krizlere karşı kaynakların tahsis edilmesini sağlayarak örgütün karşılaşabileceği potansiyel krizlerin listesini çıkararak ve önceliklerini belirleyerek karar almayı kolaylaştırır**.**

1.7. Kriz Yönetim Süreci

Kriz yönetim sürecini daha iyi anlayabilmek ve bu süreci yönetebilmek için krizleri, kriz yönetim sürecini birbiriyle bağlantılı ve birbirini tamamlayan üç döneme ayırarak incelemek gerekir. Bu dönemler; kriz öncesi yönetimi, kriz anı yönetimi ve kriz sonrası yönetimidir (Filiz, 2007, s. 32).

1.7.1. Kriz Öncesi yönetim

Bu dönemde kriz meydana gelmeden önce örgüt, yaklaşan krizi hissedebilecek bir yönetim yapısın oluşturulmasını ve meydana gelecek bir kriz için gerekli tüm hazırlıkların yapılması sürecini içerir (Tüz, 2014, s 26).

Kriz yönetimi geçmiş verilere ve olaylara dayanarak tepki veren, ortaya çıkabilecek problemleri öngörmek ve çevresi ile gelişmek için stratejik öngörü becerilerini ve araçlarını kullanarak daha proaktif bir yaklaşım geliştirmelidir. Bu bağlamda kriz yönetimi, sadece olası sonuçlara hazırlanmaktan ziyade geleceği önceden tahmin etme ve şekillendirme konusunda daha fazla önem kazanmıştır. Gelecekteki sonuçlar şimdiki kararlardan önemli ölçüde etkilenebilir (Dalton ve Dann, 2013, s. 6). Bu dönemde yapılması gereken hazırlıklar genel olarak şu şekildedir:

1.7.1.1. Erken Uyarı Sistemlerinin Geliştirilmesi ve Kriz Sinyallerinin Alınması

Örgütler geliştirecekleri erken uyarı sistemleri ile krizler meydana gelmeden kriz sinyallerini alabilir ve örgüt yöneticileri proaktif bir yaklaşımla duruma müdahale ederek, örgütün olası bir krizle karşılaşmasını önleyebilirler (Narbay, 2006, s. 39).

Kriz sinyallerinin alınabilmesi için iyi işleyen erken uyarı sistemlerine ihtiyaç vardır. Bu nedenle örgütler fonksiyonel bir erken uyarı sistemi oluşturmaları gerekir Erken uyarı sistemi örgütlerin başarı durumunu önceden tahmin etmek için kullanılan bir analiz tekniğidir. Erken uyarı sistemi ile çevredeki değişikliklerin iyice belirginleşmeden yakalanması, değişikliklerin hızı ve yönü belirlemek, değişikliğin önem derecesinin belirlenmesi, sapmaların tespiti ve sinyallerin alınması gibi amaçları içerir (Tutar, 2016, s. 59-60).

1.7.1.2. Kriz Senaryolarının Oluşturulması

Bir senaryo gelecekte ki bir durumun nasıl gerçekleşeceği ve bu durum hakkında nasıl tavır takınılacağının hikayesidir. Senaryo düşüncesi ve planlaması 1950'lerde ABD'de askeri planlamada, 1960'larda Fransa'da kamusal politika yapımında ve 1970'lerde Royal Dutch Shell'in kurumsal planlamasında ortaya çıktı. Senaryolar gelecek hakkında bilgilenmeyi teşvik eder (The Oxford Scenarios, yy, 6).

Kriz döneminden hızlı bir şekilde çıkabilmenin yolu, olası krizlerin önceden saptanması ve kriz meydana gelmeden gerekli hazırlıkların ve planlamaların yapılmasına bağlıdır. Proaktif yaklaşımla planların yapılması karşılaşılabilecek krizler üzerinde düşünmeyi ve kriz senaryoları geliştirmeyi içerir. Kriz senaryoları oluşturulurken en üst düzey yöneticiler de dahil farklı kademelerde ki yöneticiler zaman zaman bir araya gelerek beyin fırtınası yapmalı (Peltekoğlu, 2009, s. 448), kurum içi ve kurum dışından kaynaklanabilecek olası krizler göz önünde bulundurularak kriz senaryolarını oluşturulmalıdır (Tutar, 2016, s. 57).

1.7.1.3. Kriz yönetim Ekibinin Belirlenmesi

Kriz yönetim ekibi, örgütü krizin olumsuz etkilerine karşı korumak için kurulmuş bir ekiptir (http://www.managementstudyguide.com). Bir kriz anında krize tepki gösterecek, bu durumdan kurtulmak ve bu süreçte örgütü en iyi konuma getirecek önemli unsurlardan biri hızlı bir şekilde bir araya gelebilecek kriz ekibidir

Kriz yönetim elemanları kriz yönetim ekibini oluşturur. Bunlar; kriz yönetim ekibi lideri (CEO), yasal danışman, halkla ilişkiler uzmanı, finans uzmanı, insan kaynakları yöneticisi (Çelebi, yy., 7) gibi örgütün yönetim yapısından oluşur.

Tablo 2. Kriz Yönetim Ekibi Rolleri

Rol	Sorumluluklar
Takım Lideri	• Krizin en yüksek standartlarla etkin bir şekilde yönetilmesini sağlar • Hızlı karar vermek için durumu hızlı bir şekilde üst düzey yöneticilere bildirir • Sorunların çözümünde ihtiyaç duyulan diğer bileşenlerin desteğini değerlendirir • Etkili çözüm için bağlı kuruluşların her birini göz önünde bulundurur • İş dünyasına, müşterilere etkisi ve teslimatlar üzerine odaklı toplantılar düzenler • Kriz belgeleri için uygun hızlı gözden geçirme ve onay sisteminin kullanılmasını sağlar • İletişim planlamasına öncülük eder • Gerektiğinde üçüncü şahısların desteklerini harekete geçirmeyi uygun bulur • Kriz ile ilgili iç personel tarafından ihtiyaç duyulan danışmanlığın yapılmasını sağlar
Koordinatör	• Tüm ilgili kişiler ile yönetim arasında iletişimi (telefon, fax, sinyal sesi vb.) geliştirir • Toplantı planlar • Açık eylem planları, zaman çizelgeleri ve sorumlu sahiplere ana görev listelerini teslim eder • Krizde yer alanlar için (danışman listeleri, savunma gurupları, bağlı kuruluş yönetimleri gibi) anahtar irtibat listeleri geliştirir. • Doküman yönetimini koordine eder. (örneğin, medya açıklamaları, soru-cevap vb.) • Bizzat belgeleri gözden geçirir, yönlendirir ve onaylar • İletişimi izleme araçlarına sahiptir
Takım üyeleri	• Kriz etkili bir şekilde çözülünceye ve kriz yönetim ekibi dağılıncaya kadar en yüksek öncelik olarak eylem planı görevlerini yerine getirir • Acil toplantılara çağrıldığında esneklik ve erişilebilirlik sergiler • İnternet de dahil olmak üzere haber medyasının günlük izlenmesini gerçekleştirir.

Kaynak: Stotka ve Miller, 2002, s. 328.

1.7.1.4. Kriz Yönetim Odası

Kriz yönetim odası, örgütün tüm enerji ve kaynaklarının meydana gelen tüm sorunları çözme ve karar verme amacıyla bir araya getirilmesini sembolize eder (Tüz, 2014, s. 98). Birçok örgüt için kriz yönetim odası, günlük aktivitelerde kullanılan sıradan toplantı salonu olabilir. Fakat kriz yönetim odaları acil karar verme süreçleri göz önünde bulundurularak tasarlanmalıdır (Baubion, 2013, s 19). Kriz yönetim odası yeterli büyüklükte olmalı, bilgisayarlar, televizyonlar ve diğer iletişim ekipmanlarıyla donatılmalı aynı zamanda beyaz tahtalar, haritalar ve iş ile ilgili belgeler bulunmalıdır. Teknik ekipman iyi bilinmeli ve güvenilir olması gerekir. Mekânın güvenliği sağlanmalı ve internet bağlantısı, e-posta veya telefon sistemi gibi araçlarda olası bir bozulma veya işlev görememe durumunda alternatif iletişim yolları daha önceden düşünülmelidir. Aynı zamanda kriz yönetim odasında diğer önemli tesislerde olduğu gibi bir güç cihazı da bulundurulmalıdır. (Grafisk, 2009, s.32).

1.7.1.5. Kriz Sözcüsünün Belirlenmesi

Kriz iletişiminin en önemli faktörlerinden biri örgüt adına bir kriz sözcüsü belirlemektir (Özkan, 2009, s. 95). Geçmiş krizler incelendiğinde, kriz döneminde örgütlerin örgüt adına sadece bir tane sözcü belirlemeleri, dış çevre ile iletişimi açık ve doğru bir şekilde sürdürmeleri açısından önemlidir (Akdağ ve Taşdemir, 2006, s. 146).

Kriz sözcüsü, kriz yönetim ekibinin içerisinde yer almakta ve kriz döneminde örgütün dış dünyayla bağlantısını sağlayan ve örgütten bilgi akışını düzenleyen kişidir. Kriz sözcüsü kriz ile ilgili kontrollü bilgi alışverişi sağlamalı ve bilginin hedefe ulaşıp ulaşmadığını takip etmelidir. Duruma göre bilgi akışını hızlandırmalı ya da yavaşlatmalıdır. Ancak tatmin edecek kadar bilgi mutlaka verilmelidir. Özellikle bu dönemlerde örgütler medyanın istediği bilgiyi medyaya bir an önce ulaştırmalıdırlar. Çünkü medya bu dönemlerde durumu dramatize edebilir ve trajik bir konuma sokarak krizin büyümesine ve işlerin daha da zorlamasına neden olabilir. Örgüt bu duruma fırsat vermemek için belirleyeceği sözcü ile medya tarafından talep edilen bilgileri vermelidir (Akdağ ve Taşdemir, 2006, s. 146).

1.7.1.6. Kriz Yönetim Planının Yapılması ve Provası

Kriz yönetim planı, kriz ekibi tarafından referans alınan ve bir dizi açık kurallardır. Bazen kriz iletişim planı da denilmektedir (Coombs, 2006, s. 8). Krizler

meydana gelmeden önce planlamanın yapılması büyük önem taşır (Ziaukas, 2001, s. 245). Her organizasyon, çeşitli kriz tür veya türlerinin her birinden en az bir planı oluşturmalıdır (Mitrof ve Anagnos, 2001, s. 36)

Örgütler, var oldukları sürece krizlerle her an karşılaşabilirler. Örgütlerde krizin meydana gelmesine neden olabilecek birçok kriz türü mevcuttur. Beklenmeyen ve istenmeyen bu durum meydana geldiğinde örgütlerin bu süreçten başarılı bir şekilde çıkabilmesinde etkili bir kriz yönetim planı, önemli bir faktör olacağı aşikârdır (Karaköse, 2007, s. 13).

Kriz yönetim planlarında örgüt hakkında temel bilgilerin ve bu bilginin potansiyel sonuçlarının kapsamlı bir değerlendirmesi yapılmalı, görev listeleri sık sık güncellenmeli, her bir konu hakkında farklı seçeneklerin ortaya konulmalı, bağlı kuruluşlarla etkileşim planları tanımlanmalı ve kapsamlı bir iletişim planı hazırlanmalıdır (Stotka ve Miller, 2002, s. 327, 328).

Krize yönelik planlamalar örgütün, krizle nasıl başa çıkacağı konularını ele alarak, kriz anında nasıl tepki verileceği, o an ihtiyaç duyulacak donanım ve bilgilerle birlikte iletişim zinciri, kriz ekibinin görev dağılımı, medya ile ilişkiler gibi durumları içerir (Peltekoğlu, 2009, s. 450). Etkili iletişim her örgütün başarılı olabilmesinde önemli bir şarttır ve krizde kritik öneme sahiptir.

Krize yönelik en önemli planlamalardan bir tanesi iletişim planlamalarıdır. Örgütte olağanüstü durumlar meydana geldiğinde devreye girmesi gereken iletişim adımları bulunmaktadır. Bu adımlar Weiner'e göre şu şekildedir (2006, s. 3):

- Kriz ekibinin, sözcünün isimleri ve iletişim bilgileri. İnsanlar kriz döneminde liderlik edecek sorumlunun kim olduğunu bilmek isterler.

- Krizi özelliklerine göre ayırma (aciliyetine göre sıralama). Hangi boyutta bir krizle karşı karşıya olduğunu anlamak.

- İlk tepki. Hangi bilgilere öncelik verilir? Başlangıçta medyaya nasıl cevap verilecek?

- Uyarı/bildirim prosedürleri. Kimlerin bilgiye ihtiyacı var ve öncelikle nasıl bilgilendirilecek? Telefon, e-mail, çağrı cihazı veya faksla mı?

- Durum odası. Krizi yönetmek için gerekli donanım, yazılım, personel yer ve düzeni de dahil kriz merkezi olacak alan.

- Paydaş iletişimi. Müşteriler, hissedarlar, çalışanlar, hükümet ve medyayla nasıl iletişim kurulacak?

- İletişim listeleri. (hangi medya organı ve internet mesaj panolarının izlenmesi, hangi kanaat önderlerinin takip edilmesi gerektiği vb.) girdiler ve çıktılar (hangi gazetecilere başvurulmalı, hangi gazeteler ve televizyon programlarına yaklaşılmalıdır).

- Kalıp tepkiler. Tüm iletişimler için standartlaşmış format, dil ve protokol

Kriz yönetim planı hazırlanırken özellikle, insan kaynaklarına ayrı bir önem verilmesi gerekir. Örgüt bünyesinde çalışan tüm personelin ruhsal, fiziksel sağlığı ve kriz konusunda ihtiyaç duyduğu bilgilerin en etkili bir biçimde aktarılması konuları göz önünde bulundurulmalıdır (Ekinci ve İzci, 2006, s. 41).

Yapılan planlar mutlaka yazıya geçirilmelidir. Sözlerle ifade edilen planların pratiğe aktarılamadığı sıkça görülen bir problemdir. Hangi işi kimin yapacağı, o işin nasıl yapılacağı, olası aksi durumlarda alternatif durumların ne olacağı gibi durumlar yazılı olarak belirtilmelidir. Bu durum özellikle kriz dönemlerinde çok yoğun ve gergin bir çalışma döneminde olan yöneticilerin zaman kazandırır (Tağraf ve Arslan, 2003, s. 157) ve yöneticilerin karar alma süreçlerini geliştirerek krizlere etkin bir şekilde tepki vermek için atmaları gereken adımlar hakkında rehberlik eder (Cirka ve Corrigall, 2010, s. 306). Kriz planı oluşturulduktan sonra kâğıt üzerinde bırakılmamalıdır. Kriz yönetim ekibi tarafından sürekli gözden geçirilmeli ve ciddi bir şekilde provalar yapılmalıdır (Tuğcu, 2004, s. 19).

1.7.2. Kriz Dönemi Yönetim

Kriz döneminde, stres en üst seviyeye ulaşmaktadır. Krizi çözebilmek için en uygun çözümleri üretme zorunluluğu, belirsizliğin neden olduğu gerilim durumu ve zaman baskısının artması örgüt yönetim yapısını olumsuz etkiler. Örgüt yöneticileri alacakları tedbirlerle, krizin olumsuz yönlerinden korunmak ve krizin zararlarını en aza indirmeye alışırlar. Bunun için atılacak ilk adım, yönetsel ve örgütsel yapıda bazı değişiklikler yapmaktır. Krize hızlı cevap verilmesi gerektiğinden örgüt yönetim yapısında hızlı karar almayı sağlayacak bir yapıya geçilir. Standart işleyişin krizi

yönetmede yetersiz kalması, örgüt yönetimini karar alma konusunda yeni yaklaşımları uygulamaya zorlar. Önemli olan, yeni şartlara uyum sağlayabilmektir. Bu uyumu sağlayabilmek için örgüt bazı yeni değerler benimsemek zorundadır (Özdevecioğlu, 2002, s. 96).

Kriz döneminde yapılması gereken faaliyetlerin genel olarak ‘’krizin varlığını kabul etme, kriz ile ilgili verilere ulaşma, görevli personeli harekete geçirme, örgüt personelinin, hedef kitlenin ve medyanın bilgilendirilmesini sağlamaktır**.** (Akdağ, 2005, s. 12, 15).

1.7.2.1. Krizin Varlığını Kabul Etmek

Bu dönemde yapılması gereken ilk iş, krizin varlığını kabul edilmektir. Örgüt, krizin meydana gediğinin, bu duruma çözüm üretmek için gerekli adımları atmak zorunda olduğunun ve krizi yalanlamanın örgüte zarar vereceğinin bilincinde olmalıdır (Akdağ, 2005, s. 12).

1.7.2.2. Krizle İlgili Verilere Ulaşmak

Krizin varlığı kabul edildikten sonra, örgüt nasıl bir sorun ile karşı karşıya olduğunu, bu sorunun yol açabileceği sonuçları daha iyi anlayabilmek ve gerekli adımların atılmasında elde edilecek veriler gerekli olduğu için meydana gelen krizinin boyutuyla ilgili gerekli verilere ulaşılması ve bu verilerin değerlendirilmesi gerekmektedir (Tutar, 2016, s. 71). Bu aşamada dinleme eylemi çok daha önem kazanmaktadır. Krizle ilgili verilere ulaşabilmenin en önemli yollarından birisi alınan geri bildirimlerin dikkatlice dinlenmesi ile gerçekleşir (Arslan, 2015, s. 17).

1.7.2.3. Görevli Personeli Harekete Geçirmek,

Kriz öncesi yönetim aşamasında kurulan kriz öncesi ve kriz anında görev ve sorumluluk ve yetkileri belirlenen kriz yönetim ekibinin, meydana gelen krizi yönetmek için hızlı bir şekilde harekete geçmesidir.

1.7.2.4. Örgüt Personelinin, Hedef Kitlenin ve Medyanın Bilgilendirilmesi

Bir kriz durumunda, halk karşılaştıkları riskleri bilme hakkına sahiptir. İletişimciler mevcut kriz bilgilerini zamanında ve doğru bir şekilde paylaşmalıdır. Mevcut bilgileri açık ve dürüstçe paylaşmak belirsizliğin azalmasını ve halkın bilgi

ihtiyacını karşılamak için diğer kaynaklara yönelmemesini sağlayarak krizin büyümesi engellenir **(**Veil; Buehner; Planchar; 2011, s. 111).

Etkili bir iletişim faaliyeti, krizin başarılı bir şekilde yönetilmesinde büyük önem taşımaktadır. İyi bir kriz iletişim planlaması yaparak, oluşturulacak mesajlar ve elde edilen bilgiler, iyi eğitilmiş bir kriz sözcüsü tarafından kriz anında hedef kitleye en hızlı bir şekilde ulaştırılması önemlidir (Akdağ ve Arklan, 2011, s. 777).

Kriz anında iletişim en etkin bir şekilde kullanılarak örgütün nasıl bir süreçten geçtiği ile ilgili bilgileri çalışanlara aktarmak, verilen mesajlarda krizin geçici olduğunu önemle vurgulanmak, (Küçük ve Bayuk, 2007, s. 806) örgütün hem iç hem de dış hedef kitlenin bilgilendirilmesini sağlayacak iletişim kanallarını açık tutmak ve çeşitli organizasyonlar düzenlemek, örgüt üyelerini bir arada tutmayı ve motivasyonlarını artırmayı, hedef kitlelere kendini anlatmayı, örgüt imajının zedelenmesini önlemeyi ve örgütün krizden en az hasarla kurtulmasını sağlar (Akdağ ve Arklan, s. 777). Burada özellikle halkla ilişkiler uzmanlarına büyük iş düşmektedir. Örgüt imajını ve hedef kitle ile olan iletişimi korumak ve iyileştirmek için iletiler halkla ilişkilerin süzgecinden geçerek iletilmesi büyük önem taşımaktadır (Falkheimer ve Heide, 2006, s. 181).

Medya bir müttefik gibi görülmeli, ulusal medyanın yanı sıra yerel medya da ihmal edilmemelidir. Medya mensupları arasında herhangi bir fark gözetilmeksizin gerekli bilgiler medyayı tatmin edecek düzeyde paylaşılmalı, medya içeriği sürekli takip edilmeli ve gerektiğinde düzeltmeler yapılarak açıklamalar getirilmelidir (Çınarlı, 2016, s. 62). Özellikle bilgiler medya ile paylaşılmaz ise, medya bilgi ihtiyacını ikinci hatta üçüncü şahıslardan karşılayacak ve sağlıksız, örgütü zora sokacak bilgilerin yayılmasına neden olarak örgüte zarar verecektir (Okay, 2011, s. 259).

Kriz anında geleneksel medya ile olan ilişkiler en iyi bir şekilde sürdürülmesinin yanında, bilgilendirme faaliyetlerinde özellikle sosyal medyadan da faydalanılmalıdır. Günümüzde kriz iletişiminde sosyal medyanın rolü büyüktür. Gerek krizlerin meydana gelmesinde gerekse krizlerin önlenmesinde büyük rolü olan internet kriz iletişiminde hafife alınmayacak bir konumda yer almaktadır. Özellikle kriz zamanı çok önemli bir yeri olan bilgi paylaşımı sosyal medya üzerinden çok hızı, kolay ve maliyetsiz yapılabilmektedir. Sosyal medya üzerinden geleneksel medya ve tüm hedef kitleler çok hızlı bir şekilde bilgilendirilebilirler. Bilgilerin sosyal medyada kontrol edilebilmesi krizin büyümesini de engeller (Arslan, 2015, s. 16-18).

1.7.3. Kriz Sonrası Yönetim

Kriz kontrol altına alındıktan sonra örgüt, bozulan istikrarını tekrar kriz öncesi döneme hatta daha yüksek performanslı bir duruma getirmeye çalışır. Örgütün acil çözümler üretmede kriz döneminin bir zorunluluğu olan merkezileşme ve otoriterleşme eğiliminden kriz sona erdikten sonra uzaklaşmalıdır. Kriz sonra örgüt üyelerinde yüksek motivasyon ve dinamizm oluşturulması için örgüt kültürü ve örgütün fiziki yapısının yeniden yapılanma faaliyetlerine önem verilmelidir. Örgüt kriz sonrası süreçte örgütün, tüm yapı, süreç ve işleyişlerinde yeni bir yapılanmaya gitmelidir (Tutar, 2016, s. 114).

Örgüt yönetimi kriz dönemi atlatıldıktan sonra büyük bir yanılgıya düşebilirler. "kriz bitti haydi işimize bakalım" anlayışı hâkim olabilir. Bu süreçte yeni bir kriz ya da krizlerin meydana gelme olasılığı her zaman analiz edilmeli ve göz önünde bulundurulmalıdır (Kadıbeşegil, 2008, s. 156).

Kriz sonrası yönetim sürecinde yapılması gerekenker; durum analizi yapmak (Tüz, 2014, s. 116-117), krizin olumlu ve olumsuz etkilerini belirleme, (Akdağ, 2005, s. 16) insan kaynağına yönelik çalışmalar, halkla ilişkiler çalışmaları ve örgütsel yapıya ilişkin çalışmaları (Pira ve Shodol, 2015, s. 253-256) kapsamaktadır.

1.7.3.1. Durum Analizi Yapmak

Örgütün kriz sonrası dönemde yapacağı ilk iş bir toplantı düzenleyerek durum analizi yapmaktır. Krizden çıkan örgüt yapacağı durum analizi ile her alanda bir değerlendirme yaparak kriz sonrası faaliyet ölçeği belirlenir (Tüz, 1996, s. 100). Örgüt bu süreçte varlığını koruma, büyüme, küçülme, ortaklığa girme, faaliyet alanını değiştirme gibi çeşitli yöntemlerden hangisini seçeceğini kararlaştırıp uygulamaya geçer. Belirlenen faaliyet ölçeğinden sonra, ölçeğe bağımlı olarak sonuç odaklı amaçlar belirlenmelidir (Tüz, 2014, s. 117).

1.7.3.2. Krizin Olumlu ve Olumsuz Etkilerini Belirleme

Krizin genel olarak meydana getireceği olumsuz sonuçlar; merkezileşme eğilimlerinin artması, örgüt üyeleri arasında gerilim ve stresin artması, plan ve kararların niteliğinin bozulması, psikolojik ve fizyolojik çöküntü, öz savunmanına artması, amaçların açık olmaması, karşılıklı güvenin kaybolması ve ekonomik çöküntüdür (Çelik, 2010, s. 91). Örgüt yapacağı bir değerlendirme ile belirtilen

olumsuzluklardan hangilerinin meydana geldiği ve hangi olumsuzlukların etkilerinin sürdüğünü belirlemelidir.

Krizin sadece olumsuz sonuçları yoktur. Krizin birçok olumlu sonucundan da bahsedebiliriz. Bunlar; kriz sürecinde örgütsel sorunların ortaya çıkması sonucu örgüt zayıf yönlerini görme fırsatı yakalar ve gerekli önlemleri alır. İç ve dış değişikliklere karşı kaybolan uyum yeteneğinin yeniden kazanılması ve stratejilerin oluşturulması, geleneksel yönetim tekniklerinde hızlı bir değişim yaşanması, örgüt içinde işbirliğinin artması ve ekip ruhunun oluşması, yeni rekabet avantajları ve ekonomik çıkarlar elde edilmesi, yeni liderler ve yeni yeteneklerin keşfedilmesi ve erken uyarı sisteminin öneminin anlaşılmasıdır (Çelik, 2010, s. 92).

1.7.3.3. İnsan Kaynaklarına Yönelik Çalışmalar

Kriz dönemlerinin yarattığı tüm olumsuzluklar örgütün sistemi, ekonomisi, itibarı vb. gibi değerlerinin yanında inan kaynağını da olumsuz yönde etkileyeceğinden kriz sonrası dönemde insan öğesi de gözden geçirilmesi gereken önemli konulardan biridir. Bu dönemde insan kaynaklarına düşen en önemli görev motivasyon çalışmalarıdır (Pira ve Shodol, 2015, s. 253). Aynı zamanda kriz atlatıldıktan sonra artık bazı şeylerin eskisi gibi gitmeyeceği ve değişimin zorunlu olduğu yönetim tarafında görülecektir. Bu Değişim süreci sadece yönetim ile değil aynı zamanda örgütün tüm üyelerinin katılımıyla gerçekleştirilecek bir süreçtir. Örgüt üyelerinin motivasyonlarını artırmak ve gerekli değişimlere ayak uydurmalarını sağlamak için atılması gereken adımlar şunlardır: (Baltaş, 2004, s. 42-23)

1.7.3.3.1. Olumlu Ortam Oluşturmak

Çalışanlar, örgüt ve yöneticiler hakkında olumlu düşüncelere sahip olması, çalışanların motivasyonlarını arttıracak ve değişime daha kolay odaklanmalarını sağlayacaktır. Tam tersi bir durum söz konusu olursa çalışanlar daha düşük motivasyona sahip olacak ve değişime karşıda direnç göstereceklerdir. Burada yönetime düşen görevler yöneticilerin adil olması, iletişime önem vermeleri ve güven duygusunu tesis etmeleridir.

1.7.3.3.2. Gelişim Odaklılığı Vurgulamak

Kriz sonrası yeniden yapılanma sürecinde çalışanlar kendilerini ve yaptıkları işleri geliştirmeleri önemlidir. Bundan dolayı değişimin getireceği yararlar vurgulanmalıdır.

1.7.3.3.3. Çalışanları Kararlara Dahil Etmek

Örgütün en önemli kaynaklarından biri olan çalışanların yönetimin alacağı kararlara dahil edilmesi kendilerini hem önemli ve değerli hissetmelerini sağlayacak hem de alınacak kararları daha kolay benimsemelerini ve bu kararların uygulanmasında daha istekli olacaklardır.

1.7.3.3.4. Duygusal Davranmamak

Kriz sonrası dönemde yapılan en büyük hatalardan biri sabırsızlık, sinirlenme, kızmak gibi olumsuz duyguların önüne geçememektir. Çalışanların değişime uyum sağlaması ve motive edilmesi için asla olumsuz duygularla yaklaşılmamalı bu hedeflere ulaşmak için tanımlayıcı ve çözüm üretici bir yaklaşım geliştirilmelidir.

1.7.3.3.5. Akılcı Adımlar Atmak

Kriz sonrası dönemde örgütün değişim hedeflerini gerçekleştirmek için çalışanların duygu ve düşünce ve kararları dinlenmeli ve düşünce ve kararlarına değer verildiği gösterilmelidir. Ayı zamanda değişimin neden önemli olduğu ve niçin buna ayak uydurulması gerektiği çalışanlara açıkça anlatılmalıdır.

1.7.3.3.6. Eğitim ve İş Becerilerini Geliştirmek

Kriz sonrası dönemde gerekli olan değişime karşı çıkma sebeplerinden bir tanesi de değişim için gerekli olan eğitim ve beceriden yoksunluktur. Bundan dolayı bu tür çalışanlar işlerine eski usul devam etme düşüncesindedirler. Bu sorunları aşabilmek için çalışanlara gerekli eğitimler verilerek becerilerinin arttırılması gerekir (Pira-Shodol, 2015, s.255).

1.7.3.4. Halkla İlişkiler Çalışmaları

Kriz sonrası dönemde yürütülmesi gereken halkla ilişkiler çalışmaları, hem iç hem de dış hedef kitleye yönelik çalışmalardır. Bu çalışmalar; bozulan örgütsel iletişimi tekrar yapılandırmak, örgüt üyelerinin motive edilmesi için insan kaynakları tarafından yürütülen çalışmalara destek vermek, Kriz sürecinde örgüt ile hedef kitle arasında hasar

gören ilişkileri onarmak ve yeniden düzenlemek, örgüte karşı meydana gelen güven problemini çözmeye çalışmak, örgüte yönelik olumsuz algıları olumlu hale getirmek, krize veya krizin şiddetini artmasına neden olacak örgüt kültürel yapısından kaynaklanacak olumsuzlukların belirlenmek ve bunların gidermek ve oluşturulacak gerçekçi bir iletişim politikası ile örgüt imajının kriz döneminde uğradığı zararı minimize etmek için yapılacak çalışmalardır (Narbay, 2006, s. 124-126).

2. BÖLÜM

LİDERLİK, KARİZMA VE KARİZMATİK LİDERLİK

Liderliğin insanlık tarihi kadar bir geçmişe sahiptir. İnsan tek başına yaşayabilecek yapıya sahip bir varlık olmadığı için insanın doğasında sosyal olma, bir arada yaşama vardır. Bu durum bireylerin kendi aralarında çeşitli etkileşimlerin oluşmasını sağlamış ve bu etkileşim ise bazı bireylerin diğer bireylere göre daha baskın ve ön planda yer almasını ve diğer bireylerin ise bu duruma rıza göstermesine neden olarak lider ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla liderlik örgüt içi etkileşimin bir sonucu olarak liderin diğerlerinden farklı üstlendiği bir roldür (İbicioğlu; Özmen; Taş, 2009, s. 2).

İnsanlar geçmişte ve bugün içinde bulundukları büyük veya küçük her türlü topluluk içerisinde kendilerine liderlik edecek kişiler aramışlar ve aramaktadırlar. İkiden fazla insanın olduğu her yerde insanlar kendilerine liderlik edecek birine ihtiyaç duyarlar ve böylece toplumdaki bazı bireyler lider olurken diğerleri toplumun üyesi olarak hayatlarını sürdürürler (Taşdemir, 2009, s. 150). Yönetmek ve yönetilmek insanın ve hatta birçok hayvan çeşidinin doğasında olan bir durumdur. Ebu Hureyre'nin rivayeti üzerine Peygamberimizin de bu konuda ''Bir sefere üç kişi beraber çıktığınızda birini başkan yapın'' demiştir (http://www.ihya.org).

Liderliğin ne olduğunu insanoğlu hep merak etmiştir. Toplumdaki bazı bireylerin diğer bireylerden daha üretken, daha cesur, daha yaratıcı, vs. olmaları araştırılmıştır. Geçmiş dönemlerde bu konu daha çok mistik bir bakış ile açıklanmaya çalışılmış, bilimin gelişmesiyle birlikte liderlik hakkında binlerce araştırma yapılmış ve bu konu hakkında birçok bilimsel açıklama getirilmiştir (Dağ ve Göktürk, 2014, s. 171). İşletme, sosyoloji, siyasal bilim ve sosyal psikoloji gibi çeşitli disiplinlerin uzun yıllar ilgi odağı olmuştur (Edizler, 2010, s. 138). Ancak liderlik kavramı hakkında bugüne kadar tatmin edici bir tanım yapılamamıştır (Kolzow, 2014, s. 9). Sürekli tartışılan,

bilimsel olarak araştırılan ve gizemli bir olgu olarak nitelendirilen liderlik önemini her dönemde korumuş ve korumaktadır (Ünal. 2012. S. 302).

Lider ve liderlik eski Yunan ve Roma dönemlerinden bu yana üzerinde çalışılan bir konudur. Lider ve liderliği tanımlayan en temel, eski ve kapsamlı yaklaşım insanın özelliklerini baz alan Aristo, Sokrates ve Eflatun gibi düşünürlerine aittir. Bu düşünürler kişisel, fiziksel ve sosyal bir dizi özellikler sıralayarak bu kavramları tanımlamışlardır. Daha sonraki dönemlerde dini inanışların ve egemen sınıfın baskısıyla, tanrının bahşettiği güç, soylu kan gibi kavramlar liderliğin temelleri olarak görülmüştür. 20. Yüzyılın ortalarına kadar ise liderliğin doğuştan gelen bir yetenek olduğu düşüncesi hâkim olmuştur. Günümüzde liderlik özelliklerinin ve davranışlarının birçok değişkene göre biçimlendiği, bu kavram tanımlanırken artık kalıp bazı düşüncelerin geçerliliğini yitirdiği kabul edilmektedir (Barutçugil, 2014, s. 26-29).

Sosyal bilimlerde genelde kavramlar birçok farklı tanımlarla açıklanmaktadırlar. Benzer durum liderlik kavramı içinde geçerlidir (Karkın, 2004, s. 44). Liderlik kavramı bazen yanlış bazen de bazı kavramlarla eş anlamlı kullanılabilmektedir. Örneğin "Lider" veya "liderlik" terimi, sıklıkla yanlış bir şekilde kullanılmakta veya yanlış anlaşılmaktadır (Kolzow, 2014, s. 9). Aynı zamanda liderlik ve yöneticilik kavramları da çoğunlukla birbirine karıştırılmakta, hatta bazen birbirinin yerine eş anlamlı olarak kullanılabilmektedir. Bu kavramlar birbirine çok yakın olsalar da temelde birbirinden farklı kavramlardır (Çırpan, 1999, s. 1). Dolayısıyla liderlik kavramının yanında lider ve yönetici kavramlarını da açıklamakta fayda vardır. Literatür de liderlik, lider ve yönetici kavramları ile ilgili yapılmış tanımlardan bazıları şunlardır.

2.1. Lider, Liderlik ve Yönetici Kavramları

Etimolojin olarak incelersek lider ve liderlik kelimeleri yönetici ve yönetim kelimelerine göre yeni kelimelerdir. Liderlik etmek (lead), liderlik (leadership) ve lider (leader) kelimelerinin Anglo-Saxon kökü, "yol" ya da "yön" anlamına gelen "lead" dir. "Seyehat etmek" veya "gitmek" anlamına gelen leaden fiilinden gelir (Adair, 2005, s. 66). Yönetici ve yönetim kelimeleri ise bir savaş atını idare etmek veya "yönetme" anlamına gelen İtalyanca kökenli bir fiilden türemiştir. İngiliz askerleri bu kelimeyi daha sonra savaş alanlarında, orduyu, kılışları ve gemileri idare etmek anlamında da kullanmışlardır. "yönetici" ve "yönetim" kavramları 18. ve 19. Yüzyılın sonlarında

girişimciler tarafından işlerini yönetmeleri için tayin etikleri kişiler için kullanmaya başladılar (Adair, 2005, s. 254).

