



T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



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

ORTAOKUL MÜDÜRLERİNİN STRATEJİK LİDERLİKLERİ
VE KRİZ YÖNETİMİ BECERİLERİ

FATMA ERCAN

İzmir
2021

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

ORTAOKUL MÜDÜRLERİNİN STRATEJİK LİDERLİKLERİ
VE KRİZ YÖNETİMİ BECERİLERİ

FATMA ERCAN

DANIŞMAN
Prof. Dr. Ali AKSU

İzmir
2021

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Ortaokul Müdürlerinin Stratejik Liderlikleri ve Kriz Yönetimi Becerileri” 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.

12/07/2021

Fatma ERCAN



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



Tarih: 16/07./2021

Tez Başlığı: Ortaokul Müdürlerinin Stratejik Liderlikleri ve Kriz Yönetimi Becerileri

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 161 sayfalık kısmına ilişkin, 16/07/2021 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 % 28 dır.

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

Filtreleme Tipi 1(Maksimum %15) ☐

Filtreleme Tipi 2(Maksimum %30) ☒

☐ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç, ☐ Kaynakça hariç, ☐ Alıntılar dâhil, ☐ Altı (6) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç.	☒ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç, ☒ Kaynakça dâhil, ☒ Alıntılar dâhil.
EK 1- İntihal Tespit Programı Raporu LK 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: Fatma ERCAN

Öğrenci No: 2019950250

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Programı: Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği Yüksek Lisans Programı

Statüsü: Yüksek Lisans ☒

Doktora ☐

ÖĞRENCİ

DANIŞMAN

(Adı Soyadı, İmza, Tarih)

Fatma ERCAN

16.07.2021

(Unvan, Adı Soyadı, İmza, Tarih)

Prof. Dr. Ali AKSU

16.07.2021

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 Taştel: +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

Gelişen dünya ile beraber güncellenmesi gereken konular da önem kazanmaktadır. Yenilikler ve değişimler beraberinde avantaj ve dezavantajları beraberinde getirmektedir. Liderlik özelliklerinin de rekabetçi gücünü kazanmak adına kendini yenilemesi gerekmektedir. Stratejik liderlik kendi başına sadece liderlik özellikleriyle sınırlı kalmamaktadır. Stratejik liderliğin kendisinde barındırdığı geniş özellikleri daha güçlü hale getirmesi gerekmektedir. Çünkü yenilik ve değişimler beraberinde krizleri de getirmektedir. Krizler bazen iyi bazen kötü değişimler sonucu oluşmaktadır. Küresel anlamda her şey değiştiği gibi krizlerin sebepleri ve çıkış noktalarında da farklılıklar oluşacaktır. Stratejik liderlik konusunda her aşamada güncellenme ile beraber krizin her türlü şekli ile mücadele edilebilir. Kriz öncesi dönem, kriz dönemi ve kriz sonrası dönemlerin yönlendirilmesi ve bu dönemlerin üstesinden gelmenin çıkış noktası etkili ve donanımlı stratejik liderlik özellikleriyle gerçekleştirilebileceği söylenebilir. İçinde bulunduğumuz dönem itibarıyla de karşılaşılan çeşitli sebeplerden oluşan krizlerle günün koşullarına göre stratejik liderlik özellikleriyle baş edilebilecektir. Küresel anlamda ve yerel anlamda oluşan krizlerin üstesinden gelmenin ancak güncellenmiş stratejik liderlikle olacağı söylenebilir.

Bu araştırmam da ortaokul müdürlerinin stratejik liderlikleri ve kriz yönetimi becerileri arasındaki ilişkilere yer verilmiştir.

Danışman hocam olarak ilk günden beri kişiliği ve hocalığıyla takdir edip örnek aldığım Prof. Dr. Ali AKSU, yüksek lisans eğitimim boyunca çalışmalarımın her aşamasında bana rehberlik etmesi, moral bazında destek olması ve bilgilerini ben dahil tüm öğrencileriyle severek paylaşması, gerekli sabrı gösterip yılmadan verdiği emeklerinden dolayı ve öğrencisi olarak gurur duyduğum tez danışmanım hocam Prof. Dr. Ali AKSU' ya teşekkürlerimi iletirim.

Ayrıca, çalışmam sırasında ve hayatımın her anında bana göstermiş olduğu sonsuz anlayışı ve sabrından dolayı değerli anneme de teşekkür ederim.

Araştırmam süresi boyunca çalışmamın belli aşamalarında ve ölçeklerin cevaplanmasında yardımcı olan öğretmen ve yönetici arkadaşlarımın desteğinden ve yardımlarından dolayı kendilerine teşekkürlerimi iletmek isterim. Araştırmamın Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği alanına faydalı olmasını temenni ederim.

Fatma ERCAN

İzmir, 2021

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	ix
ABSTRACT.....	xi
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ	1
1.1 Problem Durumu.....	1
1.2. Amaç ve Önemi.....	3
1.3. Problem Cümlesi / Alt Problem Cümleler	4
1.4. Sınırlılıklar	5
1.5. Varsayımlar	5
1.6. Tanımlar	5
BÖLÜM II.....	7
KURAMSAL ÇERÇEVE / KAVRAMSAL ÇERÇEVE / İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	7
2.1. STRATEJİK LİDERLİK	7
2.1.1. Strateji, Liderlik ve Stratejik Liderlikler İlgili Kavramlar	7
2.1.2. Liderlik Kavramı	8
2.1.2.1. Liderliğin Tanımı	9
2.1.2.2. Tarihsel Sıralanışa Göre Liderlik Teorileri	12
2.1.2.3. Güncel Liderlik Teorileri	13
2.1.2.3.2. İşlemci (Etkileşimci) Liderlik	15
2.1.3. Liderlik ve Stratejik Liderlik.....	16
2.1.4. StratejikLiderlikUygulamaları	20
2.1.4.1. Yönetimsel Uygulamalar	20
2.1.4.2. Etik Uygulamalar	21
2.1.4.3. Dönüşümsel Uygulamalar	21
2.1.4.4. Politik Uygulamalar	21

2.1.5. Liderlik Modellerinden Stratejik Liderliğin Farklılıkları.....	22
2.1.6. Stratejik Liderlik Süreçleri.....	23
2.1.7. Stratejik Liderlik Uygulamaları	23
2.1.7.1. Adair'in Stratejik Liderlik Modeli	23
2.1.7.2. Davies Stratejik Liderlik Modeli.....	25
2.1.7.3. Ülgen ve Mirze'nin Stratejik Liderlik Modeli	26
2.1.7.4. Pisapia'nın Stratejik Liderlik Modeli.....	27
2.1.8. Eğitim Örgütlerinde Stratejik Liderlik	28
2.1.9. Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlikleri.....	28
2.2. KRİZ YÖNETİMİ.....	31
2.2.1.Kriz Nedir?.....	31
2.2.2. Krizin Analizi.....	32
2.2.3. Krizin Özellikleri	33
2.2.4. Krize Sebep Olan Etkenler.....	34
2.2.4.1. Dış (Çevresel) Faktörler:.....	34
2.2.4.2.İç (Örgütsel) Faktörler	35
2.2.5. Krizin Süreçleri	35
2.2.5.1. Kriz Öncesi Dönem.....	36
2.2.5.2. Kriz Dönemi.....	36
2.2.5.3. Kriz Sonrası Dönem.....	36
2.2.5.4. Kriz Anında Medya ve Halkla İlişkiler	37
2.3. Kriz Yönetimi.....	38
2.3.1.Kriz Öncesi Sinyallerin Alınması	39
2.3.2. Krize Karşı Gerekli Önlemlerin Alınması	39
2.3.3. Krizi Kontrol Altına Almak	40
2.3.4. Krizi Çözümlemeye Çalışmak	40

2.3.5. Kriz Sonrasını Öğrenmek ve Değerlendirmek	40
2.3.6. Kriz Yönetimini Özellikleri	41
2.3.7. Kriz Yönetiminin Amacı.....	42
2.4. Stratejik Liderliğin Kriz Yönetimi Üzerindeki Etkileri	42
2.5. İlgili Araştırmalar	44
2.5.1. Yurt İçi Yapılan Araştırmalar	44
2.5. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	55
BÖLÜM III	64
YÖNTEM.....	64
3.1. Araştırmanın Modeli / Deseni	64
3.2. Evren / Örneklem / Çalışma Grubu / Katılımcılar	64
3.3. Veri Toplama Süreci ve Araçları	66
3.4. Tasarım, Geliştirme, Uygulama Süreci	67
3.5. Verilerin Analizi.....	67
3.6. Araştırmanın Geçerliği ve Güvenirliği.....	68
3.7.Araştırmacının Rolü	70
BÖLÜM IV	71
BULGULAR.....	71
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	71
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	73
4.2.1. Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Algılarının Karşılaştırılması	74
4.2.2. Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Algılarının Karşılaştırılması	75
4.2.3. Öğretmenlerin Yaşına Göre Algılarının Karşılaştırılması	76
4.2.4. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre Algılarının Karşılaştırılması.....	77
4.2.5. Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Algılarının Karşılaştırılması ...	79
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	87
4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	89
4.4.1. Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Algılarının Karşılaştırılması	89
4.4.2. Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Algılarının Karşılaştırılması	90

4.4.3. Öğretmenlerin Yaşına Göre Algılarının Karşılaştırılması	91
4.4.4. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre Algılarının Karşılaştırılması.....	92
4.4.5. Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Algılarının Karşılaştırılması ...	93
4.4.6. Öğretmenlerin Bulundukları Branşlarına Göre Algılarını Karşılaştırılması	93
4.5.Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	98
BÖLÜM V	102
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	102
5.1. Tartışma.....	102
5.2. Sonuç ve Öneriler.....	109
5.2.1 Sonuç.....	109
5.2.2. Öneriler	112
KAYNAKÇA.....	115
EKLER.....	126
EK 1.	126
EK 2. Uygulama İzinleri	127
ETİK İZİN.....	129
OKUL İZİNLERİ.....	132
ÖLÇME ARAÇLARININ UYGULANMA İZİNLERİ	136

TABLO LİSTESİ

Tablo 1.	64
<i>Uygulama Yapılan İlçedeki Okul Ve Öğretmen Sayısı</i>	64
Tablo 2.	65
<i>Öğretmenlere Ait Kişisel Bilgiler</i>	65
<i>Stratejik Liderlik Ölçeği Alt Boyutları Ve Ölçek Maddeleri</i>	69
Tablo 4.	70
<i>İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği Alt Boyutları Ve Ölçek Maddeleri</i>	70
Tablo 5.	71
<i>Ortaokul Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Stratejik Liderliklerine İlişkin Algılarına Ait Betimsel İstatistik Değerleri</i>	71
Tablo 7.	74
<i>Ortaokul Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Stratejik Liderliklerine İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları</i>	74
Tablo 8.	75
<i>Ortaokul Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Stratejik Liderliklerine İlişkin Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları</i>	75
Tablo 9.	76
<i>Ortaokul Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Stratejik Liderliklerine İlişkin Algılarının Yaş Değişkenine Göre T- Testi Sonuçları</i>	76
Tablo 10.	78
<i>Ortaokul Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Stratejik Liderliklerine İlişkin Algılarının Mesleki Kıdeme Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları</i>	78
Tablo 12	80
<i>Ortaokul Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Stratejik Liderliklerine İlişkin Algılarının Eğitim Düzeyine Göre T- Testi Sonuçları</i>	80
Tablo 13.	81
<i>Ortaokul Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Stratejik Liderliklerine İlişkin Algılarının Branşlarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları</i>	81
Tablo 15.	88
<i>Ortaokul Öğretmenlerinin Okullarındaki Kriz Yönetimi Becerilerine İlişkin Algılarına Ait Betimsel İstatistikler</i>	88
Tablo 16.	88

<i>Öğretmenlerin Kendi Okul Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerilerine İlişkin Algıları</i>	88
Tablo 17.	90
<i>Ortaokul Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Ortaokullardaki Örgütsel Kriz Yönetimi</i>	
<i>Becerilerine İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları</i>	90
Tablo 18	91
<i>Ortaokul Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Ortaokullardaki Kriz Yönetimi Becerilerine</i>	
<i>İlişkin Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları</i>	91
Tablo 19	91
<i>Ortaokul Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Okullarda Kriz Yönetimi Becerilerine İlişkin</i>	
<i>Algılarının Yaş Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları</i>	91
Tablo 20	92
<i>Ortaokul Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerilerine İlişkin Algılarının</i>	
<i>Mesleki Kıdeme Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları</i>	92
Tablo 21	93
<i>Ortaokul Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerilerine İlişkin Algılarının</i>	
<i>Eğitim Düzeyine Göre T- Testi Sonuçları</i>	93
<i>Ortaokul Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerilerine İlişkin Algılarının</i>	
<i>Branşlarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları</i>	94
Tablo 23.	94
<i>Ortaokul Öğretmenlerinin Kriz Yönetimi Becerilerine İlişkin Algılarındaki Anlamlı</i>	
<i>Farklılığın Branşların Hangi Aralığında Olduğunu Belirlemek İçin Lsd Testi Sonuçları</i>	
.....	94
Tablo 24	99
<i>Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Ve Kriz Yönetimi Becerileri</i>	
<i>Arasındaki Korelasyon Değerleri</i>	99
<i>Korelasyon Değerleri.....</i>	99
Tablo 25	100
<i>Kriz Yönetimi Becerilerinin Yordanması İçin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları</i>	
.....	100

ŞEKİL LİSTESİ

ŞEKİL 1. Liderlikle İgili Yapılmış Tanımlamalar	11
ŞEKİL 2. Tarihsel Süreçlere Göre Liderlik Teorileri	13
ŞEKİL 3. İşlemci Ve Dönüşümcü Liderlik Farklılıkları	16
ŞEKİL 4. Guillot Göre Stratejik Liderin Piramiti	18
ŞEKİL 5. Stratejik Liderlik Uygulamaları	20
ŞEKİL 6. Üç Halka Modeli	24
ŞEKİL 7. Davie'nin Stratejik Liderlik Modeli	25
ŞEKİL 8. Ülgen Ve Mirze Stratejik Liderlik Modeli	26
ŞEKİL 9. Pisapia Stratejik Liderlik Modeli.....	27
ŞEKİL 10. Strateji Odaklı Okulun Öğeleri	29
ŞEKİL 11. Okul Yöneticisinin Stratejik Liderliği	30

ÖZET

ORTAOKUL MÜDÜRLERİNİN STRATEJİK LİDERLİKLERİ VE KRİZ YÖNETİMİ BECERİLERİ

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin algılarına göre ortaokul müdürlerinin stratejik liderlikleri ve kriz yönetimi becerilerini tespit etmek ve aralarında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı belirlemektir. Öğretmenlerin algıları arasında onların cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem, eğitim düzeyi ve branşlarına göre anlamlı farklılık olup olmadığı saptanmıştır. Araştırmanın evrenini 2020-2021 eğitim öğretim yılında İzmir ili Buca ilçesinde bulunan toplam 27 resmi ortaokul ve bu okullarda görev yapmakta olan 1430 öğretmen oluşturmuştur. 313 öğretmen ölçme aracını cevaplamıştır. Bu çalışmada, uygun/ kazara örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Araştırmada “Stratejik Liderlik Ölçeği” ve “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği” olmak üzere iki ölçek kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçekler için İzmir İli Milli Eğitim Müdürlüğü’nden uygulama izni alınmıştır. Uygulamada kullanılacak olan açıklamaların yapıldığı google form anketleri öğretmenlere elektronik ortamda ulaştırılmıştır. Öğretmenlerin demografik özelliklerine (cinsiyet, medeni durum, yaş, hizmet yılı, eğitim düzeyi, branş) ek olarak kullanılan ölçeklerden biri “Stratejik Liderlik Ölçeği” 35 maddeden oluşmaktadır, “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği” 31 maddeden oluşmaktadır.

Stratejik liderlik ölçeğinde, öğretmenlerin okul müdürlerinin stratejik liderliklerine ilişkin algılarının olumlu olduğu gözlenmektedir. Öğretmenlerin en yüksek düzeyde katılım gösterdikleri alt boyut Etik Uygulamalar iken ($\bar{X}=4,38$), en düşük ortalama ise Yönetimsel Liderliğe ($\bar{X}=3,71$) aittir. Öğretmenlerin cinsiyetlerine, yaşına, branşlarına göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Öğretmenlerin cinsiyete göre, yönetimsel liderlik alt boyutunda, yaşa göre, dönüşümsel liderlik, etik uygulamalar ve politik uygulamalar alt boyutlarında, branşlara göre, dönüşümsel liderlik ve etik uygulamalar alt boyutlarında öğretmenlerin okul müdürlerinin stratejik liderliklerine ilişkin anlamlı farklılıkların olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin medeni durumu, mesleki kıdemleri ve eğitim düzeyleri değişkenlerine göre anlamlı farklılık görülmemiştir.

İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerileri Ölçeğinde, öğretmenlerin kriz yönetimi becerilerine dair algılarının olumlu olduğu sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin en yüksek düzeyde katılım gösterdikleri alt boyut Kriz Öncesi Dönem ($\bar{X}=4,027$), en düşük ortalamanın gözlemlendiği alt boyut ise Kriz Dönemi ($\bar{X}=4,006$)'dir. Ölçeğin ortalamasına ilişkin değer ise ($\bar{X}=4,016$)'dir. Öğretmenlerin cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, mesleki kıdemi ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre anlamlı farklılık görülmemiştir. İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeğinin kriz dönemi öncesi ($p=,008$) ve kriz dönemi ($p=,000$) boyutlarında öğretmenlerin okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin algılarının onların branşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği gözlemlenmiştir.

Ortaokul müdürlerinin stratejik liderlikleri ve kriz yönetimi becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesinde Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısına bakılmıştır. Stratejik liderlik alt boyutları ve kriz yönetimi becerileri alt boyutları arasındaki korelasyon incelenmiştir. Dönüşümsel liderlik ile kriz dönemi öncesi arasında yüksek oranda pozitif bir korelasyon, yönetsel liderlik ile kriz dönemi arasında düşük oranda pozitif korelasyon; yönetsel liderlik ve kriz dönemi öncesi arasında düşük oranda pozitif bir korelasyon, etik uygulamalar ile kriz öncesi dönem arasında yüksek oranda pozitif bir korelasyon; kriz dönemi ile arasında yüksek oranda pozitif bir korelasyon; politik uygulamalar ile kriz dönemi öncesi arasında yüksek oranda pozitif bir korelasyon, kriz dönemi ile arasında yüksek oranda pozitif bir korelasyon olduğu gözlemlenmiştir.

Kriz yönetimi becerilerinin okul müdürlerinin stratejik liderlikleri tarafından yordanmasına ilişkin basit regresyon analizi sonucunda, stratejik liderlikteki bir birimlik artışın kriz yönetimi becerileri üzerinde 0,776'lık bir artış sağladığını ortaya koymaktadır. Diğer bir deyişle, anketin uygulandığı ortaokullardaki müdürlerin stratejik liderlikleri arttıkça, kriz yönetimi becerileri de buna paralel olarak belirtilen oranda artmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, stratejik liderlik, kriz, kriz yönetimi becerileri.

ABSTRACT

STRATEGIC LEADERSHIP AND CRISIS MANAGEMENT SKILLS OF SECONDARY SCHOOL PRINCIPALS

In this study, it was aimed to determine the strategic leadership and crisis management skills of secondary school principals according to the perceptions of teachers. It was studied if there is any difference in perceptions of teachers in terms of their gender, marital status, age, professional seniority, level of education and field of study. 1430 teachers working in 2020-2021 academic year in Buca in İzmir are taken as the universe of the study. 313 teachers at 27 secondary schools have responded the scales in total. Convenience sampling method has been used in gathering the data. “Strategic Leadership Scale” and “The Scale of the Crisis Management Skills of Primary School Principals” were implemented in the study.

In order to conduct the study, an official permission was obtained from İzmir National Education Directorate. Scales were conveyed to the teachers through Google forms electronically means. In addition to the scale implemented to determine the demographical features of the teachers (gender, marital status, age, professional seniority, level of education and field of study), The Scale of the Crisis Management Skills of Primary School Principals with 31 and The Scale of Strategic Leadership with 35 items were implemented in the study

In strategic leadership scale, it has been displayed that teachers have positive perceptions on the strategic leadership skills of principals. The subdimension which the teachers demonstrated the highest mean score was Ethical Implementations ($\bar{X}=4,38$), on the other hand, the lowest mean belongs to Administrative Leadership ($\bar{X}=3,71$). It has been ascertained that administrative leadership skill perception displays difference according to the gender, age and study field of teachers. In terms of gender variable, in the subdimension of administrative leadership; in terms of age variable, in the subdimensions of transformational leadership, ethical implementations and political implementations; in terms of study field, in the subdimensions of transformational leadership and ethical implementations, significant differences have been revealed. However, significant difference has not been found in terms of professional seniority and level of education.

In “The Scale of the Crisis Management Skills of Primary School Principals”, it has been brought out that teachers have positive perceptions on the crisis management skills of principals. The highest mean is in the subdimension of Pre-Crisis Period ($\bar{X}=4,027$), and the

lowest one is the Crisis Period ($\bar{X}=4,006$). The mean score value of the scale is ($\bar{X}=4,016$). No significant difference has been discovered in terms of the variables gender, marital status, age, professional seniority and level of education. According to the study field of teachers, a significant difference has been determined both in pre-crisis period ($p=,008$) and crisis period ($p=,000$).

Pearson Moment Correlation Coefficient was calculated to determine the relationship between the strategic leadership of secondary school principals and their crisis management skills. It has been revealed that the positive correlation between transformational leadership and pre-crisis period management skills is strongly significant, the correlation between administrative leadership and crisis period management skills and between and pre-crisis period management skills are both positive with a weak significance, correlation of ethical implementations and correlation of political implementations with pre-crisis period and crisis period management skills is strongly significant and positive each.

In prediction of crisis management skills through strategic leadership of principals, simple regression analysis was used and as a result of it, it has been revealed that one-unit increase in strategic leadership leads to 0,776 increase in crisis management skills. In other words, the more the strategic leadership rates of the principals at schools the scale is implemented, the more their crisis management skills increase.

Key words: Leadership, strategic leadership, crisis, crisis management skills.

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amaç ve önemi, problem cümlesi ve alt problem cümleleri, sınırlılıklar, varsayımlar ve tanımlar yer almaktadır.

1.1 Problem Durumu

Çalışmanın bu bölümünde, okul müdürlerinin stratejik liderlikleri ve kriz yönetimi becerilerine ilişkin tanımlamalarına yer verilmiştir. Okul müdürlerinin stratejik liderlikleri ve kriz yönetimi becerileri arasında ki ilişki belirtilmiştir.

Liderlik, iki veya daha fazla bireyin birleşerek etkileşimli olarak oluşturdukları grup işlevleridir. Liderler, insanları yönlendirerek, bireylerin davranışları etkilemektedir (Aydın, 2014). Liderlik, kişiler ve grupların belirli şartlar altında amaçlarını gerçekleştirmek için kişilerin yönlendirici etkisi ile faaliyetlerini etkileyebilmesidir (Koçel, 2001). Lider özellikteki yöneticiler, değişime ve dönüşüme ayak uydurabilen, değişimi görmezden gelmeyen, her bir değişimden fayda sağlamaya çalışan, değişimden politikalar yaratmayı bilen kişilerdir (Drucker, 2000).

Liderliğin farklı tanımlamaları sonucu elde edilen ortak noktalara göre liderlik; kişiliğin sahip olduğu güç, kararlar alabilmek ve alınan kararların uygulaması, grup içinde eşgüdümü sağlamak ve grubu yönlendirmek, ortak kararlar etrafında grup üyelerini birleştirmek, grup ve birey arasında etkileşimi sağlamak, örgütün amacını, yapısını ve şartlarını değiştirebilme gücüdür (Şişman, 2004). Liderliğin tanımı için standart bir tanımın olmadığı ispatlanmıştır. Çünkü kavram çok yönlü olup her yerde aynı özellikleri göstermemektedir. Bilim insanları neredeyse her yıl liderlikle ilgili yeni bir tanım savunmaktadır (Walker, 2005)

Liderlik kavramının yanında lider kavramıda bulunmaktadır. Liderlik olgular üzerinde dururken, lider bir kişiden oluşan kavramdır. Liderlik kavramı, lider kavramı ile iç içe bulunmaktadır (Can, 2013). Liderler içinde bulundukları grubun davranışları ve tutumları üzerinde etkili güce sahiptir. Liderler kalabalık insan topluluklarına yol gösterip, rehber olan ve insanların o düşünceyi benimsemesini gerçekleştiren insanlardır (Coşkun, 2017). Grubun istek ve kurallarına karşı duyarlı olduğu için grubun istek ve kurallarına karşı uygun davranış özellikleri göstermektedir (Aydın, 2014). Lider, örgütün amaçlarını, planlarını, vizyon ve oluşan durumunu koruması için gereken önemi sağlar (Drucker, 1996).

Strateji, savaşlarda başarı kazanmak için askerlerin sevk edilmesi, yöneltilmesi, hareketin planlanması olarak tanımlanmaktadır. Türkçe’de strateji kavramı rakibin hamlelerini tahmin ederek kişinin kendi planlarını harekete geçirmesidir. Askeri alanda çıkış yapan strateji kavramı elde bulunan kaynakların etkili ve verimli şekilde kullanılarak amaca ulaşılmasıdır (Çakmak, 2018). Adair’e (2015) göre strateji, askeri alanda kullanılan bir kavramdır. Strateji kelimesi askeriye kökeninden gelen bir kavram olmakla birlikte eldeki kaynakları etkili ve verimli şekilde kullanmaktır (Akt. Aydın, 2012). Zor bir durum karşısında insanın düşünüp bir karara vardıldıktan sonra uygulamaya karar verdiği davranış şekillerine strateji denir. Liderin izleyeceği stratejinin başında iyi bir strateji yönetimine sahip olması gerekmektedir. Hangi yönetim şekline bakılmaksızın stratejik açıdan yapılan her hamle doğru uygulandığı sürece başarılı bir sonuca götürecektir (Coşkun, 2017).

Stratejik liderlik, ileriye görerek yön vermek için stratejik yönetimi oluşturabilmek, stratejik yönetim önderliğinde yönetici ve bireyleri görevlendirerek onları örgütün amacı doğrultusunda gelişimci, yenilikçi ve yaratıcı planların önderliğinde değişen dünya şartları içerisinde rekabete ve değişime ayak uydurabilmesidir (Davies, 2004).

Stratejik lider, aniden ortaya çıkan kriz anlarında önemli olmaktadır. Beklenmedik anda ortaya çıkan kriz dönemlerinde stratejik liderler çoklu yönlerini kullanmayı bilmek durumundadır. Bir stratejik liderin kriz anlarında ki önemini anlayabilmek için kriz ve kriz yönetimi tanımlamalarına aşağıda yer verilmiştir.

Kriz, yolunda gitmeyen, yenilik isteyen, kararsız bir olgudur. Örgütün olağan sistemini bozan ve birden bire meydana gelen bir olay olarak açıklanabilir. Örgütün devam eden faaliyetlerinin yanında örgütün sağlığını tehdit edip, etkin olan faaliyetlerinin verimsiz hale gelmesini sağlar. Krizler aniden ortaya çıktığı gibi önceden belirti vererekte oluşabilir. Örgütlerden gelişen krizlerin meydana gelme nedenleri ne şekilde olursa olsun esas nedeni gelişen değişimlere yetişememesidir (Tüz, 2001). Kriz ve kriz yönetimi hakkında kesin bir tanım yapılamamaktadır. Fakat krizin belli özellikleri kriz kavramını tanımlamaktadır. Kriz, tehlike unsuru olan durumlar karşısında başarısız veya yeterli olamama durumu olarak tanımlanabilirken, aniden gelişen olaylar karşısında üstesinden gelebilme durumu olarakta tanımlanmaya çalışılmıştır (Tutar, 2000). Brickman ve diğerlerine (2004) göre krize karşı önlemleri davranılmalı ve krizin önceki uyarılarına karşı duyarlı olunmalıdır. Krizlere karşı korunabilmek için yöneticinin dış dünyada gelişen durumlara karşı alıcıları açık olmalıdır. Krizlerden bazen fayda sağlayıp kötüdurumlardan fazla zarar almadan gerekli önlemleri zamanında almak gereklidir (Akt. Aksu ve Deveci, 2009).

Kriz yönetiminde başarılı olabilmek için belli teknik yapılar üzerinde durmak gerekir. Örgütlerin teknik ve yapısal eylemlerinde krize karşı kriz yönetimi gruplarını kurmaları gerekir. Kriz bir takım çalışması olmakla birlikte ilk önce karar verme mekanizmalarını oluşturmaktır. Ayrıca örgütlerin kriz durumlarını öğrenmeleri krizin etkilerini aza indirmeyi sağlamaktadır. Yönetici, takımını bir araya getirerek gelişmelerden haberdar etmelidir (Tutar, 2000). Kriz yönetiminde kriz iletişimi önemli iki kavramdır. Kriz yönetiminde yönetici yönetime yönelirken, kriz iletişimi ise alınan kararların ve tedbirlerin anlaşılması açısından gerekli stratejilerin belirlenip, yaşama geçirilmesidir (Kadıbeşgil, 2001).

Konuyla ilgili yapılan alan yazın taramasında stratejik liderlik ve kriz yönetimine dair sıkça çalışmalara rastlanılmıştır. Fakat okul müdürlerinin stratejik liderlikleri ve kriz yönetimi arasındaki ilişkiyi inceleyen çok az sayıda çalışmaya rastlanılmıştır. Bu nedenle çalışmanın alana katkı sağlayacak olması hedeflenmektedir. Ayrıca çalışmanın bulgularının öğretmen ve okul müdürlerinin stratejik liderlikleri ve kriz yönetimi becerileri ile ilgili algı ve farkındalık düzeylerini etkileyebileceği düşünülmektedir.

1.2. Amaç ve Önemi

Bu araştırmanın temel amacı ortaokul müdürlerinin stratejik liderlikleri ve kriz yönetimi becerileri arasındaki ilişkiyi öğretmen algılarına göre incelemektir.

Ortaokul öğretmenlerinin, müdürlerinin stratejik liderlikleri ve kriz yönetimi becerilerine ilişkin algıları incelenerek, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin stratejik liderlik ve kriz yönetimi görüşlerinin açıkça ortaya konulabilmesi amaçlanmaktadır.

Bu çalışmada önce okul müdürlerinin stratejik liderlik kavramı incelenerek gerekli olan alan yazın taraması yapılmış, stratejik liderlik kavramına ilişkin görüşler aktarılmıştır. Sonrasında okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine dair alan yazın taraması yapılmış olup kriz yönetimi hakkında bakış açısı aktarılmıştır. Ardından stratejik liderlik ve kriz yönetimi becerileri arasındaki ilişki ele alınmıştır. Araştırmada İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği'nin alt boyutlarından kriz dönemi öncesi ve kriz dönemi olan iki alt boyutu üzerinde çalışma gerçekleştirilmiştir. Eğitim dünyasının içinde bulunduğu dönem itibarıyla bütün dikkatlerin yoğunluğunun pandemide olduğu düşünülerek İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği'nin iki alt boyutu olan kriz öncesi dönem ve kriz dönemi boyutları kullanılmıştır. Kriz sonrası dönem şu an için belli olmadığından ölçeğin iki alt boyutu üzerinden araştırma gerçekleştirilmiştir.

Bu araştırma ile ortaokul müdürlerinin stratejik liderlikleri ve kriz yönetimi becerileri ilişkisinin belirlenmesi açısından alana katkı sağlanması hedeflenmiştir.

Stratejik liderlik ve kriz yönetimi becerileri konusuna dair çalışmalar incelendiğinde ortaokul müdürlerinin stratejik liderlikleri ve kriz yönetimi becerilerini doğrudan inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle ortaokul müdürlerinin stratejik liderlikleri ve kriz yönetimi becerileri ilişkisinde öğretmen algılarının tespit edilmesi bu çalışma için önem arz etmektedir.

Bu çalışma ile okullarda stratejik liderlik ve kriz yönetimi becerilerinin etkin kullanımları ve aralarındaki ilişkinin incelenmesi ile eğitim kurumlarına katkı sağlayacak çözüm önerileri üretilmeye çalışılmıştır.

1.3. Problem Cümlesi / Alt Problem Cümleler

Ortaokul müdürlerinin stratejik liderlikleri ve kriz yönetim becerileri ne düzeydedir? Bu düzeyler bazı değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? Ortaokul müdürlerinin stratejik liderlikleri ve kriz yönetimi becerileri arasındaki ilişkileri nasıldır?

Bu problem cümlesini tamamlayıcı nitelikte belirlenen alt problemler ise şöyledir:

1. Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin stratejik liderlikleri ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin okul müdürlerinin stratejik liderlik algıları onların;
 - a. cinsiyet,
 - b. medeni durum,
 - c. yaş,
 - d. hizmet yılı,
 - e. branş ve
 - f. eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin kriz yönetim becerileri ne düzeydedir?
4. Öğretmenlerin okul müdürlerinin kriz yönetimine ilişkin algıları onların;
 - a. cinsiyet,
 - b. medeni durum,
 - c. yaş,
 - d. hizmet yılı,
 - e. branş ve
 - f. eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Okul müdürlerinin stratejik liderlik ve kriz yönetimi becerileri ilişkisi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
6. Okul müdürlerinin stratejik liderlikleri ve kriz yönetim becerilerini ne ölçüde yordamaktadır?

1.4. Sınırlılıklar

1. Bu araştırmanın evreni 2020- 2021 eğitim öğretim yılında İzmir İli Buca ilçesi resmi ortaokullarında görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.
2. Araştırma, kullanılan ölçekler aracılığıyla toplanan veriler ile sınırlıdır.

1.5. Varsayımlar

1. Araştırmada bulunacak öğretmenler ölçeğin maddelerini samimi şekilde ve var olan duruma göre gerçek algılarını yansıtacak şekilde cevaplamışlardır.
2. Öğretmenler, stratejik liderlik ve kriz yönetimi becerileri ile ilgili özellikleri değerlendirilecek niteliklere sahiptir.
3. Öğretmenler ölçek maddelerini özgür iradeleri ile cevaplamışlardır.

1.6. Tanımlar

Bu araştırmada kullanılan kavramlar, aşağıda açıklanan tanımlamalarda ifade edilen anlamıyla kullanılmıştır.

Liderlik: Koçel'e (2001) göre gerekli şartların oluşturulması sonucu grupların ve bireylerin hedeflerine ulaşması için başka birinin bu eylemleri yönetmesi ve sürdürmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Serinkan, 2008).

Stratejik Liderlik: Davies'e (2004) göre stratejik liderlik, ileriye görerek yön vermek için stratejik yönetimi oluşturabilmek, stratejik yönetim önderliğinde yönetici ve bireyleri görevlendirerek onları örgütün amacı doğrultusunda gelişimci, yenilikçi ve yaratıcı planların önderliğinde değişen dünya şartları içerisinde rekabete ve değişime ayak uydurabilmesidir (Akt: Uçar, 2017).

Dönüşümsel Liderlik: Bu liderlik tarzında liderlerin bireyleri etkisi altına alması kolaydır. Örgüt amaçları bireysel beklentilerden önemlidir. Yani, örgüt çalışanları açısından örgütün amaçları önemli olmaktadır. Dönüşümcü liderlik, sıradan liderlik biçimleri yanında farklı bir anlayışı belirtmektedir. Dönüşümü gerçekleştiren özgüven, bireylere esin kaynağı olma, yakın ilişki kurma, entelektüel bir yaklaşım, karizmatik olma gibi niteliklere hakimdir (Serinkan, 2008)

Yönetimsel Liderlik: Yönetimsel liderler, örgütlerin amaçları için yönetimde bulunurlar. Yönetim konusunda etkili olabilmeleri için yenilikler yapan, planlamalarını düzenleyen, deneyimleriyle de harekete geçen liderlik biçimidir (Aydın, 2012).

Etik Liderlik: Lider ve birey arasındaki ortak amaçlar, hedefler, istekler için hareket eden, paylaşımcı imkanları sunan, samimiyetin olduğu bir liderlik modelidir. Kişiler liderlik

konusunda olaya istekli bir şekilde katılabilmektedir. Liderlerine bireyler destek olup, liderler bireylerin esas olan gereksinimlerini desteklemektedir (Aydın, 2014).

Politik Liderlik: Politik liderler faydacı şekilde yaklaşır. İşgörenler kendilerine göre rakiptirler. İnsanları ikna edebilmek adına birçok şeyi yapabilirler. Akıllarındaki planları gerçekleştirmek adına ortaklıklar kurarlar, görüşmeler gerçekleştirirler, karşı tarafla anlaşma yoluna gidebilmek için uygun koşullar sağlarlar (Coşkun, 2017).

Kriz: Dinçer'e (1998) göre önceden tahmin edilemeyen ve örgütlerin hemen önlem alması adına acil kararların verilmesi, örgütlerin bu kriz durumuna uyum sağlayamaması, örgüt değer ve amaçlarına karşı zarar verebilen bu gerilime yapılan tanımlamadır (Akt. Asunakutlu, Safran ve Tosun, 2003).

Kriz Yönetimi: Can'a (1997) göre herhangi bir kriz durumunda öncesinde kriz sinyallerinin hissedilmesi ile gerekli önlemlerin alınıp, harekete geçme durumudur. Kriz yönetiminde amaç, örgütün krize hazırlanmasıdır. Kriz yönetiminde önemli olan aşamalar:

1. Krize ait sinyallerin önceden hissedilmesi
2. Krize de oluşan durumlara hazırlık
3. Krizin olumsuz etkilerine karşı denetim sağlamak
4. Kriz sonrası normal hayata dönüş
5. Kriz sonuçlarından öğrenilenler ve değerlendirmeler (Akt. Demirtaş, 2000).

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE / KAVRAMSAL ÇERÇEVE / İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde çalışmamın konusunu oluşturan stratejik liderlik ve kriz yönetimi becerileri hakkında teorik bilgilere ve yurtiçi ve yurtdışı araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. STRATEJİK LİDERLİK

2.1.1. Strateji, Liderlik ve Stratejik Liderlikler İlgili Kavramlar

Strateji terimi son zamanlarda oldukça duyulmasına rağmen ilk olarak askeri düzende kullanılan bir kavram olarak ortaya çıkmıştır. Örgüt bakımından strateji, bireylerin ve kurumların varlığını koruması ve devam ettirmesi olarak tanımlanmaktadır. Strateji, ileriye doğru önlem alma olarak düşünülmektedir. Stratejik liderlik kavramı günümüz örgüt yapısı içerisinde önemi artan bir kavramdır. Günümüzde teknolojinin gelişmesi ile birlikte örgütlerin kendi yapılarında kullandıkları stratejik liderlik biçimlerini ve geleceğe yönelik amaçlarını gerçekleştirebilme düşünceleri önemli olmaktadır. Liderlerin, kendilerine uygun olan yönetim biçimleri örgütün iç- dış çevreleriyle olan ilişkileri örgütün başarısı açısından önemli olmaktadır (Kara, 2018).

Strateji (strategy) kelimesinin kökeni Yunancadan gelmekte olup iki kelimenin birlikteliğinden oluşmaktadır. Birinci anlamı “stratos” yayılmış olan insan kalabalığından veya geniş bir ordudan oluşan şekliyledir. İkinci anlamı da “egy” yönlendirmek kelimesinden gelmektedir (Adair, 2005). Strateji, düşmanların durumu hakkında bilgi edinip, onların hareketleri hakkında tahminlerde bulunup, kendi yönlerinin artı ve eksilerine göre stratejiler geliştirerek doğru bir zamanda harekete geçilmesi açısından önem kazanmaktadır (Ülgen ve Mirze, 2004).

Stratejinin tanımlamalarında yapılması gereken önlemler, yenilikler ve düzenlemeler yer almaktadır. Askeri konularda savaşta başarı elde etmek için uygulanması gereken planlar şeklinde geçen strateji, bu günümüze bakarsak örgütlerin gelişen teknoloji karşısında varlık göstermeye devam etmeleri ve başarı sağlayabilmeleri için takip edilen yol şeklinde de tanımlanabilir (Güçlü, 2003).

Strateji, gelecek zaman için tahminlerde bulunmaktır. Gelecek belirsiz olduğu için bazı riskler içermektedir. Çünkü olayların ne yönde gelişeceği belli değildir. Yönetim kavramında tek bir tanımlama yapılamayacağı gibi strateji kavramında kesin bir tanımı yoktur. Ancak birbirlerini tamamlayan ortak özellikler bakımından tanımlamalar yapılmaktadır (Yazgan, 2011).

2.1.2. Liderlik Kavramı

Tarihten günümüze kadar olan süreçlerde insanoğlunun kalabalıklar şeklinde yaşadığını söyleyebiliriz. İnsanlar ihtiyaçları, amaçları ve gereksinimleri için birlikte yaşama gereksiniminde olmuşlardır. İnsanlar hedeflerine ulaşmak için gruplar halinde yaşamayı tercih etmişlerdir. İnsan sayısının artması ve kalabalıklar halinde yaşamaya başlamasıyla yönetilmesi zor olan büyük gruplar haline dönüşmüştür. Büyüyen bu toplulukları yönetecek bir lidere ihtiyaç duyulmaya başlanılmıştır. Geçmişte olduğu gibi günümüzde de liderler güncelliğini korumaya devam etmiştir. Günümüzde liderlere nasıl ihtiyaç duyuluyorsa gelecekte de liderlere olan ihtiyaç devam edecek gibi görülmektedir.

Liderlik, 20.yy'da örgütlerin yönetim konusunda çalışmaların yapıldığı önemli konulardan biri olmuştur. Liderliğin tanımlanmasında kesin bir tanı yoktur. Bu yüzden liderlikle ilgili alanyazında çok fazla tanımlamalar bulunmaktadır.

Cooley'in (1902) tanımlamasına göre liderlik, toplumun sosyal hareketliliğine göre yapılmaktadır. Mumford'a (1906) göre liderlik, toplumun sosyal davranışlarının kontrol altında tutulması ile örgüt içinden çıkan bireydir. Blackmar'a (1911) göre, gruba ait olan gücün kendisinin çabaları sonucu meydana çıkarmasıdır (Akt. Erçetin, 2000).

Liderlik, örgüt amaçlarının gerçekleşebilmesi için örgütün hareketlerine rehber olan ve grubun bireylerini etkileyebilme gücüdür. Başka bir ifadeyle kitleleri peşine takan kişilerdir (Yazgan, 2011). Liderler örgüt üyelerinin gereksinimlerinden sorumludur. Grubun bu gereksinim ve amaçlarına ulaşmada lider grup üyelerinin eylemlerini yönlendirmede etkindir. Lider grup üyeleri arasında eşgüdümlemeyi sağlayarak grup üyelerinin ihtiyaçlarını karşılamakla sorumludur (Keçecioğlu, 2003). Liderlik tanımlarının geneline bakıldığında liderin bir amacı gerçekleştirmek için örgütlenip, örgütün yapısına ve örgüt üyelerine yönelik olduğu, gücünü kullanma, yön gösterme, güdüleme gücünü kullanarak üyeleri etkileme gibi özelliklerle bir kavramsal bütünlük oluşturduğu söylenebilmektedir.

Eğitimde liderlik diğer alanlardaki liderlik tanımlamalarına göre farklılık göstermektedir. Eğitim örgütleri diğer örgütlerden farklı olduğu için bu ayrı tutan özelliklerin bilinmesi gerekmektedir. Eğitim örgütlerinde amaç maddi değildir. Burada ki amacın farklı olması, lider ve üye tarafların farklı olması, örgütün yapısı ve işleyişindeki süreçler, örgüt

iklimi, kültürel değerleri başka örgütlere göre değişiklik göstermektedir. Eğitim örgütünün bu farklılıkları eğitim yöneticisinin görevindeki yetki ve sorumlulukları da etkilemektedir. Dolayısıyla yöneticinin liderlik yönünde de farklılıklar oluşturmaktadır (Cemaloğlu, 2013).

Lider, kalbi ile hareket eder, vizyoner ve yaratıcıdır. İnsanları coşkusu ile harekete geçirir. Cesur yapısı ile değişimi başlatandır. Kişisel anlamda bir gücü vardır ve keşfedici yönü ile düş kurabilendir. Esnek davranışları ile keşfedebilendir. Fiziksel olarak atak ve enerjiktir. Sosyal anlamda özgür olup kısıtlayıcılara göre hareket etmez. Kişisel olarak dikkatli, orijinal, etik karakteristik özelliklere sahiptir. Hamlelerini doğru zamanda ve doğru şekilde olup kararlılık içinde tarafsızca hareket eder. Sorumluluk duygusu ile sorumluluk almaktan korkmaz. Bireylerle işbirliği içinde olup demokrat, anlayışlı, girişken ve insan ilişkilerinde başarılı olan sosyal özelliklere sahiptir (Bridge, 2003).

2.1.2.1. Liderliğin Tanımı

Liderlik, Yunan filozoflarının döneminden itibaren var olagelmiş örgütsel davranış bilimcileri arasında güncelliğini koruyan konularından biridir. Liderliğe olan bu ihtiyaç, liderliğin aranılan bir gereksinim olarak devam etmiştir (McShane ve Glinow, 2003). Günümüzde örgütlerin başarısı için liderliğin önemi açıkça görülmektedir. Örgütlerin ihtiyaçları değiştikçe liderlik kavramı da değişmeye devam edecektir (Daft, 2006).

