

KRİZ YÖNETİMİ VE VİZYONER LİDERLİK

CRISIS MANAGEMENT AND VISIONARY LEADERSHIP

Ali AKSU*

ÖZET

Bu araştırmanın 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 olup, 2007- 2008 eğitim-öğretim yılında yapılmıştır. Araştırma evrenini İzmir ilindeki 4 metropol ilçeden 190 ilköğretim okulunun 6320 öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmaya tabakalı örnekleme yöntemiyle 4 metropol ilçeden 28 ilköğretim okulundaki 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 bulunmaktadır. Öğretmenlerin kriz yönetme becerilerine ilişkin algılarıyla vizyoner liderliğe ilişkin algıları arasında anlamlı, pozitif bir ilişki($r=0.75$) bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kriz yönetimi, vizyoner liderlik

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine primary school teachers' perceptions of the extent of crisis management and visionary leadership applications in their schools, to find out whether teachers' perceptions of crisis management vary according to certain variables, and whether there is a significant relationship between the primary school teachers' perceptions of crisis management applications and their perceptions of visionary leadership in their schools. This descriptive study was carried out in 2007-2008 academic year. The population of the study was 6320 teachers in 190 public primary schools in 4 metropolitan towns in İzmir. The sample was selected through stratified sampling method and the data were collected from 358 teachers in 28 primary schools. According to the analyses, the teachers' perceptions of crisis management and visionary leadership are at a high level. There is a significant difference in the teachers' perceptions of the crisis management the towns they work in.. On the other hand, it was found that there is a significant positive correlation ($r = 0.75$) between the teachers' perceptions of crisis management applications and their perceptions of visionary leadership.

Key Words: Crisis management, visionary leadership.

* Yrd. Doç. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, Buca Eğitim Fakültesi

GİRİŞ

Sosyo-ekonomik değişmeler ve bilimdeki hızlı gelişmeler nedeniyle büyük karmaşa yaşayan toplumlar zaman zaman kaos ortamına girmektedir. Toplumsal yapının içindeki örgütler de bu kaos ortamında krizlerle yüz yüze gelebilmektedir. Tüz (2001: 4) 'e göre örgütlerin krizle karşılaşmalarının temel nedeni, rekabetin acımasız koşullarında geri kalmalarıdır. Kash ve Darling (1996: 180-182)' e göre çoğu kriz aniden gelişmekte, krizin işaretleri kriz ortaya çıktığında görülmektedir.

Araştırmacılar krizi değişik biçimlerde tanımlamışlardır. Bazı yazarlar tehdit edici koşula müdahale etme yetersizliği, bazı yazarlar ise beklenmeyen koşulların üstesinden gelme gerekliliği ve ivediliği üzerinde durmuşlardır.

Kriz ve kriz yönetiminin daha iyi anlaşılması açısından, krizle ilgili bazı tanımların verilmesinde yarar görülmektedir.

Kriz örgütü ve yöneticiyi sıkıntıya sokan, doğru, tam ve güncel bilginin toplanamaması sağlıklı iletişim kurulamaması, haberleşme engellerinin giderilmemesi, sonuçta örgütsel ve yönetsel faaliyetlerin yeterince yerine getirilmemesi durumudur (Tutar, 2000: 17). Kriz önceden beklenmeyen ve sezilmeyen, örgüt tarafından ecele cevap verilmesi gereken , örgütün önleme ve uyum mekanizmalarını yetersiz hale getirerek mevcut değerlerini , amaçlarını ve varsayımlarını tehdit eden gerici durumudur (Tağraf, 2003: 150). Mitroff ve Anognan'a göre kriz örgütünün tümünü etkileyen yada etkileme gücüne sahip bir olaydır(Akt: Korkmazzyürek ve Basım, 2009: 3). Bir kısım yazar ise krizi örgütün yaşamını tehdit eden bir durum olarak tanımlamaktadır (Can, 1992: 297).

Krizlerin sınırları yoktur. Herhangi bir zamanda, herhangi bir yerde, herhangi bir örgütte meydana gelebilir. Beklenmedik bir şekilde ortaya çıkmaları ve yarattıkları domino etkisi nedeniyle kriz durumlarının, herhangi bir örgütte yaşanmaması olası değildir (Klann, 2003: 3).