2.1.1. Lider

Fransızca "leader" kelimesinden gelen lider kavramı (Çetin ve Beceren, 2007, s. 118) Türk Dil Kurumunda "önder", "şef" olarak karşılık bulmuştur (http://www.tdk.gov.tr). Lider kelime anlamıyla, "yol gösteren, ileriyi gösteren, aydınlatan, öğreten, çalıştığı kimselerin istek ve ihtiyaçlarını zamanında sezen yaratıcı kimsedir" (Yılmaz ve Karahan, 2010, s. 146). Oxford Dictionary' e göre ise lider, "bir gurubu, organizasyonu veya ülkeyi yöneten bir kişi" (https://en.oxforddictionaries.com) olarak belirtilmiştir. Lider ile ilgili yapılan tanımlar şu şekildedir;

Lider, "örgüt üyelerinin faaliyetlerini, örgüt amaçları doğrultusunda yönlendirerek düzenleştiren kişidir" (Kırel, 2011, s. 19).

Dağ ve Göktürk'e göre lider "başkalarını belirli bir amaç doğrultusunda davranmaya yönelten, etkileyen kişidir" (2014, s. 175).

Doğana göre lider "bir gurup insanı bir amaç doğrultusunda davranmaya sevk eden kişidir" (2015, s. 13).

Yine benzer bir tanıma göre lider "bireyleri kurum hedeflerine ulaşmak için rehberlik eden, etkileyen ve sevk eden kişidir" (Ünal, 2012, s. 303).

Ünal'ın bir başka tanımına göre lider "mevcut kaynakları en etkili şekilde kullanmak suretiyle personel ve kurumunu belirli bir amaç doğrultusunda ikna etme ve etkileme, süratli ve doğru karar verme kabiliyetine sahip kişidir" (2012, s. 303).

Genel bir tanım yapacak olursak lider, mikro veya makro ölçekte ki örgüt veya organizasyonu belirli amaçlar ulaştırabilmek için, o örgüt ya da organizasyonun üyelerini ikna ederek ve etkileyerek bu amaçlar doğrultusunda yönlendiren kişidir.

2.1.2. Liderlik

Literatürde liderlik hakkında yapılan tanımlardan bazıları şu şekildedir

Liderlik; "belirli şartlar altında, kişisel ve grup amaçlarını belirleme ve belirlenen amaçların gerçekleştirilmesi için, bir kimsenin başkalarının davranışlarını ve faaliyetlerini zorlama olmaksızın etkilemesi ve yönlendirmesi sürecidir" (Dağ ve Göktürk, 2014, s. 175).

Liderlik, "örgüt veya organizasyon içinde değişime uyum sağlayacak ve yeniliği gerçekleştirecek bir vizyonun yaratılması, bu vizyonun organizasyonun tüm üyelerine benimsetilmesi ve vizyona yönelik değişimin kurumsallaştırılması sürecidir" (Doğan, 2015, s. 13).

Liderlik, "bir gurup insanı belirli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçları gerçekleştirmek için onları harekete geçirme yetenek ve bilgilerinin toplamıdır" (Eren, 2000, s. 411).

Liderlik, "bir kişinin hedeflerini başarmak ve kuruluşu daha uyumlu ve tutarlı bir yapıya getirmek için diğerlerini etkilediği bir süreçtir" (Sharma ve Jain, 2013 s. 310).

Deloitte'ye göre Liderlik, "kötü olayları çözmek için insanları bir araya getirme becerisidir" (2011, s. 2).

Liderlik, "dünyanın herkes için geçerli olan koşulları altında insanlarla etkileşim sanatıdır" (Barutçugil, 2014, s. 71).

Liderlik, "birçok önemli organizasyonel, sosyal ve kişisel sürece dokunan karmaşık bir fenomendir. İnsanları zorlamaksızın kişisel motivasyon yoluyla, örgüt hedefleri doğrultusunda çalışmaya ilham veren etki sürecidir" (Bolden, 2004, s.5).

Başka bir tanıma göre liderlik, "diğer insanları ortak hedeflere ulaşmak üzere harekete geçirmek demektir" (Mentor, 2015, s. 9).

2.1.3. Yönetici

Yönetici, "dokümanlarda yazılı esaslar hakkında bulunduğu konumun gerektiği oranda sahip olduğu bilgi ve becerileri uygulamaya yansıtan kişidir" (Ünal, 2012, s. 303).

Bulut ve Bakan'a göre yönetici, "bir örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için örgüt yapısını ve prosedürünü kullanarak yönetimi sağlayan kişi" (2005, s. 65) olarak tanımlanmaktadır.

Yine benzer bir tanıma göre yönetici, bir örgütün amaçlarını mevcut örgütsel yol göstericileri- başka bir deyişle, (emir, direktif, kararname) örgüt yapısını ve prosedürü kullanarak gerçekleştiren kimsedir (Korkut, 1992, s. 159).

Genel olarak yapılan tanımlardan bir çıkarımda bulunacak olursak liderlik, örgüt üyelerini kendi rızalarıyla belirli amaç ve hedefler doğrultusunda bir araya getirerek onları bu amaç ve hedefler doğrultusunda yönetme sürecidir. Lider ise bu süreci başlatan, idare eden ve bu sürecin başında ki kişidir. Liderlik bir süreç, lider ise bu sürecin ana aktörüdür.

Yönetici önceden belirlenmiş kurallar çerçevesinde bir örgütü idare etmek üzere iş başına getirilen veya gelen kişidir. Lider ile yönetici arasında en belirgin fark ise yine yapılan tanımlara göre lider, kendi amaçları ve hedefleri doğrultusunda diğerlerinin rızasını alarak onlara öncülük eden yol gösteren kişidir. Yöneticinin ise bir örgütte diğerlerinin rızasını gözetmesine ve kendi amaç ve hedeflerini gerçekleştirme gibi bir durumu söz konusu değildir. Yönetici bir organizasyonun başına getirilen ve organizasyonun vizyonu ve misyonu bağlamında hareket etmek zorunda olan bir kişidir. Ünal'ın belirttiği gibi "lider, etkileşim, canlılık ve karizma ile ilgili iken, yönetici, hiyerarşi, kontrol ve denge ile ilgilidir" (2012, s. 304). Yönetici gücünü formel yollardan elde ederek insanları etkilerken lider, sosyal etkileme gücüyle (zekâ, önsezi yetenek, sözel veya sözel olmayan iletişim gibi) etkiler (Kırel, 2011, s. 20) Bir diğer fark ise yöneticilik karmaşıklıkla başa çıkmayı gerektirir. Özellikle yirminci yüzyılda karmaşık yapıdaki organizasyonların ortaya çıkması ve artması yöneticiliğin önemini artırmıştır. Liderlik ise değişimle başa çıkmayı gerektirir. Yine son yıllarda değişimin kaçınılmaz bir durum olduğu ve önemini her zaman artıran değişim bir liderlik işidir (Kotter, 2016, s. 54-55).

2.2. Lideri Lider Yapan Özellikler

Bir liderin ortaya çıkması için onu diğer bireylerden ayıran ve aynı zamanda diğerlerinin onu lider olarak kabul edebilmesi için o kişinin bazı farklı özellikleri bünyesinde barındırması gerekir. Bu özellikler hemen hemen tüm liderlik türleri için geçerlidir. Bu özellikler şu şekildedir;

Tablo 3. Liderlik Özellikleri

Yaş	Güzel konuşma yeteneği
Boy	Zekâ
Cinsiyet	Bilgi
Irk	Kişiler arası ilişki kurma yeteneği
Yakışıklılık	İleriyi görebilme
Olgunluk	İnisiyatif sahibi olma
Başkalarına güven verme	Hissel olgunluk
Dürüstlük	Samimiyet
Doğruluk	Açık sözlülük
Kendine güven duyma	Kararlılık
İş başarma yeteneği	

Kaynak: Koçel, 1989, s. 261

Bu özelliklere ek olarak bir liderde coşku, insanlık, özgüven, alçak gönüllülük ve cesaret (Adair, 2009, s. 45) gibi özellikleri de sayabiliriz.

2.3. Liderlik Çeşitleri

Literatürde üzerinde en çok bahsedilen liderlik çeşitleri genel olarak "otokratik, demokratik, tam serbesti tanıyan, dönüşümcü ve karizmatik" liderlik çeşitleridir. Karizmatik liderlik türüne ikinci bölüm olan karizma ve karizmatik liderlik kavramlarının kapsamı ve özellikleri bölümünde değinilecektir.

2.3.1. Otokratik Liderlik

Otokratik liderlikte genelde güç kullanma, tehdit ve zorlama söz konusudur. Bu liderler saldırgan ve ciddi bir kişiliğe sahip oldukları için politikalarını koktu ve tehdit üzerine inşa ederek etkinliklerini sürdürebilmektedirler (Taşdemir, 2009, s. 157). Bu liderlik türünde lider karar alır ve kararlarını duyurur. Ve bu kararları, astların sorgulamaksızın uygulamalarını bekler (Bolden; Gosling; Marturano vd. 2003, s. 10). Herhangi bir emir almadan kimse inisiyatif kullanamaz. Bu yönetim yapısında dikey bir yapılanma söz konusudur ve bu yapı çok katıdır. Emirler yukarıdan aşağıya iletilerek bu emirlere itaat edilir (Çetin ve Beceren, 2007, s. 121).

Bu liderlik türüne tarihte ve günümüzde sıklıkla karşılaşılmaktadır. Bu liderlik türünde yasama (karar alma) ve yürütme (yönetme) yetkisi lidere aittir. Bu lider

türünün, otokratik bir yönetim tarzını benimsemiş toplumlar için uygun olması, liderin alacağı kararlarda ve yönetmede bağımsız hareket edebilmesi ve lidere kararların hızlı bir şekilde alınıp uygulanabilme imkânı vermesi gibi avantajlar sunmasının yanında, liderin kişilik ve düşünce yapısı ön planda olacağından olası bir bencillik durumu, hiç kimseye danışmadan hareket etmesi, kimseye söz hakkı vermemesi gibi olumsuzlukları barındırarak yönetimde motivasyonu ve yaratıcılığın ortaya çıkmasını engelleyebilir (Bakan ve Büyübeşe, 2010, s. 75). Aynı zamanda bu durum yönetime karşı kin ve nefrete, moral bozukluğuna ve örgüt içi çatışmalara neden olarak zamanla liderin otoritesini yok edebilir (Çetin ve Beceren, 2007, s. 121). Bu liderlik türüne Suriye ve Suudi Arabistan'da yönetimi örnek olarak verebiliriz.

2.3.2. Demokratik Liderlik

Bu liderlik türünü diğer liderlik türlerinden ayıran en belirgin özelliği, liderin belirlenecek olan amaç, plan, politika ve kararlarda astların görüşlerine önem vermesi ve bu görüşlerden yararlanmasıdır (Tengilimoğlu, 2005, s. 8). Bundan dolayı bu liderlik türüne katılımcı liderlikte denir (Khan; Khan; Qureshi vd. 2015, s. 88). Nihai kararı kendisinin verecek olmasına rağmen, örgüt üyelerinin karar verme sürecinde katkıda bulunmaya davet eder (Bhatti; Maitlo; Shaikh vd. 2012, s. 193). Demokratik lider, astların görüşlerini alarak, onların görüşlerine önem verdiğini gösteren, başarılarını dillendiren ve onları taktir ederek motive eden kişidir. Bu tür davranışı ile demokratik lider, her kademedeki çalışanın yönetime katılımını sağlayarak örgüt üyelerinin organizasyonu benimsemesi, verimli ve daha özverili çalışmalarını sağlar. Demokratik liderin bu tür olumlu yönlerinin yanında örgüt üyelerinin görüşlerinin alınması, karar alma sürecinde özellikle acil durumlarda hantal bir yapıya dönüşmesine neden olarak örgüt için bazı olumsuzluklarla karşılaşmasına sebep olabilmektedir (Çetin ve Beceren, 2007, s. 122).

2.3.3. Tam serbesti Tanıyan Liderlik

Tam serbesti tanıyan liderlikte liderlerin rolü yönlendirme ve özendirmedir. Lider yetkilerini örgüt üyelerine devrederler. Örgüt üyelerinin yetki alanına giren her konuda sorumluluk kendilerine aittir (Taşdemir, 2009, s. 159). Bu liderlik türünde, örgütün amaç plan politikalarını örgüt çalışanlarının belirleyerek bu süreçlerde gerekli kararları ve bu kararların uygulanmasını yine örgüt çalışanlarının gerçekleştirir. Çalışanlar kendilerini yetiştirip geliştirir, örgüt içinde herhangi bir yönetim kararı

gözetmeksizin isteyen istediği ile çalışabilir, sorunlar üzerinde değerlendirmede bulunabilir veya yeni fikirleri test edebilirler**.** bu tür liderlik biçimi ancak mesleki olarak uzmanlaşmış örgütlerde, bilim adamlarının çalıştığı ortamlarda, örgütlerin araştırma-geliştirme bölümlerinde sorumluluk duygusu yüksek ve inisiyatif almaktan kaçınmayan kişilerin olduğu durumlarda uygulanabilir. Aksine eğitim seviyesi düşük, sorumluluk almaktan çekinen kişilerin bunduğu örgütte böyle bir liderlik tarzının olması mümkün olmayacaktır (Buluç, 2017, s. 9)

2.3.4. Dönüşümcü Liderlik

Günümüzde hızla gelişen teknoloji, artan bilgi düzeyi, sürekli değişen çevre koşulları, toplumsal, kültürel ve ekonomik alanda meydana gelen dönüşümler liderlik anlayışının da değişmesini gerekli hale getirmiştir. Değişen bu anlayış "dönüşümcü liderlik" olarak ele alınmaktır (Erarslan, 2006, s. 2). Dönüşümcü liderlik tarzı köklü değişimler için toplumlarda ve örgütlerde başarılı bir şekilde uygulanabilmektedir. Bu tarz liderler özgürlük, eşitlik, barış ve hümanist bir yaklaşımla izleyicileri yönlendirirler. (Kırel, 2011, s. 28). Dönüşümcü liderlik ile ilgili literatür de geniş kapsamlı bir tanım olarak Erarslan'ın Şimşek'ten aktardığı tanım verilebilir. Şimşek'e göre "Dönüşümcü liderlerin işi yeni bir vizyon, dünya görüşü veya gerçeklik yaratmak, bu yeni gerçeklikle ilgili uyumlu yeni standartlar, kurallar, normlar ve davranışlar geliştirmek, kitlelerin anlayabileceği dilde bunlara ulaşmanın yollarını göstermektir. Liderin yarattığı bu yeni gerçekliğin içinde kitleler yeni anlamlar bulurlar, yaşamlarını ve davranışları anlam kazanır, geleceğe ilişkin açık ve kesin beklentileri oluşur" (2006, s. 12).

Dönüşümcü lider telkinle güdüleme, idealleştirilmiş etki, bireysel destek sağlama ve entelektüel uyarma gibi davranışları ve özellikleri kendinde toplar (Karip, 1998, s. 446). Dönüşümcü liderler kendilerini geliştirmek için uygun koşulları oluştururlar, enerjik bir yapıları vardır ve girişimci insanlardır. Eylemleriyle insanlara belli düşünceleri aşılarlar (Çelik, 1998, s. 426).

Literatürde bazı yazarlar dönüşümcü liderlik ile karizmatik liderliğin aynı şey olduğunu, bazıları ise dönüşümcü liderlik ile karizmatik liderliğin tamamen ayrı liderlik türleri olduğunu, bazı yazarlar ise dönüşümcü liderliğin karizmatik liderliği kapsadığı fakat karizmatik liderliğin farklı bir liderlik türü olduğunu, bazıları ise tam tersi karizmatik liderliğin dönüşümcü liderliği kapsadığını iddia ederek bu konu tartışılmıştır (Erçetin, 2000, s. 59).

2.4. Karizma ve Karizmatik Liderlik Kavramlarının Kapsamı ve Özellikleri

2.4.1. Karizma Kavramı

Kavramı daha iyi anlamak için kavramın kökenine değinmekte fayda vardır. Karizma kavramı Yeni Ahit'te özellikle Romalılar, 12 ve 1 Corinth'liler, 12 adlı St, Paul'un iki mektubunda geçmektedir. Kral James İncili'nde bu bölümleri tercüme edenler, Yunanca karizma kelimesi yerine Allah vergisi, İlahi bir lütuf anlamına gelen ''mevhibe'' sözcüğünü kullanmışlardır (Friedrich, 1961, 138). Karizma kavramı tarihsel süreçte ''yetenek'' anlamında da kullanılmış daha sonra ki sürelerde Kilise tarafından; Tanrının iyileştirme, tahmin gibi hüner isteyen işleri yapabilmek için gönderdiği yetenekleri açıklamak amacıyla kullanılmıştır. Kelime Max Weber ile liderlik kavramıyla kullanılmaya başlanmıştır (Kırel, 2000, s. 45). Karizma kavramı, 1960 ve 1970 yıllarında Amerika'da polüler hale gelmiştir (Adair, 2005, s. 262). İlk başlarda sınırlı alanlarda kullanılan karizma kavramı daha sonra ülkelerin bayrakları, resimler, heykeller, parti simgeleri, toplum tarafından önem verilen görevler ve daha birçok farklı alanda birçok konu da kullanılan bir kavram haline gelmiştir (Aşkun, 1971, s. 204).

Karizma otoritenin ciddi bir şekilde zayıfladığı, şiddetli krizlerin yaşandığı ve köklü değerlerin ve düşüncelerin zayıflamaya başladığı ortamlarda ortaya çıkar. Karizmanın olgusal bir durum olduğunu ve kaynağının liderin davranışları olduğunu ileri süren araştırmacılar olduğu gibi (Demircioğlu, 2015, s. 53), lidere atfedilen atıflardan mı, durumsal koşullardan mı veya lider ile izleyiciler arasındaki etkileşimden mi kaynaklandığı da bir tartışma konusudur (Kılınç, 1996 s. 70). Weber göre karizma, bir sosyal kriz sürecinde ortaya çıkar. Bu süreçte bir lider, krize çözüm getiren bir radikal vizyon ortaya koyarak takipçileri etkiler ve lider bu süreçte gösterdiği başarılar sayesinde olağanüstü görülmeye başlanır (Yukl, 2010, s. 263). Karizma ile ilgili yapılmış tanımların bazıları şunlardır.

Weber, liderin etkileyici güç için sahip olduğu üstün özellikleri karizma olarak adlandırmaktadır (Çırpan, 1999, s. 3).

Yine Weber kendi terminolojini ortaya koyarken karizmayı "İlahi bir varlığın üstün çağrısına dayanan ve hem çağrılan şahıs, hemde bu çağrıyı yerine getirirken meşgul olduğu kimseler tarafından buna inanılan liderlik" (Friedrich, 1961, s. 139) olarak tanımlamaktadır

Webster's sözlüğünde karizma, "bir devlet adamı ya da kumandan için duyulan sadakat veya hayranlık hissini ortaya çıkaran şahsi liderlik sihri" (Adair, 2005, s. 262) olarak tanımlanmaktadır.

Barutçugil'e göre "karizma, bir inansın diğer insanlar üzerinde sahip olduğu, olağandışı özel bir etkileşim biçimini ve etkileme gücünü ifade eder" (2014, s. 69).

Kolzow'a göre karizma, "duygusal bir şekilde insanlara ulaşan, rasyonel olmayan bir seviyede, sıradan yaşam normlarının ötesinde çabaları ve teşebbüsleri canlandıran yoğun manyetik bir cazibedir" (2014, s. 40).

Erçietin'e göre karizma, "liderle kimliğini bulan güçlü duygular uyandırarak izleyenleri etkileyebilme sürecidir" (2000, s. 58).

Adair'e göre karizma "karşınızdaki kişide size karşı görülmedik bir bağlılık duygusu uyandıran kişisel büyü veya cazibedir" (2005, s. 277).

Karizmanın özelliklerinden bahsedecek olursak; karizma kurumsal rutinlere, geleneğe ve rasyonel yönetime tabi olanlara karşıdır (Weber, 1946 s. 52). Karizma vizyon ve misyon duygusu sağlar, gurur aşılar, saygı ve güven kazandırır (Bass, 1990, s. 22)

Her durumda karizma, sosyal değişim ve yenilik için bir güçtür (Taylor, 2012, s. 197). Özellikle bir lider karizmatik ise o lideri güçlü yapan şey karizmasıdır. Lidere duyulan hayranlık ne kadar yoğunsa ve astlar kendilerini lider ile ne kadar çok özdeşleştiriyorlarsa liderin karizması ve aynı zamanda gücü o kadar etkilidir (Bakan ve Büyükbeşe, 2010, 76). Liderin karizması ve gücü ne kadar çok etkili olursa lider öncülüğünde sosyal değişim ve yenilik daha kolay gerçekleşir.

2.4.2. Karizmatik liderlik

Karizmatik lider, istenen başarıyı sağlayacak şekilde izleyenleri motive etme kabiliyetine sahip olan kişidir (Çelik ve Sünbül, 2008, s. 52). Karizmatik liderler savaş, kriz, karışıklık gibi süreçlerin ürünüdürler (Barutçugil, 2014, s. 70) ve her yerde, tüm tarihsel çağlarda ortaya çıkmışlardır (Weber, s. 81). Özellikle kriz dönemlerinde insanlar, umutsuzluğa kapılmamaları ve yeni vizyonlar belirleyerek yeniden hayata tutunmaları için bu lidere yüzlerini çevirirler (Mentor, 2006, s. 20).

Weber "zerafet armağanı" olarak adlandırdığı karizma kavramını, sıkıntı içinde olanların ve kendisinin olağanüstü niteliklere sahip olduğuna inandığı için takip etmesi gereken, kendinden tayin edilmiş liderleri karakterize etmek için kullanmıştır**.** Weber'e göre dünya dinlerinin kurucuları, peygamberler, askeri ve politik kahramanlar karizmatik liderin temel kalıplarıdır **(**1946, s.52).

Demircioğlu'na göre karizmatik liderlik, "birey, iş grupları ve örgütsel açıdan olağanüstü performans ve yetenekleri ortaya koyan ve liderle izleyiciler arasında ki ilişkiyi açıklamaya çalışan bir liderlik türüdür" (2015, s. 56).

Kırel'e göre karizmatik lider, "bireysel çekiciliği olan, başkalarını etkilemede ve onlara istediklerini yaptırmada önemli rol oynayan ve sadık astların oluşumunu sağlayan bir lider tipidir" (2011, s. 28).

2.4.3. Karizmatik Lideri Ortaya Çıkaran Faktörler

Bir liderin ortaya çıkmasına yönelik çeşitli yaklaşımlar geliştirilmiştir. Bu yaklaşımlar ilki lideri diğerlerinden ayıran, liderin özellikleri üzerinde duran özellikler yaklaşımı, ikincisi liderin davranışlarını, eylemlerini ön plana çıkaran davranışsal yaklaşım ve üçüncü yaklaşım ise, örgütün içinde bulunduğu koşullara dikkat çeken durumsallık yaklaşımıdır (Tüz, 2014, s. 141-144). Aslında bir liderin ortaya çıkmasında gerekli olan faktörler bu yaklaşımların toplamı olarak değerlendirebiliriz. Karizmatik lideri ortaya çıkaran faktörleri de bu yaklaşımlar ele alınarak değerlendirilmiştir.

Örgütte, organizasyonda veya bir toplumda işlerin yolunda gitmemesi, büyük ve uzun süren kriz süreçlerinin yaşanmış ve yaşanıyor olması, insanların bu tür olumsuz koşullardan kurtulma arzuları gibi durumlar karizmatik bir liderin doğması için gerekli koşullardır. Her şeyin yolunda gittiği, insanların refah içine yaşadığı, gelecek kaygısı olmayan toplumlarda karizmatik bir lider ortaya çıkmaz.

Bu koşullar oluştuktan sonra karizmatik liderlik özelliklerine sahip ve toplumun beklediği bir liderin yükselişi süreci başlar. Bu vasıflara sahip kişi ya da kişiler daha önce de değindiğimiz gibi hemen fark edilirler ve insanların umudu haline gelerek liderliğe tırmanırlar.

Lideri karizmatik yapan birçok özellik söz konusudur. Bu özelliklerin bazıları doğuştan gelirken bazıları ise sonradan elde edilen özelliklerdir. Bir liderde bu özellikler ne kadar mevcutsa o liderin karizması o kadar fazladır diyebiliriz. Aynı zamanda sadece

birkaç karizmatik özelliği kendisinde barındıran liderlere karizmatik lider diyemeyiz. İlk belirttiğimiz olumsuz koşullar sağlandıktan sonra doğacak olan karizmatik bir lider de olması gereken özellikler literatür de genel olarak şu şekildedir;

Çırpan karizmatik liderin özelliklerini şu şekilde sıralamaktadır (1999, s.3)

- Statükoya karşıdır ve statükoyu değiştirmeye çalışır
- Statükodan farklı bir vizyona sahiptir
- Geleneksel olmayan araçları kullanmada uzmandır
- Geleneksel değildir ve yeni normlar belirler
- Statükoyu değiştirmeyi ister
- Girişimci ve örnektir

Mentor' a göre karizmatik liderin özellikleri şunlardır (2015, s. 21)

- Net, taze, yeni ve yaratıcı bir vizyon
- Kendini bu vizyona tamamen adama
- Bu vizyon yolunda fedakarlıklarda bulunma
- Takipçilerine güven aşılama
- Takipçilerini etkilemek için ikna gücünü kullanma
- Karizmatik liderler, olağanüstü, ruhani ya da özel kişisel güçlerinin olduğun inanılır (Adair, 2005, s. 278).
- Krizmatik liderler teamül olarak ifade edilen, o güne kadar genel kabul görmüş kalıpların dışında davranışlar sergilerler (Okay ve Gül, 2003, s. 4005)
- Karizmatik liderler, takipçileriyle duygusal bağlar kurarak onları umulmadık hedeflere yönlendirebilirler, hedefleri doğrultusunda astları güçlendirip geliştirerek sorumluluk almalarını sağlar. Astlarla aralarında güçlü bağlar kurarlar ve güven ortamı yaratırlar. Bu tür liderler her zaman yeniliğe ve değişime odaklanır ve iletişim kanallarını profesyonel bir şekilde kullanırlar (Kırel, 2011, s. 28).
- Karizmatik bir lider diğer tarzdaki liderlere kıyasla çok daha fazla etkileme gücüne sahiptir. Bu durum açıklanması zor olan olağanüstü bir durumdur (Barutçugil,

2014, s 70). Liderin, insanlar üzerinde ki büyüleyici bu etkisi sayesinde onları kolaylıkla peşinden sürükleyebilir ve aldığı kararlar emin olarak algılan (Çetin ve Beceren, 2007, s. 122).

- Demir'e göre karizmatik lider mesajını hedef kitleye ulaştırması konusunda çok iyi bir iletişimci olarak, dışadönük kişiliğe, empati yeteneğine, dinleme kabiliyetine, sözsün iletişim kurma, iyi konuşabilme ve çoşkulu olabilme becerilerine sahiptir (Demir, 2015, s. 28-29).

- Karizmatik liderler ''anlam oluşturma ve yönetme'' konusunda ve bu anlamları çeşitli araçlar kullanarak etkili bir biçimde iletmede oldukça başarılıdırlar. Aynı zamanda karizmatik liderler, bireyleri değerlere uyumlu hale getirmek ve algıları etkilemek için yaratıcı davranmayı etkili kullanabilme özelliğine de sahiptirler (Edizler, 2010, s. 139).

- Karizmatik liderler öz faydayı artırarak, izleyicileri, diğer grup üyeleri ile ortak bir misyonu başarmak üzere işbirliği yapma konusunda istekli hale getirebilirler (Kılınç, 1996, s. 91).

- Karizmatik liderler otoritelerini artırmak için kendine güven, kontrol ve ahlaki doğruluğu kullanırlar (Kırel, 2000-2001 s. 49).

- Karizmatik lider, kurulu düzenden farklı değer ve inançlar nedeniyle radikal bir değişim getiren etkiye sahiptir (House ve Robert, 1976, s. 4).

- Bir lideri karizmatik yapan özelliklerden bir tanesi liderin fiziki görünüşüdür. Fiziki görünüş kapsamında; beden dili, fiziki özellikler, ses tonu, giyim ve hareket tarzı değerlendirilebilir (Arklan, 2004 s. 119).

- Genel olarak Karizmatik olarak nitelendirilen insanlar diğer insanlara göre, daha canlı, daha hareketli ve dışa dönük oldukları belirtilmiştir. Aynı zamanda bu insanlar, daha çok gülümseyen, daha gür bir sesle ve hızlı konuşan, sözcükleri daha açık ve net telaffuz eden, sözsüz iletişimi daha etkili kullanan insanlardır. Yüksek enerjileri ve kendilerini net bir şekilde ifade edebilme yetenekleri sayesinde kolaylıkla fark edilirler (Barutçugil, 2014, s. 69-70).

2.5. Liderlik ve Kriz Yönetimi

Kriz dönemlerinde örgüt, çalışanların örgütün istediği şekilde zorlanmadan yönlendirebilmesi ve hedef kitlede örgütün istediği bir algıyı oluşturabilmesi krizin başarılı bir şekilde sonuçlandırılmasında hayati öneme sahiptir. Bunu başarabilmenin en önemli yollarından bir tanesi bilinen, saygı duyulan, güven veren ve sözü dinlenen bir liderin bu sürecin başında olmasıdır.

Lider her zaman krizlere hazırlıklı, krizi sezebilen, doğru yöneten, kriz sonrası her türlü sonuca hazırlıklı kişidir. Lider krizleri başarılı bir şekilde yönetebilmesi için farklılığı hissedilen, çözüm üreten, risk alabilen, insan kaynağını harekete geçirebilmek kabiliyetine ve yaratıcılığa sahip kişidir (Tüz, 2014, s. 149). Krizi yönetmek bir ekip işi olduğu için liderler özellikle insan kaynağına ve çevreye kriz öncesi süreçte gereken önemi vermelidir. New York eski valisi Giuliani liderlere kriz dönemlerinde bir strateji geliştirmelerini belirterek kabiliyetli insanları örgüt bünyesinde tutmalarını, örgüt üyeleri ile sık sık bir araya gelerek onların ilgilerini canlı tutmaları ve çalışanlarda güven uyandırmaları gerektiğini belirtmektedir (Tuğcu, 2004, s. 20).

Tablo 4. Kriz Dönemlerinde Liderin Rolü

Kriz Dönemleri	
Kriz Öncesi	Bu dönemde belirsizlikler ön plandadır. Krizin belirtilerinin görülmesi, boyutu ve gelişiminin tahmin edilmesi, sonuçlarının kestirilmesi için liderin rolü önem taşımaktadır. Bu süreçte ön yargı, ideolojik duruş ve kişisel güdülerle hareket etmeyen ve sezgileri kuvvetli liderler daha başarılı olurlar.
Tırmanma	Bu süreçte lider çeşitli savunma ve taarruzi stratejiler arasında seçim yapması ve karar vermesi gereken bir aşamadır. Bu aşamada liderin liderlik tarzı ve kişisel özellikleri önemli bir faktördür.
Yumuşama	Liderler bu aşamadada önemli rol oynarlar. İşbirliğine yakın, akılcı davranabilen, önyargı ve kişisel güdülerin etkisinde kalmayan liderler yapıcı sonuçların ortaya çıkmasını sağlayabilirler.
Kriz Sonarıs	Krizin yarattığı zararın giderilmesi ve istikrarlı bir sürece tekrar girilmesi gerekir. Bu süreçte de lider kişisel ve bilişsel özellikleri ile etkili olur.

Kaynak: Bingöl 2012 s. 104

Kriz öncesi, kriz anı ve kriz sonrası süreçlerin başarılı bir şekilde yönetilmesi ve krizi fırsata dönüştürmede liderlik türlerinin avantajları ve dezavantajları söz konusudur. Örneğin demokratik bir liderlik tarzında ki liderin otoritesi zayıf olabilir, muhalefet söz konusu ve prosedürlerin çok olmasından dolayı hızlı hareket edemem gibi durumlar söz konusudur. Kriz yönetiminde ise zaman en kıymetli faktörlerden bir tanesidir. Ne kadar hızlı karar verip uygulamaya geçilirse krizinden başarılı çıkmada o kadar etkilidir. Otokratik liderlik tarzına sahip liderler ise hızlı karar alma ve uygulama gibi avantajlara sahiptir fakat yönetim geçmişinde insan kaynağının ve hedef kitlesinin güvenini alamamış, sevilen bir lider olamamış ve korku ve baskıyla yönetimini sürdürmüş ise gerek insan kaynağı gerekse hedef kitle bu lideri yönetimden indirmek için krizi fırsat bilecek ve krizin yönetimi konusunda liderle hareket etmeyecektir. Bu örnekler çoğaltılabilir.

3. BÖLÜM

KRİZ DÖNEMLERİNDE RECEP TAYYİP ERDOĞAN'IN ÖN PLANA ÇIKAN LİDERLİK ÖZELLİKLERİNİN TESPİTİ VE BU ÖZELLİKLERİN KRİZ YÖNETİM SÜRECİNDE Kİ ÖNEMİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırma Metodolojisi

Araştırmanın Amacı: Recep Tayyip Erdoğan karşılaştığı krizlerden sürekli başarılı bir şekilde ve güçlenerek çıkmasında Erdoğan'ın sahip olduğu liderlik özelliklerinin bu süreçte önemini ortaya koymak amaçlanmıştır.

Araştırma Soruları: kriz dönemlerinde liderlin halkı ikna edebilmesi için sahip olması gereken özellikler nelerdir? Karizmatik liderlik özellikleri kriz dönemlerinde halkı ikna etme sürecinde ne derece önemlidir? Kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'ın hangi liderlik özelliklerinin ön plana çıkmaktadır? Recep Tayyip Erdoğan kriz dönemlerinde ne derece beğenilmektedir? ve Kriz dönemlerinde halk Recep Tayyip Erdoğan'a yönelik nasıl bir tutuma sahiptir?

Kapsam ve Sınırlılıklar: Araştırma zaman ve maddi kaynak sınırlılıklarından dolayı 04.09.2017-25.09.2017 tarihleri arasında Tokat merkezde yüz yüze görüşme yöntemi ile gerçekleştirilmiştir.

Evren ve Örneklem: Araştırmanın evrenini Tokat merkezdeki seçmen sayısı oluşturmaktadır. Örneklem ise basit (tesadüfi) örneklem yöntemi ile 375 denek seçilmiştir. 375 denek seçilmesinin nedeni Tokat merkezde bulunan seçmen sayısını temsil edebilecek bir sayıdır.

Araştırmanın Yöntemi: Çalışmada bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Yöntem olarak yüz yüze görüşme yöntemi seçilmiş ve anket tekniği ile veriler elde edilmiştir. Anket formunda toplam 67 soru belirlenmiştir. Belirlenen 67 soru toplam

375 anket formu doldurtulmuş ve bir ön incelemeye tabi tutulduktan sonra 350 anket üzerinde analizler gerçekleştirilmiştir. Anket ile elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılarak SPSS istatistik programında gerekli değerlendirmeler yapılmıştır.

Araştırmada kullanılan anket, dört ana bölümden oluşmaktadır. Bu bölümler kriz dönemlerinde liderin halkı ikna edebilesi için sahip olması gereken liderlik özellikleri, kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'ın ön plana çıkan liderlik özellikleri, halkın kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'a yönelik tutumları ve sosyo-demografik özelliklerden oluşmaktadır.

Anket formu Doç. Dr. Ümit Arklan'ın 2004 tarihinde yazdığı "Siyasal Liderlikte Karizma Olgusu: Recep Tayyip Erdoğan Örneğinde Teorik Ve Uygulamalı Bir Çalışma" adlı yüksek lisans tezinden yararlanılarak kendi araştırma konuma göre uyarlanarak hazırlanmıştır

Anket formunun kriz dönemlerinde liderin halkı ikna edebilmesi için sahip olması gereken liderlik özellikleri bölümü olan ilk bölümde karizmatik, otokratik, demokratik ve tam serbesti tanıyan lider özelliklerini yansıtan toplam 28 değişkenden oluşmaktadır. Anket formunun ikinci bölümü olan kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'ın ön plana çıkan liderlik özellikleri bölümde ise ilk bölümdeki 28 değişkenin aynısı kullanılarak bu özelliklerin Recep Tayyip Erdoğan'da ne derece bulunduğu sorulmaktadır. Anketin üçüncü bölümünde Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde sergilediği liderliği beğenme düzeyleri, kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'ın halkı ne derece ikna ettiği ve yönlendirebildiği, halk Erdoğan'ın krizleri ne derece başarılı yönettiğini düşündüğü, cinsiyet, yaş, eğitim durumu, meslek, gelir durumu ve medeni durumları içeren sosyo-demografik özellikler yer almaktadır.