Liderlik, grupların amaçlarını gerçekleştirmek için gerekli olan koşulları hazırlayıp, ortaya çıkan birinin insanların faaliyetlerini ele alarak yön vermesi olarak açıklanabilir. Lider kitleleri etkileyerek, kalabalıkları yönetendir (Güney, 2020).

Liderlik; kendisini takip edenleri etki altına alarak, onları motivasyonla etkileyerek, gerekli olan kaynak imkanını sağlayarak örgütün bireylerini gönüllü olacak şekilde ortak amaçlar çevresinde toplayarak rehberlik edebilme faaliyetidir (Aydın, 2012).

Lider ve liderlik tanımlamaları birbirinden farklı olup bu konuda değişik tanımlamalarda bulunulmuştur. Lider, insanların gerçekleştirilmesini istediği amaçlar çevresinde toplayarak onları motive etmesi ile harekete geçiren kişidir. Liderlik, ortak olan amaçları hayata geçirebilmek için örgüt bireylerini etkileme becerisi şeklinde tanımlanabilmektedir (Erdoğan, 1997).

Liderlerin esas hedefleri, kişilerde sinerjinin oluşmasını sağlayarak amaçlar yönünde örgütü çalıştırıp rakiplerinin önüne geçmesini sağlamaktır. Bu farklı başarıyı ortaya çıkaran davranış biçimine “liderlik yetkinliği” denilmektedir (Tekin, 2008).

Celep (2004) liderlikte önemli olan üç öge üzerinde durmuştur. Bunlar; birey, etki bırakma ve hedefler olmak üzere lider olacak bireyin bu özelliklere sahip olması üzerinde durulmuştur. Liderlik için lider olacak adayların bulunması gerekmektedir. Sonrasında

grupların bir hedefinin olması ve liderin insanları üzerinde etkisinin bulunması gerekmektedir (Akt. Aydın, 2012).

Liderler insanları güdülemeyi bilmelidir. İnsanlara güven aşılsa onlara tetikleyip, harekete geçirmesi gerekir. Lider insanların içindeki kaygıyı giderebilmelidir. Endişe, kaygı ve bilinmezlik insanlar üzerinde gerginlik yaratmaktadır. Lider bu olumsuzlukları ortadan kaldırır ve insanlara güven verip tüm belirsizlikleri ortadan kaldırır insanlara karşı verdiği sözler karşısında güven kazanırsa kalabalıklar karşısında liderlik konumuna getirilir (Özel, 2016).

Geçmişten günümüze kadar liderlikle ilgili olarak bir çok tanımlamalar yapılmıştır. Literatüre baktığımızda liderlikle ilgili olarak kesin olan bir tek tanımlama yapılamamıştır. Genel tanımlama yapılacak olursa liderlik tanımlarının ortak noktası olduğu görülmüştür. Bunlar, grupların amaçlarını gerçekleştirmek için doğru zamanda belli şartları sağladıktan sonra lider olmak için ortaya çıkan bu kişinin grupların veya kalabalıkların eylemlerini etkileyip yönlendirmesi şeklinde tanımlanabilmektedir.

Yıllar	Kişiler	Tanımlamalar
1957	Hemphill ve Coon	Liderlik, grupların ortak amaçları için eyleme geçen ve bireyleri yönlendiren kişidir.
1978	D. Katz ve Kahn	Liderlik, örgüte ait direktifler yönünde yapılan ilerlemelerdir.
1978	Burns	Liderlik, örgütü etkileyerek harekete geçirerek tüm kaynakları etkili şekilde kullanmaktır.
1984	Rauch ve Behling	Liderlik, örgütü amaçları çevresinde yönlendirip, etkileyen kişidir.
1986	Richard ve Engle	Liderlik, vizyonu ve değerleri olan, başarısı ile çevre yaratmaktır.
1990	Jacobs ve Jaques	Liderlik, ortak bir amaç için örgüte yön veren ve gönüllü olarak emek harcamasıdır.
1992	E.H. Schein	Liderlik, değişimi yakalayabilmek için içinde bulunduğu toplumun dışına çıkabilmesidir.
1994	Drath ve Palus	Liderlik, hangi parçaları bir araya getirebileceğini anlamaktır.
1990	House ve et al.	Liderlik, örgütün gelişmesinde etkili olabilmek için örgüt üyelerini etkileme, motivasyon sağlama yeteneğidir.

Şekil 1. Liderlikle İgili Yapılmış Tanımlamalar (Yukl, 2002).

Şekil 1'e baktığımızda en başta liderlerin etkilediği bir grup bulunmaktadır. Lider, grup üyelerini etkileyerek, harekete geçirmiştir. Lider, grupları eşgüdümleyerek ortak amaçlar etrafında toplayarak onlara rehberlik yaparak, grup varlığının devamını sağlamıştır.

Liderlikle ilgili olarak yapılan bu tüm tanımlamalara bakıldığında ortak olan noktalar şunlardır: Lider, örgüt bireylerini gönüllü şekilde ortak amaç için motive ederek, bireylerin kendisine inanmasını sağlayarak, örgüte yeterli kaynak temin etmesi ile rehberlik etme çabalarının bütünüdür.

2.1.2.2. Tarihsel Sıralanışa Göre Liderlik Teorileri

Tarihte geçmişten günümüze gelen süreçlerden itibaren insanoğlu gruplar halinde yaşamışlardır. Bu kalabalık gruplara önderlik yapacak birine ihtiyaç duyulmuştur. Bu insanlara rehberlik yapacak olan kişinin kendilerinden farklı özelliklere sahip olması gerekiyordu. Bu farklılığı yaratan özelliklerin neler olması gerektiği sorusu akıllara gelmiştir. İlk başta bir liderde olması gereken özelliklerin başında kişilik, yetenek ve fiziksel farklılıkların olduğu düşünülmüştür. Zamanla bu özelliklerin yeterli olmadığı düşünülmüş liderin davranışsal özelliklerine ve içinde bulunduğu dönemin koşullarının önemli olduğuna karar verilmiştir. Tarihsel süreç boyunca olan liderlik teorileri; büyük adam teorisi, özellikler teorisi, durumsal liderlik teorisi, güncel liderlik teorisi şeklinde adlandırılmıştır (Çelik, 2004 ; Aydın, 2012).

Yıllar	Teoriler	Varsayımlar
1920'lere kadar	Büyük Adam Teorisi	Liderlik özellikleri doğuştan gelmektedir. ihtiyaçlar sonucu liderler meydana gelir.
1920-1940 arası	Özellikler Teorisi	Liderlik özellikleri doğuştan gelmez. Hayatta deneyimler sonucu öğrenilmektedir. Liderler takipçilerinden farklı özelliklere sahiptir. Liderler etkili kişiliktir.
1940-1960 arası	Davranışçı Yaklaşım	Liderlik doğuştan değildir. Sonradan lider olunur. Etkili liderlik, tanımlanabilir ve öğrenilebilir özelliklere sahiptir. Liderin kendi özelliğinden çok liderlik davranış özellikleri önemlidir. Lider izleyenlerine de önem vermektedir.
1960-1980 arası	Durumsallık Yaklaşımı	Liderin etkililiği içinde ki bulunduğu ortamdan etkilenir. Etkili liderin davranışları içinde olduğu durumlara göre farklılık gösterir.
1980 ve Sonrası	Liderlik Teorileri Yeni Yaklaşımlar	Liderlerin bir vizyona sahip olması gerekmektedir. Liderleri örgütlerinde rehberlik yapmalıdır. İşlemci lider, örgüt yapısını oluşturur ve sürdürür. Yöneticilik özelliklerini ortaya çıkarır. Üretim önem verir, sonuç odaklıdır ve o-

tokraktır. Dönüştürücü liderlik, demokratiktir, insana değer veren, karşılıklı güvene önem veren, alınan kararlara katılmayı sağlayan özelliklere sahiptir.

Şekil 2. Tarihsel süreçlere göre liderlik teorileri (Aydın , 2012).

2.1.2.3. Güncel Liderlik Teorileri

Güncel Liderlik teorisi, durumsallık teorisinin uzantısı olarak liderlik bu teoride şimdiye kadar olan tüm liderlik özelliklerini taşımaktadır. Yeniliklere uyum sağlayan lider özelliği dikkat çekmektedir. Güncel liderlik teorilerinden dönüştürücü ve işlemci liderlik teorileri üzerinde durulacaktır.

2.1.2.3.1. Dönüştürücü Liderlik

Dönüştürücü liderliğin başlangıcı Dawson'un (1973) İsyan Liderliği ve Mc Gregor Burns'un (1978) Buhran liderliği isimli çalışmalarında bulunmaktadır. Ardından Bernard Bass ve Avolio'nun bu kuramı tekrardan ortaya çıkardığı bilinmektedir. Çalışmalarında sürdürücü liderlikle, dönüştürücü liderlik modellerinin farklılıklarını savunmuşlardır. Sürdürücü liderlik, eski bir model olup geçmişe ve geleneksel yapıya bağlı bir liderlik modeli olup, dönüştürücü liderlik, değişime, dönüşüme, yeniliğe açık olan bir liderlik modelidir (Eren, 1998).

Dönüştürücü liderlik ilk olarak 1978 yılında Burns tarafından ortaya çıkmıştır. Örgüt yapısının tamamen yenilenmesi düşüncesindedir. Dönüştürücü lider örgüt üyelerini ikna kabiliyeti ile etkilemeye çalışır. Liderin entelektüel yaklaşımı ile örgütte enerji uyarımını sağlar. Örgütün amaçlarına üyelerinde dikkatini çekmeye çalışır. Dönüştürücü liderler yeniliğe açıktır. Değişimin öncüsü olarak kendilerini görürler (Karip, 1998).

Dönüştürücü liderlik, transforming liderlik adıyla da tanımlanmaktadır. Eylemsel liderlik teorisi ile bir karşılaştırma yapıp bunların arasındaki farkları belirlemeye çalışır. Dönüştürücü liderlik, liderin ve takipçilerinin dönüşümlerini izler. Böylece liderin ve örgüt üyelerinin gelişmesini ister. Eylemsel liderlikte, takipçiler ve liderler arasında eylemsel bir durum söz konusudur. Eylemsel liderlikte, bireylerin değişimi ve dönüşüm yoktur. Eylemsel liderlik, insan faktörüne önem verir ve insandan faydalanmayı düşünür. Dönüştürücü liderlik, insanın gücünü geliştirip, dönüşmesini sağlar ve bu güçten örgütün gelişmesi için faydalanmayı düşünür (Aydın, 2014).

Dönüşümsel liderlikte takipçilerinde yarattığı etki önemli olmuştur. Bu liderlik modelinde takipçiler lidere güvenir, bağlılıkla beraber saygı duyarlar. Örgüt amaçları ön plandadır. Lider örgüt amaçlarını gerçekleştirirken kendi gelişimini de sağlamaya çalışır. Bu üst düzey hedeflerin gerçekleşmesi de kendilerini geliştirmekle mümkün olacaklarına inanırlar (Erçetin, 2000).

Dönüşümcü liderler, takipçilerinin konumuna bakmaksızın onlara değer verir. Karizmatik yönlerini esinlendirme ile bütünleştirip üyelerinin kendilerine hayran kalmasını ister. Örgüt üyeleri liderlerinin bu özelliklerinden dolayı kendisine sevgi, saygı, inanç gibi değerlerle yaklaşmasını sağlamaktadır (İşcan, 2006).

Etkili liderler hangi durumda hangi davranışın uygulanması gerektiğini bilmektedir. Her durum için geçerli olan bir liderlik modeli yoktur. Ortama, koşullara ve duruma göre değişen örgüt yetkililerinin felsefi yaklaşımları, örgüt kültürü, çevresel etkilere göre liderlerin davranışları da değişkenlik göstermektedir (Serinkan, 2008).

Dönüşümcü (Transformasyonel) liderler;

1. Liderlik haklarını, yetkilerini ve sorumluluklarını astları ile paylaşmaktadır.
2. Dönüşümcü liderler, olaylara farklı bakış açısıyla bakabilmektedir.
3. Kendisinin menfaatinden çok örgüte yararlı olabileceği şekilde çalışır.
4. Daha çok değişime ihtiyaç duyulacağı dönemlerde bu liderlik modeli uygulanmaktadır.
5. Dönüşümcü liderler, entelektüel, yeniliğe açık, yaratıcı olup örgütte olan herkese rol model olur.
6. Örgütün yönetiminde anlayışlı, demokratik davranışları ile başarı gösterirler.
7. Dönüşümcü liderler, karizmatik olup belli bir vizyona sahiptir. Örgüt üyelerinin kendisinden esinlenmelerini sağlar (Bridge, 2003).

Bass ve Avolio'nun (1995) kuramına göre dönüşümcü (transformasyonel) liderliğin üç temel davranışsal unsuru olduğunu belirtmiştir. Bunlar:

1. **Karizma:** Liderlerde bulunan bu etkili yönörgüt üyelerini etkilemektedir.
2. **Entellektüel Uyarım:** Farklı bir bakış açısı olduğu için problemlerin hemen farkına varırlar. Problemlere yeni bir görüş açısı geliştirirler ve örgüt üyelerini etkilerler.
3. **Bireye Saygı:** Örgüt üyelerinin eksik yönlerini tamamlamalarını sağlar. Kendi bilgi, yetenek ve tecrübeleri ile üyelerini etkiler.

Devamında Bass ve Avolio'nun (1995) kuramından yola çıkarak yukarıdaki üç davranışsal unsura bir yenisi daha eklendi.

4. **Esinlendirme:** Lider kendi vizyonu ile örgüt üyelerini kendi davranış modeli ile esinlendirmektedir (Erçetin, 2000).

2.1.2.3.2. *İşlemci (Etkileşimci) Liderlik*

İşlemci lider, üyelerinin gösterdileri başarı karşısında ödüllendirme yönünü kullanmaktadır. İşlemci lider, belirlenen hedefi gerçekleştirmek için üyelerine oldukça cömert davranmaktadır. İşlemci liderlikte toplum ve liderler arasında bir değiş tokuş anlayışı vardır. Üyeler mecburi şekilde lidere uymak zorunda kalmaktadır. Bu yüzden liderin ve üyelerinin ilişkisi birbirine bağlı şekilde ilerlemektedir. İşlemci liderler, önceden devam eden olaylar hakkında çalışmayı tercih eder, bu yüzden çok fazla emek harcamazlar. Çok hızlı ve ani gelişimi benimsemeyen örgütler için uygun olan bir liderlik modelidir (Eren, 2003).

İşlemci liderlik, üyelerine rehberlik eder, onları motive eder, örgütün hedeflerini, üyelerin görevlerini belirlerleyen liderlik tarzıdır (Bateman, 2002) .

İşlemci liderlikte üç alt boyut vardır. Bunlar; koşullu ödül, istisnalarla yönetim, yönetim ve tam (Laissez- faire) serbestliktir (Karip, 1998). Buna göre işlemci liderlik boyutlarının özellikleri şunlardır (Cemaloğlu, 2013):

1. Koşullu Ödül: Öncelikle lider üyeleri adına hedef ve amaçları ortaya çıkarır. Örgüt üyeleri amaçlara ulaştınca liderleri tarafından ödüllendirileceklerini bilirler. Lider de başarısı karşısında nasıl bir ödülle karşılaşacağını farkındadır.

2. İstisnalarla Yönetim: İşlemci lider astlarını inceler, takip eder. Üyelerin yanlışlarında onları düzeltir. Buradaki amaç, hedefe giden yoldan çıkmamak, yanlış yönlenme varsa engellemek, sorunlar oluşursa müdahale etmektir. Lider burada durumlara hakim ve yanlışları düzeltme görevi ile yaklaşmaktadır.

3. Müdahale Etmeme: Örgüt üyelerine lider karışmaz. Onları etkilememek adına müdahale de bulunmaz. Bu aşamada lider kendi kararlarını belirtmez. Üyeler kendi kararlarını verir ve sorumluluklarını bilirler.

İşlemci liderlikte örgüt çalışanları liderin istediği gibi davranırsa liderin gözünde değerlerinin artacağına inanırlar. Bu liderlik örneğinde başarıya göre ödüllendirme, hatasız sayılacak çalışmalarda olma gibi davranışlar görülmektedir. Eğer örgütte çalışanlar görevlerini yerine getirmiyorsa, lidere sadakatte yanlışlık yapıyorsa ödül sisteminin olduğu gibi cezalandırma sistemi de bulunmaktadır.

Aydın (2012) işlemci liderlik ve dönüşümcü liderlik farklarını şekil 3'te belirtmiştir.

DÖNÜŞÜMCÜ LİDER

İdealleştirilmiş Etki: Liderin sağlamış olduğu karizması ile örnek olup saygınlık ve güven oluşturur.

Telkinle Güdüleme: Uygun bir konuşma ile amaçları ve beklentileri belirler.

Entelektüel Uyarım: Akılcı yöntemle problemleri çözmeye çalışır.

Bireysel Destek Sağlama: Örgüt üyelerine rehberlik eder, destek olur.

İŞLEMCİ LİDER

Koşullu Ödüllendirme: Ödülle beraber başarıyı sağlar. Başarı gösterenleri ödüllendirir.

Boşluklardan Yararlanır (Aktif): Standart sapmaları bulur, değerlendirmelerle ilerler.

Boşluklardan Yararlanır (Pasif): Standartlara uyum sağlamadığında engellemeye çalışır.

Tam Serbestlik: Olaylara müdahale etmez. görevleri çalışanlara bırakır.

Şekil 3. İşlemci ve Dönüşümcü Liderlik Farklılıkları (Aydın, 2012).

2.1.3. Liderlik ve Stratejik Liderlik

Liderliğin çok çeşitli tanımlamaları yapılmıştır. Bu tanımlamalardan yola çıkarak ortak olan noktalar şunlardır: Yazgan'a (2011) göre lider güdüleyen, rehberlik eden, bireyleri etkileyen, iyi iletişim kurabilen, bilgi, deneyim ve becerilerini kullanabilen, reaktif, aktif ve proaktif liderlik özelliklerini sergilemektedir.

Liderler, normların şekillendirilmesi, örgüt içi çatışmaların yönlendirilmesinde görevlidir. Liderler, astlarının her birinin farklılıklarının bilincinde olmalıdır. Yetkisini kullanarak çalışanlarını görevlerine teşvik etmeli, cesaretlenmelerini sağlamalıdır. Liderler, etraflarındaki değişimlere ayak uydurmalıdır ve süreç içerisinde her aşamada ki astların oluşan değişime uyum sağlamalarına yardımcı olmalıdır (Keçecioğlu, 2003).

Liderlerin liderlik güçleri vardır. Bunlar; liderlerin karakterlerinden, konumlarından, deneyimlerinden gelen güçleridir. Bu güçler sayesinde onların farklılıkları ortaya çıkmaktadır. Teknik yönleri açısından, yönetsel kabiliyetleri sonucu liderlerin yönetici yanları vardır. İnsani yanları olarak, sosyal becerileri kullanması ile liderler insani yanlarını ortaya çıkarırlar. Eğitimsel olarak, uzmanlık birikimini kullanarak eğitimsel yönünü yansıtır. Sembolik olarak, gerekli olan nokta üzerinde durarak sembollerle iletiler yayar. Kültürel olarak lider, örgüt kültürünü oluşturarak çevreye mesajlar iletir (Bridge, 2003).

Çoğu zaman liderlik ve yöneticilik birbirine yakın anlamda kullanılmasının yanında benzer görevleri dışında çok farklı yanları da vardır. Yönetici, “ iş gören kişi”, profesyonel

yönetici “bir görev olarak yönetimi gerçekleştiren kişidir”. Lider, belli bir ortamda, grupların gereksinimlerini sağlamak üzere bir kişinin diğerlerinin çalışmasını etkilemesi ve rehberlik etmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Yönetici, planlama yapıp ve çalışanları örgütlemektedir. Lider, grupların kendisini takip etmesi için bireyleri etkilemektedir (Serinkan, 2008).

Sertoğlu’nun (2010) belirttiği üzere ortak olan liderlik özellikleri;

- a.** olayları anlama becerisi,
- b.** riske girebilme gücü,
- c.** yaratıcı yönünün olması,
- d.** yenilikçi olmak,
- e.** beklenmeyen olaylara karşı soğukkanlı olabilme,
- f.** değişen durumlara adapte olabilme,
- g.** zihinsel ve bedenlen dayanıklı olmak,
- h.** ileriye görebilme yeteneği,
- ı.** fırsat oluşturabilme yeteneği,
- i.** araştırmacı olmak,
- j.** hayal gücüne sahip olmak,
- k.** sezgisel yönünün gelişmiş olması,
- l.** değişimlere ayak uydurabilmek,
- m.** çalışanlaraa uygun çalışma ortamı sağlaması,
- n.** çalışanlarını güdüleyebilme yeteneği.

Liderlik türleri içerisinde geçen stratejik liderlik modeli bir çok liderlik özelliğini kendi içerisinde bulundurmaktadır. Strateji teriminin askeri yaşamdan alınıp çalışma hayatına geçirilmesi 20. yüzyılın ikinci yarısında olmuştur. Strateji uzun dönemli olan bir süreçtir. Hedef, karşı tarafa fark yaratıp üstün duruma gelmektir. Bunun için de karşı tarafta olanların planlarını tahmin etmek ve akıllarından geçeni görebilmek önemlidir (Özel, 2016).

Ülgen ve Mirze’ye (2004) göre stratejik lider, gerekli uygun ortamın olduğu durumlarda gerekli olan liderlik özelliklerini ortaya koyabilen liderlik biçimidir. Stratejik liderlikte, liderin ileriye görebilmesi, yön verici kabiliyetinin bulunması diğer özelliklerine nazaran daha önemli olmaktadır.

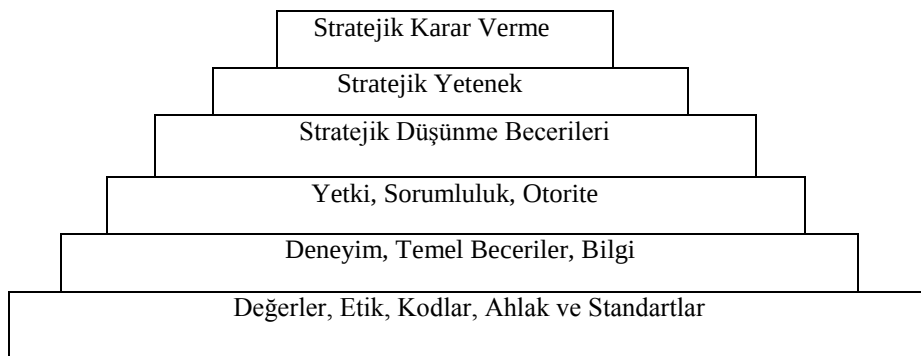
Stratejik liderlik, örgütün içinde bulunduğu koşullarına göre değerlendirme yaparak, mevcut kaynaklardan yola çıkarak bunların verimli şekilde kullanılmasını sağlayacak bir plan geliştirmesi ile eldeki değişik stratejilerden uygun olanın seçilmesi yoluyla örgütlerin amaçları yönünde yenilenmesi sonucu liderlere fayda sağlamaktadır.

Stratejik liderlik, kişinin ileriye görerek stratejiler geliştirmesi ve bu geliştirdiği stratejiler önderliğinde astlarını görevlendirerek örgütün yenilikçi hedeflerine doğru rekabetçi dünyada hızlı bir şekilde stratejik değişimleri yakalamasını gerçekleştirmektedir. Stratejik liderler, 21. yüzyılda insan kaynaklarının önemini etkili şekilde kullanmaktadır. Bilgi yönetimiyle beraber yenilik ve yaratıcılığı barındıran çıktılar sağlayarak örgütün gelişimini ve rekabetini sağlamaktadır (Sertoğlu, 2010).

Stratejik lider, örgütün bütününe yön verir, etkili bir strateji ve politika öne sürer, işe koyulmak için harekete geçmeyi sağlar, örgütlenme ve yeniden örgütlenmeyi gerçekleştirir, örgüt ruhunu gün yüzüne çıkarır, örgütü diğer örgütlere ve toplumsal alana yayar, bugüne ait liderleri belirler ve gelecekteki liderleri yetiştirirler (Adair, 2013).

Stratejik liderlik, örgütlerin varlıklarını devam ettirmesi ve rekabetçi ortamda başarıyı elde edebilmesi için, ileriye görerek gerekli stratejileri uygulamak, içinde bulunduğu süreçte gerekli olan liderlik modelini uygulayarak örgütün amaçlarını gerçekleştirmesine stratejik liderlik; içinde olduğu süreci yöneten, izleyenlerin gelişimlerini sağlayan, içinde bulunduğu şartlara uygun olarak liderlik modellerini uygulayan kişiye de stratejik lider denilmektedir (Aydın, 2012).

Stratejik liderlik, bir örgüt için gerekli olan stratejiyi oluşturmak, bu stratejiyi örgütte uygulamak ve değerlendirmeyi sağlayarak örgütün yönetim süreçlerinde yetkili olan kişidir (Dinçer, 2007).



Şekil 4. Guillot’a (2003) göre Stratejik Liderin Piramiti (Akt. Aydın, 2012):

Yukarıdaki piramitte bulunan stratejik liderin özellikleri yanında ayrıca diğer özellikleri de şunlardır; dışarıya ve içeriye doğru açıklık, adapte olabilmek, farkında olabilmek, tutarlılık gösterebilmek, yeniliklere uyum sağlayabilmek, etik davranışlar sergilemek, üretken olmak. Stratejik lider, gelecekle ilgili görüş bildirebilme, vizyon

sergileyebilme, anlayışlı olabilme, takipçilerini geliştirebilme yönüyle uygun zamanda stratejik gelişimleri uygulayabilen kişidir (Ülgen ve Mirze, 2004).

Kişileri amaçları için bir çatı altında toplayan ve bunun sonucu oluşan problemlerle başedebilen liderlerin bunların örgütün stratejilerine uygun olmasına dikkat etmesi gerekmektedir. Lider belirlenen stratejiyi yapabilecek yetkinlikte ve özellikte olması belirlenmelidir. Eğer lider başarısızlığa uğrarsa gerekli değişikliklerin uygulanması şarttır. Etkinliği olan liderin başarılı bir yönetim sergilemesi beklenmektedir. Rekabetin ve değişimin olduğu dünyada liderlerin karışıklığın içinden çıkabilmesi, başarı gösterebilmesi, örgütlerin gelişim tekniklerini uygulaması beklenmektedir (Eren, 2005).

Etkili olan stratejik bir liderin özellikleri şunlardır: Liderin kendisinin sorgulayabilmesi ve kendisini geliştirebilmesi, etkililiği olan yöneticiliği, astlarını geliştirmesi, başarılı ilişkiler kurabilmesi, başka insanları etkileyebilmesi, bulunduğu ortama göre kararlar verebilmesi, esneklik gösterebilmesi, belirgin olmayan konuların üstesinden gelebilmesi, vizyon sahibi olabilmek ve geleceği görebilmesidir. Stratejik liderlik, liderliğin daha kapsamlı hali olmaktadır. Yani liderlik için gereken özelliklerin hepsi stratejik lider için de geçerlidir. Stratejik liderin en farklı özelliği örgütün varlığını ve başarısını devam ettirmesi ve örgüt paydaşları için fayda sağlayamasıdır (Ülgen ve Mirze, 2004).

Stratejik liderlik, örgüt iç ve dış çevresini oluşturan unsurlara göre stratejiler oluşturarak, uygun bir zamanda gerekli olan planları uygulayarak, içinde bulunduğu duruma uygun liderlik sergilemek (Altinkurt, 2007).

Stratejik liderlik, karmaşık bir ortamda örgütün varlığını sürdürebilmesi, rekabette üstünlüğü elde tutabilmesi, geleceği tahmin ederek doğru stratejik uygulamalarla uygun olan liderlik modelini uygulayarak örgütü amaçlarına ulaştırabilmesidir. Bu süreç içerisinde astlarının gelişmesine katkıda bulunan uygun koşul ve ortam içinde doğru liderlik özelliklerini başarılı şekilde gerçekleştirebilen kişiye de stratejik lider denilmektedir (Aydın, 2012).

Ülgen ve Mirze'ye (2004) göre stratejik liderlik için ayrıntılı şekilde "Stratejik Liderler" stratejilerinin oluşturulmasında dört ana davranış şekli gösterilmektedir. Bunlar; kendilerine ait örgütlerde gerekli olan stratejilerin hazırlanmasını sağlayan kişi "baş stratejist"; bu stratejilerin hazırlanıp uygulanmasını kendi örgütünde gerekli bölümlere devreden "yetki devri paylaşımcı; önemli konularda çalışan astları işe dahil eden "işbirliği yaklaşımcı"; bu stratejilerin planlanmasında hiç uğraşmayan, alt kadameden üst kademeye kadar bir anlayışı kabul edense "özgün ve yaratıcı stratejileri cesaretlendiren lider" şeklinde açıklanmıştır.

Stratejik liderler örgütlerde bir vizyon oluşturur ve onu uyugumaya çalışırlar. Günümüzün şartlarına bakılınca gelişen teknoloji ile beraber küresel rekabetçilik artmıştır

örgütler işleyiş tarzlarını ve stratejik liderlik uygulamalarını farklı şekillerde ele alınmaya başlamıştır. 20. yy. ve 21. yy. stratejik liderlik uygulamalarında da farklılıklar oluşmuştur (Ireland ve Hitt, 2005).

Aşağıda 20.yy. ve 21.yy. stratejik liderlik uygulamalarına ait farklılıklar belirtilmiştir.

20.yy. Uygulamaları	21. yy. Uygulamaları
Sonuç odaklıdır	Sonuç ve süreç odaklıdır
Sabır ve güven gösterir	Güvene bakar ve kibirli değildir
Bilgiyi elde etmeye çalışır	Bilgiyi sonuç elde etmek için kullanır
İnsanların yaratıcılıklarını yönlendirir	İnsanları yaratıcılıklarında serbest bırakır
İşin süreçlerinde hiyerarşiye önem verir	İşin süreçlerinde ilişkiler önemlidir
Bütünlüğe önem verir	Bütünlüğün önemi eylemlerdedir
Saygınlık talebinde bulunur	Saygınlık kazanmak ister
Değişiklikler normal karşılanır	Değişiklikler istenir
Çevre değişimlerine tepkisiz kalmaz	Çevre değişimlerini önceden anlar
Sadece lider olmak ister	Lider olarak grup üyesi olarak davranır
İşgörenleri kaynak şeklinde görür	İşgörenler kritik kaynak şeklinde görülür
Yerel bir anlayışı vardır	Küresel bir anlayışı vardır
İşgörenlerin gelişmelerine yatırım yapılır	İşgören gelişmesinde büyük yatırım vardır

Şekil 5. Stratejik Liderlik Uygulamaları (Ireland ve Hitt, 2005).

2.1.4. Stratejik Liderlik Uygulamaları

2.1.4.1. Yönetimsel Uygulamalar

Yönetim, liderin kararlılık tarafını göstermektedir. Örgütün yönetim şeklinin daha verimli olması için kendi etkililikleri için yenilikler yapabilmektedir. Bunun sonucunda başarılı bir işleyişi gerçekleştirebilmeleri için planlama, organize etme, tahsis etme ve gözlemlenme ile hareket etmektedirler (Kılınçkaya, 2013).

Yönetimsel Lider, sorun çözme odaklıdır, sorunlara sırasına göre öncelik verip çalışanların örgüte fayda sağlamaları için belirlenen sonuca varmanın amacını belirlemektedirler (Uğurluoğlu, 2009).

Pisapia'ya (2009) göre yöneticiler düz bir çizgide ilerlemeyi istemektedir. Çünkü, kısa sürede hedeflere ulaşmayı düşünmektedirler. Yönetimsel liderler işe odaklı liderler olup örgütte yenilik yapmaktan ziyade elde olan değerleri koruma amaçlı davranırlar. Örgütlerin devamı için yönetimsel liderlikte önemli olan stratejik liderlerin bazı özellikleri şunlardır:

- a. Örgütteki işleyişin nasıl olacağını belirler,
- b. Kural ve politika yönetimini sağlar,
- c. Örgüt çalışanlarını sonuçlar hakkında sorumlu görür,
- d. Örgüt hiyerarşisine önem verir (Akt. Çakmak, 2018).

2.1.4.2. Etik Uygulamalar

Etik liderlik, örgütlerde doğru veya yanlışın, iyi veya kötünün algılanmasında örgüt ve işgörenlerin meydana gelen problemlerde sorunların halledilmesinde etiksel davranışın bilinmesinin önemli olduğunu belirtmektedir (Can, 2013).

Etik anlayışta toplumu oluşturan bireylerin kültürleri, dinleri, konuştukları dilleri, bakış açılarını kapsayan bir bütünsellikten oluşmaktadır. Etik değerler insanların var olduğu günden itibaren önemli görülmüştür (Kılınçkaya, 2013).

Pisapia'ya (2009) göre etik liderler; değişimleri inanç değerleri ile harmanlayarak oluşturan liderlerdir. Aldıkları kararlarda etik kurallara bağlı kalırlar. Doğru- yanlış, iyi- kötü dengesini kurmaya çalışırlar. Etik liderlerde olması gereken özellikler; doğruluktan yana olmalıdırlar, örgütün faydasını göz önünde bulundururlar, dürüst ve adaletlidir, işlerinde kuralları uygularlar, astlarının düşüncelerini önemserler (Akt. Çakmak, 2018).

2.1.4.3. Dönüşümsel Uygulamalar

Dönüşümcü liderler, örgütün harekete geçmesi sağlarlar, çalışanlarına önem verip, başarılarında astlarını ödüllendirir, onların gelişmelerini sağlarlar (Eren, 2003). Dönüşümcü liderler mevcut yapının dışına çıkarlar. Kendilerindeki değişimi seven yenilikçi yönleri ile sürece yön verirler (Çelik, 2004). Dönüşümcü liderler, çalışanların amaçları haricinde grupların hedefleri yönünde bir düşünce yapısına sahip olmasını istemektedir (Erdoğan, 2008). Stratejik liderlerin kullandığı dönüşümsel uygulamaların özellikleri şunlardır; amaçları için hedef belirlerler, planları yaparlar ve uygulamaya koyarlar, çalışanları liderlik yapmaları konusunda teşvik ederler, örgütte sadakati sağlarlar, düşünce yapılarını biçimlendirirler (Çakmak, 2018).

2.1.4.4. Politik Uygulamalar

Politika denilince insanlarda olumsuz bir düşünce gelişmektedir. Çalışmalar sonucunda örgüt yöneticilerinin politik yaklaşımları örgüt açısından olumsuz bir bakış açısı sağladığını, politika içinde menfaat, çıkar ve aldatmacanın olduğu düşüncesini yansıtmaktadır. Politika kavramı yöneticilerde böyle bakış açısı sağlamasına karşın politik uygulamalar yerine ve zamanına göre uygun şekilde kullanılırsa örgüt çıkarlarına olumlu katkıda bulunulacağı düşünülmektedir (Daft, 2000).

Pisapia'ya (2009) göre politik liderler, varlıklarını güçlendirip örgütsel anlamda başarılı olmak için kendilerindeki kaynakları etkili şekilde kullanmayı amaçlarlar. Politik liderler çıkarıcı davranış gösterirler ve insanları ikna edebilmek için bir çok şeyi yapabilmektedirler. Politik liderlerin uygulamaları şunlardır; uzlaşmacı davranışlar, başarılı kişilerle ilişki kurarlar, iyiliklere karşı duyarsız davranmaz, etkili bireylerle hedeflere ulaşmak için beraber olur, örgüt dışı insanlarla ilişki kurar, geniş bir çevresi vardır, amaçlara erişmek için ödüllendirmeye gider (Akt. Cevahircioğlu, 2017).

2.1.5. Liderlik Modellerinden Stratejik Liderliğin Farklılıkları

Stratejik liderin birden fazla rolü vardır. Stratejik liderler sadece kendi başlarına hareket etmezler. Onlar kendilerine bağlı olan değişik yetenek ve deneyimlere sahip ekiplerle beraber hareket ederler. Stratejik liderlerin, strateji yaratma, uygulama ve ekip oluşturma gibi özelliklere sahiptir. Normal liderlik modelinde bir kişi liderdir. Stratejik liderlikte ise lider kendi konularında deneyimleşmiş bireylerden oluşan ekiplerden meydana gelmektedir. Liderlikte, liderler oluşturulan grubun lideri ve bağımsız birey iken stratejik liderlikte lider grubun lideri olduğu gibi grubun da üyesi durumundadır. Diğer liderlik modellerinde hiyerarşik düzen önemli iken stratejik liderlikte kişilerle olan ilişkilerle işler yapılmaktadır (Besler, 2004).

Stratejik liderlik modelinde liderler örgütlerinin rakiplerine göre çalışmaların planlanması, uygulanması ile örgütü yöneten kişi olarak başka liderlik modellerinden farklılık gösterir (Akgemci, 2008).

Liderler, örgütlerin değişen şartlarına göre değişebilen davranış şekline sahip olabilmelidir. Liderler, değişkenlik gösteren durumlarda içinde bulunduğu durumun şartlarını anlayabilmeli ve buna göre davranış sergileyebilmelidir (Göğüş, 2014).

Stratejik liderlik, strateji uygulama yöntemlerine göre, üst yönetim, yönetimde bulunan kurul ve paydaşlarında bulunmasıyla beraber bir yönetim sürecidir. Stratejik liderlikle ilgili olan yönetim terimi daha çok kamu yönetiminde kullanıldığı için stratejik liderliği diğer liderlik modellerinden farklı kılmaktadır (Sütçü, 2008).

Stratejik liderliğin önemi küreselleşme ile gerçekleşen değişimler beraber gittikçe artmaktadır. Bu değişimlerin beraberliğinde stratejik liderin de kendini geliştirip örgüte yeni bir bakış açısı kazandırması gerekmektedir. Stratejik liderin getirdiği yeni bakış açısını örgüte uygulaması önem taşımaktadır. Bu yeni bakış açısı stratejik liderine ve örgütüne vizyon kazanmasına olanak sağlamaktadır. Stratejik liderin vizyonunu örgütüne de uyarlaması ile örgüt çalışanlarına bu vizyonu aşılamaktadır. Ancak bunu gerçekleştirirse örgüt küreselleşmenin getirdiği rakabetçi ortamda varlığını devam ettirebilecektir (Besler, 2004).

Stratejik süreçler içerisinde stratejik planlamanın yapılması sırasında liderlerle beraber bu planlama ve sürecin yürütülmesi önemli olmaktadır. Stratejik liderin öncülüğünde liderin uyguladığı vizyonu ile daha başarılı adım atılacağı belirtilmektedir (Gürer, 2006).

2.1.6. Stratejik Liderlik Süreçleri

Stratejik lider, stratejilerini uygulamadan önce belirlenen süreçler çerçevesinde görevlerini gerçekleştirme gerekmektedir. Stratejik lider önce kendisine yön belirler sonrasında belirlediği yön boyunca stratejisini doğru bir şekilde uygulamaya başlar ve uyguladığı stratejinin kontrolünü sağlaması ile izleyeceği süreci tamamlar. Halis, Şencay ve Demirel'e (2006) göre bu süreçler aşağıda verilmiştir (Akt. Göğüş, 2014).

a. Stratejik Liderin Kendine Yön Belirlemesi:

Stratejik liderin en başta yapacağı şey uygulayacağı strateji belirlemesidir. Uygulanacak olan stratejinin örgütün gereksinimlerini karşılayacak nitelikte ve günün değişen şartlarına uygun olacak şekilde olması önemlidir.

b. Stratejinin Doğru Bir Şekilde Uygulanması:

Stratejik liderin stratejiyi uygulamadan önce örgütte yapması gereken sorumlulukları vardır. Bunlar; örgütün yapısını düzenlemek, örgüt için gerekli olan kaynak ihtiyacını karşılamak, örgütte bir kültür oluşturmak, çalışanların eğitilmelerini sağlamak ve etik anlamı benimsetmektir.

c. Uygulanan Stratejinin Kontrolünü Sağlamak:

Stratejik lider bu aşamada uyguladığı stratejinin örgütün ihtiyaçlarına cevap verip vermediğini öğrenmek için kontrolü gerçekleştirmek ister.

2.1.7. Stratejik Liderlik Uygulamaları

Stratejik liderlik modellerinden dört çeşiti Aydın'a (2012) göre incelenmiş olup, bunlar aşağıda belirtilmiştir.

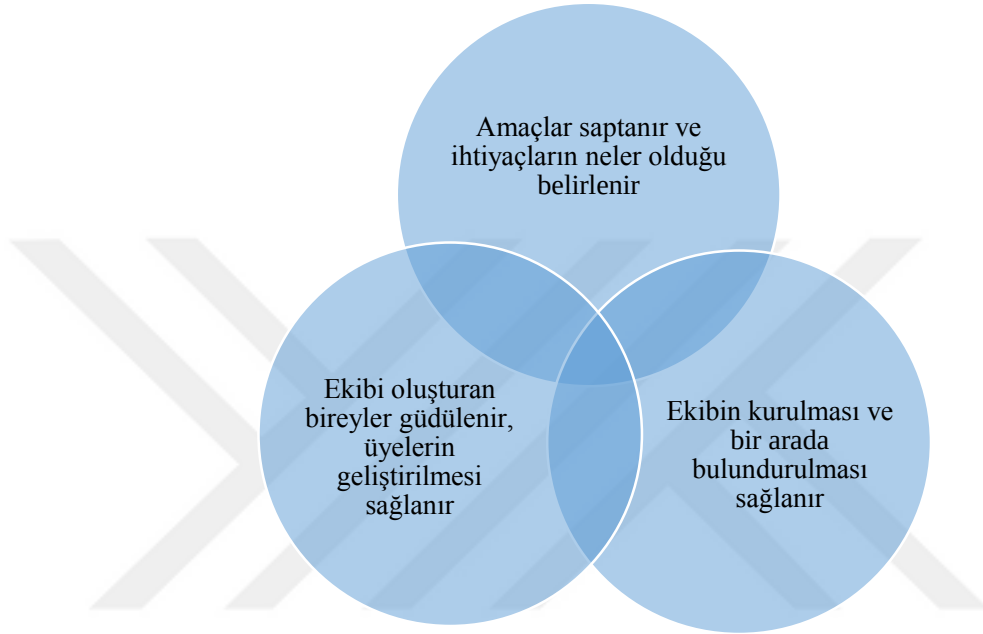
2.1.7.1. Adair'in Stratejik Liderlik Modeli

Adair'e (2013) göre herkes farklı bireylerdir. Fakat herkesin ortak olan bazı ihtiyaçları vardır. Herkesin yiyeceğe, yaşamak için bir eve, içeceğe ihtiyacı vardır. Buradaki örnekteki gibi örgütlerde de üç ortak ihtiyaç vardır. Bunlar;

- a.** ortak bir amaç için başarılı olmak istemek. Örgüt neden kurulur? Bireylerin veya grupların kendi kendilerine başaramadıkları işleri halletmek için.
- b.** tam bütünlük içinde birbiriyle alakasız parçaların bir arada olmasından ziyade birlikte olan birimlerin muhafaza olması gereksinimi.
- c.** bireylerle beraber örgütlere taşıdıkları şeylerle ilgili olan ihtiyaçlar.

Üç halka modelinde, stratejik liderin görevi, diğer liderlerin üstesinden gelmesi gereken şeylerde stratejik liderin bütünün hepsinde başarıyı gerçekleştirmesidir.

Bu modelde, stratejik lider ihtiyaçları gösterir, ekibi kurar, ekipteki bireyleri güdüler, bireylerin gelişmesinde yardımcı olur. Bu modelde stratejik liderin üç görevi vardır. Bunlar; ortak hedefe varmak, ekibi oluşturmak ve insan kaynaklarını oluşturmaktır (Adair, 2004).



Şekil 6.Üç Halka Modeli (Adair, 2005).

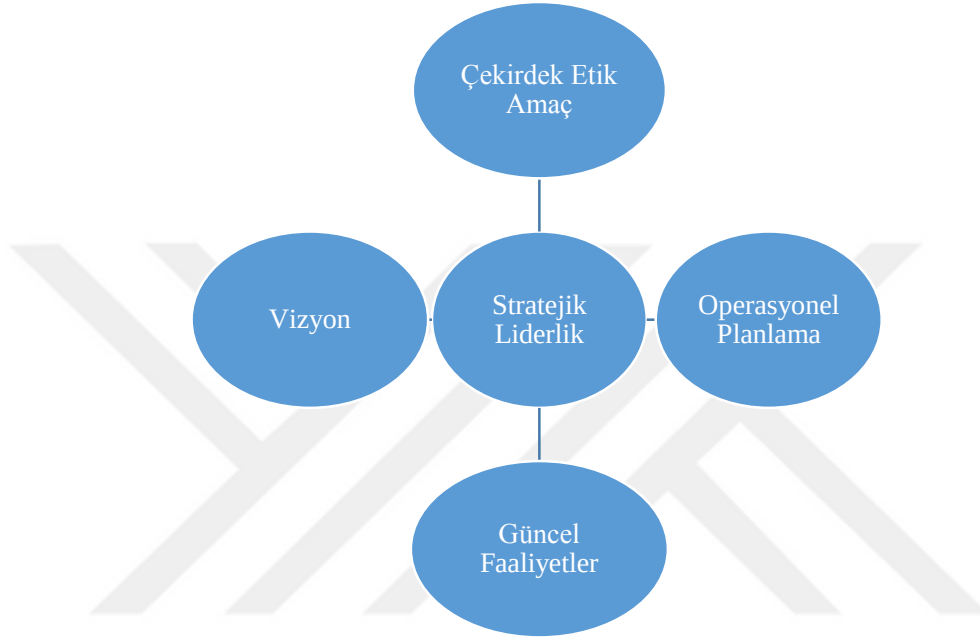
Adair üç halka modelini baz alarak stratejik liderlik uygulamasını yedi şekilde incelemiştir ve aşağıda bunlar belirtilmiştir:

- a.** Örgütün bütününe yön belirlemek,
- b.** Örgütün işine yarayacak strateji ve politika belirlemek,
- c.** Stratejilerin uygulanması,
- d.** Örgütlenme ve yeniden örgütlenme,
- e.** Örgütün varlığını ortaya sunmak,
- f.** Farklı örgütlerle örgütün ilişki kurmasını sağlamak,
- g.** Şu anın liderlerini belirlemek ve ilerisi için liderler yetiştirmek.

