



T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİCİLİĞİ PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

OKUL MÜDÜRLERİNİN KRİZ YÖNETİMİ BECERİLERİNİN
LİDERLİK STİLLERİ AÇISINDAN İNCELENMESİ
(İZMİR ÖRNEĞİ)

ZEKAYİ KAAAN ULUSOY

İzmir
2020

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİCİLİĞİ PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

OKUL MÜDÜRLERİNİN KRİZ YÖNETİMİ BECERİLERİNİN
LİDERLİK STİLLERİ AÇISINDAN İNCELENMESİ
(İZMİR ÖRNEĞİ)

ZEKAYİ KAAAN ULUSOY

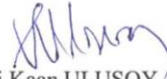
DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Yaşar Yavuz

İzmir
2020

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Okul Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerilerinin Liderlik Stilleri Açısından İncelenmesi (İzmir Örneği)” adlı çalışmanın içerdiği fikri izinsiz başka bir yerden almadığımı; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında ve bölümlerinin yazımında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yaptığımı ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi, ayrıca bu çalışmanın Dokuz Eylül Üniversitesi tarafından kullanılan bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve intihal içermediğini beyan ederim. Herhangi bir zamanda aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonuca razı olduğumu bildiririm.

21/08/2020


Zekayi Kaan ULUSOY



DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU



Tarih:11 /09/2020

Tez Başlığı:

Okul Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerilerinin Liderlik Stilleri Açısından İncelenmesi (İzmir Örneği)

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 105 sayfalık kısmına ilişkin, 15/09/2020 tarihinde **tez danışmanım tarafından** Dokuz Eylül Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı'nın sağladığı İntihal Tespit Programından (Turnitin-Tez İntihal Analiz Programı) aşağıda belirtilen **filtreleme tiplerinden biri** (uygun olanı işaretleyiniz) uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezin **benzerlik oranı % 27'dir**.

- <http://www.kutuphane.deu.edu.tr/tr/turnitin-tez-intihal-analiz-programi/> adresindeki Tez İntihal Analiz Programı

Kullanım Kılavuzunu okudum ☒

Filtreleme Tipi 1(Maksimum %15) ☐

- ☐ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç,
- ☐ Kaynakça hariç,
- ☐ Alıntılar dâhil,
- ☐ Altı (6) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç.

Filtreleme Tipi 2(Maksimum %30) ☒

- ☒ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç,
- ☒ Kaynakça dâhil,
- ☒ Alıntılar dâhil.

EK 1- İntihal Tespit Programı Raporu İLK SAYFA Çıktısı. ☒

EK 2- İntihal Tespit Programı Raporu (Tümü) Cd İçinde. ☐

Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Uygulama Esasları'nı inceledim ve yukarıda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Adı Soyadı : Zekayi Kaan ULUSOY
Öğrenci No : 2018950135
Anabilim Dalı : Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Programı : Eğitim Yönetimi ve Denetçiliği
Statüsü : Yüksek Lisans ☒ Doktora ☐

ÖĞRENCİ

Zekayi Kaan ULUSOY
15/09/2020
(İmza)

DANIŞMAN

Dr. Öğr. Üyesi Yaşar YAVUZ
15/09/2020
(İmza)

Açıklamalar

1: Bu formu teslim etmeden önce sizden istenen bilgileri uygun kutucuğu (☐) işaretleyerek doldurunuz.

Kullanıcı şifre vb. konusunda sorun yaşanması durumunda Üniversitemiz Merkez Kütüphanesinde bulunan Turnitin yetkilisine (Ali Taş Tel: +90 (232) 3018026 veya ali.tas@deu.edu.tr) başvurunuz.

2: Yüksek Lisans/Doktora Tez Çalışması Orijinallik Raporu' formu tezin ciltlenmiş ve elektronik nüshalarının içerisinde ekler kısmında yer alır.

3: Tez savunmasında düzeltme alınması durumunda bu form güncellenerek yeniden hazırlanır.

4: Turnitin-Tez İntihal Analiz Programına yükleme yapılırken Dosya Başlığı (document title) olarak **tez başlığının tamamı**, Yazar Adı (author's first name) olarak **öğrencinin adı**, Yazar Soyadı (author's last name) olarak **öğrencinin soyadı** bilgisini yazınız.

TEŞEKKÜR

Araştırmamın tüm aşamalarında bana destek olan, bilgi birikimini esirgemeyerek yolumu aydınlatan değerli hocam ve danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Yaşar YAVUZ’a teşekkürü borç bilirim.

Araştırmamda ölçeklerini kullandığım ve bu süreçte desteğini esirgemeyen değerli hocam Prof. Dr. Ali AKSU’ya, destekleri ile motivasyonumu her zaman yükselten değerli İl Milli Eğitim Müdürüm Dr. Ömer YAHŞİ’ ye, varlığını ve desteğini her zaman hissettiğim değerli İl Milli Eğitim Müdür Yardımcısı İlker ERARSLAN’a, yardımları ile bana rehberlik eden değerli arkadaşlarım Dr. Emre UYGUR, Nurdan MARAL, Dr. Rukiye AYDOĞAN ve İsa POLAT’a, ölçeklerin yanıtlanması ve veri toplanması sürecinde yardımcı olan İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri yöneticileri ile Ar-Ge/Özel Büro personellerine, okul yöneticilerine ve araştırmama katkıda bulunan tüm meslektaşlarıma teşekkür ederim.

Ayrıca bu süreçte en büyük destekçim eşim Duygu ŞAN ULUSOY’a, varlığı ile mutluluk kaynağı canım kızıma, hayatım ve eğitimim boyunca üzerimde çok emeği bulunan anneme, babama, kız kardeşime ve tüm aileme desteklerinden dolayı minnettarım. Araştırmamın eğitim yönetimi alanına katkıda bulunmasını ve diğer araştırmacılara yol göstermesini temenni ederim.

İzmir, 2020

Zekayi Kaan ULUSOY

İÇİNDEKİLER

ÖZET	viii
ABSTRACT	x
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Amaç ve Önem.....	2
1.3. Problem Cümlesi / Alt Problem Cümleleri	3
1.4. Sınırlılıklar	4
1.5. Varsayımlar.....	4
1.6. Tanımlar	4
BÖLÜM II	5
KURAMSAL ÇERÇEVE / KAVRAMSAL ÇERÇEVE / İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	5
2.1. Kriz yönetimi	5
2.1.1. Kriz yönetimi nedir?.....	5
2.1.2. Kriz yönetiminin özellikleri	7
2.1.3. Kriz yönetiminin amacı.....	7
2.1.4. Kriz yönetiminin aşamaları	8
2.2. Liderlik	8
2.2.1. Liderlik olgusu	8
2.2.2. Liderlik teorileri	9
2.2.3. Lider kimdir?.....	11
2.2.4. Liderlerin özellikleri.....	12
2.2.5. Liderlik tanımları.....	13
2.2.6. Liderin güç kaynakları	14
2.2.7. İçinde bulunulan ortamın önemi ve lideri değerlendirme	15
2.2.8. Lider ve yönetici farkı	16
2.2.9. Eğitim alanında liderlik	18
2.2.10. Liderlik stilleri.....	20
2.3. Kriz yönetiminde liderlik becerileri.....	25
2.4. İlgili araştırmalar	27
2.4.1. Yurt içinde yapılan araştırmalar	27
2.4.2. Yurt dışında yapılan araştırmalar	42
BÖLÜM III	46
YÖNTEM	46
3.1. Araştırmanın Modeli / Deseni	46

3.2. Evren ve Örneklem.....	46
3.2.1. Evren	46
3.2.2. Örneklem.....	47
3.3. Veri Toplama Süreci ve Araçları.....	51
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	51
3.3.2. İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Anketi	51
3.3.3. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği	56
3.4. Tasarım, Geliştirme, Uygulama Süreci	61
3.5. Verilerin Analizi	61
3.6. Araştırmanın Geçerliği ve Güvenirliği	62
3.7. Araştırmacının Rolü	63
BÖLÜM IV	64
BULGULAR.....	64
4.1. Birinci alt probleme ilişkin bulgular.....	64
4.2. İkinci alt probleme ilişkin bulgular.....	66
4.3. Üçüncü alt probleme ilişkin bulgular	67
4.4. Dördüncü alt probleme ilişkin bulgular	68
4.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular	68
4.6. Altıncı alt probleme ilişkin bulgular.....	69
4.7. Yedinci alt probleme ilişkin bulgular	71
4.8. Sekizinci alt probleme ilişkin bulgular	72
4.9. Dokuzuncu alt probleme ilişkin bulgular	74
4.10. Onuncu alt probleme ilişkin bulgular	75
4.11. On birinci alt probleme ilişkin bulgular.....	76
4.12. On ikinci alt probleme ilişkin bulgular.....	77
4.13. On üçüncü alt probleme ilişkin bulgular	78
4.14. On dördüncü alt probleme ilişkin bulgular	79
4.15. On beşinci alt probleme ilişkin bulgular.....	81
BÖLÜM V	83
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	83
5.1. Sonuç	83
5.2. Tartışma ve Öneriler	85
5.2.1. Tartışma.....	85
5.2.2. Öneriler	89
KAYNAKÇA.....	92
EKLER.....	102
EK 1.....	102

EK 2. Uygulama İzinleri.....	103
EK 2.1. ETİK İZİN	103
EK 2.2. OKUL İZİNLERİ.....	121
EK 2.3. ÖLÇME ARAÇLARININ UYGULANMA İZİNLERİ	123



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Yöneticilik ile Liderlik Arasındaki Temel Farklar.....	17
Tablo 2. İzmir İli Öğretmen Sayısı (Merkez İlçeler)	46
Tablo 3. Örneklem Dâhil Edilen Okul Bilgileri	47
Tablo 4. Verilen Bir Nüfus Büyüklüğünün Örneklem Sayıları.....	49
Tablo 5. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları	49
Tablo 6. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları	49
Tablo 7. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Türlerine Göre Dağılımları	50
Tablo 8. Öğretmenlerin Sendika Üyelik Durumuna Göre Dağılımları	50
Tablo 9. Öğretmenlerin Mesleki Hizmet Sürelerine Göre Dağılımları	50
Tablo 10. Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılımları	51
Tablo 11. İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Anketi Seçenekleri ile Ölçme ve Ölçüm Aralıkları.....	52
Tablo 12. İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Anketi DFA Sonuçları	54
Tablo 13. İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Anketi Maddeleri r ve T Değerleri.....	54
Tablo 14. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Alt Boyutları ve Ölçek Madde Boyutları	56
Tablo 15. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Seçenekleri ile Ölçme ve Ölçüm Aralıkları	57
Tablo 16. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği DFA Sonuçları.....	59
Tablo 17. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Maddeleri r ve T Değerleri	59
Tablo 18. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okulların Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerilerine İlişkin Ölçümler	64
Tablo 19. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okulların Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerileri Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel Ölçümleri.....	65
Tablo 20. Okul Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerilerine İlişkin Öğretmen Algılarının Cinsiyetlerine Göre Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	66
Tablo 21. Okul Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerilerine İlişkin Öğretmen Algılarının Medeni Durumlarına Göre Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	67

Tablo 22. Okul Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerilerine İlişkin Öğretmen Algılarının Sendika Üyeliği Durumlarına Göre Mann Whitney-U Testi Sonuçları	68
Tablo 23. Okul Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerilerine İlişkin Öğretmen Algılarının Hizmet Yıllarına Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	69
Tablo 24. Okul Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerilerine İlişkin Öğretmen Algılarının Branşlarına Göre F (Varyans) Testi Sonuçları	70
Tablo 25. Okul Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerilerine İlişkin Öğretmen Algılarının Çalıştıkları Okul Türüne Göre F (Varyans) Testi Sonuçları.....	71
Tablo 26. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okulların Müdürlerinin Liderlik Stillerine İlişkin Ölçümler	72
Tablo 27. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okulların Müdürlerinin Liderlik Stilleri Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel Ölçümleri	73
Tablo 28. Okul Müdürlerinin Liderlik Stillerine İlişkin Öğretmen Algılarının Cinsiyetlerine Göre Mann Whitney-U Testi Sonuçları	74
Tablo 29. Okul Müdürlerinin Liderlik Stillerine İlişkin Öğretmen Algılarının Medeni Durumlarına Göre Mann Whitney-U Testi Sonuçları	75
Tablo 30. Okul Müdürlerinin Liderlik Stillerine İlişkin Öğretmen Algılarının Sendika Üyeliği Durumlarına Göre Mann Whitney-U testi Sonuçları.....	76
Tablo 31. Okul Müdürlerinin Liderlik Stillerine İlişkin Öğretmen Algılarının Hizmet Yıllarına Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları	77
Tablo 32. Okul Müdürlerinin Liderlik Stillerine İlişkin Öğretmen Algılarının Branşlarına Göre F (Varyans) Testi Sonuçları	78
Tablo 33. Okul Müdürlerinin Liderlik Stillerine İlişkin Öğretmen Algılarının Çalıştıkları Okul Türüne Göre F (Varyans) Testi Sonuçları.....	80
Tablo 34. Okul Müdürlerinin Liderlik Stillerine İlişkin Öğretmen Algılarının Çalıştıkları Okul Türüne Göre LSD Test Sonuçları.....	81
Tablo 35. Okul Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerileri ile Liderlik Stilleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları	82

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Örneklem Belirleme Formülü.....	48
Şekil 2. İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Anketi Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Sonuçları	53
Şekil 3. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Sonuçları	58



ÖZET

OKUL MÜDÜRLERİNİN KRİZ YÖNETİMİ BECERİLERİNİN LİDERLİK STİLLERİ AÇISINDAN İNCELENMESİ (İZMİR ÖRNEĞİ)

Araştırmanın amacı okul müdürlerinin kriz yönetimi becerileri ile farklı liderlik stilleri arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Araştırmada, okul müdürlerinin kriz yönetimi becerileri ve liderlik stillerine ilişkin öğretmen algıları saptanmaya çalışılmıştır. Söz konusu öğretmen algıları arasında onların cinsiyet, medeni durum, sendika üyeliği durumu, hizmet yılı, branş, çalıştığı okul türü değişkenlerine göre anlamlı farklılık olup olmadığı da saptanmıştır. Ayrıca, okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen algıları ile okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin öğretmen algıları arasında anlamlı ilişki olup olmadığı saptanmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın evrenini 2019-2020 eğitim öğretim yılında İzmir ili merkez ilçeleri sınırları içerisinde görev yapmakta olan 26.279 öğretmen oluşturmuştur. Örneklem ise 1273 öğretmenden oluşmaktadır. Örneklem, küme örneklem ve tabakalı örneklem yöntemi ile tespit edilmiştir. Araştırmanın veri toplama araçları iki ölçekten meydana gelmektedir. Öğretmenlerin demografik özelliklerine (cinsiyet, medeni durum, sendika üyeliği durumu, hizmet yılı, branş, görev yapılan okul türü) ek olarak kullanılan ölçeklerden biri 31 maddelik İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerileri Anketi, diğeri ise okul müdürlerinin liderlik stillerini belirlemek üzere ise 36 maddelik Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği'dir.

Araştırma sonucunda elde edilen veriler değerlendirildiğinde genel olarak öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki müdürlerin kriz yönetimi becerilerinin yüksek bulduklarını ifade etmişlerdir. Alt boyut açısından bakıldığında bu tutumun kriz sonrası dönem için diğerlerine göre (kriz öncesi dönem ve kriz dönemi) daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin, çalıştıkları okuldaki müdürlerin kriz yönetimine ilişkin algılarının cinsiyet, sendika üyeliği durumu, okul türleri ve branşlarına göre herhangi anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Medeni durum açısından bakıldığında ise kriz öncesi dönemde bekâr olan katılımcılar evli olanlara göre daha yüksek puanlama yaptıkları tespit edilmiştir. Hizmet yılı açısından bakıldığında ise 21 yıl ve üzeri hizmet yılına sahip öğretmenlerin diğer hizmet

yıllarına sahip öğretmenlere göre okuldaki müdürlerin kriz yönetimi becerilerini daha yüksek buldukları sonucu ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlerin okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin algılarının da yüksek olduğu görülmektedir. Alt boyutlar açısından sonuçlar incelendiğinde ise en yüksek ölçüme sahip liderlik stiline serbestlik tanıyan liderlik olduğu, ardından dönüşümcü liderliğin olduğu ve en düşük ölçüm yapılan liderlik stiline ise etkileşimci liderlik olduğu belirlenmiştir. Alt boyutlar çeşitli değişkenler açısından incelendiğinde medeni durum, hizmet süresi ve branş değişkenlerine göre liderlik stilleri arasında anlamlı fark bulunamamıştır. Ancak cinsiyet değişkeni açısından kadın öğretmenler lehine serbestlik tanıyan liderlik boyutunda, sendika üyeliği durumuna göre öğretmen görüşleri arasında sadece etkileşimci liderlik alt boyutunda, çalışılan okul türü açısından ise etkileşimci liderlik alt boyutunda gruplar arasında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir.

Okul yöneticilerinin kriz yönetimi becerileri ile liderlik stilleri arasında ise pozitif yönde ve yüksek düzeyde ($P=0,00<.05$; $r=0,873$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca kriz yönetimi becerileri toplam ölçümleri ve kriz yönetimi becerileri alt boyutları ile liderlik stilleri alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde en yüksek ölçülen ilişkinin dönüşümcü liderlik de, ikinci sırada etkileşimci liderlik ve en düşük ölçümün ise serbestlik tanıyan liderlik de olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Okul müdürleri, kriz yönetimi becerileri, liderlik stilleri.

ABSTRACT

A RESEARCH ON CRISIS MANAGEMENT SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN TERMS OF LEADERSHIP STYLES (CASE OF İZMİR)

The purpose of the research is to determine the relationship between school administrators' crisis management skills and different leadership styles. In the study, it was tried to determine teachers' perceptions of school administrators' crisis management skills and leadership styles. It was also analyzed whether there was a significant difference among the teachers' perceptions in terms of their gender, marital status, union membership status, service year, branch, type of school they work for. It was also tried to determine whether there was a significant relationship between teachers' perceptions of school administrators' crisis management skills and teachers' perceptions of school administrators' leadership styles.

The population of the research consisted of 26.279 teachers working in the central districts of Izmir in the 2019-2020 academic year. The sample consisted of 1273 teachers. The sample was determined by cluster sampling and stratified sampling method. The data collection tools of the research consisted of two scales. In addition to the demographic characteristics of the teachers (gender, marital status, union membership status, year of service, branch, type of school), 31-item Primary School Administrators' Crisis Management Skills Survey, and 36-item Multi-Factor Leadership Scales were used to determine the leadership styles of school administrators.

According to the results of the obtained data, teachers generally stated that the administrators at the school where they worked had high crisis management skills. In terms of sub-dimension, it was determined that this attitude was higher for the post-crisis period than others (pre-crisis and crisis period). There was no significant difference in the perceptions of the teachers about the crisis management of the administrators at the school they worked at, gender, union membership status, school types, and branches. In terms of marital status, it was determined that the participants who were single in the pre-crisis period scored higher than the married ones. In terms of the service year, it is concluded that teachers with 21 years or more service found the crisis management skills of school administrators higher than teachers with other service years.

It is seen that teachers' perceptions of school administrators' leadership styles were high. According to the analysis of the results in terms of sub-dimensions, it was determined that the style with the highest score was laissez-faire leadership, followed by the transformational leadership, and the lowest-scoring leadership style was the transactional leadership. When the sub-dimensions were analyzed in terms of various variables, no significant difference was found between leadership styles according to marital status, service period, and branch variables. . However, in terms of gender variable, there was a significant difference between the groups in the laissez-faire leadership dimension, and the opinions of teachers according to their union membership status only in the transactional leadership sub-dimension, and in terms of the type of school, in the transactional leadership sub-dimension.

It is seen that there is a positive and high level ($p = 0.00 < .05$; $r = 0.873$) relationship between school administrators' crisis management skills and leadership styles. In addition, when the relationship between the total measures of crisis management skills and crisis management skills sub-dimensions and the sub-dimensions of leadership styles is examined, it is seen that the most measured relationship is transformational leadership, the second is transactional leadership, and the lowest measure is freedom-giving leadership.

Keywords: School administrators, crisis management skills, leadership skills.

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Örgütler taşıdığı özellikler itibariyle zaman zaman olağanüstü durumlarla karşı karşıya kalabilmektedir. Örgütleri sıkıntıya düşürebilecek bu durumlar çoğu zaman karşımıza kriz olarak çıkabilmektedir. Can'a (2005) göre kriz; "bir işin, bir olayın geçtiği karışık evre, içinden çıkılması zor durum, birdenbire meydana gelen kötüye gidiş yönündeki gelişmeler ve tehlikeli an" diye tanımlanmaktadır. Örgütün krizi en az zararla atlatabilmesi hatta ve hatta bu ortamdan yarar sağlanabilmesi için; oluşan krizin tüm boyutlarıyla nedenlerinin, ortaya çıkan etkilerinin ve yönünün detaylı bir şekilde analiz edilmesi, analiz sonuçlarının sağlam verilere dayalı olması, kriz için gerekli önlemlerin yerinde, zamanında ve uygulanabilir biçimde ele alınması gerekmektedir (Aksu ve Deveci, 2009).

Ülkemizde Milli Eğitim Bakanlığınca da kriz yönetimine ilişkin resmi kaynaklar bulunmaktadır. Örneğin Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Genel Müdürlüğü'nce de hazırlanan (2014) Okul Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Servisi çalışma kılavuzu ile okullarda kriz yönetimi süreci detaylı olarak ele alınmıştır. Kılavuza göre, okullarda krizi yönetebilmek için okul müdürünün davranışları, liderlik stili, dış çevreyi sürekli takip ve analiz etmesine yönelik çalışmaların önemli olduğu belirtilmektedir.

Liderlik ise kişilik özellikleri, örgütsel roller, davranışlar, etkileşim örüntüleri, izleyenlerin algıları ve üzerlerindeki etki bağlamında çok yönlü özellikler barındıran bir kavramdır (Güçlü ve Koşar, 2018). Okullarda lider olarak tanımlanan kişi denilince akla ilk gelen müdürlerdir. Okul müdürlerinin liderlik özellikleri ve kriz yönetimine ilişkin becerilerinin neler olduğu, liderlik stilleri ile okullarda yaşanan kriz süreçleri arasında bir ilişki olup olmadığı merak edilmiştir.

Okul adlı kurum dinamik bir organik yapıdır. Bu dinamik ve organik yapının çevrenin yöneticisinin yenilikler açık bir bakış açısıyla var olan durumu gözlemleyip okulda fark yaratacak projelerle dinamik bir dönüşümü sağlaması gerekmektedir (Yahşi, 2018). Bir kurum için kilit isimlerden biri olan okul müdürünün sahip olması beklenen kriz yönetim beceri düzeyleri ve sahip oldukları liderlik stillerinin, nitelikli eğitim kurumları oluşturulması yolunda önemli olduğu düşünülmektedir. Özetle bu araştırmada kriz yönetimi becerileri ile okul müdürünün liderlik stilleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

1.2. Amaç ve Önem

Okul müdürlerinin niteliği eğitim kurumlarının niteliğini etkilemesi bakımından önem taşımaktadır. Bu nedenle yöneticilerin liderlik özelliklerine yönelik yapılacak çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Kriz yönetimi becerileri ise hedef kitlesi insan olan, sürekli değişime ve krize açık olan eğitim kurumlarında yaşanabilecek her türlü olumsuzluk karşısında doğru strateji oluşturmak ve başarılı müdahalelerde bulunabilmek açısından önemlidir. Bu sebeple okul yöneticilerinin hangi liderlik stillerine sahip olduğu ve kriz yönetimi beceri düzeylerinin neler olduğu merak edilmiştir. Dahası kriz yönetimi becerilerine ilişkin bu yeterlik durumunun sahip olunan lider özelliklerine göre değişip değişmediği ayrıca merak konusu olmuştur. Bu araştırma ile yönetici özelliklerinin önemli ve kurum üzerinde ne kadar etkili olduğuna dikkat çekmek amaçlanmıştır.

Kriz yönetimi becerileri ve liderlik stillerine ilişkin çalışmalar incelendiğinde; kriz yönetimi ve liderlik stillerini ayrı ayrı inceleyen çalışmalar mevcuttur. Kriz yönetimi ve tek tip liderlik stili üzerine araştırmalar görülmüştür. Ayrıca kriz yönetiminin liderlik stilleri açısından tek tür okullarda (sadece anaokulu, ilkokulu, ortaokul veya lise) incelendiği çalışmalara rastlanmıştır. Bu araştırmada, okul müdürünün kriz yönetimi becerileri ile farklı liderlik stilleri arasındaki ilişki her türden (anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise düzeyinde okulların tamamını kapsayarak) okullar düzeyinde dikkate alınarak ortaya konulacaktır. Okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerini ve farklı liderlik stilleri açısından; her türden (anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise) okulları kapsayan derinlemesine inceleyen bir araştırma için çalışılacaktır.

Okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerini liderlik stilleri açısından inceleyerek literatüre katkı sağlayabileceği ve bu alanlarda çözüm önerileri üretilmiş olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğü Ar-Ge Birimi ve Hizmetiçi Eğitim Birimi ile araştırmaya ilişkin sonuçlar paylaşılacak, sonuçlara göre üretilmesi muhtemel projeler üretilecektir. Bu araştırmanın anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise düzeyinde her türden okulları içermesi itibarıyla, alanyazın açısından da araştırma sonuçlarına ilişkin tespitleri ile kapsamlı bir çalışma olabileceği düşünülmektedir.

Yukarıda açıklanan nedenlerle araştırmanın ana amacını, okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerini ve liderlik stillerini tespit etmek, bu özelliklerin bazı demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığını incelemek ve bu iki özellik arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemektir. Okul müdürlerinin; kriz yönetimi becerileri, liderlik stilleri ve

cinsiyet, medeni durum, sendika üyeliği, hizmet yılı, branşı, çalıştığı okul türü ile olan ilişkisi incelenmiştir. Bu araştırmanın eğitim yönetim alanına katkı sunabileceği düşünülmektedir.

1.3. Problem Cümlesi / Alt Problem Cümleleri

Araştırmanın problem cümlesi “Okul müdürlerinin kriz yönetimi becerileri ile liderlik stilleri arasındaki ilişki nedir?” şeklinde oluşturulmuştur. Bu doğrultuda araştırmanın alt problemleri ise şu şekildedir:

1. Okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen algıları nelerdir?
2. Okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen algıları onların cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen algıları onların medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
4. Okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen algıları onların sendika üyeliği durumlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen algıları onların hizmet yıllarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
6. Okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen algıları onların branşlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
7. Okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen algıları onların çalıştıkları okul türüne göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
8. Okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin öğretmen algıları nelerdir?
9. Okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin öğretmen algıları onların cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
10. Okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin öğretmen algıları onların medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
11. Okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin öğretmen algıları onların sendika üyeliği durumlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
12. Okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin öğretmen algıları onların hizmet yıllarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
13. Okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin öğretmen algıları onların branşlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
14. Okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin öğretmen algıları onların çalıştıkları okul türüne göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
15. Okul müdürlerinin kriz yönetimi becerileri ile liderlik stillerine ilişkin öğretmen algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.4. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma 2019-2020 eğitim öğretim yılında İzmir ili merkezi ilçelerinde görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.
2. Bu araştırma kullanılan ölçekler aracılığı ile toplanan veriler ile sınırlıdır.

1.5. Varsayımlar

1. Araştırmaya katılan öğretmenler ölçek maddelerini içtenlikle ve var olan duruma ilişkin gerçek algılarını yansıtacak biçimde yanıtlamışlardır.
2. Öğretmenler, kriz yönetimi becerileri ve liderlik stilleri ile ilgili özellikleri değerlendirecek niteliklere sahiptir.

1.6. Tanımlar

Araştırmanın konusuyla ilgili olan, kullanılan ve çalışılan konu içeriğini yansıtan kavramlar şu şekilde tanımlanabilir:

Kriz: “Bir ülkede veya ülkeler arasında, toplumun veya bir kuruluşun yaşamında görülen güç dönem, bunalım, buhran” (TDK, 2020).

Kriz Yönetimi: “Olası kriz durumuna karşılık, kriz sinyallerinin alınarak değerlendirilmesi ve örgütün kriz durumunu en az kayıpla atlatabilmesi için gerekli önlemlerin alınması ve uygulanması sürecidir” (Demirtaş, 2000).

Liderlik: “Kişilik özellikleri, örgütsel roller, davranışlar, etkileşim örüntüleri, izleyenlerin algıları ve üzerlerindeki etki bağlamında çok yönlü özellikler barındıran bir kavramdır” (Güçlü ve Koşar, 2018).

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE / KAVRAMSAL ÇERÇEVE / İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Kriz yönetimi

2.1.1. Kriz yönetimi nedir?

Bir kurumda kriz egemen olduğu zaman ortaya çıkabilecek karar alma güçlüğü, kargaşa ortamı, kurumsal ya da finansal zarara uğrama gibi olumsuz durumlar karşısında başarılı bir yönetime ihtiyaç duyulabilmektedir (Akgemci, 2015; akt. Özarslan, 2019). Yaşanan her sorun bir kriz nedeni ya da belirtisi olabilmektedir. Aslında her sorun kendi içinde belli başlı çözümü de barındırmaktadır. Dolayısıyla bu noktada önemli olan soruna yaklaşım şeklidir. Öncelikli olarak problemin farkına varmak ve ne olduğunu belirlemek çözümü kolaylaştırmaktadır. Bu durum kriz süreci için de geçerlidir. Başarılı bir kriz yönetiminin kuralı kriz belirtilerinin algılanması, krize neden olabilecek öğelerin ortadan kaldırılmasıdır (Kırdar ve Demir, 2007). Bu süreçte durumu izlemek, olası sonuçları tahmin etmek, faaliyetleri belirlemek, iletişim kurmak ve işbirliğini artırmaya yönelik girişimler ve bilgiler dikkate alınmalıdır. Tüm bu özellikler dikkate alındığında karar vericilerin tecrübesi önemli hale gelmektedir (Tena-Chollet, Tixie, Dandrieux ve Slangen, 2017). Sistematik olarak alınacak kararlar, uygulama ekibini oluşturmayı ve sonuçlar doğrultusunda yeni kararlar almayı da sağlamaktadır (Aksu, 2009).

Kurumsal açıdan bakıldığında ise krizi oluşturan çevresel değişimlere ayak uydurmak gerilimin ortadan kalkmasını sağlayabilir. Kurumun devamlılığı için ve kriz sürecini başarılı atlatabilmek için kriz yönetimine ihtiyaç duyulmaktadır (Mustafayeva ve Dosaliyeva, 2015; Özarslan, 2019). Kurumun kriz sürecini zararsız atlatabilmesi için senaryoların hazırlanması ya da planlamaların yapılması, hatta meydana gelebilecek sorunların krize dönüşmeden engellenmesi gerekmektedir. Bu aynı zamanda kurumun geleceği ve sürekliliği için gerekli bir yönetim eylemidir (Özarslan, 2019).

Alan yazında kriz yönetimi için bazı tanımlar yapılmaktadır. Hepsinin de ortak olan bazı noktalara dikkat çektiği görülmektedir. Bu tanımlardan bazıları şu şekildedir;

- Kriz ismiyle anılan gerilim içeren durumu ortadan kaldırmak amacıyla gerçekleştirilen planlı, sistemli ve gerçekçi bir şekilde uygulanabilen faaliyetlerdir (Harputlu, 2017).

- Kriz olarak adlandırılan gerilimli durumu ortadan kaldırmak için gerçekleştirilen planlı, belirli bir sistematığe dayanan ve gerçekçi şekilde uygulanabilen faaliyetler topluluğudur. Belirli bir disiplin içinde adım adım alınacak kararları, uygulamaya geçirecek ekibin örgütlenmesi ve hızlı sonuçlar almayı kapsamaktadır (Tüz, 2001; akt. Şahinli, 2018).
- Sevim ve Sürmeli'ye göre (2009) “Olabilecek kriz durumlarına karşın krizle ilgili belirtileri fark etme konusunda gerekli duyarlılıkları gösterme, örgütün krize girmesini engelleme ya da çok hızlı olarak ortaya çıkan kriz durumlarında örgütü en az maliyet ve kayıpla, krizden kurtarma sürecidir” (akt. Balaban, 2018).
- Göral (2014) ise krizi genel anlamda işletmenin iç ve dış çevresinde oluşan değişimlerin sürekli bir biçimde izlenerek oluşması muhtemel bir krizin öngörülmesi, krizi etkileyen değişimlerin tespiti ve analizi ile işletmenin yeni duruma uyumunu sağlayacak sürdürülebilir bir performans göstermesi için planlama, örgütlenme, yöneltme, koordinasyon ve kontrol önlemlerini alma ve uygulama süreci olarak tanımlamaktadır (Göral, 2014).
- Diğer bir tanımla kriz yönetimi; kriz olarak tanımlanan durumun ortadan kaldırması için planlı, sistematik ve rasyonel bir şekilde uygulanan faaliyetler topluluğu olarak da tanımlanabilir (Aksu, 2009).
- Başka bir açıdan bakıldığında işletme yöneticisinin işletmesini en az maliyetle kriz ortamından çıkararak denge durumuna ulaşma çabasıdır (Bakan, 2011; akt. Balaban, 2018).
- Kriz yönetimi bir süreç olup; krizi tahmin etme, önleme, hazırlanma, önceliklerini belirleme, iyileşme ve öğrenme mekanizmalarının planlanması ve uygulanmasını içeren bir süreçtir (Özden, 2011; akt. Balaban, 2018).

Tüm bu tanımlar özetlenirse kriz yönetimi gerilim ve karmaşa ortamını ortadan kaldırmak amacıyla gerçekleştirilen ve akla yatkın bir biçimde planlı, programlı uygulanan faaliyetlerin bir araya getirilip çözüm odaklı çalışmaların yapılması olarak tanımlanmaktadır. Kriz yönetimi olası kriz durumunda belirtilerin fark edilerek değerlendirilmesi, gerekli tedbirlerin alınması ve uygulanmasını kapsayan karmaşık bir süreçtir. Özetle kriz yönetimi planlı, sistemli ve uygulanabilir bir yönetim sürecidir (Balaban, 2018; Özarslan, 2019).

2.1.2. Kriz yönetiminin özellikleri

Literatürde kriz yönetimi incelendiğinde temel amaç, krizi önceden fark edebilen, kriz türlerini ayırabilen, onlara karşı önlem alabilen, yeni şeyler öğrenebilen, yeniden yapılanıp toparlanabilen örgüt inşa etmektir. Kriz durumunu fırsata çevirme imkânını ortaya koyabilmektir. Yöneticilerin tutumu ve algılama kapasitesi bu noktada çok önemlidir. Kriz yönetimindeki başarı yöneticinin algısına bağlı olarak değişmektedir. Yöneticinin krizi tehdit olarak görmemesi başarıyı artıracaktır.

Tahmin edilen krizlere yönelik hazırlanan planların sürekli olarak denenmesi ve gözden geçirilmesi, kriz yönetimindeki beceriyi artırmaktadır. İstikrar başarıyı sağlamak için gereklidir. Kriz yönetimi türlerine göre değişmektedir. Kriz türleri farklı olduğu gibi, kriz yönetimi de buna uygun olarak oluşturulmalı ve çözümleri bulunmalıdır. Bir kriz karşısında oluşturulan çözüm yolu başka bir durumda çözüm yolu olmayabilir.

Krizi yönetmede sağlanan başarı hem yönetici hem de çalışanların moral ve motivasyonlarını artıracaktır. Krizin hemen çözümü beklenmemelidir. Kriz yönetimi uzun bir süreçtir. Krizi çözmek esnek ve yaratıcı düşünmeyi, objektif ve cesaretli olmayı gerektirir. Bir ekip işidir. Kriz yönetimi stratejik yönetim kapsamında bulunmaktadır. Kriz yönetimi ekibi, çeşitli eğitimlere tabi tutulmalıdır.

2.1.3. Kriz yönetiminin amacı

Kriz yönetiminin en önemli faydası hasar oranını en aza indirmesidir. Ama hiç hasar durumunun olmaması için çalışmalar yapılmaktadır. Bu yüzden ilk yapılması gereken krizin oluşma nedenlerini belirleyip değerlendirmek ve öngörülerde bulunmaktır. Sonrasında ise tecrübeler göz önünde bulundurularak alınacak tedbirler planlanmalıdır (Karaçor ve Garda, 2015). Öngörülemeyen riskler ise her zaman için kurumda kriz durumu yaratma potansiyeline sahiptir (Paraskevas ve Quek, 2019). Kriz yönetiminin amaçları şu şekilde sıralanmaktadır (Işık, 2012);

- Kriz yönetimi, krizin durumu ve boyutu konusunda bilgi edinmeyi sağlar.
- Kriz yönetimi, yöneticilerin krize yönelik olarak değerlendirme yapmalarını sağlar.
- Kriz yönetimi, krizden korunma için farklı alternatif yöntemleri sağlar.
- Kriz yönetimi, kurum yöneticilerine krizi yönetme ile ilgili bilgi ve tecrübe kazandırır.

- Kriz yönetimi, kurumun muhtemel krizler karşısında planlı olmasını sağlar.

2.1.4. Kriz yönetiminin aşamaları

Pira ve Sohodol (2004) tarafından kriz yönetiminin aşamaları kriz öncesi dönem, kriz dönemi ve kriz sonrası dönem olarak sıralanmıştır. Kriz öncesi dönem, kriz meydana gelmeden, belirtilerin aşama aşama görüldüğü dönemdir. Krizin ortaya çıkabileceği ile ilgili ipuçları bu dönemde görülmektedir. Kriz öncesi dönemdeki belirtiler sonucunda krizin işaretleri yorumlanarak, uygun değerlendirilmemiş veya sağlıklı tepkiler verilmediyse, örgütün kriz dönemine girmesinin kaçınılmaz olduğu düşünülebilir. Kriz döneminde belirsizlik en üst seviyededir. Kriz sonrası dönem, örgütün uyum ve yapısal değişimlerle alakalı yeni bir döneme geçtiği dönemdir. Yönetim için bu dönem bir fırsat olarak düşünülebilir. Kadıbeşgil (2001)'e göre kriz korkulacak bir durum değil, fırsattır. Bu nedenle yöneticilerin krize bakış açılarını değiştirmeleri gerekmektedir.

Kriz yönetimi planlama gerektirmektedir. Süreci yönetim kriz öncesi, kriz anı, kriz sonrası gibi aşamalardan oluşmaktadır. Kriz yönetimi ekibi tarafından bu aşamalarda bazı uygulamaların gerçekleştirilmesi gereklidir (Coombs, 2001).

- İlk Müdahale: Krizin algılanmasıdır. Kriz durumunun değerlendirilmesi ve krize uygun stratejinin geliştirilmesidir.
- Kriz Yönetimini Değerlendirilmesi: Krize yönelik yapılacak eylemlerin belirlenmesidir.