Verilerin değerlendirilmesinde frekans analizi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve bağımsız örneklem T-testi analizleri, faktör analizi, çoklu karşılaştırma tablolarının incelenmesinde ise Tukey testi kullanılarak veriler analiz edilmiştir.

Karizmatik liderliğin göstergesi olarak anket formunda toplam 16 değişken yer almaktadır. Bunlar:

- Güven vermesi
- Statükoya karşı ve statükoyu değiştirmeye çalışması
- Girişimci olması

- Örnek davranışlar sergilemesi
- Allah vergisi yeteneklere sahip olması
- Takipçilerini belirli hedeflere yönlendirebilmesi
- Fiziki özellikleri, ses tonu ve hareket tarz
- Güçlü bir hitabet yeteneğine sahip olması
- Beden dilini çok etkili kullanabilmesi
- Yenilikçi olması
- Zor şartlarda doğru kararlar verebilmesi
- İyi bir dinleyici olması
- Görevli personeli hızlı bir şekilde harekete geçirebilmesi
- Vizyon sahibi olması
- İletişimi çok etkili kullanarak mesajlarını halka ulaştırabilmesi
- Takipçileri ile duygusal bağlar kurabilmesi

Otokratik liderliğin göstergesi olarak anket formunda toplam 5 değişken yer almaktadır. Bunlar:

- Zorlama, tehdit ve güç kullanması
- Saldırgan ve ciddi bir kişiliğe sahip olması
- Tek karar alıcı olması
- Hiç kimseye danışmadan hareket etmesi
- Otoriter olması

Demokratik liderliğin göstergesi olarak anket formunda toplam 3 değişken yer almaktadır. Bunlar:

- Alacağı kararlarda astların görüşlerine önem vermesi
- Astlara değer vermesi ve onları motive etmesi
- Cezadan çok ödül sistemine ağırlık vermesi

Tam serbesti tanıyan liderlik göstergesi olarak anket formunda 4 değişken yer almaktadır. Bunlar:

- Yetki kullanma hakkını tümüyle astlara bırakması
- Yönetimi altındakileri tümüyle serbest bırakması
- Sadece yönlendirme ve özendirme rolünü üslenmesi
- Diğer astlarla benzer bir rol üstlenmesi

3.2. Araştırmaya Katılanların Genel Özellikleri

3.2.1. Sosyo-Demografik Özellikler

3.2.1.1. Katılımcıların Cinsiyeti

Tablo 3.1. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde
Boş	3	0,9
Erkek	200	57,1
Kadın	147	42,0
Toplam	350	100,0

Tablo 3.1'e göre katılımcıların cinsiyetlerine bakıldığında erkek katılımcıların oranı %67,1 iken kadın katılımcıların oranı %42'dir

3.2.1.2. Katılımcıların Yaş Durumları

Tablo 3.2. Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde
Boş	3	,9
18-23	55	15,7
24-29	65	18,6
30-35	73	20,9
36-41	39	11,1
42-47	36	10,3
48-53	21	6,0
54-59	33	9,4
60 ve üzeri	25	7,1
Total	350	100,0

Tablo 3.2'ye göre katılımcıların yaş aralığına göre dağılımlarına bakıldığında 30-35 yaşlar arasında olanların oranı %20.9, 24-29 yaş aralığında olanların oranı %18.6, 18-23 yaş aralığında olanların oranı %15.7, 36-41 yaş aralığında olanların oranı %11.1, 42-47 yaş aralığında olanların oranı %10.3, 54-59 yaş aralığında olanların oranı %9.4, 60 ve üzeri yaş grubunda olanların oranı %7.1 ve 48-53 yaş aralığında olanların oranı %6.0 oranındadır.

3.2.1.3. Katılımcıların Medeni Durumları

Tablo 3.3. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

	Frekans	Yüzde
Boş	10	2,9
Evli	214	61,1
Bekar	126	36,0
Total	350	100,0

Tablo 3.3'e göre katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde evli olanların oranı %61,1 iken katılımcıların %36'sı bekardır

3.2.1.4. Katılımcıların Eğitim Düzeyleri

Tablo 3.4. Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımları

	Frekans	Yüzde
Boş	2	,6
Oku-ryazar değil	1	,3
Okur-yazar	13	3,7
İlkokul	57	16,3
Ortaokul	39	11,1
Lise	110	31,4
Üniversite	116	33,1
Lisansüstü	12	3,4
Total	350	100,0

Tablo 3.4'e göre katılımcıların eğitim düzeyine bakıldığında %33,1'i üniversite, %31,4'ü lise, %16,3'ü ilkokul, %11,1'i ortaokul, %3,7'si okur-yazar, %3,4'ü lisansüstü eğitim düzeyinde olduğu ve %3'ü okur-yazar olmadığı görülmektedir.

3.2.1.5. Katılımcıların Meslek Durumları

Tablo 3.5. Katılımcıların Meslek Durumlarına Göre Dağılımları

	Frekans	Yüzde
Boş	2	,6
İşçi	80	22,9
Memur	72	20,6
Esnaf	27	7,7
Serbest Meslek	26	7,4
Sanayici-Esnaf	14	4,0
Emekli	41	11,7
Ev Hanımı	37	10,6
Öğrenci	42	12,0
İşsiz	4	1,1
Veteriner hekim	1	,3
Mühendis	2	,6
Çiftçi	1	,3
Şoför	1	,3
Total	350	100,0

Tablo 3.5'e göre katılımcıların meslek gruplarına göre incelendiğinde %22,9'u işçi, % 20,6'sı memur, %12'si öğrenci, %11,7'si emekli, %7,7's, esnaf, %7,4'ü serbest meslek, %6'sı mühendis, %4'ü sanayici-esnaf, %3'ü veteriner hekim, %3'ü çiftçi ve %3'ü şöfördür.

3.2.1.6. Katılımcıların Gelir Durumları

Tablo 3.6. Katılımcıların Gelir Durumlarına Göre Dağılımları

	Frekans	Yüzde
Boş	17	4,9
0-1000 tl	79	22,6
1001-2000 tl	75	21,4
2001-3000 tl	102	29,1
3001-4000 tl	46	13,1
4001-5000 tl	23	6,6
5000 tl üzeri	8	2,3
Total	350	100,0

Tablo 3.6'ya göre katılımcıların gelir durumlarına göre dağılımları incelendiğinde %29,1'i 2001-3000 TL, %22,6'sı 0-1000 TL, %21,4'ü 1001-2000 TL, %13,1'i 3001-4000 TL, %6,6'sı 4001-5000 TL ve %2,3'ü 5000Tl üzeri gelire sahip olduğu tespit edilmiştir.

3.3. Katılımcıların Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Eerdoğan ile İlgili Görüş ve Tutumları

3.3.1. Katılımcıların Kriz Dönemlerinde Mevcut Siyasi Parti Liderlerini Beğenme düzeyleri

Tablo 3.7. Katılımcıların Kriz Dönemlerinde Mevcut Siyasi Parti Liderlerini Beğenme Düzeylerine Göre Dağılımları

	Frekans	Yüzde
Boş	16	4,6
Recep Tayyip Erdoğan	219	62,6
Kemal Kılıçdaroğlu	53	15,1
Devlet Bahçeli	46	13,1
Selahattin Demirtaş	4	1,1
Temel Karamollaoğlu	3	0,9
Mustafa Destici	1	0,3
Hiçbiri	8	2,3
Total	350	100,0

Tablo 3.7'ye göre katılımcıların kriz dönemlerinde mevut siyesi parti liderlerini beğenme düzeylerine göre dağılımları incelendiğinde en yüksek oranda beğenilen siyasi lider %62,6 oran ile Recep Tayyip Erdoğan, ikinci en yüksek beğenilen siyasi lider %15,1 oran ile Kemal Kılıçdaroğlu ve üçüncü en yüksek beğenilen siyasi lider %13,1 oran ile Devlet Bahçelidir.

3.3.2. Katılımcıların Recep Tayyip Erdoğan'ın Kriz Dönemlerinde Sergilediği Liderliği Beğenme Düzeyleri

Tablo 3.8. Katılımcıların Recep Tayyip Erdoğan'ın Kriz Dönemlerinde Sergilediği Liderliği Beğenme Düzeylerine Göre Dağılımları

	Frekans	Yüzde
Boş	1	0,3
Hiç Beğenmiyorum	34	9,7
Beğenmiyorum	45	12,9
Kararsızım	34	9,7
Beğeniyorum	104	29,7
Çok Beğeniyorum	132	37,7

Tablo 3.8'e göre katılımcıların Recep Tayyip Erdoğan'ın Sergilediği Liderliği Beğenme Düzeyleri incelendiğinde %67,4 oranında katılımcı Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde sergilediği liderliği beğenmekte, %22,6 oranında katılımcı ise beğenmemektedir.

3.3.3. Katılımcıların Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'ın Verdiği Bilgilerden İkna Olma Düzeyleri

Tablo 3.9. Katılımcıların Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'ın Verdiği Bilgilerden İkna Olma Düzeylerine Göre Dağılımları

	Frekans	Yüzde
Boş	1	0,3
Kesinlikle Hayır	26	7,4
Hayır	52	14,9
Kararsızım	41	11,7
Evet	116	33,1
Kesinlikle Evet	114	32,6
Total	350	100,0

Tablo 3.9'a göre katılımcıların kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'ın verdiği bilgilerden ikna olma düzeyleri incelendiğinde %65,7 oranında katılımcı ikna olduğunu, %22,3 oranında katılımcı ise ikna olmadıklarını belirtmişlerdir.

3.3.4. Katılımcıların Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'ın İstediği Davranışları Yerine Getirme Düzeyleri

Tablo 3.10. Katılımcıların Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'ın İstediği Davranışları Yerine Getirme Düzeylerine Göre Dağılımları

	Frekans	Yüzde
Boş	1	0,3
Kesinlikle Hayır	21	6,0
Hayır	46	13,1
Kararsızım	57	16,3
Evet	137	39,1
Kesinlikle Evet	88	25,1
Total	350	100,0

Tablo 3.10'a göre katılımcıların kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'ın kedilerinden istediği davranışları yerine getirme düzeyleri incelendiğinde %64,2 oranında katılımcı kendilerinden kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'ın istediği davranışları yerine getireceğini, %19.1 oranında katılımcı ise yerine getirmeyeceğini belirtmiştir.

3.3.5. Katılımcıların Recep Tayyip Erdoğan'ın Krizleri Başarılı Bir Şekilde Yönetip Yönetmediğine İlişkin Görüşleri

Tablo 3.11. Katılımcıların Recep Tayyip Erdoğan'ın Krizleri Başarılı Bir Şekilde Yönetip Yönetmediğine İlişkin Görüşlerine Göre Dağılımları

	Frekans	Yüzde
Boş	2	0,6
Kesinlikle Hayır	31	8,9
Hayır	40	11,4
Kararsızım	54	15,4
Evet	113	32,3
Kesinlikle Evet	110	31,4
Total	350	100,0

Tablo 3.11'e göre katılımcıların Recep Tayyip Erdoğan'ın krizleri başarılı bir şekilde yönetip yönetmediğine ilişkin görüşlerine bakıldığında %63,7 oranında katılımcı Recep Tayyip Erdoğan'ın krizleri başarılı bir şekilde yönettiğini düşünmekte, %20.3 oranında katılımcı ise başarılı bulmamaktadır.

3.4. Katılımcıların Kriz Dönemlerinde İkna Edici Liderlik Özellikleri Hakkındaki Görüşleri

Tablo 12. Katılımcıların Kriz Dönemlerinde İkna Edici Liderlik özellikleri Hakkında ki Görüşlerinin Dağılımı

Kriz dönemlerinde liderin sizi ikna edebilmesi için aşağıdaki liderlik özelliklerinden hangilerine sahip olması ne derece önemlidir?		**Çok Önemli**	**Önemli**	**Kararsızım**	**Önemli Değil**	**Hiç Önemli Değil**	**X**	**Ss**
1. Güven vermesi	**F**	*278*	*48*	*10*	*2*	*11*	4,648	0,869
	%	79,4	13,7	2,8	0,5	3,1		
2. Statükoya karşı ve statükoyu değiştirmeye çalışması	**F**	*162*	*103*	*56*	*9*	*15*	4,065	1,157
	%	46,2	29,4	16	2,5	4,2		
3. Girişimci olması	**F**	***212***	***105***	***11***	***8***	***13***	4,405	0,972
	%	60,5	30	3,1	2,2	3,7		
4. Örnek davranışlar sergilemesi	**F**	*194*	*124*	*14*	*4*	*12*	4,365	0,953
	%	55,4	35,4	4	1,1	3,4		
5. Allah vergisi yeteneklere sahip olması	**F**	***157***	***112***	***32***	***13***	***32***	3,962	1,302
	%	44,8	32	9,1	3,7	9,1		
6. Takipçilerini belirli hedeflere yönlendirebilmesi	**F**	*172*	*117*	*28*	*12*	*19*	4,157	1,125
	%	49,1	33,4	8	3,4	5,4		
7. Fiziki özellikleri, ses tonu ve hareket tarzı	**F**	*169*	*120*	*20*	*19*	*18*	4,117	1,180
	%	48,2	34,2	5,7	5,4	5,1		
8. Güçlü bir hitabet yeteneğine sahip olması	**F**	*192*	*112*	*22*	*7*	*15*	4,294	1,041
	%	54,8	32	6,2	2	4,2		
9. Beden dilini çok etkili kullanabilmesi	**F**	*158*	*135*	*25*	*158*	*18*	4,145	1,061
	%	45,1	38,5	7,1	4	5,1		
10. Yenilikçi olması	**F**	*188*	*113*	*23*	*9*	*17*	4,274	1,034
	%	53,7	32,2	6,5	2,5	4,8		
11. Zor şartlarda doğru kararlar verebilmesi	**F**	*209*	*108*	*18*	*1*	*14*	4,420	0,919
	%	59	30	5	0,2	4		
12. İyi bir dinleyici olması	**F**	*181*	*124*	*22*	*6*	*14*	4,265	1,038
	%	51,7	35,4	6,2	1,7	4		
13. Görevli personeli hızlı bir şekilde harekete geçirebilmesi	**F**	*205*	*108*	*17*	*6*	*14*	4,382	0,958
	%	58,5	30,8	4,8	1,7	4		
14. Vizyon sahibi olması	**F**	*18*	*123*	*24*	*6*	*12*	4,265	1,038
	%	51,7	35,1	6,8	1,7	3,4		
15. İletişimi çok etkili kullanarak mesajlarını halka ulaştırabilmesi	**F**	*206*	*114*	*9*	*10*	*10*	4,408	0,931
	%	58,8	32,5	2,5	2,8	2,8		
16. Takipçileri ile duygusal bağlar kurabilmesi	**F**	*153*	*124*	*37*	*11*	*25*	4,082	1,192
	%	43,7	35,4	10,5	3,1	7,1		
17. Zorlama, tehdit ve güç kullanması	**F**	*46*	*42*	*60*	*69*	*126*	2,440	1,559
	%	13,1	12	17,1	19,7	36		
18. Saldırgan ve ciddi bir kişiliğe sahip olması	**F**	*46*	*51*	*65*	*62*	*120*	2,580	2,187
	%	13,1	14,5	18,5	17,7	34,2		
19. Tek karar alıcı olması	**F**	*58*	*64*	*69*	*50*	*107*	2,742	1,484
	%	16,5	18,2	19,7	14,2	30,5		
20. Hiç kimseye danışmadan hareket etmesi	**F**	*5*	*46*	*73*	*53*	*121*	2,535	1,474
	%	14,5	13,1	20,8	15,1	34,5		
21. Otoriter olması	**F**	*93*	*101*	*33*	*28*	*93*	3,191	1,586
	%	26,5	28,8	9,4	8	26,5		
22. Alacağı kararlarda astların görüşlerine önem vermesi	**F**	*126*	*156*	*27*	*14*	*26*	4,057	1,971
	%	36	44,5	7,7	4	7,4		
23. Astlara değer vermesi ve onları motive etmesi	**F**	*130*	*144*	*39*	*13*	*22*	3,974	1,136
	%	37,1	41,1	11,1	3,7	6,2		
24. Cezadan çok ödül sistemine ağırlık vermesi	**F**	*106*	*133*	*72*	*15*	*24*	3,805	1,123
	%	30,2	38	20,5	4,2	6,8		
25. Yetki kullanma hakkını tümüyle astlara bırakması	**F**	*47*	*72*	*86*	*47*	*96*	2,774	1,407
	%	13,4	20,5	24,5	13,4	27,4		

26. Yönetimi altındakileri tümüyle serbest bırakması	**F**	*39*	*76*	*67*	*54*	*111*	2,625	1,424
	%	11,1	21,7	19,1	15,4	31,7		
27. Sadece yönlendirme ve özendirme rolünü üslenmesi	**F**	*51*	*98*	*74*	*44*	*82*	2,968	1,398
	%	14,5	28,0	21,1	12,5	23,4		
28. Diğer astlarla benzer bir rol üstlenmesi	**F**	*52*	*82*	*59*	*55*	*100*	2,785	1,462
	%	14,8	23,4	16,8	15,7	28,5		

Tablo 3.12'ye göre katılımcılar kriz dönemlerinde kendilerini ikna edebilmesi için bir liderde bulunması gereken liderlik özellikleri hakkında ki görüşlerini içeren katılım tablosuna bakıldığında bir liderde en çok bulunması gereken ikna edici liderlik özellikleri olarak en yüksek ortalamalar liderin ''güven vermesi'' (4,64), ''Zor şartlarda doğru kararlar verebilmesi'' (4,42), '' İletişimi çok etkili kullanarak mesajlarını halka ulaştırabilmesi'' (4,408), '' Girişimci olması'' (4,405) ve '' Görevli personeli hızlı bir şekilde harekete geçirebilmesi'' (4,38) maddeleri yer almaktadır. Katılımcılar tarafından en düşük ortalamayı alan ikna edici özellikler ise '' Zorlama, tehdit ve güç kullanması'' (2,44), '' Hiç kimseye danışmadan hareket etmesi'' (2,53), '' Saldırgan ve ciddi bir kişiliğe sahip olması'' (2,58), '' Yönetimi altındakileri tümüyle serbest bırakması '' (2,625) ve '' Tek karar alıcı olması '' (2,74) şeklinde sıralanmaktadır.

3.5. Katılımcıların Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da Ön Plana Çıkan Liderlik Özelliklerine İlişkin Görüşleri

Tablo 3.13. Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da Ön Plana Çıkan Liderlik Özelliklerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

Sizce kriz dönemlerinde aşağıda belirtilen liderlik özelliklerinden hangileri Recep Tayyip Erdoğan'da ne derece ön plana çıkmaktadır?		**Çok Fazla**	**Fazla**	**Kararsızım**	**Az**	**Hiç**	**X**	**Ss**
1. Güven vermesi	***F***	*200*	*56*	*26*	*27*	*36*	3,985	1,457
	%	57,1	16	7,4	7,7	10,2		
2. Statükoya karşı ve statükoyu değiştirmeye çalışması	***F***	*134*	*79*	*89*	*21*	*20*	3,757	1,287
	%	38,2	22,5	25,4	6	5,7		
3. Girişimci olması	***F***	*186*	*89*	*27*	*16*	*27*	4,074	1,309
	%	53,1	25,4	7,7	4,5	7,7		
4. Örnek davranışlar sergilemesi	***F***	*170*	*81*	*36*	*24*	*34*	3,897	1,400
	%	48,5	23,1	10,2	6,8	9,7		
5. Allah vergisi yeteneklere sahip olması	***F***	*160*	*88*	*43*	*13*	*40*	3,848	1,419
	%	45,7	25,1	12,2	3,7	11,4		
6. Takipçilerini belirli hedeflere yönlendirebilmesi	***F***	*176*	*109*	*21*	*12*	*25*	4,080	1,288
	%	50,2	31,1	6	3,4	7,1		
7. Fiziki özellikleri, ses tonu ve hareket tarzı	***F***	*175*	*120*	*12*	*13*	*23*	4,114	1,259
	%	50	34,2	3,4	3,7	6,5		
8. Güçlü bir hitabet yeteneğine sahip olması	***F***	*177*	*115*	*18*	*11*	*23*	4,125	1,239
	%	50,5	32,8	5,1	3,1	6,5		
9. Beden dilini çok etkili kullanabilmesi	***F***	*172*	*125*	*16*	*14*	*17*	4,151	1,178
	%	49,1	35,7	4,5	4	4,8		
10. Yenilikçi olması	***F***	*152*	*104*	*41*	*16*	*29*	3,885	1,355
	%	43,4	29,7	11,7	4,5	8,2		
11. Zor şartlarda doğru kararlar verebilmesi	***F***	*161*	*76*	*38*	*26*	*42*	3,877	2,615
	%	46	21,7	10,8	7,4	12		
12. İyi bir dinleyici olması	***F***	*141*	*80*	*57*	*17*	*47*	3,648	1,488
	%	40,2	22,8	16,2	4,8	13,4		
13. Görevli personeli hızlı bir şekilde harekete geçirebilmesi	***F***	*149*	*121*	*44*	*10*	*20*	4,002	1,207
	%	42,5	34,5	12,5	2,8	5,7		
14. Vizyon sahibi olması	***F***	*153*	*108*	*48*	*13*	*21*	3,965	1,259
	%	43,7	30,8	13,7	3,7	6		
15. İletişimi çok etkili kullanarak mesajlarını halka ulaştırabilmesi	***F***	*203*	*97*	*13*	*9*	*22*	4,234	1,228
	%	58	27,7	3,7	2,5	6,2		
16. Takipçileri ile duygusal bağlar kurabilmesi	***F***	*168*	*120*	*31*	*7*	*18*	4,128	1,171
	%	48	34,2	8,8	2	5,1		
17. Zorlama, tehdit ve güç kullanması	***F***	*83*	*59*	*72*	*42*	*88*	2,968	1,550
	%	23,7	16,8	20,5	12	25,1		
18. Saldırgan ve ciddi bir kişiliğe sahip olması	***F***	*79*	*72*	*58*	*39*	*93*	2,937	1,586
	%	22,5	20,5	16,5	11,1	26,5		
19. Tek karar alıcı olması	***F***	*94*	*69*	*66*	*44*	*71*	3,151	1,531
	%	26,8	19,7	18,8	12,5	20,2		
20. Hiç kimseye danışmadan hareket etmesi	***F***	*81*	*66*	*76*	*40*	*80*	3,020	1,526
	%	23,1	18,8	21,7	11,4	22,8		
21. Otoriter olması	***F***	*107,*	*96*	*47*	*31*	*63*	3,385	1,522
	%	30,5	27,4	13,4	8,8	18		
22. Alacağı kararlarda astların görüşlerine önem vermesi	***F***	*71*	*94*	*74*	*39*	*64*	3,128	1,455
	%	20,2	26,8	21,1	11,1	18,2		
23. Astlara değer vermesi ve onları motive etmesi	***F***	*63*	*96*	*85*	*40*	*60*	3,125	1,392
	%	18	27,4	24,2	11,4	17,1		

24.	Cezadan çok ödül sistemine ağırlık vermesi	***F***	*63*	*73*	*85*	*45*	*77*	2,940	1,455
		%	18	20,8	24,2	12,8	22		
25.	Yetki kullanma hakkını tümüyle astlara bırakması	***F***	*27,*	*34*	*87*	*63*	*132*	2,257	1,314
		%	7,7	9,7	24,8	18	37,7		
26.	Yönetimi altındakileri tümüyle serbest bırakması	***F***	*31*	*27*	*84*	*61*	*140*	2,220	1,335
		%	8,8	7,7	24	17,4	40		
27.	Sadece yönlendirme ve özendirme rolünü üslenmesi	***F***	*35*	*36*	*96*	*57*	*118*	2,397	1,364
		%	10	10,2	27,4	16,2	33,7		
28.	Diğer astlarla benzer bir rol üstlenmesi	***F***	*29*	*35*	*94*	*49*	*136*	2,288	1,343
		%	8,2	10	26,8	14	38,8		

Tablo 3.13'e göre katılımcılar Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da ön plana çıkan liderlik özellikleri katılım tablosu incelendiğinde kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da ön plana çıkan liderlik özellikleri en yüksek ortalamaları '' İletişimi çok etkili kullanarak mesajlarını halka ulaştırabilmesi'' (4,23), '' Beden dilini çok etkili kullanabilmesi'' (4,15), '' Takipçileri ile duygusal bağlar kurabilmesi'' (4,128), '' Güçlü bir hitabet yeteneğine sahip olması'' (4,125) ve '' Fiziki özellikleri, ses tonu ve hareket tarzı'' (4,11) maddeleri yer almaktadır. Katılımcılar tarafından en az ortalamayı alan liderlik özellikleri ise '' Yönetimi altındakileri tümüyle serbest bırakması'' (2,22), '' Yetki kullanma hakkını tümüyle astlara bırakması'' (2,25), '' Diğer astlarla benzer bir rol üstlenmesi'' (2,28), '' Diğer astlarla benzer bir rol üstlenmesi'' (2,28) ve '' Sadece yönlendirme ve özendirme rolünü üslenmesi'' (2,39) şeklinde sıralanmaktadır.

3.6. Faktör Analizi

3.6.1. Kriz Dönemlerinde İkna Edici Lider Özellikleri Faktör Analizi

Tablo 3.14. Kriz Dönemlerinde İkna Edici Liderlik Özellikleri Faktör Analizi

	X	Ss	Load	Eig.	Var.	a.
Karizmatik Liderlik				**8,733**	**29,403**	**,921**
1. Güven vermesi	4,648	0,869	,694			
2. Statükoya karşı ve statükoyu değiştirmeye çalışması	4,065	1,157	,566			
3. Girişimci olması	4,405	0,972	,741			
4. Örnek davranışlar sergilemesi	4,365	0,953	,744			
5. Allah vergisi yeteneklere sahip olması	3,962	1,302	,541			
6. Takipçilerini belirli hedeflere yönlendirebilmesi	4,157	1,125	,725			
7. Fiziki özellikleri, ses tonu ve hareket tarzı	4,117	1,180	,695			
8. Güçlü bir hitabet yeteneğine sahip olması	4,294	1,041	,678			
9. Beden dilini çok etkili kullanabilmesi	4,145	1,061	,747			
10. Yenilikçi olması	4,274	1,034	,727			
11. Zor şartlarda doğru kararlar verebilmesi	4,420	0,919	,739			
12. İyi bir dinleyici olması	4,265	1,038	,621			
13. Görevli personeli hızlı bir şekilde harekete geçirebilmesi	4,382	0,958	,767			
14. Vizyon sahibi olması	4,265	1,038	,616			
15. İletişimi çok etkili kullanarak mesajlarını halka ulaştırabilmesi	4,408	0,931	,641			
16. Takipçileri ile duygusal bağlar kurabilmesi	4,082	1,192	,549			
Otokratik Liderlik				**4,697**	**16,773**	**,845**
17. Zorlama, tehdit ve güç kullanması	2,440	1,559	,692			
18. Saldırgan ve ciddi bir kişiliğe sahip olması	2,580	2,187	,769			
19. Tek karar alıcı olması	2,742	1,484	,780			
20. Hiç kimseye danışmadan hareket etmesi	2,535	1,474	,790			
21. Otoriter olması	3,191	1,586	,585			
Demokratik Liderlik				**1,979**	**6,757**	**,770**
22. Alacağı kararlarda astların görüşlerine önem vermesi	4,057	1,971	,830			
23. Astlara değer vermesi ve onları motive etmesi	3,974	1,136	,840			
24. Cezadan çok ödül sistemine ağırlık vermesi	3,805	1,123	,629			
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik				**1,641**	**5,176**	**,876**
25. Yetki kullanma hakkını tümüyle astlara bırakması	2,774	1,407	,765			
26. Yönetimi altındakileri tümüyle serbest bırakması	2,625	1,424	,803			
27. Sadece yönlendirme ve özendirme rolünü üslenmesi	2,968	1,398	,792			
28. Diğer astlarla benzer bir rol üstlenmesi	2,785	1,462	,791			
TOPLAM VARIANCE					**58,109**	
KMO Sampling Adequacy	,886					
Barlett's Test of Sphericity	X^2=5397,1		DF=378		P= ,001	

Tablo 3.14'e göre kriz dönemlerinde liderin halkı ikna edebilmesi için sahip olması gereken liderlik özellikleri ilgili değişkenleri belirlemek için çok fazladan hiçe doğru sıralanan 5'li ölçekle düzenlenen 28 yargıya verilen cevaplar doğrultusunda faktör analizi yapılmış, eigenvalue ve screen plot incelemesi sonucunda 4 faktör grubunun ele alınabileceği görülmüştür. Söz konusu birinci faktör "karizmatik liderlik", ikinci faktör "otokratik liderlik", üçüncü faktör "demokratik liderlik" ve dördüncü faktör "tam serbesti tanıyan liderlik" faktörleri olarak adlandırılmıştır. Faktör gruplarını sınıflandırılma ve değerlendirilmesinde Varimax rotasyonlu tablo dikkate alınmıştır. Faktör analizine sokulan maddelerin güvenilirlik katsayısı (Cronbahc's a) ,888 hesaplanmıştır ki; alandaki uzman görüşlere göre faktör analizinde güvenilirlik katsayısı (Cronbahc's a) 0,700'ün üzerinde olanlar güvenilir ve analiz yapılabilir kabul edilmektedir. Faktör analizinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örnekleme değeri ,886; Barlett's testi sonucu 5397,1 ve P=,001 düzeyinde gerçekleşmiştir. Elde edilen sonuçlar; bulguların yüksek derecede gerçekleĢtiğini ve kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu ortaya koymaktadır. Analiz sonucunda ortaya çıkan dört faktör, kurumsal imaj motivasyonlarındaki toplam varyansın %58,1'ini açıklamaktadır.

Analiz sonucunda birinci faktörü açıklayan ve yükleri 0,40'ın üzerinde 16 madde bulunmuştur. Bunlar; "Görevli personeli hızlı bir şekilde harekete geçirebilmesi", "Beden dilini çok etkili kullanabilmesi", "Örnek davranışlar sergilemesi", "Girişimci olması", "Zor şartlarda doğru kararlar verebilmesi", ''Yenilikçi olması", "Takipçilerini belirli hedeflere yönlendirebilmesi", "Fiziki özellikleri, ses tonu ve hareket tarzı", "Güven vermesi", "Güçlü bir hitabet yeteneğine sahip olması", "İletişimi çok etkili kullanarak mesajlarını halka ulaştırabilmesi", "İyi bir dinleyici olması", "Vizyon sahibi olması", "Statükoya karşı ve statükoyu değiştirmeye çalışması", "Takipçileri ile duygusal bağlar kurabilmesi" ve "Allah vergisi yeteneklere sahip olması" ile ilgili maddelerdir. Bu faktörde karizmatik liderlik özelliklerini içeren maddeleri içermektedir. Bundan dolayı söz konusu faktör ''karizmatik liderlik faktörü'' olarak adlandırılmıştır. Bu faktörün öz değeri 8,73, Cronbach's α (güvenilirlik derecesi) ise ,921 gibi oldukça yüksek bir değerdir. Bu faktör toplam varyansın %29,4'ünü açıklamaktadır.

İkinci faktörün açıklanmasında 5 madde tespit edilmiştir. Bunlar; "Hiç kimseye danışmadan hareket etmesi", "Tek karar alıcı olması", "Zorlama, tehdit ve güç

kullanması", "Saldırgan ve ciddi bir kişiliğe sahip olması" ve "Otoriter olması" ile ilgili maddelerdir. Bu maddeler otokratik liderlik özelliklerini taşıdığı için "otokratik liderlik faktörü" olarak adlandırılmıştır. Bu faktörün öz değeri 4,69, Cronbach's α (güvenilirlik derecesi) ise ,845 ve toplam varyansın %16,7'ını açıklamaktadır.

Üçüncü faktörün açıklanmasında 3 madde tespit edilmiştir. Bunlar; "Astlara değer vermesi ve onları motive etmesi", "Alacağı kararlarda astların görüşlerine önem vermesi" ve "Cezadan çok ödül sistemine ağırlık vermesi" ile ilgili maddelerdir. Bu maddeler demokratik liderlik özelliklerini taşıdığı için ''demokratik liderlik faktörü'' olarak adlandırılıştır. Bu faktörün öz değeri 1,97, Cronbach's α (güvenilirlik derecesi) ise ,770 ve toplam varyansın %6,75'ını açıklamaktadır.

Sonuncu faktörün açıklanmasında 4 madde tespit edilmiştir. Bunlar; "Yönetimi altındakileri tümüyle serbest bırakması", "Sadece yönlendirme ve özendirme rolünü üslenmesi", "Diğer astlarla benzer bir rol üstlenmesi" ve "Yetki kullanma hakkını tümüyle astlara bırakması" ile ilgili maddelerdir. Bu maddeler tam serbesti tanıyan liderlik özelliklerini taşıdığı için ''tam serbesti tanıyan liderlik faktörü'' olarak adlandırılmıştır. Bu faktörün öz değeri 1,64, Cronbach's α (güvenilirlik derecesi) ise ,876 ve toplam varyansın %5,17'sini açıklamaktadır.

3.6.2. Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da Ön Plana Çıkan Liderlik Özellikleri Faktör Analizi

Tablo 3.15. Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da Ön Plana Çıkan Liderlik özellikleri Faktör Analizi

	X	Ss	Load	Eig.	Var.	a.
Karizmatik Liderlik				**11,675**	**41,696**	**,958**
1. Güven vermesi	3,985	1,457	,699			
2. Statükoya karşı ve statükoyu değiştirmeye çalışması	3,757	1,287	,624			
3. Girişimci olması	4,074	1,309	,739			
4. Örnek davranışlar sergilemesi	3,897	1,400	,705			
5. Allah vergisi yeteneklere sahip olması	3,848	1,419	,761			
6. Takipçilerini belirli hedeflere yönlendirebilmesi	4,080	1,288	,785			
7. Fiziki özellikleri, ses tonu ve hareket tarzı	4,114	1,259	,824			
8. Güçlü bir hitabet yeteneğine sahip olması	4,125	1,239	,825			
9. Beden dilini çok etkili kullanabilmesi	4,151	1,178	,768			
10. Yenilikçi olması	3,885	1,355	,769			
11. Zor şartlarda doğru kararlar verebilmesi	3,877	2,615	,641			
12. İyi bir dinleyici olması	3,648	1,488	,637			
13. Görevli personeli hızlı bir şekilde harekete geçirebilmesi	4,002	1,207	,795			
14. Vizyon sahibi olması	3,965	1,259	,821			
15. İletişimi çok etkili kullanarak mesajlarını halka ulaştırabilmesi	4,234	1,228	,791			
16. Takipçileri ile duygusal bağlar kurabilmesi	4,128	1,171	,681			
Otokratik Liderlik				**4,131**	**14,754**	**,907**
17. Zorlama, tehdit ve güç kullanması	2,968	1,550	,793			
18. Saldırgan ve ciddi bir kişiliğe sahip olması	2,937	1,586	,862			
19. Tek karar alıcı olması	3,151	1,531	,866			
20. Hiç kimseye danışmadan hareket etmesi	3,020	1,526	,880			
21. Otoriter olması	3,385	1,522	,698			
Demokratik Liderlik				**2,586**	**9,235**	**,840**
22. Alacağı kararlarda astların görüşlerine önem vermesi	3,128	1,455	,752			
23. Astlara değer vermesi ve onları motive etmesi	3,125	1,392	,671			
24. Cezadan çok ödül sistemine ağırlık vermesi	2,940	1,455	,596			
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik				**1,230**	**4,394**	**,906**
25. Yetki kullanma hakkını tümüyle astlara bırakması	2,257	1,314	,860			
26. Yönetimi altındakileri tümüyle serbest bırakması	2,220	1,335	,888			
27. Sadece yönlendirme ve özendirme rolünü üslenmesi	2,397	1,364	,786			
28. Diğer astlarla benzer bir rol üstlenmesi	2,288	1,343	,845			
TOPLAM VARIANCE					**70.079**	
KMO Sampling Adequacy	,921					
Barlett's Test of Sphericity	X^2=8260,4		DF= 378		P= ,001	

Tablo 3.15'e göre, kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da ön plana çıkan liderlik özellikleri ile ilgili değişkenleri belirlemek için çok fazladan hiçe doğru

sıralanan 5'li ölçekle düzenlenen 28 yargıya verilen cevaplar doğrultusunda faktör analizi yapılmış, eigenvalue ve screen plot incelemesi sonucunda 4 faktör grubunun ele alınabileceği görülmüştür. Söz konusu birinci faktör "karizmatik liderlik", ikinci faktör "otokratik liderlik", üçüncü faktör "demokratik liderlik" ve dördüncü faktör ''tam serbesti tanıyan liderlik'' faktörleri olarak adlandırılmıştır. Faktör gruplarını sınıflandırılma ve değerlendirilmesinde Varimax rotasyonlu tablo dikkate alınmıştır Faktör analizine sokulan maddelerin güvenilirlik katsayısı (Cronbahc's a) ,929 hesaplanmıştır ki; alandaki uzman görüşlere göre faktör analizinde güvenilirlik katsayısı (Cronbahc's a) 0,700'ün üzerinde olanlar güvenilir ve analiz yapılabilir kabul edilmektedir. Faktör analizinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örnekleme değeri ,921; Barlett's testi sonucu 8260,4 ve P=,001 düzeyinde gerçekleşmiştir. Elde edilen sonuçlar; bulguların yüksek derecede gerçekleştiğini ve kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu ortaya koymaktadır. Analiz sonucunda ortaya çıkan dört faktör, kurumsal imaj motivasyonlarındaki toplam varyansın %70'ini açıklamaktadır.