Üç halka modelinde Aydın'a (2012) göre stratejik liderin istenilen hedefe varması için bütünün ve parçaların uyum içinde olması gerektiğini belirterek üyeleri güdüleyerek takımın harekete geçtiğini belirtmiştir.

2.1.7.2. Davies Stratejik Liderlik Modeli

Davies'in geliştirdiği stratejik liderlik modelinde, stratejik lider, yönlendiren, parçadan çok bütüne yönelmeyi gerçekleştiren, vizyonu olan, işerin gidişatını belirleyen, içinde bulunulan durumları inceleyen tanımlamaları belirtmiştir. Davies stratejik liderlik modelinde, stratejiyi tuvalde detayların çok olduğu resim yapmaya benzetmiştir (Aydın, 2012).



Şekil 7. Davie'nin Stratejik Liderlik Modeli (Davies, Davies ve Ellison, 2005).

Bir örgütün stratejik liderinde olması gereken özellikler aşağıda belirtilmiştir (Davies, 2004a).

- a. Strateji anlamında yön gösteren,
- b. Strateji planları eyleme geçiren,
- c. Bireyleri ve örgütleri belli bir disipline koyabilen,
- d. Başarılı bir strateji ile dokunması gereken yerleri belirleyen,
- e. Stratejik başarılarını daha etkili hale getirebilmek.

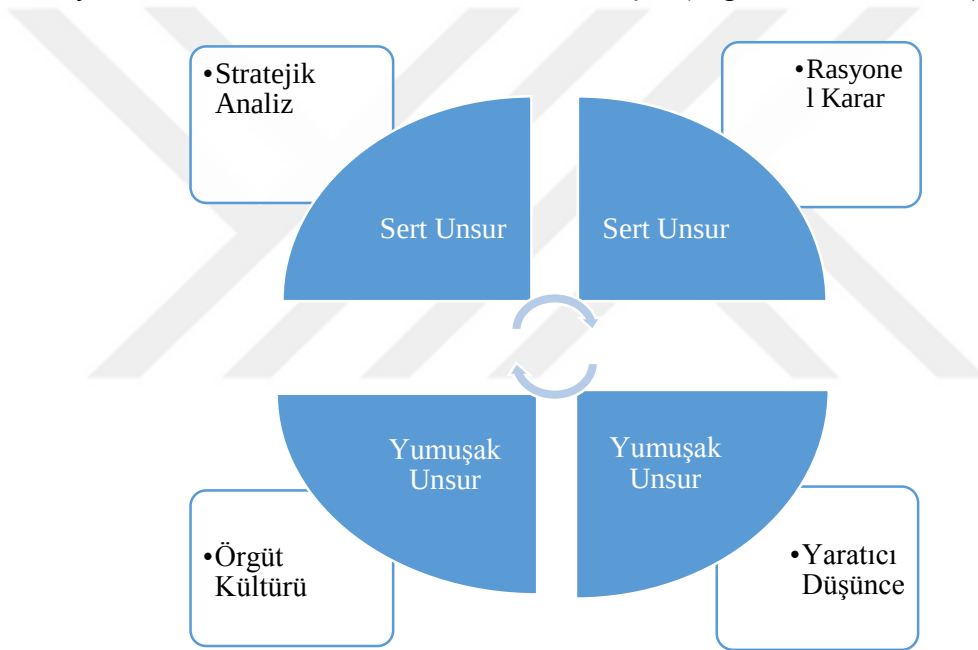
Davies'in (2004a) stratejik liderliğinde bulunması gereken önemli noktalar (Aydın, 2012) :

- a. Olayları sorgular ve zor durumlardan vazgeçmez,
- b. İnsanlarla iyi bir iletişimi ve sosyal yönden güçlü yanının olması,
- c. Kendini geliştirmek ön plandadır,

- d. Stratejik açıdan bilgi ve becerisi vardır,
- e. Gelişmiş bir sosyal yönü vardır.

2.1.7.3. Ülgen ve Mirze'nin Stratejik Liderlik Modeli

Ülgen ve Mirze'nin stratejik liderlik modelinde, stratejik liderin bir vizyonu ve misyonu olmalıdır ve bunu örgütteki bireylere aktarabilmelidir (Taş ve Aksu, 2011). Bu modelde stratejik liderlik unsurları iki türdedir. Bunlar; “sert unsurlar” ve “yumuşak unsurlar”dır. Stratejik lider yönetimin odak noktasında olup örgüt kültürü ve yaratıcı düşünce “yumuşak unsur”lar olarak belirtilmiştir. Stratejik analiz ve rasyonel karar “sert unsur”lar olarak belirtilmiştir (Ülgen ve Mirze, 2004).



Şekil 8. Ülgen ve Mirze Stratejik Liderlik Modeli

2.1.7.4. Pisapia'nın Stratejik Liderlik Modeli

Pisapia (2006) stratejik liderlik modelinde dünya liderleri ülkelerindeki insanların isteklerine cevap vermekte zorlandığını belirtmektedir. Gelişen dünyada değişime ayak uydurmakta stratejik liderlere ihtiyaç duyulmaktadır. Değişimlerle beraber belirsizlikler de oluşmaktadır ve liderlerin normalde sahip oldukları düşünce yapılarını da geliştirmeleri gerekmektedir. Değişen dünya ile beraber liderlerin çevrelerinde ortaya çıkan güçleri bilmeleri gerekmektedir ve değişimleri yakalamaları önemlidir. Örgütlerini de bu değişimlere hazırlamaları gerekmektedir. Çünkü diğer örgütlerde bu değişimlerle yarışmaktadır. Çevre ve örgütlerin değişimini çalışanların düşüncelerini de dikkate alarak değerlendirmelidir. Lider, içinde oldukları durumlara bağlı olacak şekilde ilerlerse başarı gösterecektir (Akt. Aydın, 2012).

Pisapia stratejik liderlik modelinde dört uygulama alanı vardır. Şekil 9'da bu uygulamalar belirtilmiştir.

Dönüşümsel Uygulamalar	Örgüte yol gösterir, örgütün gelişimini ve yeniliklere uymasını sağlar.
Yönetimsel Uygulamalar	Yönetimin daimi olması için ulaşılmak istenilen amaçlar güncellenir.
Etiksel Uygulamalar	Örgüte güven duyulmasını sağlar ve örgütün değer yargılarına uyulmasını sağlar.
Politik Uygulamalar	Örgütün güçlü ve baskın liderlerinden yardım -kaynak sağlar.

Şekil 9. Pisapia Stratejik Liderlik Modeli

Yukarıdaki şekil 9 ile Pisapi'ya stratejik liderlik modeli anlatılmaya çalışılmıştır (Şişik, 2015).

Pisapia stratejik liderlik modelinde sadece yönetimin üst kademesiyle başarılı olunamayacağını, örgütte her birimde bulunan bireylerin hepsinin toplamıyla başarıya ulaşılacağını belirtmektedir (Uğurluoğlu, 2009).

2.1.8. Eğitim Örgütlerinde Stratejik Liderlik

Okul örgütlerinde stratejik lider okul yöneticisi olmaktadır. Bu yüzden okul yöneticilerinin stratejik liderliğin nasıl olduğunu öğrenmesi gerekmektedir. Okul çevresinde gelişen değişimleri bilmeleri ve bunlara adapte olmaları için günlük gelişen işlerden ziyade örgütün uzun vadeli yaşamlarını devam ettirmeleri önemli olmaktadır. Örgütün rekabet gücü “stratejik yönetim” ve “stratejik liderlik”le mümkün olmaktadır (Güçlü, 2003).

Eğitim çevresinde gerçekleşen değişimler ile eğitim liderleri de yönettikleri eğitim örgütlerinin varlığını ve etkinliğini devam ettirmelidir (Aydın, 2012).

Eğitim örgütleri sürekli değişimin olduğu bir çevre içindedir. Bunun sonucu olarak toplumunda eğitim örgütlerinden beklentileri de değişmektedir. Eğitim liderlerinin de içinde bulunduğu sert bürokratik çerçevenin dışına çıkarak beklentileri gerçekleştirmesi gerekmektedir (Çelik, 1995).

Günümüzde rakabetçi ortam ezici bir durum yaratmaktadır. Örgütlerin etkinliği ve verimliliği çalışanların motivasyonunu ve iş doyumlarını etkilemektedir. Geçmişteki sıradan lider ve takipçi ilişkisinden ziyade günümüzde lider ve takipçi ilişkisi daha karmaşık hale gelmiştir (Covey, 2000).

Günümüz dünyasında sürekli bir değişim ve dönüşüm içerisindeyiz. Bununla beraber liderlerinde bu değişimlere ayak uydurması beklenmektedir. Lider, örgütün varlığını, etkinliğini sürdürmelidir. Liderin geleceği görmesi ile değişimlere hızlı bir şekilde adapte olması beklenmektedir. 21. yy. ile beraber liderin stratejik planları hazırlaması, uygulaması ve stratejik bir şekilde düşünmesi gerekmektedir.

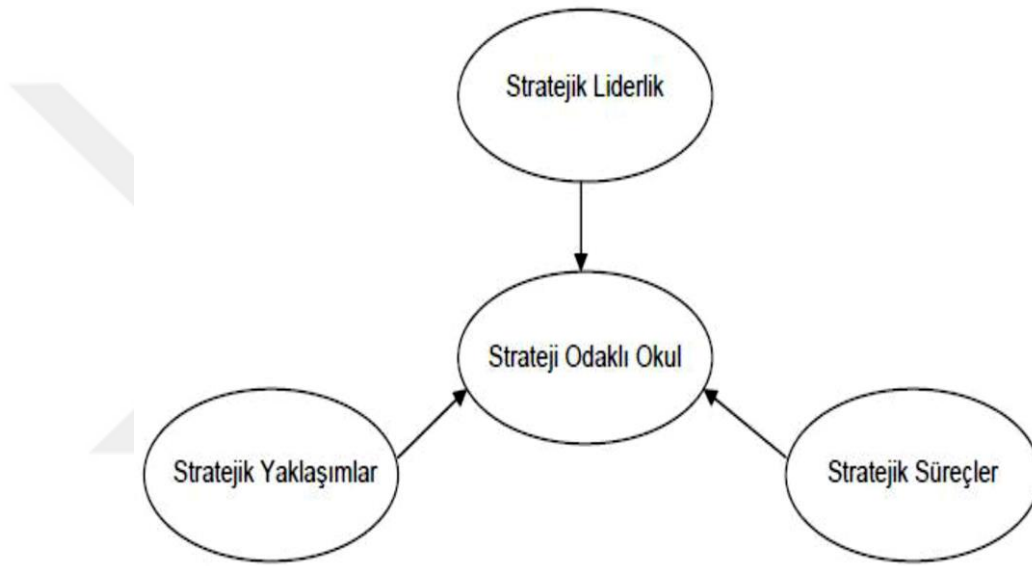
Stratejik liderlik denilince örgütün en üst noktasında bulunan yönetici akıllara gelmektedir. Ama günümüzle beraber hiyerarşi içinde olan en tepe noktada bulunan yönetici ile bu düşünme biçimi önemini kaybetmiştir (Besler, 2004). 21. yy. ile birlikte stratejik liderlikte, sadece örgütün tepe yönetiminin yeterli olmayacağını bunun yanında çalışanlar ve örgütün çevresinde bulunan herkesin dahil olması beklenmektedir.

2.1.9. Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlikleri

Küreselleşmeyle beraber hızlı meydana gelen değişimlerle okul örgütleri sadece merkezi bir yerden yönlendirilmekten öte kendilerini yönlendiren okullar olmalarını zorunlu hale getirmektedir (Erdoğan ve Şahin, 2004). Okul yöneticileri okulun liderleri oldukları için okulun etkililiği açısından önemli oldukları düşünülmektedir (Balcı, 2002). Okullar küreselleşmeyle beraber rakabetçi ortamda öne çıkabilmesi için eğitim liderinin okulun ulaşılması gereken çıktılara erişebilmesi için bir vizyona erişmesi gerekmektedir. Belirlenen

amaçlara ulaşabilmeyeterli şekilde kaynak bulundurmalı ve yönetime hakim olması gerekmektedir (Özdemir ve Sezgin, 2002).

Okullarda müdürlerin stratejik süreçlerde değişimi takip etmek için güç ve uygulanabilir strateji yaratması önemli olmaktadır. Bu stratejik süreçler müdürün okula stratejik açıdan yön verebilmesi adına önemlidir. Bu stratejinin uygulanması için dört unsur vardır. Bunlar; kavramsallaştırma, bireyleri çekme, ifade edebilmek ve yerine getirmektir. Bu süreçlerin oluşmasında etkili olan unsurlar aşağıda verilmiştir.



Şekil 10.Strateji Odaklı Okulun Öğeleri (Davies, 2011). Leading The Strategically Focused School. London: SAGE Publications.

Yukarıda da görüldüğü üzere okul müdürü stratejik okulların tam merkezi noktasında bulunmaktadır.

Aşağıdaki şekil 11’de okul müdürünün stratejik liderlikle ilgili özellikleri sunulmaktadır (Akt. Aydın, 2012).

Ne Yaparlar ?	Karakteristik Özellikleri Nedir ?
Okulun yönünü belirler. Strateji uygularlar.	Meydan okur ve sorgulama yapar. Kendine ait strateji öğrenme ve düşünceye önem verir.
Strateji ve örgütü insanlarla bir araya getirir. Etkili stratejik dönüşümlerini belirler.	Kendi stratejik görüşünün değerler sistemini oluşturduğunu vurgular. Etkili iletişim biçimini uygularlar.
Okulda var olan stratejik yapıyı geliştirir.	Üstün seviyede kişiler arasında yetenekleri vardır.

*Şekil 11.*Okul Yöneticisinin Stratejik Liderliği (Davies, 2011). Leading Strategically Focused School. Sage Publications Ltd. London.

Okul müdürünün okulun etkinliği konusunda liderlik becerilerinin etkisinin olduğu kanısında literatürde kesin bir bilgiye yer verilmemektedir (Altınkurt, 2007).

Okul liderleri örgütlerini rekabete hazırlamak için okulun beklenen çıktı ve sonuçlarına sahip olması gerekmektedir. Okulun amaçlarına kavuşması için örgütteki herkesin belirlenen hedeflere katılması, fikir birliğine sahip olunması gerekmektedir. Amaçların gerçekleşmesinde elde yeterli kaynakların bulunması gerekmektedir ve okulun, okul yöneticisinin başarılı yönetimine ihtiyacı vardır (Özdemir ve Sezgin, 2002).

Buraya kadar liderlik, stratejik liderlik tanımlamaları, stratejik liderlik uygulamaları, stratejik liderliğin uygulandığı alanlar hakkında bilgiye yer verilmiştir. Aşağıda da kriz, krizin analizi, krizin özellikleri, krize sebep olan etkenler, kriz süreçleri, kriz yönetimi ve kriz yönetimi özelliklerine yer verilmiştir.

2.2. KRİZ YÖNETİMİ

2.2.1. Kriz Nedir?

Kriz kelimesi Türkçe'ye, İngilizce'den gelmiş olup İngilizce olarak anlamı "crisis" olup Metro Colins Cobuild Essential Dictionary'de kriz, insanları etkisi altına alan, zorluğa, tehlikeye koyan ölüme bile neden olan anlamında belirtilmiştir. Crisis kelimesinin çıkış noktası Yunanca olup oradan Latince'ye geçmiştir. Latince'den de İngilizce'ye aktarılmıştır (Filiz, 2007). Yunanca'da kriz "krino" kelimesinden çıkmıştır. TDK'da krizin anlamı, ülke veya ülkelerde, toplum veya örgütlerin hayatında zorluk, buhran, kıtlık, ekonomik açıdan çöküş anlamını taşımaktadır. Türkçe'ye göre "buhran veya bunalım" anlamına gelmektedir (Boztoprak, 2021).

Narbay'a (2005) göre örgütlerde krizin etkisi görünmeden önce krize karşı hazırlıklı olunması gerekmektedir. Kriz durumuna girmeden önce krizden kurtulmayı ya da krizi minimum riskle atlatmayı başarabilmeli hatta krizden faydalanıp krizden olumlu şekilde çıkmak amaçlanmalıdır (Akt. Aksu ve Deveci, 2009).

Kriz etkisini genellikle finans ve ekonomi konularında göstermektedir. Örgütler açısından krize bakarsak toplum içinde gerçekleşen değişimler, gelişimler toplumun bir çok alanında etkisini göstermektedir. Örgütler arasında meydana gelen küresel rekabetçi ortamda yeterli kaynak temin edememek, teknolojiadaki değişimleri takip edememek, rekabetçi örgütlerle yarışamamak, örgütler bünyesinde oluşan sorunların çözilememesi durumlarında örgütlerde krizler meydana gelmektedir (Haşit, 2013).

Kriz, bir durum içinden veya karmaşık bir işin içinden çıkılamaması, aniden ortaya çıkan, zor duruma girme ve tehlikeli durumlar olarak tanımlanmaktadır (Can, 2005). Krizler birden meydana gelirler. Krize karşı önceden önlem alanlar ile önlem almayanlar arasında farklılıklar bulunmaktadır (Kadıbeşegil, 2001).

Kriz, öncesinde bilinmeyen ve birden bire meydana gelen, örgütlerin kontrollerini engelleyen, ilerleyişlerini ve çalışma düzenini bozan gergin durumlardır (Dinçer, 1992).

Örgüt içinde krizin zararlarına karşı önlem almak örgütün hedeflerine varmasında yardımcı olmaktadır. Bu sonuca varabilmek için de örgütlerde etkili kriz yönetiminin sağlanması gerekmektedir (Aksu, 2009).

Krizin tanımlaması yanında bu tanımlamaya üç farklı açıdan bakılabilir. Bunlar:

- a. Psikolojik açıdan bakış,
- b. Sosyo- politik açıdan bakış,
- c. Teknolojik-yapısal açıdan bakış.

Psikolojik olarak krizler, belirgin olmayan durumlarda, işgörenler ve örgütler açısından fizyolojik ve psikolojik yıkıcı etkisinin olması olarak tanımlanmaktadır. Sosyo-politik olarak krizler örgütler üzerinde farklı açıklamalar getirmiştir. Bunlar, krizlerin her türünün ortak noktalarda buluştuğunu, normalde toplum yapısının dejenere olduğunu söylemektedir. Örgütsel bir olay açısından hareket edildiğinde devamında liderin kendisinden veya kültürel anlamda bir krizin çıkacağına inanılmaktadır. Teknolojik-yapısal anlamda krizler, örgütlerin kullandığı araç- gereçler yanında yönetimin kuralları, politikası genelde uygulanan davranışlara yönelik incelenmektedir. Krizin sebebi risk taşıyabilen teknolojilerden de olabilmektedir (Tüz, 2001).

2.2.2. Krizin Analizi

Krizler bir çok nedenle ortaya çıkmaktadır. İnsan faktörlü, teknolojik değişimler, kültürlerin birbirinden etkilenmesi gibi nedenlerle meydana gelmektedir. Örgütlerin gelişmesi bir çok etkenin bir araya gelmesi ile oluştuğu gibi, bu etkenlerin birbirleri ile olan karşılıklı bağılıkları sonucunda da örgütlerde kriz de çıkabilmektedir. Örgütlerde oluşan krizlerin değerlendirilmesi yapılırken işte örgütü meydana getiren bu etkenler bütünlüğünü incelemek gerekmektedir (Mitroff ve Pearson, 1993).

Krizler çoğu zaman öncesinde hissedilmeyen olaylardır. Eğer örgütler kriz öncesi belirtileri hissedebilirse örgütü korumak adına önlemler alabilirler. Sonuç olarak krizlerin önceden sezilememesi örgüt yapısında güçlü anlama ve tedbir alma olanağının bulunmamasından kaynaklanmaktadır. Krizin çıkması ile yeterli çözümlerle krizin olumsuz sonuçlarından korunmak için gerekli olan deneyim, yetenek ve sürenin olmaması ile yönetimde bulunanların gerginlik yaşaması da krizin olumsuz sonuçlarından biridir (Dinçer, 2007).

Örgüt yapısında oluşan kriz meydana geldiğinde lider krizin türünü belirlemelidir. Krizi detaylıca incelemelidir. Baltaş'ın (2002) belirttiği üzere örgütlerde kararsızlık yaratan kriz zamanının hızlı kullanılmasını önemli kılmaktadır. Burada krize karşı karar vermek için zamanı iyi kullanmak gerekmektedir. Karar vermekte yöneticinin ayrıntılı şekilde olayları inceleyecek yeterli zamanı yoktur. Yönetici kısa sürede örgüt için doğru olacak kararı vermek zorundadır.

Krizleri incelemede önemli olan diğer konu da, örgüte ait eldeki mevcut kaynakların gerekli olan amaçlara erişmek için yeterli olamamasıdır. Krizle beraber önceki şartlara göre ayarlanan planların yeni duruma göre değiştirilmesi gerekmektedir. Değişen şartlara göre örgütlerin yeni yapılanma süreçlerine geçmesi önemli olacaktır (Mitroff ve Pearson, 1993).

Krizler yıkıcı olabildiği gibi bazı krizlerden örgütler amaçlarını gerçekleştirecek şekilde çıkabilmektedir. Krizlerle beraber bir değişim ve dönüşüm süreci başlamaktadır. Örgütler bu değişim ve dönüşüm süreçlerine uyum sağlamak için kendi yapılarını ve işleyiş süreçlerini de değiştirmesi gerektirmektedir. Örgütler böylece krizlerden fırsatları yakalayarak çıkabilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 1999).

Krizin analizinde önemli olan bir konu da krizlerin değişik türlerde çıkış noktaları vardır. Yöneticilerin çeşitli şekillerde ortaya çıkan bu krizlerin hepsine önlem alması imkansızdır. Kriz sadece öncesinde bilinen kriz türlerinde birisi ise ancak bu şekilde başedilebilmektedir (Mitroff ve Pearson, 1993).

2.2.3. Krizin Özellikleri

Krizin kendisine has belli başlı özellikleri vardır. Haşit'e (2013) göre bunlar:

- a.** Krizler sıra dışı olaylardır. Krizlerle beraber örgütlerde yeni duruma uygun yeniliklerin yapılması gerekmektedir. Bu yenilikler örgütlere zor geldiği için değişimlere uymak zorunda kaldıklarında yöneticiler bu değişimlere ayak uydurmakta zorlanabilir.
- b.** Krizler birbirinden bağımsız şekilde değişik şekillerde meydana gelmektedir. Her bir neden birbirine bağlı merdiven şeklinde ilerlemektedir.
- c.** Krizler örgütlerin davranış şekillerini etkilemektedir. Örgütlerdeki krizler bazen fırsatları da değerlendirmeyi sağlamaktadır. Örgütlerin eylemleri bir krizi veya olumlu bir gelişmeyi beraberinde getirebilmektedir. Örgütlerin krizleri fırsata çevirmeleri yöneticinin başarısına bağlıdır.
- d.** Yöneticiler krizleri iyi şekilde yönlendirirse ve değişimlere ayak uydurabilirse yeni stratejilerle rakiplerine karşı gelişmelerini sağlar. Böylece yöneticiler daha zor şartlara hazırlanmış olurlar.
- e.** Krizler habersiz gelmelerine rağmen bu zor şartların altından hemen kalkmayı gerektirmektedir (Can, 2005).
- f.** Krizler örgütlerde baskı yaratmaktadır. Örgütler bir belirsizlik içine girer. Örgütün her kademesindeki bireyleri etkilemektedir (Baltaş, 2002).
- g.** Krizler örgütleri hasta eder. Örgütü ve çalışanları korkutur, kaygı, şüphe, bunalım gibi etkiler yaratmaktadır. Bazen krizler uzun süre ortaya çıkmayabilir. En sonunda birden meydana çıkar. Üstesinden gelinen krizler o an için çözülmüş olabilir ama ileride tekrardan gündeme gelebilirler (Tüz, 2008).

2.2.4. Krize Sebep Olan Etkenler

Örgütler açık bir sistemin içinde sürekli hareketli ortamda varlık gösterirler. Örgütlerin varlıklarını devam ettirmeleri çevrelerin onlara sunduğu olanakları veya zorlukları ne şekilde değerlendirdikleriyle ilgilidir. Bu yüzden bu durumları örgütlerin zamanında ve gerektirdiği şekilde değerlendirmeleri gerekmektedir.

Örgütler hayatlarına devam ederken bir çok krizlerle karşılaşabilir. Bu krizlerin birden çok nedenleri olmaktadır. Örgütler iç ve dış çevre ile berabere hareket ederken çevresel ve örgütsel faktörlerle karşılaşır. Bunlar;

2.2.4.1. Dış (Çevresel) Faktörler:

Çevrenin içinde bulunduğu durumda sürekli bir sirkülasyon bulunmaktadır. Örgüt sürekli hareketin olduğu bu çevre içerisinde karışıklıklar ve belli olmayan durumlar ile karşılaştığında alınacak kararların etkisi azalacaktır ve örgüt farkında olmadan bir krizin içine girecektir (Tutar, 2007).

Krizin oluşmasında insanın elinde olmadan meydana gelen çevresel etkenler, ülkedeki ekonomik ve finansal sebepler, uluslararası para ekonomisi, doğal felaketler ve bunun gibi etkenler örgütlerde ne gibi etkiler oluşturur soruları çevrenin kriz üzerinde yarattığı sebeplere cevap vermektedir (Gültekin, 2002). Ekonomik etkenler, teknolojinin gelişmesi, toplumun ve kültürün etkileri, uluslar arası ilişki faktörleri, doğal felaketler, hukuksal ve siyasi etkenler, rakiplerin politikaları çevresel faktörleri oluşturmaktadır (Can, 2005). Buna göre çevresel faktörler;

-Ekonomik Etkenler: Ekonomideki hareketlenmeler belirsizlik yarattığı için örgütleri krize sürüklemektedir.

-Teknolojinin Gelişmesi: Teknolojiyi takip eden örgütler rakiplerinden önce ilerleme sağlayıp, üretilen ürün veya emeğin yeni teknolojik araç gereçlerin kullanılması ile öne geçmeyi sağladığı için rakiplerinden öne çıkmaktadır. Bunları takip edemeyen örgütler krize sürüklenmektedir.

-Toplumun ve Kültürün Etkileri: Toplumsal düşünce yapısının değişmesi, toplumsal sorunlar veya ekonomik sıkıntılar toplum ve kültür üzerinde etkili olmaktadır.

-Hukuksal ve Siyasi Etkenler: Örgütlere yapılan siyasi baskılar, hukuktaki değişimlerde oluşan yeniliklere ayak uyduramamak örgütlerde krize neden olmaktadır.

-Uluslar Arası İlişki Faktörleri: Diğer ülkelerde meydana gelen bir çok konudaki değişimler veya sebepler ulusal çaptaki örgütleri de bir şekilde etkilemektedir. Örgütler diğer ülkelerden gelen pek çok nedene tedbirli davranmadığı için kriz içine girmektedir.

-Doğal Felaketler: Bulaşıcı hastalıklar, yangınlar, sel basmaları, depremler, kuraklık gibi olaylara örgütler gerektiği zaman yeterli şekilde önlem alamazsa krizden çıkmaları bir o kadar zor olacaktır.

-Rakiplerin Politikaları: Rekabetçi ortamda rakiplerin gücü, büyüklüğü gibi etkenler karşılıklı iki rakibi yarış içine koymaktadır. Rakipler birbirini yok edip varlıklarını devam ettirmek amacıyla birbirlerine karşı önlem almazlarsa örgütler kriz içine girmektedir.

Toplumsal ve kültürel etkenler, doğal afetler, teknolojiye gelişmeler, hukuki ve politik faktörler ve örgütün çevresindeki etkenler örgütün kontrolü dışında olup tüm bu faktörler ciddi bir çevre incelemesiyle krizin etkilerinden uzaklaşılabilir (Aksu ve Deveci, 2009).

2.2.4.2.İç (Örgütsel) Faktörler

Çevredeki bir çok değişime ayak uyduramayan örgütlerin krize girdikleri görülmektedir. Değişimlere karşı esnek bir yapı gösteren örgütlerde yönetimdeki kişilere ulaşabilmeleri ve iletişim kurmaları krizin daha az zararlı altatılmasını sağlar. Kriz dönemlerinde üst yönetimin yenilikleri takip etmek, yenilikleri algılama, yorumlandırma ve değerlendirmedeki tecrübesizlikleri örgütlerde krizlere neden olabilmektedir. Örgütlerin krize girmelerine neden olan sebepleri Can (2005) şöyle belirtmiştir:

- a. Örgütte bilginin sağlanış şekli,
- b. Örgütün karar vermesi,
- c. Örgüt değerleri,
- d. Örgüt yapısının esnekliği,
- e. Örgütün içinde olduğu durum,
- f. Örgütün bilgi edinmesinde eksik kalması,
- g. Örgütün geçmişten gelen deneyimi,
- h. Örgütün değerleri ve davranışları,
- ı. Örgüt işlerinin özellikleri.

2.2.5. Krizin Süreçleri

Kriz süreçleri üç döneme ayrılmaktadır. Bunlar; kriz öncesi dönem, kriz dönemi ve kriz sonrası dönemlerdir.

2.2.5.1. Kriz Öncesi Dönem

Bu dönemde krize ait belirtiler oluşmaktadır. Örgüt ve çevresinde problemler sinyal vermeye başlamıştır. Örgüt bu aşamada krize ait sorunları gerektiğinde algılayamamaktadır. Örgütün içinde ve dışında denge bozulmaya başlamıştır. Örgüt ve çevre karşılıklı olarak birbirlerinin gereksinimlerini sağlayamamaktadır (Can, 2005). Krizin oluşmasıyla alınacak önlemler krizi daha az zararla atlattırılmayı sağlayacaktır ve sorunların haledilmesi daha kolay şekilde gerçekleşecektir. Kriz oluşmadan önce sinyallerini göstermektedir. Krizle ilgili sinyallerin oluşmasıyla gerekli planların yapılması, kriz ekibinin oluşturulması krizi az zararla atlattırılmayı sağlayıp, krizin yönetilmesinde yardımcı olmaktadır (Aksu ve Deveci, 2009).

2.2.5.2. Kriz Dönemi

Kriz anı ile krizin etkileri artık açıkça ortadadır. Bu dönemde krizin etkileri bireyler ve yöneticilerde gerginlik ve tedirginlik yaratmaktadır. Krizin etkisinin ilk aşaması geçtikten sonra kriz türüne göre çözüm aranmalı ve krizin olumsuzluklarından çare aranmalıdır. Kriz dönemi iki bölümden oluşmaktadır (Filiz, 2007) :

- a. Krizin yükselmesi,
- b. Krizin yükselmesinin durması ve inişe geçmesi.

Kriz döneminde problemler açıkça belirlenmeli ve oluşturulan kriz ekibiyle en kötü tabloya hazır halde beklemeli, krizi yönetecek kişi bilgini dolaşımını sağlamalı, krizde iletişim için strateji belirlemelidir (Tüz, 2008).

Kriz döneminde, oluşan krizin ne tür kriz olduğu belirlenmelidir. Bu kriz türüne göre alınan kararlar uygulanmalıdır (Filiz, 2007). Yönetimde bulunanların sakin davranışlar göstermesi gerekmektedir. Yöneticiler ve işgörenler korku ile tepki gösterip stres içine girerlerse krizle başa çıkmaları zorlaşır (Peker ve Aytürk, 2002)

2.2.5.3. Kriz Sonrası Dönem

Kriz sonrası dönemde önceki dönemlerden ders çıkarıp örgüt tecrübelerini örgütünde kullanması gerektiği dönemdir (Gültekin, 2002). Örgütün krizdeki son aşamasıdır. Kriz sonrasında krizin zararlı etkileri belli bir süre daha devam eder. Bu krizin etkilerinin ortadan kaldırılması için etkili analizlerin yapılması, krizin yarattığı sonuçların iyi bir şekilde belirlenmesi gerekmektedir (Özer, 2008).

Kriz sonrasında geçmişten ders çıkarıp yanlışların tekrarlanmamasına dikkat edilir. Örgüt yapılanmasında yenilik yapılır ve kriz sonrası dönem ortaya çıkan fırsatları uygun bir şekilde kullanma dönemidir (Filiz, 2007).

Can'ın (2005) açıkladığı gibi kriz sonrası dönemde örgütün çökmesi veya çözüm üretmesi aşamasıdır. Bu noktada örgütün içinde olduğu krizden kurtulması için iç ve dış kaynaklar aracılığıyla çözümler aranır. Kriz döneminin son aşamasında krize yönelik cevaplar bulunamazsa örgütün maruz kaldığı problemlerin çözülmesi imkansız hale gelir ve ilerleyen süreçlerde örgütün varlığı yok olur (Akt. Aksu ve Deveci, 2009).

2.2.5.4. Kriz Anında Medya ve Halkla İlişkiler

Örgütlerde önemli olan krizi ortadan kaldırmak değildir. Krizi daha meydana gelmeden önce onun sinyallerini anlayabilmek ve krizden doğacak sonuçlardan başarı elde etmek önemlidir. Bunun için de örgütlerin yönetim sistemlerinde yeniliğe gitmeleri önem kazanmaktadır (Tüz, 2001). Krizler örgütün iç ve dış çevresinden kaynaklanmaktadır. Bu krizlere her zaman müdahale etmek mümkün değildir. Bu krizin etkileri belli seviyede örgüte zarar vermeyecek şekilde tutulmalıdır. Örgütlerdeki krizlerin halkla ilişkilerle iletişim halinde geçirilmesi önem kazanmaktadır (Şimşek, 1999). Örgütlerdeki halkla ilişkiler iletişim açısından önemlidir. Kriz öncesi dönemlerde örgütteki iletişim sağlıklı bir yapıdaysa kriz anında bu güçlü iletişim ağı daha az zararlar krizden çıkmayı sağlayacaktır (Suher, 2013).

Halkla ilişkilerde önemli olan, örgütün iç ve dış çevresi ile etkili iletişimi sağlaması ile ileride gerçekleşebilecek bir kriz durumunda örgütün içinden veya dışından gelecek haberlerle örgütün kriz duyumuna karşı erken önlem almasında etkili olmasıdır.

Kriz dönemlerinde örgüt bakımından halkla ilişkiler karar vermede ve alınan kararları harekete geçirmede önemli bir yere sahiptir (Kazancı, 1996). Örgütlerde kriz döneminde kriz ekibinin kurulup işbirliği içinde hareket etmesi sağlanmaktadır. Kriz yönetimi ekibi hazırlanan planları ve kararları örgütün krizin etkilerinden en az zararlar atlatması açısından önemli rol oynamaktadır. Ayrıca, örgüt için gerekli bilginin sağlanması, bu bilgiye ulaşılması ve bilgi akışının sürekli olması etkili bir örgüt iletişimi ile gerçekleşmektedir. Böylece örgütte kriz yönetimi görevini başarılı bir şekilde halletmiş olacaktır. Örgütlerde halkla ilişkilerle beraber iletişimde bir bütünlük içindedir. Örgütte bir krizle karşılaşınca krizi açıklayan doğru, net ve güvenilir bilginin detaylarını bilmek gerekecektir. Haliyle krizin olduğu dönemlerde iletişim çok önemli yere sahip olmaktadır. Kriz yönetimin de, kriz anındaki iletişimde düzenlenmesi önemlidir. Detaylı bir iletişim iki şekilde oluşturulmaktadır. Bunlar;

- a. Bilgiyi toplama işlemleri,**
- b. Bilgiyi yayma işlemleri (Pira ve Sohodol, 2004).**

Halkla ilişkilerin, krizle ilgili oluşabilecek durumları tahminde zorlansalar bile problem yaratabilecek konuları bilmesi gerekmektedir. Gerçekleşmesi mümkün olacak durumlar belli bir sıralandırmaya konulmalıdır. Her bir kriz durumuna karşı tahminler için

sorular, cevaplar ve çözüm yolları bulunmalıdır. Gerekli strateji belirlenince oluşacak krizin adı belirlenmelidir ve medya ile ilgili ilişkilerde halkla ilişkiler birimi bu konuda aracı olarak yardım etmelidir (Görpe, 2001).

2.3. Kriz Yönetimi

Kriz yönetimi, örgütlerde doğru üretimin olmaması, gerekli olan kaynakların olmaması, verimsiz üretimin olması, doğru pazarlamanın olmadığı durumlarda örgütü yöneten yöneticilerin yönetim biçimleridir (Gültekin, 2002). Aykaç'a (2001) göre kriz yönetimi, aniden meydana gelen, normal zamanlardan daha farklı durumlar sergileyen, daha özenli davranmayı sağlayan yönetim biçimidir (Akt. Aksu ve Deveci, 2009). Kriz yönetimi, olabilecek bir kriz anında, krizin yaklaştığını hissedip ona göre önlemler almaya çalışmak ve yaşanılacak zararın minimum düzeyde olabilmesi için gerekli tedbirlerin alınıp uygulamaya geçirmesi olarak açıklanmıştır (Can, 2002).

Kriz döneminde kriz hissedildiği an krizi önlemeye çalışmaktır veya oluşacak krize karşı önlemler alıp krizi minimum zararla geçirmek önemlidir. Krizler beraberinde bazen yeni fırsatlar da getirmektedir. Krizler durumlara göre değişiklik gösterdikleri için farklı yapıda olabilmektedir. Bunun için duruma uygun yeni önlemlerle yeni bir yönetim şekli gereklidir (Aykaç, 2001). Kriz yönetimi, krizden kurtulmak amacıyla içinde bulunulan durumdan kurtulabilmek adına yapılan düzenli bir şekilde uygulanması mümkün olan eylemlerdir (Harputlu, 2017). Krizi yöneten ekibin krizden başarılı bir şekilde çıkabilmesi için duruma hakim olan bir lidere ihtiyacı olduğu söylenebilir (Aksu, 2009).

Kriz yönetimi belli aşamalardan oluşmaktadır. Bunlar; krizin yaklaştığının hissedilmesi, krize karşı önlemlerin alınması, krizi kontrol altında tutmak, krizden fayda sağlama yollarının yakalanması, krizi ortadan kaldırmaya çalışmak, krizin bitimi ile iyileştirme çalışmalarına başlamak, krizden ders çıkarmak ve krizin sonuçlarını analiz etmek şeklinde tanımlanabilir (Tutar 2007). Kriz yönetim süreçleri beş aşamadan oluşmaktadır. Bunlar:

- a. Kriz öncesi sinyallerin algılanması,
- b. Krize karşı gerekli önlemlerin alınması,
- c. Krizi kontrol altına almak,
- d. Krizi çözümlemeye çalışmak,
- e. Krizi sonrasını öğrenmek ve değerlendirmek.

2.3.1. Kriz Öncesi Sinyallerin Alınması

Krizin içine girildiğinde önemli olan krizi ortadan kaldırmak değildir. Önemli olan krizin şartları oluşmadan önce gelecek olan kriz sinyallerinin alınmasıdır. Böyle bir tehlike hissedildiği an gerekli olan önlemlerin alınması ile krizin oluşmasını önlemek veya krizi dönemine girildiyse de en az zararlar için içinden çıkmak önemlidir. Hatta krizin bazı yönlerinden faydalanarak krizden fayda elde ederek olumlu bir şekilde krizden kurtulmaktır (Narbay, 2005). Krizin bu aşamasında krizle ilgili sinyallerin yönetici tarafından alınması önemli olup yöneticinin önceki dönemlerden tecrübesi varsa yöneticinin bu deneyimlerini kullanması önemli olmaktadır. Yönetici kriz dönemine girmeden önce sinyalleri algılayabiliyorsa krizi minimum zararlar atlatılmasını sağlayacaktır. Aksoy'un (2004) belirttiği gibi krizin erken sinyalleri döneminde örgüt için gerekli bilgilerin elde edilmesi ve bu bilgilerin anlamlı şekilde uygulanması üst yönetim kadrosunun nasıl hareket edeceği konusunda yardımcı olacaktır (Akt. Aksu ve Deveci, 2009).

Kriz dönemine girmeden tehlikenin önceden anlaşılması örgüt yapısında iyi işleyen bir algı mekanizmasının olduğunu göstermektedir. Bu da örgüt içindeki erken uyarı mekanizmasının olması gerektiğini göstermektedir. Erken uyarı mekanizması ile örgüt krizin tehditlerinden en az zararlar çıkacaktır (Narbay, 2005).

Örgütlerin krizlerden gelen mesajlara kulak vermesi önemlidir. Karşı tutumda olan örgütler krizin sinyallerine önem vermeyip bu sinyallerin kendilerini etkilemeyeceklerine inanmaktadırlar (Mitroff, 1988).

2.3.2. Krize Karşı Gerekli Önlemlerin Alınması

Bu ikinci aşama krizin erken sinyallerine karşı krize karşı önlem alındığı ve krizi olabildiğince önlenmeye çalışıldığı dönemdir. Krize karşı yeni tedbirler alınarak krizden zarar almayı önlemek veya az zararlar kurtulmayı sağlamak amaçlanmaktadır.

Krize karşı hazırlanmak ve krizden örgütü korumak amaçlanır. Krizden dolayı gerçekleşecek tehlikeyi durdurmak, örgüt içinde ve dışında oluşacak tehlikenin sonuçlarından korunmak bu aşamada önemlidir (Aksu ve Deveci, 2009).

Örgüt yöneticisinin kriz için ortaya koyabileceği önlemlerle kontrolü sağlaması krizi yönetmedeki başarısının göstergesidir. Örgütün yöneticisi oluşabilecek tehlikeyi öncesinden görebiliyorsa ve durum için uygulanabilecek önlemleri alabiliyorsa krizin yaratacağı büyük zarardan örgütün korunmasını sağlayacaktır (Narbay, 2005).

2.3.3. Krizi Kontrol Altına Almak

Krizin erken uyarı sinyalleri ile krizin ilerlemesini engellemek veya durdurmak örgütün hareket sistemlerinin devreye girmesini sağlamaktadır. Krizin erken uyarı sinyallerine rağmen bazen krizi önlemek veya durdurmak imkansız olmaktadır. Tehlikenin boyutlarını kısıtlama ile krizin yaratacağı zarardan örgütün daha kötü duruma girmesini engellemek amaçlanır (Haşit, 2000). Bu aşama da örgütün yapısının yenilenmesi, ekip çalışmasının güçlenmesi, bilgi ve iletişim akışının önemli olduğu bir dönemdir.

Bu aşamada krizin etkileri kontrol altına alınması gerekmektedir. Eğer kriz kontrol altına alınamazsa krizin sonraki aşamalarıyla başedilemeyecektir (Narbay, 2005).

2.3.4. Krizi Çözümlemeye Çalışmak

Krizden sonra oluşan zararı azaltmak ve örgütün kısa zaman içinde kriz öncesi çalışma durumuna geçmesi gerekmektedir. Kriz ile beraber örgütlerde ciddi şekilde deformasyonlar olmaktadır. Oluşan deformasyonların giderilmesiyle ilgili gelecek dönem için gerekli çalışmaların bu aşamada başlaması gerekmektedir. Yapılması gereken bu çalışmalar için örgüt yöneticisinin sorduğu belli başlı sorular vardır. Haşit (2013) bu soruları şöyle belirtmiştir:

- a. Örgütün düzelmesi için gerekli olan faaliyetler nelerdir?
- b. Örgütten beklentisi olan insanlar için yapılabilecek faaliyetler nelerdir?

Krizi çözme aşamasında krizin oluşmasına etken olan nedenler belirlenir. Krizi çözümlemede şu aşamalar vardır; uzun dönem için gerekli olan ihtiyaçların belirlenmesi, yönetimin uygulayacağı stratejik planlar geliştirilmelidir, bilginin akışının sağlanması ve iletişimin düzenlenmesi için planlar geliştirilmesidir (Baltaş, 2002).

Örgütlerde krizlerin çözümünde örgüt içinde işbirliğinin sağlanması krizin olumsuz etkilerinden kısa zamanda kurtulmayı sağlamaktadır. Örgüt içinde dayanışmanın olması ile örgüt üyelerinde güdülenmeyi sağlaması ile örgüt içinde pozitif bir iklim yaratacaktır. Örgüt çalışanları arasında etkili bir iletişimin olması örgütteki gerginliği giderecektir. Krizi yaşayan örgütlerde örgütün iç ve dış çevresinde etkili iletişim önemli olmaktadır (Aksu ve Deveci, 2009).