Özetle kriz yönetimi yalnızca kriz süresinde gösterilen çaba değildir. Hazırlık gibi kriz öncesi ve toparlanma gibi kriz sonrası eylemleri de içermektedir. Kaynaklar da etkili bir şekilde yeniden düzenlenmelidir (Çelik ve Özdevecioğlu, 2002; Jaques, 2007; akt. Özarslan, 2019).

2.2. Liderlik

2.2.1. Liderlik olgusu

Liderlik hem toplumsal bir olgudur hem de evrensel bir olgudur. İnsanların birlikte yaşadığı her yerde ve her eylemde liderlikten söz etmek mümkündür (Cemaloğlu, 2007b). Endüstri toplumundan bilgi toplumuna geçiş ile son yüzyılda dünyada paradigma değişimleri olmuştur (Turan, 1996). Sanayi devriminden sonra çalışanların motivasyonunu artırma,

performans değerlendirme gibi kavramlar gerekli görülmeye başlamıştır. (Bass, 1990; Burns, 1987). 20. yy paradigmasındaki bu değişim örgütler için de gerçekleşmiştir. (Buluç, 2010).

Liderlik üzerine ilk çalışmaları yapan bilim insanları daha çok kişisel özelliklere odaklanmışlardır. 1960'lı yıllarda oluşmaya başlayan liderlik kuramları genel olarak üç başlık altında toplanabilmektedir (Deniz, 2003).

- Özellik kuramı
- Davranışçılık kuramı
- Durumsallık kuramı

1970'li yıllara kadar etkin olan davranışçı yaklaşıma sahip bu teorilere karşı çıkan ikinci kuşak araştırmacılar lideri lider yapan davranışlara dikkat çekmişlerdir. Özellik kuramı ve davranışçılık kuramı sonrasında durumsallık teorileri ortaya çıkmıştır. Durumsallık teorisinde lider, durumları yaratmaktadır. Yol- amaç teorisi (House & Mitchell, 1974), lider izleyen etkileşimi teorisi (Graen & Cashman, 1975), normatif liderlik teorisi (Vroom & Yetton, 1973) yine ortaya çıkan başka yaklaşımlardır.

1980'li yıllara gelindiğinde ise başta Bass (1985) , Bennis (1985) ve Burns (1978) olmak üzere birçok teorisyen Weber'in (1947) karizmatik liderlik görüşünü yeniden incelemiş ve bu görüşün versiyonlarını sunmuşlardır. (Baloğlu, Karadağ ve Gavuz, 2009; Parkinson, 2008). Burns tarafından dönüştürücü ve sürdürücü liderlik stilleri ortaya konmuş ardından ise yine sahada öne çıkan isimlerden olan Bass tarafından geliştirilmiştir (Deniz, 2003).

Geleneksel liderlik yaklaşımlarının yetersiz kalmasıyla birlikte, liderlik anlayışında da farklı teoriler ortaya çıkmıştır. Bunlardan öne çıkan birkaç tanesi öğretimsel liderlik, kültürel liderlik, vizyoner liderlik ve son olarak yoğun bir şekilde çalışılmakta olan dönüştürücü ve etkileşimci liderlik stilleridir (Buluç, 2010). Günümüzde de liderlik çalışma konusu olarak popülerliğini korumaktadır. Liderlik alanında yapılan çalışmalarla ortaya çıkan yaklaşımlar kimi zaman liderlik biçimleri ya da liderlik tarzları kime zamanda liderlik stilleri ya da liderlik davranışları şeklinde isimlendirilmiştir. Bu araştırmada sırasıyla liderlik kavramına ilişkin genel bilgiler verilmiş ardından ise araştırmada yer alan liderlik stilleri ele alınmıştır.

2.2.2. Liderlik teorileri

Liderlik üzerine literatürde çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bunun sonucunda bazı teori ve modeller geliştirilmiştir. Bu teorilerin her biri konuya farklı açıdan bakmaktadır.

Konunun farklı yönleri ele alınmakta ya da farklı noktalara ağırlık verilmektedir. Dolayısıyla ortaya koydukları sonuçlarda farklı olmaktadır (Taşkıran, 2011; Koçel, 2011).

Tüm yaklaşımların cevap aradığı bazı sorular vardır. Örneğin (Koçel, 2011):

- Liderlik süreci nasıl anlaşılabilir?
- Hangi koşullarda hangi liderlik türü gereklidir?
- Lider olabilecek kişiler kimdir?
- Lider olabilecek kişileri önceden belirlemek mümkün müdür?

Liderlik konusunda yapılan çalışmalar genellikle yöneten ve yönetici tarafından yönlendirilen kişilerden alınan verilere dayanmaktadır. 1900-1950’li yılları arasında etkililiğini koruyan özellik teorisine göre kişilik özellikleri ön plandadır. Bu dönemde yoğun kişilik testleri yapılmıştır. Ayrıca fiziksel görünüş, sosyal duyarlılık gibi özellikler üzerinde de durulmuştur. 1950- 1970 yılları arasında ise araştırmalar daha çok davranışsal yapıya bürünmeye başlamıştır. Davranışsal teorilerin öne çıktığı bu dönemde yapılan araştırmalarda liderlerin davranışlarını ölçmeye odaklanılmıştır (Ercan, 2010).

1980’li yıllardan sonra ise liderlik konusu incelenirken lider ve onu izleyenler arasındaki ilişkiyi temel alan yaklaşımlar gelişmiştir (Ercan, 2010). Çağdaş yaklaşımlar olarak adlandırılan bu dönemdeki liderlik çalışmaları bu dönemde özellikle işlemsel liderliğe odaklanmıştır. Dönüşümcü ya da karizmatik liderlik stillerinin incelenmesi ve bu özelliklerin ölçümü zor olduğu için genellikle bunlar göz ardı edilmiştir (Bass, 1985). Zaman içinde değişen liderlik kuramlarında bireyi merkeze alan örgütler üzerine yaklaşımlar daha çok gelişmiştir. Bu yeni yaklaşımlarda lider, kendisinin de dahil olduğu örgütü bir takım haline getirir ve değişimi merkeze alan vizyon duygusu oluşturma becerilerine sahiptir (Yılmaz, 2006). Geleneksel teorilerden farklı olarak ortaya çıkan rasyonel süreçleri vurgulayan dönüşümcü liderlik gibi yeni teoiler duygulara ve değerlere dikkat çekmektedir. Onlara göre liderin rolü ve sembolik davranışları önemlidir. Bu teoriler ayrıca lideri izleyenlerinde nasıl etkilendiğini anlamamız konusunda yardımcı olur (Parkinson, 2008).

Liderlik konusunda son 50 yılda yapılan çalışmaların büyük kısmı 1950 ve 1960’lı yıllarda Ohio ve Michigan Üniversitelerinde psikologlar tarafından yapılan çalışmalara dayanmaktadır. Çoğunlukla bu araştırmalar takip edilmiştir (Ercan, 2010). Özetle liderliği açıklamaya yönelik birçok yaklaşım ortaya koyulmuştur. Bu yaklaşımlardan alan yazında en çok yer alanı ‘Çok Faktörlü Liderlik’ teorisidir (Bass, 1985). Bu çalışmada da yöneticilerin

liderlik becerileri çok faktörlü liderlik teorisi çerçevesinde belirlenmeye çalışılmıştır. Aşağıdaki bölümlerde bu teoride yer alan lider stillerine ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

2.2.3. Lider kimdir?

Geçmişte de günümüzde de lider kimdir sorusu ya da nasıl etkili bir lider olunur sorusu hep tartışılmaktadır. Örneğin tüm karizmatik figürler lider değildir (Bass, 1985; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001). Günümüzde dahi birçok insan lider olunamayacağına lider doğulacağına inanmaktadır. Diğer taraftan birçok insan da liderin tesadüfen oluşmadığını içinde bulundukları durum gereği zaman içinde lider durumuna geldiklerini savunur. Onlara göre tarihteki olaylar ya da kriz durumlarından dolayı bu kişiler lider olmuştur (Ercan, 2010).

Lider kimdir sorusunda, özellik teorisi bu tartışmaya sunulan ilk yanıttır. Bu teoride lider hem fiziksel hem de kişilik özellikleri açısından izleyicilerden daha farklıdır. Dolayısıyla liderin, lider olmasının ya da takip edilmesinin nedeni sahip olduğu özelliklerdir. Zaman içinde teoride yer alan tanımlama dışında olan kişilerin de lider olduğunun görülmesiyle özellik teorisi önemini yetirmiştir ve karşısında davranışçı yaklaşım ortaya çıkmıştır. Davranışçı teoride en önemli unsur liderin, temsil ettiği gruba uygun davranış göstermesidir. Ardından ise durumsallık yaklaşımı ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşımda tek bir doğrudan söz edilmez. Lider bazen otokratik davranış bazen de demokratik davranış sergileyebilir. Liderin başarılı olmasını sağlayan ise hangi durumda hangi davranışı sergileyeceğini doğru seçmesindedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001).

Alan yazında konu ile ilgili olarak yöneticinin ortaya koyduğu liderlik davranışlarının örgütü nasıl etkilediği de sürekli tartışılmaktadır. Ancak yapılan araştırmalarda ortaya konulan genel kanı liderlik tarzı ile elde edilen çıktılar arasında bir nedensellik ilişkisi olduğu yönündedir. Her lider yönettiği örgütün hedeflerini gerçekleştirmesini ister. Hepsini aynı hedefi elde etmek istiyorken başarıya ulaşmadaki farklılıkta büyük etken liderlik tarzlarından kaynaklanmaktadır (Demir ve Okan, 2008).

Ayrıca lider her şeyden önce şu soruya yanıt aramalıdır: Çalışanların daha verimli olmasını nasıl sağlayabilirim? Çünkü kurumun verimliliğini artırmak, insan kaynaklarını verimli bir şekilde kullanmayla mümkündür (Yılmaz ve Ceylan, 2011). İyi bir lider aynı zamanda içinde bulunduğu toplumun sosyal ve kültürel yapısını iyi analiz eder, değişimi yakalar ve toplumun tüm dinamiklerini anlayarak örgütünü başarıya taşıyabilir (Kantos, 2011).

Peki, lider yetiştirilmek istendiğinde kim seçilmelidir? Bu soru yine ayrı bir zorluktur. Örneğin platon gibi bazı düşünürler ideal toplum düzenlerinin oluşması için lider niteliklere

sahip seçkin bir grubun lider olarak yetiştirilmesi gerektiğine inanmıştır. Sınıfsal ayrıma sahip bu anlayış pragmatik bir yaklaşımdır. Ancak günümüzde var olan demokratik yapı ile herkesin lider olabileceği düşüncesi daha hâkimdir (Ercan, 2010).

2.2.4. Liderlerin özellikleri

Her şeyden önce bir lider olabilmesi için onu takip eden başka insanlar olmalıdır. Grupta yer alan diğer insanların liderin yönlendirmelerini kabul etme durumları liderin statüsünü belirlemektedir. Dolayısıyla grup üyelerinin olmadığı, takipçinin olmadığı bir liderlikten söz etmek mümkün değildir (Ertuğrul ve Töremen, 2017).

Liderlerin kişisel tarzları farklı olabilir. Çünkü her durumun gerektirdiği liderlik türü farklıdır. Ancak ne kadar farklı olursa olsun ortak olan bazı özellikler vardır. Liderde beklenen nitelikleri şöyle sıralayabiliriz (Arslan, 2004):

- Ahlaken üstünlük
- Zeki olma
- Hitabet ve güzel konuşma yeteneği
- Güvenilir olma
- Değerlere bağlı olma
- Adaletli olma
- Sabırlı olma
- Azimli ve kararlı olma
- Korku ve zaaf göstermeme
- İstekli olma

Bu nitelikler elbette ki artırılabilir. Lider her yaşta olabilir, her boyda ya da mizaçta olabilir. Uzun olabilir, kısa olabilir, genç ya da yaşlı olabilir. Kadın olabilir erkek olabilir. Ama yine hepsinde vizyon olmalı, olgunluk olmalı, kendini tanımalı, samimi olmalı ve meydan okuyabilmelidir (Bennis, 2001).

Yine tüm liderlerde ortak olan başka bir özellikten söz edilebilir: “Duygusal zekâ”. Çünkü bir kişi dünyadaki en iyi eğitimi alsa, harika fikirlere sahip olsa bile duygusal zekâdan yoksunda lider olmasından pek söz edilemez. Goleman (2011) üstün başarıyı sağlayan yetileri

ifade ederken üç kategoriden bahsetmektedir. Teknik becerilerin, bilişsel becerilerin yanında duygusal zekâ yer almaktadır. Hatta duygusal zekânın diğer ikisinde iki kat daha etkili olduğu belirtilmiştir. Nörolojik verilerin duygusal zekâ olarak adlandırılan yaşam becerisi üzerindeki etkileri ayrıntılı ele alınmıştır. Örneğin bir kişinin başka birinin ne hissettiğini anlayabilmesi, aralarındaki ilişkileri düzgün yürütebilmelerinin yanı sıra, Aristo'nun da dediği gibi doğru kişiye, doğru ölçüde ve doğru zamanda, doğru nedenle ve doğru şekilde kızabilmek bile liderlikte etkili bir yaşam becerisidir (Goleman, 1998).

2.2.5. Liderlik tanımları

Liderlik kavramı sosyal bilimler alanında çok tartışılan ve üzerine araştırma yapılan bir konudur. Özellikle eğitim, psikoloji, sosyoloji, işletme alanlarında konuyla ilgili çalışılmıştır. Birçok alanda araştırma yapılmış olmasına rağmen liderlik tanımlamasında ortak bir noktaya varılamamıştır. Bu durumun sebebi olarak farklı alanlarda farklı önceliklerin olmasıdır (Bass, 1985). İngilizce karşılığı 'leadership' olan ve Türkçe 'ye liderlik olarak geçmiş olan bu sözcük önderlik anlamına gelmektedir (Şişman 2002).

Bilim dallarının her biri kendi açısından liderliği tanımlamaya çalışmaktadır. Liderlik konusundaki tanımların sayısının çokluğunun bir nedeni de budur. Ortak bir tanıma varılamayan liderlik için, konunun esnek olması sebebiyle kesin bir tanım yapmak oldukça zordur (Karkın, 2004; Taşkiran, 2011). Liderliği tanımlamak zordur, alan yazında da çok sayıda lider tanımı bulunmaktadır. Özellikle 2000'li yıllara kadar çok sayıda tanımlama yapılmıştır (Bennis, 1985; Cemaloğlu, 2007a). Türk Dil Kurumu Türkçe sözlükte lider, önder ve şef, bir kurumun en üst düzeyde yönetimiyle görevli kimse olarak tanımlanmaktadır. Liderlik ise önderliktir (TDK, 2020). Sabuncuoğlu ve Tüz'e göre (2001); lider, başkalarını belirli amaçlar doğrultusunda davranışa sevk eden kişidir. Yılmaz (2006) ise liderlik kavramını "izleyenleri harekete geçirmek için yetenek ve bilgileri kullanarak etkileme süreci" olarak tanımlamaktadır (Yılmaz, 2006).

Liderlik tanımlarının ortak noktası olarak liderin diğerlerini etkileme gücü olarak gösterilebilir. Bu etkileme gücü bazen görüşleri etkileme bazen eylemleri etkileme bazen de davranışları yönlendirme şeklinde olabilir (Deniz, 2003). Ayrıca liderlik tanımlarının dört öğeden oluştuğu da görülmektedir. Bunlar şu şekilde sıralanabilir (Başaran, 1994):

- Amaç; insanların grup olabilmesi için ortak hedeflerinin olması
- Lider; gruptaki insanların lider çevresinde toplanması

- İzleyenler; grupta yer alan insanların lideri izlemesi, takip etmesi
- Ortam; liderlik ortam uygun olduğunda ortaya çıkmakta ve amaçlar gerçekleştirilebilmektedir.

Özetle lider; çalıştığı kurumda yönettiği insanları sağlıklı ve emniyetli bir şekilde en kısa yoldan hedeflere ulaştırabilen kişidir (Ergezer, 1995).

2.2.6. Liderin güç kaynakları

İnsan doğasının üstünlüğü olarak karşımıza çıkan güç bir kişinin ya da bir grubun başka kişileri etkilemesi, kontrol etmesi ve istediğini yaptırabilmesi olarak tanımlanabilir. Dolayısıyla güç nesnel bir göstergedir (Artan, 2000; akt. Ertuğrul ve Töremen, 2017).

John French ve Betram Raven (1982) tarafından bir sınıflama yapılmıştır. Bu sınıflamada yöneticinin güç alabileceği kaynaklar sıralanmıştır:

- Yasal güç
- Ödüllendirme gücü
- Zorlayıcı güç
- Uzmanlık gücü
- Karizmatik güç (Koçel, 2003)

Güce bağlı olarak da lider davranışları şekillenebilmektedir. Örneğin işe yönelik liderlik davranışları sergileyenler görevin yapılması için çalışanlara baskı uygulayabilir, görevin yapılıp yapılmadığını sık sık denetleyebilir özetle ilişkilerden çok işlere yoğunlaşıp çalışanları amaca ulaşmada bir araç olarak görebilir. Kişiye yönelik liderlik davranışları sergileyenler ise amaçlara ulaşırken çalışanların motivasyonuna, mutluluğuna ve iş doyumuna da önem verebilir (Yılmaz, 2006). Belki de sergilenen davranışlarda liderin gücünü nereden aldığı etkilidir.

Akbaba (2020) liderin güç kaynaklarını üç başlıkta toplamıştır:

- Yasal veya makamdan kaynaklı mevki gücü: bu güç bulunan makamın lidere sağladığı güçtür. Çünkü takipçiler yasal makamı temsil eden insana itaat etmek zorundadırlar.
- Ödül veya ceza gücü: lider olan kişi ödül ve cezayı kullanarak gruptaki insanları kontrol etmeye ve yönlendirmeye çalışabilir

- Uzmanlık veya bilgi gücü: liderin sahip olduğu mesleki bilgi ve yeteneklerinden kaynaklanan güçtür. Lider genel kültürünü, entelektüel kapasitesini işine aktarabilir. En etkili güç kaynağı olarak bilgi gücü görülmektedir. Gücün varlığı ve etkili kullanımı organizasyon başarısı için zorunludur. Bir yöneticinin gücü etkili kullanması çalışanlar üzerinde verimliliği artırma, motive etme gibi olumlu etkiler oluşturabileceği gibi, motivasyonu bitirip olumsuz etkiler de oluşturabilir (Ertuğrul ve Töremen, 2017). Dolayısıyla güç çevresindeki insanları etkileme, yönlendirme, kararlarını değiştirme, idare etme yeteneğidir (Akbaba, 2020).

2.2.7. İçinde bulunulan ortamın önemi ve lideri değerlendirme

İçinde bulundukları ortam, lider davranış biçimlerin belirlenmesinde önemlidir. Liderin davranışları, içinde bulundukları ortamın koşullarına göre değişebilmektedir. Liderler bazen daha demokratik bazen de otokratik davranabilirler (Yılmaz ve Ceylan, 2011). Aslında liderliğin anlamı içinde bulunduğu duruma bağlı olarak algılanmaktadır ve Erçetin (2000) tanımların ortak yönlerinden yola çıkarak şu yargılara ulaşılabileceğini söylemiştir:

- Lider ve yönetici birbirinden farklı kavramlardır
- Liderlik biçimsel bir konum değildir
- Liderlik politik ve aynı zamanda kültürel bir durumdur

Liderlik karar almak, kendine güven, etik, risk alma gibi birçok soyut özelliği barındıran ve öne çıkaran bir süreçtir (Gündüz ve Doğan, 2009). Liderlik özelliklerinin oluşmasında kişinin içinde bulunduğu kültür etkili olabilmektedir. Örneğin Ercan (2010) tarafından yapılan çalışmada liderlik özellikleri kültürel açıdan karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır. Türkiye’de ve Amerika’da güvenlik alanında görev yapan 260 kişinin liderlik özellikleri incelenmiş ve sonuç olarak her on kişisel değer iki ikisinde iki kültür arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Örgüt ortamına ilişkin birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalarda genel olarak yaşanan olumsuzluklarda yöneticinin olumsuz davranışlarının etkisine dikkat çekilmektedir ve başka birçok değişken ile arada olan ilişki incelenmektedir (Cemaloğlu, 2007b; Cemaloğlu, 2012; O'Driscoll ve Beehr, 1994). Liderlik davranışlarının değerlendirildiği birçok araştırma da mevcuttur. Cehemers (1997) liderin kendisini izleyenleri etkilemesinde asıl faktörün, onu takip eden kişilerin zihinlerindeki algının olduğunu söylemektedir. Yani liderin gerçekte nasıl olduğundan çok onu takip edenlerin lidere ilişkin önyargıları ve zihinlerindeki şemaları

önemlidir. Bu örtük yapılar liderin davranışlarının değerlendirilmesinde de etkilidir (Uğurlu ve Hovardaoğlu, 2011).

2.2.8. Lider ve yönetici farkı

Liderlik toplum için önemli bir kavramdır. İnsanın temel niteliklerinden olan yönlendirme ve yönlendirilme gereksinimleri toplumda liderliğin oluşmasında etkilidir. Alan yazın incelendiğinde lider denilince akla ilk gelen kavram olarak yöneticilikten söz edilmektedir. Ancak liderlik ile yöneticilik arasında bazı farklar bulunmaktadır. Örgütsel açıdan bakılacak olursa sistem, kurallar ve denetim yöneticiler için önemlidir. Liderler için ise örgütsel açıdan öne çıkan iletişim, yeni fikirlerin ortaya konması ve gerçekleştirilen eylemlerdir. Bunun sebeplerinden biri biçimsel örgüt yapısını gözetmenin yöneticilik için ön koşul olmasıdır (Derin, 2016).

Liderlik ve yöneticilik kavramları zaman zaman eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Fakat yöneticilik liderliği kapsamaktadır. Liderlik yöneticiliğin bir parçasıdır. Dolayısıyla liderlik özelliğini taşımayan yöneticiler bulunabilir. Aynı şekilde liderlik özelliklerini taşıyan ancak yönetici olmayan kişiler de olabilir (Budak, 2003).

Liderlik ve yöneticilik birbirini tamamlayan iki ayrı eylem sistemidir (Kotter, 2011). Liderlik ve yönetim kavramsal açıdan da bazı noktalarda farklılaşmaktadır. Yönetim süreçler, sistemler, standartlar, kontrol ve planlamayla ilgili iken, liderlik insanlarla, gelecekle ve amaçlarla ilgilidir. Örgütler hem yöneticilik becerilerine hem de liderlik becerilerine ihtiyaç duymaktadırlar (Barutçugil, 2014; akt. Topaloğlu, 2019).

Yöneticilik ile liderlik arasındaki temel farklar şu şekilde özetlenebilir (Gündüz, 2019; Kotter, 2011, ; Koçel, 2010; Topaloğlu, 2019; Şahinli, 2018):

Tablo 1. Yöneticilik ile Liderlik Arasındaki Temel Farklar

Yöneticilik	Liderlik
Planlama ve bütçe yapmayı gerektirir	Yön belirlemektir.
Örgütlenme ve kadro oluşturmaya gerektirir	Disipline uyumu sağlamaktır.
Bir meslektir	İnsanları etkileme yeteneğine dayanan bir iştir
Formal yapı içinde gerçekleşir	Formal yapı zorunlu değildir
İşlerin en etkin şekilde yaptırılmasıdır	Amaçların belirlenip takipçilerin bu amaca yönlendirilmesidir
Yetki ve yaptırımları ile insanları etkilerler	Kişisel özellikleri, davranışları, vizyonları ile insanları etkilerler
Yönetir	Yenilikler yapar
Kopyadır	Özgündür
Var olanı korur	Var olanı geliştirmeye çalışır
Yapıya odaklanır	İnsana odaklanır
Çalışanı kontrol eder	Çalışanına güven verir
Kısa süreli planlar vardır	Uzun süreli planlar vardır
Nasıl ve ne zaman sorularını sorar	Neden ve ne sorularını sorar

İster eş anlamlı kullanılsın ister farklı anlamlı kullanılsın her iki kavram arasında yakın bir ilişki vardır ve birbirleriyle bütünleşmektedirler. Yönetici örgütün amaçları doğrultusunda yönetimi sağlayan kişi iken, lider buna ek olarak etkileme gücüne sahip kişidir. Örneğin bir yönetici bu etki gücüne sahip değilse, o örgütten ayrıldığında örgütün gelişimine ilişkin hiçbir iz bırakmayacaktır. Lider olan yöneticiler çalışanların isteklerini ve gayretlerini de dikkate alarak örgüt amaçlarına ulaşmaya çalışırlar. Dolayısıyla lider ve yönetici kavramları “lider yönetici” kavramıyla bütünleşebilmektedir (Bulut ve Bakan, 2012).

Okul yöneticisinin görevini başarılı bir şekilde gerçekleştirebilmesi için bazı özellikleri taşıması gerekir. Bunların başında şüphesiz liderlik özelliği gelmektedir. Çünkü okul yöneticisi öğretmenleri amaçlar doğrultusunda birleştirirken, öğretmenlerin daha verimli

eğitim öğretim faaliyetleri gerçekleştirmesini sağlarken liderlik özelliklerini kullanmaktadır. Bu yüzden tüm insan kaynaklarını etkili yönetebilmek ve okuldaki eğitim niteliğini artırmak için okul yöneticisi aynı zamanda etkili bir lider olmak zorundadır (Akçay, 2003).

2.2.9. Eğitim alanında liderlik

Liderlik tanımları kadar liderlik teorileri de sık sık değişikliğe uğramıştır. Çünkü zaman içinde örgütlerin ihtiyaçları değişmiştir (Parkinson, 2008). İlk başlarda işletme alanında kullanılan liderlik kavramı zaman içinde okul liderliği için de kullanılan ve yorumlanan bir kavram olmuştur (Parkinson, 2008). Liderlik alan yazında genellikle başarı ya da başarısızlığın sonucu olarak ele alınmış ve başka değişkenlerle ilişkisi incelenmiştir. Günümüzde ise sadece işletme alanında değil psikoloji, iletişim ve yönetim alanlarının çoğunda yoğun bir şekilde incelenmektedir (Bolat ve Seymen, 2007).

Yakın dönemde ortamının her alanda artması, liderliğin etkisini öne çıkarmaktadır. Örgütler kendi içinde ve örgüt dışında hızlı değişim yaşamaktadır. Bu değişimlerle daha etkili lider stillerine ihtiyaç duyulmaktadır (Bass, 2008; Burns, 1978; Kotter, 2001; Yukl, 2008). Eğitim kurumları da tüm çalışanlarının aynı amaç doğrultusunda bulunduğu bir takım olarak hareket etmesi gereklidir. Kurumda bu anlayışın oluşması için daha vizyoner, bilgili, girişimci, karizmatik ve çalışkan yöneticilerin varlığı önemlidir (Avcı, 2015).

Liderlik birçok alanı ilgilendiren bir kavramdır ancak eğitim liderliği denilince ilk akla gelen okul yöneticileridir. Alanda kullanılan diğer bir tanım olan öğretimsel liderlik ise yalnızca okul yöneticiliğini değil, alanında yapılan öğretime liderlik edebilecek öğretmenleri de işaret etmektedir (Bakioğlu, 1998). Okul liderliği alanında ise 1990'lı yıllarda bir hareketlilik olmuştur. O dönemdeki sosyal çevrenin eğitim talepleri ve kalite, sıfır hata vb. anlayışlara dayalı olarak liderlik anlayışı gelişmiştir (Lionton, 1993).

Eğitim sisteminde iki önemli aktör vardır. Biri okul yöneticisi diğeri ise öğretmenlerdir. Okul yöneticisi ise anahtar kişidir. Çünkü okul yöneticinin ortaya koyacağı davranış biçimi okulun amaçlarına ulaşma derecesini belirlemektedir (Güçlü, 1997). Eğitim kurumları için de lider okul müdürü demektir. Okulda lider olarak görülen kişiler ise elbette ki öncelikle okul müdürleridir. Okul müdürü şu şekilde tanımlanabilir: “müdür, okulda amaçların yerine getirilebilmesi için işgörenleri örgütleyen, çalışanları yönlendirip, koordine eden ve denetleyen kişidir” (Gürsel, 1997).

Son dönemde eğitim sisteminde gerçekleşen yenileşme çalışmalarının insan kaynağını geliştirme üzerine odaklandığını söylemek mümkündür. Bilim ve teknolojideki gelişmeler, yaşanan küresel rekabet okulların da sorumluluklarını değiştirmiştir. Bu sorumlulukta eğitim sistemindeki kilit kaynak okul yöneticisi ve öğretmenlerdir (Çelik, 2001).

Eğitim yönetimi bir uzmanlık alanıdır. Gerek amaçları açısından gerekse işlevleri açısından diğer kamu yönetimlerinden farklılaşmaktadır. Eğitim yönetimi eğitim örgütlerini hedeflere ulaşmak için etkili bir şekilde işletme süreci iken, okul yönetimi eğitim yönetiminin uygulandığı alt bir uygulama alanıdır. Eğitim yönetimi bir sisteme işaret ederken, okul yönetimi okul düzendeki etkinliklerle sınırlıdır. Dolayısıyla liderlik okul yönetiminde de amaçlara ulaşmak için kullanılabilecek bir güçtür (Akbaba, 2020; Başaran, 1993; Erdoğan, 2000).

Okullar halkla en fazla ilişkili olan kurumlardır ve eğitim sisteminin temel parçalarıdır (İlgar, 2005). Okulun amaçlarına ulaşmasında da birinci derecede sorumlu olanlar okul yönetimleridir. Okul yönetimi okul müdürü ve müdür yardımcılarında oluşmaktadır. Ancak lider olarak görülen kişiler elbette ki okul müdürleridir. Müdürler atama ile göreve gelmektedir ve yasal yetkilerinden de güç almaktadırlar (Kayhan ve Eroğlu, 2002). Okullarda etkinliklerin, eğitim programlarının yürütülmesinden, öğretimden sorumlu olan yöneticilerin etkililiği önemlidir (Balci, 1993). Okul müdürü, aynı zamanda bir lider olmak zorundadır. Çağdaş yönetim anlayışında da liderlik rolü ağırlık kazanmış durumdadır (Kaya, 1991).

Okullar liderlerinin bilgisi ve becerisiyle birlikte büyümekte ve başarılı olmaktadır (Akbaba, 2020). Liderler aynı zamanda ast üst ilişki durumuna bakmadan daima ileriye giden, örgütün kapasitesini ortaya çıkaran ve engelleri kaldırarak öğrenen örgütler oluşturan kişilerdir (Sezer ve Akan, 2014). Liderlerin sahip oldukları özellikler eğitim kurumlarında okul kültürünü çok fazla noktada etkilemektedir. Çalışanların bağlılığından okulun öğrenen bir örgüte dönüşmesine kadar daha sayabileceğimiz pek çok etkisi bulunmaktadır.

Literatürde yer alan araştırmalar da okul yöneticisinin rol ve sorumluluklarının değiştiğini işaret etmektedir. Geleneksel sistemin dışına çıkılarak liderlikten, performans değerlendirmeye, iletişimden program geliştirmeye kadar birçok sorumluluk verilmektedir (Turan ve Şişman, 2004). Yine yapılan araştırmalarda okulun niteliği üzerinde okul müdürünün liderlik özelliklerinin etkisi olduğu bilinmektedir (Balci, 2002).

Özetle başarılı olan müdürler okullarını da başarıya taşımaktadırlar. Okul yöneticiliği, profesyonel bir meslek olarak kabul edilmeli ve bunun gereklerinden biri olan hizmet öncesi eğitim yapılmalıdır (Yavuz, 2003). Dolayısıyla etkili bir lidere sahip örgütler aslında etkili ve

kaliteli eğitim kurumlarıdır (Akbaba, 2020). Okul müdürünün etkili bir lider olabilmesi amaçlara ulaşma noktasında kurumların başarısı nihayetinde ülke başarısı için çok önemlidir.

2.2.10. Liderlik stilleri

1980'lere kadar liderlik konusundaki görüşler kişilik özelliklerine ya da davranışsal özelliklere odaklanmaktadır. 1980 sonrası yaşanan değişimde ortaya konan çağdaş yaklaşımlar ile dönüşümcü liderlik ve etkileşimci liderlik gibi liderlik stilleri ortaya çıkmıştır (Güçlü, Kalkan ve Dağlı, 2017). Alan yazında yer alan bazı lider terimleri şu şekilde özetlenmiştir (Akbaba, 2020; Çelik, 2003; Buluç, 2010):

- Öğrenen Lider: Bu tip lider bilgi paylaşımına inanan liderdir.
- Kozmopolit Lider: Bu lider geleneksel anlayışı aşar ve farklı sektörlerdeki fırsatları yakalar.
- Kültürel Lider: Çalışanların örgüt kültüründe çalışmasına olanak sağlamaktır. Çünkü her örgütün bir kültürü vardır.
- Vizyoner Lider: Lider örgütü harekete geçirecek vizyon oluşturabilir. Lider yeni bir bakış açısı sunar ve geleceğe dönük resim çizer.

Son yıllarda yapılan çalışmalar da özellikle dönüşümcü liderliğin eğitim kurumları için ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sebeple çalışmanın bu bölümünde ilk defa Burns (1978) tarafından oluşturulan ve ardından Bass ve Avolio (1995) tarafından geliştirilen dönüşümcü ve etkileşimci liderlik sınıflaması esas alınarak liderlik stilleri ayrıntılı incelenmiştir (Buluç, 2010).)

2.2.10.1. Dönüşümcü liderlik

Dönüşümcü liderlik teorisi ilk olarak Burns tarafından (1978) politik liderler isimli çalışmada yer almıştır. Burns (1978)'a göre dönüşümcü liderlik, liderin ve onu izleyenlerin birbirlerini daha yükseğe taşıdığı bir süreçtir (Buluç, 2009). Örgütlere sosyal bir sistem açısından bakılacak olursa değişimin yaşanması kaçınılmazdır. Bu değişimlerde dönüşüm gereksinimlerini doğurmaktadır. Örgütlerin varlığını sürdürebilmesi için bu dönüşümü planlı ve başarılı bir şekilde gerçekleştirilecek lidere ihtiyaç vardır. Yenilikçi ve idealist bir örgüt anlayışı üzerine kurulan dönüşümcü liderlik stiline felsefesinin temelini de bu nokta oluşturmaktadır (Çelik, 2003).

Dönüşümcü liderlik özelliklerinin hâkim olduğu örgütlerde liderler çalışanlarını etkili bir biçimde temsil ederler. Çalışanlarda memnuniyet oluştur. Liderin çalışanlarla çalışma biçimi iş doyumunu sağlayıcı niteliktedir. Ayrıca dönüşümcü liderlik çalışanların verimliliği üzerinde artırma etkisine sahiptir. Dönüşümcü liderlik davranışları arttıkça bununla doğru orantılı olarak ekstra çaba, etkililik ve doyum artar (Gündüz ve Doğan, 2009).

Burns (1978)'e göre dönüşümcü liderlik örgütte yer alan herhangi biri tarafından sergilenebilir. Bu kişi üst düzey bir yönetici olabilir. Dönüşümcü liderler de izleyenlerinin ahlaki değerlerden, özgürlüğe, adaletten hümanistliğe kadar her konuda daha bilinçlenmelerini sağlamaya çalışırlar (Buluç, 2009). Değişimi gerçekleştirirken ise değişim ihtiyacı fark edilir, bir vizyon oluşturulur ve ardından değişim kurumsallaştırılır (Tabak, 2005).

Dönüştürücü liderler üstün ve çekici değerler taşıyan kişilik özellikleri ortaya koyarlar. Takipçilerini harekete geçirirler. Organizasyonda da büyük değişiklikler yaparlar (Ercan, 2010). Dönüşümcü liderlik türü örgütte değişimi gerçekleştirmeye dönüktür. Dönüşümcü liderlik değişim heyecanı oluşturmakla ilgilidir (Buluç, 2009). Yukl (1989) dönüşümsel liderlik için öngörülen bazı temel ilkeleri davranışsal olarak ise şöyle tanımlamıştır:

- Vizyonu açık ve cazip bir şekilde geliştirme
- Vizyonu gerçekleştirmek amacıyla stratejiler üretme
- Vizyonu yayma ve iletme
- Vizyonun gerçekleşeceğine dair güven sağlama
- Vizyonun gerçekleşmesinde takipçilerine duyduğu güveni gösterme
- Güveni pekiştirmek için küçük başarıları kullanma
- Elde edilen başarıları kutlama
- Kilit role sahip değerleri vurgulamak için semboller kullanma
- Takipçilerine örnek olmak amacıyla rol model oluşturma
- Kültürel formları değiştirirken eskileri ayırma
- Değişimlerin kolay olması için bazı seremonileri kullanma (Erçetin, 2000; akt. Cemaloğlu, 2007)

Dönüşümcü ve işlemci liderlik stillerinin örgüt kültürlerine ve başarısına etkisi vardır ve bu durum eğitim örgütleri için de geçerlidir. Dönüşümcü liderler teknolojik alandaki

gelişimle birlikte örgütün de dönüşümünü sağlarlar. Dolayısıyla dönüşümcü liderlik okuldaki başarının ya da nitelikli bir eğitimin belirleyici bir noktasıdır. Dönüşümcü okul müdürleri tüm çalışanlarıyla birlik içindedir ve hedeflere ulaşmak için vizyoner kişilikleriyle öğretmenlere rol model olurlar. Okullarını da teknolojik gelişmeler doğrultusunda değiştirirler (Avcı, 2015).

Burns (1978) 'ün yapmış olduğu dönüşümcü liderlik tanımlaması 1985 yılında Bass, 1988 yılında da Bass ve Avolio tarafından geliştirilmiş, deneysel olarak yeniden düzenlenmiş, dönüşümcü ve etkileşimci liderlik modeli oluşturulmuştur (Buluç, 2009). Dönüşümcü liderliğin boyutları şu şekilde tanımlanmaktadır (Sarier ve Uysa, 2013; Cemaloğlu, 2007a):

- Entelektüel uyarım: Lider kendini izleyenleri yenilikçi olmaları ve analitik düşünceleri konusunda motive eder. Takipçileri yeni fikirler üretmeleri için cesaretlendirirler.
- Bireysel destek: Dönüşümcü liderler adeta takım koçuna dönüşürler. Takipçilerinin isteklerini her zaman göz önünde bulundururlar.
- Telkinle güdüleme: Liderler takipçileri sürekli motive ederler. Bunun için örgüt ruhu oluştururlar ve yüksek hedefler belirlerler. Lider çalışanların uygun davranışta bulunmasını sağlayacak şekilde yönetimi ele alır. Takipçileri için güçlü bir motivasyon kaynağıdır.
- İdealleştirilmiş etki: Lider takipçileri için rol modeldir. Davranışlarıyla izlenir ve takipçiler için idealize hale gelir. Bazen karizmasıyla bazen de farklı yönleriyle izleyenleriyle etkileşim içinde olur.