Örgütleri kriz ile karşılaştıran, krize kaynak olarak gösterilebilecek etmenler örgütün iç ve dış çevresinden başlamakta, ayrıca iç ve dış çevre faktörlerinin etkileşimi de krize zemin

hazırlamaktadır (Pira ve Sohodol, 2004: 47). Hızlı çevresel değişimler, örgütün bilgi kaynaklarının yetersizliği, bilgilerinin güncel olmaması, gereksiz bilgi, yetersiz haberleşme ve koordinasyon, plansızlık, farklı değer sistemlerin varlığı ve buna bağlı olarak gelişen örgütsel çatışma gibi olumsuzluklar örgütlerde krize kaynaklık etmektedir (Tutar, 2000: 21).

Krizleri insan eliyle yaratanlar ve doğal nedenlerle oluşanlar şeklinde iki gruba ayırmak mümkündür (Korkmazyürek ve Basım, 2009: 12). Parsons (1996: 26-27)' a göre ise üç tip kriz bulunmaktadır:

1. Ani gelişen krizler: Gelişinde çok az uyarı veren ya da hiç uyarı vermeyen krizlerdir.
2. Zamanla ortaya çıkan krizler: Yavaş yavaş ortaya çıkarlar, önceden kestirilmezler.
3. uzun süre devam eden krizler: Haftalarca , aylarca hatta yıllarca süren krizlerdir.

Chong (2004: 43-45)' a göre kriz altı aşamadan oluşmaktadır.

1. Başa çıkma aşaması
2. Yeniden düşünme aşaması
3. Başlatma aşaması
4. Hissetme aşaması
5. Müdahale etme aşaması
6. Kum torbasıyla siper yapma aşamasıdır.

Krizlerin değişik aşamaları bulunmaktadır. Kadıbeşgil (2000: 95)' e göre bu aşamalar kuluçka dönemi ,krizin patlaması, sıcak dönem, soğuma dönemi ve krizin yaratacağı fırsatlardır. Fink' e göre kriz dört aşamadan oluşmaktadır

1. Belirtiler, yaklaşan krizin uyarı aşamasıdır.
2. Şiddetli ve çabuk ilerleyen kriz.
3. Kronik kriz, olay sonrası iyileşme ve
4. Krizin çözümüdür (Akt: Dawies and Walters, 1998: 1).

Pira ve Sohodol (2004: 47-53)' a göre krizin aşamaları aşağıda verilmektedir: Kriz öncesi dönemi: kriz durumuna gelmeden, belirtilerin aşama aşama ağırlaştığı dönemdir.

Krizin ortaya çıkacağına ilişkin ipuçları bu dönemde gelişmektedir. Kriz dönemi: kriz öncesi dönemde yaklaşmakta olan krizin sinyalleri alınıp, yorumlanıp değerlendirilmemiş ve uygun tepkiler verilmemişse, örgütün kriz dönemine girme olasılığı yüksektir. Bu dönemde örgütsel belirsizlik üst düzeydedir. Kriz sonrası dönem: yeniden yapılanma aşamasında kendini göstermektedir. Burada yönetimin amacı adaptasyon, değişim ve yeniden yapılanma ile yeni bir döneme geçmektir. (Kadıbeşegil, 2001: 62)'e göre kriz korkulacak bir durum değil, fırsattır. Bu nedenle yönetim kademelerinin krize bakış açılarını değiştirmeleri gerekmektedir. Kriz süreçleri, kurumların kendi eksikliklerini, rekabette geri kaldıkları karanlık noktaları görmelerinin sağlandığı dönemlerdir. Yönetim kademelerinin kriz olgusunu değerlendirme biçimlerinin yeniden filtreden geçirmelerinde yarar vardır.

Örgütsel amaçlara ulaşılabilmesi açısından krizlerin yıkıcı etkilerinden korunmanın zorunlu olduğu düşünülebilir. Bu durumun sağlanmasında en önemli etkenlerden birinin de etkili bir kriz yönetiminin olduğu söylenebilir.

