

Yükselen Bir Paradigma Olarak Yas Liderliği: Kuramsal Çerçeve, Uygulama Alanları ve Uluslararası Perspektifler

Grief Leadership as an Emerging Paradigm: Theoretical Framework, Practice Domains, and International Perspectives

ÖZET

Bu çalışma, son yıllarda kriz, afet ve toplumsal travma bağlamında görünürlük kazanan “yas liderliği” kavramını kuramsal temelleri, uygulama alanları ve kültürel bağlamları çerçevesinde incelemeyi amaçlamaktadır. Yasın yalnızca bireysel bir psikolojik deneyim değil, aynı zamanda kurumsal ve toplumsal bir süreç olduğu varsayımından hareketle, liderliğin bu süreçteki rolü ele alınmıştır. Çalışma anlatı derleme (narrative review) deseniyle hazırlanmıştır. 2010–2025 yılları arasında yayımlanan çalışmalar PubMed, PsycINFO, Scopus, Web of Science, Google Scholar, ULAKBİM, TR Dizin ve DergiPark veri tabanları üzerinden taranmış; “grief leadership”, “trauma-informed leadership”, “compassionate leadership” ve ilgili Türkçe karşılıkları anahtar kelimeleri kullanılarak literatür tematik biçimde analiz edilmiştir. Literatür, yas liderliğinin empatik iletişim, anlam inşası, psikolojik güven oluşturma ve kolektif dayanıklılığı destekleme gibi boyutlar içerdiğini göstermektedir. Bununla birlikte kavramın kuramsal sınırlarının henüz netleşmediği, mevcut liderlik modelleriyle kavramsal örtüşmeler taşıdığı ve ampirik araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir. ABD ve Avrupa’da kurumsal eğitim programları ve sertifikasyon uygulamaları dikkat çekerken, Türkiye’de yapısal ve mesleki çerçevenin henüz gelişim aşamasında olduğu belirlenmiştir. Yas liderliği, kriz dönemlerinin ötesinde kurumsal ve toplumsal dayanıklılığı güçlendirme potansiyeline sahip gelişmekte olan bir liderlik yaklaşımıdır. Ancak kavramsal netlik, ölçme araçlarının geliştirilmesi ve bağlamsal uygulama modellerinin oluşturulması gerekmektedir. Türkiye bağlamında ise hukuki sınırlar, mesleki yetkinlikler ve kültürel dinamikler dikkate alınarak yapılandırılmış eğitim ve farkındalık çalışmalarına ihtiyaç bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yas liderliği, kayıp, kriz liderliği, psikososyal destek, travma duyarlı liderlik

ABSTRACT

This study aims to examine the concept of grief leadership, which has gained increasing visibility in the context of crises, disasters, and collective trauma, through its theoretical foundations, fields of practice, and cultural contexts. Grounded in the assumption that grief is not only an individual psychological experience but also an institutional and societal process, the study explores the role of leadership within this multidimensional framework. The study was designed as a narrative review. Publications between 2010 and 2025 were searched in PubMed, PsycINFO, Scopus, Web of Science, Google Scholar, ULAKBİM, TR Dizin, and DergiPark databases. The keywords “grief leadership,” “trauma-informed leadership,” “compassionate leadership,” and their Turkish equivalents were used. The literature was analyzed thematically to synthesize conceptual and practical perspectives. The literature indicates that grief leadership encompasses empathetic communication, meaning-making processes, the creation of psychological safety, and the promotion of collective resilience. However, the conceptual boundaries of the construct remain unclear, and significant overlap exists with existing leadership models. Empirical research in this field is limited, and standardized measurement tools are lacking. While structured certification and training programs are observed in the United States and parts of Europe, institutional and professional frameworks in Turkey are still developing. Grief leadership represents an emerging leadership approach with the potential to strengthen institutional and societal resilience beyond crisis contexts. Nevertheless, further conceptual clarification, the development of measurement instruments, and context-sensitive application models are needed. In the Turkish context, structured training initiatives and increased professional awareness are essential, considering legal boundaries, professional competencies, and cultural dynamics.

Keywords: Grief leadership, loss, crisis leadership, psychosocial support, trauma-informed leadership

GİRİŞ

Son yıllarda pandemi, doğal afetler ve kitlesel travmatik olaylar, yasın yalnızca bireysel bir psikolojik süreç değil, aynı zamanda kurumsal ve toplumsal bir deneyim olduğunu görünür kılmıştır (Mayland ve ark., 2020; Saul, 2022).

Nur Akbulut Kılıçoğlu¹

How to Cite This Article

Akbulut Kılıçoğlu, N. (2026). Yükselen bir paradigma olarak yas liderliği: Kuramsal çerçeve, uygulama alanları ve uluslararası perspektifler. *International Social Sciences Studies Journal*, (e-ISSN:2587-1587) 12(2), 215-225. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.18818874>

Arrival: 27 August 2025

Published: 28 February 2026

Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul 29 Mayıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, İstanbul, Türkiye. ORCID: 0000-0002-0022-6427

Yas, klasik psikolojik yaklaşımlarda çoğunlukla bireyin kayıp karşısında yaşadığı duygusal ve bilişsel tepkiler üzerinden tanımlanmış olsa da, güncel literatür yasin aynı zamanda kolektif, kültürel ve kamusal boyutlarına dikkat çekmektedir. “Toplumsal yas” (collective grief), geniş ölçekli kayıplar sonrasında ortak anlam üretimi, sembolik ritüeller, kamusal anmalar ve kolektif hafıza pratikleri aracılığıyla yapılandırılan bir süreçtir (Rosenblatt, 2008; Saul, 2022). Bu süreçte yas, bireysel sınırları aşarak kurumsal yapılara, örgütsel kültürlerle ve toplumsal dokulara nüfuz etmekte; kaybın etkisi yalnızca kişiler arası ilişkilerde değil, karar alma süreçlerinde, kurum kimliğinde ve sosyal dayanışma biçimlerinde de görünür hale gelmektedir. Dolayısıyla yas, hem psikolojik hem de sosyokültürel bir olgu olarak ele alınmayı gerektiren çok katmanlı bir deneyimdir.

Kayıp ve travma deneyimleri; eğitim kurumlarından sağlık sistemlerine, kamu yönetiminden özel sektöre kadar pek çok örgütsel yapıyı etkilemekte; liderlerin yalnızca yönetsel değil, aynı zamanda duygusal ve anlamlandırıcı roller üstlenmesini gerektirmektedir (Hall ve ark., 2013; Papa ve Robinson, 2023). Bu bağlamda literatürde “grief leadership” (yas liderliği) kavramı giderek daha fazla tartışılmaya başlanmıştır (Gabel, 2001; Friedrich ve Wüstenhagen, 2017).

Yas liderliği, kayıp ve yas süreçlerinin yaşandığı bağlamlarda liderlerin empatik iletişim kurma, psikolojik güven ortamı oluşturma ve kolektif dayanıklılığı destekleme sorumluluğunu ifade eden gelişmekte olan bir yaklaşımdır (Linville ve Onosu, 2023; Schulz, 2017). Bununla birlikte, kavramın kuramsal sınırları henüz netleşmemiştir. Yas liderliği; travma-duyarlı liderlik (Harris ve ark., 2024; Perry ve Jackson, 2018), şefkat temelli liderlik (de Zulueta, 2015; West ve ark., 2017) ve dönüşümcü liderlik modelleriyle örtüşen boyutlar taşımaktadır (Northouse, 2021). Ancak bu yaklaşımlardan hangi yönleriyle ayrıştığı ve özgün katkısının ne olduğu açık biçimde tanımlanmamıştır. Bu durum, yas liderliğinin bağımsız bir paradigma mı yoksa mevcut liderlik kuramlarının kriz bağlamında yeniden yapılandırılmış bir uzantısı mı olduğu sorusunu gündeme getirmektedir.