2.2.10.2. Etkileşimci liderlik

Etkileşimci liderlik dönüşümcü liderlikten farklı olarak yeniliği değil, devam edip geleni gözetir (Ercan, 2010). Etkileşimci liderlik bazı kaynaklarda işlemci liderlik olarak da tanımlanmaktadır (Cemaloğlu, 2007a). Etkileşimci liderlikte takipçilerin ihtiyaçları ile organizasyon ihtiyaçları karşılıklı olarak değişmektedir. Lideri takip edenler bu takip karşısında çeşitli faydalar elde etmeyi umarlar ve genellikle menfaat söz konusudur. Örneğin politik liderleri genellikle seçim sonrası devlet kadrolarında iş bulmak için ya da ihale almak için desteklerler. Aynı dönüşümcü liderlikte olduğu gibi değerler var olabilir ama bu ancak karşılıklı menfaat değişimindeki sorumluluk ya da dürüstlük olabilir (Burns, 1978; akt. Ercan, 2010).

Hoy ve Miskel (2012)'e göre etkileşimci lider öncelikle çalışanların görevlerini belirler, yapıyı kurar, planlı çalışmaya önem verir ve örgütsel hedeflere ulaşmada ödül ya da cezayı kullanır. Yönetim stillerinde geleneksel bir anlayışa sahiptirler ve süreçten çok sonuca odaklanırlar (akt. Uludağ ve Tepe, 2018).

Etkileşimci liderliğin boyutları ise şu şekilde tanımlanmaktadır (Buluç, 2009; Cemaloğlu, 2007a):

- Koşullu ödül: liderler takipçilerini performanslarına dayalı olarak ödüllendirebilirler. Liderler öncelikle örgütsel amaçları belirlerler. Bu amaçlara ulaşıldığı zaman hangi ödüllerin alınacağı baştan belirtilir. Bu durum bir nevi sözleşmedir.
- İstisnalarla yönetim: Yönetim aktif olduğunda izleyenlerin performansları takip ederek, hatalar düzeltilir. Eğer yönetim pasifse lider hiç bir şey yapmadan hatalar ortaya çıkana kadar bekler. Ancak burada hatalara odaklanılması çalışanlar üzerinde gerilim oluşturabilir. Bu yönetim tarzı kendi kendini yönetme konusunda gelişmiş çalışanlar üzerinde etkili olabilir.
- Laissez-faire liderlik: Bu boyut liderlerin etkisiz olmasıyla ilgilidir. Kararsız ve isteksiz bir hal söz konusudur. Sorumluluktan kaçarlar ve pek ortada görülmezler. Özetle bu boyut en hareketsiz olandır.

Dönüşümcü liderlik ile etkileşimci liderlik stilleri süreç ve davranışlar açısından bazı noktalarda farklılaşmaktadırlar. Dönüşümcü liderler kendini izleyenlere yetki verirler. Çalışanların daha fazlasını yapması konusunda onları cesaretlendirirler. Etkileşimci liderler ise çalışanların rolünü belirler ve örgütsel amaç doğrultusunda onları motive ederler (Bass, 1985). Dönüşümcü liderler ast olan çalışanlara güvenirlir. Etkileşimci liderler ise uygun gördükleri hareketleri ödüllendirirler. Diğer yandan uygun olmayan davranışları da cezalandırırlar (Mackenzie, 2001; akt. Korkmaz, 2005).

Etkileşimci liderler beklenen performanslar konusunda izleyicilerle anlaşmaya varır ve onların ihtiyaçlarını karşılar, dönüşümcü liderler ise daha en başta izleyicilerin motivasyonunu artırır (Ercan, 2010). Dönüşümcü liderler çalışanların enerjilerini şekillendirirler ve örgütsel enerji oluşumunu sağlarlar. Bu şekilde hem çalışanlar tatmin olur hem de örgütün amaçlarının gerçekleşmesi için bir sinerji oluşur (Akan ve Yalçın, 2015). Etkileşimci liderler önceden tanımlanan görevler doğrultusunda çalışanları yönlendirirler. Dönüşümcü liderler ise yeni yöntemler belirleyerek vizyon oluştururlar. Dönüşümsel liderler

yaratıcılık ve karizmatik olma gibi özelliklere de sahiptirler (Howell ve Avolio, 1993; akt. Korkmaz, 2005).

Burns (1978) bir kişinin her iki liderlik tipine birden sahip olamayacağını savunmaktadır. Devam çalışmalarını gerçekleştiren Bass (1999) ise oluşturduğu etkileşimci ve dönüşümcü liderlik stiliyle bu liderlik tipini bir bütün olarak görmüştür. Kimi liderle biri baskınken kimi liderde de diğeri baskın olabilir (Ercan, 2010).

2.2.10.3. Serbestlik tanıyan liderlik

Serbestlik tanıyan liderlik “Laissez Faire” yani Türkçe karşılığı “ellerini çekmek, serbest bırakmak” anlamında olan bir sözcüktür. Northouse (2010)’a göre bu tip liderler sorumluluk almaktan kaçındıkları ya da karar almayı erteledikleri genel olarak yetersiz kaldıkları için bu ismi almışlardır (Yürek, 2018).

Serbestlik tanıyan liderlik stili, etkileşimci ve dönüşümcü liderlik stillerinin karşısı olarak görülebilmektedir. Çünkü diğ er stillerin aksine bu tip liderlikte, liderler oldukça pasif bir konumdadır. Hatta bu tip liderlerin, aslında liderlik yapıp yapmadıkları bile tartışma konusudur (Oilek, 2005; Rowolt ve Schlotz, 2009). Bu liderlik tarzında yetki kullanımı da takipçilere bırakılmıştır. Serbestlik söz konusu olduğu için bu durum yararlı olarak algılanabilir (Tanrıverdi, Akova ve Çiftçi, 2016).

Bu tip liderlikte, lider sözde vardır. Çünkü izleyicileri tamamen kendi haline bırakır, onlarla bir anlaşma yapmaz. Bu duruma örnek olarak liderlik özelliklerinden yoksun kişilerin yönetici atanması durumlarını görebiliriz (Benibol, 2015; Karip, 1998). Bass (1995) serbestlik tanıyan liderliği pasif kişiler olarak tanımlamaktadır. Çalışanlara sınırsız özgürlük alanı oluşturma söz konusudur. Lider var mı yok mu belli değildir (Karip, 1998).

Khan (1999) serbestlik tanıyan liderlerin örgütsel faaliyetlerde çok az yer aldığını ve çalışanlara emir vermediklerini ifade eder. Bu liderler yalnızca yönlendirme istendiğinde yanıt verirler ayrıca kendisinden yardım beklenmesini de istemezler. Görüşleri sorulduğunda belirttikleri fikirler de örgüt üyelerinin eylemlerini bağlayıcı bir özellikte değildir (Terzi ve Kurt, 2005; Yürek, 2018). Olayları tamamen akışına bırakırlar. Çalışanları da herhangi bir şekilde motive etmeleri söz konusu değildir. Bu tip liderlikte aslında kişiler daha çok yöneticilik özelliklerini göstermektedirler (Akan ve Yalçın, 2015).

Bu tip liderliğin bazı sakıncaları şöyle sıralanabilir (Yörük ve Dündar, 2011)

- Liderin grubu toplayamamasından kaynaklı karışıklık çıkabilir.
- İzleyiciler birbirlerine zıt hareket edebilirler.

- Çalışmaktan kaçınan kişiler düzensizlik oluşturabilir.

2.3. Kriz yönetiminde liderlik becerileri

Kriz zamanlarında insanlar güçlü lidere gereksinim duyar. Sorunları çözmeye kendini adanmış ve kendinden emin bir lider, her şeyden daha önemlidir (Kurtuluş, 2019). Kriz birçok zorluğu beraberinde getirir de aynı zamanda bir gelişim fırsatıdır (Erdinç, 2018).

Krizin olumsuz etkilerinden kurtulmada liderin başarısı doğrudan etkilidir. İşletmelerin krizin içine girmeleri genellikle yöneticilerin bunu öngörememelerinden ya da krizden kurtulma yönünde yeteneklerinin yetersiz kalmasından kaynaklıdır (Sosyal ve Paksoy, 2011). Özellikle kriz durumlarında kuruluşların yöneticilerden daha çok liderle ihtiyaçları vardır. Bu dönemde liderin yaratıcılık ve çevikliği etkilidir (Tuğcu, 2017).

Bir lider krize hükmederken hangi aşamada olursa olsun başarılı bir şekilde süreci yönetebilmelidir. Krize karşı doğru adımlar atmalı sonrasında da doğru dersi çıkarmalıdır. Bu sistem geliştiği zaman örgütün de krizlere karşı bağımsızlığı daha güçlenecektir (Erdinç, 2018). Kriz doğrudan geçmişte yaşanan tecrübelerle öğrenilmiş olanlarla ilgilidir ve krizin ortaya çıkarmış olduğu yeni durumu anlayabilenler bunları gidererek krizden çıkabilirler (Erdinç, 2018).

Liderler kriz dönemlerinde tüm çalışanları çözüm sürecine dâhil etmelidir, yeni fikirler desteklenmelidir, hoşgörülü olunmalı, doğru bilgi alınıp doğru yere kanallize edilmelidir. Soğukkanlılık yine önemli bir unsurdur (Erdinç, 2018). Lider bu süreçte iletişim kurmalı, bilgi paylaşımında bulunmalı, güçlü ilişkiler kurmaya çalışmalıdır. Bunları yapmadan liderlik davranışlarının kendiliğinden ortaya çıkmasını beklemek pek de gerçekçi değildir (Kurtuluş, 2019). Kriz süreçleriyle liderlerde bulunması gereken bazı özellikler şöyle özetlenebilir (Balaban, 2018; Erdinç, 2018; Kurtuluş, 2019):

- Mevcut durumu sorgulamalı
- Etrafındakileri dinlemeli ve bilgi akışı sağlamalı, etkili iletişim kurmalı
- Güven ve samimiyete dayalı iletişim sağlamalı
- Stratejik hareket etmeli,
- Mantıklı olarak hızlı kararlar almalı
- Kurumun güçlü ve zayıf yönlerini tespit etmeli

- Zayıf yönleri güçlendirmeye çalışmalı
- Telaş içinde olmamalı, soğukkanlı olmalı
- Cesurca hareket edebilmeli
- Yetki ve sorumluluğu paylaşmalı
- Esnek davranmalı
- Tutarlı olmalı
- Gerçekçi olmalı
- Risk alabilmeli
- Değerleri korumalı
- Değişimi anlamalı
- Sorunun kaynağına inebilmeli
- Etkili iletişim kurabilmeli
- Çalışanların sınırlarını doğru belirleyebilmeli
- Çalışanların başarı potansiyelini öngörmeli
- Fırsatları zamanında yakalayabilmeli
- Mantık sahibi olmalı ve izleyenlere umut verebilmeli
- Gerçeklerle yüzleşebilmeli
- Her an ulaşılabilir olmalı
- Her zaman uyanık olmalı ve gelişmeleri yakından takip etmeli
- Önceliklere odaklanmalı
- Değişimi oluşturabilmek için krizden ders çıkarmalı

2.4. İlgili araştırmalar

İlgili yayın ve araştırmalar yurt içi ve yurt dışı olarak iki ayrı başlık halinde ele alınacaktır.

2.4.1. Yurt içinde yapılan araştırmalar

2.4.1.1. Kriz yönetimi ile ilgili araştırmalar

Adıgüzel (2007) tarafından 2007’de yapılan çalışmada ğretmen ve yönetici algılarına göre, okul müdürlerinin deprem kaynaklı kriz yönetiminde planlama, örgütleme, koordinasyon ve iletişim boyutlarındaki yeterlikleri değerlendirilmiştir. Betimsel nitelikte olan ve tarama modeli kullanılan olan araştırmada verilerin toplanması amacıyla yararlanılan ölçek, araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. İstanbul ilinde, 17 Ağustos depreminden en fazla zarar gören ilçelerde bulunan ilköğretim okullarında görev yapmakta olan 277 okul yöneticisi ve 1894 öğretmene ulaşılmıştır. Çalışmada okul yöneticilerinin yönetim süreçlerinin tüm boyutlarında kendilerini öğretmenlerin değerlendirmesine göre, daha yeterli gördüğü bildirilmiştir.

Savcı (2008)’nın yaptığı çalışmada Denizli il merkezindeki ortaöğretim okullarında görevli öğretmenlerin, okullarda yaşanan krizlerin etkili şekilde yönetimine ilişkin görüşlerini belirlemek amaçlanmıştır. Çalışma grubunu 2007-2008 eğitim ğretim yılında görev yapmakta olan öğretmenlerden rastgele seçilen 310 kişi oluşturmuştur. Tarama modeli kullanılan araştırmanın veri toplama aracı olan ölçek, araştırmacının kendisi tarafından geliştirilmiştir. Çalışma sonuçlarında öğretmenlerin algılarına göre, okullarda en sık görülen kriz durumunun ‘ğrencinin öğrenciye uyguladığı şiddet’ olduğu bildirilmiştir. Öğretmen performansını en çok etkileyen kriz durumu ‘ğrencinin ğretmeni yaralaması/öldürmesi’ olarak rapor edilmiştir. Öğretmenlerin, okullarda yaşanan krizleri ‘kısmen’ bilimsel ve uygun olarak yönetildiğini düşündüğü belirtilmiştir. Ayrıca ğretmenlerin, okullarda görülen krizler konusunda eğitimlerini ‘kısmen’ yeterli buldukları raporlanmıştır.

Aksu (2009) tarafından 2009 yılında yapılan çalışmada ilköğretim okulu ğretmenlerinin, okullarındaki kriz yönetimi ve vizyoner liderlik düzeyine ilişkin algıları araştırılmıştır. Evreni İzmir ilindeki 4 metropol ilçede bulunan 190 ilköğretim okulunda görevli 6320 ğretmeniden oluşan araştırmada, tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmış ve araştırma grubunu 358 ğretmen oluşturmuştur. Tarama modelindeki araştırma 2007- 2008 eğitim-ğretim yılında gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Aksu ve Deveci (2009) tarafından

geliştirilen “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Kriz Yönetme Becerileri” ölçeği ve Sashkin ve Rosenbach (1996) tarafından geliştirilen “The Leader Profile” ölçeği kullanılmıştır. Sonuç olarak öğretmenlerin, okul müdürlerinin kriz yönetimine ve vizyoner liderliğe dair algılarının yüksek bulunduğu rapor edilmiştir. Öğretmenlerin kriz yönetme becerilerine ilişkin algılarıyla vizyoner liderliğe ilişkin algıları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu bildirilmiştir.

Ulutaş (2010)’ın yaptığı çalışmada ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin kriz yönetimi becerileri ve dönüşümcü liderlik düzeyine ilişkin algıları incelenmiştir. Tarama modelinde betimsel bir araştırma olan çalışmanın evrenini 2009-2010 eğitim öğretim yılında İstanbul’un 6 ilçesindeki 207 ilköğretim okulunda görevli 7351 öğretmen oluşturmuş, tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmış ve çalışma 413 öğretmen ile yürütülmüştür. Veri toplama amacıyla kullanılan anket formunda Aksu ve Deveci (2009) tarafından hazırlanan İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Anketi ile Aksu ve Balcı (2009) tarafından geliştirilen Dönüşümcü Liderlik Ölçeği’nden yararlanılmıştır. Çalışmada öğretmenlerin müdürlerin kriz yönetme becerilerine ilişkin görüşlerinin genelde “Çoğunlukla” olduğu bildirilmiştir. Mesleki kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenlerin, müdürlerinin kriz sonrası dönemi alt boyutunu en yüksek algılayan grup olduğu saptanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin kriz yönetme becerilerine ilişkin algılarıyla dönüşümcü liderliğe ilişkin algıları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu raporlanmış, ilköğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerini gösterme düzeylerinin arttıkça kriz yönetimi becerilerinin de arttığı belirtilmiştir.

Maya (2014) tarafından 2014 yılında yapılan çalışmada kamu ilkokullarındaki yöneticilerin kriz yönetimi beceri düzeyleri ve etkileyen faktörler değerlendirilmiştir. Evren Çanakkale ili merkez ilçede kamu ilkokullarında 2011-2012 eğitim-öğretim yılında görev yapan öğretmenler olup, randomize seçilen 404 öğretmen çalışma grubunu oluşturmuştur. Çalışmada nicel yöntem kullanılmıştır. Aksu ve Deveci (2009) tarafından geliştirilen İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerileri Anketi kullanılmıştır. Çalışmada sonuç olarak kamu ilkokullarında çalışan yöneticilerin kriz yönetimi becerilerinin orta düzeyde bulunduğu rapor edilmiştir. Ayrıca 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin, yöneticilerin kriz yönetimi beceri düzeylerini daha yüksek düzeyde algıladıkları bildirilmiştir.

Sağlam ve Özsezer (2015) tarafından yapılan çalışmada lise öğretmenlerinin okul yönetimlerinin kriz yönetebilme becerilerine ilişkin görüşleri değerlendirilmiştir. Çalışma Uşak ili merkez ilçesinde, 2013-2014 eğitim-öğretim yılında, 370 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Nicel yöntem kullanılan çalışmada Aksu ve Deveci (2009)’nin geliştirdiği “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerileri Anketi’nden yararlanılmıştır.

Çalışmada sonuç olarak öğretmenlerin, okul yönetimlerinin kriz yönetimi becerilerini genel olarak orta düzeyde gördükleri rapor edilmiştir. Genel lise öğretmenlerinin meslek lisesi öğretmenlerine göre ve erkeklerin kadınlara göre okul yönetiminin kriz yönetme becerilerini “kriz anı” ve “kriz sonrası” boyutlarında daha yeterli bulduğu bildirilmiştir. Hizmet içi eğitime katılan öğretmenlerin ise, okul yönetimlerinin kriz yönetimi becerilerini tüm alt alanlarda daha yeterli olarak değerlendirdiği belirtilmiştir.

Kocabaş (2016) tarafından 2016 yılında İstanbul ilinde gerçekleştirilen çalışmada ilkokul müdürlerinin güç tipi tercihleri ile kriz yönetimi becerileri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Hem nicel hem de nitel kısımları bulunan çalışma 419 öğretmen ile yürütülmüş, 20 öğretmenle ise yüz yüze görüşme yapılmıştır. Çalışmada Koşar (2008) tarafından geliştirilen Güç Tipi Ölçeği ile Aksu ve Deveci (2009) tarafından geliştirilen İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerileri Anketi kullanılmıştır. Öğretmenlere göre, okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerinin yüksek düzeyde olduğu, fakat nitel bulgular arasında olumsuz görüşlerin de yer aldığı bildirilmiştir. Ayrıca ödüllendirici güç, zorlayıcı güç ve kişilik gücü kullanımı ile kriz yönetimi becerileri arasında ilişki saptandığı bildirilmiştir. Öğretmenlerin çoğuna göre, kriz durumunda müdürlerde bulunması gereken ideal güçlerin karizmatik güç ve uzmanlık gücü olduğu bildirilmiştir.

Haban ve Bozkurt (2017)’un çalışmasında ortaöğretim kurumlarındaki yöneticilerin kriz yönetimi becerileri ve kurumun sosyal sermaye düzeyi incelenmiştir. Araştırmanın evreni 2014-2015 eğitim öğretim yılında Gaziantep ili Şehitkâmil ilçesindeki ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenler olup, örnek rastgele seçilen 418 öğretmenden oluşmuştur. Çalışma ilişkisel tarama modelindedir. Veri toplama amacıyla kullanılan ankette Aksu ve Deveci (2009) tarafından geliştirilen İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerileri Anketi ile Töremen (2002) tarafından geliştirilen Sosyal Sermaye ölçeğinin “Okulunuzdaki Öğretmenlerle ilgili Önergeler” alt boyutu yer almıştır. Çalışmanın bulgularında kriz yönetimi becerileri, kriz yönetimi becerilerinin alt boyutları ve sosyal sermaye arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edildiği bildirilmiştir. Ayrıca kriz yönetim becerilerinin, sosyal sermayenin bir yordayıcısı olarak bulunduğu rapor edilmiştir.

Karakuş ve İnandı (2018) tarafından 2018’de yapılan çalışmada öğretmen ve yönetici algılarına göre yöneticilerin kriz yönetme beceri düzeylerini değerlendirmek hedeflenmiştir. Tarama modelindeki betimsel çalışma Mersin ili merkez ilçelerindeki ortaokullarda görevli 735 öğretmen ve 149 yönetici ile yürütülmüştür. Çalışma evreninden oransız eleman örnekleme yoluyla örnek seçilmiştir. Aksu ve Deveci (2009)’nin geliştirdiği “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri” ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada öğretmen ve

yönetici algılarına göre okul yöneticilerinin kriz yönetimi becerilerinin, kriz öncesi ve kriz sonrası dönemde “çoğunlukla”, kriz anında ise “bazen” düzeyinde bulunduğu bildirilmiştir.

Caner (2019) tarafından 2019 yılında yapılan çalışmada konaklama işletmeleri yöneticilerinin kriz algıları, kriz yönetimi becerileri ve stratejileri incelenmiştir. Çalışmaya Kapadokya bölgesinde Nevşehir ilindeki konaklama işletmecilerinin yöneticileri dâhil edilmiştir. Amaçlı ve kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak 202 kişiye ulaşılmıştır. Veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu Mayıs 2019 tarihinde uygulanmıştır. Anket formun kriz yönetimi becerileri kısmında Aksu ve Deveci (2009)’nin ölçek soruları yer almaktadır. Üniversite mezunu olanların lise mezunu olanlara göre, genel müdürlerin işletme sahiplerine göre, uluslararası zincire bağlı işletme yöneticilerinin bağımsız işletme yöneticilerine göre, işletmesinde çalışan personel sayısı 51 ve üzerinde olanların 50 ve altında olanlara göre, hazırlanmış kriz yönetimi planı olanların olmayanlara göre kriz yönetimi becerilerinin daha yüksek bulunduğu bildirilmiştir.

Özsüer tarafından 2019 yılında yapılan çalışmada okul yöneticilerinin kriz yönetimi becerileri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki ve bu ilişkiyi etkileyen faktörler araştırılmıştır. Çalışmada tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini, 2017–2018 eğitim öğretim yılında Çanakkale il merkezinde bulunan ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenler oluşturmuş, basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılarak 304 öğretmen üzerinde çalışma gerçekleştirilmiştir. Veri toplama amacıyla Aksu ve Deveci (2009) tarafından geliştirilen "İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerileri Anketi" ile Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Sonuç olarak kriz yönetimi becerileri ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde, yüksek düzeyde bir ilişki bulunduğu bildirilmiştir. Ayrıca İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerileri Anketi’ne göre algı düzeylerinin evli öğretmenlerde bekârlara göre ve ortaöğretim kurumlarında çalışanlarda ilköğretimde çalışanlara göre daha yüksek olduğu rapor edilmiştir.

Yılmaz (2019)’ın çalışmasında okul yöneticilerine göre, yöneticilerin kriz yönetimi becerileri ile duygusal zekâ düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini, 2016-2017 tarihlerinde İstanbul ili Avcılar ve Esenyurt ilçelerindeki okullarda görev yapmakta olan toplam 539 okul yöneticisi oluşturmakta olup, çalışma 466 kişi ile tamamlanmıştır. Çalışmada Sayın (2008) tarafından geliştirilen “Kriz Yönetimi Ölçeği” ile Göçet (2006) tarafından Türkçe’ye çevrilen “Duygusal Zekâ Ölçeği” kullanılmıştır. Kadınların ve 51 yaş üzeri yöneticilerin kriz anında kriz yönetimini daha başarılı bir şekilde gerçekleştirdiği bildirilmiştir. Kriz öncesi dönemde müdürlerin, müdür yardımcılarının göre

daha başarılı olduğu, kriz sonrası dönemde de ilkökul yöneticilerinin ortaokul yöneticilerinden daha başarılı olduğu rapor edilmiştir. Ayrıca okul yöneticilerinin duygusal zekâları ile kriz yönetimi tutumları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

Yılmaz ve arkadaşları (2019) tarafından yapılan çalışmada, 2016'da Türkiye'de yaşanan turizm krizinde otel işletmelerinin uyguladığı kriz yönetimi uygulamaları incelenmiştir. Kolayda örnekleme yoluyla, Antalya'da faaliyet gösteren 112 otel yöneticisine ulaşılmıştır. Nitel türde olan çalışmada “durum çalışması deseni” kullanılmıştır. İşletmelerin krizden etkilenmesini önlemek amacıyla uygulanan kriz yönetimi uygulamaları içerik analizi metoduyla incelenmiştir. Çalışmada otel işletmelerinin krize hazırlık olarak en sık aldıkları önlemler pazarlama çalışmaları, insan kaynakları, maliyet, kalite ve müşteriye yönelik uygulamalar olarak bildirilmiştir.

Özarslan ve Diker (2020) tarafından yapılan çalışmada Samsun Büyükşehir Belediyesi çalışanlarının kriz yönetimi becerileri değerlendirilmiştir. Çalışma evrenini 2713 kişi oluşturmuştur. Kasım 2018 tarihinde, Samsun ilinin Çarşamba, Terme ve merkez ilçelerinde yürütülen çalışmada basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmış ve 376 kişi ile çalışma tamamlanmıştır. Çalışmada Aksu ve Deveci (2009) tarafından geliştirilen “Kriz Yönetim Becerileri Anketi” kullanılmış ve belediye çalışanları için geçerlik ve güvenilirliği test edilmiştir. Çalışmada kurumun kriz yönetimi becerilerinin orta düzeyde bulunduğu bildirilmiştir. Erkeklerin kurumun kriz yönetimi beceri düzeyini, kadınlara göre daha yüksek bulduğu rapor edilmiştir. Ayrıca çalışanların eğitim seviyeleri yükseldikçe, kriz durumuna ve kriz yönetimi becerilerine karşı ilgi ve farkındalığın arttığı belirtilmiştir.

2.4.1.2. Liderlik Stilleri ile İlgili Araştırmalar

Kaynağının kapsamı itibariyle çok yaygın olarak kullanılan kriz sürecinin yönetiminde liderlik stilleri incelenmiştir. Kriz sürecinde krizin yönünü değiştirebilecek olan kişilerin liderler olduğu, etkin bir liderin krizi daha oluŖum sürecinde seçebileceği ve farklı çözüm yolları üretebileceği ifade edilmiştir. Bu yüzden liderin sahip olması gereken özelliklere dikkat çekilen araştırmada kriz yönetiminde liderliğin önemi vurgulanmaya çalışılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formlarının kullanıldığı çalışmada Bursa'da yem sektöründe faaliyet gösteren bir firmada çalışan üst düzey yedi yönetici ile araştırma yürütülmüştür. Elde edilen bulgulara göre ise yöneticiler genel olarak kriz durumunu fırsat olarak görmektedirler. Krizi yönetebilmekte kritik noktanın zaman kısıtlaması olduğuna dikkat çeken yöneticiler, kriz durumlarının yöneticileri daima gelişim sürecine soktuğunu

belirtmişlerdir. Ayrıca kriz durumunda doğru karar verebilmede soğukkanlı olmanın gerekliliği ve ekip üyelerine doğru rollerin verilmesinin önemi dile getirilmiştir (Erdoğan, 2018).

Korkmaz (2005) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada öğretmenlerin performansı ile dönüşümsel liderlik stili arasında iyimser ve engelleme duygularının aracılık rolü incelenmiştir. Ankara ile merkez ilçelerinde yürütülen çalışmada 285 öğretmenden veri toplanmıştır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkileri açıklamak için Path analizi kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre iyimserlik ve engelleme duyguları performans ile dönüşümsel liderlik arasındaki ilişkiye tam aracılık etmektedir. Ayrıca iyimserlik ve engelleme duyguları da performans üzerinde doğrudan etkiye sahiptir. Sonuç olarak çalışmada dönüşümsel liderlik stili dolaylı ve anlamlı bir şekilde performans üzerinde etkili olduğu belirtilmiştir (Korkmaz, 2005).

Şahin (2005) tarafından gerçekleştirilen araştırmada okul müdürlerinin liderlik stilleri bazı demografik özellikler açısından incelenmiştir. İzmir ilinde 50 ilköğretim okulda görev yapan öğretmenler ile gerçekleştirilen çalışmaya, gönüllü olarak toplamda 50 okul müdürü ile 950 öğretmen katılmıştır. “Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Ölçeği” ile veriler toplanmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre okul müdürlerinin sürdürücü liderlik stillerine ilişkin algıları sosyoekonomik düzeye göre farklılaşmaktadır. Ayrıca hizmet süresi ve sosyoekonomik düzeye göre de öğretmenlerin, okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin algıları değişmektedir (Şahin, 2005).

Cemaloğlu (2007) çalışmasında okul yöneticilerinin liderlik stillerinin örgüt sağlığına etkisini incelemiştir. İlköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan toplamda 500 öğretmen ile yürütülen çalışmada Bass ve Avolio (1995) tarafından geliştirilen “Çoklu Faktör Liderlik Anketi - Değerlendirme Formu (5x Kısa)”, Hoy ve Miskel (1991) tarafından geliştirilen “Örgüt Sağlığı Anketi” ile veriler toplanmıştır. Çoklu regresyon analizi yapılan araştırmada elde edilen bulgulara göre okulun örgütsel sağlığının en güçlü yordayıcısı olarak okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinden idealleştirilmiş etki davranışının olduğu belirlenmiştir.

Başka bir çalışmada ise liderlik stillerinin örgütsel sağlık üzerindeki etkisi incelenmiştir. Korkmaz (2007) tarafından 2007 yılında gerçekleştirilen çalışma Ankara ili merkez ilçelerinde yürütülmüştür. Toplamda 630 öğretmenin yanıtları analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre ise dönüşümsel liderlik stili örgüt sağlığını doğrudan etkilemektedir (Korkmaz, 2007).

Cemaloğlu (2007) tarafından yapılan diğer bir çalışmada ise okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki incelenmiştir. Workplace bullying olarak adlandırılan işyeri yıldırmasının, okul yöneticilerinin liderlik stilleri tarafından yordanma durumu merak edilmiştir. 2005-2006 eğitim öğretim yılında gerçekleştirilen araştırma random tekniği ile örneklem belirlemesi yapılmış ve Ankara, Yozgat, Kastamonu, Van illerinde görev yapan toplam 500 öğretmen araştırmaya katılmıştır. Multifactor Leadership Questionnaire 5 – x short (MLQ) ölçeği ile liderlik davranışları belirlenirken, Negative Acts Questionnaire (NAQ) ile de yıldırma davranışları belirlenmeye çalışılmıştır. Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ve çoklu regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgulara göre okul yöneticilerinin liderlik stillerini düşük düzeyde gerçekleştirdikleri belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin yıldırma mağduru olma durumlarının orta düzeyde olduğu ifade edilmiştir. Son olarak ise okul yöneticilerinin laissez-faire liderlik davranışları arttıkça öğretmenlere yönelik yıldırmanın da arttığı tespit edilmiştir (Cemaloğlu, 2007).

Demir ve Okan (2008) alan yazında liderlik stilleri alanında en çok kullanılan ve Bass (1985) tarafından geliştirilmiş olan çok faktörlü liderlik ölçeğinin (MLQ) Türk yöneticilere uygunluğunu belirlemeye çalışmıştır. İstanbul ve Kocaeli illerinde faaliyet gösteren büyük ölçekli işletme yöneticilerinden oluşan toplam 190 kişiye uygulama yapılmıştır. Keşfedici faktör analizinin yapıldığı çalışmada oluşturulan modelde Türk yöneticilerde dönüşümcü ve etkileşimci liderlik boyutları net olarak birbirinden ayrılmıştır. Kültürel yapımız içerisinde şekillenen ve bu kültürün liderlik özelliklerini yansıtan dört faktör bileşimi elde edilmiştir.

Korkmaz (2008) çalışmasında okul müdürlerinin liderlik stilleri araştırılırken, okulların öğrenen örgüt özellikleri ile ilişkilendirilme durumu incelenmiştir. Ankara ilinde yürütülen çalışmada 17 genel lisede görev yapan 269 öğretmen ve yönetici katılmıştır. Verilerin analizinde korelasyon katsayıları hesaplanmış ve regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre ise dönüşümcü liderlik öğrenen örgütlerin özelliklerini yansıtan özelliklerin tamamını etkilemektedir. Etkileşimci liderlik ise güven ve işbirlikçi iklimin yordayıcısıdır.

Gündüz ve Doğan (2009) çalışmalarında okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yaratıcılık düzeylerini incelemiştir. Yalova ilinde yürütülen çalışma ilk ve orta öğretim kurumlarında çalışan yöneticiler ile gerçekleştirilmiştir. Liderlik stillerini belirlemek amacıyla Bass ve Avolio (1995) tarafından geliştirilen Multifactor Leadership Questionnaire 5 – x short (MLQ) kullanılmıştır. Yaratıcılık düzeylerini ölçmek için ise Raudsepp (1977) tarafından geliştirilen “How Creative Are You?” anket formu kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre ise yöneticilerin tamamına yakınının yaratıcı olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca

yöneticilerin dönüşümcü liderlik stillerini yüksek düzeyde algıladıkları; etkileşimci liderlik stillerini düşük düzeyde gerçekleştirdikleri bu boyutta yalnızca koşullu ödülde düşük olmadığı; son olarak ise bazı dönüşümcü liderlik stilleri ile bazı liderlik sonuçları arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Buluç (2009) tarafından gerçekleştirilen başka bir çalışmada okul müdürlerinin liderlik stilleri sınıf öğretmenlerinin algılarına göre incelenmiştir. Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki araştırılmıştır. Ankara ilinde bulunan 12 ilköğretim okulunda görev yapan 250 öğretmen çalışmaya katılmıştır. Çok faktörlü liderlik anketi ile okul yöneticilerinin liderlik stilleri belirlenmeye çalışılmıştır, örgütsel bağlılık anketi ile de bu bağlılığın derecesi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre ise örgütsel bağlılık ile dönüşümcü liderlik davranışları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca etkileşimci liderliğin alt boyutlarından olan koşullu ödül ile de örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Bass'ın durumsal liderlik teorisinde yer alan liderlik stillerinin ele alındığı başka bir çalışmada bu stillerin yetki devri üzerindeki etkisi yapısal eşitlik modeli kullanılarak incelenmiştir. 2007-2008 eğitim öğretim yılında İstanbul ilinde Kadıköy, Şişli ve Kağıthane ilçelerinde toplamda 178 ilköğretimde okulunda yürütülen çalışmaya tabakalı örneklem seçimiyle 312 öğretmen katılmıştır. Bass (1999) tarafından geliştirilen ve Akdoğan (2002) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği ve Short ve Rinehar (1992) tarafından geliştirilen ve araştırmacılar tarafından Türkçe'ye uyarlanan Okul Paydaşları Yetkilendirme Ölçeği ile veriler toplanmıştır. Elde edilen bulgulara göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları, yetki devrinde 0.73 oranında doğrudan bir etkiye sahiptir. Sürdürümcü liderlik ve serbestlik tanıyan liderlik ise yetki devri üzerinde dolaylı olarak etkiye sahiptir (Baloğlu, Karadağ ve Gavuz, 2009).

Buluç (2010) çalışmasında okul müdürlerinin liderlik stillerini öğretmen algılarına göre belirlemeye çalışmıştır. Ankara ilinde 12 ilköğretim okulunda çalışan 250 öğretmen çalışmaya dâhil olmuştur. Veri toplama aracı olarak 'okul yapısının etkililiği ölçeği' ve 'çok faktörlü liderlik anketi Multifactor Leadership Questionnaire-MLQ 5-X Short) kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre ise okul müdürleri dönüşümcü liderlik davranışlarını daha çok sergilemektedir. Okul bürokrasinin işleyişi ile dönüşümcü liderlik arasında ise bir ilişki saptanamamıştır.

Kul ve Güçlü (2010) çalışmasında okul müdürlerinin liderlik stillerinin etkileri öğretmenlerin branşları bazında ele alınmıştır. 2009-2010 eğitim öğretim yılında Sakarya ve

Bartın illerinde görev yapan 291 beden eğitimi öğretmeni ile gerçekleştirilen çalışmada liderlik stillerini belirlemek için Multifactor Leadership Questionnaire 5-x short (MLQ) ve örgütsel bağlılığı ölçmek için Balay'ın geliştirdiği Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre ise beden eğitimi öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürleri genellikle dönüşümcü liderlik davranışlarını sergilemektedir. Örgütsel bağlılık açısından ise uyum alt boyutunda düşük düzeyde, özdeşleşme alt boyutunda orta düzeyde ve içselleştirme alt boyutunda yüksek düzeyde bağlılık yaşamaktadırlar. Son olarak okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasında alt boyutları açısından: dönüşümcü liderlik ile uyum arasında negatif yönde, içselleştirme ile pozitif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yılmaz ve Ceylan (2011) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada ilköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranışları incelenmiş ve bu davranışların öğretmenlerin iş doyumu ile olan ilişkisi araştırılmıştır. Samsun ilinde gerçekleştirilen çalışmaya toplamda 804 öğretmen ile 153 yönetici katılmıştır. Veriler “İş Doyumu Ölçeği” ve “Liderlik Davranışları Düzeyleri Ölçeği” ile toplanmıştır. Analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre ise öğretmen algılarına göre yöneticilerde görmüş oldukları liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Yöneticilerin liderlik stillerinin başka değişkenlerle incelendiği araştırma örneklerinden biri de 2011 yılında Oğuz tarafından gerçekleştirilen çalışma olmuştur. Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve okul yöneticilerinin liderlik stilleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Tarama modelinde yürütülen çalışma Samsun il merkezinde görev yapan ve gönüllü olarak araştırmaya katılan 200 ilköğretim okulu öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Veriler ise “Örgütsel Adalet Ölçeği” ile “Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri Ölçeği” araçları ile toplanmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin okullarındaki örgütsel adalet konusunda olumlu algıya sahiptirler. Ayrıca öğretmenlerin bu adalet algıları ile yöneticilerinin liderlik stilleri arasında (dönüşümcü ve sürdürümcü) pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Oğuz, 2011).

Oğuz tarafından 2011 yılında gerçekleştirilen başka bir çalışmada yöneticilerin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları incelenmiştir. Çalışanın görev tanımında olmamasına rağmen kendi özgür iradesiyle yapmış olduğu davranışlar olarak tanımlanan örgütsel vatandaşlığın kazanılmasında yöneticilerin sergilemiş olduğu liderlik stillerinin önemine dikkat çekilmiştir. Samsun ili merkezde yürütülen çalışma tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya gönüllü olarak katılan 204 ilköğretim okulunda görev yapan öğretmene “Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği” ile “Okul Yöneticilerinin

Liderlik Stilleri Ölçeği” uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre katılımcı öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ile ilgili pozitif yönde görüşlerinin bulunduğu belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile yöneticilerinin sergilemiş olduğu dönüşümcü liderlik ve sürdürümcü liderlik stilleri arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin çalıştıkları örgüte ait hissetmelerinde ve verimli çalışmalarında yöneticilerin çok önemli role sahip olduğu ifade edilmiştir.