Koçel' e göre kriz yönetimi, kriz olarak nitelenen durumu ortadan kaldırmak için planlı, sistematik ve rasyonel bir şekilde uygulanan faaliyetler topluluğudur. Sistematik olarak, adım adım verilecek kararları, bu kararı uygulayacak ekibi oluşturarak ve uygulama sonuçlarını hızla alarak yeni kararlar vermeyi sağlar (Akt:Tutar, 2000: 83). Her örgütte kriz yönetme takımları oluşturulmalıdır. Kriz yönetim takımı çok geniş olmayan, kriz döneminde uzmanlıklarından yararlanılabilecek bireylerden oluşturulmalıdır (Batchelor, 2003: 19). Kriz yönetimi ekibinin, kriz yönetiminde başarılı olabilmek için etkili liderliğe gereksinimi olduğu söylenebilir.

Liderler, krizle karşılaşmamış gibi davranmamalıdır. Gerçekçi bir biçimde bir örgütsel krizle karşılaşma olasılığının farkında olmalı ve buna hazırlıklı bulunmalıdırlar. Liderler bir krizin yeniden oluşması olasılığını azaltmaya çalışabilirler, kriz süresini kısaltabilirler, krizde insan boyutunu dikkate alarak, krizin olumsuz etkilerini azaltabilirler (Klann,2003: 3). Liderlik bazen bir kişilik özelliği, bazen belli bir makamın niteliği, bazen de bir davranışın türü olarak oluşur. Lider, zorunlu olarak grup üyeleriyle. İlişkilerini yürütür. Liderlik, lider ile grup arasında bir etkileşim sürecidir (Aydın,2000:337; Erdoğan, 2002: 48). Bir liderde olması gereken temel vasıflar, ortak amacı başarmak, takım kurarak muhafaza etmek ve bir şeyi güdüleyerek geliştirmektir (Adair, 2004: 93).

Günümüzde liderliğe olan ilginin yoğunluğu nedeniyle, neredeyse her problem durumuna uygun liderlik teorisinin ortaya atıldığı söylenebilir. Kriz durumlarında da, vizyoner liderlerin başarılı sonuçlar elde edebileceği ileri sürülebilir.

Geliştirilmekte olan bir vizyon rüya görme değil, geleceği yaratmaktır (Sashkin ve Rosenberg, 2005: 5). Vizyon geleceği düşlemek ve tasarlamaktır. Vizyon sahibi liderler toplumlarının, örgütlerinin geleceğini düşleyen ve tasarlayan kişilerdir (Erçetin,2000: 93). Liderlik geleceği görmeyi, örgütün geleceğine ilişkin inandırıcı vizyon ve hedefler belirlemeyi insanları da bunları gerçekleştirmek için seferber etmeyi içermektedir (Şişman ve Ertürk, 2002; 49). Okul eğitiminde yaşanan çeşitli sorunları ortadan kaldırmak ve sürekli olarak okul eğitimini geliştirmek için etkili, yaratıcı, vizyoner, isteklendirici, bilgili, ilkeli liderlerin rehberlik ettiği yöneticilerin varlığı büyük önem taşımaktadır (Cerit, 2007 : 88).Vizyoner liderler yeni ufuklar çizebilen insanlardır. Uzağı gören liderler, örgütlerindeki personelin potansiyelini iyi değerlendirerek, onlara yaptıklarından çok daha iyi şeyler yapabileceklerine ikna ederler (Özden, 1999: 48). Geçmiş, bugün ve gelecek liderlerin davranışlarını etkileyen üç önemli zaman dilimidir. Vizyoner liderlik davranışında gelecek yönelimli davranışları büyük önem taşımaktadır. Vizyoner liderlik bir ufuk liderliğidir ve geleceğe yönelir. Vizyoner liderler, vizyonlarıyla isteyenleri geleceğe taşımaya çalışırlar (Çelik, 2000: 1).