2.3.5. Kriz Sonrasını Öğrenmek ve Değerlendirmek

Mitroff'a (1987) göre bu son aşamanın önemi şudur; kriz zamanlarında alınmış kararların değerlendirilmesinde ileriki dönemler önem kazanmaktadır. Çünkü, bu dönemde alınan karar ve uygulamalar ilerideki kriz dönemleri için birer önlem oluşturacaktır. Öğrenme ve değerlendirme aşamasında yapılan çalışmalar "hatasız öğrenme" şeklinde değerlendirilmektedir. Sonrasında aniden çıkan krize karşı alınması gereken önlemlerle

hazırlık çalışmaları açıklanmaktadır. Bir sonraki aşamada örgütün iyileşmesi için çalışmaları sağlayacak yapının kurulmasıdır. Bu aşamada krizin örgüt içine ve dışına girmesi önlenmektedir. En son aşamada ise krizden nelerin öğrenildiği aşamasıdır. Kriz ile edinilen deneyimlerin ileride nasıl kullanılacağı değerlendirilir (Akt. Haşit, 2013).

Krizi atlatan örgüt bu aşamada krizin bıraktığı kötü etkileri ortadan kaldırmaya çalışırken, oluşabilecek başka bir krize karşı da yönetimin işleyiş yapısını oluşturmaktadır. Krizin tekrarlanması engellemek mümkün değildir. Burada yapılması gereken ileride oluşabilecek başka bir krize karşılık gerekli önlemlerin alınmasıdır (Narbay, 2005).

Krizler her örgütte olduğu gibi eğitim örgütlerinde de olmaktadır. Eğitim örgütlerini krizin zararlı etkilerinden korumak için krizi başarılı bir şekilde atlatabilmek gerekir. Bunun için de krize yönelik planlamanın yapılması gerekmektedir (Aksu ve Deveci, 2009).

2.3.6. Kriz Yönetimini Özellikleri

Kriz yönetim süreci krizden sonraki süreçleri içeren faaliyet dönemi değildir. Kriz yönetimi sürecinde amaç krizi görmezden gelmek veya krizi halletmek tek başına yeterli değildir. Burada krizi önlemeye çalışmak ve fayda elde ederek başarılı bir hale çevirmek önemlidir. Örgütün dış çevresinden gelen ve önceden öngörülmemiş etkenler sebebiyle oluşan krizlerde, uygun olan yönetsel tedbirleri almak ve bunları uygulamak önem taşımaktadır. Örgütlerde, örgüt yöneticisinin tecrübesi, bilgi birikimi ve becerisi kriz zamanlarında krizi yönetmesi açısından gerekli olmaktadır. Çünkü, yöneticinin kriz dönemlerindeki en büyük sorumluluğu örgütün içinde bulunduğu krizden çıkmasını sağlamaktır (Haşit, 2013).

Krizin oluşmasında önemli olan esas özellikler, taleplerin azalması, maliyetlerin yükselmesi, rekabet ortamında şartların zorlanması ile rakipler arasında yarışın artmasıdır (Akat, 2000).

Kriz Yönetimi, olası krize karşılık, krize ait işaretlerin alınması, incelenmesi ve örgütün minimum zararla bu dönemi atlama bakımından gerekli önlemlerin alınması ve uygulanması dönemidir. Kriz yönetimine ait özellikler (Aksu, 2010);

- a.** kriz yönetimi, örgütleri olabilecek krizlere karşı hazırlar,
- b.** kriz yönetimi, çoklu alanlardan oluşan karışık bir süreçtir,
- c.** kriz yönetimi, örgütün varlığını tehlikeye koyacak konular üzerinde durur,
- d.** kriz yönetimi, örgütü en kısa zamanda kontrol altına alıp, tehlikeleri en az seviyeye indirir,
- e.** kriz yönetimi, örgütlerin yapılarına göre değişik özellikler sergiler,
- f.** kriz yönetimi, stratejik yönetim ve risk yönetimi ile ortak özellikleri vardır,
- g.** kriz yönetimi, örgütün çalışmasına engel olacak konularla ilgilenir,
- h.** kriz yönetimi, özel bir durum olduğu için ek maliyet oluşturacaktır,

- ı. kriz yönetimi süreci karışık bir süreçtir,
- i. kriz yönetimi, örgütü ileride oluşabilecek tehlikelere karşı hazırlar ve kurtarmaya çalışır.

Kriz yönetiminin başarılı bir şekilde yürütülmesi yöneticiler açısından önemli olmaktadır. Yöneticilerin moral açısından kendilerine olan güveni artmaktadır. Krizi iyi algılayabilen yönetici bu süreçte başarısını da göstermiş olmaktadır (Haşit, 2000).

Kriz dönemlerinde örgütler, sorunlarının çözümlerinin yine örgüt içinde bulunduğu farkına varabilmelidir. Krize yol açan durumlar belirlenip sorunu çözme yollarına başvurulmalıdır. Örgüt yöneticileri kriz dönemlerinde özellikle işgörenleri ve çevresi ile etkili bir iletişim sağlamalıdır. İşgörenlerden ve örgütün çevresinden gelecek olan sinyalleri değerlendirmek krizin içinden çıkmayı kolaylaştıracaktır (Karaköse, 2007).

2.3.7. Kriz Yönetiminin Amacı

Örgüt yöneticileri beklenmeyen bir zamanda ortaya çıkabilecek krizleri durdurmak veya daha az zararlı bu dönemi geçirmek için kriz yönetimi konularına daha fazla eğilmek durumundadır. Örgütler krizlerin etkilerinden sarsılmamak için, kriz yönetimi çalışmalarına krizden çok önce başlamalıdır. Yani fırtınanın yaklaştığı hissediliyorsa, camların kırılmasını engellemek için pencereleri kapatmak, çevremizdeki diğer eşyaları korumak adına onları güvenli yerlere kaldırmak oluşabilecek zararları ortadan kaldırmada önemli olacaktır (Haşit, 2013).

Örgütlerde kriz yönetiminin bulunması oluşabilecek zararı en aza indireyecektir. (Karaçor ve Garda, 2015). Paraskevas ve Quek'un (2019) kriz yönetimi ile ilgili amaçları şunlardır (Akt. Ulusoy, 2020).

- a. Kriz yönetimi, krizin her yönü hakkında bilgi elde etmeyi sağlar,
- b. Kriz yönetimi, örgüt yöneticisinin kriz hakkındaki değerlendirmeleri gerçekleştirir,
- c. Kriz yönetimi, örgütün krizin zararından korumak adına çeşitli seçenekler sunar,
- d. Kriz yönetimi, krizi deneyimlemiş yöneticiler için deneyim ve bilgi birikimi sağlar,
- e. Kriz yönetimi, örgütü herhangi bir olası krize karşı hazırlıklı olmasını sağlar.

2.4. Stratejik Liderliğin Kriz Yönetimi Üzerindeki Etkileri

Liderler, örgütsel kriz dönemlerinde krizlere karşı kendilerini ortaya çıkarırlar. Liderin deneyim ve yeteneği, krizin halledilmesinde belli norm ve değerler bakımından çalışma şekillerini ortaya çıkararak krizlerle başedip, önemli konuların üstesinden gelirler (Eren, 2005). Kriz dönemlerinde yöneticilere ihtiyaç vardır. Liderlerin bu dönemlerde gösterecekleri performans örgütlerinin yıkılmasını önleyecektir ve krizin oluşturduğu tedirginliği azaltarak krizin içinden en kısa zamanda çıkılmasını sağlayacaktır (Demirtaş, 2000). Örgütün başında

bulunan liderler örgüte ışık veya karanlık yayabilirler. Sorunların halledilmesinde samimi şekilde davranan lider, takipçileri için ışık tutar ve üyelerinin kendisine karşı aitik duygusunun gelişmesini sağlar (Tutar, 2000).

Drucker (1994) açısından, günümüzün liderleri sanayi dönemi liderleri gibi işgörenleri üstünden iş yapan kişiler değildir. Günümüz bilgi toplumunda liderliğin yeni tanımlamaları vardır. Bugünün liderleri işgörenlerinin durumlarından sorumludurlar. Liderler otokratik davranışlarla bunu yapmazlar. Bugünün şartlarında demokratik (çağdaş) yönetim modeliyle, işgörenleri ile arasında bağlılığın gelişmesini sağlamaktadırlar (Tutar, 2000).

Krizler değişik durumlardan doğmaktadır. Her durum için belli kalıpta liderlik modeli etkili olmamaktadır. Kriz dönemlerinde liderler becerikli, deneyimli, bilgi seviyesi gelişmiş, nerede nasıl davranacağını bilen, insanları çeşitli açılardan tanıyan, her konu hakkında çok yönlü olup, farklı niteliklere sahip olan kişilerdir. Kriz içinde olan liderler özelliklerinin tek ortak noktası esnek davranabilmek ve kriz durumu için doğru olan kararların uygulanmasını sağlama becerilerinin bulunmasıdır (Drucker, 1994).

Stratejik liderlik özellikleri kriz dönemlerinde etkili varlık gösterebilirler. Krizlerin çıkış türleri birbirinden farklı olduğundan kriz durumlarına müdahale edecek liderin de çok yönlü özelliklere sahip olması gerekebilir. Kriz durumları önce kestirilebilir olmalı, aniden çıkan krizlere karşı pratik şekilde doğru kararların uygulanabilmesi önemli olabilmektedir. Kriz durumlarında olaylara karşı serin kanlı davranmalı, panik yapmadan içinde bulunulan durumdan en kısa sürede en az zararı alacak şekilde hızlı davranmak gerekebilir. Krizin bir çok farklıları için krizin her bir özelliğine göre hareket edecek bir lidere ihtiyaç gerekebilir. İşte bu yüzden liderlik özellikleri sadece bu an için yeterli olmayabilir.

Kriz dönemlerinde stratejik liderlik özelliklerine ihtiyaç duyulabilir. Stratejik liderlik, bir çok liderlik özelliklerine sahip olduğu için doğru zamanlama ile doğru kararların vaktinde uygulanması bu dönemler için önem taşıyabilmektedir. Bundan yola çıkarak stratejik liderlik kendi yapısında diğer liderlik özelliklerini de barındırdığı için krizin etkilerini azaltacaktır, en kısa sürede en az zararla kriz dönemlerinin atlatılmasında etkili olabilecektir. Stratejik liderin ileriye gören özelliği ile de ileride oluşabilecek kriz sinyallerini alabileceği için de kriz daha oluşmadan yapacağı stratejik planlama ile krizi durdurabilir veya etkilerini azaltabilir. Böylece stratejik liderin kriz anlarında ki durumlara müdahalesi, önlem ve uygulamaları örgütün varlığını koruyup, örgütün yok olmasını önleyebilir.

2.5. İlgili Araştırmalar

Bu kısımda ilgili araştırmalar, yurt içi ve yurt dışı çalışmalar olmak üzere iki şekilde ele alınacaktır.

2.5.1. Yurt İçi Yapılan Araştırmalar

Stratejik liderlikle ilgili olarak yapılan alanyazın taraması sonucu incelenen çalışmalar şu şekilde özetlenebilir:

Uçar' ın (2017) “Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Duygusal Zeka ve Stratejik Liderlik Davranışlarının İncelenmesi” adlı araştırmanın evrenini Konya Büyükşehir Belediyesi sınırları içindeki öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi 450 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada, Ergin'in (2008) uyarladığı Bar-on' un Duygusal Zeka Ölçeği ve Aydın'ın (2012) uyarladığı Psapia'nın geliştirdiği Stratejik Liderlik Ölçeği uygulanmıştır. Araştırmaya göre öğretmenlerin %60'ı okul müdürlerinin stratejik liderlik becerilerine sahip olduğunu düşünmektedir. Okul müdürlerinin stratejik liderlik puan ortalaması ise 3,61'dir. Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin en yüksek puanı stratejik liderliğin etik uygulamalar boyutundan, en düşük puanı ise dönüşümsel uygulamalar ve politik uygulamalar boyutlarından olduğu belirtilmiştir. Okul müdürlerinin stratejik liderlik becerilerine ilişkin öğretmen algıları yaş ve öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir fakat cinsiyet, çalıştıkları alan, hizmet süresi, okul türü, yöneticilik deneyiminde bulunma ve yöneticileriyle çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Aydın'ın (2012) “Kamu ve Özel İlköğretim Okulu Müdürlerinin Stratejik Liderlik Özellikleri ile Kurumlarının Örgütsel Öğrenme Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı araştırmasında ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma, İstanbul ili Avrupa yakasında 7 değişik ilçeden rastgele seçilen 24 kamu ve 10 özel ilköğretim okulunda görev yapan 606 öğretmenin görüşünden oluşmaktadır. Araştırmada ilköğretim okulu müdürlerinin (dönüşümsel, yönetsel, etik ve politik boyutlar)stratejik liderliklerini belirlemek için Pisapia tarafından geliştirilen “Stratejik Liderlik Ölçeği” (SLO) ile okulların örgütsel öğrenme düzeylerini belirlemek için Watkins ve Marsick tarafından geliştirilen “Örgütsel Öğrenmenin Boyutları Ölçeği” (DLOQ) olarak veri toplanmıştır. Yapılan analiz sonucunda olarak, devlet okulları ve özel okul müdürlerinin algılanan stratejik liderlik puanları arasında ve tüm boyutlarında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Devlet ve özel okul müdürlerinde en çok etik liderlik en az da politik liderlik özellikleri görülmüştür. Bu çalışma ile kamu ve özel ilköğretim okullarında stratejik liderliğin boyutları ile örgütsel öğrenmenin bütün boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. En çok anlamlı ilişki dönüşümsel liderlik ile örgüt

düzeyi ve toplum düzeyi öğrenme arasında görülmüştür. Kamu ve özel ilköğretim okullarında dönüşümsel, yönetimsel, etik ve politik liderlik uygulamaları örgütsel öğrenme üzerinde anlamlı yordayıcılardır. Yönetimsel liderlik örgütsel öğrenme üzerinde anlamlı bir yordayıcı değildir. Sonuç olarak, okul müdürlerinin stratejik liderlikleri artıkça okullarda algılanan örgütsel öğrenme düzeyinin arttığı belirlenmiştir.

Köse ve Güçlü'nün (2018) “Özel Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Davranışları İle Örgütsel Sağlık Arasındaki İlişki” adlı araştırmasında öğretmen görüşlerine göre stratejik liderlik özellikleri ile okulların örgütsel sağlığı arasındaki ilişki belirlenmiştir. Nicel yöntem ile ilişkisel tarama modelinde tasarlanan araştırmanın evreni 2017- 2018’de Ankara ili Merkez ilçede Milli Eğitimde ki özel okullarda görev yapan 3340 öğretmen, örnekleme de bu özel okullarda görev yapan öğretmenler arasından tabakalı örneklem ve basit seçkisiz yöntemle seçilen 345 öğretmenden oluşmuştur. Araştırmada 357 öğretmene ulaşılmıştır. Veri toplamada Pisapia'nın geliştirdiği, Aydın'ın (2012)'de Türkçe'ye uyarladığı “Stratejik Liderlik Ölçeği” (SLÖ) VE Hoy ve Miskel'in geliştirdiği ve Cemaloğlu'nun (2008)'de öğretmenlerin okul müdürlerinin stratejik liderliğine ilişkin görüşleri yüksek, okullarının örgütsel sağlığına ilişkin görüşleri pozitif fakat iyileştirilebilir seviyede olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin demografik değişkenlerindeyse stratejik liderliğe ve örgüt sağlığına ilişkin görüşlerinin cinsiyet, branş, eğitim durumu, mesleki kıdem ve okuldaki hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır; fakat stratejik liderliğin sadece mesleki kıdeme göre, örgüt sağlığına ilişkin görüşlerinin ise sadece yaşa göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Ayrıca, stratejik liderlik ve örgüt sağlığı arasında pozitif yönde yüksek düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Sonuçta, okul müdürlerinin stratejik liderlik davranışlarının örgüt sağlığının güçlü bir yordayıcısı olduğu görülmüştür.

Şişik' in (2015) “Öğretmen Perspektifinden Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Davranışlarının Değerlendirilmesi” adlı araştırmasında, kamu ve özel ilköğretim okullarında görev yapan okul müdürlerinin stratejik liderlik davranış düzeylerini belirlemek demografik değişkenlerin etkisini incelenmek istenmiştir. Araştırma betimsel tarama modelinde yapılmıştır, veri toplama aracı olarak John Pisapia” (2009), tarafından geliştirilen ve Türkiye’de okul müdürlerine yönelik olarak uyarlaması Aydın (2012) tarafından yapılan “Stratejik Liderlik Ölçeği (SLÖ) kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini 2014 yılında Samsun İli Atakum ilçesindeki 1. ve 2. kademe eğitim kurumlarında görev yapan 1042 öğretmen arasından random yöntemiyle belirlenen 344 katılımcı oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda; okul müdürlerinin Stratejik Liderlik bileşenlerinden “Etik Liderlik Boyutunu” ($\bar{X}=4.07$) yüksek düzeyde Politik Liderlik Boyutunu ise ($\bar{X}=3.45$) “orta düzeyde

sergiledikleri tespit edilmiştir. Okul müdürlerinin stratejik liderlik davranışlarının, öğretmenlerin algıları açısından cinsiyet ve medeni durum değişkenine göre fark göstermediği, ama tüm alt boyutlarda ve ölçeğin genelinde ($\bar{X}=193.47$), bekar öğretmenlerin daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Araştırmanın sonucunda; öğretmenlerin algıları açısından görev yapılan okul türlerine göre dönüşümsel liderlik, yönetsel liderlik, etik liderlik alt boyutlarında ve stratejik liderlik toplam puanlarında özel okulda görev yapan öğretmenlerin lehine anlamlı farklılık olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca, okul müdürlerinin stratejik liderlik tutumlarının, öğretmenlerin algıları açısından branş değişkenine göre etik liderlik, politik liderlik ve liderlik toplam puanlarında anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Buna göre, her üç boyutta da branşı sanat ve spor olan öğretmenlerin sayısal, sözel, yabancı dil ve sınıf öğretmenliği branşında olanlardan daha yüksek algı puanlarına sahip olduğu görülmüştür.

Cevahircioğlu'nun (2017) "Spor Yükseköğretim Kurumlarında Stratejik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesi" adlı araştırmasında spor yükseköğretim kurumlarında stratejik liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye' de bulunan toplam 63 üniversitenin spor bilimleri fakülteleri ve beden eğitimi ve spor yüksekokullarında görev yapan yönetici ve akademik personel oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise 6 spor bilimleri fakültesi ve 19 beden eğitimi ve spor yüksekokulu olmak üzere toplam 25 üniversitenin spor yöneticisi ve akademik personeli oluşturmaktadır. Araştırmada, betimsel nitelik taşıyan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın verileri, yönetici ve akademik personelden ölçek yolu ile toplanmıştır. Araştırmada geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarında iki ölçme aracı kullanılmıştır. İlki, yöneticilere uygulanan Stratejik Liderlik Ölçeği; diğeri ise yönetici ve akademik personele uygulanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği'dir. Spor yöneticilerin stratejik liderlik alt boyut puan ortalamalarında, yöneticilerin etik liderlik özelliklerinin en yüksek, politik liderlik özelliklerinin ise en düşük değerlerde olduğu görülmüştür. Bulgular sonucunda, yöneticilerin stratejik liderlik özellikleri ile akademik personelin örgütsel bağlılık düzeylerinin paralellik göstermediği söylenebilir. Araştırmanın sonunda; spor yöneticilerinin stratejik liderlik özellikleri ile yönetici ve akademik personel örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki sonucuna varılamamıştır.

Biçer'in (2015) "İlk ve Ortaokul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi" adlı araştırmasında ilk ve ortaokul müdürlerinin stratejik liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Araştırma, Adıyaman ili merkezinde görevli ilk ve ortaokul müdürlerinin stratejik liderlik davranışlarını belirleme; öğretmenlerin okul müdürlerinin

stratejik liderlik davranışlarına yönelik algılarını belirlemektir. Araştırmanın evrenini 2014-2015 eğitim öğretim yılında Adıyaman ili merkezinde görev yapan ilk ve ortaokul öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise tesadüfi küme örnekleme kullanılarak seçilen 320 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada cinsiyet değişkeninde dönüşümcü ve yönetsel liderlik boyutlarında öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bulunan anlamlı farklılığın ise erkek öğretmenlerin lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki kıdem değişkenine göre okul müdürlerinin stratejik liderlik davranışlarına ilişkin dönüşümcü ve yönetsel liderlik boyutlarında öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Okul müdürlerinin stratejik liderlik davranışlarına ilişkin dönüşümcü ve politik liderlik boyutlarında yaş değişkenine göre öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

Sert'in (2015) "Stratejik Liderlik – Çağ ve Nema Öğretim İşletmeleri Genel Müdürlüğü Stratejik Liderlik Uygulamaları" araştırmasında eğitim kurumlarında genel müdür stratejik liderlik uygulamaları ve bu uygulamaları etkileyen etkenlerden zaman, mali kaynaklar, yasal ve bürokratik etkenlerin okul müdürlerinin görüş ve düşünceleri ile belirlenmesi araştırmanın konusudur. Araştırma da, niteliksel araştırma yöntemlerinden tümevarım analiz modeli uygulanmıştır. Araştırmanın geçerlilik ve güvenilirlik ön çalışmasını kurum dışından farklı üç okul müdürüyle yapıp, genel müdür stratejik liderlik uygulamaları ve uygulamaları etkileyen nedenlere ilişkin görüşme kılavuzu soruları veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda; genel müdürün stratejik liderlik uygulamaların da başarılı olduğu fakat uygulamaların geliştirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Genel müdürün stratejik liderlik uygulamalarını etkileyen etmenlerden, zaman, mali kaynaklar, yasal ve bürokratik engellerin kısmen etkilemekte olduğu sonucuna varılmıştır.

Çakmak'ın (2018) "Stratejik Liderlik ve Duygusal Emek Arasındaki İlişki: Ardahan İli Okul Yöneticileri Örneği" adlı araştırmasında Stratejik Liderlik ile Duygusal Emek arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada, Ardahan ili, merkez ilçesinde bulunan ilk, orta, lise ve dengi 24 okulda çalışan 482 öğretmenin görüşlerine anket yoluyla başvurulmuştur. Anket sonuçlarından 431 tanesi ölçülmeye uygun görülmüştür ve %89,6 oranında geri dönüş sağlanmıştır. Araştırmada, Müdürlerin stratejik liderlik uygulamalarını ölçmek için "Kılınçkaya (2013)" tarafından geliştirilip, uyarlanan "Stratejik Liderlik Ölçeği" (SLÖ) ve öğretmenlerin kriz yönetimi ölçmek için Basım ve Beğenirbaş (2013) tarafından geliştirilip, uyarlanan "Duygusal Emek Ölçeği" (DEÖ) veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Sonuca göre ($p<0,05$) anlamlılık düzeyi kullanılmıştır. Tüm bulgular sonucunda stratejik liderlik uygulamaları ve duygusal emek davranışları arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler görülmüştür.

Araştırmada her iki değişken ve alt boyutlarının yüksek düzeyde kullanıldıkları sonucuna varılmıştır. Ayrıca araştırmada demografik özelliklerin hem stratejik liderlik uygulamalarında hem de duygusal emek davranışlarında farklılıklar gösterdiği bulgulara varılmıştır. Stratejik liderlik uygulamaları artıkça duygusal emek davranışlarından samimi ve derinden davranışların arttığı sonucuna ulaşılarak stratejik liderliğin doğrudan duygusal emek davranışlarına etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Öntürkler'in (2014) "Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Özelliklerinin Araştırılması: Gölbaşı Örneği" adlı araştırmasının amacı, Adıyaman İli Gölbaşı İlçesinde görev yapan okul yöneticilerinin stratejik liderlik özelliklerini belirlemektir. Çalışmanın evrenini; Adıyaman ili Gölbaşı ilçesi Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ilkokul, ortaokul, lise yöneticileri ve öğretmenleri oluşturmaktadır. Bu kurumlarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerden 120 örneklem alınmıştır. Bu örneklemelerin 2'si şube müdürü, 20'si müdür yardımcısı, 3'ü bölüm şefi, 95'i öğretmendir. Bu araştırmada, Gölbaşı ilçesinde görev yapan, okul yöneticileri ve öğretmenlerin görüşlerine başvurulmuştur. Araştırma kapsamında okul yöneticilerinin (Dönüşümsel uygulamalar, yönetimsel uygulamalar, etik uygulamalar, politik uygulamalar, iletişim becerileri ve bilgisayar uygulamaları alt boyutlarından oluşan) Stratejik Liderlik özelliklerini ölçmek için Pisapia tarafından geliştirilen "Stratejik Liderlik Ölçeği" düzenlenerek veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Araştırmanın sonunda; okul yöneticilerinin stratejik liderlik uygulamalarının yüksek olduğu; stratejik liderliğin alt boyutları olan yönetimsel, etik ve politik uygulamaların yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca araştırmaya katılan eğitimcilerin demografik özellikleri ile okul yöneticilerinin stratejik liderlik uygulamaları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir.

Coşkun'un (2017) "Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Davranışlarının İncelenmesi" adlı araştırmasının amacı, okul müdürlerinin stratejik liderlik davranışlarının öğretmenler tarafından nasıl algılandığını belirlemektir. Nicel bir araştırma olan bu çalışmada tarama modeli kullanılmıştır. Toplamda 2.833 öğretmen araştırmanın evreninde bulunmaktadır. Araştırmanın örneklemi, Malatya İli merkezinde ilkokul eğitimi veren 157 devlet ve 7 özel eğitim kuruluşunda toplamda görev yapan 2833 öğretmenlerden amaçlı örnekleme yöntemi ile belirlenmiş olan öğretmen sayısı en fazla olan 7 devlet okulunda görev yapan 422 öğretmen ile evrenden yer alan 7 özel okulda görev yapan 78 öğretmen araştırmanın örnekleimidir. Araştırmada verileri toplamak için "Kişisel Bilgiler Formu" ve "Stratejik Liderlik Ölçeği" kullanılmıştır. Devlet okulunda görevli öğretmenlerin görüşleri ile özel okulda görev yapan öğretmenlerin "Dönüşümsel Liderlik", "Yönetimsel Liderlik", "Etik Liderlik" ve "Politik Liderlik" boyutlarına ilişkin görüşleri karşılaştırıldığında

devlet okulunda çalışanların ortalamasının, özel okulda çalışanlardan yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Yani devlet okulundaki yöneticilerin stratejik liderlik davranışlarının özel okuldaki yöneticilerden daha iyi olduğu söylenebilir.

Göğüş' ün (2014) “Gaziantep İlindeki Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Özelliklerinin Öğretmenler Tarafından Değerlendirilmesi” adlı araştırmasının amacı, Gaziantep il merkezindeki okul müdürlerinin stratejik liderlik uygulamaları ile bu uygulamaları etkileyen etmenlere ilişkin öğretmen görüşlerinin saptanmasıdır. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma 2013-2014 öğretim yılı Gaziantep il merkezi sınırları içerisinde yer alan 19 okulda, orta, ilkokul ve liselerde görev yapmakta olan 428 öğretmene uygulanmıştır. Araştırma evreninin % 78,16'sından veri toplanılmıştır. Araştırma verilerinin toplanmasında “Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Uygulamalarına İlişkin, öğretmen Görüşleri” adlı anket uygulanmıştır. Araştırmada elde edilen bulgu sonucuna göre: okul müdürlerinin stratejik liderlik uygulamalarında genel olarak başarılı oldukları, ama bu uygulamaların geliştirilmesi gerektiği saptanmıştır. Öğretmenlerin cinsiyet farklılıklarında, okul müdürünün stratejik liderlik özelliklerine bakışlarında, bir farklılık bulunmamıştır. Fakat öğretmenlerin deneyim, branş, görev sürelerine göre farklı görüşlere sahip olduğu tespit edilmiştir.

Sütçü'nün (2008) “Stratejik Liderlik” adlı araştırmasında, günümüzde, stratejik liderler tarafından yönetilen örgütlerin, amaçlarına daha kolaylıkla ulaşabilecekleri görülmektedir. Bu yönetim biçimini uygulayan liderlerin, örgüt içi ve örgüt dışı çevre ile sürdürülebilir ilişkiler içinde olmaları örgütsel başarının etkili olduğunu göstermektedir. Büyük oranda önemli olan stratejik liderlik olgusuna biraz da olsa katkı sağlamak üzere hazırlanmış olan bu çalışma kendi içinde altı ayrı başlıkta incelenmiştir. Birinci bölümde giriş; ikinci bölümde literatür taraması; üçüncü bölümde “strateji kavramı, kapsamı ve temel boyutları”; dördüncü bölümde “liderlik kavramı, kapsamı ve temel boyutları”; beşinci bölümde “stratejik liderlik” olgusu, altıncı ve son bölüm de ise sonuç ve değerlendirme işlenmiştir.

Kriz Yönetimi Becerileri ile ilgili yapılan alanyazın taraması sonucunda incelenen çalışmalar şu şekilde özetlenebilir:

Ulusoy'un (2020) “Okul Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerilerinin Liderlik Stilleri Açısından İncelenmesi (İzmir Örneği)” adlı araştırmasında, okul müdürlerinin kriz yönetimi becerileri ile farklı liderlik stilleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmada, okul müdürlerinin kriz yönetimi becerileri ve liderlik stillerine ilişkin öğretmen algıları saptanmaya çalışılmıştır. Belirtilen öğretmen algıları arasında öğretmenlerin 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 meydana gelmektedir. Örneklem, küme örneklem ve tabakalı örneklem yöntemi ile belirlenmiştir. Araştırmanın veri toplama araçları iki ölçekten oluşmaktadır. Öğretmenlerin demografik özellikleri yanı sıra (cinsiyet, medeni durum, sendika üyeliği durumu, hizmet yılı, branş, görev yapılan okul türü) ayrıca 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. Araştırmadan elde edilen veriler değerlendirildiğinde öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki müdürlerin kriz yönetimi becerilerinin yüksek bulduklarını ifade etmişlerdir. Alt boyutlarında da 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 görülmemiştir. Medeni durum bakımından ise kriz öncesi dönemde bekar 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 görülmektedir. 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 ilişkiye bakıldığında en yüksek ölçülen ilişkinin dönüşümcü liderlik de, ikinci sırada etkileşimci liderlik ve en düşük ölçümün ise serbestlik tanıyan liderlik olduğu görülmektedir.

Aksu ve Deveci' nin (2009) "İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerileri" adlı araştırmasının amacı, kriz yönetimiyle ilgili bir ölçme aracı geliştirmektir. Bu ölçme aracının yapı ve kapsam geçerliği, güvenilirliği, faktör analizi ve madde analizi yapılmış ve Türkiye şartlarında kullanılabilecek 31 maddelik "İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri" ölçeği geliştirilmiştir. Bu araştırmanın evrenini ve örneklemi 2006-2007 eğitim öğretim yılında İzmir ili Buca ilçesinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan 200 öğretmen oluşturmaktadır. Uygulama yapılacak okullarda öğretmenlere, müdürler

ile ilgili soru yöneltileceği için, müdürlerini iyi tanımış olmaları gerektiğinden, okuldaki yöneticiliği bir yıldan daha fazla olan okullar belirlenmiştir.

Asunakutlu, Safran ve Tosun'nun (2003) "Kriz Yönetimi Üzerine Bir Araştırma" adlı araştırmasının amacı, konaklama işletmelerinde yapılan araştırma sonuçlarından faydalanarak kriz tahmini ve kriz yönetimi hakkında bir değerlendirme yapmaktır. Anket aracılığıyla veri toplamadan önce küçük örnekleme görüşme sağlanmıştır. Araştırmada görüşme ve anket teknikleri kullanılmıştır. Anket 34 kişilik küçük örneklem grubundan oluşmaktadır. Güvenirlik oranı % 80'nin üzerinde çıkmıştır. Araştırma Muğla ilindeki bazı otel yöneticileriyle öngörüşmeler üzerine yapılmıştır. Örneklem grubu olarak Marmaris merkez ve bağlı ilçelerdeki (İçmeler, Turunç, Kızılcı, Armutalan, vs.) 100 tane konaklama işletmesinden 100 tane yöneticiyle iletişime geçilmiştir. Uygulama aşamasında, yöneticilerin krizi öncesinde tahmin edebilmesinin işletmelerin ve yöneticilerin özelliklerine göre farklılık göstermesi ve yöneticilerin krizi daha çok tehdit şeklinde algılaması olarak iki bulguya erişilmiştir.

Ulutaş'ın (2010) "Kriz Yönetimi ve Dönüşümcü Liderlik" adlı araştırmasının amacı, ilköğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin kriz yönetimi becerileri ve dönüşümcü liderlik düzeyine ilişkin algılarını; bu algıların bazı değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip-göstermediğini ve kriz yönetme becerileri ile dönüşümcü liderlik puanları arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Araştırmada betimsel bir çalışma yapılmıştır. Araştırmanın evreni İstanbul ilindeki 6 ilçede bulunan 207 ilköğretim okulunda görev yapan 7351 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmaya tabakalı örnekleme yöntemiyle 6 ilçeden 23 ilköğretim okulunda görev yapan 567 öğretmen alınmıştır. Araştırma 2009-2010 öğretim yılında yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre; cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş ve branş değişkenlerine göre ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, müdürlerinin kriz yönetim becerilerini gösterme düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre müdürlerin kriz yönetiminde kriz sonrası dönem boyutu ile dönüşümcü liderlik davranışlarında ilham verici motivasyon, ideal etki ile bireysel etki boyutlarında anlamlı fark görülmüştür. Eğitim düzeyi, yaş ve branş değişkenlerine göre ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını gösterme düzeylerinin değerlendirilmesinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Öğretmenlerin kriz yönetme becerilerine ilişkin algıları ve dönüşümcü liderliğe ilişkin algıları arasında anlamlı, pozitif bir ilişki vardır. İlköğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerini gösterme düzeyleri arttıkça kriz yönetimi becerileri de artmaktadır.

Aksu'nun (2009) "Kriz Yönetimi ve Vizyoner Liderlik" adlı araştırmasının amacı, ilköğretim okulu öğretmenlerinin, okullarındaki kriz yönetimi ve vizyoner liderlik düzeyine ilişkin algılarını, bu algıların bazı değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini ve öğretmenlerin kriz yönetimine ilişkin algılarıyla vizyoner liderliğe ilişkin algıları arasındaki ilişkileri belirlemektir. Araştırma tarama modelinde yapılmıştır. Araştırma 2007- 2008 eğitim-öğretim yılında gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini İzmir ilindeki 4 metropol ilçeden 190 ilköğretim okulunun 6320 öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada tabakalı örnekleme yapılmıştır. Tabakalı örnekleme 4 metropol ilçeden 28 ilköğretim okulunda görev yapan 358 öğretmen alınmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin, okul müdürlerinin kriz yönetimine ve vizyoner liderliğe ilişkin algılarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin Kriz yönetimine ilişkin algılarında görev yaptıkları ilçeye göre anlamlı farklılık görülmektedir. Öğretmenlerin kriz yönetimi becerilerine ilişkin algılarıyla vizyoner liderliğe ilişkin algıları arasında anlamlı, pozitif bir ilişki($r=0.75$) görülmektedir.

Balaban'nın (2018) "Kriz Yönetiminde Liderlik ve Liderlik Özelliklerinin Kriz Yönetimine Etkisi Üzerine Bir Araştırma" adlı çalışmasının amacı, kriz kavramı, kriz süreçleri, krizlerden çıkmak için yapılması gerekenler ve krizlerin işletmeler üzerindeki olumlu/olumsuz etkileri incelenmiştir. Ayrıca liderlik özelliklerinin kriz yönetimine etkisi araştırılmış ve krizlerde ne tür liderlik özelliklerinin öne çıkabileceği konusu ele alınarak, kriz liderliği kavramsal olarak ortaya koyulmuştur. Araştırma bölümünde anket çalışması yapılarak karizmatik liderin kriz yönetimindeki etkisi incelenmiş ve sonuç olarak karizmatik liderlerin kriz dönemlerinde başarılı oldukları saptanmıştır. Araştırmanın evreni Türkiye genelinde şubeleri bulunan özel bir bankanın İstanbul'daki genel müdürlüğünde farklı pozisyonlarda çalışanlardan meydana gelmektedir. Bankanın Türkiye genelindeki şubelerinde ve genel müdürlüğünde toplam 1679, araştırmanın yapıldığı genel müdürlükte ise 748 personel çalışmaktadır. Örneklem seçiminde kolay erişilebilir örneklem metodu kullanılmıştır. Genel müdürlükte çalışanların tamamına ulaşmada sorunlar olacağından, rastgele anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Karizmatik Liderlik Ölçeği de tüm alt boyutları açısından oldukça güvenilirdir. Karizmatik Liderlik de 5'li likert tipi ölçek olup her boyut yine ilgili maddelerin ortalama puanları ile ifade edilmiş, ortalamalar 5 üzerinden hesaplanmıştır. Ortalamalar 5'e doğru yönelidikçe yöneticilerin karizmatik liderlik özelliklerini gösterme derecesi de artmaktadır.

Sayın'ın (2008) "Ortaöğretim Kurumlarında Kriz Yönetimi Stratejisinin İncelenmesi (İstanbul İli Örneği)" adlı çalışmanın amacı, ortaöğretim kurumu yöneticilerinin, yöneticilik görevleri sırasında yasadıkları krizlerin neler olduğunu, yöneticilerin algılarına göre

okullarında bir krize neden olabilecek etkenlerin neler olduğunu, yöneticilerin kriz yönetimi bilgisi ve kriz yönetimi sürecindeki stratejilerinin kişisel değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini, ayrıca yöneticilerin kriz yönetimi çalışmalarında karşılaştıkları güçlüklerin neler olduğunu ve kriz yönetim sürecinde kimlerden yardım aldıklarını belirlemektir. Araştırmada araştırmacı tarafından geliştirilen: “Genel Bilgi Formu”, “Kriz Algısı Kontrol Listesi”, “Kriz Yönetimi Başarı Testi” ve “Kriz Yönetimi Ölçeği” olmak üzere dört adet ölçme aracı kullanılmıştır. Ölçme araçları, 2006-2007 eğitim öğretim yılında İstanbul İli’nin 22 İlçesi’nde 164 resmî ortaöğretim kurumunda görev yapan 603 yöneticiye uygulanmış, 551 yöneticiden kullanılabilir veri elde edilmiştir. Yanıtlanan ölçme araçlarında, okulunda kriz yaşandığını belirten 37 ortaöğretim kurumu yöneticisi ile yarı yapılandırılmış formda hazırlanan “Kriz Deneyimi Görüşme Formu” kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulguları ortaöğretim kurumlarındaki yöneticilerin kriz yönetimi konusundaki bilgi düzeylerinin oldukça düşük olduğunu göstermektedir. Kriz yönetimi bilgi düzeylerinin yas, meslekî kıdem ve görev yapılan okul türüne göre farklılaştığı saptanmıştır. Kriz yönetimi ölçeğinden elde edilen bulgular, yöneticilerin kriz yönetimi sürecinde izledikleri stratejilerin görev, yas, yöneticilik kıdemi ve hizmet içi eğitime katılıp katılmama değişkenlerine göre farklılık göstermektedir.

Savcı’nın (2008) “Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Kriz Yönetimine İlişkin Algıları” adlı çalışmasının amacı, Denizli il merkezindeki ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, okullarda yaşanan krizlerin etkili şekilde yönetimine ilişkin algılarını saptamak ve konuyla ilgili öneriler geliştirmektir. Araştırmanın örneklemini, Denizli il merkezinde 2007-2008 öğretim yılı içerisinde, ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenler arasından rastgele seçilen 310 öğretmen oluşturmaktadır. Öğretmenlere araştırmacı tarafından geliştirilen 33 maddelik bir anket uygulanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, okullarda en sık görülen kriz durumu öğrencinin öğrenciye uyguladığı şiddet durumudur. Bu algılar, okulun sosyo-ekonomik düzeyi ve okul türüne göre anlamlı farklılık görülmektedir. Okullarda görülen kriz durumlarından en çok ‘öğrencinin öğretmeni yaralaması/öldürmesi’ öğretmen performansını etkilemektedir. Bu algılar onların eğitim durumlarına ve görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı farklılık göstermektedir. Okullarda yaşanan krizler ‘kısmen’ bilimsel ve uygun olarak yönetilmektedir. Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre, okullarda görülen krizler konusunda öğretmenlerin eğitimleri ‘kısmen’ yeterlidir. Bu algılar onların eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin en çok eğitim ihtiyacı duydukları kriz konuları, ‘okula tehlikeli

birilerinin (silahlı/silahsız) girmesi', bomba ihbarı alınması, öğrencilerin uyuşturucu madde kullanmasıdır.

Ocak'ın (2006) "Ortaöğretim Okullarında Kriz Yönetimi (Edirne İli Örneği)" adlı çalışmasının amacı, Edirne İli Resmi Ortaöğretim okullarında görevli okul müdürlerinin, müdür yardımcılarının ve öğretmenlerin kriz yönetimi konusuna ilişkin görüşlerini, okullarında yapılan çalışmaları inceleyerek ortaöğretim okullarının krize hazırlık düzeylerini saptamaktır. Araştırmada görüşme tekniğinden yararlanılmıştır. Veri analizi teknikleri olarak da içerik analizi ve betimsel analizden faydalanılmıştır. Çalışmanın birinci bölümünde konuyla ilgili problem durumuyla ilgili problem durumundan, araştırmanın amaç ve öneminden söz edilmiştir. İkinci bölümde kriz, kriz planlaması ve kriz yönetimi kavramlarının üzerinde durularak okulda kriz, okulda kriz planlaması ve okulda kriz yönetimi konularından bahsedilmiştir. Üçüncü ve dördüncü bölümlerde, araştırmanın yöntemine ve çalışma grubuyla yapılan görüşmeler sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiş ve yorumlarda bulunulmuştur. Son bölümde, araştırma sonucu varılan sonuçlar verilmiş ve sonuçlar ışığında okul yöneticilerine kriz yönetimine ilişkin önerilerde bulunulmuştur.

Karaköse'in (2007) "Örgütler ve Kriz Yönetimi" adlı araştırmasındakriz yönetiminin örgütler açısından önemi üzerinde durulmuştur. Çalışmada yapılan güncel araştırmalar, bütün örgütlerin eninde sonunda bir krizle karşı karşıya kalabileceğini belirtmektedir. Her ne şekilde olursa olsun, kriz, insanları ve örgütleri olumsuz yönde etkileme potansiyeline sahiptir. Krizler, hem örgütün içyapısından hem de çevresel faktörlerden dolayı ortaya çıkabilir. Kriz yönetiminde önemli olan, en kötü senaryoya göre planların yapılmasıdır. Bu sebeple, ortaya çıkan krizlere etkili bir şekilde müdahale edebilmek için, olası risklerin öngörülerek buna yönelik tedbirlerin alınması kurumlar açısından önemlidir. Ayrıca, kriz dönemlerini her zaman olumsuz olarak nitelemek doğru bir yaklaşım değildir. Kriz dönemleri, örgütler için bir tehdit unsuru olması yanında, bir değişim ve gelişim fırsatı olarak da görülmektedir.

Oran ve Demir (2016) "Kriz Yönetimi Süreci: Türkiye'de Faaliyet Gösteren Özel Bir Banka Üzerine İnceleme" adlı çalışmasında, günümüzde işletmeler farklı kriz türleriyle karşılaşmaktadır. Bu krizleri, kaynakları bakımından örgüt içi ve örgüt dışı olarak gruplandırılabilir. Ekonomik çevre, terör, teknoloji, doğal afet örgüt dışı etmenler arasında sayılırken, üst düzey yönetimin yetersizliği, işletmenin hayat evresi, finansal yapı gibi nedenler de işletmelerde krizlere neden olan örgüt içi etmenler arasında bulunmaktadır. İşletmelerin, krizlerin aşılması ve itibarlarının korunması için farklı kriz yönetim süreçlerini kullandıkları görülmektedir. Kriz süreçlerinde işletmelerin sürdürülebilirliğinin sağlanması iyi bir itibar yönetimi planından geçmektedir. Bu çalışmada, öncelikle kriz türleri ve özellikleri

açıklanmış ve kriz yönetim süreçleri hakkında bilgi verilmiştir. Türk bankacılık sektöründe faaliyet gösteren özel bir bankanın merkez ve şubelerinde oluşabilecek krizlere yönelik olarak hazırlanmış kriz eylem planları incelenmiştir. İncelenen eylem planlarında, yaşanan krizlerin neden olabileceği olumsuzlukların önceden belirlenen risk seviyelerine göre gruplandırıldığı; bu gruplandırma dikkate alınarak, banka yönetiminde yetki ve sorumluluğun hiyerarşik ve fonksiyonel yapıya göre şekillendirildiği görülmüştür. Üst düzey risk yöneticisi ile yapılan mülakat sonucu bankanın olası krizlere karşı hazırlıklı olduğu ve itibarın korunması konusunda etkin bir sürece sahip olduğu görüşüne varılmıştır.