Mevcut literatür incelendiğinde, yas liderliğine ilişkin çalışmaların büyük ölçüde normatif öneriler ve uygulama rehberleri çerçevesinde şekillendiği; ampirik araştırmaların sınırlı kaldığı görülmektedir (Geringer ve Durning, 2022; Reilly ve Kay, 2022). Yasin psikolojik boyutuna ilişkin kapsamlı modeller (örneğin çift süreç modeli; Stroebe ve Schut, 1999; Stroebe ve ark., 2007) ve anlam inşası yaklaşımları (Neimeyer, 2019) mevcut olmakla birlikte, bu modellerin liderlik bağlamına sistematik entegrasyonu henüz yeterince geliştirilmemiştir. Ayrıca literatürün önemli bir bölümü Anglo-Sakson bağlamda üretilmiş olup, kültürel farklılıkların yas ve liderlik pratiklerine etkisi sınırlı biçimde ele alınmıştır (Rosenblatt, 2008; Silverman ve ark., 2020).

Türkiye bağlamında ise yas liderliği kavramı henüz sistematik biçimde tartışılmamış; daha çok afet sonrası psikososyal destek uygulamaları (AFAD, 2022) ve kriz yönetimi perspektifi içinde dolaylı olarak ele alınmıştır. Oysa güçlü toplumsal yas ritüelleri, dini referanslar ve kolektif dayanışma pratikleri, Türkiye’de yas süreçlerinin örgütsel ve toplumsal düzeyde özgün biçimde deneyimlendiğini göstermektedir. Bu durum, yas liderliğinin kültürel duyarlılık çerçevesinde yeniden değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır.

Yas Kavramının Temelleri

Yas, bireyin sevdiği bir kişiyi, nesneyi ya da yaşamındaki önemli bir unsuru kaybetmesiyle tetiklenen karmaşık bir duygusal, bilişsel ve davranışsal tepkiler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Worden, 2018). Bu süreç, bireyin ruh halini derinden etkileyen ve çeşitli duygusal aşamalardan geçmesini gerektiren bir yolculuktur. Yas süreci, üzüntü, öfke, suçluluk, inkar ve kabullenme gibi duyguların yanı sıra, bireyin kendine dair algısını ve yaşamına olan bakış açısını da sorgulamasına neden olabilir. Her bireyin yas süreci, kişisel deneyimlerine, geçmişine ve kaybın doğasına bağlı olarak farklılık gösterebilir (Stroebe ve ark., 2007).

Modern yas kuramları, yasin yalnızca pasif bir acı çekme durumu olmadığını, aksine bireyin anlam arayışı, kimliğin yeniden yapılanması ve yaşamına devam edebilme becerisiyle doğrudan ilişkili dinamik bir süreç olduğunu vurgulamaktadır (Neimeyer, 2019). Bu bağlamda, yas, bireyin kaybın ardından kendini yeniden bulma çabası olarak da görülebilir.

Klasik yas modelleri arasında en yaygın bilinenlerden biri, Kübler-Ross’un (1969) geliştirdiği “beş aşama modeli”dir. Bu model, yasin evrensel olarak inkar, öfke, pazarlık, depresyon ve kabullenme aşamalarından geçtiğini öne sürmektedir. Ancak, sonraki araştırmalar, bu aşamaların her bireyde aynı sırayla ya da aynı yoğunlukta görülmediğini, yas sürecinin doğrusal değil, dalgalı bir seyir izlediğini ortaya koymuştur (Bonanno, 2009; Grochot, 2018; Hutchinson, 2018; O’Connor ve Seeley, 2022). Buna paralel olarak, Schut (1999) tarafından geliştirilen “ikili süreç modeli”, bireylerin kayıp odaklı (loss-oriented) ve iyileşme odaklı (restoration-oriented) başa çıkma stratejileri arasında gidip geldiğini vurgulayarak, yasin daha dinamik bir yapıya sahip olduğunu öne sürmektedir. Bu model, bireylerin kayıplarıyla yüzleşme ve aynı zamanda yaşamlarına devam etme çabalarını dengelemeye çalıştıklarını ortaya koyar.

Yas süreci yalnızca bireysel bir deneyim değil, aynı zamanda sosyal ve kültürel bağlamdan da derinden etkilenmektedir. Kültürel normlar, dini ritüeller ve toplumsal beklentiler, yasin nasıl ifade edileceğini ve nasıl yaşanacağını şekillendirmektedir (Rosenblatt, 2008). Örneğin, bazı kültürlerde yas, topluluk tarafından paylaşılan bir ritüel ve destek süreciyle kolektif bir deneyim haline gelirken, diğer kültürlerde daha çok bireysel ve içsel bir süreç olarak yaşanabilmektedir (Neimeyer ve ark., 2014; Cojocaru ve Brasoveanu, 2023). Bu nedenle, yasin temellerini anlamak, yalnızca psikolojik değil, aynı zamanda sosyokültürel ve hatta spiritüel boyutları kapsayan bütüncül bir yaklaşım gerektirmektedir (Walter, 2017). Bu kapsamda, yasin anlaşılması, bireylerin ve toplulukların kayıplarıyla nasıl başa çıktıklarını ve bu süreçte nasıl bir destek mekanizması geliştirdiklerini anlamak açısından kritik bir öneme sahiptir.

Bu derleme çalışması, yas liderliği kavramını kuramsal temelleri, uygulama alanları ve uluslararası örnekleri çerçevesinde bütüncül biçimde incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın özgün katkısı; kavramın mevcut liderlik modelleriyle ilişkisini eleştirel biçimde değerlendirmesi, kuramsal sınırlarını tartışması ve Türkiye bağlamında uygulanabilirliğine ilişkin yapısal gereksinimleri ortaya koymasıdır.

YÖNTEM

Bu çalışma, yas liderliği kavramını kuramsal temelleri, uygulama alanları ve güncel durumuyla ele alan bir anlatı derlemesi (narrative review) niteliğindedir. Literatür taraması, 2010–2025 yılları arasını kapsayacak şekilde PubMed, PsycINFO, Scopus, Web of Science, Google Scholar, ULAKBİM, TR Dizin ve DergiPark veri tabanlarında gerçekleştirilmiştir.

Arama anahtar kelimeleri İngilizce (“grief leadership”, “trauma-informed leadership”, “compassionate leadership” AND grief/loss) ve Türkçe (“yas liderliği”, “travma duyarlı liderlik”, “şefkat temelli liderlik”) olarak belirlenmiştir. Anahtar kelimeler başlık, özet ve anahtar kelime alanlarında taranmış; ayrıca ilgili çalışmaların kaynakçaları geriye dönük (backward search) olarak incelenmiştir.

Dahil edilme kriterleri kapsamında:

- ✓ Hakemli dergilerde yayımlanmış kuramsal veya ampirik çalışmalar,
- ✓ Liderlik ile yas/kayıp süreçleri arasındaki ilişkiyi doğrudan ele alan araştırmalar,
- ✓ Kurumsal, örgütsel veya toplumsal bağlamda liderlik uygulamalarını tartışan yayınlar,
- ✓ Alan yazında kavramsal katkı sunan kitap bölümleri ve uluslararası kuruluş raporları değerlendirmeye alınmıştır.