Hızlı sosyo-ekonomik, toplumsal değişmeler sonucunda okulların da çeşitli kriz durumlarıyla karşı karşıya kaldığı söylenebilir. Bu krizlerden en az hasarla kurtulabilmek ya da krizleri okulun lehine çevirebilmek için okullardaki yöneticilerin aynı zamanda vizyoner lider olmalarının gerekli olduğu düşünülebilir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim okulu öğretmenlerinin okullarındaki kriz yönetimi ve vizyoner liderlik düzeyine ilişkin algılarını, kriz yönetimine ilişkin algılarının bazı değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini ve öğretmenlerin kriz yönetimine

ilişkin algılarıyla vizyoner liderliğe ilişkin algıları arasındaki ilişkileri belirlemeye yöneliktir. Bu amaca ulaşmak için aşağıdaki alt amaçlara cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlerin kriz yönetiminin düzeyine ilişkin algıları nedir?
2. a) Öğretmenlerin kriz yönetimine ilişkin algıları onların a) cinsiyetlerine b) kıdemlerine c) branşlarına d) eğitim düzeylerine e) görev yaptıkları okuldaki öğrenci sayısına f) görev yaptıkları ilçeye göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin vizyoner liderlik düzeyine ilişkin algıları nedir?
4. Öğretmenlerin kriz yönetimine ilişkin algılarıyla vizyoner liderliğe ilişkin algıları arasındaki ilişki nedir?

YÖNTEM

Araştırma tarama modelinde betimsel bir araştırmadır. Araştırmanın evrenini 2007-2008 eğitim öğretim yılında İzmir İlinin 4 büyük metropol ilçesindeki Devlet ilköğretim okulu öğretmenleri oluşturmaktadır. İzmir ilinde 4 metropol ilçe, 190 ilköğretim okulu ve 6320 öğretmen bulunmaktadır. 4 metropol ilçeden, 28 ilköğretim okulunun ve 358 ilköğretim okulu öğretmeni araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmada tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklem tablolarına bakıldığında, örneklemin evreni temsil edici özelliklere sahip olduğu görülmektedir (Sencer ve Irmak, 1984; Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz, Demirel, 2008).

Birinci ve üçüncü alt problemlerin çözümlenebilmesi için beşli Likert ölçeğine göre puan aralıkları belirlenmiştir. Kriz yönetimi ölçeğinde Kesinlikle Katılmıyorum seçeneği 1.00 ile 1.79 puan aralığında; Katılmıyorum seçeneği 1.80 ile 2.59 puan aralığında, Kararsızım seçeneği 2.60 ile 3.39 puan aralığında; Katılıyorum seçeneği 3.40 ile 4.19 puan aralığında; Tamamen seçeneği ise 4.20 ile 5.00 puan aralığında değerlendirilmiştir. Vizyoner Liderlik le ilgili ölçekte Hiç fikrim yok seçeneği 1.00 ile 1.79 puan aralığında; Asla seçeneği 1.80 ile 2.59 puan aralığında, Bazen seçeneği 2.60 ile 3.39 puan aralığında; Sıklıkla seçeneği 3.40 ile 4.19 puan aralığında; Her zaman seçeneği ise 4.20 ile 5.00 puan aralığında değerlendirilmiştir. Araştırmanın ikinci alt probleminin bağımlı değişkeni kriz yönetimi puanlarıdır. Dördüncü alt problemin çözümlenmesinde korelasyon tekniğinden yararlanılmıştır.

Araştırmada Aksu ve Deveci (2009)'nin geliştirmiş oldukları ‘‘İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Kriz Yönetme Becerileri’’adlı ölçek kullanılmıştır. Ölçme aracı üç boyuttan ve 31 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Kriz Öncesi Dönem Cronbach Alpha: .95, Kriz Dönemi Cronbach Alpha: .95, Kriz Sonrası Dönem: Cronbachs Alpha: .98 ve ölçek genelinde ise Cronbachs Alpha: .98 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmada kullanılan 50 maddelik ikinci ölçek ‘‘The Leader Profile,’’ Sahkin ve Rosenbach tarafından geliştirilmiştir(Akt: Pugh, 1988). Bu ölçme aracının geçerlik ve güvenilirlik çalışması da Aksu (2008) tarafından yapılmıştır. Dönüşümcü liderlik özellikleri alt boyutunda faktör yükü ve madde-test korelasyonu düşük olan 8, 18, ve 29. maddeler ölçme aracından çıkarılmıştır. Yönetmel liderlik alt boyutunun güvenilirlik kat sayısı Cronbach alpha: .98, dönüşümcü liderlik davranışları boyutunda Cronbach Alpha: .96 ve dönüşümcü liderlik özellikleri alt boyutunda güvenilirlik Cronbach Alpha: .97, ölçek genelinde Cronbach Alpha: .99 olarak belirlenmiştir.