Üniversite öğrencileri ile yürütülen bir çalışma örneğinde liderlik davranışları değerlendirilmeye çalışılmıştır. Araştırmada öncelikle liderin cinsiyeti ve liderlik stili manipüle edilerek dört farklı liderlik öyküsü hazırlanmıştır. Ortadoğu Teknik Üniversitesinde yürütülen çalışmada toplamda 386 lisans öğrencisine bu hikâyelerden yalnızca bir tanesi okunmuş ve ardından liderin davranışlarını değerlendirmeleri istenmiştir. Bu değerlendirme ise Liderlik Davranışını Değerlendirme Ölçeği ile yapılmıştır. Analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre ise tüm katılımcılar demokratik lideri, otoriter lidere göre daha olumlu değerlendirmişlerdir. Erkek katılımcılar ise otoriter liderlik stilini kadın katılımcılara oranla daha olumlu değerlendirmiştir. Kadın katılımcıların ise demokrat liderleri daha olumlu değerlendirdiği sonucuna ulaşılmıştır (Uğurluoğlu ve Hovardoğlu, 2011).

Cemaloğlu ve Okçu (2012) tarafından yapılan araştırmada okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin mobing yaşama düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. İlişkisel tarama modelinde yürütülen çalışma 2010-2011 eğitim öğretim yılında Siirt il ve ilçe merkezlerinde toplamda 66 okulda görev yapan 1315 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Okul müdürlerinin sergilediği liderlik stillerini belirlemek amacıyla Bass ve Avolio ve (1995) tarafından geliştirilen “Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği” kullanılırken, mobing yani yıldırma çatısı altında giren olumsuz davranışları tespit etmek amacıyla yla Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen “Olumsuz Davranış Soruları Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen bulgulara göre öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışları orta düzeydedir. İşlemci liderlik davranışlarını ise daha düşük düzeyde sergilemektedirler. Öğretmenlerin mobinge ara sıra düzeyinde maruz kaldıkları ve dönüşümcü liderliğin mobing üzerinde anlamlı ve negatif yönde etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

2012 yılında Cemaloğlu ve Kılınç tarafından gerçekleştirilen çalışmada okul müdürlerinin liderlik stilleri ve öğretmenlerin örgütsel güvenleri arasında bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Sivas ili merkezinde yer alan ilköğretim okullarında görev yapan 244 öğretmen araştırmaya dâhil olmuştur. Çalışmada Bass ve Avolio (1995) tarafından geliştirilmiş olan "Çoklu Faktör Liderlik Anketi-Değerlendirme Formu" kullanılmıştır. Ayrıca "Okulda Örgütsel Güven Ölçeği" (Yılmaz, 2005) kullanılmıştır. Korelasyon katsayı ve çoklu

regresyon analizinin yapıldığı araştırma sonuçlarına göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları, işlemci liderlik davranışlarına göre daha yüksek düzeydedir. Ayrıca öğretmenlerin okulda algılamış oldukları güvenin düşük düzeyde olduğu da belirlenmiştir (Cemaloğlu ve Kılınç, 2012).

Aydın, Sarier ve Uysal (2013) çalışmasında okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişki incelenmiştir. Meta analiz yönteminin kullanıldığı çalışmada Türkiye’de gerçekleştirilen 12 araştırma bulguları kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre ise özellikle dönüşümcü liderlik öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ve iş doyumunu üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

SBS sınavları sonuçlarına göre başarılı bir ortaokulun incelendiği bir çalışmada okul yöneticisinin liderlik vasıfları araştırılmıştır. Şanlıurfa ili Siverek ilçesinde yürütülen çalışmada toplamda 45 öğretmene Bass ve Bruce Avolio tarafından geliştirilen "Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği-Lider Formu (Multifactor Leadership Questionnaire- MLQ)" uygulanarak veriler toplanmıştır. Aynı zamanda araştırmacı tarafından gözlem notları da tutulmuştur. Aritmetik ortalama, standart sapma ve merkezi eğilim ölçülerinin kullanıldığı bu çalışmada elde edilen verilere göre okul müdürünün dönüşümcü liderlik açısından kurumun amaçlarını personele aktardığı, değerlere saygı gösterdiği; sürdürümcü liderlik açısından ise gerekli noktalarda müdahale ettiği ve hataları ifade ettiği, başarısızlıkta tepki gösterdiği; serbestlik tanıyan liderlik açısından ise öğretmenlerin işlerini yapma şekline devamından hoşnut olma eğilimi gösterdiği tespit edilmiştir (Hıdıroğlu, ve Hıdıroğlu, 2014).

Bektaş, Çoğaltay ve Sökmen’in 2014 yılında yaptığı araştırmada öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ve bu durumun örgütsel bağlılık üzerine olan etkisi incelenmiştir. Rastgele örneklem yöntemi ile yürütülen çalışmada 296 kişi araştırmaya katılmış ve Balay (2000) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği ile Bass-Avolio(1985) tarafından geliştirilen ‘Çok Faktörlü Liderlik Stilleri Ölçeği’ kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen bulgulara göre ise liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarıyla en yüksek ilişki dönüşümcü liderlik stili arasında olduğu tespit edilmiştir. (Bektaş, Çoğaltay ve Sökmen, 2014).

Sezer ve Akan (2014) okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile bu okulların öğrenen örgüt olma düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Nicel araştırma deseninde ve ilişkisel tarama modelinde yürütülen çalışma 2012-2013 eğitim öğretim yılında gerçekleştirilmiştir. Trabzon merkezde yer alan 14 lisede görevli öğretmenlerden tabakalı örneklem ile seçilmiş olan 240 öğretmenden veriler toplanmıştır. Bass ve Avolio tarafından geliştirilen ve Akdoğan

tarafından Türkçeye uyarlanan Çok Faktörlü Liderlik Stilleri Ölçeği (MLQ) ile Türkoğlu tarafından geliştirilen, Örgütlerde Öğrenen Organizasyon Disiplinlerinin Gerçekleşme Düzeyini Belirleme Ölçeği veri toplama araçları olarak tercih edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile okulların öğrenen örgüt olma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Okul müdürlerinin liderlik stillerinin öğretmen algılarına göre incelendiği başka bir çalışma örneği 2015 yılında Avcı tarafından gerçekleştirilmiştir. Betimsel tarama modelinin kullanıldığı çalışma 2014 yılında İstanbul ile Kadıköy ilçesinde görev yapan 1723 öğretmen ile yürütülmüştür. Veri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından “Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri” envanteri hazırlanmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre ise öğretmenlerin algıları en yüksek dönüşümcü liderlik boyutunda olmuştur. Bazı demografik açıdan da liderlik stillerine ilişkin bu algıların farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Öğretmenlerin, okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerine ilişkin algıları; mesleki kıdemlerine, görev yaptığı okuldaki çalışma süreleri ve öğrenim durumları açısından anlamlı şekilde farklılaşırken, cinsiyete göre farklılaşmadığı belirlenmiştir (Avcı, 2015).

Akan ve Yalçın’ın 2015 yılında gerçekleştirdikleri çalışmada öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri belirlenmeye çalışılmıştır. Erzincan ilinde ilköğretim ortaokul ve liselerde görev yapan toplamda 515 öğretmen araştırmaya katılmıştır. 2013-2014 eğitim öğretim yılında gerçekleştirilen çalışmada liderlik stilleri ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği kullanılarak veriler toplanmıştır. İlişkisel tarama modelinin kullanıldığı bu araştırmada elde edilen bulgulara göre okul yöneticileri genellikle okul içinde dönüşümcü liderlik davranışı sergilemektedir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek çıkarken, dönüşümcü liderlik ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.

Terzi ve Çelik’in 2016 yılında yürüttüğü çalışmada da okul yöneticilerinin liderlik stilleri öğretmen algılarına göre incelenmiştir. Nicel olarak yürütülen çalışma ilişkisel tarama modelindedir. Veriler Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ve Liderlik Davranışları Ölçeği ile toplanmıştır. Veri toplama araçları toplamda 276 ilköğretim ve lise öğretmenine uygulanmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre ise, okul yöneticileri demokratik liderlik stiline daha çok sahiptir. Demokratik liderlik stili ile örgütsel desteğin arasında ise yüksek ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca demokratik liderlik stili, algılanan örgütsel desteğin yordayıcısıdır (Terzi ve Çelik, 2016).

Ertuğrul ve Töremen (2017)'in çalışmasında lider ile yönetici arasındaki farka odaklanılmıştır. Ayrıca liderin güç kaynakları ve ideal bir yöneticide bulunması gereken özellikler ve liderlik stilleri incelenmiştir. Liderlik davranışı ölçeği ve Örgüt iklimi betimleme ölçeğinin kullanıldığı araştırmaya Gaziantep ilinde çalışan 92 öğretmen katılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre ise öğretmen algılarına göre okul yöneticileri alt düzeyde dönüşümcü liderlik özelliklerine sahiptir. Orta düzeyde ise işlemci liderlik özelliklerine sahiptir.

Güçlü, Kalkan ve Dağlı tarafından yürütülen başka bir çalışmada ise okul müdürlerinin liderlik stilleri incelenirken konuya okul türleri açısından bakılmıştır. Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri incelenmiş ayrıca örgütsel sinizm ile ilişkisi belirleneme çalışılmıştır. Çalışma 2012-2013 eğitim öğretim yılında Ankara ile Altındağ ilçesinde yürütülmüştür. Basit seçkisiz örneklem ile toplamda 201 öğretmen araştırmaya katılmıştır. Analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre ise okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik stilleri ile örgütsel sinizm arasında anlamı ve negatif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Etkileşimci liderlik stili ile örgütsel sinizm arasında ise alt boyutlardan davranışsal sinizmde pozitif yönde ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Son olarak ise okul müdürlerinin liderlik stillerinin örgütsel sinizm üzerinde (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm alt boyutları için) anlamlı bir yordayıcı olduğu ifade edilmiştir (Güçlü, Kalkan ve Dağlı, 2017).

Güney (2019) cam tavan üzerine yaptığı çalışmada okul müdürlerinin liderlik stillerine dair öğretmen algılarını da incelemiştir. İzmir ili merkez ilçelerde bulunan 25 ortaokulda görev yapan ortaokul öğretmenleri ile gerçekleştirilen çalışmaya 2018-2019 eğitim öğretim yılında toplamda 422 öğretmen katılmıştır. Kadın öğretmenlerin cam tavan engellerini ölçmek amacıyla Kadın Öğretmenlerin Yöneticilikle İlgili Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri Ölçeği” kullanılırken, okul müdürlerinin liderlik stillerini ölçmek için “Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin en çok katılım gösterdiği liderlik boyutu serbestlik tanıyan liderlik ardından etkileşimci liderlik ve dönüşümcü liderlik olmuştur. Öğretmenlerin okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin algıları cinsiyete, yaşa ve mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir (Güney, 2019). Serbestlik tanıyan liderlik ile cam tavan arasında düşük düzeyde negatif ilişki varken, dönüşümcü liderlik ve etkileşimci liderlik alt boyutları ile cam tavan arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

Bardakçı ve Aksu tarafından 2019 yılında gerçekleştirilen çalışmada ise okul müdürlerinin liderlik stilleri Avrupa Birliği projelerinin okula katkısı açısından incelenmiştir.

İlişkisel tarama modelinde yürütülen çalışma 2016-2017 eğitim öğretim yılında Ankara ilinde gerçekleştirilmiştir. Örnekleme ise en az bir tane Avrupa Birliği projesi yürütmüş öğretmenler dahil edilmiştir. Çalışmada, bu araştırmada da kullanılan çok faktörlü liderlik ölçeği ile AB Projeleri Katkıları Değerlendirme Ölçeği” kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, okul müdürlerinin liderlik stilleri en yüksek dönüşümcü liderlik boyutunda en düşük ise serbestlik tanıyan liderlik boyutunda olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenler Avrupa Birliği projelerinin okula katkısı olduğunu düşünmekte; dönüşümcü liderlik ve serbestlik tanıyan liderlik boyutları AB projelerinin okula katkı düzeyini yordamaktadır (Bardakçı ve Aksu, 2019).

Akbaba (2020) çalışmasında okul müdürlerinin liderlik stillerini müdür yardımcılarının görüşlerine göre incelemiş ve değerlendirmiştir. Hakkâri ili Yüksekova ilçesinde yürütülen çalışmaya 345 okul müdürü ve müdür yardımcısı katılmıştır. Nitel verilerin kullanıldığı araştırmada toplam yedi soru ile konuya ilişkin görüşler toplanmış, ardından temalara ve kodlara ayrılarak çözümlenmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre ise okul müdürleri daha çok demokratik liderlik stilini benimsemektedir. Demokratik liderlik tutumları aynı zamanda motivasyonu yüksek düzeyde sağlamakta ve verimliliği artırmaktadır. Çalışanlara sorumluluk verilmesinin ise örgütsel bağlılığı artırdığı, kararlara katılımı sağladığı ifade edilmiştir. Ayrıca okul müdürlerinin ortaya koyduğu davranış biçimlerinin öğretmen, veli ve öğrenci gibi tüm paydaşlar üzerinde etkili olduğu belirtilmiştir (Akbaba, 2020).

Bazı araştırmalarda kriz yönetimi ve liderlik stilleri birlikte ele alınmıştır. Ulutaş (2010) tarafından gerçekleştirilen araştırmada ilköğretim okulu öğretmenlerin algısı açısından okul müdürlerinin kriz yönetimi becerileri ve dönüşümcü liderlik düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Betimsel modelde yürütülen çalışmada toplamda üç bölümden oluşan bir anket ile veriler toplanmıştır. İstanbul ilinde, 6 ilçede, 23 okuldan toplam 567 öğretmen araştırmaya dâhil edilmiştir. Verilerin 2009-2010 eğitim öğretim yılında toplandığı araştırmada elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin kriz yönetme becerilerine ilişkin algılarıyla dönüşümcü liderliğe ilişkin algıları arasında anlamlı, pozitif bir ilişki bulunmaktadır. İlköğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerini gösterme düzeyleri arttıkça kriz yönetimi becerileri de artmaktadır. Cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş ya da branş gibi değişkenler açısından bakıldığında ise okul müdürlerinin kriz yönetimini gösterme düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ayrıca öğretmenlerin kriz yönetme becerilerine ilişkin algıları ile dönüşümcü liderliğe ilişkin algıları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Kurtuluş tarafından 2009 yılında gerçekleştirilen araştırmada kriz yönetiminde liderlik özellikleri incelenmiştir. Kriz süresince liderlik faktörünün önemine dikkat çekilen

araştırmada çalışanların gözlemlerine bağlı olarak lider davranışları değerlendirilmeye çalışılmıştır. Araştırma İstanbul ilindeki bankalarda çalışanlar ile gerçekleştirilmiştir. Analizler sonucu elde edilen bulgulara göre ise kriz öncesi dönemde ve kriz döneminde yönetimde lider özelliklerinde değişim oluşmaktadır. Liderlik özellikleri bu dönemlerde farklılaşmaktadır.

Kaplan (2019) araştırmasında kriz döneminde stratejik liderliği ele almıştır. Bankacılık ve perakendecilik sektöründe faaliyet gösteren örgütlerdeki çalışanlar üzerinde uygulama gerçekleştirilmiştir. Yapı Kredi, Denizbank, Finansbank ve Kuveyt Türk bankalarında çalışan 72 kişi ve Sunglass Hut, Adidas, LCW, Atasun ve LTB şirketlerinde çalışan 87 kişi olmak üzere toplam 159 kişi dâhil olmuştur. Kriz yönetimi ölçeği ve stratejik liderlik ölçeği ile veriler toplanmıştır. Çalışmada elde edilen bulgulara göre stratejik liderlik uygulamaları kriz yönetimi süreçleri arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Köseoğlu, 2019 yılında yaptığı çalışmada kriz yönetimi ile liderlik stilleri arasındaki ilişkiyi öğrenciler üzerinde incelemiştir. Afet dönemlerinde oluşan kriz durumuna dikkat çekilen çalışmada afet yönetiminde ileride görev alacak öğrencilerin liderlik becerileri kriz ve kaos yönetimi çerçevesince ele alınmıştır.

İşletmelerin krize yakalanmaması ya da krizle baş edebilmesinde liderlik özelliklerine dikkat çeken başka bir araştırma turizm sektöründe gerçekleştirilmiştir. Turizm bölgesinde yer alan Muğla ilinde gerçekleşen çalışmada kriz yönetimi liderlik yönleriyle açıklanmaya çalışılmıştır. Turizm sektöründe faaliyet gösteren 121 firma çalışanından veriler toplanmıştır. Çalışmada elde edilen bulgulara göre otantik liderliğin alt boyutlarında şeffaflık alt boyutu hariç bütün alt boyutlarda (içselleştirilmiş ahlak, bilgiyi dengeli değerlendirme, öz farkındalık) değerler yükseldikçe kriz yönetimi becerileri de yükselmektedir (Topaloğlu, 2019).

İşletme alanında yapılan başka bir çalışma örneğinde Mersin Tarsus'ta organize sanayi bölgesinde yer alan Kobi statüsünde bulunan işletmelerin krizle başa çıkma stratejileri ve liderlik stilleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre liderlik tipleri ile krizle başa çıkma arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

Kriz yönetimi ile liderlik stillerinin birlikte ele alındığı başka bir araştırma örneği 2018 yılında Balaban tarafından gerçekleştirilmiştir. Küreselleşmenin sonucunda yaşanan kaynak sıkıntıları sebebiyle oluşan krizlere dikkat çekilen çalışmada yönetim kadrolarının liderlik becerileri ele alınmıştır. Türkiye geneli şubeleri olan özel bir bankanın İstanbul'da yer alan genel müdürlüğünde farklı pozisyonlardaki çalışanlar ile yürütülen araştırmaya 152 kişi dâhil

olmuştur. Kriz yönetimi ölçeği ve karizmatik liderlik ölçeği ile verilerin toplandığı bu çalışmada elde edilen bulgulara göre yönetim kadrolarının doğru karar verme stratejileri organizasyonların devamlılığı açısından önem taşımaktadır. Ayrıca karizmatik liderlerin kriz dönemlerinde başarılı oldukları ifade edilmiştir (Balaban, 2018).

Şahinli (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışmada özel hastanelerde çalışan orta ve alt kademe yöneticilerinin ortaya koydukları liderlik davranışları ve bu davranışların kriz yönetimi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Pisapia (2011) tarafından geliştirilen Stratejik Liderlik Ölçeği ve Aksu ve Deveci (2009) tarafından geliştirilen 3 üç alt boyuttan oluşan Kriz Yönetimi Ölçeği ile veriler toplanmıştır. İstanbul ili Avrupa yakasında 18 özel hastanede toplamda 385 sağlık yöneticisine uygulama yapılmıştır. Analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre yöneticilerin liderlik davranışları ile kriz yönetimi düzeyleri arasında negatif düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca yaş, öğrenim durumu gibi bazı demografik özellikler açısından kriz yönetimi algıları farklılaşmaktadır. Regresyon analizi sonunda ise kriz yönetiminin stratejik liderlikten etkilenmediği ifade edilmiştir.

2.4.2. Yurt dışında yapılan araştırmalar

2.4.2.1. Kriz Yönetimi ile İlgili Araştırmalar

Goldman (2008) tarafından yapılan araştırmada etkili bir okul kriz planı geliştirmek için gerekli liderlik özellikleri ve kriz planlarının okul kurallarına uygun şekilde yapılıp yapılamayacağı incelenmiştir. Araştırmada, ilgili federal ve eyalet kriz yönetimi yönetmeliklerinin ve okul kriz planlarının kritik bileşenleri belirlenmiştir. Ayrıca Massachusetts'te dört okul bölgesinde kriz planlama durumları incelenmiştir. Araştırma nitel, çoklu vaka çalışmasını içermektedir. Ağustos 2007-Şubat 2008 tarihleri arasında veriler toplanmış, 27 kişisel derinlemesine görüşme, 18 doküman inceleme ve 4 vaka gözlemi yapılmıştır. Çalışmada okul bölgelerinin krize karşı acil durum hazırlıklarının zayıf olduğu bildirilmiştir. Etkili kriz planı oluşturabilmek için okul kurallarının büyük etkisi olmadığı belirtilmiştir. Personel eklenmesi gibi sadece bir organizasyon yapısı değişikliğinin, etkili kriz planı geliştirmek için gerekli bir faktör olmayabileceği rapor edilmiştir. Kriz yönetiminde etkin olmak için okulların güvenliği ve acil eylem planlarının önemli olduğu belirtilmiştir.

Trethowan (2009)'ın çalışmasında Avustralya okullarını etkileyen kritik olaylar, okul danışmanlarının eğitim türü ve Avustralya'nın Victoria eyaletinde okul kriz yönetimi eğitiminin etkileri araştırılmıştır. Okul danışmanlarının kriz yönetimi eğitimi düzeyini ve buna bağlı eğitim ihtiyaçlarını belirlemek ve okullara özgü kapsamlı bir kriz yönetimi modeli

geliştirmek amaçlanmıştır. Victoria’da devlet okullarında görev yapmakta olan 120 okul danışmanı çalışmaya dâhil edilmiştir. Çalışmada okul danışmanlarının ölüm, intihar, cinsel saldırı ve motorlu taşıt kazaları gibi kritik olaylara çözüm bulmalarının istendiği bildirilmiştir. Danışmanlar, okulların kendilerinden destek istediğini ve çoğu okulun aldıkları destekten memnun olduğunu belirtmiştir. Ancak okul danışmanları okul kriz yönetimi hakkında daha fazla bilgi sahibi olmaları gerektiğini de belirtmişlerdir. Ayrıca okul danışmanlarının az bir kısmının hizmet öncesi kriz yönetimi eğitimine eriştiği rapor edilmiştir. Okulda kriz yönetimi ile ilgili bölüm kurulması, uygulama senaryoları oluşturulması, danışmanların deneyimlerinden yararlanılması gerektiği belirtilmiştir. Okul danışmanları için okul kriz yönetimi uygulamalarına ve kriz yönetimi eğitime rehberlik edebilecek yeni bir kapsamlı kriz yönetimi modeli geliştirilmiştir.

Twomey (2009) tarafından yapılan araştırmada Illinois’te küçük, orta ve büyük ölçekli K-12 devlet okul bölgelerinin gerçek bir krize tepki vermeye hazır olma düzeyleri ve kapsamlı bir kriz yönetimi planı yapmak için hazırlıkları incelenmiştir. Okullar öğrenci nüfuslarına göre gruplanmış ve her gruptan rastgele on okul seçilmiştir. E-mail yolu ile ve okul ziyaretleri ile elden kriz planları toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre büyük bölgelerdeki okulların en hazırlıklı, küçük okul bölgelerinin ise en hazırlıksız olduğu belirtilmiştir. Ayrıca öğrenci sayısı, öğrenci başına düşen bütçe ve operasyonel harcamalar ile toplam hazır olma puanı arasında pozitif yönlü ilişki bulunduğu bildirilmiştir.

2.4.2.2. Liderlik stilleri ile ilgili araştırmalar

Bernard Bass tarafından 1985 ila 1990 yılları arasında dönüşümcü liderlik konusunda çalışmalar yapılmıştır. Dönüşümcü liderlik davranışlarını belirlemek amacıyla çok faktörlü liderlik ölçeği bu dönemde geliştirilmiştir. Alan yazında çok sık kullanılan bu ölçek, dönüşümcü ve etkileşimci liderlik stillerini karşılaştırmaya yardımcı olmaktadır. Ayrıca bu ölçek birçok kültürde ve birçok alanda test edilmiştir (Karip, 1998).

2013 yılında Jorslaw banka sektöründe bir araştırma gerçekleştirmiştir. Slovakya’da yürütülen çalışmada banka sektöründe çalışanların üretkenliği ile liderlik stilleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda ise arada anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Chaudcry ve Javed (2012) tarafından yapılan bir araştırmada ise Etkileşimci liderlik ve serbestlik tanıyan liderlik stillerinin motivasyon üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre ise dönüşümcü liderlik stiline sahip yöneticilerin

olduğu işletmelerde motivasyon daha yüksek seviyelerdedir. Ayrıca serbestlik tanıyan liderlik stili motivasyonu etkilememektedir.

Yang, 2008 yılında liderlik stilleri ile iş performansını ve girişimciliği incelemiştir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre ise dönüşümcü liderlik stili, etkileşimci ve serbestlik tanıyan liderlik stillerine göre iş performansı üzerinde daha fazla etkiye sahiptir. Ayrıca dönüşümcü liderlik stili iş performansını da diğer stillere göre daha çok artırmaktadır.

Patrick (2005) doktora tezinde kamu üniversitelerindeki dönüşümcü liderlik özelliklerini incelemiştir. Üniversitedeki öğretim üyelerinin ve personelin görüşleri doğrultusunda rektörlerin liderlik becerilerini analiz etmiştir. Araştırma sonucunda ise Amerika Birleşik Devletinde farklı kentlerde bulunan 20 kamu üniversitelerindeki görevli personelin kendi rektörlerini dönüşümcü liderlik özelliklerine sahip yöneticiler olarak gördükleri belirlenmiştir.

Konkle (2007) ise araştırmasında ilköğretim okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğrenci etkililiği arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Ohio eyaletinde yürütülen araştırmada okullar yüksek ve düşük performans göstermesine göre sınıflandırılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre ise ilköğretim müdürlerinin liderlik stili dönüşümcü liderlik olarak belirlenmiştir. Regresyon analizi yapılmış ve liderlik stili ile kurumun büyümesi arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Gulbin (2008) ortaöğretim okullarında öğrenci başarısını artırmada dönüşümcü liderlik özelliklerinin etkisini incelemiştir. Amerika birleşik devletlerinin Pensilvanya eyaletinde yürütülen çalışmada Leithwood modeli esas alınmıştır. Elde edilen bulgulara göre ise dönüşümcü liderlik ile okula devam, matematik gelişimi ve mezuniyet oranı arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Çalışmaya dâhil olan yöneticilerin çoğunlukla ise dönüşümcü liderlik davranışı sergiledikleri belirlenmiştir.

Sloan, 2009 yılında yürüttüğü çalışmayı New York'ta yer alan üniversitelerde gerçekleştirmiştir. Üniversitelerin stratejik değişimi ile dönüşümcü liderlik stilleri arasındaki ilişkinin analizinin amaçlandığı çalışma nicel yöntemler kullanılmıştır. 2003 yılından 2008 yılına kadar olan toplamda 55 sertifikalı program incelenmiştir. Çok etmenli liderlik anketinin kullanıldığı çalışmada dönüşümcü liderlik stiline yoğunlaşan üniversitelerde liderlik gelişiminin sağlandığı, aynı şekilde liderlik gelişiminin de yüksek eğitim organizasyonlarının gelişimini sağladığı tespit edilmiştir.

Hondgson 2009 yılında öğretmen kadrosunun geliştirilmesinde dönüşümcü yöneticilerin etkilerini incelemiştir. California eyaletinde gerçekleştirilen çalışmada anket ile

veriler toplanmış ayrıca görüşmeler yapılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin gelişiminde dönüştürücü liderler özelliklerinin etkisi bulunmaktadır.

Gilbert (2008) ise dönüştürücü liderlik uygulamalarını müdürlerin algılarına göre değerlendirmiştir. 2002-2007 yılları arasında California liselerindeki uygulamalar esas alınmıştır. Beş liderlik uygulaması ve dört memnun edici çalışma arasındaki ilişki belirlenmiştir. 63 lise müdürünün katıldığı çalışmada, müdürler liderlik stillerinin iletişim kurmayı kolaylaştırdığını belirtmişlerdir. Ayrıca liderlik uygulamaları ile memnun edici çalışmalar arasında ilişki bulunmaktadır.



BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni ve örnekleme, veri toplama araçları ve son olarak veri çözümleme teknikleri açıklanmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli / Deseni

Araştırmada genel tarama modelinden faydalanılmıştır. Genel tarama modellerinden ilişkisel tarama yapılmıştır. Bu araştırmada katılımcıların bazı demografik özellikleri belirlenmiştir. Öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki müdürlerin kriz yönetimi becerileri ve liderlik stilleri arasındaki ilişki belirlenmeyi amaçlandığından ilişkisel tarama deseni kullanılmıştır. Bu desende iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkinin derecesini belirlemek amaçlanır. Bu desende tek bir grup ile çalışılır ve gruplara müdahalede bulunulmaz (Cresswell, 2005).

3.2. Evren ve Örneklem

3.2.1. Evren

Bu araştırmada evreni, İzmir ili merkez ilçelerinde görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmuştur. İlk olarak örneklem çerçevesi oluşturulmuştur. Örneklem çerçevesi oluşturulurken İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğü İstatistik Birimi 2019-2020 eğitim öğretim yılı güncel verilerinden yararlanılmıştır.

Tablo 2. İzmir İli Öğretmen Sayısı (Merkez İlçeler)

Sıra	İlçesi	Öğretmen Sayısı
1	Konak	5008
2	Karabağlar	3971
3	Bornova	3953
4	Buca	3672
5	Bayraklı	2490
6	Gaziemir	1451
7	Bağcıova	576
8	Karşıyaka	2504
9	Çiğli	1764
10	Narlıdere	488
11	Güzelbahçe	402
Toplam		26.279

Tablo 2 incelendiğinde 26.279 öğretmen İzmir ili merkez ilçeleri sınırları içerisinde görev yapmakta ve il genelinde öğretmenlerin yoğun olarak bulunduğu bölgelerin, bu ilçeler olduğu görülmektedir. Bu sebeple araştırma, il merkezi sınırları içerisinde yer alan ilçelerde yürütülmüştür.

3.2.2. Örneklem

Araştırmaya yönelik merkez ilçelerin milli eğitim müdürlükleri ile irtibata geçilmiş ve gönüllü olduğu tespit edilen 7 ilçe araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırmada ilçelerin belirlenmesinde küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmaya gönüllü olarak dâhil edilen her bir ilçe küme olarak düşünülmüştür. Belirlenen ilçelerde ise okulların seçiminde tabakalı örneklem yöntemine yer verilmiştir. Her kümede (ilçede) yer alan okulların kademelerine göre tabaka oluşturduğu düşünülmüştür. Her okul kademesi (okul öncesi, ilkököl, ortaokul, lise) tabaka olarak kabul edilmiş ve her tabakadan birer okul olmak üzere toplam 28 okul araştırmaya dâhil edilmiştir. Tabakalı diğer adıyla katmanlı örneklemede evren tabakalara ayrılır ve her tabakadan seçim yapılır. Bu seçim türü yüksek temsil düzeyine ulaşma olanağı sağlayan bir örneklemedir (Bal, 2009). Bu okullarda görev yapan öğretmen sayıları şu şekildedir.

Tablo 3. Örneklem Dâhil Edilen Okul Bilgileri

İlçesi	Okul Türü	Okul	Öğretmen Sayısı	%
Balçova	Okulöncesi	Mehlika-Emir Altay Anaokulu	16	0,01
	İlkokul	Asil Nadir İlkokulu	26	0,02
	Ortaokul	Asil Nadir Ortaokulu	47	0,04
	Lise	Balçova Anadolu Lisesi	46	0,04
Bayraklı	Okulöncesi	Sıdika Dilek Üstün Anaokulu	23	0,02
	İlkokul	Şehit Polis Fethi Sekin İlkokulu	44	0,03
	Ortaokul	Fatma Hikmet Kaşerci Ortaokulu	65	0,05
	Lise	Halit Özpırinç Anadolu Lisesi	48	0,04
Bornova	Okulöncesi	Altındağ Anaokulu	15	0,01
	İlkokul	Kars-Halil Atilla İlkokulu	46	0,04
	Ortaokul	Suphi Koyuncuoğlu Ortaokulu	72	0,06
	Lise	Bornova Anadolu Lisesi	106	0,08

Tablo 3'ün devamı

Buca	Okulöncesi	Nene Hatun Anaokulu	21	0,02
	İlkokul	30 Ağustos İlkokulu	54	0,04
	Ortaokul	Şehit Üsteğmen Konuralp Özcan Ortaokulu	42	0,03
	Lise	Buca İnci-Özer Tırnaklı Fen Lisesi	27	0,02
Gazienir	Okulöncesi	Gazi Umurbey Anaokulu	19	0,01
	İlkokul	Yahya Kemal Beyatlı İlkokulu	58	0,05
	Ortaokul	Nevvar Salih İşgören Ortaokulu	56	0,04
	Lise	Kipa 10. Yıl Anadolu Lisesi	65	0,05
Karabağlar	Okulöncesi	Yeşilyurt Anaokulu	18	0,01
	İlkokul	Hüseyin Akdağ İlkokulu	81	0,06
	Ortaokul	Şerif Remzi Ortaokulu	74	0,06
	Lise	Eşrefpaşa Anadolu Lisesi	51	0,04
Konak	Okulöncesi	Zübeyde Hanım Anaokulu	24	0,02
	İlkokul	Necatibey İlkokulu	26	0,02
	Ortaokul	Kazım Karabekir Ortaokulu	46	0,04
	Lise	Selma Yiğitalp Anadolu Lisesi	57	0,04
Toplam			1273	1,00

Bu okullarda yer alan tüm öğretmenler araştırmaya dâhil edilmiştir. Böylelikle bu araştırmanın evrenini 2019-2020 eğitim öğretim yılında İzmir ilinde merkez ilçeleri sınırları içerisinde görev yapmakta olan 26.279 öğretmen oluşturmuştur. Örneklem ise 1273 öğretmenden oluşmaktadır. Eksik ya da doğru yanıtlama yapmayan formlar analiz dışı bırakılmıştır. Sonuç olarak araştırmaya 1132 öğretmenin yanıtları dâhil edilmiştir. Örneklem sayısı, örneklem belirleme formülü dikkate alınarak oluşturulmuştur.

Şekil 1. Örneklem Belirleme Formülü

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{d^2 (N-1) + t^2 \cdot p \cdot q}$$

Formülde yer alan işaretlemelerin açıklaması şu şekildedir:

N: Hedef kitledeki birey sayısı, **n:** Örneklem alınacak birey sayısı, **p:** İncelenen olayın görülüş sıklığı, **q:** İncelenen olayın görülmeysi sıklığı, **t:** Belirli bir anlamlılık düzeyinde t tablosuna göre bulunan teorik değer, **d:** Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen örneklem hatasıdır.

Dolayısıyla bu araştırmada örnekleme dâhil edilecek minimum öğretmen sayısını tespit etmek amacıyla formül şu şekilde oluşmuştur.

$$n = \frac{26279 \times (1,96^2) \times 0,5 \times 0,5}{(0,05^2) \times (26279 - 1) + (1,96^2) \times 0,5 \times 0,5}$$

Formülü ile örneklem sayısının 378,63 olduğu ve örneklemin yeterli olup olmadığı görülmektedir. Ayrıca tablo 4 incelendiğinde de 0,95 güvenirlik ve 0,05 örneklem hatası ile yeterli sayıda örnekleme ulaşılmıştır.

Tablo 4. Verilen Bir Nüfus Büyüklüğünün Örneklem Sayıları

Sıra	N (Evren Büyüklüğü)	S(Örneklem Sayısı)
1	100	80
2	200	132
3	500	217
4	1000	278
5	1500	306
6	4000	351
7	4500	354
8	5000	357
9	10000	370
10	50000	381

0,95 güvenirlik ve 0,05 örneklem hatası için hesaplanmıştır (Kaynak; Sekaran, 2003). Örnekleme giren öğretmenlerin bazı demografik özelliklerine ise aşağıda sırasıyla yer verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

	N	%
Evli	913	80,7
Bekâr	219	19,3
Toplam	1132	100,0

Tablo 5 incelendiğinde katılımcı öğretmenlerin %80'ninin evli olduğu, yaklaşık %20'sinin ise bekâr olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

	N	%
Kadın	759	67,0
Erkek	373	33,0
Toplam	1132	100,0

Tablo 6 incelendiğinde öğretmenlerin büyük kısmının kadın (%67) olduğu görülmektedir. Bu durum öğretmenlik mesleğinde genel olarak bayanların daha yoğunlukta görev yapmasından kaynaklanabilir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Türlerine Göre Dağılımları

	N	%
Anaokulu	125	11,0
İlkokul	295	26,1
Ortaokul	383	33,8
Lise	329	29,1
Toplam	1132	100,0

Tablo 7 incelendiğinde katılımcıların %33'ü ortaokul öğretmenlerinden, %29'u lise öğretmenlerinden, %26'sı ilkokul öğretmenlerinden, %11'i ise anaokulu öğretmenlerinden oluşmaktadır.

Tablo 8. Öğretmenlerin Sendika Üyelik Durumuna Göre Dağılımları

	N	%
Sendikası Var	765	67,6
Sendikası Yok	367	32,4
Toplam	1132	100,0

Tablo 8 incelendiğinde katılımcı öğretmenlerin %67'sinin üye olduğu bir sendikası bulunmaktadır.

Tablo 9. Öğretmenlerin Mesleki Hizmet Sürelerine Göre Dağılımları

	N	%
1-10 yıl	231	20,4
11-20 yıl	435	38,4
21 yıl ve üzeri	466	41,2
Toplam	1133	100,0

Tablo 9 incelendiğinde katılımcı öğretmenlerin %41'i 21 yıl ve üzeri hizmet süresine sahiptir. %38'i 11-20 yıl hizmet süresine sahip iken, %20'si de 1-10 yıllık hizmet süresine

sahiptir. Bu durum İzmir ilinde görev yapan öğretmenlerin genel olarak hizmet süresinin yüksek olmasından kaynaklanabilir.

Tablo 10. Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılımları

	n	%
Yetenek Dersleri- Bilişim Teknolojileri	130	11,5
Dil (Türkçe ve Yabancı Dil)	189	16,7
Fen Bilimleri – Matematik	217	19,2
Sınıf Öğretmenliği	232	20,5
Okul Öncesi	164	14,5
Diğer (Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, Meslek Dersleri, Özel Eğitim, Rehberlik, Sosyal Bilimler)	200	17,7
Toplam	1132	100,0

Tablo 10 incelendiğinde öğretmenlerin branşlara göre birbirlerine yakın dağılım gösterdiği görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Süreci ve Araçları

Bu araştırmada veriler; Kişisel Bilgi Formu, İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Anketi (Aksu, 2009) ve Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği (Aksu, 2015) ile toplanmıştır. Veri toplama araçları eklerde sunulmuştur.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formunda katılımcı öğretmenlerin bazı demografik özelliklerini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmacı tarafından geliştirilen formda cinsiyet, medeni durum, branş, görev yapılan okul türü, sendika üyeliği, hizmet süresi değişkenleri yer almıştır. Kişisel bilgi formu eklerde sunulmuştur.