Dışlama kriterleri kapsamında ise:

- ✓ Yalnızca klinik yas terapisine odaklanan ve liderlik boyutu içermeyen çalışmalar,
- ✓ Editoryal yazılar, görüş yazıları ve akademik dayanağı sınırlı popüler içerikler,
- ✓ Tekrar eden veriler içeren yayınlar,
- ✓ Liderlik kavramıyla doğrudan ilişki kurmayan genel yas literatürü kapsam dışı bırakılmıştır.

Seçilen çalışmalar tematik analiz yaklaşımıyla değerlendirilmiş; kavramın kuramsal çerçevesi, uygulama alanları ve kültürel bağlamları sentezlenmiştir. Bu anlatı derlemesi yaklaşımı, yas liderliği kavramının çok katmanlı yapısını betimleyici ve yorumlayıcı bir çerçevede ele almayı amaçlamaktadır.

Liderlik ve Yasın Kesişim Noktası

Liderlik, yalnızca belirli hedeflere ulaşma ve stratejik planlama süreçleriyle sınırlı değildir; aynı zamanda kriz, kayıp ve belirsizlik dönemlerinde insanlara rehberlik etme yeteneği ile de tanımlanmaktadır (Northouse, 2021). Bu bağlamda, özellikle kayıp ve yas dönemleri, liderlerin sergilediği davranışların bireylerin ve toplulukların yaşadığı duygusal süreçler üzerinde derin bir etki yarattığı görülmektedir (Gabel, 2001; Friedrich ve Wüstenhagen, 2017; Flåten ve ark., 2019; Linvill ve Onosu, 2023). Araştırmalar, bu tür dönemlerde liderlerin yalnızca yönetsel bir rol üstlenmekle kalmayıp, aynı zamanda duygusal destek sunan ve anlam inşa eden figürler olmaları gerektiğini vurgulamaktadır (Vyas, 2017; Bataeva ve Vavilina, 2018; Neimeyer, 2019; Segovia ve ark., 2022).

Yas sürecinde etkili liderlik, bireylerin ve grupların karmaşık duygusal durumlarına empatik bir yaklaşım geliştirmeyi ve aynı zamanda topluluklarını toparlanma sürecinde yönlendirmeyi gerektirir. Bu noktada, liderler yalnızca kaybın ardından destek sunan kişiler değil, aynı zamanda toplulukları için umut ve anlam yaratan önemli figürler haline gelmektedir (Doka, 2020). Örneğin, iş dünyasında bir çalışanın vefatı veya doğal bir afette yaşanan kayıplar sonrasında, liderlerin açık, empatik ve kapsayıcı iletişim biçimleri hem bireysel hem de kurumsal yasin

daha sağlıklı bir şekilde yönetilmesine olanak tanımaktadır (Flåten ve ark., 2019; Saul, 2022). Ayrıca, yas sürecindeki liderliğin niteliği, liderin kendi yasını nasıl işlediği ile doğrudan ilişkilidir. Kendi yas sürecini bastıran liderler, topluluk üyelerine yönelik destek sağlama kapasitesinde sınırlamalar yaşayabilmektedir (Tehan ve Thompson, 2013). Bu nedenle, literatür, liderlerin hem kendi yas süreçlerini tanımasını hem de topluluklarına rehberlik ederken ikincil travma riskine karşı kendilerini korumalarına yönelik bir yaklaşım benimsemelerini önermektedir (Perry ve Jackson, 2018; Elliott, 2022). Tüm bu unsurlar, liderlik ve yasin kesişim noktasının yalnızca teorik bir çerçeveye oturtulması değil, aynı zamanda pratik ve etik boyutlarının da derinlemesine incelenmesi gerektiğini göstermektedir. Bu bağlamda, liderlerin duygusal zekâları ve empati becerileri, toplulukların iyileşme süreçlerinde kritik bir rol oynamaktadır (Skultans, 2022). Bu nedenle, yas liderliği, liderlerin kendi duygusal süreçlerini yönetme yetenekleri ile topluluklarının ihtiyaçlarını anlama becerileri arasında bir denge kurmalarını gerektirmektedir. Bu denge, liderlerin hem kendileriyle hem de topluluklarıyla olan ilişkilerini güçlendirirken, aynı zamanda etkili bir yas yönetimi sürecinin temelini oluşturur (Devan, 1993). Sonuç olarak, yas liderliği, liderlerin hem kendi duygusal süreçlerini yönetme hem de topluluklarının ihtiyaçlarını anlama becerilerini geliştirmeleri açısından kritik bir alan olarak öne çıkmaktadır.

Yas Liderliği Kavramının Tanımlanması

Yas liderliği kavramı, özellikle ABD’de 9/11 terör saldırılarının ardından liderlerin toplulukların yas sürecinde oynadığı rollerin incelenmesiyle literatürde görünür olmaya başlamış ve hızla gelişen bir araştırma alanı haline gelmiştir (Saul, 2022). Bu liderlik anlayışı, kriz, felaket ve toplumsal travma dönemlerinde liderlik kavramının yeniden şekillendirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Doka (2020), yas liderliğini yalnızca kayıp yaşayan bireylere destek sağlamakla sınırlı görmemekte; liderin kaybı kolektif bir bağlama yerleştirilerek topluluk dayanışmasını güçlendirme rolünü de vurgulamaktadır. Bu çerçevede, yas liderliği hem duygusal destek hem de stratejik yönlendirme unsurlarını bir araya getiren hibrit bir liderlik modeli olarak değerlendirilmektedir. Geleneksel liderlik kuramlarından farklı olarak yas liderliği yalnızca vizyon ve hedef belirleme süreciyle değil, aynı zamanda kayıp ve yasla ilgili duyguların açıkça ifade edilmesini teşvik eden bir iletişim tarzıyla öne çıkmaktadır (Northouse, 2021). Özellikle travmatik kayıplar sonrasında liderlerin tutumları, çalışanların ya da topluluk üyelerinin yas tepkilerini doğrudan etkileyebilmekte; bu nedenle liderin psikolojik güven ortamı oluşturma sorumluluğu artmaktadır (Saul, 2022).

Son yıllarda, literatürde yas liderliğiyle örtüşen ve birbirini tamamlayan yeni kavramsal terimler de kullanılmaktadır. Bunlardan ilki "yas bilgili liderlik" (grief-informed leadership) olarak ifade edilmektedir. Bu kavramsallaştırma, liderlerin kayıp ve yas süreçlerinin psikososyal etkilerine dair bilgi sahibi olmalarını ve bu farkındalığı liderlik uygulamalarına entegre etmelerini ifade etmektedir. Özellikle sağlık, eğitim ve sosyal hizmet alanlarında, yas bilgili liderlik çalışan dayanıklılığını artırmada ve duygusal iyileşmeyi desteklemede kritik bir rol oynamaktadır (Hall ve ark.,2013).

Bir diğer kavramsallaştırma ise "travma duyarlı liderlik" (trauma-informed leadership) şeklindedir. Bu liderlik biçimi, kayıpların yalnızca bireysel yasla sınırlı kalmadığını; travmatik deneyimlerin örgütsel, toplumsal ve kültürel düzeylerde uzun vadeli etkiler bırakabileceğini kabul ederek, liderin bu süreçleri göz önünde bulundurarak hareket etmesini gerektirir (Papa ve Robinson, 2023). Bu yaklaşım, güven, güvenlik ve karşılıklı destek ortamını temel alarak, travmanın uzun vadeli bireysel ve örgütsel etkilerini dikkate almaktadır. Sağlık alanındaki uygulamalarda, travma duyarlı liderlik çalışanların psikolojik dayanıklılığını artırmakta ve bakım hizmetlerinin kalitesini doğrudan etkilemektedir (Harris ve ark.,2024).