2007-2008 Eğitim Öğretim Yılında, 28 ilköğretim okulunda öğretmenlere dağıtılan anketlerden, geri dönenler incelenmiştir. Bunların içinden eksik, boş olan anketler çıkarılmış, 358 anket değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma analizleri SPSS programında yapılmış, \bar{x} , Tek Yönlü Varyans Analizi, t testi, Kruskal-Wallis analizi, Mann-Whitney U Testi, Pearson korelasyonu gibi istatistiksel testlerden yararlanılmıştır (Büyüköztürk vd, 2008; Sümbüloğlu ve Sümbüloğlu, 2005; Tavşancıl, 2006).

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, alt amaçların çözümlenebilmesi için gerekli olan istatistiksel işlemler ve yorumlar yapılmıştır. İlköğretim okulu öğretmenlerinin kriz yönetimine ilişkin algıları Tablo1 ve Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 1

Kriz Yönetimine ilişkin öğretmen algılarını belirleyebilmek için bulunan n, \bar{x} ve Ss değerleri

Boyut	n	\bar{x}	Ss
Kriz Öncesi	358	3.90	.83
Kriz Dönemi	358	3.78	.84
Kriz Sonrası	358	3.87	.82
Genel	358	3.85	.80

Tablo 1' de görüldüğü gibi tüm alt boyutlarda ve ölçek genelinde öğretmenler kriz yönetimini 'Katılıyorum' düzeyinde algılamaktadırlar.

Krizler kavramsal anlamda beklenmeyen durumlardır. Kriz ortamından daha az yara ve daha az hasarla çıkabilmek için öncelikli olarak kriz gerçeğini kabul etmek gerekmektedir (Kadıbeşgil, 2003: 55). Kriz döneminde başarı etkin bir işletme yönetimi ile sağlanabilir. Kriz öncesi yönetim krizin gelebileceğini anons eden erken uyarı sistemini ve hazırlıkları içerir. Kriz anı yönetimi hasarı azaltmak, sınırlandırmak ve örgütün diğer bölümlerine bölümlerini önleme çalışmasıdır. Kriz sonrası yönetimi ise örgütün her zamanki faaliyetlerini yürütmesine yönelik oluşturulan kısa ve uzun dönemli programların geliştirilmesi ve uygulanmasıdır (Tüz, 2001:26). Yapılan araştırmada ilköğretim okulu müdürlerinin kriz öncesi, kriz anı ve kriz sonrası dönemlerde etkili yönetsel davranışlar gösterdikleri söylenebilir. Savcı(2008] ve Selminaz(2007)'in araştırma bulguları da yapılan araştırmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Tablo 2

Alt Boyutlarda ve Ölçek Genelinde En Düşük ve En Yüksek Puana Sahip Ölçek Maddeleri

Madde No	Algı Düzeyi	n	\bar{x}	Ss
2	En Düşük	358	3.66	1.03
15	En Düşük	358	3.67	.99
1	En Yüksek	358	3.98	.95
4	En Yüksek	358	3.98	.93

Tablo 2’de görüldüğü gibi kriz yönetiminde en düşük algılanan $\bar{x} = 3.66$ ile 1. madde ‘‘ Kriz yaşanmadan önce kriz senaryoları oluşturmak’’maddesidir. En yüksek algılanan madde ise $\bar{x} = 3.98$ ile 2. madde olan ‘‘ Kriz ortaya çıkmadan önce farklı kaynaklardan gelen kriz sinyallerini algılayabilmektir’’ maddesidir. Her iki maddenin ortalaması etkili olsa da yöneticilerin kriz ortaya çıkmadan önce farklı kaynaklardan gelen kriz sinyallerini algılama konusunda daha yeterli oldukları belirtilebilir.

Öğretmenlerin kriz yönetiminin ilçelere göre farklılığını belirleyebilmek için varyansların homojenliği testi yapılmıştır. Kriz dönemi puanları homojen olduğu için tek yönlü varyans analizi ve LSD testi yapılmıştır. Diğer alt boyutlarda ise Kruskal-Wallis testi yapılmış, gruplar arasındaki farklılık için de Mann Whitney U testinden yararlanılmıştır. Yapılan analizler Tablo 3 ve Tablo 4’de görülmektedir.