Analiz sonucunda birinci faktörü açıklayan ve yükleri 0,40'ın üzerinde 16 madde bulunmuştur. Bunlar; "Güçlü bir hitabet yeteneğine sahip olması", "Fiziki özellikleri, ses tonu ve hareket tarzı", "Vizyon sahibi olması", "İletişimi çok etkili kullanarak mesajlarını halka ulaştırabilmesi", "Görevli personeli hızlı bir şekilde harekete geçirebilmesi", "Takipçilerini belirli hedeflere yönlendirebilmesi", "Yenilikçi olması", "Beden dilini çok etkili kullanabilmesi", "Allah vergisi yeteneklere sahip olması", "Girişimci olması", "Örnek davranışlar sergilemesi", "Güven vermesi", "Takipçileri ile duygusal bağlar kurabilmesi", "Zor şartlarda doğru kararlar verebilmesi", "İyi bir dinleyici olması", ve "Statükoya karşı ve statükoyu değiştirmeye çalışması" ile ilgili maddelerdir. Bu faktörde karizmatik liderlik özelliklerini içeren maddeleri içermektedir. Bundan dolayı söz konusu faktör ''karizmatik liderlik faktörü'' olarak adlandırılmıştır. Bu faktörün öz değeri 11,67, Cronbach's α (güvenilirlik derecesi) ise ,958 gibi oldukça yüksek bir değerdir. Bu faktör toplam varyansın %41,6'sını açıklamaktadır.

İkinci faktörün açıklanmasında 5 madde tespit edilmiştir. Bunlar; "Hiç kimseye danışmadan hareket etmesi", "Tek karar alıcı olması", "Saldırgan ve ciddi bir kişiliğe sahip olması", "Zorlama, tehdit ve güç kullanması" ve "Otoriter olması" ile ilgili maddelerdir. Bu maddeler otokratik liderlik özelliklerini taşıdığı için "otokratik liderlik

faktörü" olarak adlandırılmıştır. Bu faktörün öz değeri 4,13, Cronbach's α (güvenilirlik derecesi) ise ,907 ve toplam varyansın %14,75'ini açıklamaktadır.

Üçüncü faktörün açıklanmasında 3 madde tespit edilmiştir. Bunlar; "Alacağı kararlarda astların görüşlerine önem vermesi", "Astlara değer vermesi ve onları motive etmesi" ve "Cezadan çok ödül sistemine ağırlık vermesi" ile ilgili maddelerdir. Bu maddeler demokratik liderlik özelliklerini taşıdığı için ''demokratik liderlik faktörü'' olarak adlandırılıştır. Bu faktörün öz değeri 2,48, Cronbach's α (güvenilirlik derecesi) ise ,840 ve toplam varyansın %9,23'ünü açıklamaktadır.

Sonuncu faktörün açıklanmasında 4 madde tespit edilmiştir. Bunlar; "Yönetimi altındakileri tümüyle serbest bırakması", "Yetki kullanma hakkını tümüyle astlara bırakması", "Diğer astlarla benzer bir rol üstlenmesi" ve "Sadece yönlendirme ve özendirme rolünü üslenmesi" ile ilgili maddelerdir. Bu maddeler tam serbesti tanıyan liderlik özelliklerini taşıdığı için ''tam serbesti tanıyan liderlik faktörü'' olarak adlandırılmıştır. Bu faktörün öz değeri 1,23, Cronbach's α (güvenilirlik derecesi) ise ,906 ve toplam varyansın %4,39'unu açıklamaktadır.

3.7. Faktörlerin Frekans Analizi

3.7.1. Kriz Dönemlerinde İkna Edici Liderlik Özelliklerini İçeren Faktörlerin Frekans Analizi

Tablo 3.16. Kriz Dönemlerinde İkna Edici Liderlik Özelliklerini İçeren Faktörlerin Dağılımı

	X	Ss
Karizmatik Liderlik	4,264	0,712
Otokratik Liderlik	2,674	1,172
Demokratik Liderlik	3,916	0,939
Tam Serbesti Tanıyan liderlik	2,788	1,215

Tablo 3.16'ya göre katılımcılar kriz dönemlerinde kendilerini ikna edebilecek lider özelliklerini içeren faktörlerin analizine bakıldığında katılımcılar en çok karizmatik liderlik (4,26) özelliklerine sahip bir liderin kendilerini kriz dönemlerinde ikna ettiğini, en az ikna edici liderlik özelliklerinin ise otokratik liderlik (2,67) özelliklerine sahip lider olduğunu belirtmişlerdir.

3.7.2. Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da Ön Plana Çıkan Liderlik Özelliklerini İçeren Faktörlerin Frekans Analizi

Tablo 3.17. Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da Ön Plana Çıkan Liderlik özelliklerini İçeren Faktörlerin Dağılımı

	X	Ss
Karizmatik Liderlik	3,978	1,035
Otokratik Liderlik	3,092	1,285
Demokratik Liderlik	3,064	1,249
Tam Serbesti Tanıyan liderlik	2,290	1,183

Tablo 3.17'ye göre katılımcılar kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da en çok karizmatik liderlik (3,97) özelliklerinin ön plana çıktığını, en az ise tam serbesti tanıyan liderlik (2,29) özelliklerinin ön plana çıktığını belirtmektedirler.

3.8. Faktörler ile Değişkenler Arasında Ki İlişkiler

3.8.1. Kriz Dönemlerinde İkna Edici Liderlik Özellikleri Faktörleri İle Cinsiyet Arasında ki İlişki

Tablo 3.18. Faktörler ve Cinsiyet Arasında ki İlişki (bağımsız örneklem t-testi)

	Grup	X	Ss	P
Karizmatik Liderlik	Erkek	4,261	0,758	,905
	Kadın	4,270	0,650	
Otokratik Liderlik	Erkek	2,646	1,178	,568
	Kadın	2,719	1,169	
Demokratik Liderlik	Erkek	3,940	1,006	,542
	Kadın	3,877	0,847	
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	Erkek	2,832	1,242	,331
	Kadın	2,704	1,177	

Tablo 3.18'e göre cinsiyet ile kriz dönemlerinde ikna edici liderlik özellikleri farklılaşmasına bakıldığında gerçekleştirilen bağımsız örneklem t-testine göre karizmatik liderlik, otokratik liderlik, demokratik liderlik ve tam serbesti tanıyan liderlik özellikleri arasında p değeri 0,05'ten büyük oldukları için farklılık göstermemektedir.

3.8.2. Kriz Dönemlerinde İkna Edici Liderlik Özellikleri Faktörleri İle Medeni Durum Arasında ki İlişki

Tablo 3.19. Faktörler ve Medeni Durum Arasındaki ilişki (bağımsız örneklem t-testi)

	Grup	X	Ss	P
Karizmatik Liderlik	Evli	4,276	0,744	,646
	Bekar	4,239	0,668	
Otokratik Liderlik	Evli	2,659	1,168	,637
	Bekar	2,656	1,140	
Demokratik Liderlik	Evli	3,873	0,961	,299
	Bekar	3,984	0,912	
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	Evli	2,813	1,243	,351
	Bekar	2,686	1,141	

Tablo 3.19'a göre medeni duruma göre kriz dönemlerinde ikna edici liderlik özellikleri farklılaşmasına bakıldığında gerçekleştirilen bağımsız örneklem t-testine göre karizmatik liderlik, otokratik liderlik, demokratik liderlik ve tam serbesti tanıyan liderlik özellikleri arasında p değeri 0,05'ten büyük oldukları için farklılık göstermemektedir.

3.8.3. Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da Ön Plana Çıkan Liderlik Özelliklerini İçeren Faktörler İle Cinsiyet Arasındaki İlişki

Tablo 3.20. Faktörler ve Cinsiyet Arasında ki İlişki (bağımsız örneklem t-testi)

	Grup	X	Ss	P
Karizmatik Liderlik	Erkek	3,949	1,009	,343
	Kadın	4,054	1,024	
Otokratik Liderlik	Erkek	3,185	1,323	,153
	Kadın	2,986	1,210	
Demokratik Liderlik	Erkek	3,066	1,264	,899
	Kadın	3,083	1,219	
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	Erkek	2,348	1,240	,301
	Kadın	2,215	1,092	

Tablo 3.20'ye göre cinsiyete göre kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da ön plana çıkan liderlik özellikleri arasındaki farklılaşmaya bakıldığında gerçekleştirilen bağımsız örneklem t-testine göre karizmatik liderlik, otokratik liderlik, demokratik liderlik ve tam serbesti tanıyan liderlik özellikleri arasında p değeri 0,05'ten büyük oldukları için farklılık göstermemektedir.

3.8.4. Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da Ön Plana Çıkan Liderlik Özelliklerini İçeren Faktörler İle Medeni Durum Arasındaki İlişki

Tablo 3.21. Faktörler ve Medeni Durum Arasındaki ilişki (bağımsız örneklem t-testi)

	Grup	X	Ss	P
Karizmatik Liderlik	Evli	4,001	1,018	, 752
	Bekar	3,965	0,999	
Otokraik Liderlik	Evli	3,172	1,259	,096
	Bekar	2,934	1,290	
Demokratik Liderlik	Evli	3,000	1,262	,268
	Bekar	3,153	1,175	
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	Evli	2,258	1,185	,832
	Bekar	2,285	1,093	

Tablo 3.21'e göre medeni duruma göre kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da ön plana çıkan liderlik özellikleri arasındaki farklılaşmaya bakıldığında gerçekleştirilen bağımsız örneklem t-testine göre karizmatik liderlik, otokratik liderlik, demokratik liderlik ve tam serbesti tanıyan liderlik özellikleri arasında p değeri 0,05'ten büyük oldukları için farklılık göstermemektedir.

3.8.5. Katılımcıların Kriz Dönemlerinde Beğendikleri Siyasi Liderlere Göre Kriz Dönemlerinde İkna Edici Liderlik Özellikleri Alt Faktörleri

Tablo 3.22. Faktörler ve Kriz Dönemlerinde Siyasi Liderlerin Beğenilme Derecesi Arasında ki İlişki (ANOVA)

		Recep Tayyip Erdoğan	Kemal Kılıçdaroğlu	Devlet Bahçeli	Selahattin Demirtaş	Temel Karamollaoğlu	Hiçbiri	P
Karizmatik Liderlik	X	4,456	3,827	4,103	3,421	4,312	4,335	,001
	Ss	0,442	1,088	0,531	0,959	0,272	0,410	
Otokratik Liderlik	X	2,864	2,162	2,830	2,700	1,933	1,850	,001
	Ss	1,180	1,066	1,137	0,346	0,416	0,316	
Demokratik Liderlik	X	4,012	3,716	3,862	2,583	4,444	4,2083	0,07
	Ss	0,797	1,258	0,873	1,370	0,509	0,775	
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	X	2,776	2,952	2,972	2,687	3,250	2,406	,150
	Ss	1,233	1,225	1,193	1,247	0,901	0,963	

Tablo 3.22'ye göre katılımcıların kriz dönemlerinde beğendikleri siyasi lidere göre kriz dönemlerinde ikna edici liderlik faktörlerine bakıldığında karizmatik liderlik, otokratik liderlik faktörleri ve demokratik liderlik p değeri 0,05'ten küçük olduğu için farklılık göstermektedir. Tam serbesti tanıyan liderlik faktörleri ise p değeri ,005'ten büyük olduğu için farklılık göstermemektedir. Gerçekleştirilen Tukey testine göre Recep Tayyip Erdoğan'ı ve Kemal Kılıçdaroğlun'u beğenen insanlar arasında Karizmatik ve Otokratik liderlik algıları ve Recep Tayyip Erdoğan ile Selahattin Demirtaş'ı beğenen insanlar arasında demokratik liderlik algıları faktörlerinde farklılık

görünmektedir. Buna göre Recep Tayyip Erdoğan'ı beğenen insanlar Kemal Kılıçdaroğlu'nu beğenen insanlara göre karizmatik ve otokratik liderlik özelliklerini, Recep Tayyip Erdoğan'ı beğenen insanlar Selahattin Demirtaş'ı beğenen insanlara göre demokratik liderlik özelliklerini daha ikna edici bulmaktadır.

3.8.6. Katılımcıların Kriz Dönemlerinde Beğendikleri Siyasi Liderlere Göre Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da Ön Plana Çıkan Liderlik Özellikleri Alt Faktörleri

Tablo 3.23. Faktörler ve Kriz Dönemlerinde Siyasi Liderlerin Beğenilme Derecesi Arasında ki İlişki (ANOVA)

		Recep Tayyip Erdoğan	Kemal Kılıçdaroğlu	Devlet Bahçeli	Selahattin Demirtaş	Temel Karamollaoğlu	Hiçbiri	P
Karizmatik	X	4,488	2,582	3,751	4,393	4,395	3,835	,001
Liderlik	Ss	0,467	1,085	0,469	1,644	0,531	0,639	
Otokratik	X	2,786	4,033	3,569	3,550	3,133	4,025	,001
Liderlik	Ss	1,117	1,434	0,817	1,594	1,404	1,168	
Demokratik	X	3,554	1,805	2,586	1,750	4,555	2,291	,001
Liderlik	Ss	1,027	0,845	0,908	0,957	0,509	1,627	
Tam Serbesti	X	2,513	1,632	2,309	1,937	2,500	2,312	,001
Tanıyan Liderlik	Ss	1,237	0,928	0,899	1,087	1,000	0,831	

Tablo 3.23'e göre katılımcıların kriz dönemlerinde beğendikleri siyasi lidere göre Kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da ön plana çıkan liderlik faktörlerine bakıldığında karizmatik liderlik, otokratik liderlik, demokratik liderlik ve tam serbesti tanıyan liderlik faktörleri p değeri ,005'ten küçük olduğu için anlamlı farklılık göstermektedir. Gerçekleştirilen Tukey testine göre Recep Tayyip Erdoğan'ı beğenen insanlar Kemal Kılıçdaroğlu, Selahattin Demirtaş ve Devlet Bahçeli'yi beğenen katılımcılara göre Recep Tayyip Erdoğan'da karizmatik liderlik ve demokratik liderlik özelliklerinin daha fazla ön plana çıktığını belirtmektedir. Kemal Kılıçdaroğlu ve Devlet Bahçeliyi beğenen insanlar Recep Tayyip Erdoğan'ı beğenen katılımcılara göre Recep Tayyip Erdoğan'da otokratik liderlik özelliklerinin daha fazla ön plana çıktığını düşünmektedir. Recep Tayyip Erdoğan'ı beğenen katılımcılar Kemal Kılıçdaroğlu'nu beğenen katılımcılara göre tam serbesti liderlik özelliklerinin daha fazla ön plana çıktığını düşünmektedir.

3.8.7. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Kriz Dönemlerinde İkna Edici Liderlik Özellikleri Alt Faktörleri

Tablo 3.24. Faktörler ve Yaş Grupları Arasında ki İlişki (ANOVA)

		18-23 Yaş	24-29 Yaş	30-35 Yaş	36-41 yaş	42-47 Yaş	48-53 Yaş	54-59 yaş	60 yaş ve üzeri	P
Karizmatik Liderlik	X	4,222	4,363	4,310	4,240	4,461	4,116	4,422	3,627	,001
	Ss	0,652	0,545	0,555	0,613	0,449	1,019	0,564	1,388	
Otokratik Liderlik	X	2,620	2,812	2,654	2,600	2,900	3,057	2,448	2,328	,345
	Ss	1,095	1,196	1,179	1,117	1,014	1,185	1,114	1,546	
Demokratik Liderlik	X	4,151	3,84	3,821	3,880	4,101	3,984	4,060	3,426	,085
	Ss	0,795	0,914	0,842	0,941	0,918	0,997	0,567	1,628	
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	X	2,786	2,657	2,691	2,673	2,791	3,250	3,053	2,780	,544
	Ss	1,033	1,209	1,143	1,247	1,339	1,193	1,180	1,558	

Tablo 3.24'e göre katılımcıların yaş gruplarına göre kriz dönemlerinde ikna edici liderlik faktörleri arasında sadece karizmatik liderlik faktörü p değeri 0,05'ten küçük olduğu için farklılık göstermektedir. Otokratik liderlik, demokratik liderlik ve tam serbesti tanıyan liderlik faktörleri 0,05'ten büyük olduğu için farklılık göstermemektedir. Gerçekleştirilen Tukey testine göre 24-29, 30-35, 36-41, 42-47 yaş guruplarında bulunan katılımcılar ile 60 ve üzeri yaş grubunda ki katılımcılar ile karizmatik liderlik algıları farklılık göstermektedir. Buna göre 24-29, 30-35, 36-41 yaş grubundakiler 60 ve üzeri yaş grubunda ki katılımcılara göre karizmatik liderlik özelliklerinin daha fazla ikna edici olduğunu düşünmektedir.

3.8.8. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da Ön Plana Çıkan Liderlik Özellikleri Alt Faktörleri

Tablo 3.25. Faktörler ve Yaş Grupları Arasında ki İlişki (ANOVA)

		18-23 Yaş	24-29 Yaş	30-35 Yaş	36-41 yaş	42-47 Yaş	48-53 Yaş	54-59 yaş	60 yaş ve üzeri	P
Karizmatik Liderlik	X	4,048	4,107	3,993	4,019	4,303	4,059	3,768	3,360	,001
	Ss	1,007	0,701	0,873	1,010	0,889	1,228	1,129	1,574	
Otokratik Liderlik	X	2,760	2,993	3,189	2,841	3,566	3,133	3,545	2,880	,045
	Ss	1,233	1,176	1,143	1,326	1,258	1,271	1,212	1,703	
Demokratik Liderlik	X	3,521	3,092	2,936	2,564	3,425	3,444	3,040	2,560	,001
	Ss	1,185	1,071	1,103	1,322	1,228	1,454	1,153	1,496	
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	X	2,345	2,242	2,260	2,044	2,569	2,726	2,340	2,090	,192
	Ss	1,000	1,095	1,209	1,004	1,308	1,563	1,080	1,446	

Tablo 3.25'e göre katılımcıların yaş gruplarına göre kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da ön plana çıkan liderlik faktörleri arasında karizmatik liderlik, otokratik liderlik ve demokratik liderlik faktörü p değeri 0,05'ten küçük olduğu için farklılık göstermektedir. Tam serbesti tanıyan liderlik faktörü ile yaş grupları arasında p değeri 0,05'ten büyük olduğu için farklılık göstermemektedir. Gerçekleştirilen Tukey testine göre 24-29, 42-47 yaş gruplarında bulunan katılımcılar ile 60 yaş ve üzerindeki katılımcılar arasında karizmatik liderlik algıları farklılık göstermektedir. Buna göre 24-29 ve 42-47 yaş grubundaki bulunan katılımcılar 60 yaş ve üzerinde ki katılımcılara göre karizmatik liderlik faktörünün kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da daha fazla ön plana çıktığını düşünmektedir. Yine bu teste göre 36-41 yaş grubunda ki katılımcılar ile 18-23 yaş grubundaki katılımcılar arasında demokratik liderlik algıları farklılık göstermektedir. Buna göre 36-41 yaş grubunda ki katılımcılar 18-23 yaş grubunda ki katılımcılara göre kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da demokratik liderlik faktörünün daha ön plana çıktığını düşünmektedir. Katılımcıların otokratik liderlik algıları ise 42-47 yaş grubunda ki katılımcılar ile 18-23 yaş grubundaki katılımcılar arasında farklılık göstermektedir. 42-47 yaş grubunda ki katılımcılar 18-23 yaş grubunda ki katılımcılara göre kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da otokratik liderlik özelliklerinin daha fazla ön plana çıktığını düşünmektedir.

3.8.10. Katılımcıların Gelir Durumlarına Göre Kriz Dönemlerinde İkna Edici Liderlik Özellikleri Alt Faktörleri

Tablo 3.26. Faktörler ve Gelir Durumu Arasında ki İlişki (ANOVA)

		0-1000 TL	1001-2000 TL	2001- 3000 TL	3001-4000 TL	4001-5000 TL	5000 TL Üzeri	P
Karizmatik Liderlik	X	4,330	4,037	4,304	4,395	4,625	4,546	,001
	Ss	0,402	0,872	0,752	0,318	0,252	0,230	
Otokratik Liderlik	X	2,784	3,012	2,600	2,347	2,286	2,425	,030
	Ss	1,087	1,209	1,295	0,913	0,713	0,999	
Demokratik Liderlik	X	3,970	3,764	3,862	3,971	4,333	4,166	,246
	Ss	0,784	1,088	1,006	0,722	0,522	0,854	
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	X	2,708	2,993	2,745	2,858	2,597	2,625	,727
	Ss	1,081	1,263	1,337	1,171	1,096	0,801	

Tablo 3.26'ya göre katılımcıların gelir durumlarına göre kriz dönemlerinde ikna edici liderlik faktörleri arasında sadece karizmatik ve otokratik liderlik faktörü p değeri 0,05'ten küçük olduğu için farklılık göstermektedir. Demokratik liderlik ve tam serbesti tanıyan liderlik faktörü p değeri 0,05'ten büyük olduğu için farklılık göstermemektedir.

Gerçekleştirilen Tukey testine göre 4001-5000 TL gelir durumunda bulunan katılımcılar ile 1001-2000 TL gelir durumunda bulunanlar arasında karizmatik liderlik algıları farklılık göstermektedir. Buna göre 4001-5000 TL gelir aralığında bulunan katılımcılar 1001-2000TL gelir aralığında bulunan katılımcılara göre kriz dönemlerinde karizmatik liderlik faktörünün daha fazla ikna edici olduğunu düşünmektedir. Yine yapılan bu teste göre 1001-2000 TL gelir aralığında bulunan katılımcılar 3001-4000 TL gelir durumunda bulunan arasında otokratik liderlik algıları farklılık göstermektedir. Buna göre 1001-2000 TL gelir aralığında bulunan katılımcılar 3001-4000 TL gelir aralığında ki katılımcılara göre kriz dönemlerinde otokratik liderlik faktörünün daha fazla ikna edici olduğunu düşünmektedir.

3.8.11. Katılımcıların Gelir Durumuna Göre Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da Ön Plana Çıkan Liderlik Özellikleri Alt Faktörleri

Tablo 3.27. Faktörler ve Gelir Durumu Arasında ki İlişki (ANOVA)

		0-1000 TL	1001-2000 TL	2001-3000 TL	3001-4000 TL	4001-5000 TL	5000 TL Üzeri	P
Karizmatik Liderlik	X	4,196	3,932	3,794	4,089	4,293	4,148	,028
	Ss	0,749	1,051	1,078	1,003	0,750	1,078	
Otokratik Liderlik	X	2,711	3,368	3,143	3,130	3,252	3,025	,087
	Ss	1,049	1,232	1,463	1,261	1,261	0,982	
Demokratik Liderlik	X	3,455	2,995	2,758	2,826	3,637	3,208	,002
	Ss	1,032	1,172	1,2718	1,3216	1,039	1,424	
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	X	2,278	2,520	2,176	2,304	2,347	2,093	,536
	Ss	1,033	1,190	1,172	1,342	1,231	0,865	

Tablo 3.27'ye göre katılımcıların gelir durumuna göre kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da ön plana çıkan liderlik faktörleri arasında p değeri 0,05'ten küçük olduğu için karizmatik liderlik ve demokratik liderlik faktörü ile farklılık görünmektedir, Otokratik liderlik ve tam serbesti tanıyan liderlik faktörleri arasında p değeri 0,05'ten büyük olduğu için farklılık görünmemektedir. Gerçekleştirilen Tukey testine göre 0-1000 TL gelir aralığında bulunan katılımcılar ile 2001-3000 TL gelir aralığında bulunan katılımcılar arasında demokratik liderlik algıları, 0-1000 TL gelir aralığında bulunan katılımcılar ile 1001-2000 TL gelir aralığında bulunan katılımcılar arasında karizmatik liderlik algıları farklılık göstermektedir. Buna göre 0-1000 TL gelir aralığında bulunan katılımcılar 2001-3000 TL gelir aralığında bulunan katılımcılara göre kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da demokratik liderlik özelliklerinin daha fazla ön plana çıktığını, 0-1000 TL gelir aralığında bulunan katılımcılar 1001-2000

TL gelir aralığında bulunan katılımcılara göre kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan' karizmatik liderlik özelliklerinin daha fazla ön plana çıktığını düşünmektedir.

3.8.12. Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Kriz Dönemlerinde İkna Edici Liderlik Özellikleri Alt Faktörleri

Tablo 3.28. Faktörler ve Eğitim Düzeyi Arasındaki İlişki (ANOVA)

		Okur-Yazar Değil	Okur-Yazar	İlkokul	Ortaokul	Lise	Üniversite	Lisansüstü+	P
Karizmatik Liderlik	X	4,875	4,163	4,122	4,187	4,255	4,341	4,520	,398
	Ss	0	0,716	0,864	0,665	0,762	0,622	0,218	
Otokratik Liderlik	X	4,800	2,353	2,954	3,179	2,595	2,522	2,133	,004
	Ss	0	1,254	1,234	1,268	1,162	1,008	1,327	
Demokratik Liderlik	X	4,333	3,846	3,777	3,940	3,890	4,034	3,555	,589
	Ss	0	0,929	0,935	0,888	0,917	0,925	1,437	
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	X	4,750	2,980	2,754	3,012	2,872	2,721	1,541	,006
	Ss	0	1,522	1,279	1,327	1,230	1,061	0,713	

Tablo 3.28'e göre katılımcıların eğitim düzeylerine göre kriz dönemlerinde ikna edici liderlik faktörleri arasında p değeri 0,05'ten küçük olduğu için karizmatik liderlik ve demokratik liderlik algıları arasında farklılık görünmemektedir. Demokratik liderlik ve tam serbesti liderlik faktörleri arasında p değeri 0,05'ten küçük olduğu için farklılık göstermektedir. Otokratik liderlik ve tam serbesti liderlik faktörlerinde okur-yazar olmayanlar ile lisansüstü+ eğitim düzeyine sahip katılımcılar arasında farklılık görünmektedir. Buna göre okur-yazar olmayan katılımcılar lisansüstü+ eğitim düzeyinde ki katılımcılara göre kriz dönemlerinde karizmatik ve tam serbesti liderlik özelliklerine sahip liderin ikna edici olduğunu düşünmektedir.

3.8.13. Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da Ön Plana Çıkan Liderlik Özellikleri Alt Faktörleri

Tablo 3.29. Faktörler ve Eğitim Düzeyi Arasındaki İlişki (ANOVA)

		Okur-Yazar Değil	Okur-Yazar	İlkokul	Ortaokul	Lise	Üniversite	Lisansüstü+	P
Karizmatik Liderlik	X	4,937	4,168	4,072	4,113	3,825	4,042	3,843	,193
	Ss		0,689	1,036	1,036	1,00	1,009	1,263	
Otokratik Liderlik	X	2,800	3,076	2,982	2,974	3,418	2,856	3,633	,012
	Ss		0,479	1,234	1,358	1,252	1,338	0,868	
Demokratik Liderlik	X	3,333	2,256	3,058	2,991	3,039	3,318	2,250	,006
	Ss		0,954	1,249	1,345	1,203	1,214	1,207	
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	X	1,000	1,865	2,346	2,621	2,450	2,178	1,270	,008
	Ss		1,043	1,341	1,287	1,121	1,110	0,391	

Tablo 3.29'a göre katılımcıların eğitim düzeylerine göre kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da ön plana çıkan liderlik faktörleri arasında p değeri 0,05'ten büyük olduğu için karizmatik liderlik faktörü farklılık görünmemektedir. Otokratik liderlik, demokratik liderlik ve tam serbesti tanıyan liderlik faktörleri ise p değeri 0,05'ten küçük olduğu için farklılık görünmektedir. Buna göre lisansüstü+ eğitim düzeyine sahip katılımcılar okur-yazar olmayan katılımcılara göre kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da otokratik liderlik özelliklerinin daha çok ön plana çıktığını düşünmekte, üniversite eğitim düzeyinde ki katılımcılar lisansüstü+ eğitim düzeyinde ki katılımcılara göre kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da demokratik liderlik özelliklerinin ön plana çıktığını düşünmekte ve üniversite eğitim düzeyinde ki katılımcılar okur-yazar olmayan katılımcılar göre kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da tam serbesti liderlik özelliklerinin daha çok ön plana çıktığını düşünmektedir.

3.8.14. Katılımcıların Meslek Durumlarına Göre Göre Kriz Dönemlerinde İkna Edici Liderlik Özellikleri Alt Faktörleri

Tablo 3.30. Faktörler ve Meslek Durumu Arasında ki İlişki (ANOVA)

		İşçi	Memur	Esnaf	Serbest Meslek	Sanayici - Esnaf	Emekli	Ev Hanımı	Öğrenci	İşsiz	Mühendis	P
Karizmatik Liderlik	X	4,228	4,391	4,219	4,319	4,312	4,042	4,358	4,247	3,796	4,375	,723
	Ss	0,714	0,691	0,470	0,452	0,479	1,134	0,569	0,619	1,208	0,437	
Otokratik Liderlik	X	2,911	2,466	2,614	2,676	3,357	2,526	2,935	2,561	1,550	1,600	,044
	Ss	1,246	0,973	1,114	1,148	1,101	1,411	1,167	1,047	0,700	1,131	
Demokratik Liderlik	X	4,050	3,893	3,827	3,897	3,523	3,837	4,000	3,952	3,250	3,833	,796
	Ss	0,876	0,983	0,966	0,787	0,993	1,213	0,675	0,941	1,500	0,235	
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	X	2,965	2,861	2,842	2,413	2,660	3,115	2,689	2,345	2,625	1,500	,103
	Ss	1,293	1,048	1,225	1,238	0,948	1,429	1,184	0,995	1,796	1,944	

Tablo 3.30'a göre katılımcıların meslek durumlarına göre kriz dönemlerinde ikna edici liderlik faktörleri arasında p değeri 0,05'ten büyük olduğu için karizmatik liderlik, demokratik liderlik ve tam serbesti tanıyan liderlik faktörleri arasında farklılık görülmemektedir. Otokratik liderlik ile meslek durumları arasında p değeri 0,05'ten küçük olduğu için farklılık görülmektedir. Buna göre sanayici-esnaf meslek kategorisinde olan katılımcılar işsiz katılımcılara göre otokratik liderlik özelliklerinin kriz dönemlerinde daha fazla ikna edici olduğunu düşünmektedir.

3.8.15. Katılımcıların Meslek Durumlarına Göre Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da Ön Plana Çıkan Liderlik Özellikleri Alt Faktörleri

Tablo 3.31. Faktörler ve Meslek Durumu Arasında ki İlişki (ANOVA)

		İşçi	Memur	Esnaf	Serbest Meslek	Sanayici - Esnaf	Emekli	Ev Hanımı	Öğrenci	İşsiz	Mühendis	P
Karizmatik Liderlik	X	3,923	4,178	3,988	3,848	4,071	3,576	4,214	4,244	2,953	3,093	,001
	Ss	1,161	0,877	0,687	0,857	0,615	1,459	0,848	0,663	1,462	0,839	
Otokratik Liderlik	X	3,142	3,033	3,177	3,361	3,757	3,107	2,848	2,885	3,500	1,700	,579
	Ss	1,320	1,220	1,208	1,387	0,961	1,534	1,187	1,065	1,914	0,989	
Demokratik Liderlik	X	2,637	3,310	3,037	2,987	3,452	2,821	3,297	3,603	2,500	2,333	,001
	Ss	1,286	1,179	0,944	0,972	1,159	1,426	1,175	1,133	1,478	1,885	
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	X	2,212	2,395	2,333	2,375	2,321	2,292	2,351	2,214	1,875	1,000	,296
	Ss	1,112	1,213	1,160	1,164	1,280	1,369	1,246	1,000	0,853	0,0E0	

Tablo 3.31'e göre katılımcıların meslek durumlarına göre kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da ön plana çıkan liderlik faktörleri arasında karizmatik liderlik ve demokratik liderlik faktörü p değeri 0,05'ten küçük olduğu için farklılık görülmektedir. Otokratik liderlik ve tam serbesti tanıyan liderlik faktörü p değeri 0,05'ten büyük olduğu için farklılık görülmemektedir. Buna göre ev hanımları mühendis mesleğine sahip katılımcılara göre kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da karizmatik liderlik özelliklerinin daha fazla ön plana çıktığını düşünmekte ve memur katılımcılar mühendislere göre kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da demokratik liderlik özelliklerinin daha fazla ön plana çıktığını düşünmektedirler.

3.9. Kriz Dönemlerinde Recep Tayip Erdoğan'a Yönelik Tutumlar ile Değişkenler Arasındaki İlişki

3.9.1. Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'a Yönelik Tutumları İle Cinsiyet Arasında ki İlişki

Tablo 3.32. Tutumlar İle Cinsiyet Arasında ki İlişki (bağımsız örneklem t-testi)

	Grup	X	Ss	P
Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde sergilediği liderliği beğenme düzeyleri	Erkek	3,665	1,400	,239
	Kadın	3,836	1,255	
Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde verdiği bilgilerden ikna olma düzeyleri	Erkek	3,565	0,093	,023
	Kadın	3,877	0,096	
Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde yapmalarını istediği davranışları yerine getirme düzeyleri	Erkek	3,555	0,085	,083
	Kadın	3,775	0,090	
Recep Tayip Erdoğan'ın krizleri başarılı bir şekilde yönetip yönetmediğine ilişkin görüşleri	Erkek	3,580	0,093	,178
	Kadın	3,768	0,101	

Tablo 3.32'ye göre cinsiyet ile kriz dönemlerinde toplumun Recep Tayyip Erdoğan'a yönelik tutumları arasında ki farklılaşmaya bakıldığında, gerçekleştirilen bağımsız örneklem t-testine göre sadece cinsiyete göre Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde verdiği bilgilerden ikna olma düzeyleri p değeri 0,05'ten küçük olduğu için farklılık göstermektedir. Buna göre kadınlar erkeklere göre kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde verdiği bilgilerden daha çok ikna olduklarını göstermektedir.