Yas ve travma odaklı yaklaşımları tamamlayan bir diğer kavram ise "şefkat temelli liderlik" (compassionate leadership) olarak ifade edilmektedir. Bu model, liderlerin empati, öz-farkındalık ve insan odaklı iletişim becerilerini ön plana çıkarır. Şefkatli liderlik, çalışanların değer gördükleri bir kültür inşa ederek tükenmişliği azaltmakta, iş doyumunu artırmakta ve özellikle sağlık sektöründe hasta bakım kalitesini yükseltmektedir (Thomas, 2024; Zareen, 2022; de Zulueta, 2015).

Tüm bu yönleriyle yas liderliği, yalnızca kriz anlarında devreye giren bir müdahale biçimi olmanın ötesinde, uzun vadede kurum kültürünü, topluluk dayanıklılığını ve bireyler arası ilişkileri güçlendiren sürdürülebilir bir liderlik yaklaşımı olarak görülmektedir (Reilly ve Kay, 2022). Dolayısıyla, yas liderliği, hem kuramsal hem de uygulamalı düzeyde disiplinler arası bir inceleme gerektiren, gelişmekte olan bir liderlik paradigmasıdır. Bu bağlamda, yas liderliğinin öneminin anlaşılması, liderlerin ve toplulukların karşılaştıkları zorlukları aşmalarında ve duygusal iyileşme süreçlerini desteklemelerinde kritik bir rol oynamaktadır.

Yas Liderliğinin Uygulama Alanları

Yas liderliği, bireylerin ve toplulukların karşılaştığı kayıpların derin etkilerini anlamak ve bu süreçte rehberlik etmek açısından son derece önemli bir rol oynamaktadır. Bu liderlik biçimi, yalnızca kriz anlarında değil, günlük yaşamın akışında da kayıpların tanınması ve bu kayıplara uygun bir şekilde yanıt verilmesi becerisi ile karakterize edilir. Eğitim kurumları, yas liderliğinin en belirgin uygulama alanlarından biridir. Okul topluluklarında bir öğrencinin, öğretmenin veya diğer personelin kaybı, bireylerin üzerinde derin ve kalıcı izler bırakabilir. Bu tür durumlarla karşılaşıldığında, okul yöneticileri ve öğretmenler, öğrencilerle açık ve dürüst bir iletişim kurarak, yasın doğal bir süreç olduğunu vurgulamakta ve destekleyici ritüeller (örneğin anma etkinlikleri, sınıf içi paylaşımlar) oluşturarak iyileşme sürecini desteklemektedir (Brown ve Jimerson, 2017). Bu tür etkinlikler, öğrencilerin duygusal ihtiyaçlarını karşılamak ve topluluk içinde dayanışma duygusunu pekiştirmek için kritik öneme sahiptir.

İş dünyası ve kurumsal liderlik de yas liderliğinin önemli bir diğer alanıdır. Çalışan kaybı, ani işten çıkarmalar veya kriz dönemlerinde yaşanan toplu kayıplar, iş yerlerinde "kurumsal yas" süreçlerini tetikleyebilmektedir (Papa ve Robinson, 2023). Bu bağlamda, liderler, hem bireysel hem de kurumsal düzeyde yasın tanınmasını sağlayarak, çalışanların duygusal dayanıklılığını artıran açık ve empatik bir liderlik yaklaşımı sergilemelidirler (Doka, 2020). Ayrıca, kurumsal yas liderliği, yalnızca kayıp sonrası destekle sınırlı kalmayıp, kriz öncesi hazırlık ve sonrasında uzun vadeli iyileşme planlarını da içermektedir (Papa ve Robinson, 2023). Bu süreç, çalışanların yeniden toparlanması ve iş yerinde sağlıklı bir ortamın yeniden inşası için kritik öneme sahiptir.

Toplum ve afet yönetimi, yas liderliğinin kritik bir başka alanıdır. Depremler, pandemiler, terör saldırıları veya savaş gibi toplumsal travmalar sonrasında liderler, yalnızca fiziksel kaynakları organize eden kişiler değil, aynı zamanda topluluklara umut ve yön duygusu sağlayan figürler haline gelmektedir (Saul, 2022). Bu süreçte kullanılan dil, sergilenen empati ve oluşturulan destek sistemleri, bireylerin ve toplumların yas sürecinden güçlenerek çıkabilmesini sağlayan anahtar faktörlerdir. Toplum liderleri, bu tür durumlarda duygusal destek sunarak, toplulukların yeniden bir araya gelmesine ve iyileşmesine yardımcı olmalıdır. Son olarak, sağlık ve psikososyal hizmet alanlarında yas liderliği, bireylerin kayıplarını yönetmelerine yardımcı olmak için kritik bir boyut kazanır. Hastane yöneticileri, psikolojik danışmanlar ve sosyal hizmet uzmanları hem hastaların hem de sağlık çalışanlarının kayıp deneyimlerini yönetirken yas liderliğinin ilkelerini kullanarak destek sunmaktadır (Rosenblatt, 2008). Bu uygulama, bireysel yasın ötesine geçerek, kurum ve toplum genelinde travmatik kayıpların ardından uzun vadeli dayanıklılık oluşturma temel taşlarından biri haline gelmektedir.

Zorluklar ve Etik Düşünceler

Yas liderliği, bireylere ve topluluklara destek sağlama konusunda kapsamlı bir çerçeve sunarken, liderlerin karşılaştığı zorlukların yanı sıra bu süreçteki etik sorumlulukları da derinlemesine ele almaktadır. Bu bağlamda, yas liderlerinin üstlenmesi gereken en temel zorluklardan biri hem profesyonel hem de kişisel sınırlarını koruyabilmektir. Yas sürecinde empatik bir figür olma sorumluluğu, liderin duygu ve düşüncelerini etkili bir şekilde yönetmesini gerektirmektedir. Lider, destek sağladığı bireylerin duygusal yükünü taşıırken, kendi ruhsal sağlığını da göz önünde bulundurmalıdır. Aksi takdirde, tükenmişlik (burnout) veya ikincil travma (secondary trauma) gibi olumsuz durumlarla karşılaşma riski artabilmektedir (Figley, 2013). Bu nedenle, yas liderlerinin öz bakım süreçlerine dikkat etmeleri ve gerektiğinde süpervizyon veya profesyonel yardım almaları, etik bir zorunluluk olarak değerlendirilmektedir (Duncan ve Pond, 2024).

Bir diğer önemli zorluk ise, kültürel ve bireysel farklılıklara duyarlılık göstermektir. Yasın ifade biçimleri, kültürler arasında büyük farklılıklar arz edebilir; bazı topluluklar kaybı yüksek sesle ve törensel bir şekilde yas tutarken, diğerleri daha içsel ve sessiz bir yas süreci yaşayabilmektedir. Bu çeşitliliği dikkate almak, yas liderlerinin sorumlulukları arasında yer almaktadır. Liderler, bu farklılıklara saygılı bir yaklaşım sergilemeli ve destek sunarken kendi değerlerini dayatmaktan kaçınmalıdırlar. Etik açıdan, liderlerin kullandıkları dilin, seçtikleri ritüellerin ve uygulamaların kapsayıcı olması büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, liderlerin, topluluklarının farklı yas tutma biçimlerini anlamaları ve bu süreçte duyarlı bir tutum sergilemeleri, etkili bir yas liderliği için önemli bir unsur olmaktadır (Silverman, Baroiller ve Hemer, 2020). Ayrıca, liderin kendi yas süreci ile başkalarına liderlik etme süreci arasında denge kurma zorunluluğu da önemli bir etik boyut oluşturmaktadır. Kendi kayıplarını bastırarak güçlü görünmeye çalışan bir lider, hem kişisel olarak duygusal yükünü artırabilir hem de topluluk üyelerine yasın sağlıklı bir şekilde ifade edilmediği bir model sunabilir. Bu nedenle, yas liderlerinin şeffaflık, dürüstlük ve duygusal otantiklik ilkelerine bağlı kalmaları, liderliklerinin güvenilirliğini artıran önemli etik prensiplerdir (Northouse, 2021). Yas liderliği, sadece bir rehberlik değil, aynı zamanda bir sorumluluk ve etik bir duruş gerektiren karmaşık bir süreçtir ve bu sürecin sağlıklı bir şekilde yönetilmesi hem liderin hem de topluluğun iyilik hali için önem teşkil etmektedir.