Tablo 3

İlçelere Göre Farklılığı Belirleyebilmek İçin Yapılan Kruskal-Wallis Analizi

Boyut	İlçe	n	Sıra ort.	Ki- Kare	Sd	p
Kriz Öncesi	1	49	114.37	27.67	3	.00*
	2	76	210.92			
	3	71	191.58			
	4	162	179.17			
Kriz Sonrası	1	49	125.23	24.01	3	.00*
	2	76	216.56			
	3	71	187.56			
	4	162	175.13			

$p < 0.05$

Tablo 4

İlçelere Göre Farklılığı Belirleyebilmek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

Boyut		Kareler Top.	Sd.	Kareler Ort.	F	p
Kriz Dönemi	Grup arası	952.73	3	317.57	7.36	.00*
	Grup içi	15257.63	354	43.10		
	Toplam	16210.36	357			

$p < 0.05$

Tablo 3 ve 4’de görüldüğü gibi öğretmenlerin algıları tüm alt boyutlarda çalıştıkları ilçeye göre anlamlı farklılık ($P < 0.05$) göstermektedir. Bornova(3), Buca(1), Karşıyaka(2) ve Konak(4) ilçelerindeki öğretmenlerin kriz yönetimini algılamalarında en yüksek ortalamaya Karşıyaka, en düşük ortalamaya ise Buca ilçesi sahip bulunmaktadır. Örgütler sürekli değişen

dinamik bir çevrede yaşamaktadırlar. Bu değişim, karmaşa ve belirsizliğe neden olarak örgütü krize sürükleyebilmektedir (Pira ve Sohodol, 2004: 36). Araştırmanın yapıldığı ilçelerin de karmaşadan etkilendiği, ilçelerin üst yönetimlerinin krizi algılamadaki farklılığın da önemli etken olduğu düşünülebilir.

Öğretmenlerin kriz yönetimine ilişkin algıları a) cinsiyetlerine b) kıdemlerine c) branşlarına d) eğitim düzeylerine e) görev yaptıkları okuldaki öğrenci sayısına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Wheeler (2002)'in araştırma bulguları da yapılan araştırmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin vizyoner liderliğe ilişkin algıları Tablo 5 ve Tablo 6'da görülmektedir.

Tablo 5

Vizyoner Liderlik düzeyine ilişkin öğretmen algılarını belirleyebilmek için bulunan n, \bar{x} ve Ss değerleri

Boyut	n	\bar{x}	Ss
Yönetsel Liderlik	358	3.83	.84
Dönüşümcü Liderlik Davranışları	358	3.91	.82
Dönüşümsel Liderlik Özellikleri	358	3.85	.78
Genel	358	3.86	.77

Tablo 5' de görüldüğü gibi 5' li Likert ölçeği değerlendirmesine göre alt boyutların ve ölçek genelinin değerlendirilmesi''Sıklıkla'' düzeyindedir. Bu durumda ilköğretim okulu müdürlerinin vizyoner liderlik davranışlarında etkili oldukları söylenebilir. Bunun nedeni olarak ilköğretim okulu müdürlerinin liderliğe, vizyoner liderliğe ilişkin bazı eğitimlere katıldıkları düşünülebilir. Praphamontripong(2003) ve LeMieux (2000)'un araştırma bulguları yapılan araştırmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Tablo 6
Alt Boyutlarda ve Ölçek Genelinde En Düşük ve En Yüksek Puana Sahip Ölçek Maddeleri

Madde No	Algı Düzeyi	n	\bar{X}	Ss
28	En Düşük	358	3.54	1.03
19	En Düşük	358	3.64	.99
4	En Yüksek	358	4.13	.94
44	En Yüksek	358	4.13	.94

Tablo 6’da görüldüğü gibi en düşük ortalamaya sahip olan 28.madde($\bar{x}=3.54$)’’Güç ve etki odaklarını diğerlerinin çıkarına kullanır’’ maddesidir. En yüksek ortalamaya sahip olan madde ise ($\bar{x}=4.13$) ile ‘’Güvenilirdir’’ ifadesiyle 4. maddedir. Okul müdürlerinin güvenilir olması sadece mesleki anlamda ele alınması gereken bir konuda değil, her insanda olması gereken bir zorunluluktur. Bu durumda, okul müdürlerinin bunun bilincinde oldukları, toplum ve öğretmenlik normlarına uygun davrandıkları söylenebilir. Daha az ortalamaya sahip olsa da okul müdürlerinin güç ve etki odaklarını ‘’birileri’’ için kullandıkları görülmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı günlük politikalardan arındırılmadıkça bu durumun her zaman devam edeceği düşünülebilir.