3.3.2. İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Anketi

İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Anketi, Aksu (2009) tarafından geliştirilmiştir. 3 faktörlü olan ölçek kriz öncesi dönem, kriz dönemi ve kriz sonrası dönem boyutları ile isimlendirilmiştir. Yapılan hesaplanmalarda 31 maddelik ölçeğin güvenirlik katsayısı 0.98 olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

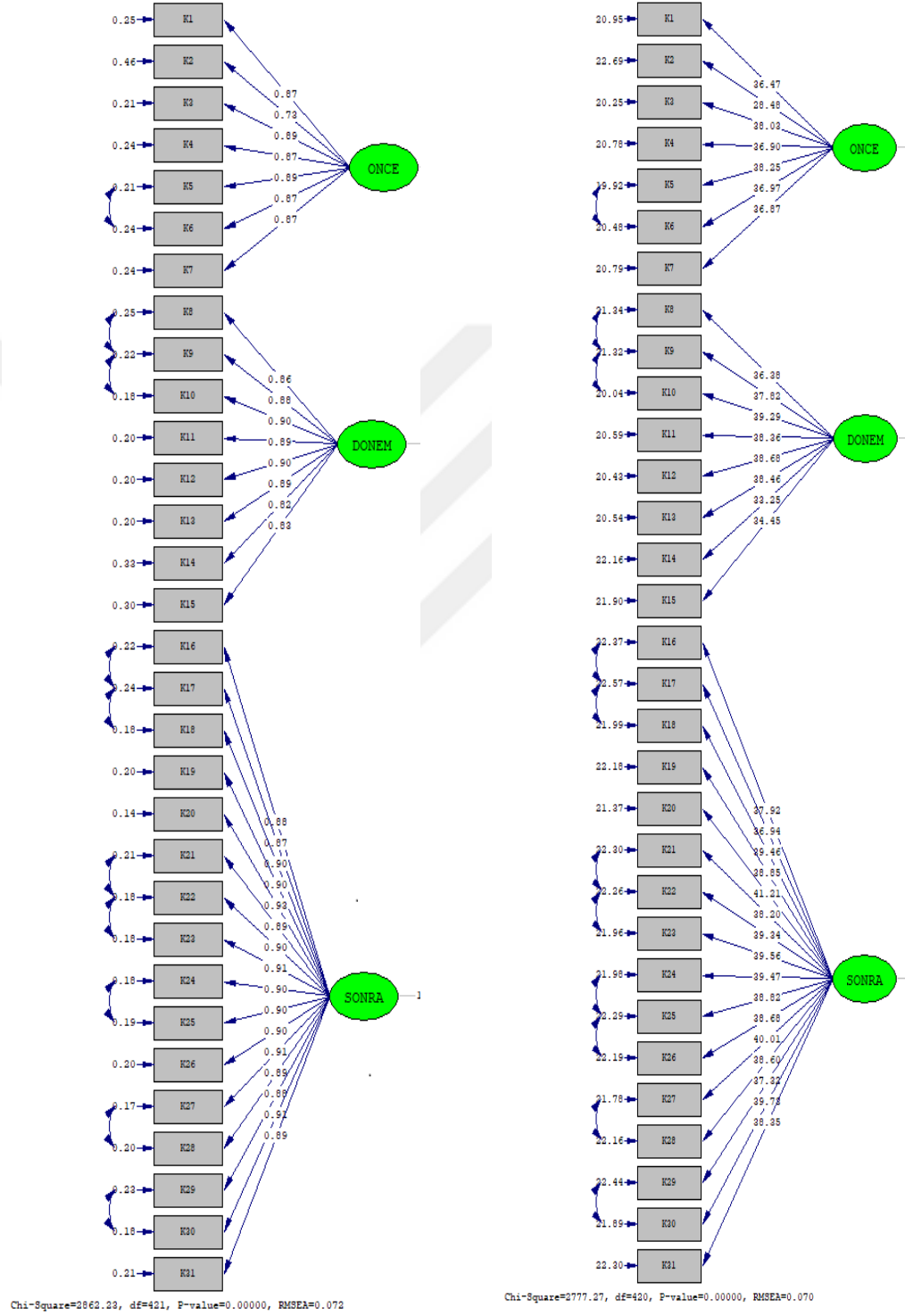
Bu araştırmada ölçeğin güvenirlik hesaplamaları yeniden yapılmıştır. Sonuç olarak ölçekte üç alt boyut ve 31 madde bulunmaktadır. Cronbach α ise 0,989 olarak hesaplanmıştır. Bu değerin 0,70 üzeri olması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Kriz Yönetim Becerileri Anketi beşli likert yapıdadır. Ölçekte şu şekilde ölçüm aralıkları oluşmuştur : “1- Hiçbir zaman, 2- Nadiren, 3- Bazen, 4- Çoğunlukla ve 5- Her zaman”. Beşli ölçekteki kriz yönetim becerileri anketine ait maddelerin ölçme ve ölçüm aralıkları Tablo 10’da verilmiştir. Tekin (2002)’ye göre ölçeğin grup aralığı “dizi genişliği/yapılacak grup sayısı” formülü ile hesaplanması göz önünde tutularak, araştırma bulgularının değerlendirilmesinde esas alınan aritmetik ortalama aralıkları şu şekildedir:

Tablo 11. İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Anketi Seçenekleri ile Ölçme ve Ölçüm Aralıkları

Seçenek	Ölçme	Ölçüm Aralıkları	Ölçüt
Her zaman	5	4.20 - 5.00	Pek çok
Çoğunlukla	4	3.40 - 4.19	Çok
Bazen	3	2.60 - 3.39	Orta
Nadiren	2	1.80 - 2.59	Az
Hiçbir Zaman	1	1.00 - 1.79	Çok az

Ölçeğin 1, 2, 3, 4, 5, 6 ve 7. Maddeleri ilk alt boyut olan “Kriz Öncesi Dönem”i; 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 ve 15. Maddeleri ikinci alt boyut olan “Kriz Dönemi”ni; 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 ve 31. Maddeleri üçüncü alt boyut olan “Kriz Sonrası Dönem”i oluşturmaktadır. Aşağıda İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Anketi’ne ilişkin faktör analizi ve güvenirlik sonuçlarına yer verilmiştir.

Şekil 2. İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Anketi
Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Sonuçları



Path (yol diyagramı) Şekil 2’de verilmiştir. Şekil 2’e göre İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Anketi DFA sonuçlarına ilişkin parametre ölçüleri anlamlı düzeydedir. DFA sonuçları, ölçeğin üç alt boyutlu bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 12. İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Anketi DFA Sonuçları

X²	Sd	GFI	NFI	RFI	CFI	IFI	RMR	RMSEA
2862,22	421	0.86	0.99	0.99	0.99	0.99	0.026	0.072

Araştırmanın DFA modeline ilişkin uyum iyiliği indeksleri; NFI, RFI, CFI ve IFI indekslerinin 0.90’dan büyük, GFI’nın ise 0.90’dan küçük olduğu RMR ve RMSEA’nın ise 0.10’dan küçük olduğu görülmektedir. Çizelgede verilen uyum iyiliği göstergeleri kabul edilebilir yeterlidir (Hu ve Bentler, 1999).

İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Anketi’ne ilişkin maddelerin r ve T değerleri ise aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 13. İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Anketi Maddeleri r ve T Değerleri

Madde No	Maddeler	r	T
k1	Kriz ortaya çıkmadan önce farklı kaynaklardan gelen kriz sinyallerini algılayabilmektedir	0,87	36,47
k2	Kriz yaşanmadan önce kriz senaryoları oluşturmaktadır	0,73	28,48
k3	Örgüt için tehlike yaratabilecek sorunları önceden saptamaktadır.	0,89	38,03
k4	Çevrede meydana gelen krizleri takip etmektedir.	0,87	36,9
k5	Krize neden olabilecek her durumu dikkatle incelemektedir.	0,89	38,25
k6	Kriz işaretlerine karşı duyarlıdır.	0,87	36,97
k7	Krizin olumsuz etkilerinden korunma stratejileri konusunda bilgi sahibidir	0,87	36,87
k8	Krizden korunmak amacıyla yazılı kriz yönetim planı hazırlamaktadır	0,86	36,38
k9	Kriz yönetim planı çerçevesinde kriz iletişim planı hazırlamaktadır.	0,88	37,82
k10	Kriz döneminde uygulanacak acil eylem planı hazırlamaktadır.	0,9	36,29

Tablo 13'ün devamı

k11	Kriz yönetim ekibinin gerekli eğitimi almasına öncülük etmektedir.	0,89	38,36
k12	Kriz kontrol ve risk denetim takımları kurmaktadır.	0,9	38,68
k13	Tüm çalışanları kriz yönetim planından haberdar etmektedir.	0,89	38,46
k14	Öğrencilere yaşanan kriz hakkında kesinleşmiş bilgiler vermektedir.	0,82	33,25
k15	Tüm çalışanları kapsayacak kriz yönetimi hakkında eğitimler düzenlemektedir.	0,83	34,45
k16	Kriz yönetimi sürecinde çalışanlar arasında işbirliği sağlamaktadır	0,88	37,92
k17	Çalışanların karar verme sürecine katılmalarını sağlamaktadır.	0,87	36,94
k18	Kriz sürecinde verimli çalışmayı önleyen engelleri ortadan kaldırmaktadır.	0,9	29,46
k19	Örgütün amaç ve hedeflerini sürekli gözden geçirmektedir	0,9	38,85
k20	Kriz süreciyle ilgili çok yönlü değerlendirme yapmaktadır.	0,93	41,21
k21	Kriz sonrası durum analizi yapmaktadır.	0,89	38,2
k22	Kriz sonrası yeni hedefler belirlemektedir.	0,9	39,34
k23	Gerçekleştirilen kriz yönetimini değerlendirmekte ve eksiklikleri belirlemektedir.	0,91	39,56
k24	Kriz sonrası yeni bir yapılanma çalışması yapmaktadır.	0,9	39,47
k25	Kriz sonrası örgütün vizyonunu geliştirmektedir	0,9	38,82
k26	Kriz sonrasında örgütün güçlü ve zayıf yanlarını görebilmektedir.	0,9	38,68
k27	Krizle mücadelede etkin yöntemler geliştirmektedir.	0,91	40,01
k28	Yaşanan krizleri fırsata dönüştürerek örgüt için yararlı hale getirmektedir.	0,89	38,6
k29	Kriz yönetim ekibinin yeni gelişmelere uygun olarak eğitilmesine olanak sağlanmaktadır.	0,88	37,32
k30	Olası krizle başa çıkabilmek için yeni strateji ve taktikler belirlemektedir.	0,91	39,73
k31	Çalışanlara yeni beceriler geliştirme ve bunları kullanma fırsatı vermektedir.	0,89	35,35

Tablo 13 incelendiğinde İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Anketi'nde yer alan maddelerin güvenilirliğine ilişkin en yüksek güvenilirliğe sahip maddenin ($r=0,93$) ile "Kriz süreciyle ilgili çok yönlü değerlendirme yapmaktadır." maddesi olarak görülmektedir. En düşük güvenilirliğe sahip maddenin ise ($r=0,73$) ile "Kriz yaşanmadan önce kriz senaryoları oluşturmaktadır." maddesi olduğu görülmektedir. Maddelerin güvenilirlik katsayıları 0,73 ile 0,93 arasında değişmektedir.

Ölçeğin her boyutuna ilişkin hesaplanan standartlaştırılmış r değerleri ile hesaplanan t değerleri kabul edilebilir ölçülerdedir. Faktörleri oluşturan maddeler, belirlenen faktörleri birbirlerinden bağımsız olarak açıklayabilmektedirler. Bu sonuçlara göre DFA modeli uygun ölçülere sahiptir. Bu nedenle araştırmada amaçlanan "İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Anketi" ölçeбіecek yeterlikte bir ölçek olduğuna karar verilmiştir.

Cronbach's Alpha Katsayı değeri $0,00 \leq a < 0,40$ ise güvenilir değil, $0,40 \leq a < 0,60$ ise düşük derecede güvenilir, $0,60 \leq a < 0,90$ ise oldukça güvenilir ve $0,90 \leq a < 1,00$ ise yüksek derecede güvenilir olarak belirlenmektedir (Özdamar, 1999). Bu değerlere göre Cronbach Alpha Katsayı değeri 0,989 olan ölçek yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilmektedir.

3.3.3. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği

Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği (MLQ) ilk olarak 1985 yılında Bernard Bass tarafından geliştirilmiştir. Ölçekteki amaç liderlik stillerini bazı faktörler açısından belirlemektir. Aksu tarafından ise 2015 yılında Türkçe'ye uyarlama çalışması yapılmıştır. Ölçeğin dil geçerliği için hesaplanan korelasyon katsayısı $r = 0,99$ olarak tespit edilmiştir (Aksu ve Bardakçı, 2019).

Bu araştırmada ölçek ile ilgili geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yeniden yapılmış ve 4, 17, 20, 27. maddeler yeterli ölçüleri sağlayamadığından (kullanışlılık) ölçekten çıkarılmıştır. Sonuç olarak ölçekte üç alt boyut bulunmaktadır. Bunlar dönüşümcü liderlik (2, 6, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 18, 19, 21, 23, 25, 26, 29, 30, 31, 32, 34, 36) ile ilgili 20 madde, etkileşimci liderlik (1, 11, 16, 22, 24, 35) ile ilgili 6 madde, serbestlik tanıyan liderlik (3, 5, 7, 12, 28, 33) ile ilgili 6 madde yer almakta olup, ölçek toplam 32 maddeden oluşmaktadır.

Tablo 14. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Alt Boyutları ve Ölçek Madde Boyutları

Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Alt Boyutlar	Kapsam	Ölçek Madde Numaraları
Dönüşümcü Liderlik	İdealleştirilmiş Etki	6,10,14,18,21,23,25,34
	İlham Verici Motivasyon	9,13,26,36
	Entelektüel Uyarım	2,8,30,32
	Bireysel Destek	15,19,29,31
Etkileşimci Liderlik	Koşullu Ödül	1,11,16,35
	İstisnalarla Yönetim	22,24
Serbestlik Tanıyan Liderlik	Pasif İstisnalarla Yönetim	3,12
	Laissez-Faire	5,7,28,33

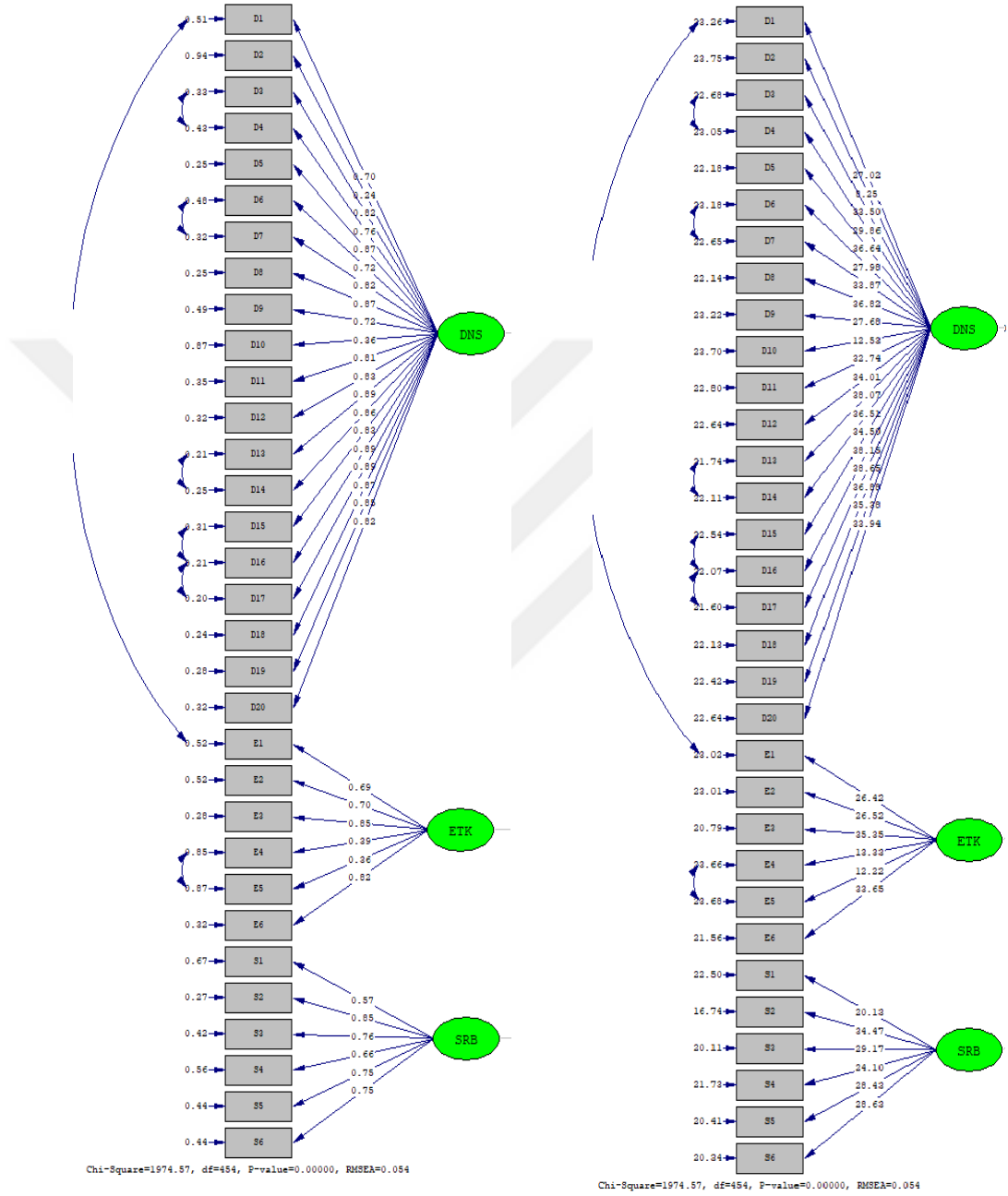
Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği beşli likert tipinde hazırlanmıştır. Ölçekte şu şekilde ölçüm aralıkları oluşmuştur: “1- Hiçbir zaman, 2- Arada bir, 3- Bazen, 4- Sıklıkla ve 5- Her zaman”. Beşli ölçekteki Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği'ne ait maddelerin ölçme ve ölçüm aralıkları Tablo 15'de verilmiştir.

Tablo 15. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Seçenekleri ile Ölçme ve Ölçüm Aralıkları

Seçenek	Ölçme	Ölçüm Aralıkları	Ölçüt
Her zaman	5	4.20 - 5.00	Pek çok
Sıklıkla	4	3.40 - 4.19	Çok
Bazen	3	2.60 - 3.39	Orta
Arada Bir	2	1.80 - 2.59	Az
Hiçbir Zaman	1	1.00 - 1.79	Çok az

Cronbach α ise 0,967 olarak hesaplanmıştır. Bu değerin 0,70 üzeri olması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Aşağıda çok faktörlü liderlik ölçeğine ilişkin faktör analizi ve güvenirlik sonuçlarına yer verilmiştir.

Şekil 3. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Sonuçları



Path (yol diyagramı) Şekil 3’de verilmiştir. Şekil 3’e göre DFA sonuçlarına ilişkin parametre ölçüleri anlamlı düzeydedir. DFA sonuçları, ölçeğin üç alt boyutlu bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 16. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği DFA Sonuçları

X ²	Sd	GFI	NFI	RFI	CFI	IFI	RMR	RMSEA
1974.57	454	0.90	0.99	0.99	0.99	0.99	0.031	0.054

Araştırmanın DFA modeline ilişkin uyum iyiliği indeksleri; NFI, RFI, CFI ve IFI indekslerinin 0.90'dan büyük, GFI'nın ise 0.90'dan küçük olduğu RMR ve RMSEA'nın ise 0.10'dan küçük olduğu görülmektedir. Çizelgede verilen uyum iyiliği göstergeleri kabul edilebilir yeterlidir (Hu ve Bentler, 1999).

Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği'ne ilişkin maddelerin r ve T değerleri ise aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 17. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Maddeleri r ve T Değerleri

Madde No	Maddeler	r	T
11	Okul Müdürümüz; çaba gösterirsem bana yardımcı olur.	0,7	27,02
12	Okul Müdürümüz; varsayımların uygunluğunu görmek için onları tekrar inceler.	0,24	8,25
13	Okul Müdürümüz; sorunlar ciddileşinceye kadar müdahale etmez.	0,82	33,5
15	Okul Müdürümüz; önemli sorunlar ortaya çıktığında onlarla uğraşmaktan kaçınır.	0,76	29,86
16	Okul Müdürümüz; önemli bulduğu değer ve inançlar hakkında konuşur.	0,87	36,64
17	Okul Müdürümüz; kendine gereksinim duyulduğunda ulaşamaz.	0,72	27,98
18	Okul Müdürümüz; problemlerin çözümünde farklı bakış açılarını araştırır.	0,82	33,87
19	Okul Müdürümüz; geleceğe ilişkin iyimser konuşur.	0,87	36,82
110	Okul Müdürümüz; kendisiyle çalışmaktan gurur duymamı sağlar.	0,72	27,68
111	Okul Müdürümüz; amaçlara ulaşabilmek için kimin sorumlu olduğunu açıkça ifade eder.	0,36	12,53
112	Okul Müdürümüz; harekete geçmeden önce yapılan işlerde hata oluşmasını bekler.	0,81	32,74
113	Okul Müdürümüz; yapılacak işlerle ilgili olarak coşkulu konuşmalar yapar.	0,83	34,01

Tablo 17'nin devamı

114	Okul Müdürümüz; güçlü bir amaç duygusunun önemini vurgular.	0,89	38,07
115	Okul Müdürümüz; rehberliğe ve öğretime zaman ayırır.	0,86	36,51
116	Okul Müdürümüz; performans hedeflerine ulaşıldığında kişilerin ne beklediğini bilir.	0,83	34,5
118	Okul Müdürümüz; grubun yararlarını kendi çıkarlarının önünde görür.	0,79	38,15
119	Okul Müdürümüz; beni grubun bir üyesi olarak değil bir birey olarak görür.	0,89	38,65
121	Okul Müdürümüz; ona saygı duymanızı sağlar.	0,87	36,88
122	Okul Müdürümüz; tüm ilgisini, beklenmedik yanlışlıklar, şikâyetler ve başarısızlıkların çözümlenmesine odaklaştırır.	0,85	35,38
123	Okul Müdürümüz; kararların ahlaki ve etik sonuçlarının ne olacağını düşünür.	0,82	33,94
124	Okul Müdürümüz; tüm hataları not eder.	0,69	26,42
125	Okul Müdürümüz; güç ve güven duygusunu hissettirir.	0,7	26,52
126	Okul Müdürümüz; parlak bir gelecek vizyonu hedefler.	0,85	35,35
128	Okul Müdürümüz; karar vermekten kaçınır.	0,39	13,33
129	Okul Müdürümüz; başkalarından farklı olan gereksinimlerimi, yeteneklerimi ve beklentilerimi dikkate alır.	0,36	12,22
130	Okul Müdürümüz; sorunlara farklı açılardan bakmamı sağlar.	0,82	33,65
131	Okul Müdürümüz; yeteneklerimi geliştirebilmem için yardımcı olur.	0,57	20,13
132	Okul Müdürümüz; işlerin nasıl yapılması gerektiği konusunda yeni öneriler getirir.	0,85	34,47
133	Okul Müdürümüz; acil olarak cevaplanması gereken soruları erteler.	0,76	29,17
134	Okul Müdürümüz; ortak bir misyon duygusunun önemli olduğunu ifade eder.	0,66	24,1
135	Okul Müdürümüz; beklentileri gerçekleştirdiğimde beğenisini belirtir.	0,75	28,43
136	Okul Müdürümüz; hedeflere ulaşmada kuşkusu olmadığını ifade eder.	0,75	28,63

Tablo 17 incelendiğinde çok faktörlü liderlik ölçeğinde yer alan maddelerin güvenilirliğine ilişkin en yüksek güvenilirliğe sahip maddelerin ($r=0,89$) ile “Güçlü bir amaç duygusunun önemini vurgular.” ve “Beni grubun bir üyesi olarak değil bir birey olarak görür.” maddeleri olarak görülmektedir. En düşük güvenilirliğe sahip maddenin ise ($r=0,24$) ile “Varsayımların uygunluğunu görmek için onları tekrar inceler.” maddesi olduğu görülmektedir. Maddelerin güvenilirlik katsayıları ise 0,24 ile 0,89 arasında değişmektedir.

Ölçeğin her bir boyutuna ilişkin hesaplanan standartlaştırılmış r değerleri ile hesaplanan t değerleri kabul edilebilir ölçülerdedir. Faktörleri oluşturan maddeler, belirlenen faktörleri birbirlerinden bağımsız olarak açıklayabilmektedirler.

Bu sonuçlara göre DFA modeli uygun ölçülere sahiptir. Bu nedenle araştırmada amaçlanan “Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği” ölçebilecek yeterlikte bir ölçek olduğuna karar verilmiştir. Cronbach’s Alpha Katsayı değeri $0,00 \leq a < 0,40$ ise güvenilir değil, $0,40 \leq a < 0,60$ ise düşük derecede güvenilir, $0,60 \leq a < 0,90$ ise oldukça güvenilir ve $0,90 \leq a < 1,00$ ise yüksek derecede güvenilir olarak belirlenmektedir (Özdamar, 1999). Bu değerlere göre Cronbach Alpha Katsayı değeri 0,967 olan Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği’nin yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilmektedir.

3.4. Tasarım, Geliştirme, Uygulama Süreci

Araştırmaya yönelik, 2019-2020 eğitim öğretim yılı Aralık ayında Dokuz Eylül Üniversitesi ve İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden resmi izinler alınmıştır. Ocak ve Şubat aylarında örneklem seçilen okulların ziyaret edilmesi ve öğretmenler ile görüşmeler yapılması sonucunda Kişisel Bilgi Formu, İlköğretim Okulları Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Anketi ve Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği ‘ne ilişkin veriler toplanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırma sürecinde elde edilen veriler IBM SPSS Statistics 21 paket programından yararlanılmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi “Linear Structural Relations (Lisrel)” paket programı ile yapılmıştır. Verilerin çözümlenmesi amacıyla bazı istatistiksel teknikler (Ortalama, standart sapma, varyans analizi, Kruskal Wallis) kullanılmıştır. Her birinin kullanıldığı yerler bulgular ele alınırken açıklanarak yer verilmiştir.

Verilerden elde edilen sonuçlar istatistiksel olarak, yüzde doksan beş güven aralığında ve yine ($P < 0.05$) anlamlılık seviyesinde değerlendirilmiştir. Veriler analiz edilirken öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediği normallik testi ile analiz edilmiştir. Analizler sonucunda verilerin normal dağılım gösterdiği durumlar için “t-testi ve ANOVA(F) testi”, verilerin normal dağılım göstermediği durumlar için ise Kruskal Wallis H ve Mann-Whitney U testleri kullanılmıştır. Anlamlı farkın çıktığı durumlarda anlamlılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için ise Post Hoc testleri olan LSD testine başvurulmuştur.

Araştırmada alt problemlerin çözümünde başvuru istatistik yöntemler özetle şu şekildedir:

- Demografik özelliklerin dağılımını belirlemek amacıyla betimsel istatistikler yapılmıştır.
- Cinsiyet, medeni durum, sendika üyeliği durumu gibi bağımsız iki grubu barındıran durumlarda, gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla Mann Whitney U testi kullanılmıştır.
- Hizmet yılı, branş, görev yapılan okul türü gibi üç ya da daha fazla grup barındıran durumlarda, gruplar arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için; gruplar homojen olduğunda Tek yönlü Varyans Analizi, gruplar homojen olmadığında Kruskal Wallis analizi kullanılmıştır.
- Varyans analizi sonucunda sonuç anlamlı çıktığında, anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için LSD çoklu karşılaştırma testleri kullanılmıştır.
- Değişkenler arasındaki ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla da Pearson Çarpımı Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. İki değişken arasındaki bu ilişkinin yönünü ve gücünü değerlendirmede baz alınan katsayılar, mutlak değer olarak; $0,70 \leq a < 1,00$ ise yüksek, $0,30 \leq a < 0,69$ ise orta, $0,00 \leq a < 0,29$ ise düşük olduğu şeklinde yorumlanmıştır (Büyüköztürk, 2014).

3.6. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenirliği

Araştırmada bazı adımlar izlenerek geçerlik ve güvenirlilik sağlanmaya çalışılmıştır.

- Araştırmada kullanılacak ölçme araçları, geliştirenden izin alınarak kullanılmıştır. Alınan izin belgeleri ekte sunulmuştur.
- Araştırma Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kurumlarda gerçekleştirilmiştir. Bu uygulamaya yapabilmek için öncelikle Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünden Etik Kurulu onayı alınmıştır. Ardından ise İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden uygulama için resmi izin alınmıştır. İlgili belgeler ekte sunulmuştur.
- Veriler araştırmacı tarafından toplanmıştır.
- Kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenirlilik çalışmaları yapılmıştır. Cronbach Alpha değerleri hesaplanarak güvenilir oldukları ortaya konmuştur.

3.7. Araştırmacının Rolü

Bu araştırmada kullanılan nicel verilerin nesnel ve yansız bir şekilde betimlenmesi için, verilerin toplanmasından raporlanmasına kadar geçen tüm aşamalarda araştırmacı nesnel bir şekilde değerlendirme yapmıştır.



BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde araştırmada yer alan alt problemlere tek tek yer verilmiş ve her biri için analizlerden elde edilen bulgular ifade edilmiştir.

4.1. Birinci alt probleme ilişkin bulgular

Araştırmanın 1. alt problemi “Okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen algıları nelerdir?” olarak belirlenmiştir. Aşağıda bu alt probleme ilişkin bulgular verilmektedir.

Tablo 18. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okulların Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerilerine İlişkin Ölçümler

	Maddeler	$\bar{x}$	ss
k1	Kriz ortaya çıkmadan önce farklı kaynaklardan gelen kriz sinyallerini algılayabilmektedir.	3.89	.94
k2	Kriz yaşanmadan önce kriz senaryoları oluşturmaktadır	3.54	1.13
k3	Örgüt için tehlike yaratabilecek sorunları önceden saptamaktadır.	3.84	1.00
k4	Çevrede meydana gelen krizleri takip etmektedir.	4.04	.95
k5	Krize neden olabilecek her durumu dikkatle incelemektedir.	4.03	1.00
k6	Kriz işaretlerine karşı duyarlıdır.	4.09	.96
k7	Krizin olumsuz etkilerinden korunma stratejileri konusunda bilgi sahibidir.	4.01	1.00
k8	Krizden korunmak amacıyla yazılı kriz yönetim planı hazırlamaktadır.	3.73	1.17
k9	Kriz yönetim planı çerçevesinde kriz iletişim planı hazırlamaktadır.	3.80	1.14
k10	Kriz döneminde uygulanacak acil eylem planı hazırlamaktadır.	3.90	1.10
k11	Kriz yönetim ekibinin gerekli eğitimi almasına öncülük etmektedir.	3.89	1.11
k12	Kriz kontrol ve risk denetim takımları kurmaktadır.	3.89	1.07
k13	Tüm çalışanları kriz yönetim planından haberdar etmektedir.	3.94	1.10
k14	Öğrencilere yaşanan kriz hakkında kesinleşmiş bilgiler vermektedir.	3.87	1.10
k15	Tüm çalışanları kapsayacak kriz yönetimi hakkında eğitimler düzenlemektedir.	3.52	1.21
k16	Kriz yönetimi sürecinde çalışanlar arasında işbirliği sağlamaktadır.	3.97	1.06
k17	Çalışanların karar verme sürecine katılmalarını sağlamaktadır.	3.98	1.08
k18	Kriz sürecinde verimli çalışmayı önleyen engelleri ortadan kaldırmaktadır.	3.95	1.03

Tablo 18'in devamı

k19	Örgütün amaç ve hedeflerini sürekli gözden geçirmektedir.	3.95	1.03
k20	Kriz süreciyle ilgili çok yönlü değerlendirme yapmaktadır.	3.95	1.06
k21	Kriz sonrası durum analizi yapmaktadır.	4.07	1.01
k22	Kriz sonrası yeni hedefler belirlemektedir.	4.00	1.02
k23	Gerçekleştirilen kriz yönetimini değerlendirmekte ve eksiklikleri belirlemektedir.	4.02	1.01
k24	Kriz sonrası yeni bir yapılanma çalışması yapmaktadır.	3.97	1.00
k25	Kriz sonrası örgütün vizyonunu geliştirmektedir.	3.94	1.02
k26	Kriz sonrasında örgütün güçlü ve zayıf yanlarını görebilmektedir.	4.01	1.01
k27	Krizle mücadelede etkin yöntemler geliştirmektedir.	3.94	1.02
k28	Yaşanan krizleri fırsata dönüştürerek örgüt için yararlı hale getirmektedir.	3.88	1.06
k29	Kriz yönetim ekibinin yeni gelişmelere uygun olarak eğitilmesine olanak sağlanmaktadır.	3.88	1.04
k30	Olası krizle başa çıkabilmek için yeni strateji ve taktikler belirlemektedir.	3.91	1.03
k31	Çalışanlara yeni beceriler geliştirme ve bunları kullanma fırsatı vermektedir.	3.95	1.06

Tablo incelendiğinde ölçekte yer alan maddeler arasında en düşük madde (15) “Tüm çalışanları kapsayacak kriz yönetimi hakkında eğitimler düzenlemektedir” ($X=3,52$ ve $ss=1,21$) olurken; en yüksek madde (6) ise “Kriz işaretlerine karşı duyarlıdır” ($X=4,09$ ve $ss=0,96$) olmuştur. Ölçeğin genel ortalaması ise $X=3,91$ olarak hesaplanmıştır. Bu durum öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki müdürlerin kriz yönetim becerilerine ilişkin çoğunlukla aralığında görüş bildirdiklerini göstermektedir. Ölçeğin alt boyutlarında ise hesaplanan ölçümler tablo 19’da gösterilmiştir.

Tablo 19. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okulların Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerileri Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel Ölçümleri

Alt Boyutlar	n	$\bar{x}$	Ss
Kriz Öncesi Dönem	1132	3,92	.88
Kriz Dönemi	1132	3,82	1.01
Kriz Sonrası Dönem	1132	3,96	.95
Toplam	1132	3,91	.91

Alt boyutlar açısından sonuçlar incelendiğinde ise en yüksek ölçüme sahip olan dönem kriz sonrası dönem ($x=3,96$ ve $ss=.92$) olarak hesaplanmıştır. Kriz öncesi dönem ($x=3,92$ ve $ss=.88$) ardından gelirken, kriz dönemi ($X= 3,82$ ve $ss=1.01$) en düşük ölçüm yapılan süreç

olmuştur. Ölçeğin genel ölçümü ise $X=3,91$ olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç öğretmenlerin çalıştıkları okulların müdürlerinin kriz yönetim becerilerine ilişkin çoğunlukla ölçüm aralığında görüş bildirdiklerini göstermektedir.

4.2. İkinci alt probleme ilişkin bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen algıları, onların cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenmiştir. Aşağıda bu alt probleme ilişkin bulgular verilmektedir.

Öğretmenlerin, çalıştıkları okuldaki müdürlerin kriz yönetimine ilişkin algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere Mann Whitney-U testi yapılmıştır.

Tablo 20. Okul Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerilerine İlişkin Öğretmen Algılarının Cinsiyetlerine Göre Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Kaynak	Grup	n	SO	ST	U	Z	Önem Denetimi
Kriz Öncesi Dönem	Kadın	759	565,15	428947,00	140527,00	-0,19	P=0,842 Fark önemli değil
	Erkek	373	569,25	212331,00			
	Toplam	1132					
Kriz Dönemi	Kadın	759	576,35	437450,00	134077,00	-1,45	P= 0,147 Fark önemli değil
	Erkek	373	546,46	203828,00			
	Toplam	1132					
Kriz Sonrası Dönem	Kadın	759	569,81	432484,00	193043,00	-0,48	P=0,626 Fark önemli değil
	Erkek	373	559,77	208794,00			
	Toplam	1132					
Kriz Yönetim Becerileri Toplam	Kadın	759	570,67	433138,50	138388,50	-0,61	P=0,540 Fark önemli değil
	Erkek	373	558,01	208139,50			
	Toplam	1132					

Tablo 20’ye göre okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen algılarında onların cinsiyetlerine göre $P < 0.05$ düzeyinde anlamlı fark yoktur.

4.3. Üçüncü alt probleme ilişkin bulgular

Araştırmanın 3. alt problemi “Okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen algıları, onların medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenmiştir. Aşağıda bu alt probleme ilişkin bulgular verilmektedir.

Öğretmenlerin, çalıştıkları okuldaki müdürlerin kriz yönetimi becerilerine ilişkin algılarının medeni durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere Mann Whitney-U testi yapılmıştır.

Tablo 21. Okul Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerilerine İlişkin Öğretmen Algılarının Medeni Durumlarına Göre Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Kaynak	Grup	n	SO	ST	U	Z	Önem Denetimi
Kriz Öncesi Dönem	Evli	913	556,29	507891,00	90650,00	-2,15	P=0,031 Fark önemli
	Bekâr	219	609,07	133387,00			
	Toplam	1132					
Kriz Dönemi	Evli	913	557,59	509076,50	91835,50	-1,87	P=0,060 Fark önemli değil
	Bekâr	219	603,66	132201,50			
	Toplam	1132					
Kriz Sonrası Dönem	Evli	913	561,01	512203,00	94962,00	-1,15	P=0,247 Fark önemli değil
	Bekâr	219	589,38	129075,00			
	Toplam	1132					
Kriz Yönetim Becerileri Toplam	Evli	913	558,14	509585,50	92344,50	-1,75	P=0,079 Fark önemli değil
	Bekâr	219	601,34	131692,50			
	Toplam	1132					

Tablo 21’e göre okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen algılarında medeni durumlarına göre yalnızca kriz öncesi dönem için $P < 0.05$ olduğundan anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu süreç için bekâr olan katılımcılar evli olanlara göre daha yüksek puanlı görüş bildirmişlerdir.

4.4. Dördüncü alt probleme ilişkin bulgular

Araştırmanın 4. alt problemi “Okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen algıları, onların sendika üyeliği durumlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenmiştir. Aşağıda bu alt probleme ilişkin bulgular verilmektedir.

Öğretmenlerin, çalıştıkları okuldaki müdürlerin kriz yönetimi becerilerine ilişkin algılarının sendika üyeliği durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere Mann Whitney-U testi yapılmıştır.