Dünyada ve Türkiye’de Yas Liderliği

ABD’de Yas Liderliği

ABD’de “yas liderliği” kavramı, son yirmi yılda yaşanan 11 Eylül saldırıları, doğal afetler ve COVID-19 pandemisi gibi büyük krizlerin ardından akademik, kurumsal ve toplumsal düzeyde giderek daha fazla önem kazanmıştır. Liderlerin yalnızca stratejik karar verici değil, aynı zamanda kayıp karşısında toplulukları bir arada tutan, duygusal destek sağlayan ve anlam inşa eden figürler olarak görülmesi, yas liderliğinin profesyonel bir uzmanlık alanına dönüşmesini sağlamıştır (Mayland ve ark., 2020; Cruz León ve Guzmán-Saldaña, 2023).

ABD’de üniversiteler, meslek kuruluşları ve sivil toplum örgütleri, liderleri yas süreçlerinde rehberlik edecek şekilde yetiştiren sertifika ve eğitim programları geliştirmiştir. University of Wisconsin–Madison ve Northern Michigan University (NMU) tarafından sunulan Grief Support Specialist Certificate programları; danışmanlar, öğretmenler ve sosyal hizmet uzmanları için yas psikolojisi, empatik iletişim, ikincil travma yönetimi ve kültürel duyarlılık gibi temel içerikler sunmaktadır (Northern Michigan University, 2025). Benzer şekilde, University of Vermont (UVM)’un Grief and Bereavement Specialist Professional Certificate programı yas danışmanlığı ve kültürel perspektiflerle ilgili modüller sunmaktadır (University of Vermont, 2025).

ABD’de yas liderliği rolünü üstlenenler arasında şirket yöneticileri ve insan kaynakları liderleri, çalışan kaybı veya kriz dönemlerinde yas desteği sunmak amacıyla bu eğitimlerden faydalanmaktadır (Corden, 2016). Eğitim yöneticileri (okul müdürleri, üniversite dekanları) öğrenci ve öğretmen kayıplarında yönlendirici figürler olurken, sağlık sektörü liderleri (hastane yöneticileri, hemşire liderler) hem kendi ekiplerine hem de hastalara destek sağlayan bir yas liderliği yaklaşımı sergilemektedir (Schulz, 2017; Geringer ve Durning, 2022).

Avrupa ve Birleşik Krallık’ta Yas Liderliği

Avrupa’da yas liderliği, kültürel çeşitliliğin ve farklı yas ritüellerinin etkisiyle giderek daha kurumsal bir kimlik kazanmaktadır. Bereavement Network Europe (BNE), kıtadaki yas bakım profesyonellerini bir araya getirerek, bilgi paylaşımını ve kültürel duyarlılığa dayalı uygulamaları desteklemektedir (Bereavement Network Europe, 2024). Ayrıca European Grief Conference gibi düzenli uluslararası etkinlikler, yas liderliği eğitimi ve etik standartların oluşturulmasına katkıda bulunmaktadır (European Grief Conference, 2024).

Birleşik Krallık, yas liderliği eğitimi konusunda Avrupa’nın öncülerindendir. Cruse Bereavement Support, İngiltere, Galler, İskoçya ve Kuzey İrlanda’da 4.500’den fazla gönüllüye eğitim vererek birey ve gruplara yas desteği sağlamaktadır. Cruse eğitimleri, British Association for Counselling and Psychotherapy (BACP) etik kodlarına dayalıdır ve gönüllüler yıllık yenileme eğitimleriyle bilgi ve becerilerini güncellemektedir (Cruse Bereavement Support, 2025).

Türkiye’de Yas Liderliği

Yas liderliği, dünyada giderek daha fazla önem kazanan bir liderlik yaklaşımıdır ve bu rolün etkili bir şekilde yerine getirilebilmesi için belirli yasal, kurumsal, kültürel ve mesleki koşulların dikkate alınması büyük bir gereklilik taşımaktadır. Hukuki ve kurumsal çerçeve, yas liderliği açısından kritik bir öneme sahiptir. Türkiye’de psikolojik destek sunma yetkisi, yalnızca Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik (PDR) mezunları, psikologlar ve belirli koşullar altında sosyal hizmet uzmanları gibi ruh sağlığı alanında eğitim almış profesyonellerle sınırlıdır (YÖK, 2023). Bu nedenle, yas liderliği rolünü üstlenecek bireylerin yasal yetkinlikleri ve mesleki sınırları hakkında net bir bilgiye sahip olmaları büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, afet ve kriz dönemlerinde yas liderliği genellikle AFAD, Kızılay ve belediye kriz merkezleri gibi kurumsal yapılarla koordineli bir şekilde yürütüldüğünden, bu kurumların prosedürlerine hâkim olmak, liderlik sürecinin etkinliğini artırmak açısından kritik bir faktördür (AFAD, 2022).

Eğitim ve yetkinlik geliştirme ihtiyacı da yas liderliğinin önemli bir boyutunu oluşturmaktadır. Türkiye’de yas liderliği için resmi bir sertifikasyon programı henüz mevcut olmasa da, yas danışmanlığı, kriz müdahalesi, travma bilgilendirici yaklaşımlar ve psikolojik ilk yardım gibi alanlarda alınacak eğitimler, bu rolü üstlenecek kişilerin profesyonel bilgi ve becerilerini artırmaktadır. Ayrıca, liderlerin kendi duygusal süreçleriyle başa çıkma ve kolaylaştıracak süpervizyon mekanizmalarının oluşturulması, etik açıdan da kritik bir gereklilik olarak öne çıkmaktadır (Figley, 2013).

Son olarak, Türkiye’de yas liderliğinin etkin bir şekilde uygulanabilmesi için kurumsal ve toplumsal düzeyde farkındalık artırıcı çalışmaların yapılması gerekmektedir. Yas liderliği yaklaşımının yalnızca kriz anlarında değil, eğitim, sağlık ve iş dünyası gibi farklı alanlarda da benimsenmesi, hem bireysel hem de toplumsal iyileşme kapasitesini artıracak uzun vadeli bir vizyonun parçası olma potansiyeline sahiptir. Bu tür bir yaklaşım, toplumun

genel sağlığı ve refahı için önemli bir katkı sağlayabilir ve yas süreçlerinin daha sağlıklı bir şekilde yönetilmesine olanak tanıyabilir.