3.9.2. Toplumun Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'a Yönelik Tutumları İle Medeni Durum Arasında ki İlişki

Tablo 3.33. Tutumlar İle Medeni Durum Arasında ki İlişki (bağımsız örneklem t-testi)

	Grup	X	Ss	P
Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde sergilediği liderliği beğenme düzeyleri	Evli	3,752	1,383	,722
	Bekar	3,698	1,291	
Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde verdiği bilgilerden ikna olma düzeyleri	Evli	3,714	1,273	,613
	Bekar	3,642	1,261	
Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde yapmalarını istediği davranışları yerine getirme düzeyleri	Evli	3,658	1,150	,717
	Bekar	3,611	1,206	
Recep Tayip Erdoğan'ın krizleri başarılı bir şekilde yönetip yönetmediğine ilişkin görüşleri	Evli	3,621	1,311	,523
	Bekar	3,714	1,257	

3.9.3. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'a Yönelik Tutumları Arasında ki İlişki

Tablo 3.34. Tutumlar ve Yaş Grupları Arasında ki İlişki (ANOVA)

		18-23 Yaş	24-29 Yaş	30-35 Yaş	36-41 yaş	42-47 Yaş	48-53 Yaş	54-59 yaş	60 yaş ve üzeri	P
Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde sergilediği liderliği beğenme düzeyleri	X	3,781	3,953	3,561	3,461	4,250	4,190	3,666	3,040	,001
	Ss	1,356	1,006	1,224	1,411	1,180	1,289	1,670	1,670	
Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde verdiği bilgilerden ikna olma düzeyleri	X	3,763	3,769	3,712	3,282	4,083	4,238	3,636	3,080	,001
	Ss	1,360	1,011	1,086	1,316	1,180	1,220	1,387	1,681	
Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde yapmalarını istediği davranışları yerine getirme düzeyleri	X	3,654	3,861	3,520	3,256	4,138	4,190	3,636	2,960	,001
	Ss	1,308	0,845	1,106	1,117	1,046	1,167	1,167	1,457	
Recep Tayip Erdoğan'ın krizleri başarılı bir şekilde yönetip yönetmediğine ilişkin görüşleri	X	3,818	3,784	3,575	3,256	4,055	4,000	3,696	2,960	,002
	Ss	1,334	1,038	1,129	1,408	1,067	1,449	1,510	1,540	

Tablo 3.34'e göre katılımcıların yaş gruplarına göre kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'a yönelik tutumları arasında olan Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde sergilediği liderliği beğenme düzeyleri, Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde verdiği bilgilerden ikna olma düzeyleri Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde yapmalarını istediği davranışları yerine getirme düzeyleri ve Recep Tayip Erdoğan'ın krizleri başarılı bir şekilde yönetip yönetmediğine ilişkin görüşleri arasında p değeri 0,05'ten küçük olduğu için farklılık göstermektedir. Gerçekleştirilen Tukey testine göre 42-47 yaş gruplarında bulunan katılımcılar 60 yaş ve üzeri yaş grubunda ki katılımcılara göre Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde sergilediği liderliği beğenme düzeyleri farklılık göstermektedir. Buna göre 42-47 yaş grubunda ki katılımcılar 60 yaş ve üzeri grubunda ki katılımcılara göre Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde sergilediği liderliği daha çok beğenmektedirler. Aynı teste göre 48-53 yaş gruplarında bulunan katılımcılar 60 yaş ve üzeri yaş grubunda ki katılımcılara göre Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde verdiği bilgilerden ikna olma düzeyleri farklılık göstermektedir. Buna göre 48-53 yaş grubunda ki katılımcılar 60 yaş

ve üzeri yaş grubunda ki katılımcılara göre Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde verdiği bilgilerden daha çok ikna olmaktadır. Yine bu teste göre 24-29 yaş grubundaki katılımcılar ile 60 yaş ve üzeri katılımcılar, 36-41 yaş grubunda ki katılımcılar ile 42-47 yaş grubunda ki katılımcılar, 42-47 yaş grubunda ki katılımcılar ile 60 yaş ve üzeri yaş grubunda bulunan katılımcılar ve 48-53 yaş grubunda bulunan katılımcılar ile 60 yaş ve üzeri yaş grubunda bulunan katılımcılar arasında Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde yapmalarını istediği davranışları yerine getirme düzeyleri farklılık göstermektedir. Buna göre 24-29 yaş grubunda ki katılımcılar 60 yaş ve üzeri yaş grubunda bulunan katılımcılara göre, 42-47 yaş grubunda bulunan katılımcılar 26-41 yaş grubunda bulunan katılımcılara göre, 42-47 yaş grubunda bulunan katılımcılar 60 yaş ve üzeri yaş grubunda bulunan katılımcılara göre ve 48-53 yaş grubunda bulunan katılımcılar 60 yaş ve üzeri yaş grubunda bulunan katılımcılara göre Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde kendilerinden yapmalarını istediği davranışları daha çok yerine getirdiğini belirtmektedir. Son olarak ise 42-47 yaş grubunda bulunan katılımcılar ile 60 yaş ve üzeri yaş grubunda bulunan katılımcılar arasında Recep Tayip Erdoğan'ın krizleri başarılı bir şekilde yönetip yönetmediğine ilişkin görüşleri arasında farklılık görülmektedir. Buna göre 42-47 yaş grubunda ki katılımcılar 60 yaş ve üzeri yaş grubunda bulunan katılımcılara göre Recep Tayip Erdoğan'ın krizleri başarılı bir şekilde yönettiğini düşünmektedir.

3.9.4. Katılımcıların Gelir Durumlarına Göre Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'a Yönelik Tutumları Arasında ki İlişki

Tablo 3.35. Tutumlar ve Gelir Durumu Arasında ki İlişki (ANOVA)

		0-1000 TL	1001-2000 TL	2001-3000 TL	3001-4000 TL	4001-5000 TL	5000 TL Üzeri	P
Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde sergilediği liderliği beğenme düzeyleri	X	4,012	3,720	3,509	3,847	3,869	4,125	,028
	Ss	1,214	1,203	1,433	1,349	1,254	1,457	
Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde verdiği bilgilerden ikna olma düzeyleri	X	4,037	3,666	3,431	3,608	4,130	3,875	,006
	Ss	1,091	1,222	1,346	1,182	1,140	1,246	
Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde yapmalarını istediği davranışları yerine getirme düzeyleri	X	3,797	3,893	3,421	3,630	3,608	3,875	,022
	Ss	1,090	1,034	1,205	1,180	1,157	1,356	
Recep Tayip Erdoğan'ın krizleri başarılı bir şekilde yönetip yönetmediğine ilişkin görüşleri	X	3,974	3,693	3,500	3,608	3,652	4,000	,008
	Ss	0,986	1,294	1,325	1,237	1,465	1,414	

Tablo 3.35'e göre katılımcıların gelir durumlarına göre kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'a yönelik tutumları arasında olan Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde sergilediği liderliği beğenme düzeyleri, Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde verdiği bilgilerden ikna olma düzeyleri Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde yapmalarını istediği davranışları yerine getirme düzeyleri ve Recep Tayip Erdoğan'ın krizleri başarılı bir şekilde yönetip yönetmediğine ilişkin görüşleri arasında p değeri 0,05'ten küçük olduğu için farklılık göstermektedir. Gerçekleştirilen Tukey testine göre 0-1000 TL gelir durumunda bulunan katılımcılar ile 2001-3000 TL gelir durumunda bulunan katılımcılar arasında Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde verdiği bilgilerden ikna olma düzeyleri farklılık göstermektedir. Buna göre 0-1000 TL gelir durumunda bulunan katılımcılar 2001-3000 TL gelir durumunda bulunan katılımcılara göre Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde verdiği bilgilerden daha çok ikna olmaktadır. Yine bu teste göre gelir durumları ile cevap vermeyenler arasında Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde sergilediği liderliği beğenme düzeyleri, Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde yapmalarını istediği davranışları yerine

getirme düzeyleri ve Recep Tayip Erdoğan'ın krizleri başarılı bir şekilde yönetip yönetmediğine ilişkin görüşleri farklılık gösterdiği için anlamlı bir sonuç ortaya konulamamıştır.

3.9.5. Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'a Yönelik Tutumları Arasında ki İlişki

Tablo 3.36. Tutumlar ve Eğitim Düzeyi Arasında ki İlişki (ANOVA)

		Okur-Yazar Değil	Okur-Yazar	İlkokul	Ortaokul	Lise	Üniversite	Lisansüstü+	P
Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde sergilediği liderliği beğenme düzeyleri	X	5,000	3,538	4,017	3,769	3,481	3,827	3,583	
	Ss	0	1,050	1,246	1,266	1,457	1,313	1,311	,199
Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde verdiği bilgilerden ikna olma düzeyleri	X	5,000	3,538	4,000	3,820	3,300	3,853	3,666	,
	Ss	0	0,967	1,133	1,144	1,344	1,280	1,154	,009
Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde yapmalarını istediği davranışları yerine getirme düzeyleri	X	5,000	4,153	3,859	3,717	3,381	3,706	3,416	
	Ss	0	0,375	1,140	1,122	1,180	1,194	1,240	,052
Recep Tayip Erdoğan'ın krizleri başarılı bir şekilde yönetip yönetmediğine ilişkin görüşleri	X	5,000	3,538	3,912	3,794	3,400	3,706	3,666	
	Ss	0	1,506	1,199	1,004	1,428	1,223	1,370	,199

Tablo 3.36'ya göre katılımcıların eğitim düzeylerine göre kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'a yönelik tutumları arasında sadece Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde verdiği bilgilerden ikna olma düzeyleri p değeri 0,05'ten küçük olduğu için farklılık göstermektedir. Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde sergilediği liderliği beğenme düzeyleri, Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde yapmalarını istediği davranışları yerine getirme düzeyleri ve Recep Tayip Erdoğan'ın krizleri başarılı bir şekilde yönetip yönetmediğine ilişkin görüşleri ile katılımcıların eğitim düzeyleri arasında p değeri 0,05'ten büyük olduğu için farklılık görülmemektedir. Buna göre okur-yazar olmayan katılımcılar lise eğitim düzeyine sahip katılımcılara göre Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde verdiği bilgilerden daha çok ikna olmaktadır.

3.9.6. Katılımcıların Meslek Durumlarına Göre Göre Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'a Yönelik Tutumları Arasında ki İlişki

Tablo 3.37. Tutumlar ve Meslek Durumları Arasında ki İlişki (ANOVA)

		İşçi	Memur	Esnaf	Serbest Meslek	Sanayici - Esnaf	Emekli	Ev Hanımı	Öğrenci	İşsiz	Mühendis	P
Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde sergilediği liderliği beğenme düzeyleri	X	3,512	4,000	3,555	3,384	3,928	3,634	4,054	3,928	2,750	3,000	,029
	Ss	1,242	1,210	1,187	1,471	1,071	1,669	1,373	1,276	1,707	2,828	
Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde verdiği bilgilerden ikna olma düzeyleri	X	3,475	3,888	3,333	3,461	4,000	3,658	4,108	3,833	2,750	2,500	
	Ss	1,168	1,250	1,176	1,303	0,960	1,526	1,125	1,305	1,707	2,121	,014
Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde yapmalarını istediği davranışları yerine getirme düzeyleri	X	3,612	3,819	3,444	3,576	3,857	3,512	3,648	3,833	3,000	2,000	
	Ss	1,049	1,129	1,120	1,205	1,027	1,362	1,295	1,102	1,414	1,414	,037
Recep Tayip Erdoğan'ın krizleri başarılı bir şekilde yönetip yönetmediğine ilişkin görüşleri	X	3,525	3,777	3,629	3,538	3,857	3,463	3,837	3,904	2,750	2,000	
	Ss	1,221	1,212	1,213	1,333	1,350	1,582	1,236	1,205	1,707	1,414	,091

Tablo 3.37'ye göre katılımcıların meslek durumlarına göre kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'a yönelik tutumları arasında olan Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde sergilediği liderliği beğenme düzeyleri, Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde verdiği bilgilerden ikna olma düzeyleri Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde yapmalarını istediği davranışları yerine getirme düzeyleri ve Recep Tayip Erdoğan'ın krizleri başarılı bir şekilde yönetip yönetmediğine ilişkin görüşleri arasında p değeri 0,05'ten küçük olduğu için farklılık göstermektedir. Buna göre memurlar işsizlere göre Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde sergilediği liderliği daha çok beğenme, ev hanımları mühendislere göre Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde verdiği bilgilerden daha çok ikna olmakta ve sanayici-esnaflar mühendislere göre Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde kendilerinden yapmalarını istediği davranışları daha çok yerine getirmektedir.

SONUÇ

Bu çalışma toplumunun kriz dönemlerinde bir liderin kendilerini ikna edebilmesi için hangi liderlik özelliklerine sahip olması gerektiğini, kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da hangi liderlik özelliklerinin ön plana çıktığını ve toplumun kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan ile ilgili tutumlarını ortaya koymayı amaçlayan betimleyici bir araştırmadır.

Araştırmaya göre kriz dönemlerinde toplumunun liderin ikna edebilmesi için liderde en çok bulunmasını düşündüğü liderlik özellikleri; "liderin güven vermesi", "zor şartlarda doğru kararlar verebilmesi", "iletişimi çok etkili kullanarak mesajlarını halka ulaştırabilmesi", "girişimci olması", "görevli personeli hızlı bir şekilde harekete geçirebilmesi", "örnek davranışlar sergilemesi", "güçlü bir hitabet yeteneğine sahip olması", "yenilikçi olması", "iyi bir dinleyici olması", "vizyon sahibi olması", "beden dilini çok etkili kullanabilmesi", "fiziki özellikleri, ses tonu ve hareket tarzı", "takipçileri ile duygusal bağlar kurabilmesi" ve "alacağı kararlarda astların görüşlerine önem vermesi" özelliklerinin olduğunu göstermektedir. Söz konusu bu özelliklerden alacağı kararlarda astların görüşlerine önem vermesi hariç hepsi karizmatik liderlik özelliklerini içermektedir.

Araştırmaya göre kriz dönemlerinde toplum, liderin ikna edebilmesi için liderde en az bulunmasını düşündüğü liderlik özellikleri ise; "zorlama, tehdit ve güç kullanması", "hiç kimseye danışmadan hareket etmesi", "saldırgan ve ciddi bir kişiliğe sahip olması", "yönetimi altındakileri tümüyle serbest bırakması", "tek karar alıcı olması", "yetki kullanma hakkını tümüyle astlara bırakması", "diğer astlarla benzer bir rol üstlenmesi" ve "sadece yönlendirme ve özendirme rolünü üslenmesi" özellikleridir. Belirtilen bu özellikler otokratik ve tam serbesti liderlik özelliklerini içermektedir.

Sonuç olarak; kriz dönemlerinde toplum tarafından liderin ikna edebilmesi için liderin en fazla sahip olması gereken lider özelliklerini taşıyan lider tipi karizmatik

liderliktir. Kriz dönemlerinde Türk toplumunun liderin ikna edebilmesi için liderin en az sahip gereken liderlik özelliklerini taşıyan liderlik tipleri ise otokratik liderlik ve tam serbesti tanıyan liderliktir.

Araştırmaya göre kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da en çok ön plana çıkan liderlik özellikleri; "iletişimi çok etkili kullanarak mesajlarını halka ulaştırabilmesi", "beden dilini çok etkili kullanabilmesi", "takipçileri ile duygusal bağlar kurabilmesi", "güçlü bir hitabet yeteneğine sahip olması", "fiziki özellikleri, ses tonu ve hareket tarzı", "takipçilerini belirli hedeflere yönlendirebilmesi", "girişimci olması" ve "görevli personeli hızlı bir şekilde harekete geçirebilmesi" özelliklerinin olduğunu göstermektedir. Söz konusu bu özelliklerin tamamı karizmatik liderlik özelliklerini içermektedir.

Araştırmaya göre kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da en az ön plana çıka liderlik özellikleri ise; "yönetimi altındakileri tümüyle serbest bırakması", "yetki kullanma hakkını tümüyle astlara bırakması", "diğer astlarla benzer bir rol üstlenmesi", "saldırgan ve ciddi bir kişiliğe sahip olması", "cezadan çok ödül sistemine ağırlık vermesi" ve "zorlama, tehdit ve güç kullanması" özellikleridi. Belirtilen bu özellikler tam serbesti liderlik ve otokratik liderlik özelliklerini içermektedir.

Sonuç olarak toplum, kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da en fazla karizmatik liderlik özelliklerinin ön plana çıktığını ve tam serbesti tanıyan liderlik ve otokratik liderlik özelliklerinin en az ön plana çıktığını düşünmektedir. Türk toplumu tarafından liderin ikna edebilmesi için liderin en fazla sahip olması gereken liderlik özellikleri sonucu ile bu sonucu değerlendirdiğimizde Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde ön plana çıkan liderlik özellikleri ile ikna kabiliyetine sahip bir lider olduğunu söyleyebiliriz.

Araştırmaya göre toplum, kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan ile ilgili görüş ve tutumları şu şekildedir; araştırmaya katılanların yüzde 62,6'sı kriz dönemlerinde mevcut siyasi parti liderleri arasında Recep Tayyip Erdoğan'ı beğendiklerini, yüzde 67,4 oranında katılımcı Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde sergilediği liderliği beğendiklerini, yüzde 65,7 oranında katılımcı kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'ın verdiği bilgilerden ikna olduklarını, yüzde 64,2 oranında katılımcı kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'ın kendilerinden istediği davranışları yerine

getireceklerini ve yüzde 63,7 oranında katılımcı Recep Tayyip Erdoğan'ın krizleri başarılı bir şekilde yönettiğini düşünmektedir. Bu veriler değerlendirildiğinde toplumun yüzde 60'ından fazlası kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'a yönelik olumlu tutumlar içerisinde olduklarını söyleyebiliriz.

Çalışmada, kriz dönemlerinde liderin ikna edebilmesi için sahip olması gereken liderlik özellikleri ve Recep Tayyip Erdoğan'da kriz dönemlerinde ön plana çıkan lider özellikleri yapılan faktör analizi sonucunda dört faktör altında toplanmıştır. Bunlar "karizmatik liderlik", "otokratik liderlik", "demokratik liderlik" ve "tam serbesti tanıyan liderlik" faktörler altında açıklamak mümkündür.

Karizmatik liderlik faktörünü 16 değişken oluşturmaktadır. Bunlar; "güven vermesi", "statükoya karşı ve statükoyu değiştirmeye çalışması", "girişimci olması", "örnek davranışlar sergilemesi", "Allah vergisi yeteneklere sahip olması", "takipçilerini belirli hedeflere yönlendirebilmesi", "fiziki özellikleri, ses tonu ve hareket tarzı", "güçlü bir hitabet yeteneğine sahip olması", "beden dilini çok etkili kullanabilmesi", "yenilikçi olması", "zor şartlarda doğru kararlar verebilmesi", "iyi bir dinleyici olması", "görevli personeli hızlı bir şekilde harekete geçirebilmesi", "vizyon sahibi olması", "iletişimi çok etkili kullanarak mesajlarını halka ulaştırabilmesi" ve "takipçileri ile duygusal bağlar kurabilmesi" özellikleridir.

Otokratik liderlik faktörünü 5 değişken oluşturmaktadır. Bunlar; "zorlama, tehdit ve güç kullanması", "saldırgan ve ciddi bir kişiliğe sahip olması", "tek karar alıcı olması", "hiç kimseye danışmadan hareket etmesi" ve "otoriter olması" özellikleridir.

Demokratik liderlik faktörünü 3 değişken oluşturmaktadır. Bunlar; "alacağı kararlarda astların görüşlerine önem vermesi", "astlara değer vermesi ve onları motive etmesi" ve "cezadan çok ödül sistemine ağırlık vermesi" özellikleridir.

Tam serbesti tanıyan liderlik faktörünü ise 4 değişken oluşturmaktadır. Bunlar; "yetki kullanma hakkını tümüyle astlara bırakması", "yönetimi altındakileri tümüyle serbest bırakması", "sadece yönlendirme ve özendirme rolünü üslenmesi" ve "diğer astlarla benzer bir rol üstlenmesi" özellikleridir.

Araştırmaya göre toplum kriz dönemlerinde ikna edici liderlik özellikleri faktörlerinden arasında karizmatik liderlik otokratik liderlik ve demokratik faktörleri ile

kriz dönemlerinde beğendikleri siyasi liderler arasında anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre Recep Tayyip Erdoğan'ı beğenen insanlar Kemal Kılıçdaroğlu'nu beğenen insanlara göre karizmatik ve Otokratik liderlik özelliklerini, Recep Tayyip Erdoğan'ı beğenen insanlar Selahattin Demirtaş'ı beğenen insanlara göre demokratik liderlik özelliklerini daha ikna edici bulmaktadır

Yaş grupları ile ikna edici liderlik özellikleri faktörleri arasında sadece karizmatik liderlik faktörü ile anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre 24-29, 30-35, 36-41 yaş grubundakiler 60 ve üzeri yaş grubunda ki katılımcılara göre karizmatik liderlik özelliklerinin daha fazla ikna edici olduğunu düşünmektedir.

Gelir durumuna göre ikna edici liderlik özellikleri faktörleri arasında karizmatik liderlik ve otokratik liderlik faktörleri ile anlamlı ilişki vardır. Buna göre 4001-5000 TL gelir aralığında bulunan katılımcılar 1001-2000TL gelir aralığında bulunan katılımcılara göre kriz dönemlerinde karizmatik liderlik faktörünün daha fazla ikna edici olduğunu ve 1001-2000 TL gelir aralığında bulunan katılımcılar 3001-4000 TL gelir aralığında ki katılımcılara göre kriz dönemlerinde otokratik liderlik faktörünün daha fazla ikna edici olduğunu düşünmektedir.

Eğitim düzeyi ile ikna edici liderlik özellikleri faktörleri arasında otokratik liderlik ve tam serbesti tanıyan liderlik faktörleri arasında anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre okur-yazar olmayan katılımcılar lisansüstü+ eğitim düzeyinde ki katılımcılara göre kriz dönemlerinde karizmatik ve tam serbesti liderlik özelliklerine sahip liderin ikna edici olduğunu düşünmektedir.

Meslek durumları ile ikna edici liderlik özellikleri faktörleri arasında sadece otokratik liderlik faktörü arasında anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre sanayici-esnaf meslek kategorisinde olan katılımcılar işsiz katılımcılara göre otokratik liderlik özelliklerinin kriz dönemlerinde daha fazla ikna edici olduğunu düşünmektedir

Cinsiyet ile kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da ön plana çıkan liderlik özelliklerini içeren faktörler arasında sadece otokratik liderlik faktörü arasında anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre erkek katılımcılar kadın katılımcılara göre kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da otokratik liderlik özelliklerinin daha çok ön plana çıktığını düşünmektedir

Toplumun kriz döneminde beğendikleri siyasi liderler ile kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da ön plana çıkan liderlik özellikleri faktörlerinin tamamı ile anlamlı bir ilişki vardır Buna göre Recep Tayyip Erdoğan'ı beğenen insanlar Kemal Kılıçdaroğlu, Selahattin Demirtaş ve Devlet Bahçeli'yi beğenen katılımcılara göre Recep Tayyip Erdoğan'da karizmatik liderlik ve demokratik liderlik özelliklerinin daha fazla ön plana çıktığını belirtmektedir. Kemal Kılıçdaroğlu ve Devlet Bahçeliyi beğenen insanlar Recep Tayyip Erdoğan'ı beğenen katılımcılara göre Recep Tayyip Erdoğan'da otokratik liderlik özelliklerinin daha fazla ön plana çıktığını düşünmektedir. Recep Tayyip Erdoğan'ı beğenen katılımcılar Kemal Kılıçdaroğlu'nu beğenen katılımcılara göre tam serbesti liderlik özelliklerinin daha fazla ön plana çıktığını düşünmektedir.

Yaş grupları ile kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da ön plana çıkan liderlik özellikleri faktörleri arasında karizmatik liderlik, otokratik liderlik ve demokratik liderlik faktörleri arasında anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre 24-29 ve 42-47 yaş grubundaki bulunan katılımcılar 60 yaş ve üzerinde ki katılımcılara göre karizmatik liderlik faktörünün kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da daha fazla ön plana çıktığını, 36-41 yaş grubunda ki katılımcılar 18-23 yaş grubunda ki katılımcılara göre kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da demokratik liderlik faktörünün daha ön plana çıktığını ve 42-47 yaş grubunda ki katılımcılar 18-23 yaş grubunda ki katılımcılara göre kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da otokratik liderlik özelliklerinin daha fazla ön plana çıktığını düşünmektedir

Gelir durumuna göre kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da ön plana çıkan liderlik özellikleri faktörleri arasında karizmatik ve demokratik liderlik faktörü arasında anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre 0-1000 TL gelir aralığında bulunan katılımcılar 2001-3000 TL gelir aralığında bulunan katılımcılara göre kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da demokratik liderlik özelliklerinin daha fazla ön plana çıktığını, 0-1000 TL gelir aralığında bulunan katılımcılar 1001-2000 TL gelir aralığında bulunan katılımcılara göre kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da karizmatik liderlik özelliklerinin daha fazla ön plana çıktığını düşünmektedir.

Eğitim düzeyi ile kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da ön plana çıkan liderlik özellikleri faktörleri arasında otokratik liderlik, demokratik liderlik ve tam serbesti tanıyan liderlik özellikleri ile anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre lisansüstü+ eğitim düzeyine sahip katılımcılar okur-yazar olmayan katılımcılara göre kriz

dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da otokratik liderlik özelliklerinin daha çok ön plana çıktığını, üniversite eğitim düzeyinde ki katılımcılar lisansüstü+ eğitim düzeyinde ki katılımcılara göre kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da demokratik liderlik özelliklerinin ön plana çıktığını ve okur-yazar olan katılımcılar ise üniversite eğitim düzeyinde ki katılımcılara göre kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da tam serbesti liderlik özelliklerinin daha çok ön plana çıktığını düşünmektedir

Meslek durumlar ile kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da ön plana çıkan liderlik özellikleri faktörleri arasında karizmatik liderlik ve demokratik liderlik faktörleri arasında anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre ev hanımları mühendis mesleğine sahip katılımcılara göre kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da karizmatik liderlik özelliklerinin daha fazla ön plana çıktığını düşünmekte ve memur katılımcılar mühendislere göre kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da demokratik liderlik özelliklerinin daha fazla ön plana çıktığını düşünmektedirler.

Araştırmada kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'a yönelik tutumlar ile demografik özellikler arasında ilişki olup olmadığı bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans (ANOVA) analizi gerçekleştirilmiştir.

Cinsiyet ile toplumun kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'a yönelik tutumları arasında olan Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde verdiği bilgilerden ikna olma düzeyleri arasında farklılaşma görülmektedir. Buna göre kadınlar erkeklere göre kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde verdiği bilgilerden daha çok ikna olduklarını göstermektedir.

Yaş grupları ile toplumun kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'a yönelik tutumları arasında olan Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde sergilediği liderliği beğenme düzeyleri, Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde verdiği bilgilerden ikna olma düzeyleri Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde yapmalarını istediği davranışları yerine getirme düzeyleri ve Recep Tayip Erdoğan'ın krizleri başarılı bir şekilde yönetip yönetmediğine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre 42-47 yaş grubunda ki katılımcılar 60 yaş ve üzeri grubunda ki katılımcılara göre Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde sergilediği liderliği daha çok beğenmekte, 48-53 yaş grubunda ki katılımcılar 60 yaş ve üzeri yaş grubunda ki katılımcılara göre Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde verdiği bilgilerden

daha çok ikna olmakta, 24-29 yaş grubunda ki katılımcılar 60 yaş ve üzeri yaş grubunda bulunan katılımcılara göre, 42-47 yaş grubunda bulunan katılımcılar 26-41 yaş grubunda bulunan katılımcılara göre, 42-47 yaş grubunda bulunan katılımcılar 60 yaş ve üzeri yaş grubunda bulunan katılımcılara göre ve 48-53 yaş grubunda bulunan katılımcılar 60 yaş ve üzeri yaş grubunda bulunan katılımcılara göre Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde kendilerinden yapmalarını istediği davranışları daha çok yerine getirdiğini belirtmekte ve 42-47 yaş grubunda ki katılımcılar 60 yaş ve üzeri yaş grubunda bulunan katılımcılara göre Recep Tayip Erdoğan'ın krizleri başarılı bir şekilde yönettiğini düşünmektedir.

Gelir durumlarına ile kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'a yönelik tutumları arasında olan Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde verdiği bilgilerden ikna olma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir. Buna göre 0-1000 TL gelir durumunda bulunan katılımcılar 2001-3000 TL gelir durumunda bulunan katılımcılara göre Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde verdiği bilgilerden daha çok ikna olmaktadır.

Eğitim düzeylerine ile kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'a yönelik tutumları arasında olan Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde verdiği bilgilerden ikna olma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre okur-yazar olmayan katılımcılar lise eğitim düzeyine sahip katılımcılara göre Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde verdiği bilgilerden daha çok ikna olmaktadır.

Meslek durumları ile kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'a yönelik tutumları arasında olan Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde sergilediği liderliği beğenme düzeyleri, Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde verdiği bilgilerden ikna olma düzeyleri ve Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde yapmalarını istediği davranışları yerine getirme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre memurlar işsizlere göre Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde sergilediği liderliği daha çok beğenme, ev hanımları mühendislere göre Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde verdiği bilgilerden daha çok ikna olmakta, sanayici-esnaflar mühendislere göre Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde kendilerinden yapmalarını istediği davranışları daha çok yerine getirmektedir

Sonuç olarak kriz yönetiminde diğer yönetimlerde olduğu gibi hedef kitleyi ikna etmek onların tutum ve davranışlarını örgütün istediği yönde olması için çabalamak yönetim sürecinin başarılı bir şekilde sonuçlanmasında hayati öneme sahiptir. Başarılı bir kriz yönetimi gerçekleştirebilmek için krizi yönetecek ve bu yönetime liderlik yapacak kişinin sahip olduğu özellikler kriz öncesi, kriz anı ve kriz sonrası yönetimde örgüt için önemli avantajlar sağlayacak ve krizin başarılı hatta krizi fırsata dönüştürerek atlatılmasında önemli avantajlar getirecektir.

Bu çalışmada Recep Tayyip Erdoğan'ın krizlerden başarılı bir şekilde çıkmasında onun sahip olduğu liderlik özelliklerinin önemini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla halk ikna olabilmesi için karizmatik liderlik özelliklerinin kendilerini en çok ikna edebileceğini ve Recep Tayyip Erdoğan'ın ise karizmatik bir lider olarak değerlendirdikleri ve kriz dönemlerinde ona karşı olumlu tutumlara sahip oldukları için hedef kitle farklı kaynaklara, kişilere ve iletişim kanallarına rağmen Recep Tayyip Erdoğan'a inanmakta, güvenmekte ve Recep Tayyip Erdoğan'dan ikna olmaktadır.

Günümüzde tüm kamu kurum ve kuruluşları, ekonomik faaliyet gösteren kuruluşlar ve tüm sivil toplum kuruluşların tamamı potansiyel krizlerle karşı karşıyadır. Dolayısıyla bu krizlere hazırlıklı olmaları ve kriz meydana gelmeden gerekli hazırlıkları azami ölçüde yerine getirmelidirler. Bu süreçte, örgütlerin liderleri kendilerini yönetici işlevini yerine getirmenin yanında bir lider olarak sürekli eğitme çabası içerisinde olmalı ve özellikle karizmatik liderlik özelliklerini bu süreçte dikkate alarak çaba sarf etmelidirler. Kriz öncesinde hedef kitlesinin güvenini almış, hedef kitle ile yakın ilişkiler geliştirmiş, ikna kabiliyeti güçlü, iletişimi etkili kullanan, hedef kitlesi ile gülü bağlar kurmaya çabalayan bir lider olası bir kriz anında kendi varlığının yegâne sebebi olan hedef kitlesini bu süreçte yanında tutarak krizi başarılı bir şekilde atlatabilme olasılığı artacaktır.

KAYNAKÇA

Adair, John. *Bir Lider Nasıl Yetişir?,* Babıali Kültür Yayıncılık, İstanbul, 2009.

Adair, John. *Kışkırtıcı Liderlik Büyük Liderlerden Öğretiler*, ALTEO Ltd. Şti., İstanbul, 2005.

Afşar, Muharrem, *"Küresel Kriz ve Türk Bankacılık Sektörüne Yansımaları"*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 6(2), Ekim 2011, s. 143-171

Akar, Hüsamettin, (2014). *Kriz Yönetiminde Halkla İlişkiler Uygulayıcılarının Rolleri*, s. 443-466. In: Kriz Yönetimi İletişimsel Temelde Çözüm Odaklı Stratejik Yaklaşımlar (Eds. M. Akdağ, Ü. Arklan). Literatürk Academia, İstanbul

Akçakaya, Murat ve Nazlı Yücel*, "Değişim Mühendisliği Ve Türk Kamu Yönetiminde Uygulanabilirliği"* Sayıştay Dergisi, Sayı 66-67, S. 1-34

Akdağ, Mustafa, *"Halkla İlişkiler ve Kriz Yönetimi"*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 14, 2005, S. 1-20

Akdağ, Mustafa ve Erdem Taşdemir, *"Krizden Çıkmanın Yolları: Etkin Bir Kriz İletişimi"*, Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi, Cilt 4, Sayı 2, 2006, s. 141-157.

Akdağ, Mustafa ve Ümiet Arklan, *"Kriz Yönetimi ve Kurumsal Sosya Sorumluluk: Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Kriz Yönetim Sürecine Etkisi/Katkısı"*, e-Journal of New World Sciences Academy, 2011, Vol. 6, No. 4 s. 768-784.

Arjen, Boin, *Crisis Management*, SAGE Library in Business & Management, Los Angeles-London-New Delhi-Singapore 2008

Arklan, Ümit, *Siyasal Liderlikte Karizma Olgusu: Recep Tayyip Erdoğan Örneğinde Teorik ve uygulamalı Bir Çalışma*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2004 (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi).

Arslan, Pınar. *"Kriz İletişimi Yönetimi, Sosyal Medya ve liderlik: Baltimore Olayları'nda Barack Obama ve Hilary Clinton'ın Twitter Mesajlarına Dair Bir İnceleme"*, İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, Cilt 2, Sayı 49, 2015, s. 15-30

Asunakutlu, T., B. Safran ve Elif Tosun, *"Kriz Yönetimi Üzerine Bir Araştırma"*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü dergisi, Cilt 5, Sayı 1, 2003.

Aşkun, İ. Cem. *"Karizma ve Atatürk'ün Önderliğindeki Gelişimi"*, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi, Cilt 7, Sayı 1, 1971, s. 201-213.

Aykaç, Burhan, *"Kamu Yönetiminde Kriz ve kriz Yönetimi"*, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Şubat 2001, s. 123-132.

Aziz, Aysel. *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem Ve Teknikleri*, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık TİC. LTD. ŞTİ. İstanbul, 2011.

Bakan, İsa ve Tuba Büyükbeşe, *"Liderlik 'Türleri' ve 'Güç Kaynakları'na İlişkin Mevcut Gelenek Durum Karşılaştırması: Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Algılarına Dayalı Bir Alan Araştırması"*, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Cilt 12, Sayı 19, 2010, s. 73-84.

Baltaş, Zuhal, *Krizde Fırsatları Görmek*, Remzi Kitabevi 2004.

Baran, Hitay, *"İşletmelerde Kriz Yönetimi"*, A& G Bülten Araştırma ve Geliştirme Müdürlüğü, Kasım 2012.

Barutçugil, İsmet. *Liderlik*, Kariyer Yayıncılık İletişim Eğitim Hizmetleri Ltd. Şti., İstanbul, 2014.

Bass, Bernard M. *"From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share yhe Vİsion"*, Organizational Dynaics, Cilt 18, Sayı 3, 1990, s. 19-31

Baubion, Charles, *''OECD Risk Management: Strategic Crisis management''*, OECD, 2013.

Bhatti, S., G. M. Maitlo., N. Shaikh., M. A. Hashmi ve Faiz M. Shaikh., "*The Impact of Autocratic and Democratic Leadership Style on Job Satisfaction"*, International Business Research, Cilt 5, Sayı 2, Şubat 2012, s. 192-201.

Bingöl, O., (2012). *Uluslararası Krizlerde Liderin Rolü*, s. 85-108. Krizler ve Kriz Yönetimi (Eds. S. Erol, E. Efegil). Barış Kitap, Ankara.

Bolden, R., J. Gosling., A. Marturano ve Dennison, P., *"A Review Of Leadership Theory And Competency Frameworks"*, Centre for Leadership Studies, Haziran 2003, s. 1-44.

Bolden, Richard. *"What is Leadership?"*, Leadership South West Research Report 1, Temmuz 2004, s. 1-36.

Borodzicz, Edward, *Crisis Management guidance and Good Practice, Cabinet Office*, University of Porsmouth 2011.

Buluç, Bekir. *"Bilgi Çağı ve Örgütsel Liderlik"*, Gazi Üniversitesi, 2016, s. 1-13.

Bulut, Yakup ve İsmail Bakan, *"Yönetici ve Yöneticilik Üzerine Kahramanmaraş Kendinde Bir Araştırma"*, SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Cilt 1, Sayı 9, 2005, s. 62-89.

Cirka, Carol, C. Ve Elizabeth A. Corrigall, *"Expanding Possibilities Through Metaphor: Breaking Biases to Improve Crisis Management"*, Journal of management Education, Cilt 23, Sayı 2, 2010, s. 303-323.

Coombs, W. Timothy, *Code Red in Boardroom: Crisis Management As Organizational DNA*, Preager Publishers, 2006.

Çakmak, Haydar, *Kriz Yönetimi ve TSK*, Kaynak Yayınları, İstanbul 2012.