Tablo 22. Okul Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerilerine İlişkin Öğretmen Algılarının Sendika Üyeliği Durumlarına Göre Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Kaynak	Grup	n	SO	ST	U	Z	Önem Denetimi
Kriz Öncesi Dönem	Var	765	568.62	434991.50	138758.50	-.316	P=0.752
	Yok	367	562.09	206286.50			Fark önemli değil
	Toplam	1132					
Kriz Dönemi	Var	765	569.00	435286.00	138464.00	-.373	P=0.709
	Yok	367	561.29	205992.00			Fark önemli değil
	Toplam	1132					
Kriz Sonrası Dönem	Var	765	570.83	436681.50	137068.50	-.645	P=0.519
	Yok	367	557.48	204596.50			Fark önemli değil
	Toplam	1132					
Kriz Yönetim Becerileri Toplam	Var	765	569.32	435526.50	138223.50	-.419	P=0.676
	Yok	367	560.63	205751.50			Fark önemli değil
	Toplam	1132					

Tablo 22’ye okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen algılarının sendika üyeliği durumlarına göre $P < 0.05$ düzeyinde anlamlı fark yoktur.

4.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular

Araştırmanın 5. alt problemi “Okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen algıları, onların hizmet yıllarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenmiştir. Aşağıda bu alt probleme ilişkin bulgular verilmektedir.

Öğretmenlerin, çalıştıkları okuldaki müdürlerin kriz yönetimi becerilerine ilişkin algılarının hizmet yıllarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere Kruskal Wallis testi yapılmıştır.

Tablo 23. Okul Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerilerine İlişkin Öğretmen Algılarının Hizmet Yıllarına Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Kaynak	Okul Hizmet Süresi	N	SO	χ^2	SD	Önem Denetimi
Kriz Öncesi Dönem	1-10 yıl	231	602.38	17,79	2	P=0,000 Fark önemli
	11-20 yıl	435	514.89			
	21 yıl ve üzeri	466	596.89			
	Toplam	1132				
Kriz Dönemi	1-10 yıl	231	583.32	11,35	2	P=0,003 Fark önemli
	11-20 yıl	435	525.62			
	21 yıl ve üzeri	466	596.32			
	Toplam	1132				
Kriz Sonrası Dönem	1-10 yıl	231	585.21	21,15	2	P=0,000 Fark önemli
	11-20 yıl	435	511.22			
	21 yıl ve üzeri	466	608.83			
	Toplam	1132				
Kriz Yönetimi Becerileri Toplam	1-10 yıl	231	588.52	18,30	2	P=0,000 Fark önemli
	11-20 yıl	435	514.42			
	21 yıl ve üzeri	466	604.20			
	Toplam	1132				

Tablo 23 incelendiğinde okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen algılarında onların hizmet yıllarına göre test toplam ölçümlerinde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($P=0,00$). Kriz yönetimi becerileri toplam ölçümlerinde en yüksek ortalamaya 21 yıl ve üzeri hizmet süresi olan öğretmenler sahip olmuştur. Ayrıca yine tüm alt boyutlara ilişkin ölçümlerde, hizmet yılları açısından öğretmen algılarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Kriz öncesi dönemde ($P=0,000<0,05$) en yüksek ortalamaya 1-10 yıl hizmeti bulunan öğretmenler sahip olurken, kriz döneminde ($P=0,003<0,05$) ve kriz sonrası dönemde ($P=0,000<0,05$) 21 yıl ve üzeri hizmeti bulunan öğretmenler en yüksek ortalamaya sahip olmuştur.

4.6. Altıncı alt probleme ilişkin bulgular

Araştırmanın 6. alt problemi “Okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen algıları, onların branşlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenmiştir. Aşağıda bu alt probleme ilişkin bulgular verilmektedir.

Öğretmenlerin, çalıştıkları okuldaki müdürlerin kriz yönetimi becerilerine ilişkin algılarının branşlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere F testi yapılmıştır.

Tablo 24. Okul Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerilerine İlişkin Öğretmen Algılarının Branşlarına Göre F (Varyans) Testi Sonuçları

Boyut		Dağılımlar			ANOVA Sonuçları					
	Grup	N	$\bar{X}$	ss	Kaynak	KT	Sd	KO	F	P
Kriz Öncesi Dönem	Yet-Bls	130	3.92	.86	Grp. Arası	3,98	5	,79	1,00	0,41
	Dil	189	3.93	.86	Grup İçi	891,28	1126	,79		
	Fen-Mat	217	3.83	.90	Toplam	895,26	1131			
	Sınıf	232	4.01	.89						
	Okul Ö.	164	3.88	.96						
	Diğer	200	3.92	.85						
	Toplam	1132	3.92	.88						
Kriz Dönemi	Yet-Bls	130	3.89	.96	Grp. Arası	6,10	5	1,22	1,19	0,31
	Dil	189	3.74	1.03	Grup İçi	155,55	1126	1,02		
	Fen-Mat	217	3.75	.98	Toplam	1161,66	1131			
	Sınıf	232	3.93	.99						
	Okul Ö.	164	3.83	1.11						
	Diğer	200	3.78	.98						
	Toplam	1132	3.82	1.01						
Kriz Sonrası Dönem	Yet-Bls	130	4.02	.84	Grp. Arası	5,55	5	1,11	1,226	0,29
	Dil	189	3.87	.99	Grup İçi	1019,58	1126	,90		
	Fen-Mat	217	3.89	.97	Toplam	1025,14	1131			
	Sınıf	232	4.05	.92						
	Okul Ö.	164	3.93	1.04						
	Diğer	200	4.01	.89						
	Toplam	1132	3.96	.95						
Kriz Yönetimi Toplamı	Yet-Bls	130	3.97	.84	Grp. Arası	4,54	5	,90	1,07	0,37
	Dil	189	3.85	.93	Grup İçi	948,26	1126	,84		
	Fen-Mat	217	3.84	.91	Toplam	952,80	1131			
	Sınıf	232	4.01	.90						
	Okul Ö.	164	3.89	1.01						
	Diğer	200	3.93	.87						
	Toplam	1132	3.91	.91						

Tablo 24'e göre okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen algılarında onların branşlarına göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu sonuca göre branşlar açısından öğretmenlerin benzer görüşler içinde olduğu söylenebilir.

4.7. Yedinci alt probleme ilişkin bulgular

Araştırmanın yedinci alt problemi “Okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen algıları, onların çalıştıkları okul türüne göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenmiştir. Aşağıda bu alt probleme ilişkin bulgular verilmektedir.

Öğretmenlerin, çalıştıkları okuldaki müdürlerin kriz yönetimi becerilerine ilişkin algılarının çalıştıkları okul türüne göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere F testi yapılmıştır.

Tablo 25. Okul Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerilerine İlişkin Öğretmen Algılarının Çalıştıkları Okul Türüne Göre F (Varyans) Testi Sonuçları

Boyut		Dağılımlar			ANOVA Sonuçları					
	Grup	N	$\bar{X}$	Ss	Kaynak	KT	Sd	KO	F	P
Kriz Öncesi Dönem	Anaokul	125	3,87	.96	Grp. Arası	4,56	3	1,52	1,09	0,12
	İlkokul	295	3,97	.89						
	Ortaokul	383	3,97	.86	Grup İçi Toplam	890,70	1128	,79		
	Lise	329	3,83	.88		895,26	1131			
	Toplam	1132	3,92	.88						
Kriz Dönemi	Anaokul	125	3,80	1,13	Grp. Arası	5,56	3	1,85	1,81	0,14
	İlkokul	295	3,87	1,01						
	Ortaokul	383	3,87	.96	Grup İçi Toplam	1156,09	1128	1,02		
	Lise	329	3,71	1,01		1161,66	1131			
	Toplam	1132	3,82	1,01						
Kriz Sonrası Dönem	Anaokul	125	3,91	1,05	Grp. Arası	3,71	3	1,23	1,36	0,25
	İlkokul	295	4,00	.93						
	Ortaokul	383	4,01	.93	Grup İçi Toplam	1021,43	1128	,90		
	Lise	329	3,89	.94		1025,14	1131			
	Toplam	1132	3,96	.95						
Kriz Yönetimi Toplam	Anaokul	125	3,87	1,02	Grp. Arası	4,29	3	1,43	1,7	0,16
	İlkokul	295	3,96	.91						
	Ortaokul	383	3,97	.89	Grup İçi Toplam	948,51	1128	,84		
	Lise	329	3,83	.90		952,80	1131			
	Toplam	1132	3,91	.91						

Tablo 25 incelendiğinde öğretmenlerin, çalıştıkları okuldaki müdürlerin kriz yönetimi becerilerine ilişkin algılarının görev yaptıkları okul türü değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır.

4.8. Sekizinci alt probleme ilişkin bulgular

Araştırmanın 8. Alt problemi “Okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin öğretmen algıları nelerdir?” olarak belirlenmiştir. Aşağıda bu alt probleme ilişkin bulgular verilmektedir.

Tablo 26. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okulların Müdürlerinin Liderlik Stillerine İlişkin Ölçümler

Maddeler	n	$\bar{x}$	ss
11 Çaba gösterirsem bana yardımcı olur.	1132	4.27	1.03
12 Varsayımların uygunluğunu görmek için onları tekrar inceler.	1132	4.01	1.01
13 Sorunlar ciddileşinceye kadar müdahale etmez.	1132	3.58	1.33
15 Önemli sorunlar ortaya çıktığında onlarla uğraşmaktan kaçınır.	1132	4.39	1.13
16 Önemli bulduğu değer ve inançlar hakkında konuşur.	1132	3.66	1.27
17 Kendine gereksinim duyulduğunda ulaşamaz.	1132	4.41	1.01
18 Problemlerin çözümünde farklı bakış açılarını araştırır.	1132	4.09	1.10
19 Geleceğe ilişkin iyimser konuşur.	1132	4.24	.95
110 Kendisiyle çalışmaktan gurur duymamı sağlar.	1132	4.03	1.17
111 Amaçlara ulaşabilmek için kimin sorumlu olduğunu açıkça ifade eder.	1132	3.98	1.08
112 Harekete geçmeden önce yapılan işlerde hata oluşmasını bekler.	1132	4.07	1.21
113 Yapılacak işlerle ilgili olarak coşkulu konuşmalar yapar.	1132	3.89	1.09
114 Güçlü bir amaç duygusunun önemini vurgular.	1132	4.12	1.05
115 Rehberliğe ve öğretime zaman ayırır.	1132	4.18	1.04
116 Performans hedeflerine ulaşıldığında kişilerin ne beklediğini bilir.	1132	4.02	1.05
118 Grubun yararlarını kendi çıkarlarının önünde görür.	1132	4.03	1.21
119 Beni grubun bir üyesi olarak değil bir birey olarak görür.	1132	3.51	1.38

Tablo 26'nın devamı

121	Ona saygı duymanızı sağlar.	1132	4.18	1.02
122	Tüm ilgisini, beklenmedik yanlışlıklar, şikâyetler ve başarısızlıkların çözümlenmesine odaklaştırır.	1132	3.4	1.33
123	Kararların ahlaki ve etik sonuçlarının ne olacağını düşünür.	1132	4.22	.97
124	Tüm hataları not eder.	1132	3.41	1.26
125	Güç ve güven duygusunu hissettirir.	1132	4.03	1.14
126	Parlak bir gelecek vizyonu hedefler.	1132	4.15	1.09
128	Karar vermekten kaçınır.	1132	4.27	1.08
129	Başkalarından farklı olan gereksinimlerimi, yeteneklerimi ve beklentilerimi dikkate alır.	1132	3.92	1.14
130	Sorunlara farklı açılardan bakmamı sağlar.	1132	3.89	1.13
131	Yeteneklerimi geliştirebilmem için yardımcı olur.	1132	3.95	1.16
132	İşlerin nasıl yapılması gerektiği konusunda yeni öneriler getirir.	1132	4.02	1.05
133	Acil olarak cevaplanması gereken soruları erteler.	1132	4.31	1.10
134	Ortak bir misyon duygusunun önemli olduğunu ifade eder.	1132	4.19	1.02
135	Beklentileri gerçekleştirdiğimde beğenisini belirtir.	1132	4.19	1.05
136	Hedeflere ulaşmada kuşkusu olmadığını ifade eder.	1132	4.08	1.05
Toplam		1132	4.02	.79

Tablo 26 incelendiğinde ölçekte yer alan maddeler arasında en düşük madde (24) “Tüm hataları not eder” ($X=3.41$ ve $ss=1.26$); en yüksek madde (5) ise “Önemli sorunlar ortaya çıktığında onlarla uğraşmaktan kaçınır” ($X=4.39$ ve $ss=1.13$) olmuştur. Ölçeğin alt boyutlarında ise hesaplanan ölçümler Tablo 27’de gösterilmiştir.

Tablo 27. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okulların Müdürlerinin Liderlik Stilleri Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel Ölçümleri

Alt Boyutlar	N	$\bar{x}$	Ss
Dönüşümcü Liderlik	1132	4,02	.86
Etkileşimci Liderlik	1132	3,88	.79
Serbestlik Tanıyan Liderlik	1132	4,17	.88
Liderlik Stilleri Toplam	1132	4,02	.79

Alt boyutlar açısından bulgular incelendiğinde en yüksek ölçüme sahip liderlik stiline serbestlik tanıyan liderlik ($X=4,17$ ve $ss=.88$) olduğu ardından dönüşümcü liderliğin geldiği ($x=4,02$ ve $ss=.86$) görülmektedir. En düşük ölçüm alınan liderlik ise etkileşimci liderlik olmuştur ($x=3,88$ ve $ss=.79$).

4.9. Dokuzuncu alt probleme ilişkin bulgular

Araştırmanın 9. alt problemi “Okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin öğretmen algıları, onların cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenmiştir. Aşağıda bu alt probleme ilişkin bulgular verilmektedir.

Öğretmenlerin, çalıştıkları okuldaki müdürlerin liderlik stillerine ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere Mann Whitney-U testi yapılmıştır.

Tablo 28. Okul Müdürlerinin Liderlik Stillerine İlişkin Öğretmen Algılarının Cinsiyetlerine Göre Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Kaynak	Grup	n	SO	ST	U	Z	Önem Denetimi
Dönüşümcü Liderlik	Kadın	759	568,93	431819,00	139708,00	-0,35	P=0,72 Fark önemli değil
	Erkek	373	561,55	209459,00			
	Toplam	1132					
Etkileşimci Liderlik	Kadın	759	554,25	420678,50	132258,500	-1,80	P=0,071 Fark önemli değil
	Erkek	373	591,42	220599,50			
	Toplam	1132					
Serbestlik Tanıyan Liderlik	Kadın	759	589,12	447139,00	124388,00	-3,34	P=0,001 Fark önemli
	Erkek	373	520,48	194139,00			
	Toplam	1132					
Liderlik Stilleri Toplam	Kadın	759	570,96	433358,00	138169,00	-0,65	P=0,513 Fark Önemli Değil
	Erkek	373	557,43	207920,00			
	Toplam	1132					

Tablo 28 incelendiğinde okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin öğretmen algılarında onların cinsiyetlerine göre dönüşümcü liderlik ve etkileşimci liderlik alt boyutlarında ve liderlik stilleri toplam ölçümlerinde anlamlı bir fark yoktur ($P>0,005$).

Serbestlik tanıyan liderlik boyutunda ise kadınların lehine, kadın ve erkek görüşleri arasında anlamlı fark bulunmuştur ($P=0,001$). Kadın katılımcılar erkeklere göre daha yüksek düzeyde puanlama yapmışlardır.

4.10. Onuncu alt probleme ilişkin bulgular

Araştırmanın 10. alt problemi “Okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin öğretmen algıları, onların medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenmiştir. Aşağıda bu alt probleme ilişkin bulgular verilmektedir.

Öğretmenlerin, çalıştıkları okuldaki müdürlerin liderlik stillerine ilişkin algılarının medeni durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere Mann Whitney-U testi yapılmıştır.

Tablo 29. Okul Müdürlerinin Liderlik Stillerine İlişkin Öğretmen Algılarının Medeni Durumlarına Göre Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Kaynak	Grup	n	SO	ST	U	Z	Önem Denetimi
Dönüşücü Liderlik	Evli	913	561,86	512977,00	95736,00	-0,976	P=0,329 Fark önemli değil
	Bekar	219	585,85	128301,00			
	Toplam	1132					
Etkileşimci Liderlik	Evli	913	564,69	515558,50	98317,50	-0,382	P=0,702 Fark önemli değil
	Bekar	219	574,06	125719,50			
	Toplam	1132					
Serbestlik Tanıyan Liderlik	Evli	913	562,43	513260,00	96019,00	-0,918	P=0,359 Fark önemli değil
	Bekar	219	583,48	1280180,00			
	Toplam	1132					
Liderlik Stilleri Toplam	Evli	913	562,43	513495,00	96254,00	-0,856	P=0,392 Fark önemli değil
	Bekar	219	583,48	127783,00			
	Toplam	1132					

Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin çalıştıkları okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin algılarında, öğretmenlerin evli ya da bekâr olma durumuna göre hesaplanan ölçümlerde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($P>0,005$).

4.11. On birinci alt probleme ilişkin bulgular

Araştırmanın 11. alt problemi “Okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin öğretmen algıları, onların sendika üyeliği durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenmiştir. Aşağıda bu alt probleme ilişkin bulgular verilmektedir.

Öğretmenlerin, çalıştıkları okuldaki müdürlerin liderlik stillerine ilişkin algılarının sendika üyeliği durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere Mann Whitney-U testi yapılmıştır.

Tablo 30. Okul Müdürlerinin Liderlik Stillerine İlişkin Öğretmen Algılarının Sendika Üyeliği Durumlarına Göre Mann Whitney-U testi Sonuçları

Kaynak	Grup	n	SO	ST	U	Z	Önem Denetimi
Dönüşümcü Liderlik	Var	765	578,69	442698,50	131051,50	-1,812	P=0,070
	Yok	367	541,09	198579,50			Fark önemli değil
	Toplam	1132					
Etkileşimci Liderlik	Var	765	584,22	446929,00	198579,50	-2,640	P=0,008
	Yok	367	529,56	194349,00			Fark önemli
	Toplam	1132					
Serbestlik Taniyan Liderlik	Var	765	562,32	430177,00	137182,00	-0,626	P=0,531
	Yok	367	575,21	211101,00			Fark önemli değil
	Toplam	1132					
Liderlik Stilleri Toplam	Var	765	577,79	442012,50	131737,50	-1,678	P=0,093
	Yok	367	542,96	199265,50			Fark Önemli
	Toplam	1132					Değil

Tablo 30 incelendiğinde sendika üyeliği durumlarına göre öğretmen görüşleri arasında yalnızca etkileşimci liderlik alt boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir (P=0,008). Sendikası olan öğretmenler bu boyutta daha yüksek puanlama yapmışlardır. Bu boyutta sendikası olanlar lehine fark görülürken, dönüşümcü liderlik ve serbestlik taniyan liderlik boyutlarında ve liderlik stilleri toplam ölçümlerinde öğretmen görüşleri değişmemektedir (P>0,005).

4.12. On ikinci alt probleme ilişkin bulgular

Araştırmanın 12. alt problemi “Okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin öğretmen algıları, onların hizmet yıllarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenmiştir. Aşağıda bu alt probleme ilişkin bulgular verilmektedir.

Öğretmenlerin, çalıştıkları okuldaki müdürlerin liderlik stillerine ilişkin algılarının hizmet yıllarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere Kruskal Wallis testi yapılmıştır.

Tablo 31. Okul Müdürlerinin Liderlik Stillerine İlişkin Öğretmen Algılarının Hizmet Yıllarına Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Kaynak	Grup	N	SO	X^2	SD	Önem Denetimi
Dönüşümcü Liderlik	1-10 yıl	231	588,68	9,11	2	P=0,010 Fark önemli
	11-20 yıl	435	529,38			
	21 yıl ve üzeri	466	591,60			
	Toplam	1132				
Etkileşimci Liderlik	1-10 yıl	231	571,56	16,40	2	P=0,000 Fark önemli
	11-20 yıl	435	519,77			
	21 yıl ve üzeri	466	607,62			
	Toplam	1132				
Serbestlik Tanıyan Liderlik	1-10 yıl	231	569,82	25,72	2	P=0,000 Fark önemli
	11-20 yıl	435	506,45			
	21 yıl ve üzeri	466	614,53			
	Toplam	1132				
Liderlik Stilleri Toplam	1-10 yıl	231	583,10	14,70	2	P=0,001 Fark önemli
	11-20 yıl	435	520,14			
	21 yıl ve üzeri	466	601,55			
	Toplam	1132				

Tablo 31 incelendiğinde öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki müdürlerin liderlik stillerine ilişkin algılarında onların hizmet yıllarına göre dönüşümcü liderlik (P=0,010), etkileşimci liderlik (P=0,00), serbestlik tanıyan liderlik (P=0,00) boyutlarında ve liderlik stilleri toplam ölçümlerinde anlamlı farklılık bulunmaktadır. Her üç alt boyutta ve liderlik stilleri toplam ölçümlerinde 21 yıl ve üzeri hizmet yılına sahip öğretmenlerin daha yüksek puanlama yaptıkları tespit edilmiştir.

4.13. On üçüncü alt probleme ilişkin bulgular

Araştırmanın 13. alt problemi “Okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin öğretmen algıları, onların branşlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenmiştir. Aşağıda bu alt probleme ilişkin bulgular verilmektedir.

Öğretmenlerin, çalıştıkları okuldaki müdürlerin liderlik stillerine ilişkin algılarının branşlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere F testi yapılmıştır.

Tablo 32. **Okul Müdürlerinin Liderlik Stillerine İlişkin Öğretmen Algılarının Branşlarına Göre F (Varyans) Testi Sonuçları**

Alt Boyut		Dağılımlar			ANOVA Sonuçları					
	Grup	N	$\bar{X}$	Ss	Kaynak	KT	Sd	KO	F	P
Dönüşümcü Liderlik	Yet-Bls	130	4,04	0,79	Grp. Arası	2,71	5	0,542	0,729	0,60
	Dil	189	3,98	0,90	Grp. İçi	837,27	1126	0,744		
	Fen-Mat	217	3,99	0,87	Toplam	839,98	1131			
	Sınıf	232	4,02	0,87						
	Okul Öncesi	164	3,97	0,93						
	Diğer	200	4,11	0,77						
	Toplam	1132	4,02	0,86						
Etkileşimci Liderlik	Yet-Bls	130	3,89	0,76	Grp. Arası	4,71	5	0,942	1,501	0,18
	Dil	189	3,82	0,84	Grp. İçi	707,05	1126	0,628		
	Fen-Mat	217	3,82	0,74	Toplam	711,76	1131			
	Sınıf	232	3,91	0,81						
	Okul Öncesi	164	3,82	0,88						
	Diğer	200	3,99	0,70						
	Toplam	1132	3,88	0,79						

Tablo 32'nin devamı

	Grup	n	$\bar{X}$	ss	Kaynak	KT	Sd	KO	F	P
Serbestlik Tanyan Liderlik	Yet-Bls	130	4,07	0,96	Grp. Arası	2,07	5	0,414	0,522	0,75
	Dil	189	4,15	0,88	Grp. İçi	893,20	1126	0,793		
	Fen-Mat	217	4,20	0,80	Toplam	895,27	1131			
	Sınıf	232	4,17	0,88						
	Okul Öncesi	164	4,18	0,92						
	Diğer	200	4,21	0,92						
	Toplam	1132	4,17	0,88						
Alt Boyut	Dağılımlar				ANOVA Sonuçları					
	Grup	n	$\bar{X}$	ss	Kaynak	KT	Sd	KO	F	P
Liderlik Stilleri Toplam	Yet-Bls	130	4,02	0,74	Grp. Arası	2,20	5	0,442	0,705	0,61
	Dil	189	3,98	0,84	Grp. İçi	705,15	1126	0,626		
	Fen-Mat	217	4,00	0,76	Toplam	707,36	1131			
	Sınıf	232	4,03	0,80						
	Okul Öncesi	164	3,98	0,87						
	Diğer	200	4,11	0,71						
	Toplam	1132	4,02	0,79						

Tablo 32'ye göre öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki müdürlerin liderlik stillerine ilişkin görüşlerinde branşlarına göre tüm liderlik türleri ve liderlik stilleri toplam ölçümleri için anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu sonuca göre branşlar açısından öğretmenlerin benzer görüşler içinde olduğu söylenebilir.

4.14. On dördüncü alt probleme ilişkin bulgular

Araştırmanın 14. alt problemi “Okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin öğretmen algıları, onların çalıştıkları okul türüne göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenmiştir. Aşağıda bu alt probleme ilişkin bulgular verilmektedir.

Öğretmenlerin, çalıştıkları okuldaki müdürlerin liderlik stillerine ilişkin algılarının çalıştıkları okul türüne göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere F testi yapılmıştır.

Tablo 33. **Okul Müdürlerinin Liderlik Stillerine İlişkin Öğretmen Algılarının Çalıştıkları Okul Türüne Göre F (Varyans) Testi Sonuçları**

Alt Boyut		Dağılımlar				ANOVA Sonuçları				
	Grup	n	$\bar{X}$	Ss	Kaynak	KT	Sd	KO	F	P
Dönüşümcü Liderlik	Anaokulu	125	3,95	0,96	Grp. Arası	4,32	3	1,44	1,94	0,12
	İlkokul	295	4,01	0,86	Grp. İçi	835,65	1128	0,74		
	Ortaokul	383	4,10	0,82	Toplam	839,98	1131			
	Lise	329	3,96	0,85						
	Toplam	1132	4,02	0,86						
Etkileşimci Liderlik	Anaokulu	125	3,80	0,87	Grp. Arası	6,72	3	2,24	3,58	0,01*
	İlkokul	295	3,90	0,81	Grp. İçi	705,03	1128	0,62		
	Ortaokul	383	3,97	0,73	Toplam	711,76	1131			
	Lise	329	3,79	0,79						
	Toplam	1132	3,88	0,79						
Serbestlik Taniyan Liderlik	Anaokulu	125	4,06	0,93	Grp. Arası	3,25	3	1,08	1,37	0,24
	İlkokul	295	4,20	0,88	Grp. İçi	892,01	1128	0,79		
	Ortaokul	383	4,22	0,86	Toplam	895,27	1131			
	Lise	329	4,13	0,89						
	Toplam	1132	4,17	0,88						
Liderlik Stilleri Toplam	Anaokulu	125	3,94	0,88	Grp. Arası	4,35	3	1,450	2,327	0,07
	İlkokul	295	4,02	0,79	Grp. İçi	703,00	1128	0,623		
	Ortaokul	383	4,10	0,74	Toplam	707,36	1131			
	Lise	329	3,96	0,79						
	Toplam	1132	4,02	0,79						

Bulgulara göre dönüşümcü liderlik, serbestlik tanıyan liderlik alt boyutlarında ve liderlik stilleri toplam ölçümlerinde gruplar arasında anlamlı fark bulunamamıştır. Etkileşimci liderlik alt boyutunda gruplar arasında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir (P=0,01). Farkın

hangi okul türleri arasında olduğunu belirlemek için post hoc testlerine başvurulmuştur. Bulgular tablo 34’de verilmiştir.

Tablo 34. Okul Müdürlerinin Liderlik Stillerine İlişkin Öğretmen Algılarının Çalıştıkları Okul Türüne Göre LSD Test Sonuçları

Alt Boyut	Okul Türü (Y)	Okul Türü (D)	Ortalama Fark	Önem Denetimi
Etkileşimci Liderlik	Ortaokul	Anaokulu	-.166	P=0.04
		Lise	.182	P=0.00

Tablo 34 incelendiğinde gruplar arasındaki ortalamalar açısından bakıldığında; ortaokulda çalışan öğretmenlerin okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin algıları, lisede çalışan öğretmenlere göre yüksek iken, anaokulunda çalışan öğretmenlere göre düşüktür.

4.15. On beşinci alt probleme ilişkin bulgular

Araştırmanın 15. alt problemi “Okul müdürlerinin kriz yönetimi becerileri ile liderlik stillerine ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” olarak belirlenmiştir. Aşağıda bu alt probleme ilişkin bulgular verilmektedir.

Korelasyon analizi iki değişken arasındaki ilişki düzeyini vermektedir. Bu ilişkinin yönünü ve önemini ortaya koymaya yardımcı olan bir yöntemdir. Analiz sonucunda +1 ile -1 arasında bir değer hesaplanabilmektedir. Değer pozitif ise iki değişken arasında aynı yönde, negatif ise ters yönde bir ilişki bulunmaktadır. Bu değer 1’de yakın olması ise ilişkinin güçlü olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2009).

Verilerin normallik varsayımını karşılamasından dolayı Pearson Correlation testi yapılmış ve bulgular Tablo 35’de sunulmuştur. Analiz sonuçlarına göre ikili yapılan tüm korelasyon testi sonuçlarında pozitif yönde ilişki bulunmuştur. Test toplam ölçümlerinde ise yine pozitif yönde ve yüksek düzeyde ($P=0,00<.05$; $r=0,873$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca kriz yönetimi becerileri toplam ölçümleri ve kriz yönetimi becerileri alt boyutları ile liderlik stilleri alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde en yüksek ölçülen ilişkinin dönüşümcü liderlik de, ikinci sırada etkileşimci liderlik ve en düşük ölçümün ise serbestlik tanıyan liderlik de olduğu görülmektedir.

Tablo 35. Okul Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerileri ile Liderlik Stilleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

		Kriz Öncesi Dönem	Kriz Dönemi	Kriz Sonrası Dönem	Kriz Yönetimi Toplam	Dönüşümcü Liderlik	Etkileşimci Liderlik	Serbestlik Taniyan Liderlik	Liderlik Stilleri Toplam
Kriz Öncesi Dönem	r p	1							
Kriz Dönemi	r p	0,856 0,000*	1						
Kriz Sonrası Dönem	r p	0,885 0,000*	0,885 0,000*	1					
Kriz Yönetimi Toplam	r p	0,937 0,000*	0,946 0,000*	0,981 0,000*	1				
Dönüşümcü Liderlik	r p	0,812 0,000*	0,783 0,000*	0,862 0,000*	0,862 0,000*	1			
Etkileşimci Liderlik	r p	0,731 0,000*	0,706 0,000*	0,758 0,000*	0,767 0,000*	0,866 0,000*	1		
Serbestlik Taniyan Liderlik	r p	0,644 0,000*	0,607 0,000*	0,663 0,000*	0,669 0,000*	0,661 0,000*	0,559 0,000*	1	
Liderlik Stilleri Toplam	r p	0,826 0,000*	0,794 0,000*	0,869 0,000*	0,873 0,000*	0,983 0,000*	0,896 0,000*	0,766 0,000*	1

*P<0,05

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma bulgularına yönelik sonuçlara ve sonuçlara göre gerçekleştirilen tartışmaya, ardından ise önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuç

Okul müdürlerinin kriz yönetimi becerileri ile liderlik stilleri arasında bir ilişki olup olmadığını ve öğretmenlerin cinsiyetlerine, medeni durumlarına, sendika üyeliği durumlarına, hizmet yıllarına, branşlarına ve çalıştıkları okul türüne göre okul müdürlerinin kriz yönetimi becerileri ve liderlik stillerine ilişkin öğretmen algılarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeyi amaçlayan bu araştırmanın sonuçları aşağıda sıralanmıştır.

1. Okul müdürlerinin kriz yönetimi becerileri ortalaması $X=3,91$ olarak belirlenmiştir. Bu durum öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki müdürlerin kriz yönetimi becerilerine ilişkin yüksek düzeyde puanlama yaptıklarını göstermektedir.
2. Araştırmada kriz yönetimi becerileri, alt boyutları açısından da incelenmiştir. Veriler incelendiğinde ise en yüksek ölçüme sahip olan dönem, kriz sonrası dönem ($x=3,96$ ve $ss=.92$) olmuştur. İkinci sırada kriz öncesi dönem ($x=3,92$ ve $ss=.88$) yer almıştır ve kriz dönemi ($X= 3,82$ ve $ss=1.01$) en düşük puanı almıştır.
3. Öğretmenlerin, çalıştıkları okuldaki müdürlerin kriz yönetimine ilişkin algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.
4. Öğretmenlerin medeni durumları açısından okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin bulgular değerlendirildiğinde ise kriz öncesi dönem alt boyutunda bekâr olan öğretmenler evli olanlara göre daha yüksek puanlama yapmışlardır.
5. Öğretmenlerin sendika üyeliği durumlarına göre okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin öğretmenlerin algılarında herhangi bir anlamlı farklılık tespit edilememiştir.
6. Öğretmenlerin hizmet yıllarına göre okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin algılarında bazı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Kriz yönetimi becerileri toplam ölçümlerinde en yüksek ortalamaya 21 yıl ve üzeri hizmet süresi olan öğretmenler sahip olmuştur. Ayrıca yine tüm alt boyutlara ilişkin ölçümlerde, kriz

öncesi dönemde en yüksek ortalamaya 1-10 yıl hizmeti bulunan öğretmenler sahip olurken, kriz döneminde ve kriz sonrası dönemde 21 yıl ve üzeri hizmeti bulunan öğretmenler en yüksek ortalamaya sahip olmuştur.

7. Öğretmenlerin branşlarına göre okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin algılarında herhangi bir anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.
8. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türleri açısından da okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin görüşlerinin benzer olduğu tespit edilmiştir.
9. Öğretmenlerin okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin algıları genel ortalaması (4,02) olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç öğretmenlerin bu konuda yüksek puanlama yaptıklarını göstermektedir.
10. Liderlik stilleri alt boyutlar açısından sonuçlar incelendiğinde ise en yüksek ölçüme sahip liderlik stiline serbestlik tanıyan liderlik ($X=4,17$ ve $ss=.88$) olduğu ardından dönüşümcü liderliğin geldiği ($x=4,02$ ve $ss=.86$) görülmektedir. En düşük ölçümün yapıldığı liderlik ise etkileşimci liderlik olmuştur ($x=3,88$ ve $ss=.79$).
11. Öğretmenlerin cinsiyetleri açısından okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin bir farklılık olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Serbestlik tanıyan liderlik alt boyutunda kadınların lehine anlamlı bir fark bulunmuştur ($P=0,001$). Kadın öğretmenler, erkeklere göre daha yüksek düzeyde puanlama yapmışlardır.
12. Öğretmenlerin medeni durumları açısından okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin anlamlı bir fark bulunamamıştır.
13. Öğretmenlerin sendika üyeliği durumlarına okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin etkileşimci liderlik alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur. Sendikası olan öğretmenler bu boyutta daha yüksek düzeyde puanlama yapmışlardır. Bu boyutta sendikası olanlar lehine fark görülürken, dönüşümcü liderlik ve serbestlik tanıyan liderlik boyutlarında ve test toplam ölçümlerinde öğretmen görüşleri değişmemektedir.
14. Öğretmenlerin hizmet yılları açısından okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin algılarında dönüşümcü liderlik, etkileşimci liderlik, serbestlik tanıyan liderlik boyutlarında ve liderlik stilleri toplam ölçümlerinde anlamlı farklılık bulunmaktadır. Her üç alt boyutta ve liderlik stilleri toplamında da 21 yıl ve üzeri hizmet yılına sahip öğretmenlerin daha yüksek düzeyde puanlama yaptıkları tespit edilmiştir.

15. Öğretmenlerin branşları açısından okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
16. Öğretmenleri çalıştıkları okul türü açısından okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin etkileşimci liderlik alt boyutunda gruplar arasında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Ortaokulda çalışan öğretmenlerin okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin algıları, lisede çalışan öğretmenlere göre yüksek iken, anaokulunda çalışan öğretmenlere göre düşüktür.
17. Okul müdürlerinin kriz yönetimi becerileri ile liderlik stilleri arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde ($P=0,00<.05$; $r=0,873$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca kriz yönetimi becerileri toplam ölçümleri ve kriz yönetimi becerileri alt boyutları ile liderlik stilleri alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde en yüksek ölçülen ilişkinin dönüşümcü liderlik de, ikinci sırada etkileşimci liderlik ve en düşük ölçümün ise serbestlik tanıyan liderlik de olduğu görülmektedir.

5.2. Tartışma ve Öneriler

Bu bölümde araştırmanın sonuçlarına ilişkin tartışmaya ve tartışma sonucunda araştırmanın sonuçları göz önüne alınarak hem uygulayıcılar hem de araştırmacılar için önerilere yer verilmiştir.

5.2.1. Tartışma

Araştırmanın ilk alt probleminde okul müdürlerinin kriz yönetimi becerileri belirlenmeye çalışılmıştır. Ölçeğin genel ortalaması $X=3,91$ olarak belirlenmiştir. Bu durum öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki müdürlerin kriz yönetimi becerilerine ilişkin yüksek düzeyde puanlama yaptıklarını göstermektedir. Alanyazında yer alan bazı araştırmaların sonuçları da benzer niteliktedir. Örneğin Aksu (2009), Kocabaş (2016) çalışmalarında da öğretmenlerin çalıştıkları okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin algılarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Diğer yandan Maya (2014), Sağlam ve Özsener (2015), Özarslan ve Diker (2020) çalışmalarında kriz yönetimi becerileri orta düzeyde bulunmuştur.

Okul müdürlerinin kriz yönetimi becerileri alt boyutlar açısından da incelenmiştir. Veriler incelendiğinde ise en yüksek ölçüme sahip kriz sonrası dönem ($x=3,96$ ve $ss=.92$) olmuştur. İkinci sırada kriz öncesi dönem ($x=3,92$ ve $ss=.88$) yer almış ve son olarak kriz dönemine ($X= 3,82$ ve $ss=1.01$) ilişkin en düşük ölçüm yapılmıştır. Ulutaş (2010)'un çalışmasında da okul müdürlerinin kriz yönetimi becerileri kriz sonrası dönemde en yüksek

puanlamayı almıştır. Karakuş ve İnandı (2015) çalışmasında da kriz sonrası dönem ve kriz öncesi dönem, kriz sürecine göre daha yüksek ölçülmüştür.

Öğretmenlerin, çalıştıkları okuldaki müdürlerin kriz yönetimine ilişkin algılarının cinsiyetlerine göre farklılaşma durumu incelendiğinde ise kadın ve erkek algıları arasında herhangi anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Sağlam ve Özener (2015)'in çalışmasında ise kriz sürecinde ve kriz sonrasında erkekler, kadınlara göre yönetimi daha yeterli bulmaktadır.