TARTIŞMA

Yas liderliği kavramı, son yıllarda özellikle kitlesel kayıplar, pandemi ve toplumsal travmalar sonrasında literatürde görünürlük kazanmış olmakla birlikte, kuramsal sınırları henüz tam olarak netleşmiş bir alan değildir. Mevcut çalışmalar, yas liderliğini empati, anlam inşası, psikolojik güven ve kolektif dayanıklılık gibi kavramlarla ilişkilendirmekte; ancak bu yaklaşımın mevcut liderlik modellerinden (örneğin şefkat temelli liderlik, travma duyarlı liderlik ya da dönüşümcü liderlik) hangi yönleriyle ayrıştığı konusunda sınırlı açıklık bulunmaktadır (Northouse, 2021; Papa ve Robinson, 2023). Bu durum, yas liderliğinin özgün bir paradigma mı yoksa var olan liderlik kuramlarının kriz ve kayıp bağlamına uyarlanmış bir alt türü mü olduğu sorusunu gündeme getirmektedir. Kavramsal netliğin sağlanabilmesi için yas liderliğinin ayırt edici boyutlarının daha sistematik biçimde tanımlanması gerekmektedir.

Literatürde dikkat çeken bir diğer nokta, yas liderliğinin büyük ölçüde normatif ve öneri temelli bir çerçeve üzerinden ele alınmasıdır. Çalışmalar liderlerin empatik iletişim kurması, anlam üretmesi ve topluluk dayanıklılığını desteklemesi gerektiğini vurgulamakta; ancak bu müdahalelerin somut çıktıları ve ölçülebilir etkileri üzerine ampirik veri sınırlı kalmaktadır. Yas liderliğine ilişkin standartlaştırılmış ölçme araçlarının bulunmaması, bu yaklaşımın etkililiğini değerlendirmeyi güçleştirmektedir. Bu nedenle, gelecekteki araştırmaların deneysel, yarı-deneysel ve uzunlamasına tasarımlarla yas liderliği müdahalelerinin psikososyal sonuçlarını incelemesi önem arz etmektedir.

Yas liderliğinin uygulamadaki riskleri eleştirel bir perspektifle değerlendirilmelidir. Liderlerin duygusal destek rolünü üstlenmesi, rol belirsizliği ve profesyonel sınırların aşılması riskini beraberinde getirebilir. Özellikle ruh sağlığı alanında uzman olmayan yöneticilerin, yeterli eğitim ve süpervizyon olmaksızın yas süreçlerine müdahil olması, iyi niyetli ancak etik açıdan sorunlu uygulamalara yol açabilmektedir. Ayrıca liderin kendi yas sürecini yeterince işlememesi durumunda ikincil travma ve tükenmişlik riskinin artabileceği bilinmektedir (Figley, 2013). Bu bağlamda yas liderliği, yalnızca empatik duyarlılık değil, aynı zamanda açık biçimde tanımlanmış mesleki sınırlar ve öz bakım stratejileri gerektiren bir sorumluluk alanı olarak ele alınmalıdır.

Öncelikle, yas liderliği rolünü üstlenen kişi psikoterapi uygulamaz; rolü klinik müdahale değil, destekleyici ve kapsayıcı iletişim sağlamaktır. Klinik düzeyde depresyon, travma sonrası stres belirtileri veya işlev kaybı gibi durumlar gözlemlendiğinde, bireyler yetkin ruh sağlığı uzmanlarına yönlendirilmelidir. Lider, travmatik anlatımı teşvik eden ya da zorlayan bir tutum benimsememeli; gönüllülük ve hazır oluş ilkesine bağlı kalmalıdır.

Bununla birlikte, yas sürecine ilişkin anlamlandırma çerçevelerinde dini, kültürel ya da ideolojik yorumların dayatılmasından kaçınılmalıdır. Liderin görevi, tekil bir anlam üretmek değil; çoğul ve güvenli bir ifade alanı oluşturmaktır. Süreç boyunca gizlilik ve mahremiyet ilkeleri korunmalı; bireylerin paylaşımları kurumsal iletişim aracı haline getirilmemelidir.

Ayrıca lider, kendi psikososyal kapasitesini aşan durumlarda profesyonel destek talep etmeli ve süpervizyon mekanizmalarına başvurmalıdır. Yas liderliği uygulamaları, kurumsal prosedürler ve yürürlükteki hukuki çerçeve ile uyumlu biçimde yürütülmeli; rol tanımı açıkça belirlenmelidir. Bu sınırlar gözetilmediğinde, destek sunma niyeti etik ihlale dönüşebilir ve hem lider hem de topluluk açısından zararlı sonuçlar doğurabilir.

Kültürel bağlam da yas liderliğinin uygulanabilirliğini belirleyen önemli bir değişkendir. Yasın ifade edilme biçimleri kültürler arasında farklılık göstermekte; bazı topluluklarda açık duygusal ifade teşvik edilirken, bazılarında daha içe dönük ve ritüel temelli yaklaşımlar ön plana çıkmaktadır (Rosenblatt, 2008). Bu nedenle, evrensel bir yas liderliği modeli geliştirmek yerine kültürel duyarlılığa dayalı bağlamsal modellerin oluşturulması daha gerçekçi görünmektedir. Türkiye bağlamında ise güçlü dini ve kültürel yas ritüelleri önemli bir avantaj sunmakla birlikte, kurumsal yapılandırma ve resmi eğitim programlarının sınırlılığı dikkat çekmektedir. Yas liderliğinin sistematik bir mesleki çerçeveye kavuşmaması, rol tanımında belirsizlik yaratmakta ve uygulamanın sürdürülebilirliğini zorlaştırmaktadır.

Son olarak, yas liderliğinin kavramsal olarak geniş bir çerçeve sunması bir güç olmakla birlikte, bu genişlik aynı zamanda kuramsal dağınıklık riski taşımaktadır. Empati, şefkat, travma duyarlılığı ve psikolojik güven gibi kavramların tamamını kapsayan bir liderlik modeli önerilmesi, alanın disiplinler arası doğasını yansıtsa da, sınırların aşırı genişlemesi kavramın özgünlüğünü zayıflatabilir. Bu nedenle, yas liderliğinin temel bileşenlerinin kuramsal olarak daha dar ve operasyonel olarak ölçülebilir biçimde tanımlanması, alanın bilimsel gelişimi açısından kritik görünmektedir.

Gelecek Yönelimleri ve Araştırma Alanları

Yas liderliği kavramı, günümüzde literatürde giderek daha fazla yer bulmasına rağmen hâlâ gelişmekte olan bir alan olarak değerlendirilmektedir. Mevcut çalışmalar, bu kavramın tanımını ve temel ilkelerini ortaya koymayı başarmış olsa da, farklı bağlamlarda nasıl uygulandığını sistematik bir şekilde incelemek için daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle eğitim, sağlık ve afet yönetimi gibi kritik alanlarda yas liderliğinin etkilerini ölçen uzunlamasına araştırmalar, liderlik müdahalelerinin bireylerin yas süreçleri ve psikolojik iyileşme üzerindeki etkilerini anlamak açısından önem arz etmektedir.

Gelecek araştırmaların odaklanması gereken bir diğer önemli boyut, yas liderliğinin eğitimi ve kurumsal düzeyde entegrasyonudur. Liderlik geliştirme programlarına yas liderliği modüllerinin dahil edilmesi, liderlerin kayıp ve yas süreçlerini yönetme becerilerini artırabilir. Bu tür bir eğitim, liderlerin duygusal zekalarını geliştirmelerine ve empati kurma yeteneklerini güçlendirmelerine olanak tanırken, aynı zamanda organizasyonel dayanıklılığı da artırabilir (Northouse, 2021). Ayrıca, farklı kültürel bağlamlarda yas liderliğinin nasıl şekillendiğini inceleyen karşılaştırmalı çalışmalar, kültürel duyarlılığın bu liderlik yaklaşımındaki önemini daha net bir şekilde ortaya koyabilir ve böylece liderlerin farklı toplumların ihtiyaçlarına daha iyi yanıt vermelerini sağlayabilir.