Çelebi, Melike, (yy). *Kriz Yönetimi ve Kriz Yönetim Ekibi.* Web Sayfası: https://www.academia.edu/5006608/KR%C4%B0Z_Y%C3%96NET%C4%B0M%C4%B0_VE_KR%C4%B0Z_Y%C3%96NET%C4%B0M_EK%C4%B0B%C4%B0-MEL%C4%B0KE_%C3%87ELEB%C4%B0 (Erişim Tarihi: Aralık 2016).

Çelik, Adnan, *Kriz ve Stres Yönetimi*, Gazi Kitabevi, Ankara 2010.

Çelik, Cemile ve Önder Sünbül, *"Liderlik Algılamalarında Eğitim ve Cinsiyet Faktörü: Mersin İlinde Bir Alan Araştırması"*, Süleyman Demirel üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimle Fakültesi Dergisi, Cilt 13, S, 3, 2008, S. 49-66.

Çelik, Vehbi. *"Eğitimde Dönüşümcü Liderlik"*, Kuram ve Uygulamalarda Eğitim Yönetimi Dergisi, Cilt 4, sayı 4, 1998, S. 423-442.

Çetin, N. Gökben ve Ertan Beceren, *"Lider Kişilik: Ghandhi"*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 3, Sayı 5, 2007, s. 110-132.

Çınarlı, İnci, *Kriz İletişimi*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul 2016.

Çırpan, Hüseryin. *"Lider mi, Yönetici mi?"*, Active Bankacılık ve Finans Dergisi, Haziran-Temmuz 1999, s. 1-5.

Çöklü, Ece,Y. *"Halkla İlişkiler Faaliyetleri Çerçevesinde Kuruluştaki Kriz Yönetimi"*, Marmara İletişim Dergisi, Sayı 7, Temmuz 1994, s. 321-327.

Dağ, İsa ve Türker Göktürk, *"Sınıf Yönetiminde Liderlik ve Liderliğin Sınıf Yönetimine Katkıları"*, International Journal of Social Science, Güz 2014, s. 171-184.

Dalton, John ve Stave Dann, *"Crisis Management: A New Reality"*, London School of Public Relations, 2013.

Deloitte. *"Leadership by Desing: An Architecture to Build Leadership in Organizations"*, Member of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, 2011, s. 1-24.

Demir, Hüsameddin. *"Karizmatik Liderlik İletişim Ölçeğini Türk Kültürüne Uyarlama Çalışması"*, Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim dergisi, Cilt 3, Sayı 2, 2015, s. 27-40.

Demircioğlu, E. Can. *"Karizmatik liderliğin Yönetsel Açıdan Değerlendirilmesi"*, Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 1, Sayı 1, 2015, s. 52-69.

Demirtaş, Hasan, *"Kriz Yönetimi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi"*, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Sayı 23, 2000, s. 353-373.

Doğan, Riccon İlhan. *Liderlik Seçim Sürecinde Liderler ve Beden Dili*, Truva Yayınları, İstanbul, 2015.

Edizler, Gaye. *"Karizmatik Liderlikte Duygusal Zekâ Boyutuyla Cinsiyet Faktörüne İlişkin Literatürsel Bir Çalışma"*, Selçuk İletişim, Cilt 6, Sayı 2, 2010, s. 137-150.

Ekinci, Hasan ve Ferit İzci, *"Kriz Yönetiminde İnsan Kaynaklarına Psikolojik Desteğin Önemi ve Kayseri Tekstil sektöründe Bir Araştırma"*, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Aralık 2006, s. 39-54

Er, Selami, *"Finansal Krizleri Önleme Aracı Olarak Finansal Sektörün Regülasyonu, Mortgage Krizi ve Türkiye"*, Maliye Dergisi, Sayı 160, Ocak-Haziran 2011, s. 307-327.

Erarslan, Levent. *"Liderlikte Post-Modern Bir Paradigma: Dönüşümcü Liderlik"*, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 2006, s. 1-32

Eren, Erol. *Yönetsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2000.

Erçetin, Ş. Şule. *Lider Sarmalında Vizyon*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000.

Falheimer, Jesper ve Mats Heide, *"Multicultural Crisis Communications: Towards a Social Constructionist Perspective"*, Vol. 14, No. 4, 2006. S. 180-189

Filiz, Erdinç*, Türk Kamu yönetiminde Kriz Yönetimi*, Aktüel Yayınları, İstanbul 2007.

Friedrich, C. J. (1961). *Siyasi Liderlik ve Karizmatik İktidar Meselesi*. (Çev. Metin Kıratlı) Ankara: Ankara Üniversitesi SBD Dergisi, Cilt 16, Sayı 2, s. 127-148.

Gencer, Zekiye, T. (2014*). Halkla İlişkilerde Kriz Yönetimi ve Entopi*, s. 467-492, In: Kriz Yönetimi İletişimsel Temelde Çözüm Odaklı Stratejik Yaklaşımlar (Eds. M. Akdağ, Ü. Arklan). Literatürk Academia, İstanbul.

Glaesser, Dirk, *Crisis Management in the Tourism İndusrtry*, Roudledge, 2003.

Grafisk, Schultz*, "Comprehensive Preparedness planning"*, Danish Emergency Management Agency, 2009.

Güçlü, Nezahat*, "Örgüt Kültürü"*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 23(2), 2003, s. 147-159.

House ve Robert j., *"A 1976 Theory of Charismatic leadership"*, University of TorontoFaculity of Management Studies, Cilt 76, Sayı 6, 1976, s. 1-38.

Hutchins, Holly, M. ve Thomas N. Garavan, *"Exploring the Strategic Role of Human Resource Development in Organizational Crisis Management"*, Human Resource Development Review, Vol. 1, No. 1, 2009.

İbicioğlu, H., İ Özmen ve Sebahattin Taş, *"Liderlik Davranışı ve Toplumsal Norm İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma"*, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 2, 2009, s. 1-23.

Jans, Irving, L. *Crucial Decision Leadership in Policymaking and Crisis Management*, Free Press, New York 1989.

Kadıbeşgil, Salim, *Kriz Geliyorum Der! Kriz İletişimi ve Yönetimi*, Mediacat, İstanbul 2008.

Karaköse, Turgut, *"Örgütler ve Kriz Yönetimi"*, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, Sayı 13, Ekim 2007.

Karip, Emin. *"Dönüşümcü Liderlik"*, Kuram ve Uygulamada Eğitim Dergisi, Cilt 4, Sayı 4, 1998, s. 443-465.

Karkın, Naci. *"Kamu ve özel sektör Yöneticilerinin liderlik Davranışları: Bir Literatür Analizi Denemesi"*, Türk İdare Dergisi, Sayı 445, Aralık 2004, s. 40-83.

Kazancı, Metin, (2014). *Kriz Dönemleri ve Kuruluşlar,* s. 17-32. In: Kriz Yönetimi İletişimsel Temelde Çözüm Odaklı Stratejik Yaklaşımlar (Eds. M. Akdağ, Ü. Arklan). Literatürk Academia, İstanbu

Khan, M. S., I. Khan., Q. A. Quarshi., H.M. Ismail., H. Rauf., A. Latif ve Muhammad Tahir., *"The Styles of Leadership: A Critical Review"*, Public Policy and Administration Research, Cilt 5, Sayı 3, 2015, s. 87-93.

Kılınç, Tanıl. *"Liderlikte Durumsallığın Ötesi (II) Karizmatik Liderlik Yaklaşımı"*, İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 25, Sayı 2, Kasım 1996, s. 67-108.

Kırdar, Yalçın ve F, Otay Demir, *"Kriz İletişim Aracı Olarak İnternet: Kuş Gribi Krizi örneği"*, İstanbul üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, 2007, sayı 29,

Kırel, Ç., (2011*). Liderlik ve Kuramları*, s. 18-35. IN: Sosyal Psikoloji-II (Eds: S. Ünlü). Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

Kırel, Çiğdem. *"Liderlik Davranış Biçimleri Konusuna Yeni Bir Yaklaşım: Karizmatik Liderlikten Dönüşümsel Lideriğe"*, Sosyal Bilimler Dergisi, 2000-2001, s. 43-59.

Koç, Erdoğan, *Tüketici Davranışı ve Pazarlama Stratejileri*: Global ve Yerel Yaklaşım, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2015

Koçel, Tamer. *İşletme yöneticiliği*, İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1989.

Kolzow, David R. Leading From Within: *Building Organizational Leadership Capacity*, İnternational Economin development Council, 2014.

Korkut, Hüseyin. *"Üniversite Akademik Yöneticilerinin Liderlik Davranışları"*, Amme İdaresi Dergisi, Cilt 25, Sayı 1, Mart 1992, S. 159-174.

Kotter, J. O., (2016). *Liderler Gerçekte Ne Yapar?*, s. 53-76. IN: Liderlik (Eds: C. Engin). Optimist Kitap, İstanbul.

Köklü, Nilgün, (Y.Y.). *"Örnek Olay Çalışma Metodları"* S. 771-779

Küçük, Ferit ve M. Nedim Bayuk, *"Kriz Ortamında Bir Başarı Faktörü Olarak Çalışanların Kurum İmajı"*, Journal of Yaşar University, 2007, Cilt 2, Sayı 7, s. 795-808.

Laws, Eric, B. Prideaux ve K. Chon, (2007). *Crisis Management in Tourism: Challenges for Managers and Reserchers*, s. 1-12, In: Crisis Management in Tourism (Eds. E. Laws, B. Prideaux ve K. Chon). CABI Head Office

Luecke, R. (2015*). Kriz Yönetimi Felaketleri Önleme Becerinizi Geliştirin*, (çev. Önder Sarıkaya) İstanbul: Türkiye İŞ Bankası Kültür Yayınlar

Mentor, P. (2015). *Kriz Yönetimi*, (Çev. Melis İnan) İstanbul: Optism Yayım ve Dağıtım.

Mentor, P. (2015). *Liderlik*, (Çev. Ahmet Kardam) İstanbul: Optimist Yayım ve Dağıtım.

Mitroff, Ian, I. Ve Gus Anagnos, *Managing Crises before They Happen: What Every Executive and Manager Needs to Know about Crisis Management*, Amarican management Assocation, 2001.

Narbay, M. Şimşek, *Kriz İletişimi*, Nobel Yayım Dağıtım, Ankara 2006.

Okay, Ayla ve Aydemir Okay, *Halkla İlişkiler Kavram, Strateji ve Uygulamaları*, Der Yayınları, İstanbul 2011.

Oktay, Ercan ve Hasan Gül, *"Çalışanların Duygusal Bağlılıklarının Sağlanmasında Conger Ve Kanungo'nun Karizmatik Lider Özelliklerinin Etkileri Üzerine Karaman Ve Aksaray Emniyet Müdürlüklerinde Yapılan Bir Araştırma"*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2003 s. 403-428

Ozankaya, Özer, *"Ulusal Toplumun ve Ulusal Kültürün Kurucu Ögeleri"*, 1992.

Özdevecioğlu, Mahmut, *"Krizin İşletmelerin Yönetsel ve Örgütsel Yapısı Üzerindeki olumsuz Etkileri ve Kayseri sanayi İşletmelerinde Yapılan Bir Araştırma"*, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 19, Temmuz-Aralık 2002, S. 93-114

Özer, Rıdvan, (2015). *2000-2001 Türkiye Ekonomik Krizi Analizi*. Web Sayfası: http://www.iktisadi.org/2000-2001-turkiye-ekonomik-krizi-analizi.html (Erişim Tarihi: Aralık 2016).

Özkan, Abdullaj, *Halkla İlişkiler Yönetimi, Sosyal yayınlar*, İstanbul 2009

Peltekoğlu, Filiz, B. *Halkla İlişkiler nedir?*, Beta Basım Yayın, İstanbul 2009.

Person, Crristine, M. Ve Clair, Judith, a. (2008). *Reframinf Crisis Management*, s. 1-24 In: Crisis Management (Eds, A. Boin). SAGE Publications.

Pira, Aylin ve Çisil Sohodol, *Kriz Yönetimi Halkla İlişkiler Açısından Bir Değerlendirme*, İletişim Yayınları, İstanbul 2015.

Rosenthal, Uriel, *"Public Administration and The Study Of Crises and risis management"*. Sage Publication, Vol 35, No 2, 2003.

Sharma, M. Kumar ve Shilpa Jain, *"Leadership Management: Principles, Models and Theories"*, Global Journal of anagement and Business Studies, Cilt 3, Sayı 3, 2013, s. 309-318.

Shrivasta, P., I. Mitroff ve Can M. Alpaslan, *"Imagining an Education in Crisis Management"*, Journal of Management Education, 37 (1) 6-20, 2013.

Stoka, Jennifer, L. Ve M. Allice Miller, *"Managing A Crisis Effectively: A Blueprint For Pharmaceutical Companies"*, Drug İnformation Journal, Vol. 36, 2002, s. 325-332.

Şen, Hüseyin, *"Ekonomik Kriz: Nedenler ve Çözüm Önerileri"*, Yeni Türkiye, Ekonomik Kriz özel Sayısı, Cilt 2, Sayı 42, Kasım-Aralık 2001, s. 1225-1230

Tağraf, Hasan ve N. Talat Arslan, *"Kriz Oluşum Süreci ve Kriz Yönetiminde Proaktif Yaklaşım"*, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 4, Sayı 1, 2003, s. 149-160

Taşdemir, Erdem. *"Toplumların İdaresinde Liderler ve Yöneticiler"*, İletişim Kuram ve araştırma Dergisi, Sayı 29, Güz 2009, s. 149-165.

Taylor, Justin. *"Max Weber Revisited: Charisma and Institution at the Origins of Christianity"*, Australian Ejournal of Theology, Cilt 19, Sayı 3, Aralık 2012, s. 195-208.

Tekin, Ömer, F. *"Kriz Yönerimi ve Kamu Yönetimi İçin Önemi"*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, Cilt 18, Sayı 2, Ocak 2016, s. 119-135.

Tengilimoğlu, D. (2005). *"Kamu ve Özel Sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması"*, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi www. e-soder.com, (Erişim Tarihi: Şubat 2017).

The Oxford Scenarios, (yy). Beyond Yhe Financial Crisis, Web Sayfası: http://www.rolandkupers.com/wp/wp-content/uploads/2013/06/Link-6.pdf (Erişim Tarihi: Aralık 2016).

Tuğcu, Şule, T. *"Kriz Yönetiminde Liderlik Kavramının Önemi"*, Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi, Cilt 3, Sayı 2, 2004, s. 16-22

Tutar, Hasan, *Kriz ve Stres yönetimi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016.

Tüz, Melek, V. *Kriz Döneminde İşletme Yönetimi*, Ekin Yayınevi, Bursa 1996.

Tüz, Melek, V. *Kriz Yönetimi uygulama İçin Temel Adımlar,* Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara 2014.

Tüz, Melek, (2013). *Kriz Kavramı ve İşletmeler Açısından kriz Yaratan Faktörler*, s. 2-25, In: Kkriz İletişimi ve Yönetimi (Eds: G. Haşit). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

Ünal, Mesud. *"Bilgi Çağında Değişim ve Liderlik"*, Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 32, Sayı 1, 2012, s. 297-310

Wang, Jia, *"Developing Organizational Learning Capacity in Crisis management"*, Sage Publications, Vol 10, No 3, June 2008, s. 425-3445.

Veil, S. R., T. Buehner ve M. J. Palenchar, *"A Work-In-Process Literature Review: Incorporating Social Media in Risk and Crisis Communication"*, Journal od Contingencies and Crisis Management, Vol. 19, No 2, June 2011, S. 110-123

Weiner, David, (2006*). Crisis Communications: Managing Corporate Reputation In The Court Of Public Opinion.* Web Sayfası: http://iveybusinessjournal.com/publication/crisis-communications-managing-corporate-reputation-in-the-court-of-public-opinion/ (Erişim Tarihi: Kasım 2016).

Weber, M., (1946). *From Max Webwe: Essays in Sociology By H. H.* Gerth And C. Wright Mills (Eds. K. Paul). Oxford University Press New York.

Yaprak, Şenol, *"Ekonoik Krizlerin İstihdama Yansıması"*, Ekonomi Bilimleri Dergisi, Cilt 1, Sayı 2, 2009, s. 41-54.

Yılmaz, Hüseyin ve Atilla Karahan, *"Liderlik Davranışı, Örgütsel yaratıcılık ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Uşak'ta Bir Araştırma"*, Yönetim ve Ekonomi, Cilt 17, Sayı 2, 2010, s. 145-158.

Yukl, Gary. *Leadership in Organizationi, Pearson Education Inc*., New Jersey, 2002.

Ziaukas, Tim, (2001). *Environmental Public Relations and Crisis Management*, s. 245-257. In: Hanbook of Crisis and Emergency Management (Eds. A. Farazmand). Marcel Dekker AG, Basel

İnternet Kaynakları

http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.58581c66332366.26136735 (erişim tarihi: Aralık 2016).

https://en.oxforddictionaries.com/definition/crisis (erişim tarihi: Aralık 2016)

http://www.ahaber.com.tr/galeri/yasam/marmara-depreminin-16-yili (erişim tarihi Aralık.2016)

https://en.oxforddictionaries.com/definition/crisis (erişim tarihi: Aralık 2016)

http://www.sabah.com.tr/ekonomi/2011/02/09/nokia_krizin_esiginde (erişim tarihi: Ocak 2017)

http://www.managementstudyguide.com/crisis-management-team.htm (erişim tarihi: Ocak.2017).

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.58b7eef7278e4.62826151 (erişim tarihi : Mart 2017).

https://en.oxforddictionaries.com/definition/leader (erişim tarihi: Mart 2017).

http://hadis.ihya.org/kutubusitte/hadisler.php?t2=ara&ara=ba%FEkan+se%E7in&yer=hadis (erişim tarihi: Mart 2017).

EKLER

EK 1: ANKET FORMU

Kriz dönemlerinde liderin sizi ikna edebilmesi için aşağıdaki liderlik özelliklerinden hangilerine sahip olması ne derece önemlidir?	**Çok Önemli**	**Önemli**	**Kararsızım**	**Önemli Değil**	**Hiç Önemli Değil**
1. Güven vermesi					
2. Statükoya karşı ve statükoyu değiştirmeye çalışması					
3. Girişimci olması					
4. Örnek davranışlar sergilemesi					
5. Allah vergisi yeteneklere sahip olması					
6. Takipçilerini belirli hedeflere yönlendirebilmesi					
7. Fiziki özellikleri, ses tonu ve hareket tarzı					
8. Güçlü bir hitabet yeteneğine sahip olması					
9. Beden dilini çok etkili kullanabilmesi					
10. Yenilikçi olması					
11. Zor şartlarda doğru kararlar verebilmesi					
12. İyi bir dinleyici olması					
13. Görevli personeli hızlı bir şekilde harekete geçirebilmesi					
14. Vizyon sahibi olması					
15. İletişimi çok etkili kullanarak mesajlarını halka ulaştırabilmesi					
16. Takipçileri ile duygusal bağlar kurabilmesi					
17. Zorlama, tehdit ve güç kullanması					
18. Saldırgan ve ciddi bir kişiliğe sahip olması					
19. Tek karar alıcı olması					
20. Hiç kimseye danışmadan hareket etmesi					
21. Otoriter olması					
22. Alacağı kararlarda astların görüşlerine önem vermesi					
23. Astlara değer vermesi ve onları motive etmesi					
24. Cezadan çok ödül sistemine ağırlık vermesi					
25. Yetki kullanma hakkını tümüyle astlara bırakması					
26. Yönetimi altındakileri tümüyle serbest bırakması					
27. Sadece yönlendirme ve özendirme rolünü üslenmesi					
28. Diğer astlarla benzer bir rol üstlenmesi					
29. Güven vermesi					
30. Statükoya karşı ve statükoyu değiştirmeye çalışması					
31. Girişimci olması					
32. Örnek davranışlar sergilemesi					

33. Allah vergisi yeteneklere sahip olması					
34. Takipçilerini belirli hedeflere yönlendirebilmesi					
35. Fiziki özellikleri, ses tonu ve hareket tarzı					
36. Güçlü bir hitabet yeteneğine sahip olması					
37. Beden dilini çok etkili kullanabilmesi					
38. Yenilikçi olması					
39. Zor şartlarda doğru kararlar verebilmesi					
40. İyi bir dinleyici olması					
41. Görevli personeli hızlı bir şekilde harekete geçirebilmesi					
42. Vizyon sahibi olması					
43. İletişimi çok etkili kullanarak mesajlarını halka ulaştırabilmesi					
44. Takipçileri ile duygusal bağlar kurabilmesi					
45. Zorlama, tehdit ve güç kullanması					
46. Saldırgan ve ciddi bir kişiliğe sahip olması					
47. Tek karar alıcı olması					
48. Hiç kimseye danışmadan hareket etmesi					
49. Otoriter olması					
50. Alacağı kararlarda astların görüşlerine önem vermesi					
51. Astlara değer vermesi ve onları motive etmesi					
52. Cezadan çok ödül sistemine ağırlık vermesi					
53. Her üyenin yönetime katılmasını sağlaması					
54. Yönetimi altındakileri tümüyle serbest bırakması					
55. Sadece yönlendirme ve özendirme rolünü üslenmesi					
56. Diğer astlarla benzer bir rol üstlenmesi					

Değerli katılımcı bu araştırma tamamen bilimsel bir çalışma için yapılmakta ve sizden kimliğinize ilişkin herhangi bir bilgi istenmemektedir. Vereceğiniz samimi cevaplar araştırmanın sonucu için büyük önem taşımaktadır. Lütfen size en yakın gelen şıkkı işaretleyiniz. Vakit ayırdığınız ve bilimsel bir çalışmaya katkıda bulunduğunuz için teşekkür ederiz.

57. Kriz dönemlerinde mevcut siyasi parti liderlerinden hangisini daha çok beğeniyorsunuz?

( ) Recep Tayyip Erdoğan ( ) Kemal Kılıçtaroğlu ( )Devlet Bahçeli
( ) Selahattin Demirtaş ( ) Temel Karamollaoğlu ( ) Mustafa Destici
( ) Diğer (Lütfen Beirtiniz) …….

58. Recep Tayyip Erdoğan'ın kriz dönemlerinde sergilediği liderliği ne derece beğeniyorsunuz?

( ) Çok Beğeniyorum ( ) Beğeniyorum ( ) Kararsızım ( ) Beğenmiyorum
( ) Hiç Beğenmiyorum

59. Kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'ın size kriz hakkında bilgi vermesi sizi gelişmeler hakkında ikna eder mi?
( ) Kesinlikle Evet ( ) Evet ( ) Kararsızım ( ) Hayır ( ) Kesinlikle Hayır

60. Kriz dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'ın sizden yapmanızı istediği davranışları yerine getirir misiniz?
( ) Kesinlikle Evet ( ) Evet ( ) Kararsızım ( ) Hayır ( ) Kesinlikle Hayır

61. Recep Tayyip Erdoğan'ın krizleri başarılı bir şekilde yönettiğini düşünüyor musunuz?
( ) Kesinlikle Evet ( ) Evet ( ) Kararsızım ( ) Hayır ( ) Kesinlikle Hayır

62. Cinsiyetiniz
( ) Erkek ( ) Kadın

63. Yaşınız
( ) 18-23 Yaş Arası ( ) 24-29 Yaş Arası ( ) 30-35 Yaş Arası
( ) 36-41 Yaş Arası ( ) 42-47 Yaş Arası ( ) 48-53 Yaş Arası
( ) 54-59 Yaş Arası ( ) 60 Yaş ve Üzeri

64. Medeni Durumunuz
( ) Evli ( ) Bekar

65. Eğitim Düzeyiniz
( )Okur-Yazar değil ( ) Okur-Yazar ( ) İlkokul ( ) Ortaokul
( ) Lise ( ) Üniversite ( ) Lisansüstü+

66. Mesleğiniz
( ) İşçi ( ) Memur ( ) Esnaf ( ) Serbest Meslek
( ) Sanayici-Esnaf ( ) Emekli ( ) Ev Hanımı ( ) Öğrenci
( ) Diğer (Lütfen Belirtiniz)…….

67. Aylık Ortalama Gelir Durumunuz
( ) 0-1000 TL ( ) 1001-2000 TL ( ) 2001-3000 TL ( ) 3001- 4000 TL
( ) 4001-5000 TL ( ) 5000 TL Üzeri

EK 2: FAKTÖR ANALİZİ

EK 2.1. Kriz Dönemlerinde İkna Edici Liderlik Özellikleri Faktör Analizi

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,886
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	5397,173
	Df	378
	Sig.	,000

Communalities

	Extraction
s1	,605
s2	,391
s3	,620
s4	,568
s5	,397
s6	,583
s7	,515
s8	,486
s9	,576
s10	,621
s11	,599
s12	,501
s13	,619
s14	,400
s15	,453
s16	,362
s17	,574
s18	,673
s19	,685
s20	,671
s21	,535
s22	,749
s23	,751
s24	,470
s25	,667
s26	,752
s27	,728
s28	,722

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8,733	29,110	29,110	8,733	29,110	29,110	7,341	24,470	24,470
2	4,697	15,657	44,767	4,697	15,657	44,767	4,691	15,638	40,108
3	1,979	6,597	51,364	1,979	6,597	51,364	2,568	8,562	48,670
4	1,641	5,471	56,835	1,641	5,471	56,835	2,450	8,165	56,835
5	1,207	4,024	60,859						
6	1,048	3,493	64,353						
7	1,005	3,348	67,701						
8	,893	2,977	70,678						
9	,828	2,762	73,440						
10	,675	2,250	75,690						
11	,628	2,093	77,783						
12	,614	2,046	79,829						
13	,571	1,902	81,731						
14	,512	1,707	83,438						
15	,494	1,646	85,085						
16	,465	1,550	86,635						
17	,433	1,443	88,078						
18	,417	1,391	89,469						
19	,381	1,271	90,740						
20	,367	1,223	91,963						
21	,319	1,064	93,027						
22	,301	1,004	94,031						
23	,274	,915	94,946						
24	,254	,847	95,793						
25	,254	,847	96,640						
26	,235	,782	97,422						
27	,221	,735	98,158						
28	,207	,689	98,846						
29	,188	,627	99,474						
30	,158	,526	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix[a]

	Component			
	1	2	3	4
s1	,695			
s2	,567			
s3	,741			
s4	,745			
s5	,541			
s6	,725			
s7	,695			
s8	,678			
s9	,747			
s10	,727			
s11	,739			
s12	,621			
s13	,768			
s14	,617			
s15	,641			
s16	,549			
s17		,693		
s18		,770		
s19		,781		
s20		,790		
s21		,586		
s22				,830
s23				,840
s24				,629
s25			,766	
s26			,804	
s27			,793	
s28			,792	

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
a. Rotation converged in 7 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4
1	,933	,137	,125	,309
2	-,221	,732	,639	,084
3	-,238	-,461	,344	,783
4	,157	-,482	,677	-,534

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

EK 2.2. Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da Ön Plana Çıkan Liderlik Özelliklerine İlişkin Faktör Analizi

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,921
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	8260,463
	Df	378
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
s29	1,000	,733
s30	1,000	,573
s31	1,000	,699
s32	1,000	,734
s33	1,000	,630
s34	1,000	,646
s35	1,000	,703
s36	1,000	,731
s37	1,000	,616
s38	1,000	,726
s39	1,000	,694
s40	1,000	,661
s41	1,000	,695
s42	1,000	,707
s43	1,000	,636
s44	1,000	,508
s45	1,000	,674
s46	1,000	,800
s47	1,000	,756
s48	1,000	,789
s49	1,000	,699
s50	1,000	,694
s51	1,000	,757
s52	1,000	,631
s53	1,000	,781
s54	1,000	,835
s55	1,000	,730
s56	1,000	,787

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	11,675	41,697	41,697	11,675	41,697	41,697	9,355	33,410	33,410
2	4,131	14,755	56,452	4,131	14,755	56,452	3,944	14,086	47,497
3	2,586	9,236	65,687	2,586	9,236	65,687	3,542	12,650	60,147
4	1,230	4,395	70,082	1,230	4,395	70,082	2,782	9,935	70,082
5	,906	3,237	73,319						
6	,773	2,762	76,081						
7	,668	2,386	78,467						
8	,593	2,118	80,584						
9	,559	1,995	82,580						
10	,482	1,721	84,300						
11	,424	1,515	85,815						
12	,402	1,436	87,251						
13	,369	1,318	88,570						
14	,350	1,251	89,821						
15	,311	1,110	90,930						
16	,302	1,079	92,009						
17	,274	,980	92,990						
18	,261	,931	93,920						
19	,241	,861	94,781						
20	,210	,751	95,532						
21	,197	,704	96,236						
22	,191	,681	96,917						
23	,181	,646	97,563						
24	,160	,570	98,133						
25	,157	,560	98,693						
26	,144	,515	99,208						
27	,118	,423	99,631						
28	,103	,369	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix[a]

	Component			
	1	2	3	4
s29	,699			,389
s30	,625			,419
s31	,739			,337
s32	,706			,332
s33	,762			
s34	,786			
s35	,824			
s36	,826			
s37	,768			
s38	,770			
s39	,641			,427
s40	,638	-,341		
s41	,796			
s42	,821			
s43	,792			
s44	,681			
s45		,794		
s46		,863		
s47		,866		
s48		,881		
s49		,698		,459
s50	,305			,753
s51	,446			,672
s52			,446	,596
s53			,860	
s54			,889	
s55			,787	
s56			,846	

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
a. Rotation converged in 6 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4
1	,866	-,122	,314	,369
2	-,034	,904	,426	,015
3	,455	,374	-,745	-,312
4	-,202	,169	-,405	,876

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

EK 3: DEĞİŞKENLER İLE FAKTÖRLER ARASINDA BAĞIMSIZ ÖRNEKLEM T-TESTİ

EK 3.1. Kriz Dönemlerinde İkna Edici Liderlik Özellikleri Faktörleri İle Cinsiyet Arasında ki İlişki

Group Statistics

	s62	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Karizmatik Liderlik	Erkek	200	4,2616	,75856	,05364
	Kadın	147	4,2708	,65011	,05362
Otokratik Liderlik	Erkek	200	2,6468	1,17833	,08332
	Kadın	147	2,7197	1,16963	,09647
Demokratik Liderlik	Erkek	200	3,9400	1,00682	,07119
	Kadın	147	3,8776	,84767	,06991
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	Erkek	200	2,8325	1,24209	,08783
	Kadın	147	2,7041	1,17735	,09711

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Karizmatik Liderlik	Equal variances assumed	,355	,552	-,119	345	,905	-,00927	,07764	-,16198	,14344
	Equal variances not assumed			-,122	336,894	,903	-,00927	,07584	-,15846	,13992
Otokratik Liderlik	Equal variances assumed	,439	,508	-,572	345	,568	-,07298	,12762	-,32398	,17802
	Equal variances not assumed			-,573	316,041	,567	-,07298	,12747	-,32378	,17782
Demokratik Liderlik	Equal variances assumed	1,513	,220	,610	345	,542	,06245	,10242	-,13900	,26390
	Equal variances not assumed			,626	338,632	,532	,06245	,09978	-,13382	,25872
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	Equal variances assumed	,186	,667	,973	345	,331	,12842	,13201	-,13123	,38806
	Equal variances not assumed			,981	323,664	,327	,12842	,13093	-,12917	,38601

EK 3.2. Kriz Dönemlerinde İkna Edici Liderlik Özellikleri Faktörleri İle Medeni Durum Arasında ki İlişki

Group Statistics

	s64	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Karizmatik Liderlik	Evli	214	4,2766	,74436	,05088
	Bekar	126	4,2396	,66885	,05959
Otokratik Liderlik	Evli	214	2,6598	1,16867	,07989
	Bekar	126	2,6567	1,14058	,10161
Demokratik Liderlik	Evli	214	3,8738	,96153	,06573
	Bekar	126	3,9841	,91298	,08133
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	Evli	214	2,8131	1,24310	,08498
	Bekar	126	2,6865	1,14102	,10165

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Karizmatik Liderlik	Equal variances assumed	,111	,740	,459	338	,646	,03699	,08055	-,12146	,19544
	Equal variances not assumed			,472	284,877	,637	,03699	,07836	-,11724	,19122
Otokratik Liderlik	Equal variances assumed	,432	,511	,024	338	,981	,00307	,13007	-,25279	,25892
	Equal variances not assumed			,024	267,348	,981	,00307	,12926	-,25142	,25756
Demokratik Liderlik	Equal variances assumed	,779	,378	-1,041	338	,299	-,11030	,10599	-,31877	,09818
	Equal variances not assumed			-1,055	273,201	,292	-,11030	,10457	-,31617	,09558
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	Equal variances assumed	1,473	,226	,934	338	,351	,12658	,13546	-,13988	,39303
	Equal variances not assumed			,955	280,395	,340	,12658	,13249	-,13423	,38738

EK 3.3. Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da Ön Plana Çıkan Liderlik Özelliklerini İçeren Faktörler İle Cinsiyet Arasındaki İlişki

Group Statistics

	s62	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Karizmatik Liderlik	Erkek	200	3,9497	1,00912	,07136
	Kadın	147	4,0544	1,02472	,08452
Otokratik Liderlik	Erkek	200	3,1850	1,32315	,09356
	Kadın	147	2,9864	1,21015	,09981
Demokratik Liderlik	Erkek	200	3,0667	1,26412	,08939
	Kadın	147	3,0839	1,21935	,10057
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	Erkek	200	2,3488	1,24026	,08770
	Kadın	147	2,2160	1,09233	,09009

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Karizmatik Liderlik	Equal variances assumed	,027	,869	-,949	345	,343	-,10473	,11035	-,32178	,11231
	Equal variances not assumed			-,947	312,010	,344	-,10473	,11061	-,32237	,11290
Otokratik Liderlik	Equal variances assumed	4,217	,041	1,432	345	,153	,19861	,13869	-,07417	,47138
	Equal variances not assumed			1,452	328,958	,148	,19861	,13681	-,07052	,46773
Demokratik Liderlik	Equal variances assumed	,391	,532	-,127	345	,899	-,01723	,13530	-,28335	,24888
	Equal variances not assumed			-,128	320,871	,898	-,01723	,13455	-,28195	,24748
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	Equal variances assumed	2,881	,091	1,036	345	,301	,13276	,12819	-,11936	,38489
	Equal variances not assumed			1,056	333,854	,292	,13276	,12573	-,11456	,38009

EK 3.4. Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da Ön Plana Çıkan Liderlik Özelliklerini İçeren Faktörler İle Medeni Durum Arasındaki İlişki

Group Statistics

	s64	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Karizmatik Liderlik	Evli	214	4,0012	1,01826	,06961
	Bekar	126	3,9653	,99949	,08904
Otokratik Liderlik	Evli	214	3,1729	1,25904	,08607
	Bekar	126	2,9349	1,29091	,11500
Demokratik Liderlik	Evli	214	3,0000	1,26260	,08631
	Bekar	126	3,1534	1,17579	,10475
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	Evli	214	2,2582	1,18564	,08105
	Bekar	126	2,2857	1,09303	,09737

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Karizmatik Liderlik	Equal variances assumed	,002	,968	,316	338	,752	,03589	,11357	-,18750	,25928
	Equal variances not assumed			,318	266,134	,751	,03589	,11302	-,18664	,25842
Otokratik Liderlik	Equal variances assumed	,255	,614	1,668	338	,096	,23798	,14271	-,04274	,51870
	Equal variances not assumed			1,657	256,931	,099	,23798	,14364	-,04489	,52084
Demokratik Liderlik	Equal variances assumed	2,291	,131	-1,110	338	,268	-,15344	,13825	-,42539	,11851
	Equal variances not assumed			-1,131	277,331	,259	-,15344	,13573	-,42062	,11374
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	Equal variances assumed	1,191	,276	-,213	338	,832	-,02754	,12939	-,28205	,22697
	Equal variances not assumed			-,217	279,473	,828	-,02754	,12669	-,27693	,22185

EK 4. DEĞİŞKENLER İLE FAKTÖRLER ARASINDA ANOVA TESTİ

EK 4.1. Katılımcıların Kriz Dönemlerinde Beğendikleri Siyasi Liderler İle Kriz Dönemlerinde İkna Edici Liderlik Özellikleri Arasında ki İlişki