Akdağ'ın (2005) "Halkla İlişkiler ve Kriz Yönetimi" adlı araştırmasında, krizler, çevre ile sürekli etkileşim halinde bulunan örgüt ve örgütsel yaşamın parçalarını oluşturmaktadır. Bunlar örgüt üzerinde yıkıcı etkiler oluşturmalarına izin verilmemelidir. Ancak bunların her zaman tümüyle ortadan kaldırılmaları da zordur. Bunlar minimum düzeyde tutulmalı ve örgüte zarar vermeyecek bir biçimde halkla ilişkiler politikalarıyla atlatılmaları gerekmektedir. Halkla ilişkilerin bilgi toplama, bilgilendirme, kurum itibarı oluşturma ve koruma, hedef kitlelerle iletişim sağlama, hedef kitlelerin beklentileri ile kurum performansını aynı çizgiye getirme, sonuçları değerlendirme gibi temel işlevleri kriz dönemlerinde de ortaya çıkmaktadır. Olması mümkün durumların önlenmesini ya da en az zararla atlatılabilmesini sağlamak amacıyla yürürlüğe girmesi beklenen kriz yönetimi, kuruluşun politikasını etkileyen bir yönetim görevi olması ve iletişimini belirleyici özellik taşıması sebebiyle halkla ilişkilere büyük ölçüde ihtiyaç gerekmektedir. Halkla ilişkilerin bir örgütte bulunması önemlidir. Çünkü, örgütün girebileceği kriz ortamları için hazırlıklar yapması, krizin oluşması durumunda örgüt adına hareket ederek krizin en az hasarla atlatılması veya krizin etkilerinin olumlu bir fırsata dönüştürülmesi ve kriz sonrasında kriz öncesi durumdan daha iyi bir durumun hedeflenmesi ancak halkla ilişkilerle gerçekleşmektedir.

2.5. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Stratejik Liderlikle ilgili yapılan alanyazın taraması sonucunda incelenen çalışmalar şu şekilde özetlenebilir:

Tang'ın (2015) Social Learning Of Strategic Leadership: The Role Of Classroom-Based Leadership Training/ Education In The 'Becoming' Processes Of Senior Police Commander As Strategic Leadership adlı araştırmasının amacı; üst düzey polis komutanlarının stratejik liderler olarak 'olma' süreçlerini, özellikle de bu süreçlerdeki sınıf temelli liderlik eğitiminin rolü hakkında derin bir anlayış kazanmayı amaçlayan ampirik bir çalışmadır. Bu çalışmada, 28.000 yeminli subay dahil olmak üzere yaklaşık 33.000 personelin çalışma gücüne sahip olan Hong Kong Polis Kuvveti (Kuvvet) 'dir. Bu çalışmada uyarlanmış

bir temelli teori metodolojisi kullanılarak, derinlemesine görüşmeler yoluyla toplanan araştırma verileri, stratejik liderlik gelişim süreçlerinin sofistike bir şekilde anlaşılmasını sağlamak için analiz edildi ve yeniden yapılandırıldı. Temel tema, yani sosyal öğrenme, hem bu süreçlerin önemli bir özelliği hem de sınıf tabanlı liderlik eğitiminin önemli bir yönü, katılımcılar tarafından paylaşılan yaşanan deneyimlere dayanmaktadır. Bu çalışmanın bulguları, katılımcıların birçok farklı kaynaktan lider olmayı öğrenirken, sınıf tabanlı liderlik eğitiminin olma süreçlerinde önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Daha spesifik olarak, diğer öğrenme kaynakları ile karşılaştırıldığında, sınıf tabanlı eğitim, onlara diğer ders katılımcılarıyla bilginin ortak oluşturulmasını kolaylaştıran, üç öğrenme düzeyini de aktive eden güvenli bir öğrenme ortamı sağladı. Bu çalışma aynı zamanda, ortak katılımcıların arka planı, teslimat şekli, mekan konumu ve öğretmenlerin kişisel liderlik deneyimi de dahil olmak üzere öğrenme sonuçlarını etkileyebilecek bir dizi önemli faktörü tanımlamaktadır. Bu bulgulara dayanarak, yazar stratejik liderlik gelişiminin hem bilişsel hem de duyuşsal etki alanlarını içeren karmaşık bir sosyal öğrenme süreci olduğunu ve esas olarak ana akım liderlik araştırmacıları tarafından eskiye odaklanmanın ortak uygulamasının şüpheli ontolojik ve epistemolojik varsayımlardır.

Gentle 'nin (2008) Action Learning As A Toll For Strategic Leadership İn Higher Education: An Empirical Study adlı araştırmasının amacı; bir kolejın örgütsel bağlamda bölüm düzeyinde bir eylem öğrenme seti tanıtmak için bir girişimin ampirik bir çalışmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Çalışmanın başlangıç noktası, bir akademik liderin eylemi öğrenmesini tanıtan bir kavramdır. Liderin sorumlu olduğu birimi, kurumsal yönetim paradigmaları kurumun temelini oluşturan eğitim değerleri ve pedagojik ilkeler ile çatışma olduğunda genellikle eğitim örgütlerinde yaşanan uyumsuzluğu azaltabilir. Literatürde, liderlik, örgüt kültürü ve değişim yönetimi konularından yükseköğretim yönetiminin belirli metinlerine kadar incelemiştir. Metodolojik konuların tartışılması, çalışma süresince gözden geçirilen belirli araştırma sorularına odaklanır ve çalışmanın altını çizen etik ve pratik konuları dikkate almaktadır. Araştırma, özellikle mesleki eğitimin uygulandığı bir ortamda, eylem öğreniminin başarısının sadece mesleki bilginin etkileşimine değil, Revans (1980) tarafından başlangıçta P, Q ve R olarak tanımlanan, sorgulama ve yansımaya bağlı olduğu sonucuna varmaktadır.

Rose'un (2019) An Examination Of The Realtionship Between Strategic Leadership and Organizational Commitment Mediated by Organizational Culture in a Mid- Atlantic Historically Black Institution adlı çalışmasının amacı; stratejik liderliğin teorik kavramını ve HBCU' ların karşılaştığı zorluklara ilişkin örgüt kültürünün aracılık ettiği çalışan bağlılığı üzerindeki etkisini araştırmaktadır. Araştırma, stratejik liderlerin sadece örgütün başarılı bir

şekilde yönetilmesi için gerekli olmadığı, aynı zamanda stratejik liderlik teorisi aracılığıyla örgüt misyonun da başarılı olmasını sağlamak için örgüt liderlerinin gerekliliğine odaklanmaktadır. Bu araştırma, Orta-Atlantik HBCU' da örgüt kültürünün aracılık ettiği stratejik liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi üniversite personeli perspektifinden incelemektedir. Bu nicel çalışmada toplanan veriler sonuç değişkenini tahmin etmenin bir yolu olarak regresyon analizi yapılmıştır. Bulgular, bir HBCU' nun karmaşık ortamında örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık paradigması içindeki stratejik liderliğin rolünün tartışılmasını ve anlaşılmasını genişletmektedir. Sonuçlar, örgüt kültürünün aracılık ettiği stratejik liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki olumlu ilişkiyi kanıtlamaktadır.

Vajarodaya 'nın (2013) Strategic Leadership in Business School in Higher Education adlı çalışmasının amacı; İngiltere işletme okulu liderlerinin bu bağlamda rekabet gücüne ve finansal sürdürülebilirliğe katkıda bulunan faktörlere bakış açılarını belirlemeyi amaçlamıştır. Bu keşif amaçlı, nitel çalışma için Financial Times Global MBA Sıralamasında (2010) 12 İngiltere işletme okulundan 21 lider e-posta, telefon veya yüz yüze görüşüldü. Röportaj transkriptleri NVivo8 ve tematik analiz kullanılarak analiz edildi, teorik bir çerçeveye ve gelişmekte olan temalar için kodlamaya dayalı hibrit bir tümdengelim kodlama yaklaşımı benimsendi. Bu çalışmada katılımcılar tarafından belirlenen stratejik liderlik bileşenleri arasındaki bağlantıları göstermek için Finansal Sürdürülebilirlik ve Rekabetçilik için Liderlik Modeli oluşturulmuştur. İngiltere işletme okullarının elde edebileceği potansiyel bir rekabetçilik ve finansal sürdürülebilirlik çemberi göstermektedir. Bu liderler, rekabet gücünün ve finansal sürdürülebilirliğin, insan sermayesini geliştirmek için liderlik ve gelir kaynaklarının kullanılmasıyla sağlanabileceğini ve bu da kendisi ve örgüt sermayesi tarafından geliştirilebileceğini algıladılar. Daha sonra insan ve örgütsel sermaye, okulların sosyal sermayesini güçlendirecek entelektüel sermayeyi geliştirebilir. Sosyal sermaye ile birlikte entelektüel sermaye, okulların rekabet gücünü artırabilir ve bu da stratejilerini ve taktiklerini geliştirebilir. Sosyal sermaye bağış toplama faaliyetlerinin başarısını artırabilir. Bağış toplama, strateji ve taktikler gelir kaynakları geliştirebilir ve finansal sürdürülebilirliğe yol açabilir. Katılımcılar arasında dağıtılmış liderlik tercih edildi ve beşeri sermayenin işletme okullarında en önemli sermaye olabileceğini öne sürdü. Önceki araştırmalar stratejik liderliği stratejik gündemlerin oluşturulması ve yürütülmesi olarak temsil ederken, bu tez İngiltere işletme okullarının, özellikle ekonomik kriz zamanlarında, finansal sürdürülebilirlik ve rekabet gücü için liderlik geliştirmede bu birbiriyle bağlantılı bileşenlerden yararlanabileceğini savunuyor.

Koukpaki'nin (2013) *The Concept Of Strategic Leadership in The Development And Improvoment of Higher Education in The Republic of Benin: A Qualitative Case Study of An African University* adlı çalışmasının amacı; AU3 adlı bir Afrika üniversitesinde eğitiminin geliştirilmesi ve iyileştirilmesinde stratejik liderlik kavramının uygunluğunu araştırmıştır. Batı ülkelerinde ortaya çıktığı gibi stratejik liderliğin AU3 için stratejik liderlerin (SL'ler) yorumlanmasının ve rollerine anlam kazandırdığı yolları araştırdı. Çalışma, nitel vaka çalışması tasarımı ile fenomenolojik bir yaklaşım benimsemiştir. 20 stratejik liderden oluşan maksatlı bir örnek seçildi. Veri toplama aracı yarı yapılandırılmış görüşmeler oldu. Araştırma bulguları, roldeki bireyin stratejik liderliği hayata geçirmesi için şunları önerdi: Helshe ne yaptığını açıklığa kavuşturmak ve faaliyet gösterdiği bağlamı anlayabilmektir. Çalışma şunları ileri sürmektedir: stratejik liderlik üç özellik gerektirir. Bunlar, aydınlatma - rolleri ve sorumlulukları ile tanımlama ve bunları AU3'ün stratejik hedefleri ve misyonuna bağlama yeteneği; dışsallaştırma - rol görevlerini pekiştirme, kanıt sağlama ve işi değerlendirme yeteneği görevleri ve gerçekleştirme - rollerinin karmaşıklığını anlama yeteneğidir. Çalışma ayrıca SL'lerin, verdikleri kararlara etki eden farklı bir değer ve inanç şekli geliştirdiklerini savundu. Çalışma, üç tip lider ile sonuçlanmıştır; orada asılı kalmakla ilgilenen 'yumuşatıcı lider', yüzleşmeyi önleme umuduyla durumu daha sakin hale getiren; rollerini yerine getirme konusundaki yaklaşımlarında bir şeylerin yanlış olduğunu sürekli varsayan 'abartan lider' çevre ve seçmenleri ve teknik uzmanlıklarının ötesini göremeyen 'yansıtan lider' dikkati dağınıktır. Bu çalışma, politika yapıcılarına ve SL'lerin işe alım, seçme ve geliştirilmesinden sorumlu olanlara üniversiteye liderlik etmek için hangi yetkinliklerin gerekli olduğunu daha iyi anlamalarına yardımcı olmayı amaçlamaktadır.

M.McKinney'in (2007) *The Meaning, Value, and Experience of Strategic Leadership for Law Enforcement Executives in Today's World* adlı çalışmasının amacı; FBI Ulusal İcra Enstitüsü'ne (NEI) liderlik eden bir FBI ajanı olarak, polis teşkilatının şefi olduktan sonra şeflerin işinin ne olduğunu bildiklerini düşündüklerini düşünen bir dizi kolluk kuvveti lideriyle tanışmıştır. Çağdaş olarak, aynı zamanda Ordu Savaş Koleji'ne (AWC) katılmış olan NEI öğrencilerimden, AWC stratejik liderlik kurslarının Albayları General olmadan önce eğittiğini öğrenmiştir. Bir ön literatür araştırmasının sonucu, kolluk kuvvetleri yöneticilerini içeren stratejik liderlik araştırmalarının yoksunluğu kanıtladı ve bir çalışmaya ihtiyaç duyulduğu öne sürülmüştür. Büyük Şehirler Şefi (MCC) Derneği'nin polis şefleri, bu tür araştırmalar için uygun bir nüfustu, bilgelik zenginliği içinde ikamet etmiştir. Bu çalışma, sorguyu yönlendiren iki küresel soru hakkında deneyimlerini onlara öğrettiğini belirlemeyi amaçlamıştır; (a) Günümüz dünyasında kolluk kuvvetleri için stratejik liderliğin anlamı ve değeri nedir? ve (b)

Stratejik lider nedir?. Katılımcıların MCC'de ki en iyi stratejik liderleri kimin düşündüğü sorulması da dahil olmak üzere verileri toplamak için postalanmış bir enstrüman kullanılmıştır. Böylece on şef, artırılan, daha fazla zenginlik ve verilere daha fazla derinlik veren yüz yüze görüşmeler için eş seçilmiştir. Bulgular, stratejik liderlik hala süreçte ve sonlu bir tanımdan kaçarken, olaylardan ziyade sorunlarla başa çıkmanın büyük bir resmini, sistemler/acil durum görünümünü, ödevler, yansıma ve eğitim yoluyla kendileri için sürekli yaşam boyu öğrenme içerdiğini göstermektedir. Mentorluk ve heyet yoluyla takipçileri geliştirmiştir. Bu çalışmada MCC kendilerini stratejik liderler olarak algıladıkları ortaya konulmuştur. Stratejik bir lider olma sürecine mentorlar, çatışma, doğru kararlar, dürüstlük ve siyasi perspektifle bağlı kalma cesaretini içermektedir. Daha fazla istatistiksel analiz ve çalışma, hem kolluk hem de genel nüfus açısından stratejik liderlik için daha belirgin bir tanımlama ve model vermek için bu verilerin diğer liderlik çalışmaları ile karşılaştırılması önerilmektedir.

Hosa'nın (2014) Exploring The U.S. Aerospace Strategic Leadership's Shaping of Cultural Assumptions For Continuous Success in The 21. Century: An Exploratory Qualitative Inquiry adlı araştırmasının amacı; ABD havacılık endüstrisi stratejik liderliği, 21. yüzyılda sürekli başarı için çalışan düşünce ve davranışlarını yönetmeyecek yurt içinde ve uluslararası alanda başarısız olmuştur. Bu çalışmada ele alınan sorun, stratejik liderliğin sanayinin başarısızlığına katkıda bulunabilecek kültürel varsayımların şekillenmesinde yer alan anahtar süreçleri ve ilkeleri anlamaktır. Nitel çalışma, örgütlerin daha büyük toplumla olan ilişkisi ile ilişkili olduğu için, gerçekliğin ve gerçeğin doğası, insan doğasının doğası, insan faaliyetinin doğası ve insan ilişkilerinin doğası açısından kültürel varsayımların şekillenmesini 21.yüzyılda araştırdı. Çalışma, Scharmer'ın (2009) teorisi U, dönüşümsel değişim ile ilgili olarak ortaya çıkan gelecekte yola çıkarak farklı düşünme ve hareket etme gereksinimlerini vurgulayarak, Gharajedaghi'nin (2011) sistem teorisi ve Schein'in (2010, 2013) kültürel varsayımlar ve mütevazı soruşturma bulguları tarafından yönlendirilmiştir. Araştırma sorusu, "ABD havacılık endüstrisinin stratejik liderliği 21.yüzyılda sürekli başarı için kültürel varsayımların şekillenmesini etkileyen deneyimleri nasıl belirliyor?" Çalışmada, 20 ABD havacılık endüstrisi stratejik liderinin kişisel deneyimlerine erişim sağlayan keşif nitelikli bir soruşturma kullanıldı. Analiz sonucu elde edilen bulgular, gözden geçirilen literatürle eşleştirdi ve sürekli başarı için şekillendirilmiş kültürel varsayımlarla ortaya çıkan gelecekte öncülük etmek için kıt başarılı girişimleri ortaya çıkardı. Bulgular, ABD havacılık endüstrisinin stratejik liderliğinin çoğunluğunu iç tikanıklığın üstesinden gelmeye ve örgütün düşüşlerini önlemek için dönüştürücü bir değişiklik başlatmaya teşvik etmektedir.

Çalışmadaki başarılı stratejik liderler 21. yüzyılda sürekli başarı yaratma ihtiyacını desteklemektedir.

Kriz yönetimi becerileri ile ilgili yapılan alanyazın taraması sonucunda incelenen çalışmalar şu şekilde özetlenebilir:

Powell'ın (1997) *The Effect of Crisis Management and Teacher Belief Training on Novice SED Teacher's Skills and Behavior During Classroom Conflict* adlı çalışmasının amacı; Yaşam Alanı Kriz Müdahalesi (LSCI), kriz yönetimi eğitim ve Rasyonel Emotif Eğitim (RET), öğretmen inanç eğitimi, tecrübesiz SED özel eğitim öğretmenlerinin kriz yönetimi üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Öğretmenlerin beceri ve inançları ya da beklentileri sınıfa uygulanmak istenmiştir. Bağımsız değişkenlerin etkileri dört bağımlı değişken üzerinde ölçülmüştür bunlar; Krizden korunma yönetimi becerileri, olumsuz öğretmen tepkileri, öğretmen inancı ve kriz yönetimi becerileridir. Bu çalışmadan elde edilen verilerden beş sonuç ortaya çıkmaktadır: (1) LSCI, kriz yönetimi becerileri eğitim teknikleri, tecrübesiz özel eğitim öğretmenlerinin sınıfta kriz yönetimi becerilerinin kullanımı artırmak; (2) LSCI tecrübesiz özel eğitim öğretmenleri sınıfta olumsuz tepkiler kullanımı azaltmak; (3) Rasyonel Duygusal Eğitim (RET), bir öğretmenin inanç eğitimi, TIBS'de kaydedildiği üzere öğretmenlerin inançlarında bazı azalmaların görülmesi; (4) LSCI eğitimine takiben Rasyonel Emotif Eğitim, kriz yönetimi becerilerinin kullanımında daha fazla artış olmamıştır ancak olumsuz öğretmen davranışlarında azalma olmuştur; (5) tecrübesiz özel eğitim öğretmenleri kriz yönetimi becerilerinin kullanımını sağlayabilmektedir ve müdahaleler sona erdikten bir hafta sonra sınıfta daha az olumsuz davranışlar gösterebilmektedir. Veriler, müdahaleler nedeniyle öğretmen davranışlarında bir miktar değişiklik olduğunu öne sürse de, öğrenci davranışları üzerinde herhangi bir etki olmamaktadır.

Ephraim'in (2014) *The Development Process of Government Crisis Management Leader for Natural Disasters in The Caribbean: A Case Study* adlı çalışmasının amacı; Karayipler'de ki doğal afetler için hükümet kriz yönetimi liderlerinin gelişim sürecine ilişkin dokümantasyon eksikliği görülmüştür. Bu nedenle, araştırmacı Karayipler'de ki doğal afetler için hükümet kriz yönetimi liderlerinin gelişim sürecini nasıl açıkladığını incelemektir. Araştırmanın sonucunda kriz yönetiminde gelecekteki araştırmalar için temel bilgi sağlamıştır. Bilim adamları ve uygulayıcılar da felsefi soruları cevaplamak için bu sonuçları kullanabilir. Bulgular, etkili bir gelişme sürecinin doğal afetler sırasında başarılı performansa yol açtığını göstermiştir. Bu açıklayıcı vaka çalışmasının sonuçları, etkili iletişimin kullanılması, devam eden eğitimin tamamlanması, halkın eğitilmesi ve devletin kriz yönetimi liderlerinin doğal

afetler için gelişim süreci için anahtar değişkenler olduğunu ortaya koymuştur. Daha ileri araştırmalar için öneriler ise, kriz yönetimi ve uygulayıcıların değişkenleri için liderliğin yönetim gereksinimlerine ve becerilerine nasıl entegre edileceğini incelemektir.

Ricke'nin (2020) *Did You Take Care of Everybody? Insights on Crisis Management from Senior Student Affairs Professionals* adlı çalışmasının amacı; bu çalışmadan iki farklı bilimsel katkı ortaya çıkmıştır, katılımcıların hikayelerini analiz etmek için örgütsel çerçeveleri teorik bir çerçeve olarak kullanan ilk el yazması, aşağıdaki temaları ortaya çıkarmak için anlatı röportaj verilerine dikkat çekti. Öğrenci ilişkilerinin liderlerinin aileleriyle etkileşimleri, öğrenci ilişkileri liderlerinin aileleri üzerindeki etkileri, yapı arasındaki gerginlikler ve sezgi, gereklilik olarak uyarlanabilirlik ve örgütsel değişime öğrenilen derslerin uygulanmasıdır. Yazarın şiirini analitik bir strateji olarak yarattığı ikinci parça, anlatı pasajlarına bitişik verilerden türetilmiş şiirler ve katılımcıların yansıtıcı çizimleri anlam oluşturmak için yer aldı. Bu sunumunu takiben yazar, araştırma sürecinde ortaya çıkan metodolojik zorluklara, anlatı görüşmesinin hikayelerin derin paylaşımına nasıl yol açtığını, şiirsel sunumun ikilemlerinin kullanımını, ikilemleri de içeren şekle yansıtmıştır. Katılımcı odaklı yansıtıcı görüntüler üreterek ve ölüm konusu ile güreşirken yazarın kendi anlam yapma süreci işlenmiştir. Her iki makaledeki bulgular hem öğrenci işlerinde hem de yükseköğretimde kriz yönetimi ile ilgili bilimsel literatüre ve sanatlara dayalı araştırmalarda metodolojik literatüre, yani transkripsiyon şiirinin ve yansıtıcı çizimin kullanımına önemli katkılar sağlamaktadır. Kriz yönetimi, öğrenci işleri liderleri için gerekli bir yetkinlik olduğundan, öğrenci işlerine yüksek lisans hazırlık ve mesleki uygulama için etkileri tartışılmıştır.

Martinet'in (2007) "Crisis Management and Local Government" adlı çalışmasının amacı; son 25 yılda, resmi bir disiplin olarak kriz yönetimi, iş dünyasında bir yönetim aracı olarak giderek daha fazla kullanılmıştır. Kriz yönetiminin kullanımı yaygın olmasına rağmen, kullanımı iş dünyasında hiçbir şekilde evrensel değildir. Birçok büyük şirket hala resmi bir kriz yönetimi programına sahip değildir ve çoğu orta ve küçük şirkette önceden var olan kriz yönetimi planları bulunmamaktadır. Bu çalışmanın amacı, özellikle yerel belediyelerde olmak üzere yerel yönetimlerde kriz yönetimi programlarının ne ölçüde kullanıldığını belirlemektir. Çalışma ayrıca, kriz yönetimi programına sahip olabilecek şehirler için, kriz yönetimi programının şehir yönetiminin günlük işletme yapısına nasıl entegre edildiğini de belirlemeye çalışmıştır. Çalışmada ayrıca yerel seçilmiş ve üst düzey görevli yetkililer arasında kriz yönetimi onay düzeyinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Singer'in (2009) "Education for Incarceration: A Theoretical Inquiry Into The School-to-Prison Pipeline in A Era of Crisis Management" adlı çalışmasının amacı; bu okuldan cezaevine kadar olan kapitalist sistemin kriz yönetimi için nasıl bir mekanizma olarak çalıştığını incelemektir. Kapitalizmin krizi işgücü piyasası değişiklikleri, cezaevi genişlemesi, cezaevi sanayi kompleksinin yükselişi ve eğitim reformlarının ortaya çıkması gibi birçok toplumsal değişime neden olmuştur. Bu çalışma okul sistemi ve cezaevi sisteminin kriz yönetimini desteklemek için birlikte çalıştığını göstermektedir. Bu çalışma, standartlaştırılmış müfredat, hesap verebilirlik testi, izleme, sıfır tolerans disiplin politikaları ve özel eğitim prosedürleri ve uygulamalarını analiz etmektedir. Bu çalışma aynı zamanda azınlıkların ekonomik sistem, cezaevi sistemi ve okul sistemi içindeki ırksal önyargılı mekanizmalar aracılığıyla orantısız şekilde dezavantajlı hale getirildiğini incelemektedir. Bu çalışmada sunulan veriler ve araştırmalar hem cezaevi sisteminin hem de okul sisteminin kriz yönetimine nasıl katıldığını göstermektedir. Bu çalışma, 35 yıl önce ortaya çıkan kapitalist krizin yönetiminde işgücü piyasasındaki değişimler, ceza hukukundaki değişiklikler, cezaevlerinin özelleştirilmesi, NCLB gibi eğitim reformlarının, gençlerin suçlanması ve özel eğitimin bir ayrımcılık biçimi olarak kullanılmasını araştırmaktadır.

Yow'un (2020) "Crisis Management Planning and Theatre Organizations: Responses and Lessons from The Covid-19 Crisis" adlı çalışmasının amacı; COVID-19 nedeniyle tiyatro organizasyonlarının kapatılması, bu organizasyonlara bir krizle, canlı performansın birincil hizmeti kesintiye uğradığında bir organizasyonun nasıl sürdürülebileceğini gösterdi. Bu soruşturma, her bir organizasyonun finansal sürdürülebilirlik, istihdam, yönetim ve iletişimi nasıl ele aldığına karşılaştırılmasını sağlamak için New Jersey'deki üç tiyatro örgütünün idari yetkilileri ile vaka çalışmalarına ve yarı yapılandırılmış röportajlara odaklanan nitel araştırmalar kullanılmıştır. Buna ek olarak, bu şirketlerin her birinin finansal, halkla ilişkiler ve hizmetle ilgili krizlerin ele alınmasına yönelik stratejiler ve prosedürler geliştirerek kriz yönetimi planlaması uygulamasıyla nasıl ilgilendiğini incelemektedir. Finansal sürdürülebilirlik, hayırsever verme ve kriz yönetimi planlaması ile ilgili araştırma bulguları, bir kriz sırasında tiyatro organizasyonlarına çok sayıda dikkat gösterilmektedir. Hizmet kesintisi krizinden kurtulma başarısı büyük ölçüde liderlik, örgütsel esneklik, yeni girişimleri keşfetme isteğine, kitlesiyle net bir iletişim kurmaya ve bağış toplama ve gelir yaratma konusunda sürekli etkileşime bağlıdır. Ancak bu soruşturma, kriz yönetimi planlamasının bu kuruluşlar tarafından daha az meşgul olduğunu ve örgütsel esnekliği korumaya ve değişen koşullara tepki göstermeye daha fazla odaklandığını da ortaya koymaktadır. Finansal sürdürülebilirlik uygulamalarıyla uğraşan tiyatro örgütleri, rezerv fonları, bağışlar ve sağlam

kalkınma - hizmet kesintisinin zorluklarını yönetmek için daha iyi donanımlıyken, daha ince gelir marjları üzerinde çalışan küçük kuruluşların kapanma olasılığının daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Nelson'nun (2019) "Crisis Management Preparing School Leadership to Manage Critical Incidents: A Qualitative Case Study" adlı çalışmasının amacı; kritik olayların yönetiminde başarılı sonuçlara yol açan kararları desteklemek için okul liderliğinin ve K-12 okullarındaki ilk müdahale görevlilerinin almaları gereken kritik bilgi bileşenlerini belirlemektir. Kritik olaylar, insan yapımı, doğal afetler, şiddetli hava durumu, aktif tehdit veya aktif tetikçi gibi olabileceği veya olmayabileceği bir söylentiden farklı örneklerdir. Bu tür olaylar, K-12 okullarındaki kritik olayları yönetmek için okul liderini hazırlamak üzere bu çalışmanın özünü oluşturan bir uyarı veya uyarı olmadan başlayabilmektedir. Eleştirel bilgilerin okul liderliği ve ilk müdahalecilere planlanması, hazırlanması ve iletilmesi için yöntemler araştırıldı. K-12 okullarında kritik olayları yönetme konusunda deneyimli ve yüz yüze veya telefonla röportaj yapan 13 okul lideri ve yedi katılımcı bulunmaktadır. Katılımcıların yanıtları kaydedilerek kritik olayların yönetilmesinde tanımlanabilen ortak temaları belirlemek üzere değerlendirilmiştir. Görüşme sonuçlarını sıralamak için kelime sıklığının tekrarlanma oranı kullanılmıştır. Röportajların analizi, kritik olayların yönetilmesi; planlama/hazırlık; işbirliği; iletişim; acil kriz yönetimi uygulaması ve sorgulamalar gerçekleştirilmiştir. Bulgular sonucu, K-12 okulları için okul liderinin kritik olay tepkisi ileri iletişim ile çözülmektedir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Yöntem başlığı altında araştırmanın modeli/ deseni, evren, örneklem, çalışma grubu, katılımcılar, veri toplama süreci ve araçları, tasarım, geliştirme, uygulama süreci, verilerin analizi, araştırmanın geçerliği ve güvenilirliği ve araştırmacının rolü açıklanmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli / Deseni

Bu araştırma ile İzmir İli, Buca ilçesinde bulunan resmi ortaokullarında görev yapan öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin stratejik liderlikleri ve kriz yönetimi becerileri arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama metodu kullanılmıştır. Tarama (survey) araştırması, bir gruba ait belli özellikleri açıklamak için verilerin toplanmasıdır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz, Demirel, 2017).

3.2. Evren / Örneklem / Çalışma Grubu / Katılımcılar

Araştırmanın evrenini, İzmir İli, Buca İlçesindeki resmi ortaokullarında görev alan 1430 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi 313 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem yöntemi olarak seçkisiz olmayan örneklem yönteminden, uygun/kazara örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Uygun örnekleme yöntemi; araştırmacının kolay bir şekilde örneklemden verilerin toplamasına denir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Ergün, Karadeniz ve Demirel, 2018). Milli Eğitim Bakanlığının resmi sitesinden elde edilen bilgilere göre İzmir İli, Buca ilçesinde 27 tane resmi ortaokulun olduğu tespit edilmiştir. Bu okullara ait bilgi Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1.

Uygulama yapılan ilçedeki okul ve öğretmen sayısı

İlçe	Toplam Okul Sayısı	Öğretmen Sayısı
Buca	27	1430

Araştırmada kullanılan ölçekler için İzmir İli Milli Eğitim Müdürlüğü’nden uygulama izni alınmıştır. Uygulamada kullanılacak olan açıklamaların yapıldığı google form anketleri öğretmenlere elektronik ortamda ulaştırılmış ve yanıtlamaları için rica edilmiştir. Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmanın örneklemini Buca ilçesinde bulunan 27 resmi ortaokulda görev

yapan 1430 öğretmenden 313'ü tarafından cevaplanan anketler veri analizine tabi tutularak değerlendirilmiştir. Sonuç olarak evrenin % 22'sine ulaşıldığı sonucuna varılmıştır. Temsil örneklem tablosuna bakıldığında örneklemin evreni temsil edici nitelikte (307) olduğu görülmektedir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Ergün, Karadeniz ve Demirel, 2018).

Tablo 2'de örneklem grubunu oluşturan 313 öğretmene ilişkin kişisel bilgilere ait veriler sunulmaktadır.

Tablo 2.

Öğretmenlere ait kişisel bilgiler

Bilgiler	Değişkenler	Sayı (n)	Yüzde (%)
1. Cinsiyet	Kadın	188	60,0
	Erkek	124	39,6
2. Medeni Durum	Evli	263	84,0
	Bekar	49	15,6
3. Yaş	20-40	135	43,2
	41 yaş ve üzeri	178	56,8
4. Mesleki Kıdem	1-10 yıl	59	18,8
	11-20 yıl	127	40,5
	21 yıl ve üstü	127	40,5
5. Eğitim Düzeyi	Ön lisans ve Lisans	273	87,2
	Lisans Üstü	40	12,7

Tablo 2 (Devamı)

Branşlar	Türkçe	63	20,1
	Matematik, Bilişim Teknolojisi	53	16,9
	Fen Bilimleri	37	11,8
	Sosyal Bilimler	75	23,9
	İngilizce	36	11,5
	Güzel Sanatlar	49	15,6
Toplam		313	100

(Görsel Sanatlar, Beden Eğitimi, Müzik, Teknoloji ve Tasarım= Güzel Sanatlar)

(Matematik, Bilişim Teknolojileri= Matematik ve Bilişim Teknolojileri)

(PDR, Özel Eğitim, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, Sosyal Bilgiler= Sosyal Bilimler)

Tablo 2 incelendiğinde çalışma grubunun % 60'ını kadınlar oluşturduğu görülmektedir. Evli öğretmenlerin oranı % 84'ü, bekar öğretmenlerin oranı % 15,6'dır. Yaş değişkenlerine göre yapılan oranlamada % 56,8 oranı ile en çok 41 yaş ve üzeri yaş aralığında öğretmenler ile çalışıldığı gözlemlenmiştir. Mesleki kıdeme bakıldığında % 18,8 ve % 40,5 arasında değişkenlik olduğu saptanmıştır. Mesleki kıdem oranlarına bakıldığında 11-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri % 40,5 oranında eşit değerlerde olduğu gözlemlenmiştir. Eğitim düzeyi oranlarına bakıldığında önlisans ve lisanstan oluşan 273 öğretmen ile % 87, 2 oranı saptanmıştır. En son aşamada branş değişkenlerine göre çalışma grubunda ki oranlar Türkçe % 20,1, Matematik ve Bilişim Teknolojisi % 16,9, Fen Bilimleri % 11,8, Sosyal Bilimler % 23,9, İngilizce % 11,5, Güzel Sanatlar % 15,6 olarak belirlenmiştir.

3.3. Veri Toplama Süreci ve Araçları

Araştırmanın uygulama aşamasından önce Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsüne etik kurul izni için başvurularak etik kurul onayı alınmıştır. Uygulama İçin Eğitim Bilimleri Enstitüsünün İzmir İli Milli Eğitim Müdürlüğü ile uygulamaya ilişkin izin için yazışma sürecinin sonuçlanması beklenmiştir. İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğünden uygulama için yasal izin alındıktan sonra İzmir ili Buca İlçesinde bulunan bütün resmi ortaokullarda görevli olan öğretmenlere google form aracılığı ile ölçekler uygulanmıştır. Araştırma da nicel

verilere ulaşma amacıyla kişisel bilgi formu (cinsiyet, medeni durum, yaş grubu, mesleki kıdem, eğitim düzeyi ve branş) oluşturulmuştur. Önce John Pisapia (2009) tarafından geliştirilmiş sonra, Aydın (2012) tarafından Türkçe' ye çevrilmiş ve uyarlanmış olan "Stratejik Liderlik Ölçeği" kullanılmıştır. "SLÖ" den uyarlanarak okul müdürlerinin stratejik liderlik ölçeği, Aksu ve Deveci (2009) tarafından geliştirilen ilköğretim okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerini belirlemek amacıyla "İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerileri Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin kaynağı İzmir ili Buca ilçesinde bulunan resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin google form anketleri üzerindeki işaretlemelerine dayanmaktadır.

3.4. Tasarım, Geliştirme, Uygulama Süreci

Araştırmanın hazırlık ve veri toplama aşamaları 2020-2021 eğitim öğretim yılı Ocak ayında Dokuz Eylül Üniversitesi ve İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğünden resmi izinler alınarak başlamıştır. Veri toplama çalışmaları Mart ve Nisan aylarında google form anketleri elektronik posta araçları yoluyla öğretmenlere ulaştırılarak başlamış ve "Bilgilendirilmiş Onam Formu, "Stratejik Liderlik Ölçeği" ve "İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerileri Ölçeği" ne ilişkin veriler toplanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Veri analizinde SPSS programından yararlanılmıştır. Araştırmanın birinci ve üçüncü alt probleminde frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri dikkate alınmıştır. Araştırmanın diğer iki değişkenli diğer alt problemleri için Bağımsız Gruplar t-Testi yapılmıştır. Sınıflandırmaların ikiden fazla olduğu değişkenlerde ise Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmıştır. Sınıflandırmalarda ikiden fazla değişkenin bulunduğu karşılaştırmalar sonucunda bulunan farklılıkları açıklamak için Post Hoc testlerinden uygun görülen LCD testi uygulanmış ve aritmetik ortalamalara dayalı yorumlar yapılmıştır. Kriz yönetimi becerileri toplam puanlarının normallik sayıltısı test edilmiştir. Skewness (,837), kurtosis (,941) olarak belirlenmiştir. Stratejik liderlik toplam puanlarının normallik sayıltısını test edilmiştir. Skewness (,734), kurtosis (2,129) olarak belirlenmiştir. Sonuç olarak analizlerin homojenlik testlerinin yapılmasına karar verilmiştir (Şencan, 2012).

Stratejik liderlik ve kriz yönetimi becerileri arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Stratejik liderliğin kriz yönetimi becerilerini ne düzeyde yordadığını belirlemek amacı ile Basit Doğrusal Regresyon Analizi kullanılmıştır.

3.6. Araştırmanın Geçerliği ve Güvenirliği

Bu araştırmada Pisapia (2009) tarafından geliştirilmiş olan ölçeğin Aydın (2012) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş ve uyarlanmış olan Stratejik Liderlik Ölçeği kullanılmıştır. "SLÖ"den uyarlanarak okul müdürlerinde stratejik liderlik ölçeği kullanılmıştır. Bu araştırmada yapılan faktör analizi çalışmasında SLÖ'de 4 faktör bulunmuştur. Buradaki dört faktör bakımından açıklanan toplam varyans yaklaşık olarak %57'dir. Birinci faktör varyansın %42'sini (özdeğer: 14.89.), ikinci faktör yaklaşık %8'ini (özdeğer: 2.71.), üçüncü faktör yaklaşık %4'ünü (özdeğer: 1.41.), dördüncü faktör yaklaşık %3'ünü (özdeğer: 1.20.) açıklamaktadır. SLÖ'nün bu yeni versiyonu Pisapia tarafından 2010 yılında Çin'de 106 okul müdürü üzerinde gerçekleştirilen pilot uygulaması neticesinde Cronbach's Alfa (α) katsayıları hesaplanarak ölçek toplamı ($\alpha = .94$) yüksek düzeyde güvenilir bulunmuştur. Buna göre dönüşümsel uygulamalar alt boyutu ($\alpha = .946$), yönetimsel uygulamalar ($\alpha = .84$), politik uygulamalar ($\alpha = .86$), politik uygulamalar boyutunda ($\alpha = .87$) ve etik uygulamalar boyutunda ($\alpha = .94$) güvenilirlik değerlerine varılmıştır. Aydın'ın "Kamu ve Özel İlköğretim Okulu Müdürlerinin Stratejik Liderlik Özellikleri ile Kurumlarının Örgütsel Öğrenme Düzeyleri Arasındaki İlişki" adlı çalışmasında, SLÖ'nün bu çalışma öncesinde güvenilirliğinin test edilmesi için İstanbul ilinde örnekleme yer alan ilköğretim okullarında görevli 100 öğretmene ulaşılarak 20-24 Haziran 2011 tarihlerinde pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Pilot uygulama sonrasında gerçekleştirilen güvenilirlik analizi neticesinde elde edilen Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları 1. faktör için (Dönüşümsel $\alpha = .87$), 2. faktör için (Yönetimsel $\alpha = .70$), 3. faktör için (Etik $\alpha = .87$), 4. faktör için (Politik $\alpha = .76$) ve ölçek toplamı için ($\alpha = .92$) şeklinde sonuç vermiştir. Bu alfa değerlerine göre SLÖ önemli bir güvenilirlik standardına ($\alpha = .92$) sahiptir (Aydın, 2012). Yapılan güvenilirlik analizleri neticesinde elde edilen verilere göre toplamda SLÖ'nün .92 Cronbach's Alfa (α) iç tutarlılık değerlerine ulaşarak ölçeğin de yüksek düzeyde güvenilirlik standartlarına sahip olduğu söylenebilir. Hesaplanan güvenilirlik değerlerinin .70 ve daha yüksek olması güvenilirlik için genel olarak yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2010).

Tablo 3.

Stratejik liderlik ölçeği alt boyutları ve ölçek maddeleri

Stratejik Liderlik Ölçeği Alt Boyutları ve Ölçek Maddeleri	Madde Numaraları
Dönüşümsel Liderlik	2, 13, 15, 18, 21, 23, 29
Yönetimsel Liderlik	5, 8, 14, 24, 28
Etik Uygulamalar	3, 6, 10, 11, 17, 22, 32
Politik Uygulamalar	4, 12, 16, 20, 26, 27, 31

Aksu ve Deveci (2009), tarafından geliştirilen ölçek ilköğretim okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerini belirlemek amacıyla kullanılmaktadır. Geliştirilen anket üç alt boyutta oluşmaktadır. Anketin birinci alt boyutu “Kriz Öncesi Dönem” 1.,2.,3.,4.,5.,6.,7. “Kriz Dönemi” 8., 9., 10., 11., 12., 13., 14. ve 15. maddelerden, üçüncü alt boyutu “Kriz Sonrası Dönem” 16., 17., 18., 19., 20., 21., 22., 23., 24., 25., 26., 27., 28., 29., 30. ve 31. maddelerden oluşmaktadır. Aksu ve Deveci ‘nin (2009) araştırmasında açımlayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Çalışmanın KMO ve Barlett Küresellik testi sonuçlarında KMO değeri.97 olduğundan değişkenlerin faktör analizlerine uygunluğu yüksek seviyede bulunmuştur. Faktör analizinden sonra ölçe aracı üç faktör olarak belirtilmiştir. Faktör yükü .60’dan aşağı olan maddeler ölçe aracından çıkıncaya kadar faktör analizine devam edilmiş olup, kalan 31 maddenin faktör analizi tekrar yapılmaya devam edilmiştir. 31 maddenin faktör analiz uygunluğuna dair yapılan KMO ve Barlett Küresellik Testi sonucunda 31 maddelik ölçe aracının faktör analizi uygun görülmüştür. Anti-Image korelasyon matrisinde 31 maddelik anketin faktör analizine oldukça uygun olduğu belirlenmiştir. Anketin güvenirlilik hesaplamalarında Cronbach Alpha tekniği kullanılmış ve Kriz Öncesi boyutunda.95, Kriz Dönem boyutunda.95, Kriz Sonrası boyutunda.98, anket genelinde.98 güvenirlilik katsayıları bulunmuştur. Ölçe geneli güvenirlik .98 olarak saptanmıştır. Ölçeğin faktör açıklayıcılığı kriz öncesi dönemde 36,41, kriz döneminde 23,36, kriz sonrası dönemde 18,79 olduğu görülmektedir. Ölçeğin Cronbach’s Alfa güvenirliği sonucu ölçe aracında güvenirlik yüksek görülmektedir. Beşli likert ölçeğine göre ‘Hiçbir Zaman, Nadiren, Bazen, Çoğunlukla ve Her Zaman’ puan aralığı belirlenmiştir.

Tablo 4.

İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği alt boyutları ve ölçek maddeleri

İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz	
Yönetimi Becerileri Ölçeği	Ölçek Maddeleri
Kriz Dönemi Öncesi	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
Kriz Dönemi	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15
Kriz Dönemi Sonrası	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31

3.7.Araştırmacının Rolü

Araştırmanın tüm aşamalarında nesnel bir tutum sergileyen araştırmacı, ölçeklerin öğretmenlere ulaştırılmasından verilerin incelenip analiz edilmesine kadar aktif bir şekilde çalışmıştır. Tarafsız verilere ulaşılması adına hassasiyet gösterilmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın alt problemlerinin sıralamasına uygun olarak elde edilen verilerin çözümlenmesi ile ulaşılan bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlar üzerinde durulmaktadır. Nicel veriler sonucu tablolardan oluşmaktadır.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin stratejik liderlikleri ne düzeydedir?” olarak belirlenmiştir. Bu anlamda Stratejik Liderlik Ölçeği’nden elde edilen bilgilerden yararlanılmıştır. Çalışma grubunda bulunan ortaokullarda görev yapan 313 öğretmenin görüşlerine göre okul müdürlerinin stratejik liderliklerine ilişkin algılarına ait betimsel istatistik sonuçları Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5.

Ortaokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin stratejik liderliklerine ilişkin algılarına ait betimsel istatistik değerleri

Alt Boyutlar	n	$\bar{X}$	S
Dönüşümsel Liderlik	313	4,12	0,72
Yönetimsel Liderlik	313	3,71	0,59
Etik Uygulamalar	313	4,38	0,62
Politik Uygulamalar	313	3,72	0,64
Toplam	313	4,00	0,51

Tablo 5 incelendiğinde öğretmenlerin okul müdürlerinin stratejik liderliklerine ilişkin algılarının olumlu olduğu gözlenmektedir. Öğretmenlerin en yüksek düzeyde katılım gösterdikleri alt boyut Etik Uygulamalar iken ($\bar{X}=4,38$), en düşük ortalama ise Yönetimsel Liderliğe ($\bar{X}=3,71$) aittir. Stratejik Liderlik Ölçeğine ait betimsel istatistik değerleri Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6.