Öğretmenlerin medeni durumları açısından veriler değerlendirildiğinde ise kriz öncesi dönemde bekâr olan öğretmenler evli olanlara göre daha yüksek puanlama yapmışlardır. Özsüer (2018) in çalışmasında ise bu sonucun tersine evli olanlarda bekârlara göre daha yüksek puan olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin sendika üyeliği durumları ve branşlarına göre kriz yönetimi becerilerine ilişkin algıda herhangi bir farklılık tespit edilemezken, hizmet yılı açısından bazı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. 21 yıl ve üzeri hizmet yılına sahip öğretmenler en yüksek puanlamayı yapmışlardır. Maya (2014)'nın çalışmasında da 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenler, yöneticilerin kriz yönetimi becerileri için en yüksek puanlamayı yapan grup olmuştur. Hizmet yılı 21 yıl ve üzeri öğretmenlerin daha tecrübeli olmasından dolayı puanlamada farklı davrandığı düşünülebilir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türleri açısından da görüşlerinin benzer olduğu tespit edilmiştir. Sağlam ve Özener(2015) in çalışmasında genel lise öğretmenlerinin, meslek lisesi öğretmenlerine göre kriz yönetimi konusunda daha yeterli puanlama yaptıkları belirlenmiştir. Özsüer (2019)'un çalışmasında ise ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, ilköğretimde çalışan öğretmenlere göre daha yüksek puanlama yaptıkları belirlenmiştir. Konu ile ilgili farklı değişkenlerin alan yazında incelendiğini görmek mümkündür. Örneğin Sağlam ve Özener (2015) hizmet içi eğitime katılan öğretmenlerin kriz yönetimi açısından yöneticileri daha yeterli değerlendirdiği tespit edilmiştir. Özarslan ve Diker (2020) çalışmalarında da eğitim seviyesi yükseldikçe kriz yönetimi becerilerine ilişkin ilgi ve farkındalığın arttığı tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin algıları genel ortalaması (4,02) olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç öğretmenlerin bu konuda yüksek puanlama yaptıklarını göstermektedir. Alan yazında yapılan diğer örneklere bakıldığında Cemaloğlu ve Okçu (2012) nun çalışmasında okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin algı orta düzeyde belirlenmiştir.

Liderlik stilleri alt boyutlar açısından sonuçlar incelendiğinde ise en yüksek ölçüme sahip liderlik stiline serbestlik tanıyan liderlik ($X=4,17$ ve $ss=.88$) olduğu ardından dönüşümcü liderliğin geldiği ($x=4,02$ ve $ss=.86$) görülmektedir. En düşük ölçüm yapılan liderlik ise etkileşimci liderlik olmuştur ($x=3,88$ ve $ss=.79$). Alan yazında yapılan birçok araştırma sonuçları da benzer niteliktedir. Avcı (2015), Akan ve Yalçın (2015), Cemaloğlu ve Kılınç (2012), Gündüz ve Doğan (2009) çalışmalarında da liderlik stilleri arasında en yüksek boyut olarak dönüşümcü liderlik boyutunda puanlamaların olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin cinsiyetleri açısından okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin serbestlik tanıyan liderlik alt boyutunda kadınların lehine, öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark bulunmuştur ($P=0,001$). Kadın öğretmenler erkeklere göre daha yüksek düzeyde puanlama yapmışlardır. Alan yazında yine bazı örnekler bulunmaktadır. Örneğin Avcı (2015)'in çalışmasında cinsiyet açısından herhangi bir farklılık tespit edilememiştir. Ama Uğurluoğlu ve Hovardaoğlu (2011) çalışmalarında erkek katılımcılar otoriter liderlik stilini daha olumlu değerlendirmiştir. Serbestlik tanıyan lider, sınırsız özgürlük alanı oluşturduğu ve liderin yetkiyi takipçilerine bıraktığından kadın öğretmenler tarafından daha olumlu değerlendirildiği düşünülebilir.

Okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin algılarında, öğretmenlerin medeni durumları açısından evli ya da bekâr olma durumuna göre anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Öğretmenlerin sendika üyeliği durumlarına göre öğretmen görüşleri arasında sadece etkileşimci liderlik alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur. Sendikası olan öğretmenler bu boyutta daha yüksek düzeyde puanlama yapmışlardır. Bu boyutta sendikası olanlar lehine fark görülürken, dönüşümcü liderlik ve serbestlik tanıyan liderlik boyutlarında ve liderlik stilleri test toplam ölçümlerinde öğretmen görüşleri değişmemektedir. Etkileşimci liderin takipçileri genellikle menfaatleri doğrultusunda davranabilir ve çeşitli faydaları elde etmeyi düşünebilir. Buna göre sendikası olan öğretmenlerin algılarının farklı olduğu değerlendirilebilir.

Öğretmenlerin hizmet yılları açısından okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin dönüşümcü liderlik, etkileşimci liderlik, serbestlik tanıyan liderlik alt boyutlarında ve liderlik stilleri toplam ölçümlerinde anlamlı farklılık bulunmaktadır. Her üç alt boyutta ve toplam ölçümde 21 yıl ve üzeri hizmet yılına sahip öğretmenlerin daha yüksek ölçümler yaptıkları tespit edilmiştir. Bu sonuç kriz yönetimi becerileri ile benzerlik teşkil etmektedir. Ayrıca Şahin (2005)'in ve Avcı (2015) çalışmasında da okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin algıların hizmet süresine göre farklılaştığı belirlenmiştir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki müdürlerin liderlik stillerine ilişkin görüşlerinde branşlarına göre tüm liderlik türleri ve test toplam puanları için anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu sonuca göre branşlar açısından öğretmenlerin benzer görüşler içinde olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü açısından okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin etkileşimci liderlik alt boyutunda gruplar arasında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Ortaokulda çalışan öğretmenlerin okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin algıları, lisede çalışan öğretmenlere göre yüksek iken, anaokulunda çalışan öğretmenlere göre düşük ölçülmüştür. Milli Eğitim Bakanlığı'nın 2018-2019 Eğitim Yılı'na ilişkin yayınladığı istatistiklere göre okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin %94,4'ünü kadınlar oluşturmaktadır. Yüksek ölçümün yapıldığı anaokullarında etkileşimci liderlik tipini destekleyenlerin büyük oranda kadın öğretmenlerin olduğu düşünülebilir.

Okul yöneticilerinin kriz yönetimi becerileri ile liderlik stilleri arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde ($P=0,00<.05$; $r=0,873$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca kriz yönetimi becerileri toplam ölçümleri ve kriz yönetimi becerileri alt boyutları ile liderlik stilleri alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde en yüksek ilişki ölçümünün dönüşümcü liderlik de, ikinci sırada etkileşimci liderlik ve en düşük ölçümün ise serbestlik tanıyan liderlik de olduğu görülmektedir. Alan yazında liderlik stilleri ve kriz yönetimi becerileri arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok araştırma bulunmaktadır. Örneğin Erdinç (2018) kriz yönetimi becerileri ile liderlik stilleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Ayrıca yine alan yazında kriz yönetimi becerileri ya da liderlik stillerinin farklı değişkenler ile ilişkileri de incelenmiştir. Örneğin Korkmaz (2005) in çalışmasında dönüşümcü liderlik stillerinin dolaylı olarak anlamlı bir şekilde performansı etkilediği tespit edilmiştir. Aydın, Sarier ve Uysal (2013), Özsüer (2019) çalışmalarında ise dönüşümcü liderlik stili'nin örgütsel bağlılığı artırdığı benzer şekilde iş doyumunu artırdığı belirlenmiştir. Kocabaş (2016) çalışmasında kriz durumunda yöneticilerde hem karizmatik güç hem de uzmanlık gücü olması gerektiğini ortaya koymuştur. Cemaloğlu (2007) çalışmasında örgütsel sağlığın en güçlü yordayıcısı olarak dönüşümcü liderlik özelliklerinin olduğu belirlenmiştir. Haban ve Bozkurt (2017) çalışmasında kriz yönetimi becerilerinin sosyal sermayenin yordayıcısı olduğunu tespit etmiştir. Korkmaz (2007) çalışmasında da dönüşümsel liderlik stili örgüt sağlığını doğrudan etkilemektedir.

5.2.2. Öneriler

Yukarıda açıklanan verilerden yola çıkılarak bu alanda çalışan araştırmacılar ve uygulayıcılar için getirilen öneriler şu şekilde sıralanmıştır:

5.2.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Öğretmenlerin okullarında kriz yönetimi sürecinde etkin rol almaları için gerekli demokratik ortamlar oluşturulması uygun olabilir. Okullarda öğretmen, öğrenci, veli ve çalışanlar için iletişim ve insan ilişkilerinin ön plana çıktığı liderlik davranışları ortaya konulabilir.
2. Okul müdürlerinin kriz yönetimi sürecinde dönüştürücü liderlik ile benzer liderlik stilleri davranışlarını uygulamaları ve öğretmenlere bu liderlik stilleri davranışlarını yansıtmaları olumlu kriz yönetimi becerileri ortaya koyabilir.
3. Okul müdürleri kriz yönetimi becerileri ile liderlik stilleri açısından öğretmenlere yönelik sağlıklı okul ortamlarının oluşturulması için öğretmenleri motive eden, iletişim kanalları açık, öğretmenlerin kararlara katılımı ve işbirliği konularında onları destekleyici olmalıdır.
4. Okul müdürlerinin kriz yönetimi becerileri ve liderlik özelliklerinin geliştirilmesine yönelik mesleki eğitim çalışmaları kapsamında üniversiteler ve MEB işbirliği içerisinde lisansüstü ve hizmet içi eğitim faaliyetleri düzenlenebilir.
5. Milli Eğitim Bakanlığı'nın merkez ve taşra teşkilatında görev yapan eğitim yöneticilerini de (Genel Müdür, Daire Başkanı, İl Milli Eğitim Müdürleri ve Yardımcıları, İlçe Milli Eğitim Müdürleri, Şube Müdürleri vb.) kapsayacak şekilde kriz yönetimi becerilerinin artırılması ve liderlik stillerinin geliştirilmesine yönelik uygulamalı ve sertifikalı programlar gerçekleştirilebilir.
6. Araştırma bulgularına göre okullarda uygulanan kriz yönetimi becerileri ve liderlik stillerine ilişkin öğretmenlerin cinsiyetleri, hizmet yılları, sendika üyeliği durumları, çalıştıkları okul türü vb. farklı değişkenliklere göre dikkat edilmeli, durumsallık yaklaşımı ön planda tutulması uygun olabilir.
7. Okullarda kriz yönetimi ekipleri aktif olarak görev yapmalı; kriz öncesi dönem, kriz dönemi ve kriz sonrası döneme ilişkin dönüştürücü liderlik davranışları önemsenmeli ve öğretmenlerin katılımı ile olumlu liderlik yaklaşımları ve kriz yönetimi becerilerini entegre edebilecek programlar oluşturulabilir.

5.2.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Araştırma bulgularına göre farklı medeni durumlarına sahip öğretmenlerin algılarında okul müdürlerinin kriz yönetimi becerileri ölçümlerine ilişkin farklılık olduğu tespit edilmiştir ve bu farklılığa yönelik benzer araştırma ortaya konulabilir.
2. Araştırma bulgularına göre 21 yıl ve üzeri hizmet yılına sahip öğretmenlerin algılarında okul müdürlerinin hem kriz yönetimi becerileri ve hem de liderlik stillerine ilişkin ölçümlerinde diğer gruplardan farklı olduğu tespit edilmiştir ve buna yönelik araştırmalar yapılabilir.
3. Araştırma bulgularına göre kadın öğretmenlerin algılarında serbestlik tanıyan liderliğin yüksek ölçülmesinin nedenleri araştırılabilir.
4. Araştırma bulgularına göre sendikası olan öğretmenlerin algılarında etkileşimci liderliğin yüksek ölçülmesinin nedenlerine yönelik araştırmalar yapılabilir.
5. Araştırma bulgularına göre farklı okul türünde çalışan öğretmenlerin algılarına göre etkileşimci liderlik alt boyutunda farklılık ortaya çıkmıştı. Anaokulu, ortaokul ve liseler de tespit edilen farklılıklar detaylı olarak araştırılabilir.
6. Yapılan araştırma İzmir ilinde bulunan ilkokul, ortaokul, lise vd. devlet okullarını kapsamaktadır. Araştırmanın kapsamı genişletilerek özel okullar ve üniversite düzeyindeki öğretim elemanlarını kapsayacak şekilde genişletilebilir.
7. Araştırma bulgularına göre kriz yönetimi becerileri ile liderlik stilleri alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde en yüksek ölçülen ilişkinin dönüşümcü liderlik de, ikinci sırada etkileşimci liderlik ve en düşük ölçümün ise serbestlik tanıyan liderlik de olduğu görülmüştür, bu ölçüm sıralamasına ilişkin detaylı araştırma yapılabilir.
8. Okul müdürlerinin kriz yönetimi becerileri ve liderlik stilleri arasındaki ilişki araştırma kapsamında öğretmenlerin görüşü alınarak tespit edilmeye çalışılmıştır. Yapılacak çalışmalarda bu örneklem grubuna diğer eğitim çalışanları (memur, veri hazırlama ve kontrol işletmeni, Yardımcı Personel (Temizlik Personeli, Güvenlik Personeli, Kaloriferci, Aşçı vb.) dâhil edilerek okul müdürlerinin kriz yönetimi becerileri ve liderlik stilleri arasındaki ilişki daha geniş bir perspektiften ölçülebilir.
9. Yürütülen araştırma İzmir ilindeki merkez ilçelerle sınırlıdır. Farklı sosyoekonomik yapıdaki il veya ilçelerde görev yapan öğretmenler ile benzer araştırmalar yürütülebilir.
10. Araştırmada okul müdürlerinin kriz yönetimi becerileri ve liderlik stilleri arasındaki ilişkiyi ölçmek amaçlanmıştır. Bu açıdan benzer araştırmalar Milli Eğitim Bakanlığı'nın merkez ve taşra teşkilatında görev yapan eğitim yöneticilerini de (Genel

Müdür, Daire Başkanı, İl Milli Eğitim Müdürleri ve Yardımcıları, İlçe Milli Eğitim Müdürleri, Şube Müdürleri vb.) kapsayacak şekilde uyarlanarak gerçekleştirilebilir.

11. Araştırmada okul müdürlerinin kriz yönetimi becerileri ve liderlik stilleri arasındaki ilişki ortaya konmaya çalışılmıştır. Yapılacak diğer araştırmalarda okul müdürlerinin kriz yönetimi becerileri farklı değişkenler (lisansüstü öğrenim durumları, vb.) açısından da incelenebilir.



KAYNAKÇA

- Akan, D., ve Yalçın, S. (2015). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, (11), 123-150.
- Akbaba, A. (2020). Okul Müdürlerinin Liderlik Özelliklerinin Müdür Yardımcılarının Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 141-155.
- Akçakoca, A. Ve Bilgin, K. U. (2016). Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Ve Öğretmen Performansı. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 1-23.
- Akçay, A. (2003). Okul Müdürleri Öğretmenleri Etkileyebiliyor Mu?. *Milli Eğitim Dergisi*. Sayı: 157.
- Aksu, A. (2014). Kamu İlkokullarında Yöneticilerin Sergiledikleri Kriz Yönetimi Beceri Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(23), 209-235
- Aksu, A. (2009). Kriz Yönetimi Ve Vizyoner Liderlik. *Journal of Yaşar University*, 4(15), 2435-2450
- Arslan, E. (2004). Kavram Boyutunda Yaratıcılık, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 16, Ankara.
- Aydın, A., Sarier, Y., & Uysal, Ş. (2013). Okul Müdürlerinin Liderlik Stillerinin, Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Ve İş Doyumuna Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(2), 795-811.
- Avcı, A. (2015). Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*. Cilt: 12-2, Sayı: 24, 2015-2, s.161-189
- Avcı, A. (2015). Dönüşümcü ve işlemci liderlik stilleri: kavramsal çerçevesi ve eğitim örgütleri açısından etkileri. *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*. *FSM Scholarly Studies Journal of Humanities and Social Sciences*. Sayı/Number 5 Yıl/Year 2015 Bahar/Spring
- Bakioğlu, A. (1998). “Lider Öğretmen”, *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10, 11-19.
- Balcı, A. (2002). *Etkili okul: okul geliştirme – kuram, uygulama ve araştırma*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Balaban, S.(2018). *Kriz Yönetiminde Liderlik Ve Liderlik Özelliklerinin Kriz Yönetimine Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul
- Baloğlu, N., Karadağ, E., & Gavuz, Ş. (2009). Okul müdürlerinin çok faktörlü liderlik stillerinin yetki devrine etkisi: Bir doğrusal ve yapısal eşitlik modelleme çalışması. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 457-479.
- Bakan, İ. (2011). *Çağdaş Yönetim Yaklaşımları İlkeler Kavramlar ve Yaklaşımlar*, Beta Yayıncılık 2. Baskı İstanbul
- Bardakçı, V., & Aksu, A. (2019). Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Avrupa Birliği Projelerinin Okula Katkı Düzeyi Arasındaki İlişki. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 14-30.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*, Newyork NY: Free.
- Bass, B. M. (2008). *The Bass handbook of leadership, theory, research, and managerial applications*. New York: Free Press.
- Başaran, İ. E. (1993). *Yönetimde İnsan İlişkileri* 3.Basım, Ankara
- Başaran, İ. E. (1994). *Eğitim yönetimi*. Gül Yayınları. Ankara
- Bektaş, F., Çoğaltay, N., & Sökmen, Y. (2014). Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stillerinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Rolü. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2014(3), 122-130.
- Benibol, Hande (2015). Okul Öncesi Eğitiminden Sorumlu Müdürlerin Liderlik Stillerinin Öğretmenlerin İş Doyumu Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Bennis, W. (2001). *Bir lider olabilmek* (U. Teksöz, Çev.). İstanbul: Sistem Yayıncılık
- Bennis, W. G., & Townsend, R. (1989). *On becoming a leader* (Vol. 36). Reading, MA: Addison-Wesley.
- Bolat, T. ve Seymen, O. A. (2007). Örgütlerde iş etiğinin yerleştirilmesinde dönüştürücü liderlik tarzının etkileri üzerine bir değerlendirme. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(9), 59-85.
- Bulut, Y., & Bakan, İ. (2002). Yöneticilerin Eğitimi: Kahramanmaraş'taki Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*. 2 (35), 93-117

- Buluç, B. (2009). Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(1), 5-34.
- Buluç, B. (2010). İlköğretim okullarında bürokratik okul yapısı ile okul müdürlerinin liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 34(152).
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row, Publishers, Inc.
- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, Araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. 9. Basım, Ankara, Pegem Yayınları
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Yıldırma Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(33), 77-87.
- Cemaloğlu, N. (2007a). Okul Müdürlerinin Liderlik Stillerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 73-112.
- Cemaloğlu, N., (2007b). “Okul Yöneticilerinin Liderlik Stillerinin Örgüt Sağlığı Üzerindeki Etkisi”, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11 (2), 165-194
- Cemaloğlu, N., & Kılınç, Ç. (2012). Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Yıl 12, Sayı 23, Haziran 2012, 132 - 156
- Cemaloğlu, N., & Okçu, V. (2012). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin Yıldırma (Mobbing) Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(3), 214-239.
- Chaudhry, A. Q., & Javed, H. (2012). Impact Of Transactional And Laissez Faire Leadership Style On Motivation. *International Journal of Business and Social Science*, 3(7).
- Chung-Wen, Y. (2008). The Relationships Among Leadership Styles, Entrepreneurial Orientation, And Business Performance. *Managing Global Transitions*, 6(3), 257.
- Creswell, J. W. (2005). *Educational Research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. USA: Pearson Prentice Hall
- Çelik, V. (2001). Geleceğin Okul Liderleri. 2000 Yılında Türk Milli Eğitim Örgütü Ve Yönetimi Ulusal Sempozyumu. Ankara: Başkent Öğretmen Evi . 407-411.
- Çelik, V. (2003). *Eğitimsel Liderlik*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

- Çelik, C., & Özdevecioğlu, M. (2002). Otel İşletmelerinin Ekonomik Krizden Etkilenme Düzeyleri Ve Kriz Dönemlerinde Uyguladıkları Politikalara İlişkin Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(9).
- Demir, H., & Okan, T. (2008). Etkilesimsel Ve Dönüşümsel Liderlik: Bir Ölçek Gelistirme Denemesi. *Yönetim*, Yıl: 19, Sayı: 61, Ekim 2008 sayfa 72-90
- Demirtaş, A. G. H. (2000). Kriz yönetimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(23), 353-373.
- Deniz, L., & Hasançebiöğlu, T. (2003). Öğretmen Liderlik Stillerini Belirlemeye Yönelik Bir Ölçek Çalışması. *Eğitim Bilimleri Dergisi*. Sayı 17, Sayfa: 55-62
- Derin, Ramazan (2016). *Demokratik Liderlik ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Balıkesir İli Merkez İlçeleri Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Dilek, H. (2005). *Liderlik tarzlarının ve adalet algısının örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkilerine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.
- Ebru, O. Ğ. U. Z. (2011). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle Yöneticilerin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 45-65.
- Ercan, Ü. (2010). *Liderlerin Kültürel Değer Yönelimleri Ve Değerlerin Liderlik Sürecine Etkileri: Türk Ve ABD Yöneticileri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü. Ankara
- Erdoğan, İ. (2000). *Eğitimde Değişim Yönetimi*, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Erdinç, F. (2018). *Kriz Yönetiminde Etkin Liderlik*. Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Ergezer, B. (1995). *Liderlik ve Özellikleri*. Ankara: Ocak Yayınları
- Ertuğrul, A., ve Töremen, F. (2017). Okul Yöneticileri Liderlik Stillerinin Okul İklimi Üzerindeki Etkisi: Gaziantep Orta öğretim Okullarında Bir Uygulama. *Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. Cilt 4 sayı 7
- Gilbert, L.M. (2009). *An Investigate Study of the Perceptions of Model California Continuation High School Principals to Identify the Degree to Which a Relationship Exists Between Their Transformational Leadership Practices Their Types of Humar*.Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. La Verne Üni.

- Goleman, D. (1998). *Duygusal Zekâ*. İstanbul: Varlık.
- Goleman, D. (2011). *What makes a leader? HBR'S 10 MUST READS: On Leadership* içinde (ss. 1-22). Boston: Harvard Business Review Press.
- Göral, R.(2014). *Turizm İşletmelerinde Stratejik Yönetim*, Detay Yayıncılık, 1. Baskı Ekim 2014, s.420.
- Gulbin, K. M. (2008). *Transformational leadership: Is it a factor for improving student achievement in high poverty secondary schools in Pennsylvania?*. Indiana University of Pennsylvania.
- Güçlü, N., Kalkan, F., & Dağlı, E. (2017). *Mesleki ve teknik ortaöğretim okulu öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. Gazi University Journal of Gazi Educational Faculty (GUJGEF), 37(1).*
- Güçlü, N. (1997). Eğitim Lideri Olarak Okul Yöneticisi. *Milli Eğitim*, 134, 50-54.
- Gündüz, H. B., ve Doğan, A. (2009). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri Ve Yaratıcılık Düzeyleri. In *First International Congress of Educational Research. Çanakkale*.
- Gündüz, T. (2019). *Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri: Orta Karadeniz Bölgesi'nde Yapılan Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Güney, B.H. (2019). *Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Kadın Öğretmenlerin Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İzmir.
- Gürsel, M.(1997). *Okul yönetimi*. Konya: Mikro Yayınları.
- Harputlu, M. (2017). *Kriz Yönetimi Kapasitesinin İncelenmesi ve geliştirilmesi: İzmir Örneği*. Doktora Tezi. Polis Akademisi Başkanlığı, Güvenlik Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Haşit, G. (2000). *İşletmelerde Kriz Yönetimi ve Türkiye'nin Büyük İşletmeleri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma Çalışması. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın, (1177).*
- Hıdıroğlu, Y. Ö., & Hıdıroğlu, Ç. N. (2014). Başarılı Bir Ortaokulda Okul Müdürünün Çok Faktörlü Liderlik Vasıflarının Araştırılması (Şanlıurfa/Siverek örneği). *Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yıl: 1, Sayı: 4 (Sf. 1-15)
- Hodgson,D.R. (2009). *An Exploration Of Two Mid-Level Faculty Developeps' Influence On Organizational Learning As Transformational Leadership İn California Community*

- Colleges*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Californiya Üni. Santa Barbara Üni. Ve California Polytechnic State Üni.
- İlgar, L. (2005). *Eğitim yönetimi okul yönetimi sınıf yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Işık, M. (2012). *Hemşire Yöneticilerin Kriz Yönetimine İlişkin Yaklaşımlarının Belirlenmesi*, Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- Jaroslav, B. (2013). The Leadership Style And The Productiveness Of Employees In The Banking Sector In Slovakia. *Journal of Competitiveness*, 5(1), 39-52.
- Kaplan, B. (2019). *Kriz Döneminde Stratejik Liderlik*. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi. İstanbul
- Karasar, N. (1982). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara
- Karip, E. (1998). Dönüşümcü Liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*. Yıl: 4. Sayı:16.
- Kantos, Z. E. (2011). Örgüt Metaforlarında Liderlik: Kavramsal Bir Çözümleme. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 135-158.
- Karaçor, S., & Garda, B. (2015). Ekonomik Kriz Döneminde Turizm Pazarlaması Tourism Marketing In Crisis Era. In *International Conference on Eurasian Economies* (pp. 902-907).
- Kerr, S., Schriesheim, C. A., Murphy, C. J., & Stogdill, R. M. (1974). Toward a contingency theory of leadership based upon the consideration and initiating structure literature. *Organizational Behavior and Human Performance*, 12(1), 62-82.
- Kayhan, Ü. ve Eroğlu, G. (2002). *Bir eğitim ortamı olarak okul (yapı, işleyiş ve ilişkiler)*. Ankara: Damga Yayınevi
- Kırdar, Y., & Demir, F. O. (2007). Kriz İletişimi Aracı Olarak İnternet: Kuş Gribi Krizi Örneği. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi| Istanbul University Faculty of Communication Journal*, (29).
- Köseoğlu, S. (2019). *Acil Yardım Ve Afet Yönetimi Bölümü Öğrencilerinin Akademik Risk Alma Eğilimleri Ve Liderlik Özelliklerinin Belirlenmesi Kriz Ve Kaos Yönetimi Çerçevesinde Değerlendirilmesi; Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Çanakkale

- Koçel, T. (2003). “İşletme Yöneticiliği”, Beta Yayınları.
- Konkle, C. E. (2007). *An examination of leadership styles of school principals and student effectiveness in urban elementary schools in the state of Ohio* (Doctoral dissertation, University of Cincinnati).
- Korkmaz, M. (2005). Duyguların Ve Liderlik Stillerinin Öğretmenlerin Performansı Üzerinde Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 11(3), 401-422.
- Korkmaz, M. (2007). Örgütsel Sağlık Üzerinde Liderlik Stillerinin Etkisi. *Educational Administration: Theory and Practice*. Kış 2007 Sayı 49 ss 57-91
- Korkmaz, M. (2008). Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Öğrenen Örgüt Özellikleri Arasındaki İlişki Üzerine Nicel Bir Araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 14(1), 75-98.
- Kotter, J. P. (2001). What leaders really do. *Harvard business review*, 79(11).
- Kul, M., & Güçlü, M. (2010). The relationship between school administrators’ leadership style and physical education teachers’ organizational commitment. *Journal of Human Sciences*, 7(2), 1021-1038
- Kurtuluş, Y.İ. (2009). *Kriz Yönetiminde Liderlik ve Liderlik Özelliklerinin Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli.
- Liontos, L. B. (1993). *Transformational leadership: Profile of a high school principal* (No. 72). Oregon School Study Council.
- Mustafayeva, L., & Dosaliyeva, D. (2015). Sosyal Hizmet İşletmelerinde Kriz Yönetimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 148-175
- O'Driscoll, M. P., & Beehr, T. A. (1994). Supervisor behaviors, role stressors and uncertainty as predictors of personal outcomes for subordinates. *Journal of organizational Behavior*, 15(2), 141-155.
- Oğuz, E. (2011). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle Yöneticilerin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(3), 377-403.
- Özarlan, C. (2019). *Kamu Kurumlarının Kriz Yönetimi Becerileri: Samsun Büyükşehir Belediyesi Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gümüşhane.

- Paraskevas, A., & Quek, M. (2019). When Castro seized the Hilton: Risk and crisis Management Lessons From The past. *Tourism Management*, 70, 419-429.
- Parkinson, K. E. (2008). *An Examination Of The Relationship Between The Perceived Leadership Style Of The Principal And Late Career Teacher Job Satisfaction In Selected Elementary Schools*. Doctoral dissertation, The University of Arizona, Educational Leadership Graduate College
- Roberts, P. S. (2005). *Transformational leadership at urban and metropolitan public universities* (Doctoral dissertation, University of Akron).
- Rowold, J., & Schlotz, W. (2009). Transformational and transactional leadership and followers' chronic stress. *Leadership Review*, 9(1), 35-48.
- Sabuncuoglu, Z. ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa Yayıncılık
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business*. New York: John Milley and Sons. Inc. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Sezer, Ş., & Akan, D. (2014). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Okulların Öğrenen Örgüt Olma Düzeyi Arasındaki İlişki. *Turkish Journal of Educational Studies*, 1 (2) Mayıs 2014 Sayfa 126-151
- Sloan, R. H. (2009). *A quantitative study of the relationship between transformational and transactional leadership styles and strategic change within the State University of New York*. Capella University.
- Soysal, A. Ve Paksoy (2011).Kriz Yönetiminde Liderlik Yeteneğinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Girişimcilik Ve Kalkınma Dergisi*, 2011. s.225.
- Şenkal, H. (2020). *Liderlik Tiplerinin Örgütlerin Kriz Algılama ve Krizle Başa Çıkma Stratejileri Üzerine Etkisi. Mersin Tarsus OSB Faaliyette Bulanan Kobi İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Şişman, M. (2002). *“Öğretim Liderliği”*. Ankara: Pegema
- Şahin, S. (2005). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Dönüşümcü Ve Sürdürümcü Liderlik Stilleri (İzmir İli Örneği). *Eğitim ve Bilim*, 30(135).
- Şahinli, S. (2018). *Sağlık Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranışlarının Kriz Yönetimi Üzerine Etkisi: İstanbul İli Özel Hastaneler Uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü. Sakarya

- Şule Tankut Tuğcu, Kriz Yönetiminde Liderlik Kavramının Önemi, Selçuk Üniversitesi *İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, Cilt: 3, Sayı:2. 2017,s.20.
- Şahinli, S. (2018). *Sağlık yöneticilerinin stratejik liderlik davranışlarının kriz yönetimi üzerine etkisi: İstanbul İli özel hastaneler uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Sakarya
- Tanrıverdi, H., Akova, O., & Çifçi, İ. (2016). Açılış-otellerinde dönüşümcü, etkileyici, tam serbesti tanıyan liderlik tarzlarının ve çatışma yönetim stillerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 18 (30): 114 - 123, 2016
- Terzi, A.R. ve Kurt, T. (2005). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi. *Milli Eğitim Dergisi*. Sayı. 166.
- Topaloğlu, F.(2019). *Kriz Yönetiminde Liderlik: İşletmelerde Kriz Yönetiminin Otantik Liderlik Özellikleri Açısından İncelenmesi Muğla İli Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Muğla
- TDK (2020). <https://sozluk.gov.tr/>
- Tabak, A. (2005). *Lider ve Takipçileri*, Ankara, Asil Yayın Dağıtım Ltd., 2005. : Nobel Yayınları
- Taşkıran, E. (2011). *Liderlik Ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki Etkileşim*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Terzi, A. R., & Çelik, H. (2016). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri Ve Algılanan Örgütsel Destek İlişkisi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 87-98.
- Turan, S., & Sny, C. L. (1996). An Exploration of Transformational Leadership and Its Role in Strategic Planning: A Conceptual Framework
- Tüz, M. (2001). *Kriz ve İşletme Yönetimi*. 1. Baskı. İstanbul: Alfa Yayınlar
- Tena-Chollet, F., Tixier, J., Dandrieux, A., & Slangen, P. (2017). Training Decision-Makers: Existing Strategies For Natural And Technological Crisis Management And Specifications Of An Improved Simulation-Based Tool. *Safety Science*, 97, 144-153.
- Turan, S. ve Şişman, M (2004). Eğitim ve okul yönetimi. Y. Özden (Editör). *Eğitim ve okul yöneticiliği el kitabı* içinde (ss. 99-146). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Uğurlu, O., & Hovardaoğlu, S. (2011). Liderlik Davranışının Değerlendirilmesinde Liderin Cinsiyeti, Değerlendiren Kişinin Cinsiyeti Ve Liderlik Stili Arasındaki İlişki. *Türk Psikoloji Dergisi*, 26(68), 14-27.
- Uludağ, Z., & Tepe, N. (2018). Bazı Değişkenler Açısından Milli Eğitim Müdürlüğü ile Temel Eğitim ve Orta Öğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ve İş Doyumu Düzeyleri (Amasya İli Örneği). *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37(1), 145-170.
- Ulutaş, S. (2010). *Kriz Yönetimi ve Dönüşümcü Liderlik. Yüksek Lisans Tezi*. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İzmir
- Yahşi, Ö. (2018). *İlçe Millî Eğitim Müdürlerinin Kariyer Giriş Evresinde Yaşadıkları Sorunlar Ve Çözüm Yolları (İlk 5 Yıl)*. Doktora Tezi. İstanbul
- Yaşar, Y. (2003). Lise Yönetici ve Öğretmenlerinin Yerinden ve Merkezden Yönetim Yönelimlerinin Karar Verme Sürecine Etkileri. *Ege Eğitim Dergisi*, 3 (2), 25-35.
- Yaşar, Y. (1995). *Öğretmenlerin Denetim Etkinliklerini Klinik Denetim İlkeleri Açısından Değerlendirmeleri (İzmir Örneği) Yüksek Lisans Tezi*. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İzmir
- Yılmaz, A., & Ceylan, Ç. B. (2011). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeyleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(2), 277-394.
- Yılmaz, A. (2006). *Öğretmenlerin Performansını Değerlendirmede Kullanılabilecek Grafik Derecelendirme Ölçeğinin Geliştirilmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Yörük, D., & DüNDAR, S. (2011). Türkiye’deki Yerel Yöneticilerin Benimsedikleri Liderlik Tarzlarına Göre Boyun Eğici Davranışlarının İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 93-106.
- Yukl, G. (2008). *Leadership in organizations*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Yürek, Uğur (2018). *Yöneticilerin Öz Yeterlik Algıları ile Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki (Tatvan İlçesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli

EKLER

EK 1.

ÖĞRENCİNİN AKADEMİK ÖZGEÇMİŞİ

Kişisel Bilgiler			
Adı ve Soyadı	Zekayi Kaan ULUSOY		
E-postası/Web Sayfası	zekayikaanulusoy@hotmail.com		
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce		
Uzmanlık Alanı	Fen Bilgisi Öğretmenliği		
Öğrenim Bilgileri			
	Üniversite	Bölüm	Yıl
Lisans	Atatürk Üniversitesi	Fen Bilgisi Öğretmenliği	2000-2004
Lisans	Anadolu Üniversitesi	Uluslararası İlişkiler	2014-2018
Tez Başlığı	OKUL MÜDÜRLERİNİN KRİZ YÖNETİMİ BECERİLERİNİN LİDERLİK STİLLERİ AÇISINDAN İNCELENMESİ (İZMİR ÖRNEĞİ)		
Tez Danışmanı	Dr. Öğr. Üyesi Yaşar YAVUZ		

EK 2. Uygulama İzinleri

EK 2.1. ETİK İZİN



T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

E-İmzalıdır

Sayı : 15563195-302.08.01-E.2942
Konu : Tez Uygulaması (Zekayi Kaan
ULUSOY)

08/01/2020

İZMİR VALİLİĞİNE
(İl Milli Eğitim Müdürlüğü)

İlgi : Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nün 06.01.2020 tarihli ve 67493393-302.08.01-25 sayılı yazısı.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği Yüksek Lisans Programı öğrencisi Zekayi Kaan ULUSOY'un "Okul Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerilerinin Liderlik Stilleri Açısından İncelenmesi: İzmir Örneği" konulu tez çalışması kapsamında uygulama yapma isteği hakkındaki ilgi yazı fotokopisi ve ekleri ilişikte gönderilmektedir.

Bilgilerinize ve söz konusu çalışma için gerekli iznin verilmesi hususunda gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Uğur MALAYOĞLU
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek : İlgi Yazı Sureti ve Ekleri (19 Sayfa)

10 Ocak 2020

676458



Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlüğü
Adres: Cumhuriyet Bulvarı No:144 35210 Alsancak / İZMİR
Tel: 0(232) 412 1212 Elektronik Ağı: www.deu.edu.tr
Kep Adresi: dokuzeyuluniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi İçin İrtibat:
Banu ÜLKÜ
Dahili: 0232 412 14 26
E-Posta: banu.ulku@deu.edu.tr



Bu belge 5070 sayılı e-İmza Kanununa göre Prof. Dr. Uğur MALAYOĞLU tarafından 08.01.2020 tarihinde e-imzalanmıştır.
Foraönmızı <http://dosyulama.deu.edu.tr> linkinden ARASIN7D6X? kodu ile dosyulavabilirsınız



T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



06.01.2020

Sayı : 67493393-302.08.01-25
Konu: Tez Uygulaması

REKTÖRLÜK MAKAMINA
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

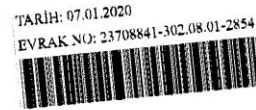
Enstitümüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği Yüksek Lisans Programı 2018950135 numaralı öğrencisi Zekayi Kaan ULUSOY *Okul Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerilerinin Liderlik Stilleri Açısından İncelenmesi: İzmir Örneği* konulu tez çalışması kapsamında İzmir İli İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ekli listede belirtilen okullarda tez uygulamasını yapmak istemektedir.

Kendisine gerekli iznin alınması hususunda bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.


Prof. Dr. Esra BUKOVA GÜZEL
Enstitü Müdür V.

Ek:

- 1- Tez Uygulama Dosyası (2 takım 32 sayfa)
- 2- Enstitü Etik Kurulu Kararı (2 sayfa)
- 3- Uygulama Yapılacak Okul Listesi (1 sayfa)



Uğur Mumcu Cad. 135 Sk.No:5 35380
Telefon: +90 (232) 440 09 08 - 440 09 11
e-posta: egitimbil@deu.edu.tr

Buca/İZMİR
Faks: +90 (232) 420 60 45
İnternet Adresi: ebe.deu.edu.tr

Bilgi için: Hakan ERKAN
Bilgisayar İşletmeni
Tel: +90 (232) 301 25 23





T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
ETİK KURULU KARARI



TOPLANTI TARİHİ : 27/12/2019
TOPLANTI SAYISI : 16

KARAR-10-:

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği Yüksek Lisans Programı 2018950135 numaralı öğrencisi Zekayi Kaan ULUSOY'un tez çalışması kapsamında gerçekleştireceği asıl uygulamalara ilişkin tez danışmanı Dr.Öğr.Üyesi Yaşar YAVUZ'un 23/12/2019 tarihli dilekçesi ile ekleri görüldü.