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Karizmatik Liderlik	Between Groups	26,927	6	4,488	10,248	,000
	Within Groups	150,201	343	,438		
	Total	177,128	349			
Otokratik Liderlik	Between Groups	40,072	6	6,679	5,212	,000
	Within Groups	439,506	343	1,281		
	Total	479,578	349			
Demokratik Liderlik	Between Groups	15,424	6	2,571	3,011	,007
	Within Groups	292,785	343	,854		
	Total	308,208	349			
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	Between Groups	13,927	6	2,321	1,588	,150
	Within Groups	501,427	343	1,462		
	Total	515,354	349			

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Karizmatik Liderlik	Boş	17	3,7426	1,35043	,32753	3,0483	4,4370	1,00	4,88
	Recep Tayyip Erdoğan	219	4,4569	,44228	,02989	4,3980	4,5158	1,00	5,00
	Kemal Kılıçdaroğlu	53	3,8278	1,08820	,14948	3,5279	4,1278	1,00	5,00
	Devlet Bahçeli	46	4,1033	,53151	,07837	3,9454	4,2611	2,44	4,75
	Selahattin Demirtaş	4	3,4219	,95930	,47965	1,8954	4,9483	2,38	4,44
	Temel Karamollaoğlu	3	4,3125	,27243	,15729	3,6357	4,9893	4,13	4,63
	Hiçbiri	8	4,3359	,41044	,14511	3,9928	4,6791	3,81	4,94
	Total	350	4,2646	,71241	,03808	4,1897	4,3395	1,00	5,00
Otokratik Liderlik	Boş	17	1,9059	1,02254	,24800	1,3801	2,4316	1,00	3,80
	Recep Tayyip Erdoğan	219	2,8646	1,18090	,07980	2,7073	3,0219	1,00	5,00
	Kemal Kılıçdaroğlu	53	2,1623	1,06631	,14647	1,8684	2,4562	,80	4,60
	Devlet Bahçeli	46	2,8304	1,13761	,16773	2,4926	3,1683	1,00	4,80
	Selahattin Demirtaş	4	2,7000	,34641	,17321	2,1488	3,2512	2,40	3,20
	Temel Karamollaoğlu	3	1,9333	,41633	,24037	,8991	2,9676	1,60	2,40
	Hiçbiri	8	1,8500	,31623	,11180	1,5856	2,1144	1,40	2,40
	Total	350	2,6741	1,17224	,06266	2,5509	2,7974	,80	5,00

Demokratik Liderlik	Boş	17	3,5294	1,30202	,31579	2,8600	4,1988	1,00	5,00
	Recep Tayyip Erdoğan	219	4,0122	,79746	,05389	3,9060	4,1184	1,00	5,00
	Kemal Kılıçdaroğlu	53	3,7170	1,25813	,17282	3,3702	4,0638	1,00	5,00
	Devlet Bahçeli	46	3,8623	,87369	,12882	3,6029	4,1218	1,00	5,00
	Selahattin Demirtaş	4	2,5833	1,37100	,68550	,4018	4,7649	1,00	4,33
	Temel Karamollaoğlu	3	4,4444	,50918	,29397	3,1796	5,7093	4,00	5,00
	Hiçbiri	8	4,2083	,77536	,27413	3,5601	4,8566	2,67	5,00
	Total	350	3,9162	,93974	,05023	3,8174	4,0150	1,00	5,00
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	Boş	17	2,0588	,96229	,23339	1,5641	2,5536	1,00	4,00
	Recep Tayyip Erdoğan	219	2,7763	1,23321	,08333	2,6120	2,9405	,00	5,00
	Kemal Kılıçdaroğlu	53	2,9528	1,22578	,16837	2,6150	3,2907	1,00	5,00
	Devlet Bahçeli	46	2,9728	1,19400	,17605	2,6183	3,3274	1,00	5,00
	Selahattin Demirtaş	4	2,6875	1,24791	,62396	,7018	4,6732	1,00	4,00
	Temel Karamollaoğlu	3	3,2500	,90139	,52042	1,0108	5,4892	2,25	4,00
	Hiçbiri	8	2,4063	,96304	,34049	1,6011	3,2114	1,00	3,75
	Total	350	2,7886	1,21518	,06495	2,6608	2,9163	,00	5,00

EK 4.2. Katılımcıların Kriz Dönemlerinde Beğendikleri Siyasi Liderler İle Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da Ön Plana Çıkan Liderlik Özellikleri Arasında ki İlişki

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Karizmatik Liderlik	Between Groups	199,404	6	33,234	65,332	,000
	Within Groups	174,483	343	,509		
	Total	373,887	349			
Otokratik Liderlik	Between Groups	97,593	6	16,265	11,651	,000
	Within Groups	478,848	343	1,396		
	Total	576,441	349			
Demokratik Liderlik	Between Groups	173,088	6	28,848	26,639	,000
	Within Groups	371,444	343	1,083		
	Total	544,532	349			
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	Between Groups	46,380	6	7,730	5,997	,000
	Within Groups	442,103	343	1,289		
	Total	488,482	349			

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Karizmatik Liderlik	Boş	17	2,7279	1,65904	,40238	1,8749	3,5809	,00	4,88
	Recep Tayyip Erdoğan	219	4,4886	,46791	,03162	4,4263	4,5509	,00	5,00
	Kemal Kılıçdaroğlu	53	2,5825	1,08522	,14907	2,2834	2,8817	,00	4,50
	Devlet Bahçeli	46	3,7514	,46965	,06925	3,6119	3,8908	2,75	5,00
	Selahattin Demirtaş	4	2,4375	1,64491	,82246	-,1799	5,0549	1,31	4,88
	Temel Karamollaoğlu	3	4,3958	,53156	,30689	3,0754	5,7163	4,00	5,00
	Hiçbiri	8	3,8359	,63994	,22625	3,3009	4,3709	3,31	4,94
	Total	350	3,9784	1,03504	,05533	3,8696	4,0872	,00	5,00
Otokratik Liderlik	Boş	17	2,2588	1,74466	,42314	1,3618	3,1558	,00	5,00
	Recep Tayyip Erdoğan	219	2,7863	1,11701	,07548	2,6375	2,9351	,00	5,00
	Kemal Kılıçdaroğlu	53	4,0340	1,43406	,19698	3,6387	4,4292	,00	5,00
	Devlet Bahçeli	46	3,5696	,81755	,12054	3,3268	3,8123	1,60	5,00
	Selahattin Demirtaş	4	3,5500	1,59478	,79739	1,0123	6,0877	1,80	5,00
	Temel Karamollaoğlu	3	3,1333	1,40475	,81104	-,3563	6,6229	1,80	4,60
	Hiçbiri	8	4,0250	1,16833	,41307	3,0482	5,0018	2,20	5,00
	Total	350	3,0926	1,28518	,06870	2,9575	3,2277	,00	5,00
Demokratik Liderlik	Boş	17	2,3922	1,67595	,40648	1,5305	3,2539	,00	5,00
	Recep Tayyip Erdoğan	219	3,5540	1,02790	,06946	3,4171	3,6909	,00	5,00
	Kemal Kılıçdaroğlu	53	1,8050	,84589	,11619	1,5719	2,0382	,00	3,33
	Devlet Bahçeli	46	2,5870	,90863	,13397	2,3171	2,8568	1,00	4,67
	Selahattin Demirtaş	4	1,7500	,95743	,47871	,2265	3,2735	1,00	3,00
	Temel Karamollaoğlu	3	4,5556	,50918	,29397	3,2907	5,8204	4,00	5,00
	Hiçbiri	8	2,2917	1,62752	,57541	,9310	3,6523	1,00	4,67
	Total	350	3,0648	1,24911	,06677	2,9334	3,1961	,00	5,00
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	Boş	17	1,4559	1,01641	,24652	,9333	1,9785	,00	3,25
	Recep Tayyip Erdoğan	219	2,5137	1,23771	,08364	2,3489	2,6785	,00	5,00
	Kemal Kılıçdaroğlu	53	1,6321	,92845	,12753	1,3762	1,8880	,00	4,25
	Devlet Bahçeli	46	2,3098	,89936	,13260	2,0427	2,5769	1,00	5,00
	Selahattin Demirtaş	4	1,9375	1,08733	,54367	,2073	3,6677	1,00	3,00
	Temel Karamollaoğlu	3	2,5000	1,00000	,57735	,0159	4,9841	1,50	3,50
	Hiçbiri	8	2,3125	,83184	,29410	1,6171	3,0079	1,00	3,25
	Total	350	2,2907	1,18307	,06324	2,1663	2,4151	,00	5,00

EK 4.3. Katılımcıların Yaş Grupları İle Kriz Dönemlerinde İkna Edici Liderlik Özellikleri Arasında ki İlişki

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Karizmatik Liderlik	Between Groups	13,756	8	1,720	3,589	,001
	Within Groups	163,372	341	,479		
	Total	177,128	349			
Otokratik Liderlik	Between Groups	12,338	8	1,542	1,126	,345
	Within Groups	467,240	341	1,370		
	Total	479,578	349			
Demokratik Liderlik	Between Groups	12,186	8	1,523	1,755	,085
	Within Groups	296,022	341	,868		
	Total	308,208	349			
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	Between Groups	10,283	8	1,285	,868	,544
	Within Groups	505,072	341	1,481		
	Total	515,354	349			

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Karizmatik Liderlik	Boş	3	4,3333	,47324	,27323	3,1577	5,5089	4,00	4,88
	18-23	55	4,2227	,65260	,08800	4,0463	4,3992	1,00	5,00
	24-29	65	4,3635	,54597	,06772	4,2282	4,4987	2,00	5,00
	30-35	73	4,3108	,55551	,06502	4,1812	4,4404	2,44	5,00
	36-41	39	4,2404	,61347	,09823	4,0415	4,4392	1,56	5,00
	42-47	36	4,4618	,44977	,07496	4,3096	4,6140	2,81	5,00
	48-53	21	4,1161	1,01978	,22253	3,6519	4,5803	1,00	4,88
	54-59	33	4,4223	,56424	,09822	4,2223	4,6224	1,75	5,00
	60 ve üzeri	25	3,6275	1,38837	,27767	3,0544	4,2006	1,00	5,00
	Total	350	4,2646	,71241	,03808	4,1897	4,3395	1,00	5,00
Otokratik Liderlik	Boş	3	2,0667	,94516	,54569	-,2812	4,4146	1,00	2,80
	18-23	55	2,6209	1,09577	,14775	2,3247	2,9171	,80	5,00
	24-29	65	2,8123	1,19681	,14845	2,5158	3,1089	1,00	5,00
	30-35	73	2,6548	1,17958	,13806	2,3796	2,9300	1,00	5,00
	36-41	39	2,6000	1,11733	,17892	2,2378	2,9622	1,00	4,40
	42-47	36	2,9000	1,01475	,16912	2,5567	3,2433	1,00	5,00
	48-53	21	3,0571	1,18515	,25862	2,5177	3,5966	1,00	4,80
	54-59	33	2,4485	1,11471	,19405	2,0532	2,8437	1,00	4,60
	60 ve üzeri	25	2,3280	1,54691	,30938	1,6895	2,9665	,80	5,00
	Total	350	2,6741	1,17224	,06266	2,5509	2,7974	,80	5,00
Demokratik Liderlik	Boş	3	3,7778	,19245	,11111	3,2997	4,2559	3,67	4,00
	18-23	55	4,1515	,79561	,10728	3,9364	4,3666	2,00	5,00
	24-29	65	3,8410	,91498	,11349	3,6143	4,0677	1,00	5,00
	30-35	73	3,8219	,84269	,09863	3,6253	4,0185	1,00	5,00
	36-41	39	3,8803	,94122	,15072	3,5752	4,1854	1,00	5,00
	42-47	36	4,1019	,91831	,15305	3,7911	4,4126	2,00	5,00
	48-53	21	3,9841	,99709	,21758	3,5303	4,4380	1,00	5,00
	54-59	33	4,0606	,56798	,09887	3,8592	4,2620	2,67	5,00
	60 ve üzeri	25	3,4267	1,62879	,32576	2,7543	4,0990	1,00	5,00
	Total	350	3,9162	,93974	,05023	3,8174	4,0150	1,00	5,00

Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	Boş	3	3,4167	1,77365	1,02402	-,9893	7,8227	1,50	5,00
	18-23	55	2,7864	1,03349	,13936	2,5070	3,0658	1,00	5,00
	24-29	65	2,6577	1,20915	,14998	2,3581	2,9573	1,00	5,00
	30-35	73	2,6918	1,14376	,13387	2,4249	2,9586	1,00	5,00
	36-41	39	2,6731	1,24757	,19977	2,2687	3,0775	1,00	4,75
	42-47	36	2,7917	1,33964	,22327	2,3384	3,2449	,00	5,00
	48-53	21	3,2500	1,19373	,26049	2,7066	3,7934	1,00	5,00
	54-59	33	3,0530	1,18050	,20550	2,6344	3,4716	1,00	5,00
	60 ve üzeri	25	2,7800	1,55844	,31169	2,1367	3,4233	1,00	5,00
	Total	350	2,7886	1,21518	,06495	2,6608	2,9163	,00	5,00

EK 4.4. Katılımcıların Yaş Grupları İle Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da Ön Plana Çıkan Liderlik Özellikleri Arasında ki İlişki

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Karizmatik Liderlik	Between Groups	28,390	8	3,549	3,503	,001
	Within Groups	345,497	341	1,013		
	Total	373,887	349			
Otokratik Liderlik	Between Groups	25,890	8	3,236	2,005	,045
	Within Groups	550,550	341	1,615		
	Total	576,441	349			
Demokratik Liderlik	Between Groups	46,790	8	5,849	4,007	,000
	Within Groups	497,742	341	1,460		
	Total	544,532	349			
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	Between Groups	15,609	8	1,951	1,407	,192
	Within Groups	472,873	341	1,387		
	Total	488,482	349			

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Karizmatik Liderlik	Boş	3	1,9792	1,91043	1,10299	-2,7666	6,7249	,00	3,81
	18-23	55	4,0489	1,00747	,13585	3,7765	4,3212	,00	5,00
	24-29	65	4,1077	,70108	,08696	3,9340	4,2814	1,63	5,00
	30-35	73	3,9932	,87342	,10223	3,7894	4,1969	1,00	5,00
	36-41	39	4,0192	1,01024	,16177	3,6917	4,3467	,00	5,00
	42-47	36	4,3038	,88944	,14824	4,0029	4,6048	,00	5,00
	48-53	21	4,0595	1,22880	,26815	3,5002	4,6189	1,00	5,00
	54-59	33	3,7689	1,12960	,19664	3,3684	4,1695	1,50	4,88
	60 ve üzeri	25	3,3600	1,57457	,31491	2,7101	4,0099	,00	5,00
	Total	350	3,9784	1,03504	,05533	3,8696	4,0872	,00	5,00
Otokratik Liderlik	Boş	3	3,0667	2,68576	1,55063	-3,6051	9,7385	,00	5,00
	18-23	55	2,7600	1,23312	,16627	2,4266	3,0934	,00	5,00
	24-29	65	2,9938	1,17631	,14590	2,7024	3,2853	1,00	5,00
	30-35	73	3,1890	1,14304	,13378	2,9223	3,4557	1,00	5,00
	36-41	39	2,8410	1,32679	,21246	2,4109	3,2711	,00	5,00
	42-47	36	3,5667	1,25812	,20969	3,1410	3,9924	,00	5,00
	48-53	21	3,1333	1,27174	,27752	2,5544	3,7122	1,00	5,00
	54-59	33	3,5455	1,21272	,21111	3,1154	3,9755	1,00	5,00
	60 ve üzeri	25	2,8800	1,70392	,34078	2,1767	3,5833	,00	5,00
	Total	350	3,0926	1,28518	,06870	2,9575	3,2277	,00	5,00
Demokratik Liderlik	Boş	3	1,2222	1,17063	,67586	-1,6858	4,1302	,00	2,33
	18-23	55	3,5212	1,18593	,15991	3,2006	3,8418	,00	5,00
	24-29	65	3,0923	1,07126	,13287	2,8269	3,3578	1,00	5,00
	30-35	73	2,9361	1,10367	,12917	2,6786	3,1936	1,00	5,00
	36-41	39	2,5641	1,32266	,21180	2,1353	2,9929	,00	5,00
	42-47	36	3,4259	1,22827	,20471	3,0103	3,8415	,00	5,00
	48-53	21	3,4444	1,45424	,31734	2,7825	4,1064	1,00	5,00
	54-59	33	3,0404	1,15397	,20088	2,6312	3,4496	1,00	4,67
	60 ve üzeri	25	2,5600	1,49604	,29921	1,9425	3,1775	,00	5,00
	Total	350	3,0648	1,24911	,06677	2,9334	3,1961	,00	5,00
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	Boş	3	1,0000	1,00000	,57735	-1,4841	3,4841	,00	2,00
	18-23	55	2,3455	1,00057	,13492	2,0750	2,6159	,00	5,00
	24-29	65	2,2423	1,09506	,13583	1,9710	2,5137	1,00	5,00
	30-35	73	2,2603	1,20937	,14155	1,9781	2,5424	1,00	5,00
	36-41	39	2,0449	1,00471	,16088	1,7192	2,3706	,00	5,00
	42-47	36	2,5694	1,30878	,21813	2,1266	3,0123	,00	5,00
	48-53	21	2,7262	1,56306	,34109	2,0147	3,4377	,75	5,00
	54-59	33	2,3409	1,08040	,18807	1,9578	2,7240	1,00	5,00
	60 ve üzeri	25	2,0900	1,44676	,28935	1,4928	2,6872	,00	5,00
	Total	350	2,2907	1,18307	,06324	2,1663	2,4151	,00	5,00

EK 4.5. Katılımcıların Gelir Durumları İle Kriz Dönemlerinde İkna Edici Liderlik Özellikleri Arasında ki İlişki

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Karizmatik Liderlik	Between Groups	13,354	6	2,226	4,661	,000
	Within Groups	163,774	343	,477		
	Total	177,128	349			
Otokratik Liderlik	Between Groups	18,992	6	3,165	2,357	,030
	Within Groups	460,587	343	1,343		
	Total	479,578	349			
Demokratik Liderlik	Between Groups	7,039	6	1,173	1,336	,240
	Within Groups	301,169	343	,878		
	Total	308,208	349			
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	Between Groups	5,390	6	,898	,604	,727
	Within Groups	509,965	343	1,487		
	Total	515,354	349			

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Karizmatik Liderlik	Boş	17	3,7463	1,39885	,33927	3,0271	4,4655	1,00	4,94
	0-1000 tl	79	4,3307	,40296	,04534	4,2404	4,4210	2,88	5,00
	1001-2000 tl	75	4,0375	,87216	,10071	3,8368	4,2382	1,00	5,00
	2001-3000 tl	102	4,3045	,75240	,07450	4,1567	4,4523	1,00	5,00
	3001-4000 tl	46	4,3954	,31816	,04691	4,3009	4,4899	3,63	5,00
	4001-5000 tl	23	4,6250	,25282	,05272	4,5157	4,7343	4,19	5,00
	5000 tl üzeri	8	4,5469	,23085	,08162	4,3539	4,7399	4,25	4,94
	Total	350	4,2646	,71241	,03808	4,1897	4,3395	1,00	5,00
Otokratik Liderlik	Boş	17	2,6353	1,47519	,35779	1,8768	3,3938	1,00	5,00
	0-1000 tl	79	2,7848	1,08782	,12239	2,5412	3,0285	1,00	5,00
	1001-2000 tl	75	3,0127	1,20970	,13968	2,7343	3,2910	1,00	5,00
	2001-3000 tl	102	2,6000	1,29523	,12825	2,3456	2,8544	,80	5,00
	3001-4000 tl	46	2,3478	,91354	,13469	2,0765	2,6191	1,00	4,20
	4001-5000 tl	23	2,2870	,71306	,14868	1,9786	2,5953	1,00	3,40
	5000 tl üzeri	8	2,4250	,99964	,35343	1,5893	3,2607	1,00	4,00
	Total	350	2,6741	1,17224	,06266	2,5509	2,7974	,80	5,00
Demokratik Liderlik	Boş	17	3,8235	1,33395	,32353	3,1377	4,5094	1,00	5,00
	0-1000 tl	79	3,9705	,78481	,08830	3,7947	4,1463	2,00	5,00
	1001-2000 tl	75	3,7644	1,08881	,12572	3,5139	4,0150	1,00	5,00
	2001-3000 tl	102	3,8627	1,00642	,09965	3,6651	4,0604	1,00	5,00
	3001-4000 tl	46	3,9710	,72291	,10659	3,7563	4,1857	1,00	5,00
	4001-5000 tl	23	4,3333	,52223	,10889	4,1075	4,5592	3,00	5,00
	5000 tl üzeri	8	4,1667	,85449	,30211	3,4523	4,8810	2,33	5,00
	Total	350	3,9162	,93974	,05023	3,8174	4,0150	1,00	5,00
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	Boş	17	2,6618	1,30486	,31648	1,9909	3,3327	1,00	5,00
	0-1000 tl	79	2,7089	1,08192	,12173	2,4665	2,9512	1,00	5,00
	1001-2000 tl	75	2,9933	1,26342	,14589	2,7026	3,2840	1,00	5,00
	2001-3000 tl	102	2,7451	1,33729	,13241	2,4824	3,0078	,00	5,00
	3001-4000 tl	46	2,8587	1,17101	,17266	2,5109	3,2064	1,00	5,00
	4001-5000 tl	23	2,5978	1,09684	,22871	2,1235	3,0721	1,00	4,75
	5000 tl üzeri	8	2,6250	,80178	,28347	1,9547	3,2953	1,25	3,50
	Total	350	2,7886	1,21518	,06495	2,6608	2,9163	,00	5,00

EK 4.6. Katılımcıların Gelir Durumları İle Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da Ön Plana Çıkan Liderlik Özellikleri Arasında ki İlişki

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Karizmatik Liderlik	Between Groups	14,993	6	2,499	2,388	,028
	Within Groups	358,895	343	1,046		
	Total	373,887	349			
Otokratik Liderlik	Between Groups	18,137	6	3,023	1,857	,087
	Within Groups	558,304	343	1,628		
	Total	576,441	349			
Demokratik Liderlik	Between Groups	32,649	6	5,441	3,646	,002
	Within Groups	511,884	343	1,492		
	Total	544,532	349			
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	Between Groups	7,117	6	1,186	,845	,536
	Within Groups	481,366	343	1,403		
	Total	488,482	349			

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Karizmatik Liderlik	Boş	17	3,4632	1,76487	,42804	2,5558	4,3706	,00	5,00
	0-1000 tl	79	4,1970	,74934	,08431	4,0292	4,3648	,00	5,00
	1001-2000 tl	75	3,9325	1,05195	,12147	3,6905	4,1745	,00	5,00
	2001-3000 tl	102	3,7941	1,07862	,10680	3,5823	4,0060	,00	5,00
	3001-4000 tl	46	4,0897	1,00361	,14797	3,7916	4,3877	1,00	5,00
	4001-5000 tl	23	4,2935	,75081	,15656	3,9688	4,6182	1,94	5,00
	5000 tl üzeri	8	4,1484	1,07837	,38126	3,2469	5,0500	1,56	4,94
	Total	350	3,9784	1,03504	,05533	3,8696	4,0872	,00	5,00
Otokratik Liderlik	Boş	17	3,0588	1,65645	,40175	2,2072	3,9105	,00	5,00
	0-1000 tl	79	2,7114	1,04991	,11812	2,4762	2,9466	,00	4,60
	1001-2000 tl	75	3,3680	1,23246	,14231	3,0844	3,6516	,00	5,00
	2001-3000 tl	102	3,1431	1,46359	,14492	2,8557	3,4306	,00	5,00
	3001-4000 tl	46	3,1304	1,26155	,18600	2,7558	3,5051	,00	5,00
	4001-5000 tl	23	3,2522	,98390	,20516	2,8267	3,6776	1,80	5,00
	5000 tl üzeri	8	3,0250	,98234	,34731	2,2037	3,8463	1,60	5,00
	Total	350	3,0926	1,28518	,06870	2,9575	3,2277	,00	5,00
Demokratik Liderlik	Boş	17	3,1961	1,71618	,41623	2,3137	4,0785	,00	5,00
	0-1000 tl	79	3,4557	1,03249	,11616	3,2244	3,6870	,00	5,00
	1001-2000 tl	75	2,9956	1,17212	,13534	2,7259	3,2652	,00	5,00
	2001-3000 tl	102	2,7582	1,27181	,12593	2,5084	3,0080	,00	5,00
	3001-4000 tl	46	2,8261	1,32169	,19487	2,4336	3,2186	,00	5,00
	4001-5000 tl	23	3,6377	1,03920	,21669	3,1883	4,0871	1,67	5,00
	5000 tl üzeri	8	3,2083	1,42470	,50371	2,0173	4,3994	1,00	5,00
	Total	350	3,0648	1,24911	,06677	2,9334	3,1961	,00	5,00
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	Boş	17	2,0000	1,47108	,35679	1,2436	2,7564	,00	5,00
	0-1000 tl	79	2,2785	1,03387	,11632	2,0469	2,5101	,00	5,00
	1001-2000 tl	75	2,5200	1,19030	,13744	2,2461	2,7939	,00	5,00
	2001-3000 tl	102	2,1765	1,17239	,11608	1,9462	2,4067	,00	5,00
	3001-4000 tl	46	2,3043	1,34259	,19795	1,9056	2,7030	,00	5,00
	4001-5000 tl	23	2,3478	1,23108	,25670	1,8155	2,8802	1,00	5,00
	5000 tl üzeri	8	2,0938	,86538	,30596	1,3703	2,8172	1,00	3,00
	Total	350	2,2907	1,18307	,06324	2,1663	2,4151	,00	5,00

EK 4.7. Katılımcıların Eğitim Düzeyleri İle Kriz Dönemlerinde İkna Edici Liderlik Özellikleri Arasındaki İlişki

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Karizmatik Liderlik	Between Groups	3,716	7	,531	1,047	,398
	Within Groups	173,412	342	,507		
	Total	177,128	349			
Otokratik Liderlik	Between Groups	27,592	7	3,942	2,983	,005
	Within Groups	451,986	342	1,322		
	Total	479,578	349			
Demokratik Liderlik	Between Groups	4,954	7	,708	,798	,589
	Within Groups	303,254	342	,887		
	Total	308,208	349			
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	Between Groups	28,667	7	4,095	2,878	,006
	Within Groups	486,688	342	1,423		
	Total	515,354	349			

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Karizmatik Liderlik	Boş	2	4,6875	,26517	,18750	2,3051	7,0699	4,50	4,88
	Okuryazar değil	1	4,8750	.	.	.	.	4,88	4,88
	Okur yazar	13	4,1635	,71695	,19885	3,7302	4,5967	2,63	4,81
	İlkokul	57	4,1228	,86481	,11455	3,8933	4,3523	1,00	5,00
	Ortaokul	39	4,1875	,66593	,10663	3,9716	4,4034	2,50	5,00
	Lise	110	4,2557	,76254	,07270	4,1116	4,3998	1,00	5,00
	Üniversite	116	4,3411	,62230	,05778	4,2266	4,4555	1,00	5,00
	Lisansüstü	12	4,5208	,21868	,06313	4,3819	4,6598	4,13	4,88
	Total	350	4,2646	,71241	,03808	4,1897	4,3395	1,00	5,00
Otokratik Liderlik	Boş	2	2,2000	1,69706	1,20000	-13,0474	17,4474	1,00	3,40
	Okuryazar değil	1	4,8000	.	.	.	.	4,80	4,80
	Okur yazar	13	2,3538	1,25473	,34800	1,5956	3,1121	1,00	4,40
	İlkokul	57	2,9544	1,23405	,16345	2,6269	3,2818	1,00	5,00
	Ortaokul	39	3,1795	1,26889	,20319	2,7682	3,5908	,80	5,00
	Lise	110	2,5959	1,16296	,11088	2,3761	2,8157	1,00	5,00
	Üniversite	116	2,5224	1,00841	,09363	2,3370	2,7079	,80	5,00
	Lisansüstü	12	2,1333	1,32756	,38323	1,2898	2,9768	1,00	5,00
	Total	350	2,6741	1,17224	,06266	2,5509	2,7974	,80	5,00
Demokratik Liderlik	Boş	2	4,3333	,94281	,66667	-4,1375	12,8041	3,67	5,00
	Okuryazar değil	1	4,3333	.	.	.	.	4,33	4,33
	Okur yazar	13	3,8462	,92911	,25769	3,2847	4,4076	2,00	5,00
	İlkokul	57	3,7778	,93506	,12385	3,5297	4,0259	1,00	5,00
	Ortaokul	39	3,9402	,88810	,14221	3,6523	4,2281	1,00	5,00
	Lise	110	3,8909	,91773	,08750	3,7175	4,0643	1,00	5,00
	Üniversite	116	4,0345	,92562	,08594	3,8642	4,2047	1,00	5,00
	Lisansüstü	12	3,5556	1,43782	,41506	2,6420	4,4691	1,00	5,00
	Total	350	3,9162	,93974	,05023	3,8174	4,0150	1,00	5,00

Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	Boş	2	3,8750	,17678	,12500	2,2867	5,4633	3,75	4,00
	Okuryazar değil	1	4,7500	.	.	.	.	4,75	4,75
	Okur yazar	13	2,9808	1,52227	,42220	2,0609	3,9007	1,00	4,75
	İlkokul	57	2,7544	1,27955	,16948	2,4149	3,0939	1,00	5,00
	Ortaokul	39	3,0128	1,32778	,21261	2,5824	3,4432	,00	5,00
	Lise	110	2,8727	1,23023	,11730	2,6402	3,1052	,50	5,00
	Üniversite	116	2,7220	1,06157	,09856	2,5267	2,9172	1,00	5,00
	Lisansüstü	12	1,5417	,71377	,20605	1,0882	1,9952	1,00	3,00
	Total	350	2,7886	1,21518	,06495	2,6608	2,9163	,00	5,00

EK 4.8. Katılımcıların Eğitim Düzeyleri İle Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da Ön Plana Çıkan Liderlik Özellikleri Arasında ki İlişki

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Karizmatik Liderlik	Between Groups	10,620	7	1,517	1,428	,193
	Within Groups	363,268	342	1,062		
	Total	373,887	349			
Otokratik Liderlik	Between Groups	29,366	7	4,195	2,623	,012
	Within Groups	547,075	342	1,600		
	Total	576,441	349			
Demokratik Liderlik	Between Groups	30,307	7	4,330	2,880	,006
	Within Groups	514,225	342	1,504		
	Total	544,532	349			
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	Between Groups	26,444	7	3,778	2,796	,008
	Within Groups	462,038	342	1,351		
	Total	488,482	349			

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Karizmatik Liderlik	Boş	2	2,4375	3,44715	2,43750	-28,5339	33,4089	,00	4,88
	Okuryazar değil	1	4,9375	.	.	.	.	4,94	4,94
	Okur yazar	13	4,1683	,68910	,19112	3,7518	4,5847	3,06	5,00
	İlkokul	57	4,0724	1,03630	,13726	3,7974	4,3473	,00	5,00
	Ortaokul	39	4,1138	1,03683	,16603	3,7777	4,4499	,00	5,00
	Lise	110	3,8256	1,00440	,09577	3,6358	4,0154	1,00	5,00
	Üniversite	116	4,0426	1,00935	,09372	3,8569	4,2282	,00	5,00
	Lisansüstü	12	3,8438	1,26398	,36488	3,0407	4,6468	1,00	5,00
	Total	350	3,9784	1,03504	,05533	3,8696	4,0872	,00	5,00
Otokratik Liderlik	Boş	2	1,3000	1,83848	1,30000	-15,2181	17,8181	,00	2,60
	Okuryazar değil	1	2,8000	.	.	.	.	2,80	2,80
	Okur yazar	13	3,0769	,47985	,13309	2,7870	3,3669	2,60	4,40
	İlkokul	57	2,9825	1,23478	,16355	2,6548	3,3101	,00	5,00
	Ortaokul	39	2,9744	1,35893	,21760	2,5338	3,4149	,00	5,00
	Lise	110	3,4182	1,25253	,11942	3,1815	3,6549	1,00	5,00
	Üniversite	116	2,8569	1,33861	,12429	2,6107	3,1031	,00	5,00
	Lisansüstü	12	3,6333	,86899	,25086	3,0812	4,1855	2,00	5,00
	Total	350	3,0926	1,28518	,06870	2,9575	3,2277	,00	5,00
Demokratik Liderlik	Boş	2	1,3333	1,88562	1,33333	-15,6083	18,2749	,00	2,67
	Okuryazar değil	1	3,3333	.	.	.	.	3,33	3,33
	Okur yazar	13	2,2564	,95407	,26461	1,6799	2,8330	1,00	4,67
	İlkokul	57	3,0585	1,24900	,16543	2,7271	3,3899	,00	5,00
	Ortaokul	39	2,9915	1,34531	,21542	2,5554	3,4276	,00	5,00
	Lise	110	3,0394	1,20374	,11477	2,8119	3,2669	1,00	5,00
	Üniversite	116	3,3190	1,21456	,11277	3,0956	3,5423	,00	5,00
	Lisansüstü	12	2,2500	1,20709	,34846	1,4831	3,0169	1,00	5,00
	Total	350	3,0648	1,24911	,06677	2,9334	3,1961	,00	5,00
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	Boş	2	1,5000	2,12132	1,50000	-17,5593	20,5593	,00	3,00
	Okuryazar değil	1	1,0000	.	.	.	.	1,00	1,00
	Okur yazar	13	1,8654	1,04391	,28953	1,2346	2,4962	1,00	5,00
	İlkokul	57	2,3465	1,34194	,17774	1,9904	2,7026	,00	5,00
	Ortaokul	39	2,6218	1,28743	,20615	2,2045	3,0391	,00	5,00
	Lise	110	2,4500	1,12152	,10693	2,2381	2,6619	,00	5,00
	Üniversite	116	2,1789	1,11062	,10312	1,9746	2,3831	,00	5,00
	Lisansüstü	12	1,2708	,39107	,11289	1,0224	1,5193	1,00	2,00
	Total	350	2,2907	1,18307	,06324	2,1663	2,4151	,00	5,00

EK 4.9. Katılımcıların Meslek Durumları İle Kriz Dönemlerinde İkna Edici Liderlik Özellikleri Arasında ki İlişki

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Karizmatik Liderlik	Between Groups	4,932	13	,379	,740	,723
	Within Groups	172,196	336	,512		
	Total	177,128	349			
Otokratik Liderlik	Between Groups	31,029	13	2,387	1,788	,044
	Within Groups	448,550	336	1,335		
	Total	479,578	349			
Demokratik Liderlik	Between Groups	7,742	13	,596	,666	,796
	Within Groups	300,466	336	,894		
	Total	308,208	349			
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	Between Groups	28,881	13	2,222	1,534	,103
	Within Groups	486,473	336	1,448		
	Total	515,354	349			

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Karizmatik Liderlik	Boş	2	4,4375	,61872	,43750	-1,1215	9,9965	4,00	4,88
	İşçi	80	4,2289	,71455	,07989	4,0699	4,3879	1,56	4,94
	Memur	72	4,3915	,69153	,08150	4,2290	4,5540	1,00	5,00
	Esnaf	27	4,2199	,47007	,09046	4,0340	4,4059	2,81	5,00
	Serbest Meslek	26	4,3197	,45219	,08868	4,1371	4,5024	2,94	5,00
	Sanayici - Esnaf	14	4,3125	,47913	,12805	4,0359	4,5891	3,56	4,94
	Emekli	41	4,0427	1,13489	,17724	3,6845	4,4009	1,00	5,00
	Ev Hanımı	37	4,3581	,56972	,09366	4,1682	4,5481	1,50	5,00
	Öğrenci	42	4,2470	,61917	,09554	4,0541	4,4400	1,00	5,00
	İşsiz	4	3,7969	1,20802	,60401	1,8746	5,7191	2,00	4,56
	Veteriner hekim	1	4,6250	.	.	.	.	4,63	4,63
	Mühendis	2	4,3750	,61872	,43750	-1,1840	9,9340	3,94	4,81
	Çiftçi	1	4,5000	.	.	.	.	4,50	4,50
	Şoför	1	4,1875	.	.	.	.	4,19	4,19
	Total	350	4,2646	,71241	,03808	4,1897	4,3395	1,00	5,00
Otokratik Liderlik	Boş	2	1,7000	,98995	,70000	-7,1943	10,5943	1,00	2,40
	İşçi	80	2,9119	1,24637	,13935	2,6345	3,1892	1,00	5,00
	Memur	72	2,4667	,97345	,11472	2,2379	2,6954	1,00	5,00
	Esnaf	27	2,6148	1,11483	,21455	2,1738	3,0558	1,00	5,00
	Serbest Meslek	26	2,6769	1,14832	,22520	2,2131	3,1407	1,00	5,00
	Sanayici - Esnaf	14	3,3571	1,10155	,29440	2,7211	3,9932	1,20	4,80
	Emekli	41	2,5268	1,41192	,22050	2,0812	2,9725	,80	5,00
	Ev Hanımı	37	2,9351	1,16719	,19189	2,5460	3,3243	1,00	5,00
	Öğrenci	42	2,5619	1,04740	,16162	2,2355	2,8883	1,00	5,00
	İşsiz	4	1,5500	,70000	,35000	,4361	2,6639	1,20	2,60
	Veteriner hekim	1	1,0000	.	.	.	.	1,00	1,00
	Mühendis	2	1,6000	1,13137	,80000	-8,5650	11,7650	,80	2,40
	Çiftçi	1	1,8000	.	.	.	.	1,80	1,80
	Şoför	1	2,8000	.	.	.	.	2,80	2,80
	Total	350	2,6741	1,17224	,06266	2,5509	2,7974	,80	5,00