Öğretmenlerin Kendi Okul Müdürlerinin Stratejik Liderliğe İlişkin Algıları

No	Stratejik Liderlik Ölçeği Maddeleri	$\bar{X}$	s
Dönüşümsel Liderlik			
2.	Okul müdürümüz, fikirlerimizi şekillendirmede bize yardımcı olur.	4,252	,8935
13.	Okul müdürümüz, bizi, lider olmaya özendirir.	3,805	1,0638
15.	Okul müdürümüz, okulun uzun vadeli hedeflerine bağlı kalmamız konusunda bizi teşvik eder.	4,307	,7649
18.	Okul müdürümüz, politika oluşturur.	3,748	1,0993
21.	Okul müdürümüz, okul için çalışanların katıldığı bir hedef oluşturmaya çalışır.	4,262	,8017
23.	Okul müdürümüz, fırsatları görmemize yardım eder.	4,144	,8744
29.	Okul müdürümüz, ortak bir vizyon oluşturmaya çalışır.	4,355	,7672
Toplam		4,12	0,72
Yönetimsel Liderlik			
5.	Okul müdürümüz, sonuçlardan bizi sorumlu tutar.	2,770	1,1759
8.	Okul müdürümüz, işlerin nasıl yapılacağına karar verir.	3,946	,8772
14.	Okul müdürümüz, kuralları ve politikaları işletir.	4,329	,6725
24.	Okul müdürümüz, verdiğimiz sözlerden bizi sorumlu tutar.	3,722	,9554
28.	Okul müdürümüz, müracaatlarımızla hiyerarşiyi takip etmemizi söyler.	3,821	1,1848
Toplam		3,71	0,59
Etik Uygulamalar			
3.	Okul müdürümüz, bize karşı dürüsttür.	4,470	,7337
6.	Okul müdürümüz, “doğru olanı” yapmamız için bizi teşvik eder.	4,380	,8238
10.	Okul müdürümüz, görüşlerimize saygı duyar ve onları dikkate alır.	4,310	,8778
11.	Okul müdürümüz, çalışanların özel hayatına saygı duyar.	4,585	,7425
17.	Okul müdürümüz, ilkelere dayalı alınan kararların arkasında durur.	4,348	,8224
22.	Okul müdürümüz, okulun çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün tutar.	4,272	,9870
32.	Okul müdürümüz, tartışmalarda ve karar alma süreçlerinde okulun temel değerlerini vurgular.	4,304	,7929
Toplam		4,38	0,62
Politik Uygulamalar			
4.	Okul müdürümüz, nüfuslu kişilerle iyi ilişkiler kurar.	3,703	1,1840

12.Okul müdürümüz, okul dışındaki kurumlarla/ insanlarla ortaklık geliştirir.	4,198	,8159
16.Okul müdürümüz, kendisine yardım edildiğinde ödül verir.	3,042	1,3186

Tablo 6 (Devamı)

26.Okul müdürümüz, yapılmasını istediği işlerin yerine getirilmesi için ödül vaad eder.	3,345	1,2719
27.Okul müdürümüz, işlerin yerine getirilmesinde etkisi olan insanlara ulaşmaya çalışır.	4,182	,7481
31.Okul müdürümüz, güç ve nüfus sahibi kişilerle ilişkilerini sürdürür.	3,553	1,1921
Toplam	3,72	0,64
Toplam	4,00	0,51

Tablo 6 incelendiğinde, Stratejik Liderlik Ölçeği'nin en yüksek ortalama değerine ($\bar{X}=4,585$) 11. madde olan “Okul müdürümüz, çalışanların özel hayatına saygı duyar” ifadesinin sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin en düşük ortalama sahip olan maddesi ise ($\bar{X}=3,042$) değeri ile 16. madde “Okul müdürümüz, kendisine yardım edildiğinde ödül verir” ifadesidir. Ölçek maddelerine ait standart sapma değerleri ise ,6725 ile 1,1848 değer aralığı arasında değişkenlik göstermektedir. Alt boyutlara göre madde ortalamalarına bakıldığında dönüşümsel liderlik alt boyutuna ait en yüksek madde ortalamasının ($\bar{X}=4,307$) ile 15. maddeye, en düşük ortalamasının ise ($\bar{X}=3,748$) ile 18. maddeye ait olduğu gözlenmiştir. Yönetimsel liderlik alt boyutuna ait en yüksek madde ortalamasının ($\bar{X}=4,329$) ile 14. maddeye ait olduğu gözlenmiştir. En düşük ortalama sahip olan madde ise ($\bar{X}=2,770$) ile 5. maddedir. Etik uygulamaların alt boyutunda en yüksek madde ortalamasının ($\bar{X}=4,585$) ile 11. maddeye, en düşük ortalamasının ise ($\bar{X}=4,272$) ile 22. maddeye ait olduğu gözlenmiştir. Politik uygulamaları alt boyutunda en yüksek madde ortalaması ($\bar{X}=4,198$) ile 12. madde olup en düşük ortalama sahip olan madde ise ($\bar{X}=3,042$) ile 16. maddedir.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Öğretmenlerin görev yaptıkları okulların müdürlerinin stratejik liderliklerine ilişkin algıları onların cinsiyetine, medeni durumuna, yaşına, mesleki kıdemine, eğitim düzeyine ve branşına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” biçimindedir. Probleme yanıt bulmak için Stratejik Liderlik Ölçeği'nden elde edilen veriler kullanılmıştır. Kullanılan verilerin cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem, eğitim düzeyi ve branş durumuna göre farklılaşmanın olup olmadığının belirlenmesinde grup sayısının iki olduğu durumlarda t-testi, grup sayısının ikiden fazla olduğu durumlarda ise tek

yönlü ANOVA testi yapılmıştır. ANOVA testinin ardından farkın oluşması durumunda kaynağı belirlemek amacıyla ikili karşılaştırmalarda LSD Testi kullanılmıştır.

4.2.1. Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Algılarının Karşılaştırılması

Araştırmanın ikinci alt probleminin ilk maddesi “Öğretmenlerin görev yaptıkları okulların müdürlerinin stratejik liderliklerine ilişkin algıları onların cinsiyetine değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklindedir. Bu alt problemin çözümü için, Stratejik Liderlik Ölçeği’nde yer alan kişisel bilgiler bölümünden elde edilen cinsiyet değişkenine ait veriler kullanılmış ve verilerin çözümlenmesi için t-testi yapılmıştır.

Stratejik Liderlik Ölçeği’nde yer alan kişisel bilgiler bölümünden elde edilen cinsiyet değişkenine göre farklılığını belirlemek için uygulanan t-testi sonuçları Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7.

Ortaokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin stratejik liderliklerine ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları

Alt Boyutlar		n	$\bar{X}$	s	t	P
Cinsiyet						
Dönüşümsel Liderlik	Kadın	188	4,13	,71	2,82	,778
	Erkek	124	4,11	,75		
Yönetimsel Liderlik	Kadın	188	3,65	,61	2,397	,017
	Erkek	124	3,81	,55		
Etik Uygulamalar	Kadın	188	4,37	,64	0,82	,934
	Erkek	124	4,38	,60		
Politik Uygulamalar	Kadın	188	3,66	,68	1,654	,099
	Erkek	124	3,80	,70		
Toplam	Kadın	188	3,982	,51	1,044	,029
	Erkek	124	4,044	,52		

P<0,05

Tablo 7. incelendiğinde, ortaokullardaki öğretmenlerin okul müdürlerinin stratejik liderliklerine ilişkin algılarının ölçeğin alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p=,017$, $p<,05$).

Stratejik liderlik ölçeği yönetimsel liderlik alt boyutuna ait algılara ilişkin ortalama puanlar karşılaştırıldığında, kadın öğretmenlerin algılara ilişkin ortalama puanları ($\bar{X}=3,98$) erkek öğretmenlerin algılarına ilişkin ortalama puanlarının ($\bar{X}=4,04$) olduğu belirlenmiştir.

Erkek öğretmenlerin algılara ilişkin ortalama puanlarının kadın öğretmenlerden daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla müdürlerinin yönetim uygulamalarını yönetsel liderlik düzeyinde daha yeterli gördükleri söylenebilir.

4.2.2. Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Algılarının Karşılaştırılması

Araştırmanın ikinci alt probleminde ikinci madde olarak “Öğretmenlerin görev yaptıkları okulların müdürlerinin stratejik liderliklerine ilişkin algıları onların medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” sorusu belirlenmiştir. Bu alt problemin çözümü için, Stratejik Liderlik Ölçeği’nde yer alan kişisel bilgiler bölümünden elde edilen medeni durum değişkenine ait veriler kullanılmış ve verilerin çözümlenmesi için t-testi yapılmıştır. Stratejik Liderlik Ölçeği’nde yer alan kişisel bilgiler bölümünden elde edilen medeni durum değişkenine göre farklılığını belirlemek için uygulanan t-testi sonuçları Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8.

Ortaokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin stratejik liderliklerine ilişkin algılarının medeni durum değişkenine göre t-testi sonuçları

Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	S	t	P
Dönüşümsel Liderlik	Evli	263	4,14	,701	,681	0,496
	Bekar	49	4,07	,773		
Yönetsel Liderlik	Evli	263	3,69	,589	1,889	0,060
	Bekar	49	3,86	,562		
Etik Uygulamalar	Evli	263	4,38	,606	,1740	0,862
	Bekar	49	4,40	,584		
Politik Uygulamalar	Evli	263	3,72	,676	1,250	0,901
	Bekar	49	3,74	,705		
Toplam	Evli	263	4,01	,489	0,263	0,789
	Bekar	49	4,03	,529		

Tablo 8 incelendiğinde öğretmenlerin okul müdürlerinin stratejik liderliklerine ilişkin algıları onların medeni durumlarına göre farklılık göstermemektedir (p dönüşümsel liderlik=,496, p yönetsel liderlik=,060, p etik uygulamalar=,862, p politik uygulamalar= ,901, P>0, 05).

Stratejik liderlik ölçeği dönüşümsel liderlik alt boyutunda algılara ilişkin ortalama puanlar karşılaştırıldığında, evli öğretmenlerin algılarına ilişkin puan ortalamalarının ($\bar{X}$ =4,14) bekar öğretmenlerin algılarının ($\bar{X}$ =4,07) daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna

varılmıştır. Yönetimsel liderlik alt boyutuna ilişkin alınan algılara ilişkin ortalama puanlar karşılaştırıldığında ortalamalarından ($\bar{X}=3,86$) daha düşük düzeyde olduğu gözlenmiştir. Etik uygulamalar alt boyutuna algılara ilişkin ortalama puanlar karşılaştırıldığında evli öğretmenlerin algılarının ($\bar{X}=4,38$) bekar öğretmenlerin algılarına ilişkin puan ortalamalarından ($\bar{X}=4,40$) daha düşük olduğu gözlenmiştir. Politik uygulamalar alt boyutuna ilişkin alınan algılara ilişkin ortalama puanlar karşılaştırıldığında ise evli öğretmenlerin algılarının ($\bar{X}=3,72$) bekar öğretmenlerin algılarından ($\bar{X}=3,74$) daha düşük değerde olduğu gözlenmiştir. Elde edilen bulgulara göre, evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere oranla müdürlerinin yönetim uygulamalarını dönüşümsel liderlik düzeylerinde daha yeterli gördükleri söylenebilir.

4.2.3. Öğretmenlerin Yaşına Göre Algılarının Karşılaştırılması

Araştırmanın ikinci alt probleminin üçüncü maddesi “Öğretmenlerin görev yaptıkları okulların müdürlerinin stratejik liderliklerine ilişkin algıları onların yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklindedir. Bu alt problemin çözümünde uygulanan ölçeklerde yer alan kişisel bilgiler bölümünden elde edilen veriler kullanılmış ve verilerin çözümlemesi için t-testi sonuçları tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9.

Ortaokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin stratejik liderliklerine ilişkin algılarının yaş değişkenine göre t- testi sonuçları

Alt Boyutlar	Yaş	N	$\bar{X}$	s	t	P
Dönüşümsel Liderlik	20-40	135	3,963	,758	3,444	,001
	41 yaş +	177	4,245	,684		
Yönetimsel Liderlik	20-40	135	3,728	,652	,331	,741
	41 yaş +	177	3,706	,557		
Etik Uygulamalar	20-40	135	4,241	,691	3,461	,001
	41 yaş +	177	4,485	,556		
Politik Uygulamalar	20-40	135	3,616	,713	3,184	,024
	41 yaş +	177	3,795	,670		
Toplam	20-40	135	3,899	,533	3,184	,002
	41 yaş +	177	4,085	,492		

p<0,05

Tablo 9 incelendiğinde, ortaokullardaki öğretmenlerin okul müdürlerinin stratejik liderliklerine ilişkin algılarının ölçeğin alt boyutlarında yaşa göre dönüşümsel liderlik, etik uygulamalar ve politik uygulamalar alt boyutunda anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p=,001$, $p=,001$, $p=,0,24$, $p< 0,05$).

Stratejik liderlik ölçeği yönetsel liderlik alt boyutuna ilişkin alınan toplam puanlar karşılaştırıldığında, dönüşümsel liderlik alt boyutunda 20-40 yaş öğretmenlerin algılara ilişkin puan ortalamaları ($\bar{X}=3,963$) 41 yaş + öğretmenlerin algılarına ilişkin puan ortalamaları ($\bar{X}=4,245$), etik uygulamalar alt boyutunda 20-40 yaş öğretmenlerin algılarına ilişkin puan ortalamaları ($\bar{X}=4,241$), 41 yaş + öğretmenlerin algılarına ilişkin puan ortalamaları ($\bar{X}=4,485$), politik uygulamalar alt boyutuna ilişkin 20-40 yaş öğretmenlerin algılarına ilişkin puan ortalamaları ($\bar{X}=3,616$), 41 yaş + öğretmenlerin algılarına ilişkin toplam puan ortalamaları ($\bar{X}=3,795$) olarak tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, 41 yaş ve üzeri öğretmenlerin 20-40 yaş öğretmenlere oranla müdürlerinin dönüşümsel liderlik becerilerini, etik uygulamalar ve politik uygulamalar düzeyinde daha yeterli gördükleri söylenebilir.

4.2.4. Mesleki Kıdemine Değişkenine Göre Öğretmen Algılarının Karşılaştırılması

Araştırmanın ikinci alt probleminin dördüncü maddesi “Öğretmenlerin görev yaptıkları okulların müdürlerinin stratejik liderliklerine ilişkin algıları onların mesleki kıdemine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklindedir. Bu alt problemin çözümünde uygulanan ölçeklerde yer alan kişisel bilgiler bölümünden elde edilen veriler kullanılmış ve verilerin çözümlenmesi için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuç aşağıda Tablo 10’da sunulmaktadır.

Tablo 10.

Ortaokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin stratejik liderliklerine ilişkin algılarının mesleki kıdeme göre tek yönlü varyans analizi sonuçları

Alt Boyutlar	n	$\bar{X}$	s	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Dönüşümcü Liderlik 0,72	313	4,12		Gruplar Arası	2,417	2	1,209	2,290	,103
				Gruplar İçi	163,560	310	,528		
				Toplam	165,977	312			
Yönetimsel Liderlik	313	3,71	0,59	Gruplar Arası	,375	2	,187	,520	,595
				Gruplar İçi	111,619	310	,360		
				Toplam	111,993	312			
Etik Uygulamalar 0,62	313	4,38		Gruplar Arası	3,068	2	1,534	3,955	,020
				Gruplar İçi	120,227	310	,388		
				Toplam	123,295	312			
Politik Uygulamalar 0,64	313	3,72		Gruplar Arası	,842	2	,421	,872	,097
				Gruplar İçi	149,776	310	,483		
				Toplam	150,618	312			
Stratejik Lid. Toplam	313	4,00	0,51	Gruplar Arası	1,253	2	,626	2,356	,097
				Gruplar İçi	82,436	310	,266		
				Toplam	83,688	312			

P<0,05

Tablo 10 incelendiğinde Stratejik Liderlik Ölçeğinin alt boyutlarında öğretmenlerin okul müdürlerinin stratejik liderliğe ilişkin algılarının mesleki kıdeme göre etik uygulamalar boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu ($p<0,05$) gözlenmiştir. Anlamlı farklılık gözleendiği için LSD testi yapılmıştır ($P=0,020$, $p<0,05$). LSD sonuçları aşağıda Tablo 11’de sunulmaktadır.

Tablo 11

Ortaokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin stratejik liderliklerine ilişkin algılarındaki anlamlı farklılığın hangi kıdem yılı arasında olduğunu belirlemek için yapılan LSD testi sonuçları

Bağımlı Değişken	Kıdem (A)	n	Kıdem (B)	Ortalama Arası Fark (A-B)	P
Etik Uygulamalar	11-20 yıl	59	1-10 yıl	-0,093	0,341
			21 yıl ve üstü	-0,219*	0,005
	21 yıl +	127	1-10 yıl	0,125	0,201
			11-20 yıl	0,219	0,005
Stratejik Lid. Top.	11-20 yıl	59	1-10 yıl	-0,041	0,609
			21 yıl ve üstü	-0,138*	0,033
	21 yıl+	127	1-10 yıl	0,096	0,234
			11-20 yıl	0,138*	0,033
P<0,05					

Tablo 11 incelendiğinde etik uygulamalar alt boyutunda hangi mesleki kıdem yılları arasında fark olduğu ortaya çıkmaktadır. Etik uygulamalar alt boyutunda 11-20 yıl mesleki kıdem ile 1-10 yıl mesleki kıdeme bakıldığında 11-20 yıl aleyhine bir durum gözlenmektedir. 21 yıl ve üstü mesleki kıdem ile 11-20 yıl mesleki kıdeme bakıldığında 21 yıl ve üstü lehine bir durum gözlenmektedir.

4.2.5. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Öğretmen Algılarının Karşılaştırılması

Araştırmanın ikinci alt probleminin beşinci maddesi “Öğretmenlerin görev yaptıkları okulların müdürlerinin stratejik liderliklerine ilişkin algıları onların yaş grubu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” problem cümlesidir. Bu alt problemin çözümünde uygulanan ölçeklerde yer alan kişisel bilgiler bölümünden elde edilen veriler kullanılmış ve verilerin çözümlenmesi için t- testi yapılmıştır. Elde edilen sonuç tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12

Ortaokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin stratejik liderliklerine ilişkin algılarının eğitim düzeyine göre t- testi sonuçları

Alt Boyutlar	Eğitim Düzeyi	N	$\bar{X}$	S	t	P
Dönüşümsel Liderlik	Lisans	273	4,131	,720	,720	0,670
	Lisans Üstü	40	4,078	,795		
Yönetimsel Liderlik	Lisans	273	3,728	,565	,820	0,413
	Lisans Üstü	40	3,645	,795		
Etik Uygulamalar	Lisans	273	4,404	,603	1,687	0,093
	Lisans Üstü	40	4,225	,770		
Politik Uygulamalar	Lisans	273	3,729	,689	,553	0,580
	Lisans Üstü	40	3,660	,737		
Stratejik Lid. Toplam	Lisans	273	4,019	,502	1,095	0,366
	Lisans Üstü	40	3,923	,614		

*p<0,05

Tablo 12 incelendiğinde, ortaokullardaki öğretmenlerin okul müdürlerinin stratejik liderliklerine ilişkin algılarının ölçeğin alt boyutlarında eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($P > 0,05$).

Stratejik liderlik ölçeği denetimsel liderlik, yönetimsel liderlik, etik uygulamalar ve politik uygulamaların alt boyutuna ilişkin alınan toplam puanlar karşılaştırıldığında, elde edilen bulgulara göre, lisans ve lisans üstünde öğretmenlerin puan ortalamaları karşılaştırıldığında lisans mezunlarının stratejik liderliğin etik uygulamalar alt boyutlarında ($\bar{X} = 4,404$) müdürlerin daha yüksek düzeyde yeterli gördükleri söylenebilir.

4.2.6. Branş Değişkenine Göre Öğretmen Algılarının Karşılaştırılması

Araştırmanın ikinci alt probleminin altıncı maddesi “Öğretmenlerin görev yaptıkları okulların müdürlerinin stratejik liderliklerine ilişkin algıları onların branş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklindedir. Bu alt problemin çözümünde uygulanan ölçeklerde yer alan kişisel bilgiler bölümünden elde edilen veriler kullanılmış ve verilerin çözümlenmesi için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuç aşağıda Tablo 13’te sunulmaktadır.

Tablo 13.

Ortaokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin stratejik liderliklerine ilişkin algılarının branşlarına göre tek yönlü varyans analizi sonuçları

Alt Boyutlar	n	$\bar{X}$	s	Varyans Kaynağı	Kareler Top.	Sd	Kareler Ort.	F	P
Dön. Lid.313	4,12	0,72		Gruplar Arası	10,471	5	2,094	4,134	,001
				Gruplar İçi	155,506	307	,507		
				Toplam	165,972	312			
Yön.Lid.313	3,71	0,5		Gruplar Arası	,916	5	,183	,507	,771
				Gruplar İçi	111,077	307	,362		
				Toplam	111,993	312			
Etik Uy.313	4,38	0,62		Gruplar Arası	8,043	5	1,609	4,285	,001
				Gruplar İçi	115,252	307	,375		
				Toplam	123,295	312			
Poltk.Uy.313	3,72	0,64		Gruplar Arası	3,563	5	,713	1,488	,193
				Gruplar İçi	147,055	307	,479		
				Toplam	150,618	312			
Strj.Lid.Top. 313	4,00	0,51		Gruplar Arası	4,238	5	,848	3,275	,007
				Gruplar İçi	79,450	307	,259		
				Toplam	83,688	312			

P<0,05

Tablo 13 incelendiğinde Stratejik Liderlik Ölçeğinin alt boyutlarından dönüşümsel liderlik (p=,001) ve etik uygulamalar (p=,001) boyutlarında öğretmenlerin okul müdürlerinin stratejik liderliklerine ilişkin algılarının branşlara göre anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir (P<0,05). Bu anlamlı farklılığın hangi branşlar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan LSD testinin sonuçları Tablo 14'te sunulmaktadır.

Tablo 14

Öğretmenlerin stratejik liderliklerine ilişkin algılarındaki farklılığın branş değişkenine göre uygulanan LSD testi sonuçları

Tablo 14

Bağımlı Değişken	Branş	n	Branşlar	Ortalamalar	p	
Dön.Lid	(A)	(B)		Arasındaki Fark (A-B)		
		Türkçe	63	Mat.ve Bilş.Tek	0,978	0,462
				Fen Bilimleri	0,212	0,150
				Sosyal Bilimler	- 0,004	0,973
				İngilizce	-0,196	0,188
				Güzel Sanatlar	-0,390*	0,004
	Matematik ve Bilş.Tek.	53	Türkçe	-0,097	0,462	
			Fen Bilimleri	0,115	0,451	
			Sosyal Bilimler	-0,101	0,426	
			İngilizce	-0,293	0,057	
			Güzel Sanatlar	-0,488*	0,001	
	Fen Bilimleri	37	Türkçe	-0,212	0,150	
			Mat.Bilş.Tekn.	-0,115	0,451	
			Sosyal Bilimler	-0,216	0,130	
			İngilizce	-0,409*	0,015	
			Güzel Sanatlar	-0,603*	0,000	

Tablo 14 (Devamı)

Sosyal Bilimler	75	Türkçe	0,040	0,973
		Mat.ve Bilş.Tek.	0,101	0,426
		Fen Bilimleri	0,216	0,130
		İngilizce	-0,192	0,184
		Güzel Sanatlar	-0,386*	0,003
İngilizce	36	Türkçe	0,196	0,188
		Mat.ve Bilş.Tek.	0,293	0,057
		Fen Bilimleri	0,409*	0,015
		Sosyal Bilimler	0,192	0,184
		Güzel Sanatlar	-0,194	0,214
Güzel Sanatlar	49	Türkçe	0,390*	0,004
		Mat.Bilş.Tek	0,488*	0,001
		Fen Bilimleri	0,603*	0,000
		Sosyal Bilimler	0,376*	0,003
		İngilizce	0,194	0,214
Yönetimsel Lid. Türkçe	63	Mat.ve Bil.Tek.	0,040	0,721
		Fen Bilimleri	0,160	0,199
		Sosyal Bilimler	0,530	0,600
		İngilizce	0,148	0,239
		Güzel Sanatlar	0,089	0,436
Mat.ve Bil.Tek.	53	Türkçe	-0,040	0,721
		Fen Bilimleri	0,120	0,352
		Sosyal Bilimler	0,013	0,898
		İngilizce	0,108	0,405
		Güzel Sanatlar	0,049	0,680
Fen Bilimleri	37	Türkçe	0,160	0,199
		Mat.ve Bil.Tek.	-0,210	0,352

Tablo 14 (Devamı)

			Sosyal Bilimler	0,106	0,380
			İngilizce	-0,011	0,933
			Güzel Sanatlar	-0,070	0,589
	Sosyal Bilimler	75	Türkçe	0,053	0,600
			Mat.ve Bil.Tek.	-0,013	0,898
			Fen Bilimleri	0,106	0,380
			İngilizce	0,094	0,439
			Güzel Sanatlar	0,035	0,749
	İngilizce	36	Türkçe	0,148	0,239
			Mat.ve Bil.Tek.	-0,108	0,405
			Fen Bilimleri	0,011	0,933
			Sosyal Bilimler	-0,094	0,439
			Güzel Sanatlar	-0,059	0,655
	Güzel Sanatlar	49	Türkçe	0,089	0,436
			Mat. Bil.Tek.	-0,049	0,680
			Fen Bilimleri	0,070	0,589
			Sosyal Bilimler	-0,035	0,749
			İngilizce	0,059	0,655
Etik Lid.	Türkçe	63	Mat.ve BilTek.	0,125	0,271
			Fen Bilimleri	0,161	0,204
			Sosyal Bilimler	-0,018	0,858
			İngilizce	-0,137	0,285
			Güzel Sanatlar	- 0,376*	0,003
	Mat.ve Bil. Tek.	53	Türkçe	-0,125	0,271
			Fen Bilimleri	0,035	0,786
			Sosyal Bilimler	-0,144	0,189
			İngilizce	-0,263*	0,048
			Güzel Sanatlar	-0,472	0,00
	Fen Bilimleri	37	Türkçe	-0,161	0,204

Tablo 14 (Devamı)

			Mat.Bil.Tek.	- 0,035	0,786
			Sosyal Bilimler	-0,180	0,144
			İngilizce	-0,298*	0,038
			Güzel Sanatlar	-0,508	0,000
	Sosyal Bilimler	75	Türkçe	0,018	0,858
			Mat.ve Bil.Tek.	0,144	0,189
			Fen Bilimleri	0,180	0,144
			İngilizce	-0,118	0,341
			Güzel Sanatlar	-0,328*	0,004
	İngilizce	36	Türkçe	0,137	0,285
			Mat.ve Bil.Tek.	0,263*	0,048
			Fen Bilimleri	0,298*	0,038
			Sosyal Bilimler	0,118	0,341
			Güzel Sanatlar	-0,209	0,120
	Güzel Sanatlar	49	Türkçe	0,346*	0,003
			Mat.ve Bil.Tek.	0,472*	0,000
			Fen Bilimleri	0,508*	0,000
			Sosyal Bilimler	0,328*	0,004
			İngilizce	0,209	0,120
Politik Uygulamalar	Türkçe	63	Mat.Bil.Tek	-0,057	0,654
			Fen Bilimleri	0,015	0,916
			Sosyal Bilimler	-0,142	0,229
			İngilizce	-0,077	0,594
			Güzel Sanatlar	- 0,311*	0,019
	Mat.Bil.Tek.	53	Türkçe	0,579	0,654
			Fen Bilimleri	0,730	0,623

Tablo 14 (Devamı)

		Sosyal Bilimler	-0,084	0,496
		İngilizce	-0,019	0,898
		Güzel Sanatlar	-0,253	0,065
Fen Bilimleri	37	Türkçe	-0,015	0,916
		Mat.Tek.Bil.	-0,730	0,623
		Sosyal Bilimler	-0,157	0,258
		İngilizce	-0,092	0,570
		Güzel Sanatlar	0,326*	0,031
Sosyal Bilimler	75	Türkçe	0,142	0,229
		Mat.veTek.Bil.	0,084	0,496
		Fen Bilimleri	0,157	0,258
		İngilizce	0,065	0,642
		Güzel Sanatlar	-0,169	0,184
İngilizce	36	Türkçe	0,077	0,594
		Mat.Bil.Tek.	0,019	0,898
		Fen Bilimleri	0,092	0,570
		Sosyal Bilimler	-0,065	0,642
		Güzel Sanatlar	-0,234	0,124
Güzel Sanatlar	49	Türkçe	0,311*	0,019
		Mat.Bil.Tek.	0,253	0,065
		Fen Bilimleri	0,326*	0,031
		Sosyal Bilimler	0,169	0,184
		İngilizce	0,234	0,124

*P<0,05

Tablo 14 incelendiğinde dönüşümsel liderlik ve etik uygulamalar alt boyutlarında hangi branşlar arasında fark olduğu ortaya çıkmaktadır. Dönüşümsel liderlik alt boyutunda Türkçe ile Güzel Sanatlar arasındaki anlamlı fark $-0,390^*$ Türkçe aleyhine bir durum gözlenmektedir. Mat.ve Bil.Tek. ile Güzel Sanatlar arasındaki anlamlı fark $0,488^*$ Mat.ve Bil. Tek. lehine bir durum gözlenmektedir. Fen Bilimleri ile İngilizce arasındaki anlamlı fark $-0,409$ olarak Fen Bilimleri aleyhine, Güzel Sanatlar arasındaki anlamlı fark $-0,603^*$ Fen Bilimleri aleyhine olarak gözlenmiştir. Sosyal Bilimler ile Güzel Sanatlar arasındaki anlamlı ilişki $-0,386^*$ ile Sosyal Bilimler aleyhine gözlenmiştir. İngilizce ile fen bilimleri arasındaki anlamlı fark $0,409^*$ ile İngilizce lehine bir durum gözlenmiştir. Güzel Sanatlar ile Türkçe arasındaki anlamlı fark $0,390$ Güzel Sanatlar lehine gözlenmiştir, Mat.ve Bil. Tek. ile arasındaki anlamlı fark $0,488^*$ ile Güzel Sanatlar lehine bir durum gözlenmiştir, Fen Bilimleri ile olan anlamlı fark $0,603^*$ Güzel Sanatlar lehine bir durum gözlenmiştir, Sosyal Bilimler ile olan anlamlı fark $0,386^*$ Güzel Sanatlar lehine olarak gözlenmiştir.

Etik uygulamalar alt boyutunda Türkçe ile Güzel Sanatlar arasındaki anlamlı fark $-0,346^*$ Türkçe aleyhine bir durum olarak gözlenmiştir. Mat. Bil.Tek. ile İngilizce arasındaki anlamlı fark $-0,263^*$ Mat.ve Bil.Tek. aleyhine olarak gözlenmiştir. Fen Bilimleri ile İngilizce arasındaki anlamlı fark $-0,298^*$ Fen Bilimleri aleyhine gözlenmiştir, Güzel Sanatlar arasındaki anlamlı fark $-0,508^*$ Fen Bilimleri lehine gözlenmiştir, Sosyal Bilimler ile Güzel Sanatlar arasındaki anlamlı fark $-0,328^*$ Sosyal Bilimler aleyhine gözlenmiştir. İngilizce ile Mat. ve Bil. Tek. ile arasındaki anlamlı fark $0,263^*$ İngilizce lehine gözlenmiştir, Fen Bilimleri ile arasındaki anlamlı fark $0,298^*$ İngilizce lehine olarak gözlenmiştir. Güzel Sanatlar ile Türkçe arasındaki anlamlı fark $0,346^*$ Güzel Sanatlar lehine gözlenmiştir, Mat. Bil. Tek. ile arasındaki anlamlı fark $0,472^*$ Güzel Sanatlar lehine olarak gözlenmiştir, Fen Bilimleri ile arasındaki anlamlı fark $0,508^*$ Güzel Sanatlar lehine gözlenmiştir, Sosyal Bilimler arasındaki anlamlı fark $0,328^*$ Güzel Sanatlar lehine gözlenmiş olduğu ortaya çıkmaktadır.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerin algılarına göre “okul müdürlerinin kriz yönetim becerileri ne düzeydedir?” olarak belirlenmiştir. Bu anlamda İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği’nden elde edilen bilgilerden yararlanılmıştır. Çalışma grubunda bulunan ortaokullarda görev yapan 313 öğretmenin görüşlerine göre okullardaki müdürlerin kriz yönetimi becerilerine ilişkin algılarına ait betimsel istatistik sonuçları Tablo 15’ te verilmiştir.

Tablo 15.

Ortaokul öğretmenlerinin okullarındaki kriz yönetimi becerilerine ilişkin algılarına ait betimsel istatistikler

Ölçek Alt Boyutları	n	$\bar{X}$	s
Kriz Dönemi Öncesi	313	4,027	0,710
Kriz Dönemi	313	4,006	0,802
Toplam	313	4,016	0,756

Tablo 15 incelendiğinde öğretmenlerin kriz yönetimi becerilerine dair algılarının olumlu olduğu sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin en yüksek düzeyde katılım gösterdikleri alt boyut Kriz Öncesi Dönem ($\bar{X}=4,027$), en düşük ortalamanın gözlemlendiği alt boyut ise Kriz Dönemi ($\bar{X}=4,006$)'dir. Ölçeğin ortalamasına ilişkin değer ise ($\bar{X}=4,016$)'dir.

Tablo 16.

Öğretmenlerin kendi okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin algıları

Ölçek Maddeleri	$\bar{X}$	s
Kriz Dönemi Öncesi		
1. Kriz ortaya çıkmadan önce farklı aynaklardan gelen kriz sinyallerini algılayabilmektedir.	4,042	0,801
2. Kriz yaşanmadan önce kriz senaryoları oluşturmaktadır.	3,760	0,969
3.Örgüt için tehlike yaratabilecek sorunları önceden saptamaktadır.	3,859	0,887
4. Çevrede meydana gelen krizleri takip etmektedir.	4,118	0,781
5. Krize neden olabilecek her durumu dikkatle incelemektedir.	4,125	0,824
6.Kriz işaretlerine karşı duyarlıdır.	4,157	0,783
7.Krizin olumsuz etkilerinden korunma stratejileri konusunda bilgi sahibidir.	4,134	0,772
Kriz Dönemi		
8. Krizden korunmak amacıyla yazılı kriz yönetim planı hazırlamaktadır.	3,971	0,921
9. kriz yönetim planı çerçevesinde kriz iletişim planı hazırlamaktadır.	4,032	0,880
10. Kriz döneminde uygulanacak acil eylem planı hazırlamaktadır.	4,099	0,865
11. Kriz yönetim ekibinin gerekli eğitimi almasına öncülük etmektedir.	4,096	0,875
12. Kriz kontrol ve risk denetim takımları kurmaktadır.	4,102	0,860
13.Tüm çalışanları kriz yönetim planından haberdar etmektedir.	4,080	0,969
14. Öğrencilere yaşanan kriz hakkında kesinleşmiş bilgiler vermektedir.	4,003	0,935
15. Tüm çalışanları kapsayacak krizyönetimi hakkında eğitimler düzenlenmektedir.	3,665	1,137
Toplam	4,016	0,756

Tablo 16 incelendiğinde, İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği'nin en yüksek ortalama değerine ($\bar{X}=4,157$) 6. madde olan “Kriz işaretlerine karşı duyarlıdır” ifadesinin sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin en düşük ortalamaya sahip olan maddesi ise ($\bar{X}=3,665$) değeri ile 15. madde, “Tüm çalışanları kapsayacak kriz yönetimi hakkında eğitimler düzenlenmektedir” ifadesidir. Ölçek maddelerine ait standart sapma değerleri ise 0,772 ile 1,137 değer aralığı arasında değişkenlik göstermektedir. Ölçeğe ilişkin genel ortalama ise 4,016 düzeyindedir. Alt boyutlara göre madde ortalamalarına bakıldığında Kriz Dönemi Öncesi alt boyutuna ait en yüksek madde ortalaması ($\bar{X}=4,157$) 6. madde, en düşük ortalamanın ise ($\bar{X}=3,760$) 2 maddeye ait olduğu gözlenmiştir. Kriz Dönemi alt boyutuna ait en yüksek madde ortalaması ($\bar{X}=4,102$) 12. maddeye aittir. En düşük ortalamaya sahip olan madde ise ($\bar{X}=3,665$) 15. maddedir.

4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Öğretmenlerin görev yaptıkları okulların kriz yönetimi becerilerine ilişkin algıları onların cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem, eğitim düzeyi ve branş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenmiştir. Bu anlamda İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği'nden elde edilen bilgilerden yararlanılmıştır. Kullanılan verilerin cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu ve branş durumuna göre farklılaşmanın olup olmadığının belirlenmesinde grup sayısının iki olduğu durumlarda t-testi, grup sayısının ikiden fazla olduğu durumlarda ise tek yönlü ANOVA testi yapılmıştır. ANOVA testinin ardından farkın oluşması durumunda kaynağı belirlemek amacıyla ikili karşılaştırmalarda LSD Testi kullanılmıştır.

4.4.1. Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Algılarının Karşılaştırılması

Araştırmanın dördüncü alt probleminin ilk maddesi “Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki kriz yönetimi becerilerine ilişkin algıları onların cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklindedir. Bu alt problemin çözümü için, İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği Araştırmanın dördüncü alt probleminin ilk maddesi “Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki kriz yönetimi becerilerine ilişkin algıları onların cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklindedir. Ölçekte yer alan kişisel bilgiler bölümünden elde edilen cinsiyet değişkenine ait veriler kullanılmış ve verilerin çözümlenmesi için t-testi yapılmıştır.

İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği'nde yer alan kişisel bilgiler bölümünden elde edilen cinsiyet değişkenine göre farklılığını belirlemek için uygulanan t-testi sonuçları Tablo 17'de gösterilmiştir.

Tablo 17.

Ortaokul öğretmenlerinin görev yaptıkları ortaokullardaki örgütsel kriz yönetimi becerilerine ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	s	t	P
Kriz Dönemi Öncesi	Kadın	188	4,037	0,715	0,270	0,787
	Erkek	124	4,015	0,709		
Kriz Dönemi	Kadın	188	4,026	0,790	0,503	0,615
	Erkek	124	3,979	0,822		
Kriz Yön. Bec. Toplam	Kadın	188	4,031	0,724	0,419	0,676
	Erkek	124	3,996	0,737		

Tablo 17 incelendiğinde, ortaokullardaki öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki kriz yönetimi becerileri düzeyine ilişkin algılarının ölçeğin alt boyutlarında ve genelinde cinsiyet durumuna göre anlamlı bir fark görülmemiştir ($p>0,05$).

4.4.2. Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Algılarının Karşılaştırılması

Araştırmanın dördüncü alt probleminin ikinci maddesi “Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki kriz yönetimi becerilerine ilişkin algıları onların medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklindedir. Bu alt problemin çözümü için, İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği'nde yer alan kişisel bilgiler bölümünden elde edilen medeni durum değişkenine ait veriler kullanılmış ve verilerin çözümlenmesi için t-testi yapılmıştır.

İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği'nde yer alan kişisel bilgiler bölümünden elde edilen medeni durum değişkenine göre farklılığını belirlemek için uygulanan t-testi sonuçları Tablo 18'de gösterilmiştir.

Tablo 18

Ortaokul öğretmenlerinin görev yaptıkları ortaokullardaki kriz yönetimi becerilerine ilişkin algılarının medeni durum değişkenine göre t-testi sonuçları

Alt Boyutlar	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	s	t	P
Kriz Dönemi Öncesi	Evli	263	4,035	0,701	0,132	0,895
	Bekar	49	4,049	0,636		
Kriz Dönemi	Evli	263	4,004	0,792	0,566	0,572
	Bekar	49	4,074	0,746		
Kriz Yön. Bec.Toplam	Evli	263	4,019	0,714	0,395	0,693
	Bekar	49	4,062	0,677		

Tablo 18 incelendiğinde, ortaokullardaki öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki kriz yönetimi becerilerine ilişkin algılarının ölçeğin alt boyutlarında ve genelinde medeni durumlara göre anlamlı bir fark görülmemiştir ($p>0,05$).

4.4.3. Öğretmenlerin Yaşına Göre Algılarının Karşılaştırılması

Araştırmanın dördüncü alt probleminin üçüncü maddesi “Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki kriz yönetimi becerilerine ilişkin algıları onların yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklindedir. Bu alt problemin çözümünde uygulanan ölçeklerde yer alan kişisel bilgiler bölümünden elde edilen veriler kullanılmış ve verilerin çözümlenmesi için t- testi yapılmıştır. Elde edilen sonuç tablo 19’da gösterilmiştir.

Tablo 19

Ortaokul öğretmenlerinin görev yaptıkları okullarda kriz yönetimi becerilerine ilişkin algılarının yaş değişkenine göre t-testi sonuçları

Alt Boyutlar	Yaş Grupları	n	$\bar{X}$	s	t	P
Kriz Dönemi Öncesi	20-40	135	3,901	0,760	2,835	0,005
	41 ve üstü	177	4,129	0,654		
Kriz Dönemi	20-40	135	3,827	0,844	3,558	0,000
	41 ve üstü	177	4,147	0,739		
Kriz Yön. Bec. Toplam	20-40	135	3,862	0,773	3,389	0,001
	41 ve üstü	177	4,139	0,666		

$p<0,05$

Tablo 19 incelendiğinde, ortaokullardaki öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki kriz yönetimi becerilerine ilişkin algılarının ölçeğin alt boyutlarında ve genelinde yaş gruplarına göre anlamlı bir fark görülmemiştir ($p<0,05$).

4.4.4. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre Algılarının Karşılaştırılması

Araştırmanın dördüncü alt probleminin dördüncü maddesi “Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki örgütsel belirsizlik düzeylerine ilişkin algıları onların mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” problem cümlesidir. Bu alt problemin çözümünde uygulanan ölçeklerde yer alan kişisel bilgiler bölümünden elde edilen veriler kullanılmış ve verilerin çözülmesi için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuç tablo 20’de gösterilmiştir.

Tablo 20

Ortaokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin algılarının mesleki kıdeme göre tek yönlü varyans analizi sonuçları

Alt Boyutlar	n	$\bar{X}$	s	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Kriz Dön.Ön. 313	4,027	0,710		Gruplar Arası	0,567	2	0,284	0,559	0,572
				Gruplar İçi	157,129	310	0,507		
				Toplam	157,696	312			
Kriz Dönemi 313	4,006	0,802		Gruplar Arası	1,258	2	0,629	0,978	0,377
				Gruplar İçi	199,434	310	0,643		
				Toplam	200,692	312			
Kriz Yön.Bec.313 Toplam	4,016	0,756		Gruplar Arası	0,874	2	0,437	0,825	0,439
				Gruplar İçi	164,235	310	0,530		
				Toplam	165,109	312			

Tablo 20 incelendiğinde İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeğinin alt boyutlarından kriz dönemi öncesi ($p=0,572$) ve kriz dönemi ($p=0,377$) boyutlarında öğretmenlerin okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin algılarının mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmiştir ($p>0,05$).

4.4.5. Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Algılarının Karşılaştırılması

Araştırmanın ikinci alt probleminin beşinci maddesi “Öğretmenlerin görev yaptıkları okulların müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin algıları onların eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” problem cümlesidir. Bu alt problemin çözümünde uygulanan ölçeklerde yer alan kişisel bilgiler bölümünden elde edilen veriler kullanılmış ve verilerin çözümlenmesi için t- testi yapılmıştır. Elde edilen sonuç tablo 21’de gösterilmiştir.

Tablo 21

Ortaokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin algılarının eğitim düzeyine göre t- testi sonuçları

Alt Boyutlar	Düzei	Eğitim	n	$\bar{X}$	s	t	P
Kriz Dönemi Öncesi		Lisans	273	4,043	,698	1,014	0,312
		Lisans Üstü	40	3,921	,793		
Kriz Dönemi		Lisans	273	4,032	,786	1,505	0,133
		Lisans Üstü	40	3,828	,889		
Kriz Top.		Lisans	273	4,037	,715	1,347	0,179
		Lisans Üstü	40	3,871	,797		

Tablo 21 incelendiğinde, ortaokullardaki öğretmenlerin okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin algılarının ölçeğin alt boyutlarında eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p>0,05$).

Kriz yönetimi becerileri kriz dönemi öncesi ve kriz dönemi alt boyutuna ilişkin alınan toplam puanlar karşılaştırıldığında, elde edilen bulgulara göre, lisans ve lisans üstünde öğretmenlerin puan ortalamaları karşılaştırıldığında lisans mezunlarının daha yüksek düzeyde kriz yönetimi becerileri alt boyutlarında müdürleri yeterli gördükleri söylenebilir.

4.4.6. Öğretmenlerin Bulundukları Branşlara Göre Algılarını Karşılaştırılması

Araştırmanın ikinci alt probleminin altıncı maddesi “Öğretmenlerin görev yaptıkları okulların müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin algıları onların branş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” problem cümlesidir. Bu alt problemin çözümünde uygulanan ölçeklerde yer alan kişisel bilgiler bölümünden elde edilen veriler kullanılmış ve verilerin çözümlenmesi için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuç tablo 22’de gösterilmiştir.

Tablo 22

Ortaokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin algılarının branşlarına göre tek yönlü varyans analizi sonuçları

Alt Boyutlar	n	$\bar{X}$	s	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Kriz Dön. Ön.	313	4,027	0,710	Gruplar Arası	7,851	5	1,570	3,217	0,008
				Gruplar İçi	149,845	307	0,488		
				Toplam	157,696	312			
Kriz Dönemi	313	4,006	0,802	Gruplar Arası	14,048	5	2,808	4,618	0,000
				Gruplar İçi	186,654	307	0,608		
				Toplam	200,692	312			
Kriz Yön. Bec.Toplam	313	4,016	0,756	Gruplar Arası	10,816	5	2,163	4,304	0,001
				Gruplar İçi	154,293	307	0,505		
				Toplam	165,109	312			

P<0,05

Tablo 22 incelendiğinde İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeğinin kriz dönemi öncesi (p=,008) ve kriz dönemi (p=,000) boyutlarında öğretmenlerin okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin algılarının branşlara göre anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir (p<0,05). Bu anlamlı farklılığın hangi branşların arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan LSD testinin sonuçları tablo 23'te gösterilmektedir.