Öğretmenlerin kriz yönetimine ilişkin algılarıyla vizyoner liderliğe ilişkin algıları arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için yapılan Pearson korelasyonu Tablo 7’ de görülmektedir.

Tablo 7

Öğretmenlerin Kriz Yönetimi ve Vizyoner Liderliğe İlişkin Algıları Arasındaki İlişkileri Belirleyebilmek İçin Yapılan pearson Korelasyonu

BOYUT	Kriz Öncesi	Kriz Dönemi	Kriz Sonrası	Vizyoner Liderlik
Kriz Öncesi	1	.84	.85	.71
Kriz Dönemi	.84	1	.91	.70
Kriz Sonrası	.85	.91	1	.75
Vizyoner Liderlik	.71	.70	.75	1

p<0.01

Tablo 7’de görüldüğü gibi kriz yönetimine ilişkin puanlarla vizyoner liderliğe ilişkin puanlar arasında yüksek, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Vizyoner liderin önemi örgütlerin geleceğe yönelik belirsizlikleri gidermede gösterdikleri başarıya dayanmaktadır (Çelik,2000: 165). Vizyon sahibi liderler girdikleri riski başarıya dönüştürmek için stratejiler geliştirir, eylem seçenekleri sunarlar. (Erçetin, 2000: 98). Kriz dönemlerinde geleceği görebilen liderlerin örgütlerini koruyacak önlemler alacakları, kriz durumlarını büyük ölçüde örgüt amaçlarının lehine çevirebileceği söylenebilir. Vizyoner liderlik davranışları arttıkça, kriz yönetme becerilerinin de artacağı düşünülebilir. Kaplan (2006)’ın araştırma bulguları da yapılan araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir.

SONUÇLAR

Yapılan araştırmanın bugularına göre ilköğretim okulu öğretmenleri, müdürlerinin kriz yönetme becerilerini ve vizyoner liderlik davranışlarını “etkili” görmektedirler. Kriz yönetme becerileri ilçelere göre anlamlı farklılık göstermektedir. Ayrıca müdürlerin kriz yönetme becerileriyle vizyoner liderlikleri arasında pozitif, anlamlı, güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Bu durumda okul müdürlerinin vizyoner liderlik konusundaki yeterlikleri, kriz yönetimini de olumlu etkilemektedir.

ÖNERİLER

1. Kriz yönetimine ve vizyoner liderliğe ilişkin araştırmalar tüm eğitim kurumlarında yapılmalıdır.
2. Öğretmenlerin kriz yönetimi ve vizyoner liderliğe ilişkin algıları etkili görülse de, bu durumun daha yukarıya taşınması için gerekli eğitimler verilmelidir. Yapılacak eğitimler eğitimler sürekli olmalıdır.