Yapılan görüşmeler sonucunda,

Dr.Öğr.Üyesi Yaşar YAVUZ'un danışmanlığında, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği Yüksek Lisans Programı 2018950135 numaralı öğrencisi Zekayi Kaan ULUSOY'un "Okul Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerilerinin Liderlik Stilleri Açısından İncelenmesi: İzmir Örneği" konulu tez çalışması kapsamında yapmak istediği asıl uygulamaların etik açıdan uygunluğuna oy birliği ile karar verildi.

 Prof.Dr. Serap KAYA ŞENGÖREN (BAŞKAN)	
 Prof.Dr.Dilek Müge SİYEZ (ÜYE)	 Doç.Dr.Berna CANTÜRK GÜNHAN (ÜYE)
 Doç.Dr. Banu ÇULHA ÖZBAŞ (ÜYE)	 Dr.Öğr.Üyesi Kürşat ARSLAN (ÜYE)



T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 12018877-604.01.02-E.1817018
Konu : Zekayi Kaan ULUSOY'un
Araştırma İzni

24.01.2020

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 22/08/2017 tarihli ve 12607291 sayılı yazısı (Genelge 2017/25)
b) 08/01/2020 tarihli ve 2942 sayılı yazınız.
c) 21/01/2020 tarihli ve 1493153 sayılı Valilik Onayı.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Zekayi Kaan ULUSOY'un; "Okul Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerilerinin Liderlik Stilleri Açısından İncelenmesi: İzmir Örneği" konulu tez çalışması için kullanacağı ölçekleri, ekli listede belirtilen okullarda uygulama isteği ilgi (c) Valilik Onayı ile uygun görülmüştür.

Araştırmacı tarafından yapılan araştırmanın tamamlanmasından itibaren en geç iki hafta içinde Araştırmanın Teslimine İlişkin Taahhütname Tutanağı doldurulup, araştırmanın CD'ye aktarılması sağlanarak Müdürlüğümüze gönderilmesi gerekmektedir.

Bilgilerinize ve gereğini arz ederim.

İlker ERARSLAN
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

Ek:

- 1- Valilik Onayı (1 sayfa)
- 2- Araştırma Değerlendirme Formu
- 3- Anket Formları
- 4- Taahhüt Formu

Adres: Fevzipaşa mh. 452 sk. no:15 konak/ İZMİR
Elektronik Ağ:
e-posta: strateji35_1@meb.gov.tr

Bilgi için: Dudu ALP Bilgisayar İşletmeni
Tel: 0 (232) 280 36 31
Faks: 0 () _____

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 4dd7-61ed-39f4-948f-6dfc kodu ile teyit edilebilir.

Dokuz Eylül Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Etik Kurulu
Etik Kurul Başvuru Formu
(EBE-ETİK)

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Etik Kurulu eğitim bilimleri ile ilgili yapılması planlanan araştırmaları değerlendirmektedir.

Tez - Dönem Projesi / Proje Adı	*Debis'te tanımlı olan, Enstitü yönetim kurulunca onaylanmış Tez-Dönem projesi adı Okul Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerilerinin Liderlik Stilleri Açısından İncelenmesi: İzmir Örneği	
Öğrencinin/ Proje Yürütücüsünün	Adı Soyadı: Zekayi Kaan ULUSOY Telefon no: 505 609 60 85	İmzası Tarih: 23.12.2019
Danışmanın/ Araştırma ekibinin	Adı Soyadı: Dr. Öğr. Üyesi Yaşar YAVUZ Telefon no: 505 525 10 11 *(Birden fazla kişi olması durumunda satır eklenebilir.)	İmzası
Anabilim Dalı/Bilim Dalı	Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı	
Çalışmanın Niteliği	Tez çalışması ☐ Doktora /sanatta yeterlik tezi ☒ Yüksek lisans ☐ Tezsiz yüksek lisans	Proje ☐ BAP ☐ TUBİTAK ☐ Diğer
Başvuru durumu	☒ Yeni başvuru ☐ Tekrar başvuru	
Gönüllü katılımcı onam formu	☒ Ekte sunulmuştur. *Çocuk katılımcılar için ebeveyn onam formu * Bu formun etik kurul onayı alındıktan sonra araştırma sırasında uygulanması gerekmektedir. Bu nedenle geliştirilen 1 örnek yeterlidir. Katılımcı ismi, imzası bölümleri boş olmalıdır.	
Veri toplama araçları	☒ Baskıya hazır şekilde ekte sunulmuştur.	
Veri toplama araçları kullanım izinleri	☒ Ekte sunulmuştur (Ölçek kullanılan çalışmalarda ölçeği geliştiren araştırmacıdan alınan kullanım izni.) ☐ Telif hakkına neden olacak bir araç kullanılmayacaktır.	
MEB Araştırma/ Uygulama izni	*Lisansüstü eğitim öğrencileri ve akademisyenler "MEB araştırma/uygulama izni" için ön başvuru sürecini https://ayse.meb.gov.tr adresi üzerinden gerçekleştirdikten sonra Eğitim Bilimleri Enstitüsü aracılığı ile uygulama izni için başvurabilirler. *Etik kurula başvuru sırasında eğer MEB izni alınacaksa bu form doldurularak teslim edilmelidir. ☒ Başvuru yapılmıştır. Belgesi ekte sunulmuştur ☐ Gerekli değil.	
ÖZET	Bu araştırmanın amacı, İzmir ilinde görev yapan okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerinin liderlik stilleri ile ilişkilerinin ne olduğunun belirlenmesidir. Kriz yönetimi becerileri ve liderlik stillerine ilişkin çalışmalar incelendiğinde; kriz yönetimi ve liderlik stillerini ayrı ayrı inceleyen çalışmalar mevcuttur. Yine kriz yönetimi ile tek tip liderlik stili üzerine araştırmalar görülmüştür. Ayrıca kriz	

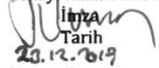
1 Etik kurula başvurular ıslak imza ve danışman/proje yürütücüsü dilekçesi ile 3 kopya öneri olarak eğitim bilimleri enstitüsüne yapılarak komisyona iletilmelidir. Ayrıca tüm belgeler tek dosya halinde taranarak PDF formatında egitimbil.kurulu@deu.edu.tr adresine gönderilmelidir.

	yönetiminin liderlik stilleri açısından tek türden okullarda incelendiği çalışmalara rastlanmıştır. Bu araştırmada, okul müdürünün kriz yönetimi becerileri ile farklı liderlik stilleri arasındaki ilişki her türden okullar düzeyinde dikkate alınarak ortaya konulacaktır. Okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerini ve farklı liderlik stilleri açısından; her türden okulları kapsayan derinlemesine inceleyen bir araştırma için çalışılacaktır. Okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerini liderlik stilleri açısından inceleyerek eğitim kurumlarına katkı sağlayabileceği ve bu alanlarda çözüm önerileri üretilmiş olabileceği düşünülmektedir. İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğü Ar-Ge Birimi ve Hizmetiçi Eğitim Birimi ile araştırmaya ilişkin sonuçlar, sonuçlara göre üretilmesi muhtemel projeler ve çözümler paylaşılacaktır. Ayrıca bu araştırmanın İzmir örneği olması, gerek çalışılan alan açısından, gerekse İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğü açısından araştırma sonuçlarına ilişkin tespitleri itibarıyla önemli olabileceği düşünülmektedir. Zaman ve maliyet açısından sınırlılıklar nedeniyle örneklem seçme yoluna gidilecektir. İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğü 2019 yılı güncel istatistiki verilerinden yararlanılarak bir örneklem çerçevesi oluşturulmuştur. Örneklem seçiminde tabakalı örneklem seçimi tercih edilmiştir. Mevcut okul yöneticilerinin ayrılmış olduğu tabakalardan (okul öncesi, ilkokulu, lise) uygun sayıda seçim yapılmıştır. Her tabakadan çalışmaya dahil edilen katılımcı sayısının evrendeki sayıya oranla aynı olmasına dikkat edilmiştir. Çıngı (1994,25) den uyarlanan tahmini örneklem büyüklüğü tablosu dikkate alındığında 0,95 güvenirlik ve 0,05 örneklem hatası ile yeterli örnekleme ulaşılabilmektedir. Bu amaçla formlar 400 adet çoğaltılacak, dağıtılacak ve öğretmenler yanıt verdikten sonra toplanacaktır.
Araştırmanın Amacı	Bu araştırmanın amacı, İzmir ilinde görev yapan okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerinin liderlik stilleri ile ilişkilerinin ne olduğunun belirlenmesidir. Bu araştırmada, okul müdürünün kriz yönetimi becerileri ile farklı liderlik stilleri arasındaki ilişki her türden okullar düzeyinde dikkate alınarak ortaya konulacaktır. Okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerini ve farklı liderlik stilleri açısından; her türden okulları kapsayan derinlemesine inceleyen bir araştırma için çalışılacaktır.
Problem Cümlesi ve Alt problemler	1. Öğretmen algılarına göre; okul müdürlerinin kriz yönetimi becerileri nelerdir? 2. Öğretmen algılarına göre; okul müdürlerinin kriz yönetimine ilişkin algılarında a. cinsiyet, b. medeni durum, c. sendikası olup olmadığı, d. hizmet yılı, e. branş, f. okul türüne göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

1 Etik kurula başvurular ıslak imza ve danışman/proje yürütücüsü dilekçesi ile 3 kopya öneri olarak eğitim bilimleri enstitüsüne yapılarak komisyona iletilmelidir. Ayrıca tüm belgeler tek dosya halinde taranarak PDF formatında egitimbil.kurul@deu.edu.tr adresine gönderilmelidir.

	3. Öğretmen algılarına göre; okul müdürlerinin liderlik stiline ilişkin algıları nelerdir? 4. Öğretmen algılarına göre; okul müdürlerinin liderlik stiline ilişkin algılarında a. cinsiyet, b. medeni durum, c. sendikası olup olmadığı,, d. hizmet yılı, e. branş, f. okul türüne göre anlamlı farklılık göstermekte midir? 5. Öğretmenlerin kendi okul müdürlerine ilişkin kriz yönetimi becerileri ile liderlik stiline ilişkin algıları arasından anlamlı bir ilişki var mıdır?
Araştırmanın deseni	Bu araştırma tarama modelinin kullanıldığı betimsel bir çalışma olarak yürütülecektir. Okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ile liderlik stilleri incelenecektir. Tarama modeli var olan bir durumu betimlemeye yardımcıdır ve genel olarak sosyal bilimlere uygun düşmektedir (Kaptan, 1999; Karasar, 2002).
Veri toplama yöntemi	☒ Nicel ☐ Nitel ☐ Karma ☐ Diğer
Veri toplama araçları	☐ Anket ☒ Ölçek ☐ Görüşme ☐ Ses ve görüntü ☐ Diğer
Çalışma grubu	Bu araştırma, İzmir İli'nde her türden okulda görev yapan öğretmenlerin, okul müdürlerinin liderlik stilleri ve kriz yönetimi becerileri arasındaki ilişkiyi tespit etmeye dönük nicel bir çalışmadır. Çalışmada tarama modeli kullanılacaktır. Araştırmanın çalışma grubunu İzmir ilinde her türden okulda görev yapan kadın ve erkek öğretmenler oluşturmaktadır.
Veri toplama araçları	İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerileri Ölçeği: Aksu ve Deveci (2009) tarafından geliştirilen ölçek okul müdürlerinin benimsedikleri kriz yönetimi becerilerini ölçmek amacıyla kullanılmaktadır. Ölçek, kriz öncesi dönem (1-7. sorular), kriz dönemi (8-15. Sorular) ve kriz sonrası dönem (16-31. sorular) olmak üzere 31 sorudan oluşmaktadır. Okul müdürlerinin liderlik stillerinin belirlenmesinde kullanılacak veri toplama aracı şöyledir: Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği: Aksu (2015), tarafından geliştirilen ölçek okul müdürlerinin benimsedikleri liderlik stillerini belirlemek amacıyla kullanılmaktadır. Ölçek 36 sorudan oluşmaktadır.
Veri analizi	Araştırma yöntem olarak nicel araştırma yöntemi ile ele alınmıştır. Belirlenen alt problemlere göre betimsel istatistik tekniklerinden aritmetik ortalama, standart sapma; gruplar arası farklılıkların belirlenmesinde T ve F testleriyle gerektiğinde U, KW testleri kullanılacaktır. Ayrıca ölçümler arası ilişkilerin çözümü için Pearson Korelasyon çözümleme tekniği; verilerin analizi için ise SPSS paket programı kullanılacaktır.
Çalışmada öngörülen olası etik sorunlar ve alınan önlemler	Çalışma okul müdürleri ile yürütülecektir. Etik olarak herhangi bir sorun yaşamamak amacıyla araştırmaya yalnızca gönüllü olanlar katılacaktır. Ayrıca resmi makamlardan

1 Etik kurula başvurular ıslak imza ve danışman/proje yürütücüsü dilekçesi ile 3 kopya öneri olarak eğitim bilimleri enstitüsüne yapılarak komisyona iletilmelidir. Ayrıca tüm belgeler tek dosya halinde taranarak PDF formatında egitimbil.kurul@deu.edu.tr adresine gönderilmelidir.

	gerekli izinler alındıktan sonra, okul yöneticisinden randevu alınacak ve uygun gördüğü zaman diliminde veriler toplanacaktır.
Etik ilke ve kurallara uygunluk beyannamesi	<i>Bu çalışmanın içerdiği fikri izinsiz başka bir yerden almadığımı; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere planlanan tüm aşamalarında ve bölümlerinin yazımında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı, bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yaptığımı ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi, ayrıca bu çalışmanın Dokuz Eylül Üniversitesi(tarafından kullanılan bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve intihal içermediğini beyan ederim. Herhangi bir zamanda aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonuca razı olduğumu bildiririm.</i> Öğrencinin/ Proje yürütücüsünün Adı Soyadı Zekay Kaan ULUSOY  Tarih 20.12.2019 * İntihal tarama için üniversitelerin erişimine açık Tubitak Ekual tarafından lisans anlaşması yapılan Turnitin ve Ithenticate lisans kapsamı sınırlılığı ile kullanılabilir. https://cabim.ulakbim.gov.tr/ekual/e-veri-tabanlari/ Kaynaklar: Aksu, A., & Deveci, S. (2009). İLKÖĞRETİM OKULU MÜDÜRLERİNİN KRİZ YÖNETİMİ BECERİLERİ ÖZET. e-Journal of New World Sciences Academy, 4(2), 1C0034. Bardakçı, V., & Aksu, A. (2019). Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Avrupa Birliği Projelerinin Okula Katkı Düzeyi Arasındaki İlişki. e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi, 10(2), 14-30. Balcı, A.(2014). Etkili Okul Okul Geliştirme Kuram, Uygulama ve Araştırma, Ankara: Pegem Akademi. Aksu, A. (2009). Kriz Yönetimi ve Vizyoner Liderlik. Aksu, A. ve Deveci, S. (2009). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetme Becerileri. e-Journal of New World Sciences Academy. 4(2), 448-464. Aydın, M. (2018). Eğitim Yönetimi (11.Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi. Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş ve Demirel,F. (2005). Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Pegem Akademi. Bursalıoğlu, Z.(2016). Eğitim yönetiminde teori ve uygulama, Ankara: Pegem Akademi. Açıkalın, A.(2016). Okul Yöneticiliği, Ankara: Pegem Akademi. Özçelik, D. (2016). http://deryaozcelik.com/kriz-nedir-nasil-yonetilir/. İndirme tarihi, 27 Aralık 2018. Aydoğan, İ. (1999). Etkili Okul, Sosyal Bilimler Dergisi. Uğurlu, C., Demir, A. (2016). Etkili Okullar İçin Kim Ne Yapmalı? Mersin Eğitim Fakültesi Dergisi. Güçlü,N.,Koşar,S. (2018). Eğitim Yönetiminde Liderlik Teori Araştırma ve Uygulama.Ankara:Pegem Akademi.

1 Etik kurula başvurular ıslak imza ve danışman/proje yürütücüsü dilekçesi ile 3 kopya öneri olarak eğitim bilimleri enstitüsüne yapılarak komisyona iletilmelidir. Ayrıca tüm belgeler tek dosya halinde taranarak PDF formatında egitimbil.kurul@deu.edu.tr adresine gönderilmelidir.

Ek/ler

- Baskıya hazır şekilde Anket/Ölçek (tüm maddeleri içermeli, örnek madde koyulmamalıdır.)
- Anket/Ölçek izinleri
- Görüşme formları (Uygulamaya hazır şekilde son haliyle)
- Gözlem formları (Uygulamaya hazır şekilde son haliyle)
- Ebeveyn izin formu (1 adet örnek- uygulanmak üzere araştırmacı tarafından geliştirilmiş taslak).
- Gönüllü katılımcı onam formu (1 adet örnek- uygulanmak üzere araştırmacı tarafından geliştirilmiş taslak)
- Diğer.....

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Danışmanı olduğum aşağıda bilgileri bulunan öğrencim Zekayi Kaan ULUSOY ile araştırma kapsamında belirtilen **asıl uygulama** yapılması planlanmaktadır.

Araştırma süresince etik kurul başvuru belgelerinde sunulduğu şekilde araştırmayı yürüteceğimizi, araştırma sürecinde herhangi bir değişiklik olması durumunda bu değişiklikleri etik kurula bildireceğimizi, araştırma sürecinde herhangi bir etik ihlal yapmayacağımızı taahhüt ederim.

Ekte sunulan önerinin Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Etik Kurulunda değerlendirilerek gerekli izinlerin alınmasını arz ederim.

21.12.2019

Dr. Öğr. Üyesi Yaşar YAVUZ



Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Program: Eğitim Yönetimi ve Denetçiliği Yüksek Lisans Programı

Numara : 2018950135

Tez /Dönem Projesi Adı : Okul Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerilerinin Liderlik Stilleri Açısından İncelenmesi: İzmir Örneği

Ölçek geliştirilecek mi? Evet ☐ Hayır ☒

*Tez çalışması ölçek geliştirme süreci içeriyor ise ilk olarak ölçek/lerin geçerlik-güvenirlik çalışması için etik kurul başvurusu yapılmalıdır. Daha sonra asıl uygulama için ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik sonuçlarını içerecek şekilde **tekrar** etik kurul başvurusu yapılması gerekmektedir.

Geliştirilecek ölçeklerin isimleri (Ölçek geliştirme içermiyorsa bu bölüm boş bırakılmalıdır):

Geçerlik-güvenirlik çalışması yapılmış ölçek kullanılacak mı?

Evet ☒ Hayır ☐

Ölçeklerin isimleri, geliştirenler (Ölçek kullanılmayacaksa bu bölüm boş bırakılmalıdır):

İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerileri Ölçeği: Aksu ve Deveci (2009)

Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği: Aksu (2015)

Asıl Uygulama/Geçerlik- Güvenirlik Çalışması/Pilot Çalışma Yapılacak Kurumlar
(Kurumun il/ilçe bilgilerinin belirtilmesi gerekmektedir. Sayısının daha fazla olması durumunda ek olarak sunulabilir.)

- 1.)
- 2.)
- 3.)
- 4.)

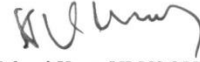
EK: Veri Toplama Ölçekleri

Sayın Katılımcı,

Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği programında yüksek lisans tezi olarak hazırlanmakta olan “Okul Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerilerinin Liderlik Stilleri Açısından İncelenmesi: İzmir Örneği” konulu araştırmada veri toplama aracı olarak geliştirilen bu ölçek, sizlerin kriz yönetimi becerileri ve liderlik stillerine ilişkin görüşlerinizi almak amacını taşımaktadır.

Ölçek üç bölümden oluşmaktadır. Sizden istenen, önce I. Bölümde sunulan kişisel durumunuza ilişkin soruları yanıtlamanız; II. Bölümde kriz yönetimi becerileri sürecine ilişkin görüşlerinizi belirtmeniz, daha sonra da III. Bölümde liderlik stillerine ilişkin görüşlerinizi belirtmenizdir.

Araştırmanın başarısı, sizin içtenlikle vereceğiniz yanıtlarınıza bağlıdır. Vereceğiniz her yanıt araştırmayı etkileyecektir. Yardımlarınız için teşekkür ederim.



Zekayi Kaan ULUSOY

Dokuz Eylül Üniversitesi
Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği
Yüksek Lisans Öğrencisi

I.BÖLÜM

Kişisel Durumunuz

Aşağıdaki kişisel durumunuza ilişkin sorular bulunmaktadır. Durumunuza uygun olanı verilen seçenekler arasından seçerek “X” işareti ile işaretleyiniz.

1. Cinsiyeti

a) Kadın ()

b) Erkek ()

2. Medeni Durumu

a) Evli ()

b) Bekar ()

3. Sendikası Olup Olmadığı

a) Var ()

b) Yok ()

4. Öğretmenlikteki Toplam Hizmet Süresi

1-5 ()

6-10 ()

11-15 ()

16-20 ()

21 ve üzeri ()

5. Branşı

(.....)

6. Okul Türü

a) Anaokulu ()

b) İlkokul ()

c) Ortaokul ()

d) Lise ()

8

II. BÖLÜM						
Aşağıdaki formda birinci sütunda, okullarda kriz yönetim becerileri sürecine ilişkin konular, ikinci sütunda bu konulara ait sorular bulunmaktadır. Sizden istenen birinci sütunda verilen her bir konuyu okuyarak, okulunuzda bu konuda hangi düzeyde katıldığınızı belirleyip ikinci sütunda (X) işareti ile belirtmenizdir.						
S.No	İLKÖĞRETİM OKULU MÜDÜRLERİNİN KRİZ YÖNETİM BECERİLERİ ANKETİ	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Çoğunlukla	Her Zaman
1.	Kriz ortaya çıkmadan önce farklı kaynaklardan gelen kriz sinyallerini algılayabilmektedir.					
2.	Kriz yaşanmadan önce kriz senaryoları oluşturmaktadır.					
3.	Örgüt için tehlike yaratabilecek sorunları önceden saptamaktadır.					
4.	Çevrede meydana gelen krizleri takip etmektedir.					
5.	Krize neden olabilecek her durumu dikkatle incelemektedir.					
6.	Kriz işaretlerine karşı duyarlıdır.					
7.	Krizin olumsuz etkilerinden korunma stratejileri konusunda bilgi sahibidir.					
8.	Krizden korunmak amacıyla yazılı kriz yönetim planı hazırlamaktadır.					
9.	Kriz yönetim planı çerçevesinde kriz iletişim planı hazırlamaktadır.					
10.	Kriz döneminde uygulanacak acil eylem planı hazırlamaktadır.					
11.	Kriz yönetim ekibinin gerekli eğitimi almasına öncülük etmektedir.					
12.	Kriz kontrol ve risk denetim takımları kurmaktadır.					
13.	Tüm çalışanları kriz yönetim planından haberdar etmektedir.					
14.	Öğrencilere yaşanan kriz hakkında kesinleşmiş bilgiler vermektedir.					
15.	Tüm çalışanları kapsayacak kriz yönetimi hakkında eğitimler düzenlemektedir.					
16.	Kriz yönetimi sürecinde çalışanlar arasında işbirliği sağlamaktadır.					
17.	Çalışanların karar verme sürecine katılmalarını sağlamaktadır.					
18.	Kriz sürecinde verimli çalışmayı önleyen engelleri ortadan kaldırmaktadır.					
19.	Örgütün amaç ve hedeflerini sürekli gözden geçirmektedir.					
20.	Kriz süreciyle ilgili çok yönlü değerlendirme yapmaktadır.					
21.	Kriz sonrası durum analizi yapmaktadır.					
22.	Kriz sonrası yeni hedefler belirlemektedir.					
23.	Gerçekleştirilen kriz yönetimini değerlendirmekte ve eksiklikleri belirlemektedir.					

24.	Kriz sonrası yeni bir yapılanma çalışması yapmaktadır.						
25.	Kriz sonrası örgütün vizyonunu geliştirmektedir						
26.	Kriz sonrasında örgütün güçlü ve zayıf yanlarını görebilmektedir.						
27.	Krizle mücadelede etkin yöntemler geliştirmektedir.						
28.	Yaşanan krizleri fırsata dönüştürerek örgüt için yararlı hale getirmektedir.						
29.	Kriz yönetim ekibinin yeni gelişmelere uygun olarak eğitilmesine olanak sağlanmaktadır.						
30.	Olası krizle başa çıkabilmek için yeni strateji ve taktikler belirlemektedir.						
31.	Çalışanlara yeni beceriler geliştirme ve bunları kullanma fırsatı vermektedir.						

X

III. BÖLÜM						
ÇOK FAKTÖRLÜ LİDERLİK ÖLÇEĞİ						
Aşağıdaki formda birinci sütunda, okullarda liderlik stilleri sürecine ilişkin konular, ikinci sütunda bu konulara ait sorular bulunmaktadır. Sizden istenen birinci sütunda verilen her bir konuyu okuyarak, okulunuzda bu konuda hangi düzeyde katıldığınızı belirleyip ikinci sütunda (X) işareti ile belirtmenizdir.						
Madde No		(5) Her Zaman	(4) Sıklıkla	(3) Bazen	(2) Arada Bir	(1) Hiçbir Zaman
	Okul Müdürümüz;					
1.	Çaba gösterirsem bana yardımcı olur.					
2.	Varsayımların uygunluğunu görmek için onları tekrar inceler.					
3.	Sorunlar ciddileşinceye kadar müdahale etmez.					
4.	Dikkatini düzensizliğe, yanlışlığa, ayrıntılara ve standartlardan uzaklaşmaya yoğunlaştırır.					
5.	Önemli sorunlar ortaya çıktığında onlarla uğraşmaktan kaçınır.					
6.	Önemli bulduğu değer ve inançlar hakkında konuşur.					
7.	Kendine gereksinim duyulduğunda ulaşamaz.					
8.	Problemlerin çözümünde farklı bakış açılarını araştırır.					
9.	Geleceğe ilişkin iyimser konuşur.					
10.	Kendisiyle çalışmaktan gurur duymamı sağlar.					
11.	Amaçlara ulaşabilmek için kimin sorumlu olduğunu açıkça ifade eder.					
12.	Harekete geçmeden önce yapılan işlerde hata oluşmasını bekler.					
13.	Yapılacak işlerle ilgili olarak coşkulu konuşmalar yapar.					

Madde No		(5) Her Zaman	(4) Sıklıkla	(3) Bazen	(2) Arada Bir	(1) Hiçbir Zaman
	Okul Müdürümüz;					
14.	Güçlü bir amaç duygusunun önemini vurgular.					
15.	Rehberliğe ve öğretime zaman ayırır.					
16.	Performans hedeflerine ulaşıldığında kişilerin ne beklediğini bilir.					
17.	"İşler yolundaysa müdahale etme" düşüncesini taşır.					
18.	Grubun yararlarını kendi çıkarlarının önünde görür.					
19.	Beni grubun bir üyesi olarak değil bir birey olarak görür.					
20.	Sorunlar sürekli hale gelmişse harekete geçer.					
21.	Ona saygı duymanızı sağlar.					
22.	Tüm ilgisini, beklenmedik yanlışlıklar, şikâyetler ve başarısızlıkların çözümlenmesine odaklaştırır.					
23.	Kararların ahlaki ve etik sonuçlarının ne olacağını düşünür.					
24.	Tüm hataları not eder.					
25.	Güç ve güven duygusunu hissettirir.					
26.	Parlak bir gelecek vizyonu hedefler.					
27.	Standartları tutturmak amacıyla dikkatimi hatalara çeker.					

Madde No		(5) Her Zaman	(4) Sıklıkla	(3) Bazen	(2) Arada Bir	(1) Hiçbir Zaman
	Okul Müdürümüz;					
28.	Karar vermekten kaçınır.					
29.	Başkalarından farklı olan gereksinimlerimi, yeteneklerimi ve beklentilerimi dikkate alır.					
30.	Sorunlara farklı açılardan bakmamı sağlar.					
31.	Yeteneklerimi geliştirebilmem için yardımcı olur.					
32.	İşlerin nasıl yapılması gerektiği konusunda yeni öneriler getirir.					
33.	Acil olarak cevaplanması gereken soruları erteler.					
34.	Ortak bir misyon duygusunun önemli olduğunu ifade eder.					
35.	Beklentileri gerçekleştirdiğimde beğenisini belirtir.					
36.	Hedeflere ulaşmada kuşkusu olmadığını ifade eder.					

Tarih:23/12/2019

**DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
ETİK KURULU**

BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

Bu formun amacı katılmanız rica edilen araştırma ile ilgili olarak sizi bilgilendirmek ve katılmanız ile ilgili izin almaktır.

Bu kapsamda Okul Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerilerinin Liderlik Stilleri Açısından İncelenmesi: İzmir Örneği" başlıklı araştırma "Zekayi Kaan ULUSOY" tarafından **gönüllü katılımcılarla** yürütülmektedir. Araştırma sırasında sizden alınacak bilgiler gizli tutulacak ve sadece araştırma amaçlı kullanılacaktır. Araştırma sürecinde konu ile ilgili her türlü soru ve görüşleriniz için aşağıda iletişim bilgisi bulunan araştırmacıyla görüşebilirsiniz. Bu araştırmaya **katılmama** hakkınız bulunmaktadır. Aynı zamanda çalışmaya katıldıktan sonra çalışmadan **çıkabilirsiniz**. Bu formu onaylamanız, **araştırmaya katılım için onam verdiğiniz** anlamına gelecektir.

Araştırmayla İlgili Bilgiler:

Araştırmanın Amacı: Bu araştırmanın amacı, İzmir ilinde görev yapan okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerinin liderlik stilleri ile ilişkilerinin ne olduğunun belirlenmesidir.

Araştırmanın Nedeni: Bu araştırmada, okul müdürünün kriz yönetimi becerileri ile farklı liderlik stilleri arasındaki ilişki her türden okullar düzeyinde dikkate alınarak ortaya konulacaktır. Okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerini ve farklı liderlik stilleri açısından; her türden okulları kapsayan derinlemesine inceleyen bir araştırma için çalışılacaktır.

Araştırma Süresi : 4 Ay

Anket Uygulama Süresi:

İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerileri Ölçeği Uygulama Süresi: 10 dakika

Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği: 10 dakika

Anketlerin uygulanması: Yüzyüze gerçekleştirilecektir.

Ölçekler uygulanmadan önce öğretmenlere genel bilgi verilecek, bilgilendirilmiş onam formu imzalatılacak ve gönüllü öğretmenler ölçekleri doldurduktan sonra ölçekler toplanacaktır.

Araştırmanın Yürütüleceği Yer: İzmir ili Balçova, Bayraklı, Bornova, Buca, Gazimir, Karabağlar ve Konak ilçeleri resmi anaokulu/ilkokul/ortaokul/lise kurumlarının öğretmenlerine uygulanacaktır.

Çalışmaya Katılım Onayı:

Katılmam beklenen çalışmanın amacını, nedenini, katılmam gereken süreyi ve yeri ile ilgili bilgileri okudum ve gönüllü olarak çalışma süresince üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma ile ilgili ayrıntılı açıklamalar sözlü olarak araştırmacı tarafından yapıldı. Bu çalışma ile ilgili faydalar ve riskler ile ilgili bilgilendirildim.

Bu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının (İslak imzası ile)

Adı-Soyadı:

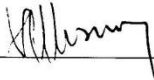
İmzası:

Araştırmacının

Adı-Soyadı: Zekayi Kaan ULUSOY

e-posta: zekayikaanulusoy@hotmail.com

İmzası:



EK 2.2. OKUL İZİNLERİ



T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 12018877-604.01.02-E.1493153
Konu : Zekayi Kaan ULUSOY'un
Araştırma İzni

21/01/2020

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 22/08/2017 tarihli ve 355862610.06-E.12607291 sayılı yazısı (Genelge 2017/25)
b) Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlüğünün 08/01/2020 tarihli ve 2942 sayılı yazısı.

Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği Yüksek Lisans Programı öğrencisi Zekayi Kaan ULUSOY'un; " Okul Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerilerinin Liderlik Stilleri Açısından İncelenmesi: İzmir Örneği" konulu tez çalışmasını ekli listede belirtilen okullarda uygulama yapma istediği ilgi (b) yazı ile belirtilmektedir.

Söz konusu ölçeklerin uygulanmasının, ekli listede belirtilen okullarda 2019-2020 eğitim öğretim yılında eğitim öğretimi aksatmayacak ve eğitim kurumu yöneticilerinin uygun gördüğü şekilde yapılması, Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Dr. Ömer YAŞI
Millî Eğitim Müdürü

Ek:
1-Araştırma Değerlendirme Formu
2-Anket Formları

OLUR
21/01/2020

Erhan GÜNAY
Vali a.
Vali Yardımcısı

OKUL LİSTESİ			
SIRA	OKUL TÜRÜ	İLÇESİ	OKUL
1	OKULÖNCESİ	BALÇOVA	MEHLİKA-EMİR ALTAY ANAOKULU
2	İLKOKUL	BALÇOVA	ASİL NADİR İLKOKULU
3	ORTAOKUL	BALÇOVA	ASİL NADİR ORTAOKULU
4	LİSE	BALÇOVA	BALÇOVA ANADOLU LİSESİ
5	OKULÖNCESİ	BAYRAKLI	SİDİKA DİLEK ÜSTÜN ANAOKULU
6	İLKOKUL	BAYRAKLI	ŞEHİT POLİS FETHİ SEKİN İLKOKULU
7	ORTAOKUL	BAYRAKLI	FATMA HİKMET KAŞERCİ ORTAOKULU
8	LİSE	BAYRAKLI	HALİT ÖZPİRİNÇ ANADOLU LİSESİ
9	OKULÖNCESİ	BORNOVA	ALTINDAĞ ANAOKULU
10	İLKOKUL	BORNOVA	KARS-HALİL ATILA İLKOKULU
11	ORTAOKUL	BORNOVA	SUPHİ KOYUNCUOĞLU ORTAOKULU
12	LİSE	BORNOVA	BORNOVA ANADOLU LİSESİ
13	OKULÖNCESİ	BUCA	NENE HATUN ANAOKULU
14	İLKOKUL	BUCA	30 AĞUSTOS İLKOKULU
15	ORTAOKUL	BUCA	ŞEHİT ÜSTEĞMEN KONURALP ÖZCAN ORTAOKULU
16	LİSE	BUCA	BUCA İNCİ-ÖZER TIRNAKLI FEN LİSESİ
17	OKULÖNCESİ	GAZİEMİR	GAZİ UMURBEY ANAOKULU
18	İLKOKUL	GAZİEMİR	YAHYA KEMAL BEYATLI İLKOKULU
19	ORTAOKUL	GAZİEMİR	NEVVAR SALİH İŞGÖREN ORTAOKULU
20	LİSE	GAZİEMİR	KİPA 10. YIL ANADOLU LİSESİ
21	OKULÖNCESİ	KARABAĞLAR	YEŞİLYURT ANAOKULU
22	İLKOKUL	KARABAĞLAR	HÜSEYİN AKDAĞ İLKOKULU
23	ORTAOKUL	KARABAĞLAR	ŞERİF REMZİ ORTAOKULU
24	LİSE	KARABAĞLAR	EŞREFPAŞA ANADOLU LİSESİ
25	OKULÖNCESİ	KONAK	ZÜBEYDE HANIM ANAOKULU
26	İLKOKUL	KONAK	NECATİBEY İLKOKULU
27	ORTAOKUL	KONAK	KAZIM KARABEKİR ORTAOKULU
28	LİSE	KONAK	SELMA YİĞİTALP ANADOLU LİSESİ

EK 2.3. ÖLÇME ARAÇLARININ UYGULANMA İZİNLERİ



T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 12018877-604.01.02-E.1493153
Konu : Zekayi Kaan ULUSOY'un
Araştırma İzni

21/01/2020

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 22/08/2017 tarihli ve 355862610.06-E.12607291 sayılı yazısı (Genelge 2017/25)
b) Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlüğünün 08/01/2020 tarihli ve 2942 sayılı yazısı.

Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği Yüksek Lisans Programı öğrencisi Zekayi Kaan ULUSOY'un; " Okul Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerilerinin Liderlik Stilleri Açısından İncelenmesi: İzmir Örneği" konulu tez çalışmasını ekli listede belirtilen okullarda uygulama yapma istediği ilgi (b) yazı ile belirtilmektedir.

Söz konusu ölçeklerin uygulanmasının, ekli listede belirtilen okullarda 2019-2020 eğitim öğretim yılında eğitim öğretimi aksatmayacak ve eğitim kurumu yöneticilerinin uygun gördüğü şekilde yapılması, Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Dr. Ömer YAŞI
Millî Eğitim Müdürü

Ek:
1-Araştırma Değerlendirme Formu
2-Anket Formları

OLUR
21/01/2020

Erhan GÜNAY
Vali a.
Vali Yardımcısı

T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME FORMU

ARAŞTIRMA SAHİBİNİN	
Adı Soyadı	Zekayi Kaan ULUSOY
Kurumu / Üniversitesi	Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri ABD Eğitim Yönetimi ve Denetimi
Araştırma yapılacak iller	İzmir
Araştırma yapılacak eğitim kurumu ve kademesi	Balçova, Bayraklı, Buca, Gaziemir, karabağlar, Konak ilçelerine bağlı ekli listede belirtilen okullar
Araştırmanın konusu	Okul Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerilerinin Liderlik Stilleri Açısından İncelenmesi.İzmir Örneği
Üniversite / Kurum onayı	----
Araştırma/proje/ödev/tez önerisi	Okul Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerilerinin Liderlik Stilleri Açısından İncelenmesi.İzmir Örneği (Tez)
Veri toplama araçları	Katılımcı Onam Formu Kişisel Bilgi Formu Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği
Görüş istenilecek Birim/Birimler	----
KOMİSYON GÖRÜŞÜ	
İlgi: Milli Eğitim Bakanlığı'nın 22/08/2017 tarihli ve 3558626-10.06-e.12607291 sayılı Araştırma, yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri Konulu, 2017/25 Sayılı Genelgesi. Genelge gereğince; araştırma başvurusu olması gereken nitelikler açısından incelenmiş olup, araştırmanın 2019-2020 öğretim yılında eğitim öğretimi aksatmayacak ve eğitim kurumları yöneticilerinin uygun gördüğü şekli ile yapılmasına oybirliği ile karar verilmiştir.	
Komisyon Kararı	Oybirliği ile alınmıştır.
Muhalef üyenin Adı ve Soyadı: ----	Gerekçesi: -----

KOMİSYON

14/01/2020

(Başkan)

Beyhan
GÖKDEMİR
Şube Müdürü

(Başkan)

Üye

Mehmet
MARAL
Öğretmen

Üye

Üye

Selahattin
ANIK
Öğretmen

Üye

Üye

Dr. Yasin
KAYIŞ
Öğretmen

Üye

Üye

Özlem
GÖRÜR
Öğretmen

Üye