Tablo 23.

Ortaokul öğretmenlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin algılarındaki anlamlı farklılığın branşların hangi aralığında olduğunu belirlemek için LSD testi sonuçları

Bağımlı Değişken	Branş	n	Branş	Ortalamalar Arasındaki Fark (A-B)	p
Kriz Öncesi Dönem	(A)		(B)		

Türkçe	63	Mat.veBilş.Tek	0,051	0,690
		Fen Bilimleri	0,112	0,437

Tablo 23 (Devamı)

		Sosyal Bilimler	- 0,097	0,415
		İngilizce	-0,279	0,056
		Güzel Sanatlar	-0,355*	0,008
Matematik ve Bilş.Tek.	53	Türkçe	-0,051	0,690
		Fen Bilimleri	0,060	0,686
		Sosyal Bilimler	-0,149	0,234
		İngilizce	-3,314*	0,029
		Güzel Sanatlar	-0,407*	0,003
Fen Bilimleri	37	Türkçe	-0,112	0,437
		Mat.Bilş.Tekn.	-0,060	0,686
		Sosyal Bilimler	-0,209	0,136
		İngilizce	-0,392*	0,017
		Güzel Sanatlar	-0,468*	0,002
Sosyal Bilimler	75	Türkçe	0,097	0,415
		Mat.ve Bilş.Tek.	0,149	0,234
		Fen Bilimleri	0,209	0,136
		İngilizce	-0,182	0,200
		Güzel Sanatlar	-0,258*	0,045
İngilizce	36	Türkçe	0,279	0,056
		Mat.ve Bilş.Tek.	0,331	0,029
		Fen Bilimleri	0.392*	0,017

Tablo 23 (Devamı)

			Sosyal Bilimler	0,182	0,200
			Güzel Sanatlar	-0,076	0,620
Güzel Sanatlar	49	Türkçe		0,355*	0,008
		Mat. Bilş.Tek.		0,407*	0,003
		Fen Bilimleri		0,468*	0,002
		Sosyal Bilimler		0,258*	0,045
		İngilizce		0,076	0,620
Kriz Dönemi Türkçe	63	Mat.ve Bil.Tek.		0,179	0,721
		Fen Bilimleri		0,198	0,199
		Sosyal Bilimler		-0,061	0,600
		İngilizce		-0,239	0,239
		Güzel Sanatlar		0,441	0,436
Mat.ve Bil.Tek.	53	Türkçe		-0,179	0,218
		Fen Bilimleri		-0,018	0,910
		Sosyal Bilimler		-0,241	0,086
		İngilizce		-0,418	0,013
		Güzel Sanatlar		-0,621	0,000
Fen Bilimleri	49	Türkçe		-0,198	0,220
		Mat. Bilş.Tek.		-0,018	0,910
		Fen Bilimleri		0,260	0,098
		İngilizce		-0,177	0,262

Tablo 23 (Devamı)

		Güzel Sanatlar	-0,380*	0,008
İngilizce	36	Türkçe	0,239	0,218
		Mat.Bil.Tek.	0,418*	0,013
		Fen Bilimleri	0,437*	0,012
		Sosyal Bilimler	0,177	0,262
		Güzel Sanatlar	-0,202	0,237
Güzel Sanatlar	49	Türkçe	0,441*	0,003
		Mat. Bilş. Tek.	0,621*	0,000
		Fen Bilimleri	0,640*	0,000
		Sosyal Bilimle	0,380*	0,008
		İngilizce	0,202	0,237

*P<0,05

Tablo 23 incelendiğinde kriz dönemi öncesi ve kriz dönemi alt boyutlarında hangi branşlar arasında fark olduğu ortaya çıkmaktadır. Kriz dönemi öncesi alt boyutunda Türkçe ile Güzel Sanatlar arasındaki anlamlı fark -0,355* Türkçe aleyhine bir durum gözlenmektedir. Mat. ve Bil. Tek ile İngilizce arasında ki anlamlı fark -0,331* Mat. ve Bil. Tek. aleyhine, Mat., Güzel Sanatlar arasında ki anlamlı fark -0,407* Mat. ve Bil. Tek. aleyhine bir durum gözlenmektedir. Fen Bilimleri ile İngilizce arasındaki anlamlı fark -0,392* Fen Bilimleri aleyhine, Güzel Sanatlar arasındaki anlamlı fark -0,468* Fen Bilimleri aleyhine olarak gözlenmiştir. Sosyal Bilimler ile Güzel Sanatlar arasındaki anlamlı ilişki -0,258* Sosyal Bilimler aleyhine gözlenmiştir. İngilizce ile Fen Bilimleri arasındaki anlamlı fark 0,392* ile İngilizce lehine bir durum gözlenmiştir, Mat. ve Bil. Tek. arasında ki anlamlı fark 0,331* ile Fen Bilimleri lehine gözlenmiştir. Güzel Sanatlar ile Türkçe arasındaki anlamlı fark 0,390 Güzel Sanatlar lehine gözlenmiştir, Mat. ve Bil. Tek. ile arasındaki anlamlı fark 0,355* ile Güzel Sanatlar lehine bir durum gözlenmiştir, Fen Bilimleri ile olan anlamlı fark 0,468* Güzel Sanatlar lehine bir durum gözlenmiştir, Sosyal Bilimler ile olan anlamlı fark 0,258* Güzel

Sanatlar lehine olarak gözlenmiştir, Mat. ve Bil. Tek. ile olan anlamlı fark 0,407* ile Güzel Sanatlar lehine bir durum gözlenmiştir.

Kriz Dönemi alt boyutunda Türkçe ile Güzel Sanatlar arasındaki anlamlı fark -0,441* Türkçe aleyhine bir durum olarak gözlenmiştir. Mat. Bil. Tek ile İngilizce arasındaki anlamlı fark -0,418* Mat. ve Bil. Tek. aleyhine olarak gözlenmiştir, Güzel Sanatlar-0,621* ile Türkçe aleyhine olarak gözlenmiştir. Fen Bilimleri ile İngilizce arasındaki anlamlı fark -0,437* Fen Bilimleri aleyhine gözlenmiştir, Güzel Sanatlar arasındaki anlamlı fark -0,640 ile* Fen Bilimleri aleyhine gözlenmiştir. Sosyal Bilimler ile Güzel Sanatlar arasındaki anlamlı fark -0,328*, Sosyal Bilimler ile Güzel Sanatlar arasındaki anlamlı fark-0,380*ile Sosyal Bilimler aleyhine olarak gözlenmiştir. İngilizce ile Mat. ve Bil. Tek. ile arasındaki anlamlı fark 0,418* İngilizce lehine gözlenmiştir, Fen Bilimleri ile arasındaki anlamlı fark 0,437* İngilizce lehine olarak gözlenmiştir. Güzel Sanatlar ile Türkçe arasındaki anlamlı fark0,441*Güzel Sanatlar lehine gözlenmiştir, Mat. Bil. Tek. ile arasındaki anlamlı fark 0,621* Güzel Sanatlar lehine olarak gözlenmiştir, Fen Bilimleri ile arasındaki anlamlı fark 0,640*Güzel Sanatlar lehine gözlenmiştir, Sosyal Bilimler arasındaki anlamlı fark 0,380*Güzel Sanatlar lehine gözlenmiş olduğu ortaya çıkmaktadır.

4.5.Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt probleminde “okul müdürlerinin stratejik liderlik ve kriz yönetimi ilişkisi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” problem cümlesidir. Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin stratejik liderlik ve kriz yönetimi becerileri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Bu çerçevede, Stratejik Liderlik Ölçeğinden elde edilen öğretmenlerin stratejik liderliğe ilişkin algıları ve İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği’nden elde edilen okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen algıları arasında Pearson Korelasyon Analizi sonuçları Tablo 24’te verilmiştir. Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısına dair değerlere bakılmıştır. Elde edilen veriler Tablo24’te gösterilmektedir.

Tablo 24

Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik ve Kriz Yönetimi Becerileri arasındaki Korelasyon Değerleri

Korelasyon Değerleri

Değişkenler	n	1	2	3	4	5	6	7	
Dönüşümsel Liderlik	313	1							
Yönetimsel Liderlik	313	0,105	1						
Etik Uygulamalar	313	0,855**	0,141**	1					
Politik Uygulamalar	313	0,565**	0,381**	0,438**	1				
Stratejik Lid. Toplam	313	0,866**	0,446**	0,841**	0,804**	1			
Kriz Öncesi Dönem	313	0,806**	0,168**	0,748**	0,477**	0,760**	1		
Kriz Dönemi	313	0,770**	0,104**	0,717**	0,500**	0,730**	0,832**	1	
Kriz Yön. Bec. Top.	313	0,821**	0,138**	0,763**	0,512**	0,776**	0,945**	0,967**	1

**p<0,01, *p<0,05

Tablo 24 incelendiğinde stratejik liderlik alt boyutları ve kriz yönetimi becerileri alt boyutları arasındaki korelasyon ilişkisi incelenmiştir. Dönüşümsel liderlik ile kriz öncesi dönemi arasında yüksek oranda pozitif bir korelasyonun ($r=0,806$) olduğu gözlenmiştir. Yönetimsel liderlik ile kriz dönemi arasında düşük oranda pozitif korelasyonun ($r=0,104$) olduğu gözlenmiştir. Yönetimsel liderlik ve kriz dönemi öncesi arasında düşük oranda pozitif bir korelasyon ($r=0,168$) olduğu gözlenmiştir. Etik uygulamalar ile kriz öncesi dönem arasında yüksek oranda pozitif bir korelasyon ($r=0,748$), kriz dönemi ile arasında yüksek oranda pozitif bir korelasyon ($r=0,717$) olduğu gözlenmiştir.

Politik uygulamalar ile kriz dönemi öncesi arasında yüksek oranda pozitif bir korelasyon ($r=0,477$), kriz dönemi ile arasında yüksek oranda pozitif bir korelasyon ($r=0,500$), kriz yönetimi becerileri toplamı ile arasında yüksek oranda pozitif bir korelasyonun ($r=0,512$) olduğu gözlenmiştir. Stratejik liderlik toplamı ile kriz yönetimi becerileri toplamı arasında yüksek oranda pozitif bir korelasyonun ($r=0,776$) olduğu gözlenmiştir. Bu durumda stratejik liderliğe ilişkin puanlarda yükselme oldukça, okul müdürlerinin kriz yönetimi becerileri puanlarının da arttığı söylenebilir.

Araştırmanın beşinci alt probleminin ikinci maddesi, okul müdürlerinin stratejik liderlik ve kriz yönetimi becerilerini ne ölçüde yordamaktadır? Problem cümlesidir. Okullardaki öğretmenlerin algılarına göre ortaokul müdürlerinin stratejik liderlikleri ve kriz yönetimi becerilerinin anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığı incelenmiştir. Söz konusu problemin çözümünde, Stratejik Liderlik Ölçeğinden ve İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeğinden elde edilen veriler kullanılmıştır. Yordanan değişken olarak da İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği toplam puanı, yordayıcı değişken olarak da Stratejik Liderlik Ölçeğinden elde edilen puanlar ele alınmıştır. Bu doğrultuda, verilerin çözümlenmesi için Basit Regresyon Analizi yapılmıştır.

Kriz yönetimi becerilerinin okul müdürlerinin stratejik liderlikleri tarafından yordanmasına ilişkin basit regresyon analizi sonuçları tablo 25'te yer almaktadır.

Tablo 25

Kriz yönetimi becerilerinin yordanması için basit doğrusal regresyon analizi sonuçları

Bağımsız Değişkenler	B	S	T	R ²	β	P
Sabit	-0,350	0,203	-1,724	-	-	0,086
Str.Lid.Top.	1,090	0,050	21,684	0,602	0,776	0,000
R=0,776 ^a R ² =0,602 F=470,200 P=0,000 ^b						

*P<0,05

Tablo 25 incelendiğinde stratejik liderliğin, kriz yönetimi becerileri üzerindeki etkisine yönelik gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizi sonucunda, stratejik liderliğin, kriz yönetimi becerileri üzerinde $R^2=0,602$ düzeyinde yordayıcı olduğu görülmektedir ($P<0,05$). Müdürlerin sahip olduğu stratejik liderlik düzeyindeki 1 birimlik artış kriz yönetimi

becerilerine yönelik görüşlerin 0,776 birim arttırmakta olduğu ortaya çıkmıştır. R^2 değerinin 1'e yaklaşması; bağımlı değişkendeki değişimin büyük kısmının bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir. R^2 , 1'e ne kadar yakınsa, regresyon o kadar anlamlıdır ve belirleyicidir. Burada $R^2=0,602$ düzeyinde olduğu için stratejik liderliğin, kriz yönetimi becerilerinin önemli bir yordayıcısı olduğu söylenebilir.



BÖLÜM V

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma

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

Araştırmanın ilk alt probleminde, öğretmenlerin algılarına göre müdürlerinin stratejik liderliklerinin düzeyi belirlenmeye çalışılmıştır. Stratejik liderlik alt boyutları açısından sonuçları incelendiğinde, öğretmenlerin kendi okul müdürlerinin stratejik liderliklerine ilişkin algıları yüksektir. Stratejik liderlikte, etik uygulamalar ve dönüşümsel liderliğe ilişkin algılarının ortalaması yüksektir. Sonrasında yönetsel liderlik ve politik uygulamaların ortalamaları diğer iki boyuta göre öğretmen algılar biraz daha düşüktür. Bu çalışmada etik uygulamaların en yüksek ölçüme sahip olmasının nedeni, öğretmen algılarına göre müdürlerin yeniliğe açık olması ile kendi değer yargılarına bağlı kalarak kendi yönetimlerinde adaletli, insancıl, ahlaklı, doğru- yanlış dengesine önem veren yaklaşım sergilemiş olmaları olabilir. Dönüşümsel liderliğe ilişkin algıların da yüksek olmasında okul müdürlerinin yeniliğe açık olması, ileriye görebilen, öğretmenlerinde yeniliklere karşı gelişimlerini sağlayabilen, gelişim ve dönüşüm bakımından gelişme sergileyebilen davranışları olduğu söylenebilir. Alan yazına bakıldığında, Çakmak'ın (2018) çalışmasında etik uygulamalar boyutunun öğretmen algılarına göre en yüksek olduğu sonrasında dönüşümsel liderlik boyutunda öğretmen algılarının en yüksek olduğu görülmektedir. Aydın'ın (2012) çalışmasında devlet okullarındaki etik uygulamalar boyutunun öğretmen algılarına göre en yüksek olduğu görülmektedir. Uğurluoğlu'nun (2009) çalışmasında etik uygulama boyutunu öğretmen algılarına göre yüksek olduğu görülmektedir. Karakuş'un (2020) yapmış olduğu çalışmasında etik ve dönüşümsel liderlik boyutlarının öğretmen algılarına göre düşük olduğu gözlenmiştir. Şişik'in (2015) çalışmasında dönüşümsel liderlik boyutunun öğretmen algılarına göre diğerlerine göre en düşük boyut olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin cinsiyetleri bakımından öğretmenlerin okul müdürlerinin stratejik liderliklerine ilişkin algıları ölçeğinin alt boyutlarında cinsiyete göre yönetsel liderlik alt boyutunda anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Stratejik liderlik ölçeğinin yönetsel

liderlik alt boyutuna ilişkin öğretmen algıları karşılaştırıldığında erkek öğretmenlerinin öğretmen algılarına göre ortalamalarının kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durumun nedeni olarak, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla müdürlerinin yönetim uygulamalarını, yönetsel liderlik düzeyinde daha yeterli gördükleri söylenebilir. Ayrıca müdürlük konusunda, erkeklerin yöneticilik yapma konusunda kadınlara oranla daha fazla yönetime katılma isteğinde olduğu söylenebilir.

Şişik'in (2015) çalışmasında cinsiyetler arasında stratejik liderlik tutumlarının bir farklılığına rastlanılmamıştır. Karakuş'un (2020) çalışmasında stratejik liderlik alt boyutlarında dönüşümsel liderlik ve politik uygulamalar arasında istatistiksel olarak bir fark olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin medeni durumları açısından okul müdürlerinin stratejik liderliklerine ilişkin dönüşümcü liderlik ve etik liderlik alt boyutlarında evli öğretmenler lehine anlamlı bir fark görülmektedir. Şişik'in (2015) çalışmasında öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin stratejik liderlik tutumlarının, öğretmenlerin medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada stratejik liderliğin öğretmen algılarına göre puanlarında bekarlar lehine anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Bekarların olduğu dönüşümsel liderlik boyutunun öğretmen algıları açısından daha yüksek olduğu görülmüştür. Karakuş'un (2020) çalışmasına göre öğretmenlerin medeni durumuna göre stratejik liderlik alt boyutlarının öğretmen algılarına göre puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin okul müdürlerinin stratejik liderliklerine ilişkin algılarının ölçeğin alt boyutlarında yaşa göre dönüşümsel liderlik, etik uygulamalar alt boyutunda anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre, 41 yaş ve üzeri öğretmenlerin 20-40 yaş öğretmenlere oranla müdürlerinin dönüşümsel liderlik, etik uygulamalar düzeyinde daha yeterli gördükleri söylenebilir. 41 yaş ve üzeri öğretmenlerde bu boyutlarda anlamlı fark görülmesinin nedeni mesleki açıdan daha uzun dönem çalışmış olmaları, müdürlük gibi yöneticiliğin getirmiş olduğu deneyimlerin olması ve yaşla beraber genel bir tecrübenin getirmiş olduğu bakış açısıyla beraber olacağı düşünülebilir. Karakuş'un (2020) çalışmasında öğretmenlerin yaşlarına göre stratejik liderlik alt boyutlarından yönetsel liderlik, etik liderlik ve iletişimsel liderlik puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Çakmak'ın (2018) çalışmasında öğretmenlerin yaş gruplarına göre etik uygulamalar değişkeninde karşılaştırıldıklarında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Stratejik Liderlik Ölçeğinin alt boyutlarında öğretmenlerin okul müdürlerinin stratejik liderliğine ilişkin algılarının mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Öğretmenlerin meslek hayatında geçirmiş olduğu yıllara göre de stratejik liderliğin alt boyutları bakımından birbirine göre anlamlı farklılık göstermesinin nedeni geçen mesleki hayatları içinde etik uygulamaların diğer stratejik liderliğin alt boyutları bakımından daha önemli görüldüğü söylenebilir. Etik uygulamalarda 11-20 yıl mesleki kıdem ile 21 yıl ve üstü kıdem karşılaştırıldığında 11-20 yıl mesleki kıdem aleyhine durum görülmüştür. Burada etik uygulamaların mesleki kıdemde yıl aldıkça 21 yıl ve üstü mesleki kıdem boyunca etik uygulamaların daha da önemli olduğu söylenebilir. 21 yıl ve üstü mesleki kıdem ile 11-20 yıl mesleki kıdem arasındaki ilişkiye bakıldığında 21 yıl ve üstü mesleki kademın lehine durum görülmüştür. Çünkü, mesleki anlamda kıdemleştikçe etik uygulamaların önemi daha iyi anlaşıldığı söylenebilir. Etik uygulamaların önemli olması iyi-kötü, doğru- yanlış uygulamaların ve adaletli davranışların sergilenmesinde mesleki açıdan kıdemleştikçe bazı etik uygulamalarda ki dengelerin daha önemli olduğu ve görüldüğü söylenebilir. Mesleki kıdem anlamında daha yeni öğretmen olanların daha kıdemleşmiş öğretmenlere göre etik liderlik uygulamaların önemi zamanla anlaşıldığı söylenebilir.

Stratejik Liderlik Ölçeğinin alt boyutlarından dönüşümsel liderlik ve etik uygulamalar boyutlarında öğretmenlerin okul müdürlerinin stratejik liderliklerine ilişkin algılarının branşlara göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Dönüşümsel liderlik ve etik uygulamalar alt boyutlarında hangi branşlar arasında fark olduğu ortaya çıkmaktadır. Dönüşümsel liderlik alt boyutunda Türkçe ile Güzel Sanatlar arasındaki anlamlı fark Türkçe aleyhine bir durum saptanmıştır. Mat.ve Bil.Tek. ile Güzel Sanatlar arasındaki anlamlı fark Mat. ve Bil. Tek. lehine bir durum belirlenmiştir. Fen Bilimleri ile İngilizce arasındaki anlamlı fark Fen Bilimleri aleyhine, Güzel Sanatlar arasındaki anlamlı fark Fen Bilimleri aleyhine olarak belirlenmiştir. Sosyal Bilimler ile Güzel Sanatlar arasındaki anlamlı ilişki ile Sosyal Bilimler aleyhine saptanmıştır. İngilizce ile Fen Bilimleri arasındaki anlamlı fark ile İngilizce lehine bir durum belirlenmiştir. Güzel Sanatlar ile Türkçe arasındaki anlamlı fark Güzel Sanatlar lehine belirlenmiştir, Mat.ve Bil. Tek. ile arasındaki anlamlı fark ile Güzel Sanatlar lehine bir durum saptanmıştır, Fen Bilimleri ile olan anlamlı fark Güzel Sanatlar lehine bir durum belirlenmiştir, Sosyal Bilimler ile olan anlamlı fark Güzel Sanatlar lehine olarak saptanmıştır. Etik uygulamalar alt boyutunda Türkçe ile Güzel Sanatlar arasındaki anlamlı fark Türkçe aleyhine bir durum olarak belirlenmiştir. Mat. Bil.Tek. ile İngilizce arasındaki anlamlı fark Mat. ve Bil.Tek. aleyhine olarak saptanmıştır. Fen Bilimleri ile İngilizce arasındaki anlamlı fark Fen Bilimleri aleyhine belirlenmiştir, Güzel

Sanatlar arasındaki anlamlı fark Fen Bilimleri lehine saptanmıştır, Sosyal Bilimler ile Güzel Sanatlar arasındaki anlamlı fark Sosyal Bilimler aleyhine belirlenmiştir. İngilizce ile Mat. ve Bil. Tek. ile arasındaki anlamlı fark İngilizce lehine saptanmıştır, Fen Bilimleri ile arasındaki anlamlı fark İngilizce lehine olarak belirlenmiştir. Güzel Sanatlar ile Türkçe arasındaki anlamlı fark Güzel Sanatlar lehine belirlenmiştir, Mat. Bil. Tek. ile arasındaki anlamlı fark Güzel Sanatlar lehine olarak saptanmıştır, Fen Bilimleri ile arasındaki anlamlı fark Güzel Sanatlar lehine saptanmıştır. Sosyal Bilimler arasındaki anlamlı fark Güzel Sanatlar lehine gözlenmiş olduğu ortaya çıkmaktadır. Burada ki sonuçlara bakılarak bazı branşların aleyhine bazı branşların lehine durumlar belirlenmiştir. Lehine olan branşlar da etik ve dönüşümsel liderlik uygulamalar branşların ihtiyaçlarına cevap verebiliyor olması, branşın içeriğine uygun yeni plan ve programların yapılabilmesi, branşların değişimlere göre içerikleri içeriyor olması, etik kurallara uygun şekilde branşın ihtiyaçları doğrultusunda uygulamaların olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Şişik'in (2015) çalışmasında öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin stratejik liderliklerinin, öğretmenlerin branşlarına göre etik liderlik ve politik liderlik alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür.

Araştırmanın üçüncü alt probleminde öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin kriz yönetim becerileri düzeyleri belirlenmiştir. Kriz yönetimi becerileri alt boyutları bakımından en yüksek ortalama kriz öncesi dönem boyutu sonrasında, kriz dönemi boyutu geldiği görülmektedir. İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği'nin en yüksek ortalama değerine 6. madde olan "Kriz işaretlerine karşı duyarlıdır" ifadesinin sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin en düşük ortalamaya sahip olan maddesi ise 15. madde, "Tüm çalışanları kapsayacak kriz yönetimi hakkında eğitimler düzenlenmektedir" ifadesidir. Alt boyutlara göre madde ortalamalarına bakıldığında Kriz Dönemi Öncesi alt boyutuna ait en yüksek madde 6. madde, en düşük ortalamanın ise 2 maddeye ait olduğu gözlenmiştir. Kriz Dönemi alt boyutuna ait en yüksek madde ortalaması 12. maddeye aittir. En düşük ortalamaya sahip olan madde ise 15. maddedir. Kriz dönemi öncesi alt boyutunun daha yüksek olmasının nedeni, krizi önceden önlemeye yönelik önlemlerin alınması gerektiği, tehlikeyi önceden görüp zarara ya hiç uğramamak veya az zarar ile kurtulmak adına olabilir. Krizler beraberinde ne getireceği önceden tam olarak bilinmediği için öğretmenlerin önceden bilinçlendirilmesi adına eğitimlerin verilmesi nelerle karşılaşılacağı bilindiği zaman korkunun azalacağı düşüncesinden kriz öncesi döneme önem verilmesi önemli diye söylenebilir.

Öğretmenlerin cinsiyetleri bakımından algıladıkları kriz yönetimi becerileri düzeylerine ilişkin algılarının ölçeğin alt boyutlarında ve genelinde cinsiyet durumuna göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Burada krizin kendilerine neyi ifade ettiği düşüncesi cinsiyetlere göre farklılık yaratmadığı söylenebilir. Önceden krizi yaşayan ve deneyimleyen öğretmenlerde krizi bildikleri için yapılması gerekenlere karşı tedbirli olmaları veya bu konuda eğitim almaları anlamlı farklılık yaratmamış olabilir. Veya kriz her iki cins içinde aynı şeyi ifade ediyorsa, bunun sonucunda anlamlı bir farklılık olmamış olabilir. Balaban 'a (2018) ait çalışmada katılımcıların cinsiyete göre dağılımına bakıldığında, grubun %41,4'ünün erkek, %58,6'sının kadın olduğu gözlemlenmiştir. Erkek ve kadın oranının birbirine yakınlığı araştırmanın iki grubu da temsil etmesi bakımından önemlidir. Ulutaş' ın (2010) çalışmasında kriz yönetim becerileri anketinin tüm alt boyutu ve anket genelinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Ankete katılan kadın ve erkek öğretmen algılarının X değerlerinin de birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki kriz yönetimi becerilerine ilişkin algıları, ölçeğin alt boyutlarında ve genelinde medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemektedir. Öğretmenlerin evli veya bekar olmaları fark etmeksizin kriz yönetimi becerilerinde müdürlerin yeterli donanıma, eğitime, tecrübeye sahip olmaları gerektiğini düşünmüş olabilirler. Krizin ciddi bir tehlike oluşturduğu bilincinde olan öğretmenlerin medeni duruma bakılmaksızın hepsinin de krize karşı müdürlerine güvendiklerini ve bu konuda kendilerinin de müdürleri tarafından bilinçlendirilmiş olmaları medeni durum açısından anlamlı bir fark yaratmamış olabilir.

Öğretmenlerin kriz yönetimi becerilerine ilişkin algılarının tüm alt boyutlarından ve genelinden yaşa göre anlamlı bir fark olduğu görülmemiştir. Yaş gruplarına göre anlamlı bir farkın olmaması öğretmenlerin her yaş grubunda müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine güveniyor olması, krizin önceden tecrübe edilmesi, gerekli eğitimlerin öğretmen ve müdürlere verilmesi, krizlere karşı okulun fiziki yapısında gerekli önlemlerin alınmış olması, öğrencilere yönelik krizlere karşı okullarda gerekli önlemlerin alınmış olması anlamlı bir farklılık yaratmamış olabilir.

Mesleki kıdem aralığına göre kriz yönetimi becerileri ölçeğinin alt boyutlarından kriz dönemi öncesi ve kriz dönemi boyutlarında öğretmenlerin okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin algılarının mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmiştir.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki kriz yönetimi becerilerine ilişkin algılarının ölçeğin alt boyutlarında ve genelinde eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki kriz yönetimi becerilerine ilişkin algılarının ölçeğin alt boyutlarında ve genelinde branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Kriz yönetim becerileri ölçeğinin kriz dönemi öncesi ve kriz dönemi boyutlarında öğretmenlerin okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin algılarının branşlara göre anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir.

Kriz dönemi öncesi ve kriz dönemi alt boyutlarında hangi branşlar arasında anlamlı fark olduğu ortaya çıkmaktadır. Kriz dönemi öncesi alt boyutunda Türkçe ile Güzel Sanatlar arasındaki anlamlı fark Türkçe aleyhine bir durum belirlenmiştir. Mat. ve Bil.Tek. ile İngilizce arasında ki anlamlı fark Mat. ve Bil.Tek. aleyhine, Mat. ve Bil. Tek.ile Güzel Sanatlar arasında ki anlamlı fark Mat. ve Bil. Tek. aleyhine bir durum saptanmıştır. Fen Bilimleri ile İngilizce arasındaki anlamlı fark Fen Bilimleri aleyhine, Güzel Sanatlar arasındaki anlamlı fark Fen Bilimleri aleyhine olarak belirlenmiştir. Sosyal Bilimler ile Güzel Sanatlar arasındaki anlamlı ilişki Sosyal Bilimler aleyhine saptanmıştır. İngilizce ile Fen Bilimleri arasındaki anlamlı fark ile İngilizce lehine bir durum belirlenmiştir, Mat. ve Bil.Tek. arasında ki anlamlı fark ile Fen Bilimleri lehine saptanmıştır. Güzel Sanatlar ile Türkçe arasındaki anlamlı fark Güzel Sanatlar lehine belirlenmiştir, Mat.ve Bil. Tek. ile arasındaki anlamlı fark ile Güzel Sanatlar lehine bir durum saptanmıştır, Fen Bilimleri ile olan anlamlı fark Güzel Sanatlar lehine bir durum belirlenmiştir, Sosyal Bilimler ile olan anlamlı fark Güzel Sanatlar lehine olarak saptanmıştır, Mat. ve Bil. Tek. ile olan anlamlı fark ile Güzel Sanatlar lehine bir durum belirlenmiştir.

Kriz Dönemi alt boyutunda Türkçe ile Güzel Sanatlar arasındaki anlamlı fark Türkçe aleyhine bir durum olarak saptanmıştır. Mat. Bil.Tek ile İngilizce arasındaki anlamlı fark Mat. ve Bil.Tek.aleyhine olarak belirlenmiştir, Güzel Sanatlar ile Türkçe aleyhine olarak belirlenmiştir. Fen Bilimleri ile İngilizce arasındaki anlamlı fark Fen Bilimleri aleyhine saptanmıştır, Güzel Sanatlar arasındaki anlamlı fark ile Fen Bilimleri aleyhine belirlenmiştir. Sosyal Bilimler ile Güzel Sanatlar arasındaki anlamlı fark Sosyal Bilimler ile Güzel Sanatlar arasındaki anlamlı fark ile Sosyal Bilimler aleyhine olarak saptanmıştır. İngilizce ile Mat. ve Bil. Tek. ile arasındaki anlamlı fark İngilizce lehine belirlenmiştir, Fen Bilimleri ile arasındaki anlamlı fark İngilizce lehine olarak saptanmıştır. Güzel Sanatlar ile Türkçe arasındaki anlamlı fark Güzel Sanatlar lehine belirlenmiştir, Mat. Bil. Tek. ile arasındaki anlamlı fark Güzel Sanatlar lehine olarak saptanmıştır, Fen Bilimleri ile arasındaki anlamlı fark Güzel Sanatlar lehine belirlenmiştir, Sosyal Bilimler arasındaki anlamlı fark Güzel Sanatlar lehine saptanmış olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmada kriz yönetimi becerilerinin branşların aleyhine olan durumlarda çıkan anlamlı fark, branşın yenilenmesi adına getirilen yenilik önceden bilinmediği için ve gerekli ön hazırlıklar olmadığı için branşlar adına hazırlıksız durum

yaratmış olabilir. Oluşan kriz durumunda eğitim- öğretim için gerekli araç, gereçlerin kriz öncesi veya kriz dönemlerinde yeterli sayıda tedarik edilmemesi, branşlara ait içeriklerde kriz durumundan dolayı gerekli yeniliklerin yapılmaması, ani kararlar alınarak yeniliği branşlar düzeyinde nasıl uygulanacağı veya kriz içindeyken müdürün kriz durumu hakkında yeterli kontrolü sağlayamaması gibi durumlar sebep olabilir. Branşların lehine göre olan anlamlı fark, kriz yönetiminin müdür tarafından iyi yönetilmesi, branş adına içerikte yapılacak değişikliğin önceden yapılmış eğitimle nasıl uygulanacağını bilmesi, branşlarda ki krize karşı yapılacak uygulamalar hakkında öğretmenlere bilgi verilmesi, kriz öncesi ve sonrasında alınacak tedbir ve uygulamaların branşların ihtiyacına cevap verebiliyor olması gibi durumlar sebep olabilir. Ulutaş' ın (2010) “Kriz Yönetim Becerileri” öğretmenlerin branş değişkenine göre anlamlı farklılık görülmemektedir.

Araştırmanın korelasyon testi sonucunda, stratejik liderlik alt boyutları ve kriz yönetimi becerileri alt boyutları arasında korelasyon ilişkisine göre dönüşümsel liderlik ile kriz dönemi öncesi arasında yüksek oranda pozitif bir korelasyonun olduğu belirlenmiştir. Kriz öncesi dönem ve kriz dönemi toplamı arasında yüksek oranda pozitif bir korelasyonun olduğu belirlenmiştir. Yönetimsel liderlik ile kriz dönemi arasında düşük oranda pozitif korelasyonun olduğu saptanmıştır. Yönetimsel liderlik ile kriz yönetimi becerileri toplamı arasında düşük oranda pozitif bir korelasyonun olduğu belirlenmiştir. Yönetimsel liderlik ve kriz dönemi öncesi arasında düşük oranda pozitif bir korelasyon olduğu saptanmıştır. Etik uygulamalar ile kriz öncesi dönem arasında yüksek oranda pozitif bir korelasyon, kriz dönemi ile arasında yüksek oranda pozitif bir korelasyon ve kriz yönetimi becerileri toplamı ile arasında yüksek oranda pozitif bir korelasyonun olduğu saptanmıştır.

Politik uygulamalar ile kriz dönemi öncesi arasında yüksek oranda pozitif bir korelasyon, kriz dönemi ile arasında yüksek oranda pozitif bir korelasyon, kriz yönetimi becerileri toplamı ile arasında yüksek oranda pozitif bir korelasyonun olduğu belirlenmiştir. Stratejik liderlik toplamı ile kriz yönetimi becerileri toplamı arasında yüksek oranda pozitif bir korelasyonun olduğu saptanmıştır.

Araştırma kapsamında yapılan basit doğrusal regresyon testi sonuçlarında stratejik liderliğin, kriz yönetimi becerileri üzerindeki etkisine yönelik gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizi sonucunda, stratejik liderliğin, kriz yönetimi becerileri üzerinde büyük ölçüde yordayıcı olduğu görülmektedir.

5.2. Sonuç ve Öneriler

5.2.1 Sonuç

Bu araştırmanın amacı okul müdürlerinin stratejik liderlikleri ile kriz yönetimi becerileri arasında bir ilişki olup olmadığını ve öğretmenlerin cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaş gruplarına, mesleki kıdemlerine, eğitim düzeyine ve branşlarına göre okul müdürlerinin stratejik liderlikleri ve kriz yönetimi becerilerine ilişkin algılarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeyi amaçlayan bu araştırmanın sonuçları aşağıda sıralanmıştır.

1. Öğretmenlerin okul müdürlerinin stratejik liderliklerine ilişkin algılarının olumlu olduğu gözlenmektedir. Öğretmenlerin en yüksek düzeyde katılım gösterdikleri alt boyut Etik Uygulamalar iken en düşük ortalama ise Yönetimsel Liderliğe aittir.
2. Stratejik Liderlik Ölçeği'nin en yüksek ortalama değerine 11. madde olan "Okul müdürümüz, çalışanların özel hayatına saygı duyar" ifadesinin sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin en düşük ortalama sahip olan maddesi 16. madde "Okul müdürümüz, kendisine yardım edildiğinde ödül verir" ifadesidir. Alt boyutlara göre madde ortalamalarına bakıldığında dönüşümsel liderlik alt boyutuna ait en yüksek madde ortalaması 15. madde, en düşük ortalama 18. maddeye ait olduğu gözlenmiştir. Yönetimsel liderlik alt boyutuna ait en yüksek madde ortalaması ile 14. maddeye ait olduğu gözlenmiştir. En düşük ortalama sahip olan madde is 5. maddedir. Etik uygulamaların alt boyutunda en yüksek madde ortalaması 11. madde, en düşük ortalama ile 22. maddeye ait olduğu gözlenmiştir. Politik uygulamaları alt boyutunda en yüksek madde ortalamasını 12. madde olup en düşük ortalama sahip olan madde 16. maddedir.
3. Öğretmenlerin cinsiyetleri bakımından okul müdürlerinin stratejik liderliklerine ilişkin bir farklılık olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Ortaokullardaki öğretmenlerin okul müdürlerinin stratejik liderliklerine ilişkin algılarının ölçeğin alt boyutlarında cinsiyete göre yönetimsel liderlik alt boyutunda anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Erkek öğretmenlerin ortalamalarının kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla müdürlerinin yönetim uygulamalarını yönetimsel liderlik düzeyinde daha yeterli gördükleri söylenebilir.
4. Öğretmenlerin medeni durumları açısından okul müdürlerinin stratejik liderliklerine ilişkin algılarının ölçeğinde alt boyutlarına ilişkin algılarının medeni durum değişkenine göre farklılık görülmemektedir. Elde edilen bulgulara göre, evli

öğretmenlerin bekar öğretmenlere oranla müdürlerinin yönetim uygulamalarını dönüşümsel liderlik düzeylerinde daha yeterli gördükleri söylenebilir.

5. Öğretmenlerin yaş değişkeni açısından okul müdürlerinin stratejik liderliklerine ilişkin algılarının ölçeğin alt boyutlarında yaşa göre dönüşümsel liderlik, etik uygulamalar ve politik uygulamalar alt boyutunda anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre, 41 yaş ve üzeri öğretmenlerin 20-40 yaş öğretmenlere oranla müdürlerinin dönüşümsel liderlik, etik uygulamalar ve politik uygulamalar düzeyinde daha yeterli gördükleri söylenebilir.
6. Öğretmenlerin yaş değişkeni açısından okul müdürlerinin stratejik liderliklerine ilişkin algılarının ölçeğin alt boyutlarında yaşa göre dönüşümsel liderlik, etik uygulamalar ve politik uygulamalar alt boyutunda anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre, 41 yaş ve üzeri öğretmenlerin 20-40 yaş öğretmenlere oranla müdürlerinin dönüşümsel liderlik, etik uygulamalar ve politik uygulamalar düzeyinde daha yeterli gördükleri söylenebilir.
7. Öğretmenlerin eğitim düzeyleri açısından okul müdürlerinin stratejik liderliklerine ilişkin stratejik liderlik ölçeğinin alt boyutlarından dönüşümsel liderlik ve etik uygulamalar boyutlarında öğretmenlerin okul müdürlerinin stratejik liderliklerine ilişkin algılarının branşlara göre anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir.
8. Öğretmenlerin kriz yönetimi becerilerine dair algılarının olumlu olduğu sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin en yüksek düzeyde katılım gösterdikleri alt boyut Kriz Öncesi Dönem, en düşük ortalamanın gözlemlendiği alt boyut ise Kriz Dönemidir.
9. Öğretmenlerin cinsiyetleri açısından kriz yönetimi becerilerine ilişkin bir farklılık olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Ortaokullardaki öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki kriz yönetimi becerileri düzeyine ilişkin algılarının ölçeğin alt boyutlarında ve genelinde cinsiyet durumuna göre anlamlı bir fark görülmemiştir.
10. Öğretmenlerin medeni durum değişkeni açısından ortaokullardaki öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki kriz yönetimi becerilerine ilişkin algılarının ölçeğin alt boyutlarında ve genelinde medeni durumlara göre anlamlı bir fark görülmemiştir.
11. Öğretmenlerin kriz yönetimi becerilerine ilişkin algılarının ölçeğin tüm alt boyutlarında ve genelinde yaş gruplarına göre anlamlı bir fark görülmemiştir.
12. Öğretmenlerin kriz yönetimi becerilerine ilişkin algılarının ölçeğin tüm alt boyutlarında kriz dönemi öncesi ve kriz dönemi boyutlarında öğretmenlerin okul

müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin algılarının mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmiştir.

13. Öğretmenlerin kriz yönetimi becerilerine ilişkin algılarının ölçeğin alt boyutlarında eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Kriz yönetimi becerileri kriz dönemi öncesi ve kriz dönemi alt boyutuna ilişkin alınan toplam puanlar karşılaştırıldığında, elde edilen bulgulara göre, lisans ve lisans üstünde öğretmenlerin puan ortalamaları karşılaştırıldığında lisans mezunlarının daha yüksek düzeyde kriz yönetimi becerileri alt boyutlarında müdürleri yeterli gördükleri söylenebilir.
14. Öğretmenlerin kriz yönetimi becerilerine ilişkin algılarının ölçeğin alt boyutlarında branşlara göre incelendiğinde müdürlerin kriz yönetim becerileri ölçeğinin kriz dönemi öncesi ve kriz dönemi boyutlarında öğretmenlerin okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin algılarının branşlara göre anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir.
15. Araştırmanın sonucunda stratejik liderlik alt boyutları ve kriz yönetimi becerileri alt boyutları arasında ki korelasyon ilişkisi incelenmiştir. Dönüşümsel liderlik ile kriz dönemi öncesi arasında yüksek oranda pozitif bir korelasyonun olduğu gözlenmiştir. Kriz dönemi ve kriz dönemi toplamı arasında yüksek oranda pozitif bir korelasyonun olduğu gözlenmiştir. Yönetimsel liderlik ile kriz dönemi arasında düşük oranda pozitif korelasyonun olduğu gözlenmiştir. Yönetimsel liderlik ile kriz yönetimi becerileri toplamı arasında düşük oranda pozitif bir korelasyonun olduğu gözlenmiştir. Yönetimsel liderlik ve kriz dönemi öncesi arasında düşük oranda pozitif bir korelasyon olduğu gözlenmiştir. Etik uygulamalar ile kriz öncesi dönem arasında yüksek oranda pozitif bir korelasyon, kriz dönemi ile arasında yüksek oranda pozitif bir korelasyon ve kriz yönetimi becerileri toplamı ile arasında yüksek oranda pozitif bir korelasyon olduğu gözlenmiştir.
Politik uygulamalar ile kriz dönemi öncesi arasında yüksek oranda pozitif bir korelasyon, kriz dönemi ile arasında yüksek oranda pozitif bir korelasyon, kriz yönetimi becerileri toplamı ile arasında yüksek oranda pozitif bir korelasyonun olduğu gözlenmiştir. Stratejik liderlik toplamı ile kriz yönetimi becerileri toplamı arasında yüksek oranda pozitif bir korelasyonun olduğu gözlenmiştir.
16. Araştırma kapsamında yapılan stratejik liderliğin, kriz yönetimi becerileri üzerindeki etkisine yönelik gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizi sonucunda, stratejik liderliğin, kriz yönetimi becerileri üzerinde yordayıcı olduğu

görülmektedir. Sonuç olarak ölçeğin uygulandığı ortaokullardaki müdürlerin stratejik liderlikleri arttıkça, kriz yönetimi becerileri de buna paralel olarak artmaktadır. R^2 , 1'e ne kadar yakınsa, regresyon o kadar anlamlıdır ve belirleyicidir. Burada $R^2=0,602$ düzeyinde olduğu için stratejik liderliğin, kriz yönetimi becerilerinin önemli bir yordayıcısı olduğu söylenebilir.

5.2.2. Öneriler

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

Araştırmacılar İçin Öneriler:

1. Bu araştırma devlete bağlı resmi ortaokulları kapsamaktadır. Kapsamın genişletilmesiyle ilkokul, lise, üniversite gibi diğer okul türlerindeki öğretmenlerin algılarının belirlenmesi için araştırmalar yapılabilir.
2. Okul müdürlerinin stratejikleri ve kriz yönetimi becerilerine ilişkin sadece öğretmenlerin görüşlerine başvurulmuştur. Başka çalışmalarda eğitim yöneticilerinin de algılarına göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı ortaya konmaya çalışılabilir.
3. Bu araştırma İzmir ili Buca ilçesi ile sınırlıdır. Farklı ilçelerde görev yapan öğretmenler ile benzer çalışmaların yürütülmesi söz konusu olabilir.
4. Araştırmada okul müdürlerinin stratejik liderlikleri ve kriz yönetimi becerileri arasındaki ilişki ortaya konmaya çalışılmıştır. Yapılacak diğer araştırmalarda farklı değişkenler açısından da incelenebilir.
5. Bu araştırmada okul müdürlerinin stratejik liderlikleri ve kriz yönetimi becerileri arasındaki ilişki açıklanmaya çalışılmıştır. Kriz ortamında stres, krizin ülkeler üzerindeki ekonomik etkisi, krizin Türkiye'ye etkisi, para krizi gibi çeşitli kavramlarla birlikte araştırılabilir.
6. Başka bir araştırmanın nitel, nicel ya da karma özellikte olması, evrenin ve örneklemin nitelik ve nicelik açısından farklı olması elde edilecek bulgulara göre genellenebilmesi bakımından alan yazına katkı sunabilecektir. Bu bağlamda, çalışma evreninin değiştirilmesi bir farklılık yaratabilir. Bu araştırmada evren öğretmenler iken, daha sonraki çalışmalarda yapılacak benzer çalışmalarda değişik meslek gruplarını içerecek biçimde çalışmalar gerçekleştirilebilir.