Demokratik Liderlik	Boş	2	3,6667	,00000	,00000	3,6667	3,6667	3,67	3,67
	İşçi	80	4,0500	,87648	,09799	3,8549	4,2451	1,00	5,00
	Memur	72	3,8935	,98315	,11587	3,6625	4,1245	1,00	5,00
	Esnaf	27	3,8272	,96685	,18607	3,4447	4,2096	2,00	5,00
	Serbest Meslek	26	3,8974	,78751	,15444	3,5794	4,2155	2,00	5,00
	Sanayici - Esnaf	14	3,5238	,99326	,26546	2,9503	4,0973	2,00	5,00
	Emekli	41	3,8374	1,21363	,18954	3,4543	4,2205	1,00	5,00
	Ev Hanımı	37	4,0000	,67586	,11111	3,7747	4,2253	2,33	5,00
	Öğrenci	42	3,9524	,94158	,14529	3,6590	4,2458	1,00	5,00
	İşsiz	4	3,2500	1,50000	,75000	,8632	5,6368	1,00	4,00
	Veteriner hekim	1	5,0000	.	.	.	.	5,00	5,00
	Mühendis	2	3,8333	,23570	,16667	1,7156	5,9510	3,67	4,00
	Çiftçi	1	4,3333	.	.	.	.	4,33	4,33
	Şoför	1	3,6667	.	.	.	.	3,67	3,67
	Total	350	3,9162	,93974	,05023	3,8174	4,0150	1,00	5,00
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	Boş	2	4,3750	,88388	,62500	-3,5664	12,3164	3,75	5,00
	İşçi	80	2,9656	1,29369	,14464	2,6777	3,2535	,50	5,00
	Memur	72	2,8611	1,04804	,12351	2,6148	3,1074	1,00	5,00
	Esnaf	27	2,8426	1,22504	,23576	2,3580	3,3272	1,00	5,00
	Serbest Meslek	26	2,4135	1,23883	,24296	1,9131	2,9138	,00	5,00
	Sanayici - Esnaf	14	2,6607	,94872	,25356	2,1129	3,2085	1,25	4,75
	Emekli	41	3,1159	1,42970	,22328	2,6646	3,5671	1,00	5,00
	Ev Hanımı	37	2,6892	1,18498	,19481	2,2941	3,0843	1,00	5,00
	Öğrenci	42	2,3452	,99534	,15358	2,0351	2,6554	1,00	4,00
	İşsiz	4	2,6250	1,79699	,89849	-,2344	5,4844	1,00	5,00
	Veteriner hekim	1	1,5000	.	.	.	.	1,50	1,50
	Mühendis	2	2,3750	1,94454	1,37500	-15,0960	19,8460	1,00	3,75
	Çiftçi	1	1,5000	.	.	.	.	1,50	1,50
	Şoför	1	3,2500	.	.	.	.	3,25	3,25
	Total	350	2,7886	1,21518	,06495	2,6608	2,9163	,00	5,00

EK 4.10. Katılımcıların Meslek Durumları İle Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da Ön Plana Çıkan Liderlik Özellikleri Arasında ki İlişki

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Karizmatik Liderlik	Between Groups	38,467	13	2,959	2,964	,000
	Within Groups	335,421	336	,998		
	Total	373,887	349			
Otokratik Liderlik	Between Groups	18,891	13	1,453	,876	,579
	Within Groups	557,550	336	1,659		
	Total	576,441	349			
Demokratik Liderlik	Between Groups	55,963	13	4,305	2,961	,000
	Within Groups	488,569	336	1,454		
	Total	544,532	349			
Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	Between Groups	21,237	13	1,634	1,175	,296
	Within Groups	467,245	336	1,391		
	Total	488,482	349			

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Karizmatik Liderlik	Boş	2	1,0625	1,50260	1,06250	-12,4378	14,5628	,00	2,13
	İşçi	80	3,9234	1,16159	,12987	3,6649	4,1819	,00	5,00
	Memur	72	4,1788	,87797	,10347	3,9725	4,3851	1,00	5,00
	Esnaf	27	3,9884	,68751	,13231	3,7165	4,2604	1,94	5,00
	Serbest Meslek	26	3,8486	,85717	,16811	3,5023	4,1948	1,00	5,00
	Sanayici - Esnaf	14	4,0714	,61573	,16456	3,7159	4,4269	3,06	5,00
	Emekli	41	3,5762	1,45931	,22791	3,1156	4,0368	,00	5,00
	Ev Hanımı	37	4,2145	,84850	,13949	3,9316	4,4974	1,06	5,00
	Öğrenci	42	4,2440	,66314	,10232	4,0374	4,4507	1,50	5,00
	İşsiz	4	2,9531	1,46253	,73127	,6259	5,2803	1,63	4,94
	Veteriner hekim	1	3,9375	.	.	.	.	3,94	3,94
	Mühendis	2	3,0938	,83969	,59375	-4,4506	10,6381	2,50	3,69
	Çiftçi	1	3,6250	.	.	.	.	3,63	3,63
	Şoför	1	4,4375	.	.	.	.	4,44	4,44
	Total	350	3,9784	1,03504	,05533	3,8696	4,0872	,00	5,00
Otokratik Liderlik	Boş	2	2,5000	3,53553	2,50000	-29,2655	34,2655	,00	5,00
	İşçi	80	3,1425	1,32022	,14761	2,8487	3,4363	,00	5,00
	Memur	72	3,0333	1,22048	,14384	2,7465	3,3201	1,00	5,00
	Esnaf	27	3,1778	1,20809	,23250	2,6999	3,6557	1,00	5,00
	Serbest Meslek	26	3,3615	1,38797	,27220	2,8009	3,9222	1,00	5,00
	Sanayici - Esnaf	14	3,7571	,96134	,25693	3,2021	4,3122	1,80	5,00
	Emekli	41	3,1073	1,53434	,23962	2,6230	3,5916	,00	5,00
	Ev Hanımı	37	2,8486	1,18735	,19520	2,4528	3,2445	,00	5,00
	Öğrenci	42	2,8857	1,06578	,16445	2,5536	3,2178	1,40	5,00
	İşsiz	4	3,5000	1,91485	,95743	,4530	6,5470	1,00	5,00
	Veteriner hekim	1	3,4000	.	.	.	.	3,40	3,40
	Mühendis	2	1,7000	,98995	,70000	-7,1943	10,5943	1,00	2,40
	Çiftçi	1	4,0000	.	.	.	.	4,00	4,00
	Şoför	1	3,0000	.	.	.	.	3,00	3,00
	Total	350	3,0926	1,28518	,06870	2,9575	3,2277	,00	5,00
Demokratik Liderlik	Boş	2	,6667	,94281	,66667	-7,8041	9,1375	,00	1,33
	İşçi	80	2,6375	1,28629	,14381	2,3512	2,9238	,00	5,00
	Memur	72	3,3102	1,17928	,13898	3,0331	3,5873	1,00	5,00
	Esnaf	27	3,0370	,94432	,18173	2,6635	3,4106	1,33	5,00
	Serbest Meslek	26	2,9872	,97288	,19080	2,5942	3,3801	1,00	5,00
	Sanayici - Esnaf	14	3,4524	1,15919	,30981	2,7831	4,1217	1,33	5,00
	Emekli	41	2,8211	1,42614	,22273	2,3710	3,2713	,00	5,00
	Ev Hanımı	37	3,2973	1,17532	,19322	2,9054	3,6892	,00	5,00
	Öğrenci	42	3,6032	1,13395	,17497	3,2498	3,9565	1,00	5,00
	İşsiz	4	2,5000	1,47824	,73912	,1478	4,8522	1,00	4,33
	Veteriner hekim	1	5,0000	.	.	.	.	5,00	5,00
	Mühendis	2	2,3333	1,88562	1,33333	-14,6083	19,2749	1,00	3,67
	Çiftçi	1	2,3333	.	.	.	.	2,33	2,33
	Şoför	1	3,0000	.	.	.	.	3,00	3,00
	Total	350	3,0648	1,24911	,06677	2,9334	3,1961	,00	5,00

Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	Boş	2	,5000	,70711	,50000	-5,8531	6,8531	,00	1,00
	İşçi	80	2,2125	1,11243	,12437	1,9649	2,4601	,00	5,00
	Memur	72	2,3958	1,21373	,14304	2,1106	2,6810	1,00	5,00
	Esnaf	27	2,3333	1,16024	,22329	1,8744	2,7923	1,00	5,00
	Serbest Meslek	26	2,3750	1,16458	,22839	1,9046	2,8454	1,00	5,00
	Sanayici - Esnaf	14	2,3214	1,28013	,34213	1,5823	3,0606	1,00	5,00
	Emekli	41	2,2927	1,36920	,21383	1,8605	2,7249	,00	5,00
	Ev Hanımı	37	2,3514	1,24647	,20492	1,9358	2,7669	,00	5,00
	Öğrenci	42	2,2143	1,00087	,15444	1,9024	2,5262	1,00	5,00
	İşsiz	4	1,8750	,85391	,42696	,5162	3,2338	1,00	3,00
	Veteriner hekim	1	2,0000	.	.	.	.	2,00	2,00
	Mühendis	2	1,0000	,00000	,00000	1,0000	1,0000	1,00	1,00
	Çiftçi	1	5,0000	.	.	.	.	5,00	5,00
	Şoför	1	3,5000	.	.	.	.	3,50	3,50
	Total	350	2,2907	1,18307	,06324	2,1663	2,4151	,00	5,00

EK 5: FAKTÖRLERİN GÜVENİLİRLİK TESTLERİ
EK 5.1. İkna Edici Liderlik Özellikleri Güvenilirlik Testi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,888	,898	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
s1	99,8453	265,855	,612	,605	,882
s2	100,4269	264,142	,491	,445	,883
s3	100,0888	262,926	,637	,645	,881
s4	100,1289	266,291	,539	,592	,883
s5	100,5301	263,376	,447	,404	,884
s6	100,3352	262,201	,562	,551	,882
s7	100,3754	263,431	,499	,532	,883
s8	100,1977	265,843	,502	,576	,883
s9	100,3496	264,682	,526	,649	,883
s10	100,2206	266,540	,484	,665	,883
s11	100,0745	267,874	,507	,664	,883
s12	100,2292	268,114	,435	,550	,884
s13	100,1117	266,180	,540	,595	,883
s14	100,2292	269,258	,400	,451	,885
s15	100,0860	268,429	,481	,507	,884
s16	100,4355	269,356	,354	,322	,886
s17	102,0860	268,567	,279	,533	,889
s18	101,9971	264,348	,369	,592	,886
s19	101,7507	261,176	,429	,608	,885
s20	101,9570	262,967	,394	,598	,886
s21	101,3037	257,925	,462	,443	,884
s22	100,5244	266,129	,442	,586	,884
s23	100,5186	268,239	,388	,596	,885
s24	100,6877	269,652	,354	,388	,886
s25	101,7163	265,859	,352	,610	,887
s26	101,8625	265,194	,362	,689	,886
s27	101,5272	260,813	,469	,688	,884
s28	101,7106	259,304	,478	,656	,883

EK 5.2. Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'da Ön Plana Çıkan Liderlik Özellikleri Faktörlerin Güvenilirlik Analizi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,924	,929	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
s29	93,4971	443,936	,684	,743	,919
s30	93,7171	450,834	,649	,627	,920
s31	93,4000	445,668	,735	,773	,919
s32	93,5771	444,772	,698	,818	,919
s33	93,6257	446,023	,666	,692	,920
s34	93,3943	449,460	,674	,670	,920
s35	93,3600	448,695	,707	,725	,919
s36	93,3486	446,978	,753	,763	,919
s37	93,3229	454,454	,639	,662	,920
s38	93,5886	445,349	,713	,754	,919
s39	93,7114	444,561	,656	,756	,920
s40	93,8257	446,981	,616	,728	,920
s41	93,4714	448,663	,740	,724	,919
s42	93,5086	449,150	,698	,734	,919
s43	93,2400	453,948	,621	,653	,920
s44	93,3457	458,129	,568	,491	,921
s45	94,5057	481,569	,059	,673	,929
s46	94,5371	482,587	,041	,757	,930
s47	94,3229	475,635	,150	,722	,928
s48	94,4543	476,037	,144	,756	,928
s49	94,0886	469,313	,248	,522	,926
s50	94,3457	451,734	,552	,590	,921
s51	94,3486	447,024	,663	,726	,920
s52	94,5343	450,891	,566	,619	,921
s53	95,2171	458,491	,493	,702	,922
s54	95,2543	457,984	,494	,755	,922
s55	95,0771	455,842	,520	,701	,922
s56	95,1857	455,888	,528	,733	,922

EK 6: KRİZ DÖNEMLERİNDE RECEP TAYYİP ERDOĞAN'A YÖNELİK TUTUMLAR İLE DEĞİŞKENLER ARASINDA Kİ İLİŞKİ

EK 6.1. Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'a Yönelik Tutumları İle Cinsiyet Arasında ki İlişki

Group Statistics

	s62	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
s58	Erkek	200	3,6650	1,40092	,09906
	Kadın	147	3,8367	1,25535	,10354
s59	Erkek	200	3,5650	1,32079	,09339
	Kadın	147	3,8776	1,17565	,09697
s60	Erkek	200	3,5550	1,21008	,08557
	Kadın	147	3,7755	1,10290	,09097
s61	Erkek	200	3,5800	1,32756	,09387
	Kadın	147	3,7687	1,22792	,10128

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
s58	Equal variances assumed	9,851	,002	-1,179	345	,239	-,17173	,14571	-,45833	,11486
	Equal variances not assumed			-1,198	331,706	,232	-,17173	,14329	-,45362	,11015
s59	Equal variances assumed	5,876	,016	-2,281	345	,023	-,31255	,13704	-,58209	-,04301
	Equal variances not assumed			-2,322	332,557	,021	-,31255	,13463	-,57738	-,04772
s60	Equal variances assumed	5,707	,017	-1,741	345	,083	-,22051	,12667	-,46965	,02863
	Equal variances not assumed			-1,766	329,441	,078	-,22051	,12488	-,46618	,02516
s61	Equal variances assumed	5,739	,017	-1,350	345	,178	-,18871	,13975	-,46357	,08616
	Equal variances not assumed			-1,367	327,357	,173	-,18871	,13809	-,46036	,08295

EK 6.2. Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'a Yönelik Tutumları İle Medeni Durum Arasında ki İlişki

Group Statistics

	s64	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
s58	Evli	214	3,7523	1,38380	,09459
	Bekar	126	3,6984	1,29163	,11507
s59	Evli	214	3,7150	1,27381	,08708
	Bekar	126	3,6429	1,26152	,11238
s60	Evli	214	3,6589	1,15083	,07867
	Bekar	126	3,6111	1,20646	,10748
s61	Evli	214	3,6215	1,31145	,08965
	Bekar	126	3,7143	1,25766	,11204

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
s58	Equal variances assumed	1,113	,292	,356	338	,722	,05392	,15164	-,24436	,35221
	Equal variances not assumed			,362	276,841	,718	,05392	,14896	-,23931	,34716
s59	Equal variances assumed	,001	,975	,506	338	,613	,07210	,14253	-,20826	,35245
	Equal variances not assumed			,507	264,242	,613	,07210	,14217	-,20784	,35203
s60	Equal variances assumed	,220	,639	,363	338	,717	,04777	,13157	-,21104	,30657
	Equal variances not assumed			,359	252,312	,720	,04777	,13319	-,21455	,31008
s61	Equal variances assumed	,540	,463	-,640	338	,523	-,09279	,14506	-,37813	,19255
	Equal variances not assumed			-,647	271,085	,518	-,09279	,14349	-,37529	,18971

EK 6.3. Yaş Gruplarına Göre Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'a Yönelik Tutumları Arasında ki İlişki

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
s58	Between Groups	51,704	8	6,463	3,743	,000
	Within Groups	588,856	341	1,727		
	Total	640,560	349			
s59	Between Groups	50,159	8	6,270	4,062	,000
	Within Groups	526,358	341	1,544		
	Total	576,517	349			
s60	Between Groups	48,537	8	6,067	4,716	,000
	Within Groups	438,652	341	1,286		
	Total	487,189	349			
s61	Between Groups	41,434	8	5,179	3,217	,002
	Within Groups	548,923	341	1,610		
	Total	590,357	349			

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
s58	Boş	3	1,3333	1,15470	,66667	-1,5351	4,2018	,00	2,00
	18-23	55	3,7818	1,35661	,18293	3,4151	4,1486	1,00	5,00
	24-29	65	3,9538	1,00671	,12487	3,7044	4,2033	1,00	5,00
	30-35	73	3,5616	1,22459	,14333	3,2759	3,8474	1,00	5,00
	36-41	39	3,4615	1,41135	,22600	3,0040	3,9190	1,00	5,00
	42-47	36	4,2500	1,18019	,19670	3,8507	4,6493	1,00	5,00
	48-53	21	4,1905	1,28915	,28132	3,6037	4,7773	1,00	5,00
	54-59	33	3,6667	1,67083	,29085	3,0742	4,2591	1,00	5,00
	60 ve üzeri	25	3,0400	1,67033	,33407	2,3505	3,7295	1,00	5,00
	Total	350	3,7200	1,35478	,07242	3,5776	3,8624	,00	5,00
s59	Boş	3	1,0000	1,00000	,57735	-1,4841	3,4841	,00	2,00
	18-23	55	3,7636	1,36033	,18343	3,3959	4,1314	1,00	5,00
	24-29	65	3,7692	1,01195	,12552	3,5185	4,0200	1,00	5,00
	30-35	73	3,7123	1,08627	,12714	3,4589	3,9658	1,00	5,00
	36-41	39	3,2821	1,31687	,21087	2,8552	3,7089	1,00	5,00
	42-47	36	4,0833	1,18019	,19670	3,6840	4,4827	1,00	5,00
	48-53	21	4,2381	1,22085	,26641	3,6824	4,7938	1,00	5,00
	54-59	33	3,6364	1,38785	,24159	3,1443	4,1285	1,00	5,00
	60 ve üzeri	25	3,0800	1,68127	,33625	2,3860	3,7740	1,00	5,00
	Total	350	3,6771	1,28527	,06870	3,5420	3,8123	,00	5,00
s60	Boş	3	1,6667	1,52753	,88192	-2,1279	5,4612	,00	3,00
	18-23	55	3,6545	1,30835	,17642	3,3008	4,0082	1,00	5,00
	24-29	65	3,8615	,84552	,10487	3,6520	4,0710	2,00	5,00
	30-35	73	3,5205	1,10692	,12955	3,2623	3,7788	1,00	5,00
	36-41	39	3,2564	1,11728	,17891	2,8942	3,6186	1,00	5,00
	42-47	36	4,1389	1,04616	,17436	3,7849	4,4929	1,00	5,00
	48-53	21	4,1905	1,16701	,25466	3,6593	4,7217	1,00	5,00
	54-59	33	3,6364	1,16775	,20328	3,2223	4,0504	1,00	5,00
	60 ve üzeri	25	2,9600	1,45717	,29143	2,3585	3,5615	1,00	5,00
	Total	350	3,6343	1,18151	,06315	3,5101	3,7585	,00	5,00
s61	Boş	3	1,6667	1,52753	,88192	-2,1279	5,4612	,00	3,00
	18-23	55	3,8182	1,33460	,17996	3,4574	4,1790	1,00	5,00
	24-29	65	3,7846	1,03821	,12877	3,5274	4,0419	1,00	5,00
	30-35	73	3,5753	1,12938	,13218	3,3118	3,8388	1,00	5,00
	36-41	39	3,2564	1,40896	,22561	2,7997	3,7131	1,00	5,00
	42-47	36	4,0556	1,06756	,17793	3,6943	4,4168	1,00	5,00
	48-53	21	4,0000	1,44914	,31623	3,3404	4,6596	,00	5,00
	54-59	33	3,6970	1,51007	,26287	3,1615	4,2324	1,00	5,00
	60 ve üzeri	25	2,9600	1,54056	,30811	2,3241	3,5959	1,00	5,00
	Total	350	3,6429	1,30060	,06952	3,5061	3,7796	,00	5,00

EK 6.4. Katılımcıların Gelir Durumlarına Göre Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'a Yönelik Tutumları Arasında ki İlişki

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
s58	Between Groups	25,779	6	4,297	2,397	,028
	Within Groups	614,781	343	1,792		
	Total	640,560	349			
s59	Between Groups	29,505	6	4,917	3,083	,006
	Within Groups	547,013	343	1,595		
	Total	576,517	349			
s60	Between Groups	20,398	6	3,400	2,498	,022
	Within Groups	466,791	343	1,361		
	Total	487,189	349			
s61	Between Groups	28,905	6	4,817	2,943	,008
	Within Groups	561,452	343	1,637		
	Total	590,357	349			

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
s58	Boş	17	2,8824	1,83311	,44459	1,9399	3,8249	,00	5,00
	0-1000 tl	79	4,0127	1,21417	,13660	3,7407	4,2846	1,00	5,00
	1001-2000 tl	75	3,7200	1,20315	,13893	3,4432	3,9968	1,00	5,00
	2001-3000 tl	102	3,5098	1,43330	,14192	3,2283	3,7913	1,00	5,00
	3001-4000 tl	46	3,8478	1,34936	,19895	3,4471	4,2485	1,00	5,00
	4001-5000 tl	23	3,8696	1,25424	,26153	3,3272	4,4119	1,00	5,00
	5000 tl üzeri	8	4,1250	1,45774	,51539	2,9063	5,3437	1,00	5,00
	Total	350	3,7200	1,35478	,07242	3,5776	3,8624	,00	5,00
s59	Boş	17	3,0000	1,90394	,46177	2,0211	3,9789	,00	5,00
	0-1000 tl	79	4,0380	1,09126	,12278	3,7935	4,2824	1,00	5,00
	1001-2000 tl	75	3,6667	1,22290	,14121	3,3853	3,9480	1,00	5,00
	2001-3000 tl	102	3,4314	1,34613	,13329	3,1670	3,6958	1,00	5,00
	3001-4000 tl	46	3,6087	1,18281	,17440	3,2574	3,9599	1,00	5,00
	4001-5000 tl	23	4,1304	1,14035	,23778	3,6373	4,6236	2,00	5,00
	5000 tl üzeri	8	3,8750	1,24642	,44068	2,8330	4,9170	1,00	5,00
	Total	350	3,6771	1,28527	,06870	3,5420	3,8123	,00	5,00
s60	Boş	17	2,9412	1,63824	,39733	2,0989	3,7835	,00	5,00
	0-1000 tl	79	3,7975	1,09052	,12269	3,5532	4,0417	1,00	5,00
	1001-2000 tl	75	3,8933	1,03419	,11942	3,6554	4,1313	1,00	5,00
	2001-3000 tl	102	3,4216	1,20590	,11940	3,1847	3,6584	1,00	5,00
	3001-4000 tl	46	3,6304	1,18056	,17406	3,2799	3,9810	1,00	5,00
	4001-5000 tl	23	3,6087	1,15755	,24137	3,1081	4,1093	1,00	5,00
	5000 tl üzeri	8	3,8750	1,35620	,47949	2,7412	5,0088	1,00	5,00
	Total	350	3,6343	1,18151	,06315	3,5101	3,7585	,00	5,00
s61	Boş	17	2,6471	1,83511	,44508	1,7035	3,5906	,00	5,00
	0-1000 tl	79	3,9747	,98677	,11102	3,7537	4,1957	1,00	5,00
	1001-2000 tl	75	3,6933	1,29420	,14944	3,3956	3,9911	1,00	5,00
	2001-3000 tl	102	3,5000	1,32568	,13126	3,2396	3,7604	1,00	5,00
	3001-4000 tl	46	3,6087	1,23789	,18252	3,2411	3,9763	1,00	5,00
	4001-5000 tl	23	3,6522	1,46501	,30548	3,0187	4,2857	1,00	5,00
	5000 tl üzeri	8	4,0000	1,41421	,50000	2,8177	5,1823	1,00	5,00
	Total	350	3,6429	1,30060	,06952	3,5061	3,7796	,00	5,00

EK 6.5. Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'a Yönelik Tutumları Arasında ki İlişki

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
s58	Between Groups	17,992	7	2,570	1,412	,199
	Within Groups	622,568	342	1,820		
	Total	640,560	349			
s59	Between Groups	30,767	7	4,395	2,754	,009
	Within Groups	545,750	342	1,596		
	Total	576,517	349			
s60	Between Groups	19,307	7	2,758	2,016	,052
	Within Groups	467,882	342	1,368		
	Total	487,189	349			
s61	Between Groups	16,605	7	2,372	1,414	,199
	Within Groups	573,752	342	1,678		
	Total	590,357	349			

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
s58	Boş	2	2,5000	3,53553	2,50000	-29,2655	34,2655	,00	5,00
	Okuryazar değil	1	5,0000	.	.	.	.	5,00	5,00
	Okur yazar	13	3,5385	1,05003	,29123	2,9039	4,1730	2,00	5,00
	İlkokul	57	4,0175	1,24630	,16508	3,6869	4,3482	1,00	5,00
	Ortaokul	39	3,7692	1,26619	,20275	3,3588	4,1797	1,00	5,00
	Lise	110	3,4818	1,45723	,13894	3,2064	3,7572	1,00	5,00
	Üniversite	116	3,8276	1,31398	,12200	3,5859	4,0692	1,00	5,00
	Lisansüstü	12	3,5833	1,31137	,37856	2,7501	4,4165	1,00	5,00
	Total	350	3,7200	1,35478	,07242	3,5776	3,8624	,00	5,00
s59	Boş	2	2,5000	3,53553	2,50000	-29,2655	34,2655	,00	5,00
	Okuryazar değil	1	5,0000	.	.	.	.	5,00	5,00
	Okur yazar	13	3,5385	,96742	,26831	2,9539	4,1231	2,00	5,00
	İlkokul	57	4,0000	1,13389	,15019	3,6991	4,3009	1,00	5,00
	Ortaokul	39	3,8205	1,14413	,18321	3,4496	4,1914	1,00	5,00
	Lise	110	3,3000	1,34471	,12821	3,0459	3,5541	1,00	5,00
	Üniversite	116	3,8534	1,28031	,11887	3,6180	4,0889	1,00	5,00
	Lisansüstü	12	3,6667	1,15470	,33333	2,9330	4,4003	1,00	5,00
	Total	350	3,6771	1,28527	,06870	3,5420	3,8123	,00	5,00
s60	Boş	2	2,5000	3,53553	2,50000	-29,2655	34,2655	,00	5,00
	Okuryazar değil	1	5,0000	.	.	.	.	5,00	5,00
	Okur yazar	13	4,1538	,37553	,10415	3,9269	4,3808	4,00	5,00
	İlkokul	57	3,8596	1,14078	,15110	3,5570	4,1623	1,00	5,00
	Ortaokul	39	3,7179	1,12270	,17978	3,3540	4,0819	1,00	5,00
	Lise	110	3,3818	1,18075	,11258	3,1587	3,6049	1,00	5,00
	Üniversite	116	3,7069	1,19431	,11089	3,4872	3,9265	1,00	5,00
	Lisansüstü	12	3,4167	1,24011	,35799	2,6287	4,2046	1,00	5,00
	Total	350	3,6343	1,18151	,06315	3,5101	3,7585	,00	5,00

s61	Boş	2	2,5000	3,53553	2,50000	-29,2655	34,2655	,00	5,00
	Okuryazar değil	1	5,0000	.	.	.	.	5,00	5,00
	Okur yazar	13	3,5385	1,50640	,41780	2,6282	4,4488	1,00	5,00
	İlkokul	57	3,9123	1,19942	,15887	3,5940	4,2305	,00	5,00
	Ortaokul	39	3,7949	1,00471	,16088	3,4692	4,1206	1,00	5,00
	Lise	110	3,4000	1,42841	,13619	3,1301	3,6699	1,00	5,00
	Üniversite	116	3,7069	1,22309	,11356	3,4820	3,9318	1,00	5,00
	Lisansüstü	12	3,6667	1,37069	,39568	2,7958	4,5376	1,00	5,00
	Total	350	3,6429	1,30060	,06952	3,5061	3,7796	,00	5,00

EK 6.6. Katılımcıların Meslek Durumlarına Göre Göre Kriz Dönemlerinde Recep Tayyip Erdoğan'a Yönelik Tutumları Arasında ki İlişki

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
s58	Between Groups	43,884	13	3,376	1,901	,029
	Within Groups	596,676	336	1,776		
	Total	640,560	349			
s59	Between Groups	43,124	13	3,317	2,090	,014
	Within Groups	533,393	336	1,587		
	Total	576,517	349			
s60	Between Groups	32,312	13	2,486	1,836	,037
	Within Groups	454,877	336	1,354		
	Total	487,189	349			
s61	Between Groups	33,899	13	2,608	1,575	,091
	Within Groups	556,458	336	1,656		
	Total	590,357	349			

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
s58	Boş	2	1,0000	1,41421	1,00000	-11,7062	13,7062	,00	2,00
	İşçi	80	3,5125	1,24264	,13893	3,2360	3,7890	1,00	5,00
	Memur	72	4,0000	1,21028	,14263	3,7156	4,2844	1,00	5,00
	Esnaf	27	3,5556	1,18754	,22854	3,0858	4,0253	1,00	5,00
	Serbest Meslek	26	3,3846	1,47179	,28864	2,7901	3,9791	1,00	5,00
	Sanayici - Esnaf	14	3,9286	1,07161	,28640	3,3098	4,5473	2,00	5,00
	Emekli	41	3,6341	1,66967	,26076	3,1071	4,1612	1,00	5,00
	Ev Hanımı	37	4,0541	1,37328	,22577	3,5962	4,5119	1,00	5,00
	Öğrenci	42	3,9286	1,27629	,19694	3,5309	4,3263	1,00	5,00
	İşsiz	4	2,7500	1,70783	,85391	,0325	5,4675	1,00	5,00
	Veteriner hekim	1	4,0000	.	.	.	.	4,00	4,00
	Mühendis	2	3,0000	2,82843	2,00000	-22,4124	28,4124	1,00	5,00
	Çiftçi	1	2,0000	.	.	.	.	2,00	2,00
	Şoför	1	5,0000	.	.	.	.	5,00	5,00
	Total	350	3,7200	1,35478	,07242	3,5776	3,8624	,00	5,00

s59	Boş	2	1,0000	1,41421	1,00000	-11,7062	13,7062	,00	2,00
	İşçi	80	3,4750	1,16895	,13069	3,2149	3,7351	1,00	5,00
	Memur	72	3,8889	1,25098	,14743	3,5949	4,1829	1,00	5,00
	Esnaf	27	3,3333	1,17670	,22646	2,8678	3,7988	2,00	5,00
	Serbest Meslek	26	3,4615	1,30325	,25559	2,9351	3,9879	1,00	5,00
	Sanayici - Esnaf	14	4,0000	,96077	,25678	3,4453	4,5547	2,00	5,00
	Emekli	41	3,6585	1,52659	,23841	3,1767	4,1404	1,00	5,00
	Ev Hanımı	37	4,1081	1,12506	,18496	3,7330	4,4832	1,00	5,00
	Öğrenci	42	3,8333	1,30509	,20138	3,4266	4,2400	1,00	5,00
	İşsiz	4	2,7500	1,70783	,85391	,0325	5,4675	1,00	5,00
	Veteriner hekim	1	4,0000	.	.	.	.	4,00	4,00
	Mühendis	2	2,5000	2,12132	1,50000	-16,5593	21,5593	1,00	4,00
	Çiftçi	1	3,0000	.	.	.	.	3,00	3,00
	Şoför	1	5,0000	.	.	.	.	5,00	5,00
	Total	350	3,6771	1,28527	,06870	3,5420	3,8123	,00	5,00
s60	Boş	2	1,0000	1,41421	1,00000	-11,7062	13,7062	,00	2,00
	İşçi	80	3,6125	1,04934	,11732	3,3790	3,8460	1,00	5,00
	Memur	72	3,8194	1,12996	,13317	3,5539	4,0850	1,00	5,00
	Esnaf	27	3,4444	1,12090	,21572	3,0010	3,8879	1,00	5,00
	Serbest Meslek	26	3,5769	1,20576	,23647	3,0899	4,0639	1,00	5,00
	Sanayici - Esnaf	14	3,8571	1,02711	,27451	3,2641	4,4502	2,00	5,00
	Emekli	41	3,5122	1,36239	,21277	3,0822	3,9422	1,00	5,00
	Ev Hanımı	37	3,6486	1,29564	,21300	3,2167	4,0806	1,00	5,00
	Öğrenci	42	3,8333	1,10247	,17012	3,4898	4,1769	1,00	5,00
	İşsiz	4	3,0000	1,41421	,70711	,7497	5,2503	2,00	5,00
	Veteriner hekim	1	3,0000	.	.	.	.	3,00	3,00
	Mühendis	2	2,0000	1,41421	1,00000	-10,7062	14,7062	1,00	3,00
	Çiftçi	1	2,0000	.	.	.	.	2,00	2,00
	Şoför	1	5,0000	.	.	.	.	5,00	5,00
	Total	350	3,6343	1,18151	,06315	3,5101	3,7585	,00	5,00
s61	Boş	2	1,0000	1,41421	1,00000	-11,7062	13,7062	,00	2,00
	İşçi	80	3,5250	1,22190	,13661	3,2531	3,7969	1,00	5,00
	Memur	72	3,7778	1,21287	,14294	3,4928	4,0628	1,00	5,00
	Esnaf	27	3,6296	1,21365	,23357	3,1495	4,1097	1,00	5,00
	Serbest Meslek	26	3,5385	1,33359	,26154	2,9998	4,0771	1,00	5,00
	Sanayici - Esnaf	14	3,8571	1,35062	,36097	3,0773	4,6370	2,00	5,00
	Emekli	41	3,4634	1,58268	,24717	2,9639	3,9630	1,00	5,00
	Ev Hanımı	37	3,8378	1,23634	,20325	3,4256	4,2501	,00	5,00
	Öğrenci	42	3,9048	1,20587	,18607	3,5290	4,2805	1,00	5,00
	İşsiz	4	2,7500	1,70783	,85391	,0325	5,4675	1,00	5,00
	Veteriner hekim	1	4,0000	.	.	.	.	4,00	4,00
	Mühendis	2	2,0000	1,41421	1,00000	-10,7062	14,7062	1,00	3,00
	Çiftçi	1	3,0000	.	.	.	.	3,00	3,00
	Şoför	1	5,0000	.	.	.	.	5,00	5,00
	Total	350	3,6429	1,30060	,06952	3,5061	3,7796	,00	5,00

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı, Soyadı: Samed SOY

Uyruğu: Türkiye (TC)

Doğum Tarihi ve Yeri: 9 Aralık 1986, Turhal/Tokat

Medeni Durumu: Bekar

Tel: 0541 381 07 84

email: samedsoy@outlook.com

Yazışma Adresi: Mimar Sinan Mah. Şehit Emrah Taşdemir Cad. Mimoza Apt. Kat 4 Daire 8 Turhal/TOKAT

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Tarihi
Yüksek Lisans	Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü	2018
Lisans	Cumhuriyet Üniversitesi İletişim Fakültesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım	2015
Lisans	Eskişehir Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Sosyoloji	2015

YABANCI DİL

İngilizce