Araştırmacılar için bir diğer önemli alan, yas liderlerinin kendi psikososyal ihtiyaçları ve öz bakım stratejileridir. İkincil travma, tükenmişlik ve duygusal yüklenme gibi risklerin sistematik olarak değerlendirilmesi, liderlerin uzun vadede etkili kalabilmeleri için gerekli destek mekanizmalarının tasarlanmasına yardımcı olacaktır. Bu bağlamda, liderlerin kendi psikolojik sağlıklarını korumaları için öz bakım uygulamalarını benimsemeleri ve bu süreçte destek almaları önemli bir noktayı teşkil etmektedir. Ayrıca, teknolojinin ve dijital platformların yas liderliğinde nasıl kullanılabileceğini araştırmak, modern liderlik pratikleri için umut vadeden bir yönelimdir. Bu alandaki yenilikçi çözümler, yas süreçlerini daha erişilebilir ve etkili yönetme yolları sunabilir. Sonuç olarak, yas liderliği üzerine yapılacak gelecek çalışmaların hem kavramsal çerçeveyi güçlendirmesi hem de uygulamaya dönük modeller geliştirmesi, bu alanın kurumsal, toplumsal ve bireysel düzeyde daha etkin bir şekilde kullanılmasını sağlayacaktır. Bu sayede, liderlerin yas süreçlerini yönetme yetenekleri artacak, bireylerin iyileşme süreçlerine daha fazla katkıda bulunacak ve toplumsal dayanışma güçlenecektir.

Sonuç

Yas liderliği, bireylerin ve toplumların kayıplar karşısında yaşadıkları duygusal ve sosyal süreçleri anlamlandırmalarına olanak tanıyan, modern liderlik anlayışında giderek daha fazla önem kazanan bir paradigma olarak öne çıkmaktadır (Anderson ve ark., 2015). Bu derleme makale, yas liderliğinin kavramsal temellerini, psikososyal boyutlarını, uygulama alanlarını ve karşılaşılan etik zorlukları derinlemesine inceleyerek konunun teorik çerçevesini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırma bulguları, yas liderliğinin yalnızca kriz anlarında devreye giren bir destek biçimi değil, aynı zamanda uzun vadede dayanıklılık, güven ve topluluk bağlılığı inşa eden sürdürülebilir bir yaklaşım olduğunu vurgulamaktadır (Laranjeira ve ark., 2022; Sands, 2017; Sandler ve ark., 2013). Türkiye bağlamında yas liderliği kavramının uygulanabilirliği hem çeşitli fırsatlar hem de belirli zorluklar içermektedir. Türkiye'nin köklü kültürel ve dini yas ritüelleri, yas liderlerinin toplumlarla anlamlı ve derin bağlar kurmalarını kolaylaştırmakta; ancak bu durum, liderlerin aynı zamanda bu ritüelleri ve inanç temelli hassasiyetleri tanıma sorumluluğunu da üstlenmelerini gerektirmektedir. Ayrıca, Türkiye'de psikolojik destek ve danışmanlık hizmetlerine ilişkin mevcut yasal düzenlemeler, yas liderliği rolünü üstlenecek kişilerin belirli profesyonel yetkinliklere sahip olmalarını ve mesleki sınırlar içinde hareket etmelerini zorunlu kılmaktadır (YÖK, 2023). Bu bağlamda, yas liderliği rolünü etkili bir şekilde icra edebilmek için travma bilgilendirici yaklaşımlar, yas danışmanlığı ve kriz müdahalesi gibi alanlarda kapsamlı bir eğitim almanın kritik bir ihtiyaç olduğu anlaşılmaktadır (AFAD, 2022; Figley, 2013). Sonuç olarak, yas liderliği Türkiye'de yalnızca kriz anlarında başvuru alan bir rol olarak değil; eğitim, sağlık, afet yönetimi ve iş dünyası gibi çeşitli alanlarda toplumsal dayanışmayı ve iyileşmeyi güçlendirecek uzun vadeli bir liderlik anlayışı olarak değerlendirilmelidir. Bu alandaki araştırmaların derinlemesine incelenmesi, liderlik geliştirme programlarına yas liderliği modüllerinin entegre edilmesi ve ulusal düzeyde farkındalık çalışmalarının yaygınlaştırılması hem akademik hem de pratik düzeyde önemli katkılar sağlayacaktır. Böylece, yas liderliği, bireylerin ve toplumların kayıplar karşısında daha dayanıklı hale gelmelerine yardımcı olabilecek güçlü bir araç olarak konumlanabilecektir.

KAYNAKÇA

AFAD. (2022). *Afet sonrası psikososyal destek rehberi*. Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı Yayınları.

Anderson, R., Anderson, R., ve Collins, M.-L. (2015). Managing grief and its consequences at the workplace. In *Grief and its impact on the workplace* (ss. 283–293). https://doi.org/10.1007/978-3-319-11526-9_20

- Bataeva, B., ve Vavilina, A. (2018). Emotional leadership in organizations: Theoretical and applied aspects. In *Emotional intelligence in leadership* (ss. 49–58). https://doi.org/10.1007/978-3-319-74216-8_6
- Bereavement Network Europe. (2024). *Bereavement leadership and bereavement care resources*. <https://bereavement.eu>
- Bonanno, G. A. (2009). *The other side of sadness: What the new science of bereavement tells us about life after loss*. Basic Books.
- Brown, J. A., ve Jimerson, S. R. (Eds.). (2017). *Supporting bereaved students at school*. Oxford University Press.
- Cojocaru, A., ve Brasoveanu, R. (2023). Bereavement as a psychological trauma. *Vector European: Revistă Științifico-Practică*. <https://doi.org/10.52507/2345-1106.2023-1.28>
- Corden, A. (2016). Bereavement and the workplace. In *Death and the workplace* (ss. 150–167). https://doi.org/10.1057/9781137484901_9
- Cruz León, K., ve Guzmán-Saldaña, R. (2023). Approaching grief during the pandemic by COVID-19. *Mexican Journal of Medical Research ICSA*. <https://doi.org/10.29057/mjmr.v1i121.8960>
- de Zulueta, P. C. (2015). Developing compassionate leadership in health care: An integrative review. *Journal of Healthcare Leadership*, 7, 1–10.
- Devan, G. S. (1993). Management of grief. *Singapore Medical Journal*, 34(5), 471–474.
- Doka, K. J. (2020). *Grief is a journey: Finding your path through loss*. Simon ve Schuster.
- Duncan, S., ve Pond, R. (2024). Effective burnout prevention strategies for counsellors and other therapists: A systematic review and meta-synthesis of qualitative studies. *Counselling Psychology Quarterly*, 38(3), 526–555. <https://doi.org/10.1080/09515070.2024.2394767>
- European Grief Conference. (2024). *European Grief Conference*. <https://europeangriefconference.org/>
- Figley, C. R. (2013). *Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized*. Routledge.
- Flåten, A. M., Stephens, P., Furnes, B., ve Dysvik, E. (2019). Group leaders' experiences in heterogenous grief support groups. *Social Work With Groups*. <https://doi.org/10.1080/01609513.2018.1466759>
- Friedrich, E. K., ve Wüstenhagen, R. (2017). Leading organizations through the stages of grief: The development of negative emotions over environmental change. *Business ve Society*. <https://doi.org/10.1177/0007650315576151>
- Gabel, S. (2001). The leader's role in helping organizational members deal with loss, grief, and mourning. In *Organizational grief* (ss. 117–136). https://doi.org/10.1007/978-1-4615-1251-6_8
- Geringer, J., ve Durning, S. J. (2022). Leadership lessons from the field: Leading others to cope with death. *Military Medicine*. <https://doi.org/10.1093/milmed/usac128>
- Grochot, M. (2018). Death and the Grieving Process: Transactional Analysis Contributions. *International Journal of Transactional Analysis Research ve Practice*, 9(2), 72–80 <https://doi.org/10.29044/v9i2p72>
- Hall, D., Shucksmith, J., ve Russell, S. (2013). Building a compassionate community: Developing an informed and caring workplace in response to employee bereavement. *Bereavement Care*, 32(1), 4–10. <https://doi.org/10.1080/02682621.2013.779819>
- Harris, S. R., Amano, A., Winget, M., Skeff, K. M., ve Brown-Johnson, C. G. (2024). Trauma-informed healthcare leadership? Evidence and opportunities from interviews with leaders during COVID-19. *BMC Health Services Research*, 24(1), Article 515. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-10946-9>
- Hutchinson, R. (2018). A grieving process illustrated. *Medical Humanities*, 44, 2–4. <https://doi.org/10.1136/medhum-2016-010874>
- Kübler-Ross, E. (1969). *On death and dying*. Macmillan.
- Laranjeira, C., Moura, D., Salci, M. A., Carreira, L., Covre, E. R., Jaques, A. E., Cuman, R. K. N., Marcon, S. S., ve Querido, A. (2022). A scoping review of interventions for family bereavement care during the COVID-19 pandemic. *Behavioral Sciences*, 12(5), 155. <https://doi.org/10.3390/bs12050155>