7. Yapılacak araştırmalarda farklı demografik özelliklerden yararlanılabilir.
8. Bu araştırmada müdürlerin stratejik liderliklerinin ve kriz yönetimi becerilerinin değerlendirilmesi bakımından öğretmenlere göre değerlendirilmiştir. İleride yapılacak diğer çalışmalarda müdürlerin stratejik liderliklerinin ve kriz yönetimi becerilerinin değerlendirilmesi kendileri tarafından da gerçekleştirilmesi sağlanabilir. Bu şekildeki bir çalışma ile müdürlerin okullarındaki stratejik liderliklerine yönelik içinde bulundukları durumları, yaşadıkları sorunlar belirlenebilir.

Uygulayıcılar İçin Öneriler:

1. Okul müdürlerinin daha da uygun stratejik liderlik davranışları göstererek okullardaki kriz yönetimi becerilerini daha üst seviyeye çıkarabilirler.
2. Okullardaki krize karşı hazırlık için yıllık çalışma programlarına çeşitli etkenlerin sebep olabileceği krizlere karşı, kriz yönetimi çalışmaları yapılabilir.
3. Araştırma bulgularına göre okullarda uygulanan stratejik liderlik ve kriz yönetimi becerilerine ilişkin öğretmenlerin cinsiyetleri, medeni durumları, yaşları, yaş grupları, branşları vb. farklı değişkenler ele alınarak, çağdaş denetim yaklaşımının uygulanması önemli olabilir.
4. Okul müdürlerinin stratejik liderlik düzeylerinin daha da üst seviyeye ulaşabilmesi için mesleki eğitim çalışmaları kapsamında üniversiteler ve MEB işbirliği ile 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.) dahil edecek biçimde stratejik liderlik özelliklerinin geliştirilmesine açısından uygulamalı ve sertifikalı programlar yürütülebilir.
6. İl, ilçe ve bölgelerde yetkililerin kriz yönetimi için ekip kurması, bu kriz ekiplerinin okullarda krizin yaşandığı dönemlerde değil, krizi önceden önleyecek çalışmalarla yöneticilere destek sağlamaları gerekebilmektedir.
7. Okullarda meydana gelen krizlerin sayısında ve türlerinde artışlar görülebilir. Ortaokullarda yapılan kriz yönetimi çalışmalarında başarılı olunabilmesi için müdürlerin kriz yönetimi için hizmet içi eğitime önem vermesi gerekebilir.
8. Ortaokul müdür atamalarında müdürlerin stratejik liderlik becerilerini iyi bir şekilde saptayabilmek için değerlendirmelere önem verilebilir.

9. Bu çalışma ile okul müdürlerinin stratejik liderliklerinin kriz yönetimi becerilerini artırdığı sonucuna varılmıştır. Okul müdürlerinin okullarında uygun öğrenme şartlarını gerçekleştirme ve sürekli değişen dünyada rekabetçi koşullarda avantajlı duruma geçebilmesi için, okul müdürlerinin basit liderlik davranışlarından ziyade değişik durumlara uygulanabilir çok yönlü liderlik davranışları göstermesi gerekebilir. Bu nedenle okul müdürlerinin stratejik liderlik özelliklerini artıracak eğitim programları düzenlenebilir veya okul müdürlerine eğitimler verilebilir.
10. Okul müdürlerinin okulları için yeterli şekilde kaynak sağlamaları ile okulun etkililiğini artırması ile müdürlerin okul içi ve okul dışı çevreyle bağlantıda bulunmasıyla müdürün stratejik liderlik yönünün genişlemesi, okul müdürünün yetkili alanını genişletilebilir.

KAYNAKÇA

- Adair, J. (2004). *Etkili Stratejik Liderlik*. İstanbul: Babıali Kültür Yayıncılığı.
- Adair, J. (2005). *Etkili Stratejik Liderlik*. İstanbul: Babıali Kültür Yayınları.
- Adair, J. (2013). *Etkili Stratejik Liderlik*. İstanbul: Babıali Kültür Yayıncılığı.
- Akat, Ö. (2000). *Uygulamaya Yönelik İşletme Politikası ve Stratejik Pazarlama*. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Akdağ, M. (2005). Halkla İlişkiler ve Kriz Yönetimi. *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1-20, 2005.
- Akgemci, T. (2008). *Stratejik Yönetim*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aksu, A. (2009). Kriz Yönetimi ve Vizyoner Liderlik. *Journal of Yasar University*, 4 (15), 2435- 2450.
- Aksu, M. (2010). *Kriz Yönetimi*. İstanbul: Kum Saati Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Aksu, Y. F. (2011). Toplam Kalite Yönetimi ve Stratejik Liderlik. *Organizasyon ve Yönetimi Dergisi* , 3 (2), 351-361.
- Aksu, A., Deveci, S. (2009). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerileri. *e-Journal of New World Sciences Academy* 4 (2), 448-464.
- Ali, H. M., Zayed, T.S. (2018). *The Quest For Successful Internationalization Of Bangladesh' Higher Education: Investigating The Strategic Leadership Characteristics Of Academic Leaders* . Journal Of The International Institute Of Islamic Thought & Civilization , S.1-24.
- Altınkurt, Y. (2007). *Eğitim Örgütlerinde Stratejik Liderlik ve Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Uygulamaları*. Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Asunakutlu, T., Safran, B., Tosun, E. (2003). Kriz Yönetimi Üzerine Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 5 (1).

- Aydın, M. (2014). *Çağdaş Eğitim Denetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aydın, M. (2014). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi Tic. Ltd. Şti.
- Aydın, M. K. (2012). *Kamu ve Özel İlköğretim Okulu Müdürlerinin Stratejik Liderlik Özellikleri ile Kurumlarının Örgütsel Öğrenme Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aykaç, B. (2001). Kamu Yönetiminde Kriz ve Kriz Yönetimi. *G.Ü.İ.B.F. Dergisi*, C.3, S.2, s. 123-132.
- Aytürk, Ö. P. (2002). *Yönetim Becerileri*. Ankara: Yargı Yayınevi.
- 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.
- Balcı, A. (2002). *Etkili Okul, Okul Geliştirme. Kuram, Uygulama ve Araştırma*. Ankara: Pegem A.
- Baltaş, A., Baltaş, Z. (1999). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Baltaş, Z. (2002). *Krizde Fırsatları Görmek: Yöneticiler İçin Krizde Yönetim El Kitabı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bass, B. M. ve Avolio, B.J. (1995). *MLG- Multifactor Leadership Questionnaire*, Mind Garden, Palo Alto, California 94306.
- Bateman, T. S. (2002). *Management: Competing In The New Era*. Boston: McGraw- Hill Irwin.
- Besler, S. (2004). *İşletmelerde Stratejik Liderlik*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Biçer, M. (2015). *İlk ve Ortaokul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Zirve Üniversitesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

- Boztoprak, H. (2021). *Kriz Yönetimi, Kavramları ve Açıklamalar*. <http://danismend.com/kategori/altkategori/krizyönetimi-1/s.2> .
- Bridge, B. (2003). *Eğitimde Vizyoner Liderlik ve Etkin Yöneticilik*. İstanbul: Beyaz Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, N. (2013). *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* . Ankara: Pegem Akademi.
- Cemaloğlu, N. (2013). *Eğitim Yönetiminde Kuram ve Uygulama*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cevahircioğlu, B. (2017). *Spor Yükseköğretim Kurumlarında Stratejik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesi* . Doktora Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Chan, C. W. (2018). Leading Today's Kindergartens: Practices Of Strategic Leadership In Hong Kong's Early Childhood Education. *Educational Management Administration & Leadership* , 46 (6).
- Cheng, Y. C. (2010). A Topology Of Three- Wave Of Strategic Leadsip In Education . *Commonwealth Council For Educational Administration & Management*38 (1).
- Coşkun, Ö. (2017). *Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Davranışlarının İncelenmesi* . Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Covey, S. R. (2000). *Yeni Örnekte Liderin Üç Rolü. Geleceğin Lideri*. İstanbul: Form Yayınları.
- Çakmak, Y. E. (2018). *Stratejik Liderlik ve Duygusal Emek Arasındaki İlişki: Ardahan İli Okul Yöneticileri Örneği* . Yüksek Lisans Tezi. Ardahan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ardahan.
- Çelik, V. (2004). *Eğitim ve Okul Yöneticiliği*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çelik, V. (1995). Eğitim Yöneticisinin Vizyonu ve Misyonu. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* , 1 (1), 47-53.

- Çelik, V. (2004). *Liderlik: Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Daft, R. L. (2006). *The New Era Of Management*. Ohio: Thomson: International Edt.
- Davies, B. (2004). Developing The Strategically Focused School. *SchoolLeadership & Management* , 24 (1), 11-27.
- Davies, B. (2005). Leading the Strategically Focused School. *London: Sage Publications Ltd.*
- Davies, B. (2011). *Leading The Strategically Focused School*. London: Sage Publications Ltd.
- Demirtaş, H. (2000). Kriz Yönetimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* .
- Dinçer, Ö. (1992). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası* . İstanbul: Timaş Basım Ticaret Sanayii A.Ş. .
- Dinçer, Ö. (2007). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. İstanbul: Alfa Basım Yayım.
- Drucker, P. F. (2000). *21. Yüzyıl İçin Yönetim Tartışmaları (Çev. İrfan Bahçivangil ve Gülenay Gorbun), 2. Baskı*. İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Drucker, P. F. (1994). *Etkin Yöneticilik* . İstanbul : Eti Kitapları.
- Drucker, P. F. (1996). *Yeni Gerçekler (Çev. Birtane Karanakçı)*. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- E.Ephraim, S. (2014). *The development process of government crisis Management Leaders for Natural Disasters in The Caribbean: A Case Study* . Doctoral Thesis. Capella University, United States- Minnesota.
- Erçetin, Ş. (2000). *Lider Sarmalında Vizyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Erdoğan, İ. (2008). *Eğitim ve Okul Yönetimi*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Erdoğan, İ. (1997). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: Dönence Basım ve Yayın.
- Eren, E. (1998). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E. (2005). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. İstanbul: Beta Basım.

- Eren, E. (2003). *Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Kültürel Yaklaşımlar)*. İstanbul: Beta Basım Dağıtım A.Ş.
- Filiz, E. (2007). *Kamu Yönetiminde Kriz Yönetimi*. İstanbul: Alfa Aktüel Yayıncılık.
- Garda, B., Karaçor, S. (2015). Ekonomik Kriz Döneminde Turizm Pazarlaması Toursim Marketing İn Crisis Era. *International Conference On Eurasian Economies*, 902-907.
- Gentle, P. N. (2008). *Action Learning As A Tool For Strategic Leadership In Higher Education: An Empirical Study*. Doctoral Thesis. Open University (United Kingdom), United States.
- Göğüş, Ç. (2014). *Gaziantep İllerindeki Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Özelliklerinin Öğretmenler Tarafından Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Zirve Üniversitesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Göksu, T. (2011). slideplayer.biz.tr/slide/10172210/. ocak 18, 2021 tarihinde alındı
- Görpe, S. (2001). *Halkla İlişkiler Kavramları*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, İletişim Fakültesi Yayınları.
- Güçlü, N. (2003). Stratejik Yönetim. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23 (2), 61-85.
- Gültekin, M. K. (2002). *Krizde Yönetim, Krizde Check-Up, Krizden Çıkış Yolları*. İstanbul: Alp Yayınları.
- Güney, S. (2020). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Gürer, H. (2006). Stratejik Planlamanın Temelleri ve Türk Kamu Yönetiminde Uygulamasına Yönelik Öneriler. *Sayıştay Dergisi*, 63, 91-105.
- Halil Can, Ö. A. (2002). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Halil Can, Ö. A. (2005). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Harputlu, M. (2017). *Kriz Yönetimi Kapasitesinin İncelenmesi ve Geliştirilmesi. İzmir Örneği*. Doktora Tezi. Polis Akademisi Başkanlığı, Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Haşit, G. (1999). *İşletmelerde Kriz Yönetimi ve Türkiye'nin Büyük Sanayi İşletmeleri Üzerinde Yapılan Araştırması*. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Haşit, G. (2013). *Kriz İletişimi ve Yönetimi*. Ankara: Saray Matbaacılık.
- Hosa, P. (2014). *Exploring The U.S. Aerospace Industry Strategic Leadership's Shaping of Cultural Assumptions for Continuous Success in The 21st century: An Exploratory Qualitative Inquiry* . Doctoral Thesis. Capella University, United States.
- Ireland, M. A. (2005). Achieving and Maintaining Strategic Compatitiveness in the 21 st. Century: The Role of Strategic Leadership Academy of Management Executive. *Academy of Management Executive* , 19 (4):63-74.
- İşcan, Ö. F. (2006). Dönüştürücü/ Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü . *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi (11) 2006*, 160-177 , 160-177.
- Kadıbeşegil, S. (2001). *Kriz Geliyorum Der ! Kriz İletişimi ve Yönetimi*. İstanbul: Mediacat Yayınları.
- Kara, E. (2018). Örgütlerde Stratejik Liderliğin Önemi Üzerine Bir Ararştırma. *İnternational Journal of Disciplines Economics & Administrative Scienvs Studies*, 4 (9), 423-436.
- Karaköse, T. (2007). Örgütler ve Kriz Yönetimi. *Uluslar arası Hakemli Sosyal Bilgiler E-Dergisi* , 13.
- Karakuş, K. (2020). *Spor Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Özellikleri ile Çalışanların İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi* .Yüksek Lisans Tezi. Ordu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ordu.
- Karip, E. (1998). Dönüşümcü Liderlik. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi* , 16 (16), 443-465.
- Kazancı, M. (1996). *Halkla İlişkiler*. Ankara: Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No: 459.
- Keçecioğlu, T. (2003). *Lider ve Liderlik*. İstanbul: Okumuş Adam Yayıncılık ve Eğitim Hizmetleri.

- Kılınçkaya, B. (2013). *İl Milli Eğitim Müdürlerinin Stratejik Liderlik Özellikleri Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi .Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Koçel, T. (2001). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Koukpaki, A. S. (2013). *The Concept of Strategic Leadership in The Development and Improvement of Higher Education in The Republic of Benin: A Qualitative Case Study of An African University* . Doctoral Thesis. Open University (United Kingdom), England.
- Köse, A. A., Güçlü, N. (2018). Özel Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Davranışları ile Örgütsel Sağlık Arasındaki İlişki. *Çağdaş Yönetim Bilim Dergisi* , 5 (3), 241-252.
- L.Daft, R. (2000). *Management*. Orlando: Harcourt College.
- McKinney, H. M. (2007). *The Meaning, Value, and Experience of Strategic Leadership for Law Enforcement Executives in Today's World* . Doctoral Thesis. Virginia Polytechnic Institute and State University, United States.
- McShane, S. L., Glinow, M. A.(2003). *Organizational Behavior: Emerging Realities For The Workplace Revolution*.2.Ed. Boston: McGraw Hill.Virginia Polytechnic Institute and State University, United States.
- Martinet, M. E. (2007). *Crisis Management and Local Government* . Doctoral Thesis. United States, California.
- Melek Tüz, G. H. (2013). *Kriz İletişimi ve Yönetim*. Ankara: Saray Matbaacılık.
- Mirze, H. Ü. (2004). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*. İstanbul: Literatür Yayınları.
- Mitroff, I. I. (1988). Crisis Management. *Cutting Through The Confusion, Sloan Management Review* , s. Volume: 29, Issue: 2, s. 15-20.
- Narbay, M. Ş. (2005). *Kriz İletişiminde Halkla İlişkilerin Rolü*. Yüksek Lisans Tezi . Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü , İzmir.

- Nelson, J. (2019). *Crisis Management Preparing School Leadership to Manage Critical Incidents: A Qualitative Case Study* . Doctoral Thesis. University of Phoenix, United States.
- Ocak, Y. (2006). *Ortaöğretim Okullarında Kriz Yönetimi Edirne İli Örneği* . Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne. Oran, F. Ç., Demir, Y. (2016). Kriz Yönetimi Süreci: Türkiye'de Faaliyet Gösteren Özel Bir Banka Üzerine İnceleme. *Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 24, 181-197.
- Öntürkler, Y. (2014). *Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Özelliklerinin Araştırılması: Gölbaşı Örneği* . Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü , Ankara.
- Özdemir, S., Sezgin, F. (2002). Etkili Okullar ve Öğretim Liderliği. *Sosyal Bilimler Dergisi* , 3, 266-282.
- Özel, M. (2016). *Stratejik Liderlik*. İstanbul: Küre Yayınları.
- Özer, M. A. (2008). *21. Yüzyılda Yönetimde Yöneticiler*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Pearson, I. I.-C. (1993). *Crisis Management*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Pira, A., Sohodol, Ç. (2004). Kriz Yönetimi Halkla İlişkiler Açısından Bir Değerlendirme. İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Powell, C. A. (1997). *The Effect of Crisis Management and Teacher Belief Training on Novice SED Teachers' Skills and Behavior During Classroom Conflict* . Doctoral Thesis. University of San Francisco, United States- California.
- Ricke, M. L. (2020). *Did You Take Care of Everybody? Insights on Crisis Management from Senior Student Affairs Professionals* . Doctoral Thesis. University of Northern Colorado, United States.
- Rose, E. W. (2019). *An Examination Of The Relationship Between Strategic Leadership and Organizational Commitment Mediated by Organizational Culture in a Mid-Atlantic Historically Black Institution* . Doctoral Thesis. Ann Arbor University of Maryland Eastern Shore, United States.

- Savcı, S. (2008, Eylül). *Ortaöğretim okullarında Çalışan Öğretmenlerin Kriz Yönetimine İlişkin Algıları* . Yüksek Lisans Tezi.Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Sayın, N. (2008). *Ortaöğretim Kurumlarında Kriz Yönetimi Stratejisinin İncelenmesi (İstanbul İli Örneği)* . Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Serinkan, C. (2008). *Liderlik ve Motivasyon Geleneksel ve Güncel Yaklaşımlar*. Ankara: Nobel Basımevi.
- Sert, Ş. (2015). *Stratejik Liderlik- Çağ ve Nena İlköğretim İşletmeleri Genel Müdürlüğü Stratejik Liderlik Uygulamaları* . Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü , İstanbul.
- Sertoğlu, R. (2010). *Stratejik Liderlik*. İstanbul: Etap Yayınevi.
- Singer, R. L. (2009). *Education for Incarceration: A Theoretical Inquiry Into The School-to-Prison Pipeline in An Era of Crisis Management* . Doctoral Thesis. University of St. Thomas (Minnesota), United States.
- Sütçü, O. (2008). *Stratejik Liderlik*. Yüksek Lisans Tezi Projesi.Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Şahin, M. E. (2004). *Modern Siyaset*. Ankara: Liberte Yayınları.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenirlik ve Geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Şener Büyüköztürk, E. K. (2018). *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Şimşek, M. Ş. (1999). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Şişik, Ş. K. (2015).*Öğretmen Perspektifinden Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Davranışlarının Değerlendirilmesi* . Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şişman, M. (2004). *Öğretim Liderliği*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

- Tang, H. K. (2015). *Social Learning of Strategic Leadership: The Role of Classroom-Based Leadership Training/Education in The 'Becoming' Processes of Senior Police Commanders As Strategic Leaders* . Doctoral Thesis. University of Durham, England.
- Tekin, S. (2008). *Sihirli Liderler*. İstanbul: Kum Saati Yayınları.
- Tutar, H. (2000). *Kriz ve Stres Ortamında Yönetim*. İstanbul: Hayat Yayıncılık, İletişim Eğitim Hizmetleri ve Tic. Ltd. Şti.
- Tutar, H. (2007). *Kriz ve Stres Ortamında Yönetim*. İstanbul: Hayat Yayıncılık .
- Tüz, M. V. (2001). *Kriz ve İşletme Yönetimi*. İstanbul: Alfa Basım Yayım.
- Tüz, M. V. (2008). *Kriz Yönetimi Uygulama İçin Temel Adımlar*. Bursa: Şah-Mat.
- Uçar, A. (2017). *Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlüklerinin Duygusal Zeka ve Stratejik Liderlik Davranışlarının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi . Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Uğurluoğlu, Ö. (2009). *Hastane Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Özelliklerinin Değerlendirilmesi* . Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ulusoy, Z. K. (2020). *Okul Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerilerinin Liderlik Stilleri Açısından İncelenmesi İzmir Örneği*.Yüksek Lisans Tezi .Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Ulutaş, S. (2010). *Kriz Yönetimi ve Dönüşümcü Liderlik* . Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü , İzmir.
- Ülgen, H., Mirze, S. K. (2004). *İşletmelerde Stratejik Liderlik*. İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Vajarodaya, T. (2013). *Strategic leadership in uk business schools in higher education* . Doctoral Thesis. University of Strathclyde School of Education, United States.
- Walker, C. D. (2005). *Educational Leadership Culture and Diversity*. London: Sage Publication.
- Yazgan, T. (2011). *Stratejik Yönetim*. İzmir: Konak Belediyesi Kültür Yayınları.

Yow, J. R. (2020). *Crisis Management Planning and Theatre Organizations: Responses and Lessons from The Covid-19 Crisis* . Doctoral Thesis. Drexel University, United States.

Yukl, G. (2002). *Leadership In Organization*. New Jersey : Prentice-Hall International.



EKLER

EK 1.

ÖĞRENCİNİN AKADEMİK ÖZGEÇMİŞİ

Kişisel Bilgiler			
Adı ve Soyadı	Fatma ERCAN		
E-postası/Web Sayfası			
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce		
Uzmanlık Alanı	İşletme Fakültesi		
Öğrenim Bilgileri			
	Üniversite	Bölüm	Yıl
Lisans	Anadolu Üniversitesi	İşletme	2005-2009
Tez Başlığı	Ortaokul Müdürlerinin Stratejik Liderlikleri ve Kriz Yönetimi Becerileri		
Tez Danışmanı	Prof. Dr. Ali AKSU		
Akademik Eserler			
(Makale, kitap, kitap bölümü, bildiri, poster, sergi, konser vb. eserlerden kaynakça yazım kurallarına göre en fazla 10 eser yazılmalıdır.) Tezden üretilen yayınlar * ile işaretlenmelidir.			
Alanıyla İlgili Bilimsel Kuruluşlara Üyelikler			
Alanıyla İlgili Aldığı Ödüller			

EK 2. Uygulama İzinleri



T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-12018877-604.01.02-22158064
Konu : Araştırma İzni
Fatma ERCAN

11.03.2021

DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi : a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarihli ve 81576613-10.06.02-E.1563890 sayılı yazısı (Genelge 2020/2).
b) Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlüğünün 02.03.2021 tarihli ve 87347630-42104268-1083 sayılı yazısı.
c) Valilik Makamının 10.03.2021 tarihli ve 12018877-604.01.02-22115116 sayılı onayı.

Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği Yüksek Lisans Programı öğrencisi Fatma ERCAN' ın, "Ortaokul Müdürlerinin Stratejik Liderlikleri ve Kriz Yönetimi Becerileri" konulu tez çalışmasını ilimize bağlı ekli listede belirtilen okullarda uygulama isteği Valilik Makamının ilgi (c) Onayı ile uygun görülmüştür.

Söz konusu ölçeklerin ekli listede belirtilen okullarda 2020-2021 eğitim öğretim yılında, eğitim öğretimin başlamasıyla eğitim öğretimi aksatmayacak ve eğitim kurumu yöneticilerinin uygun gördüğü şekilde, araştırma yapılmadan önce araştırmanın yapılacağı okullar tarafından "Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Her Tür Okul ve Kurumlarda Yapılmasına İzin Verilen Araştırma Uygulamasında, Olabilecek Zararları Karşılama Taahhüdü" adlı ek' in araştırmacı tarafından doldurulması gerekmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz/rica ederim.

İlker ERARSLAN
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

Ek:

- 1- Valilik Onayı (1 Sayfa)
- 2- Araştırma Değerlendirme Formu (1 Sayfa)
- 3- Anket Formları (8 Sayfa)
- 4- Taahhüt Formu (1 Sayfa)
- 5- Fiziki Zararları Karşılama Taahhütnamesi (1 Sayfa)

Dağıtım:

Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlüğü
Buca İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrağınızı <http://dogrulama.deu.edu.tr> linkinden CF8AB487XA kodu ile doğrulayabilirsiniz.

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Adres : Fevziye mh. 452 sk. no:15 konak/ İZMİR

Telefon No : 0 (232) 280 36 31

E-Posta : strateji35_1@meb.gov.tr

Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Bilgi için: Duda ALP Bilgisayar İşletmeni

Unvan : Bilgisayar İşletmeni

İnternet Adresi : Faks:2322803547

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden ea1d-7c69-31e8-b3e7-fb62 kodu ile teyit edilebilir.





T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Hukuk Müşavirliği

Çek İvedi

Sayı : E-87347630-640.99-42743
Konu : Tez Uygulanması hakkında,
Fatma ERCAN

12/04/2021

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

- İlgi : a) Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün 14.12.2020 tarihli ve 49926767-302.08.01-
E.118750 sayılı yazısı.
b) İzmir Valiliği İl Millî Eğitim Müdürlüğünün 11.03.2021 tarih ve E-12018877-604.01.02-
22158064 sayılı yazısı.

İlgi (a)'da kayıtlı yazınız ile bildirilen Enstitünüz lisansüstü öğrencisi Fatma ERCAN'ın "Ortaokul Müdürlerinin stratejik Liderlikleri ve Kriz Yönetimi Becerileri" konulu çalışması kapsamında uygulama yapma talebine ilişkin İzmir Valiliği İl Millî Eğitim Müdürlüğünden alınan ilgi (b)'de kayıtlı yazı, işbu yazınız ekinde sunulmaktadır.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof.Dr. Nüket HİOTAR
Rektör

Ek: İlgi (b)'de kayıtlı yazı ve ekleri. (17 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile onaylanmıştır.
Doğrulama: <http://dogrulama.dcu.edu.tr> linkinden CPSPAB/ETXA kodu ile doğrulayabilirsiniz.

Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlüğü
Adres: Cumhuriyet Bulvarı No.144 35210 Alsancak / İZMİR
Tel: 0232 412 1212 Elektronik Ad: www.deu.edu.tr
Kep Adresi: dokuzeyuluniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi İçin İletilen:
Merve ÇÖRÜK
Görevli
E-Posta: merve.coran@deu.edu.tr

İzmir
Dokuz Eylül Üniversitesi



ETİK İZİN

EK-8

Tarih: 04.05.2020

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
ETİK KURULU

BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

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

Bu kapsamda "Ortaokul Müdürlerinin Stratejik Liderlikleri ve Kriz Yönetimi" başlıklı araştırmaya "Fatma Ercan" tarafından gönüllü katılımcılarla yürütülmektedir. Araştırma sırasında sizden alınacak bilgiler gizli tutulacak ve sadece araştırma amacı 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: Ortaokul Müdürlerinin Stratejik Liderlikleri ve Kriz Yönetimi Becerilerinin İncelenmesidir.

Araştırmanın Nedeni: Ortaokul Müdürlerinin Stratejik Liderlikleri ve Kriz Yönetimi Becerilerinin ortaya konulmasıdır.

Süresi: 2020- 2021 Eğitim Öğretim Yılı

Araştırmanın Yürütüleceği Yeri: İzmir İli Ortaokullar

Çalışmaya Katılım Onayı:

Katılmam beldenem 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 İmzası ile)

Adı-Soyadı:

İmzası:

Araştırmacının

Adı-Soyadı: Fatma Ercan

İmzası:

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğruluğunu <http://dogrulama.dsg.vedu.tr> linkinden CİBADA-BİTKE ile doğrulayabilirsiniz.





T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-12018877-604.01.02-22158064
Konu : Araştırma İzni
Fatma ERCAN

11.03.2021

DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi : a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarihli ve 81576613-10.06.02-E.1563890 sayılı yazısı (Genelge 2020/2),
b) Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlüğünün 02.03.2021 tarihli ve 87347630-42104268-1083 sayılı yazısı,
c) Valilik Makamının 10.03.2021 tarihli ve 12018877-604.01.02-22115116 sayılı onayı.

Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetçiliği Yüksek Lisans Programı öğrencisi Fatma ERCAN'ın, "Ortaokul Müdürlerinin Stratejik Liderlikleri ve Kriz Yönetimi Becerileri" konulu tez çalışmasını ilimimize bağlı ekli listede belirtilen okullarda uygulama isteği Valilik Makamının ilgi (c) Onayı ile uygun görülmüştür.

Söz konusu öğrencilerin ekli listede belirtilen okullarda 2020-2021 eğitim öğretim yılında, eğitim öğretimin başlamasıyla eğitim öğretimi aksatmayacak ve eğitim kurumu yöneticilerinin uygun gördüğü şekilde, araştırma yapılmadan önce araştırmanın yapılacağı okullar tarafından "Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Her Tür Okul ve Kurumlarında Yapılmasına İzin Verilen Araştırma Uygulamasında Olabilecek Zararları Karşılama Taahhüdü" adlı ek'in araştırmacı tarafından doldurulması gerekmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz/rica ederim.

İlker ERARSLAN
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

Ek:

- 1- Valilik Onayı (1 Sayfa)
- 2- Araştırma Değerlendirme Formu (1 Sayfa)
- 3- Anket Formları (8 Sayfa)
- 4- Taahhüt Formu (1 Sayfa)
- 5- Fiziki Zararları Karşılama Taahhütnamesi (1 Sayfa)

Dağıtım:

Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlüğü
Buca İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama: <http://dogrulama.dsg.izmir.gov.tr> linkinden CF5AD87XA kodu ile doğrulanmıştır.

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Tevriyeşmih. 452 sk. no:15 kat:1 İZMİR

Telefon No : 0 (232) 280 36 31
E-Posta : s.necj35_1@meb.gov.tr
Kep Adresi : mebu@isg1.kep.tr

Devlet Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ehis>
Bölge Adresi : Dokuz Eylül Bilgisayar İşletmeni
Unvan : Bilgisayar İşletmeni
İnternet Adresi : Faks 2322802547

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://ozekiz.org.tr/meb.gov.tr> adresinden c61d-7c69-31e8-b3e7-fb62 ile doğrulanabilir.





T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-12018877-604.01.02-22115116

10/03/2021

Konu : Araştırma İzni -
Fatma ERCAN

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarihli ve 81576613-10.06.02-E.1563890 sayılı yazısı (Genelge 2020/2).
b) Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlüğünün 02.03.2021 tarihli ve 87347630-42104268-1083 sayılı yazısı.

Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetçiliği Yüksek Lisans Programı öğrencisi Fatma ERCAN'ın, "Ortaokul Müdürlerinin Stratejik Liderlikleri ve Kriz Yönetimi Becerileri" konulu tez çalışmasını ilimize bağlı ekli listede belirtilen okullarda uygulama isteği ilgi (b) yazıda belirtilmektedir.

Söz konusu ölçeklerin uygulanmasının, ekli listede belirtilen okullarda 2020-2021 eğitim öğretim yılında, eğitim öğretimi aksatmayacak ve eğitim kurumu yöneticilerinin uygun gördüğü şekilde yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde ofurlarınıza arz ederim.

Dr. Ömer YAHŞI
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
Erhan GÜNAY
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:

- 1-Araştırma Değerlendirme Formu (1 Sayfa)
2-Anket Formları (8 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama: <http://dogrulama.sicg.edu.tr> linkinden CF8AD487XA kodu ile doğrulanabilir.

Adres : Focuzgözü mh. 452 sk. no 15 kat:01 İZMİR

Telefon No : 0 (232) 280 26 11
E-Posta : sicg@sicg.gov.tr
Kop Adresi : meb@sicg.gov.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Bilgi için : Dada ALP Bilgisayar İşletmeni

Unvan : Bilgisayar İşletmeni

İmza Adresi : Faks:2322801547

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://www.sicg.gov.tr> adresinden ecd9-cbe4-378c-9158-319f kodu ile teyit edilebilir.



Ek-1.

İLÇE:	
BUCA	RESMİ ORTAOKULLAR
1.	Şehit Astsubay Halil Güçtekin Ortaokulu
2.	Akşemsettin Ortaokulu
3.	Buca Şehit Selim Topal Ortaokulu
4.	Atatürk Ortaokulu
5.	Burhan Özfatura Ortaokulu
6.	Ege İhracatçı Ortaokulu
7.	Gazi Ortaokulu
8.	Hasan Ali Yücel Ortaokulu
9.	Hüseyin Avni Ateşoğlu Ortaokulu
10.	İsmail Şekip Uyal Ortaokulu
11.	İsmail Yorgancılar Ortaokulu
12.	Kıbrıs Şehidi Yüzbaşı Cengiz Topel Ortaokulu
13.	Kozağaç Abdülhamit Han Ortaokulu
14.	Makbule Süleyman Alkan Ortaokulu
15.	Mehmet Emin Yurdakul Ortaokulu
16.	Meşkure Samli Ortaokulu
17.	Saadet Emir Ortaokulu



Ek-2.

İLÇE:	
BUCA	RESMİ ORTAOKULLAR
18.	Sevgi-Ferit Akın Ortaokulu
19.	Şehit Üsteğmen Konuralp Özcan Ortaokulu
20.	Yavuz Sultan Selim Ortaokulu
21.	30 Ağustos Ortaokulu
22.	Buca Ortaokulu
23.	Buca Ötügen Ortaokulu
24.	Buca Toki Turgut Özal Ortaokulu
25.	Karaağaç Türk Kadınlar Konseyi Ortaokulu
26.	Kaynaklar Ortaokulu
27.	Buca- Müşerref Mahmut Tinas Ortaokulu
28.	Buca DEÜ Devlet Konservatuarı Müzik ve Bale Ortaokulu

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
 Evrakinızı <http://de.gub.gov.tr> adresinden CP8A7M37XA kodu ile doğrulayabilirsiniz.



T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME FORMU

ARAŞTIRMA SAHİBİNİN	
Adı Soyadı	Fatma ERCAN
Kurumu / Üniversitesi	Dokuz Eylül Üniv. Eğitim Bilimleri ABD. Eğitim Yönetimi ve Denetçiliği Yüksek Lisans Programı
Araştırma Yapılacak İller	İzmir
Araştırma Yapılacak Eğitim Kurumu ve Kademesi	Buca İlçesi'ndeki Resmi Ortaokullar
Araştırmanın Konusu	Ortaokul Müdürlerinin Stratejik Liderlikleri ve Kriz Yönetimi Becerileri
Üniversite / Kurum Onayı	---
Araştırma/Proje/Ödev/Tez Önerisi	Ortaokul Müdürlerinin Stratejik Liderlikleri ve Kriz Yönetimi Becerileri (Tez)
Veri Toplama Araçları	Onam Formu, Ölçek
Görüş İstenilecek Birim/Birimler	----
KOMİSYON GÖRÜŞÜ	
İlgi: Milli Eğitim Bakanlığının 21/01/2020 tarihli ve 1563890 sayılı Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri konulu 2020/2 sayılı Genelgesi.	
Genelge gereğince; araştırma başvurusu olması gereken nitelikler açısından incelenmiş olup araştırmanın 2020-2021 öğretim yılında, eğitim öğretimin başlamasıyla, eğitim öğretimi aksatmayacak ve eğitim kurumları yöneticilerinin uygun gördüğü şekli ile yapılmasına oybirliği ile karar verilmiştir.	
Komisyon Kararı	Oybirliği ile alınmıştır.
Muhallif Üyenin Adı ve Soyadı: ---	Gerekçesi: -----

KOMİSYON

09/03/2021

(Başkan)	[]	[]	[]	[]
Mustafa OKUR Şube Müdürü	Nurdan MARAL Öğretmen	Selahattin ANIK Öğretmen	Dr. Yasin KAYIŞ Öğretmen	Eylem Cihao KARABULUT Öğretmen

Bu belge, görevli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama: <http://dogrulama.deu.edu.tr> linkinden CF8AB457XA kodu ile doğrulanabilir.

ÖLÇME ARAÇLARININ UYGULANMA İZİNLERİ



ben 24 Kas

alıcı: aksualideu v



Sayın hocam, ben Fatma Ercan. İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetçiliği programında tezli yüksek lisans öğrencisiyim. Şu anda tez aşamasındayım ve ortaokullarda stratejik liderlik ve kriz yönetimi konusunda araştırma yapmak istiyorum. Yapmış olduğunuz İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri çalışmanızda ki ölçeğinizi kullanmak için sizden izin istiyorum. Saygılarımla...

EK-7.

Türk Telekom

11:35

%100



Ölçek İzin İsteme Yazısı

Gelen kutusu



ben 24 Kas

Sayın hocam, ben Fatma Ercan, İzmir Dokuz Eylül...



9.999.999 görüntüle... 11:35



alican ben

Fatma hoca, istediğiniz ölçeği kaynak göstererek kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar dileklerle.

Prof. Dr. Ali Aksu

24 Kas 2020 Sal 20:54 tarihinde Fatma Ercan şunu yazdı:

...

EK-6.

Ölçek Kullanma İzni ➤



Gelen kutusu



ben 18 Kas



alıcı: kemal06 ✓

Sayın hocam, ben Fatma Ercan.İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği programında tezli yüksek lisans öğrencisiyim. Şu anda tez aşamasındayım ve ortaokullarda Kriz Yönetimi ve Stratejik Liderlik konusunda araştırma yapmak istiyorum. Size ait olan Kamu ve Özel İlköğretim Okulu Müdürlerinin Stratejik Liderlik Özellikleri ile Kurumların Örgütsel Öğrenme Düzeyleri Arasındaki İlişki konulu yüksek lisans tezihizden "Stratejik Liderlik Ölçeği" nizin alt boyutlarının madde numaralarını düzenleyerek kullanma iznini sizden istiyorum.Saygılarımla...

EK-6.



Ölçek Kullanma İzni

Gelen kutusu



ben 18 Kas

Sayın hocam, ben Fatma Ercan İzmir Dokuz Eylül...

M.KEMAL AYDIN 18 Kas

alıcı: ben v

Merhaba Fatma hocam,

Ölçeği tezinizde kullanabilirsiniz.

Çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim,

Kemal

18 Kas 2020 Çar 13:45 tarihinde Fatma Ercan
şunu yazdı:

EK-12.

Sayın Katılımcımız

Katılacağınız bu çalışma, "Ortaokul Müdürlerinin Stratejik Liderlikleri ve Kriz Yönetimi" Becerileri adıyla, Fatma Ercan tarafından Aralık 2020- Ocak 2021 tarihleri arasında yapılacak bir araştırma uygulamasıdır.

Araştırmanın Hedefi: Ortaokul Müdürlerinin Stratejik Liderlikleri ve Kriz Yönetimi Becerilerinin saptanması ve düzeyinin belirlenmesi, araştırma sonuçları doğrultusunda Ortaokul Müdürlerinin Stratejik Liderlikleri ve Kriz Yönetimi Becerileri konularındaki yeteneklerini artırma.

Araştırmanın Nedeni: ☐ Bilimsel araştırma ☒ Tez çalışması

Araştırmanın Yapılacağı Yer(ler): İzinli/ Buca

Araştırma Uygulaması: ☒ Anket ☐ Görüşme

☐ Gözlem ☐

Araştırma T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın ve okul/kurum yönetiminin izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Çalışmada sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplar tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Veriler sadece araştırmada kullanılacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

Uygulamalar, kişisel rahatsızlık verecek sorular ve durumlar içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakabilirsiniz.

Katılımı onaylamadan önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Çalışma bittikten sonra bizlere telefon veya e-posta ile ulaşarak soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz. Saygılarımızla,

Araştırmacı : Fatma Ercan

İletişim Bilgileri :

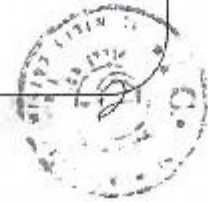
Yukarıda bilgileri bulunan araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.

İsim-Soyisim İmza:

Bu belge, güvencili elektronik imza ile imzalanmıştır.

Katılımcı Ad Etki Kodu: <https://dogrulama.csb.gov.tr/links/06-CF34B-437XA> kodu ile doğrulayabilirsiniz.

Telefon Numarası :



EK-4.

II. BÖLÜM

STRATEJİK LİDERLİK ÖLÇEĞİ

AÇIKLAMA: Bu bölümde okul müdürünüzün sergilediği stratejik liderlik özelliklerine ilişkin sorular bulunmaktadır. Size yöneltilen her bir soru için, var olan durumu olduğu şekliyle işaretleyiniz. LÜTFEN OLMA SI GEREKENİ YAZMAYINIZ.	Hiz	Nadiren	Ara Sıra	Genellikle	Her Zaman
1. Okul müdürümüz, işlerin yapılabilmesi için uzlaşmacı bir tavır sergiler.	1	2	3	4	5
2. Okul müdürümüz, fikirlerimizi şekillendirmede bize yardımcı olur.	1	2	3	4	5
3. Okul müdürümüz, bize karşı dürüsttür.	1	2	3	4	5
4. Okul müdürümüz, müfuzlu kişilerle iyi ilişkiler kurar.	1	2	3	4	5
5. Okul müdürümüz, sonuçlardan bizi sorumlu tutar.	1	2	3	4	5
6. Okul müdürümüz, "doğru olanı" yapmamız için bizi teşvik eder.	1	2	3	4	5
7. Okul müdürümüz, yardım sağlamak için bir orta yol bulur.	1	2	3	4	5
8. Okul müdürümüz, işlerin nasıl yapılacağına karar verir.	1	2	3	4	5
9. Okul müdürümüz, okul çalışanları ile ortaklık geliştirir.	1	2	3	4	5
10. Okul müdürümüz, görüşlerimize saygı duyar ve onları dikkate alır.	1	2	3	4	5
11. Okul müdürümüz, çalışanların özel hayatına saygı duyar.	1	2	3	4	5
12. Okul müdürümüz, okul dışındaki kurumlarla/insanlarla ortaklık geliştirir.	1	2	3	4	5
13. Okul müdürümüz, bizi, lider olmaya özendirir.	1	2	3	4	5
14. Okul müdürümüz, kuralları ve politikaları işletir.	1	2	3	4	5
15. Okul müdürümüz, okulun uzun vadeli hedeflerine bağlı kalmamız konusunda bizi teşvik eder.	1	2	3	4	5
16. Okul müdürümüz, kendisine yardım edildiğinde ödülleri verir.	1	2	3	4	5
17. Okul müdürümüz, ilkelere dayalı alınan kararların arkasında durur.	1	2	3	4	5
18. Okul müdürümüz, politika oluşturur.	1	2	3	4	5
19. Okul müdürümüz, bize karşı dürüsttür.	1	2	3	4	5
20. Okul müdürümüz, yapılan yardımı karşılıksız bırakmaz.	1	2	3	4	5
21. Okul müdürümüz, okul için çalışanların katıldığı bir hedef oluşturmaya çalışır.	1	2	3	4	5
22. Okul müdürümüz, okulun çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün tutar.	1	2	3	4	5
23. Okul müdürümüz, fırsatları görmemize yardım eder.	1	2	3	4	5
24. Okul müdürümüz, verdiğimiz sözlerden bizi sorumlu tutar.	1	2	3	4	5
25. Okul müdürümüz, çalışmalarımızı takip eder.	1	2	3	4	5
26. Okul müdürümüz, yapılmasını istediği işlerin yerine getirilmesi için ödül vaad eder.	1	2	3	4	5
27. Okul müdürümüz, işlerin yerine getirilmesinde etkili olan insanlara ulaşmaya çalışır.	1	2	3	4	5
28. Okul müdürümüz, müracaatlarımızda hiyerarşiyi takip etmemizi söyler.	1	2	3	4	5
29. Okul müdürümüz, ortak bir vizyon oluşturmaya çalışır.	1	2	3	4	5
30. Okul müdürümüz, işlerin yerine getirilmesinde okul çalışanlarının sahip olduğu bilgiyi kullanır.	1	2	3	4	5
31. Okul müdürümüz, güç ve nüfuz sahibi kişilerle ilişkilerini sürdürür.	1	2	3	4	5
32. Okul müdürümüz, tartışmalarda ve karar alma süreçlerinde okulun temel değerlerini vurgular.	1	2	3	4	5
33. Okul müdürümüz, görüş ayrılıklarında bizimle müzakere eder.	1	2	3	4	5
34. Okul müdürümüz, geniş bir insan kitlesiyle ilişkiindedir.	1	2	3	4	5
35. Okul müdürümüz, bizimle ilişkilerinde karşılıklı yardımlaşmaya önem verir.	1	2	3	4	5

EK-5.

İKİNCİ BÖLÜM

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.	Krizle 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 engelleyen 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 belirlenmektedir.					
23.	Gerçekleştirilen kriz yönetimi süreci değerlendirilerek ve eksiklikleri belirlenmektedir.					

EK-5.

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.					

Bu belge, güvenli elektronik imsa ile imzalanmıştır.

EVS imzası: <http://dogrulturmu.edu.tr> üzerinden C69AB487XA kodu ile doğrulayabilirsiniz.