KAYNAKÇA

- Adair, J.(2004). Etkili Stratejik Liderlik. (Çev. Salih Fatih Güneş).İstanbul: Babıali Kültür Yayıncılığı.
- Adıgüzel, S.(2007). İlköğretim okul müdürlerinin deprem ile ilgili kriz yönetimine ilişkin yeterlikleri. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi,İstanbul.
- Aksu, A. (2008). Toplam Kalite Yönetimi ve Vizyoner Liderlik. Araştırma Raporu, İzmir.
- Aksu, A. ve Deveci, S. (2009). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetme Becerileri. e-Journal of New World Sciences Academy. 4(2), 448-464.
- Aydın, M. (2000). Eğitim Yönetimi (6.Baskı). Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Batchelor, P(2003). (Surviving a corporate crisis: 100 Things you need to know. London : GBR: Thorogood. Retrieved February 18,2009, from Ebrary databases.
- Bridge, B.(2003). Eğitimde Vizyoner Liderlik ve Etkin Yöneticilik. İstanbul. Beyaz Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş ve Demirel,F. (2008). Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Pegem Akademi.
- Can, H.(1992). Organizasyon ve Yönetim. Ankara: Adım Yayıncılık.
- Cerit, Y.(2007). İlköğretim okulu müdürlerinin hizmet yönelimli liderlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri. H.Ü Eğitim Fakültesi Dergisi. 33, 88-98.
- Chong, J.K.S.(2004). Six steps to beter crisis management. Journal of Business Strategy. 25(2), 43-46.
- Çelik, V. (2000). Eğitimsel Liderlik.(2.Baskı). Ankara : Pegem A Yayınevi.
- Davies, H.(1998). Do all crisis have to become disasters? Risk and risk mitigation. Disaster Prevention and Management. (7/5) 396-400. Retrieved december 25,2009, from Emerald databases.
- Erçetin, Ş. (2000). Lider Sarmalında Vizyon (2.Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Erdoğan, İ. (2000). Okul Yönetimi ve Öğretim Liderliği, İstanbul: Sistem Yayınevi.
- Kadıbeşegil, S.(2001). Kriz Geliyorum Der ‘‘ Kriz İletişimi ve Yönetimi.’’ İstanbul: Kapital Medya Hizmetleri A.Ş.

- Kaplan,B.(2006). Kriz döneminde transformasyonel lider davranışlarının işletme performansı bağlamında fırsat yönetimine etkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Kash, T. ve Darling, J.R.(1998). Crisis management: prevention,diagnosis and intervention. Leadership & Organization Development journal. 19(4), 179-186.
- Klan, G.(2003). Crisis Leadership: How Military Lessons and Corporate Experiences Can Help Leaders Find Opportunity in Times of Greensboro.USA: Center for Creative Leadership.
- Korkmazıyürek, H. ve Basım, N.(2009). İş Modeli ve Kriz Yönetimi. Ankara: Siyasal Basın Yayın Dağıtım.
- LeMieux, C.J.(2000). Perceptions of the Visionary Leadership of Assistant Principals in Georgia Middle Schools. Retrieved January14,2009, from Proquest databases.
- Özden, Y. (1999). Eğitimde Dönüşüm :Eğitimde Yeni Değerler (2.Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Parsons, W.(1996). Crisis management. Career Development International.1(5), 26-28.
- Pira.A. ve Sohodol, Ç.(2004). Kriz Yönetimi.” Halkla İlişkiler Açısından Bir Değerlendirme”.İstanbul: İletişim Yayıncılık A.Ş.
- Praphamontripong, K.(2003). Leadership styles used in team building by administrators from accredited private primary schools in Bangkok. Dissartation Abstract International, 64(04). (UMI NO. 3088030).
- Pugh, C.R.O. (1998). Perceptions of the visionary leadership of elementary asistant principals. Dissartation Abstract International, 59(08). (UMI NO. 9903255).
- Sashkin, M.& Rosenbach,W.E. (2005). A wiew of leadeship that matter. www. Leadingand.com/documents/Leadeship That Matters. Pdf.
- Savçı, S.(2008). Orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin kriz yönetimine ilişkin algıları. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Denizli.
- Sencer ve Irmak.(1984). Toplumbilimlerinde Yöntem. İstanbul: Say Kitap Pazarlama.
- Sümbüloğlu, K. ve Sümbüloğlu, V. (2005). Biyoistatistik. Ankara: Hatipoğlu Basım ve Yayım San. Tic. Ltd. Şti.
- Şişman, M. ve Turan, S.(2002). Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi”Teori ve Uygulama.”Ankara: PegemA Yayıncılık.

Tağraf, H. ve Arslan, N.T.(2003). Kriz oluşum süreci ve kriz yönetiminde proaktif yönetim. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi.(4-1).

Tavşancıl, E. (2006). Tutumların Ölçülmesi ve SPSS İle Veri Analizi. (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Tutar. H.(2000). Kriz ve Stres Ortamında Yönetim. İstanbul: Hayat Yayıncılık İletişim Eğitim Hizmetleri.

Tüz, M.V.(2001). Kriz ve İşletme Yönetimi. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım A.Ş.