- Linville, J. S., ve Onosu, G. (2023). Stories of leadership: Leading with empathy through the COVID-19 pandemic. *Sustainability*, 15(9), 7708. <https://doi.org/10.3390/su15097708>
- Mayland, C. R., Harding, A., Preston, N., ve Payne, S. (2020). Supporting adults bereaved through COVID-19: A rapid review of the impact of previous pandemics on grief and bereavement. *Journal of Pain and Symptom Management*, 60(2), e33-e39. <https://doi.org/10.1016/j.jpainsymman.2020.05.012>
- Neimeyer, R. A. (2019). *Techniques of grief therapy: Assessment and intervention*. Routledge.
- Neimeyer, R. A., Klass, D., ve Dennis, M. R. (2014). Mourning, meaning, and memory: Individual, communal, and cultural narration of grief. In *Grief and meaning* (ss. 325–346). https://doi.org/10.1007/978-1-4939-0308-5_19
- Northern Michigan University. (2025). *Grief support specialist program*. <https://nmu.edu/continuingeducation/grief-support-specialist-program>
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.
- O'Connor, M. F., ve Seeley, S. H. (2022). Grieving as a form of learning: Insights from neuroscience applied to grief and loss. *Current Opinion in Psychology*, 43, 317-322. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2021.08.019>
- Papa, A., ve Robinson, K. (2023). Leadership and trauma-informed care: Working to support staff and teams. *Journal of Emergency Nursing*, 49(2), 172–174. <https://doi.org/10.1016/j.jen.2022.11.001>
- Perry, B. D., ve Jackson, A. (2018). Trauma-informed leadership. In *Trauma-informed care* (ss. ?–?). <https://doi.org/10.4324/9781315210865-10>
- Reilly, R. C., ve Kay, L. (2022). Getting back to a “new normal”: Grief leadership after a fatal school shooting. In *School leadership in crisis*. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-5200-1.CH007>
- Rosenblatt, P. C. (2008). Grief across cultures: A review and research agenda. In M. S. Stroebe, R. O. Hansson, H. Schut, ve W. Stroebe (Eds.), *Handbook of bereavement research and practice: Advances in theory and intervention* (ss. 207–222). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14498-010>
- Sands, D. C. (2017). Creating a resilience cloak in the wake of traumatic bereavement. *Grief Matters*, 20(1), 9–12. <https://search.informit.org/doi/10.3316/informit.855631744527469>
- Sandler, I. N., Wolchik, S. A., Ayers, T. S., Tein, J.-Y., ve Luecken, L. J. (2013). Family bereavement program (FBP) approach to promoting resilience following the death of a parent. *Family Science*, 4(1), 87–94. <https://doi.org/10.1080/19424620.2013.821763>
- Saul, J. (2022). *Collective trauma, collective healing: Promoting community resilience in the aftermath of disaster*. Routledge.
- Schulz, M. (2017). Taking the lead: Supporting staff in coping with grief and loss in dementia care. *Healthcare Management Forum*, 30(1). <https://doi.org/10.1177/0840470416658482>
- Schut, M. S. H. (1999). The dual process model of coping with bereavement: Rationale and description. *Death Studies*, 23(3), 197–224.
- Segovia, M., Laguna-Sánchez, P., Vargas-Perez, A. M., ve de la Fuente-Cabrero, C. (2022). Emotions as a lasting leadership learning in high-potential female students. In *International Conference on Gender Research*. <https://doi.org/10.34190/icgr.5.1.100>
- Silverman, G. S., Baroiller, A., ve Hemer, S. R. (2020). Culture and grief: Ethnographic perspectives on ritual, relationships and remembering. *Death Studies*, 45(1), 1–8. <https://doi.org/10.1080/07481187.2020.1851885>
- Skultans, V. (2022). *Empathy and healing*. <https://doi.org/10.1515/9780857450364>
- Stroebe, W., ve Stroebe, M. (1992). Bereavement and health: Process of adjusting to the loss of a partner. In L. Montada ve M. Lerner (Eds.), *Life crises and experiences of loss in adulthood* (ss. 3–22). Erlbaum.
- Stroebe, M., Schut, H., ve Stroebe, W. (2007). Health outcomes of bereavement. *The Lancet*, 370(9603), 1960–1973. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(07\)61816-9](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(07)61816-9)
- Stroebe, M., Schut, H., ve Boerner, K. (2017). Cautioning health-care professionals: Bereaved persons are misguided through the stages of grief. *Omega: Journal of Death and Dying*, 74(4), 455–473. <https://doi.org/10.1177/0030222817691870>

- Tehan, M., ve Thompson, N. (2012). Loss and grief in the workplace: The challenge of leadership. *Omega-International Journal of Management Science*, 66(3), 265–280. <https://doi.org/10.2190/OM.66.3.D>
- Thomas, V. (2024). Understanding compassionate leadership. *British Journal of Healthcare Assistants*, 18(3), 104–109. <https://doi.org/10.12968/bjha.2024.18.3.104>
- University of Vermont. (2025). *Grief and bereavement specialist professional certificate*. <https://learn.uvm.edu/program/grief-and-bereavement-specialist-professional-certificate/>
- Vyas, M. (2017). Role of emotional intelligence in leadership effectiveness. *International Journal of Engineering and Management Research*.
- Walter, T. (2017). *What death means now: Thinking critically about dying and grieving*. Policy Press.
- West, M., Eckert, R., Collins, B., ve Chowla, R. (2017). *Caring to change: How compassionate leadership can stimulate innovation in health care*. The King's Fund.
- Worden, J. W. (2018). *Grief counseling and grief therapy: A handbook for the mental health practitioner* (5th ed.). Springer.
- YÖK. (2023). *Psikolojik danışmanlık ve rehberlik lisans programı tanımı ve mesleki yetkinlikleri*. Yükseköğretim Kurulu Yayınları.
- Zareen, R. (2022). Effects of compassionate leadership on healthcare providers and patients. *Nursing Management*, 10–1097. <https://doi.org/10.1097/nmg.0000000000000199>