

	JOURNAL OF HEALTHCARE MANAGEMENT AND LEADERSHIP (JOHMAL) SAĞLIK YÖNETİMİ VE LİDERLİK DERGİSİ	
	E-ISSN: 2667-5838	https://dergipark.org.tr/pub/johmal
Sayı:1, Nisan 2022	Issue:1, April 2022	Received Date / Geliş Tarihi: 31/03/2021 Accepted Date / Kabul Tarihi: 29/04/2021
KRİZ DÖNEMİNDE LİDERLİK HİKÂYELERİ ◆◆◆ LEADERSHIP STORIES IN THE CRISIS PERIOD		
Atf/ to Cite (APA): Kaya, A. (2022). Kriz Döneminde Liderlik Hikayeleri. Sağlık Yönetimi ve Liderlik Dergisi, (1), 21-29. DOI: https://doi.org/10.35345/johmal.907120		Ash KAYA¹

ÖZ

İnsanlar ve kurumlar çevresiyle etkileşim içerisinde bulunan birer açık sistemlerdir. Bundan dolayıdır ki hem bireyin hem de kurumun esnek yapıya sahip bir yetkinlikle içinde bulunulan durum ve koşullara göre kendilerini şekillendirmeleri gerekir. Gün geçtikçe her toplumun sosyal, kültürel, ekonomik ve siyasal yapısında değişim söz konusudur. Küreselleşme, teknolojinin gelişmesi ve bilgi toplumuna geçiş süreci içinde yaşadığımız çağı hızlı bir değişime sürüklemektedir. Bu nedenle işletme ve kurumların varlığını sürdürebilmesi için değişime ayak uydurmak kaçınılmazdır. Değişimden ve değişimin yarattığı krizden kaçmak mümkün olmadığı gibi değişimin ne zaman ve nasıl yapılacağı da önemli bir husustur. Değişim işletmelerin ve toplumların gelişmesini sağlamanın yanı sıra yeni sorunların ortaya çıkmasına ve gerilime neden olmaktadır. Gerek kurumların gerekse bireylerin bu gerilime ve bunalıma karşı direnç göstermeleri kaçınılmazdır. Bu direnç karşısında insanlar değişim aşamasında gerek bireysel gerekse kurumsal olarak çatışma yaşamaktadırlar. Bu sorunların arka arkaya çoğalması ve çözülememesi büyük krizlere neden olmaktadır. Örgütlerde ve toplumlarda yaşanan bu çözümlenemeyen, değişim ve kriz dönemlerinde lidere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu dönemde lider, değişime rehber olmanın yanında insanları krize ve değişime alışma sürecinde yardım eden ve yol gösteren kişi olarak rol alacaktır. Bu çalışma, kriz dönemlerinde liderlerin rolünün ‘kriz yönetimi ve liderlik’ anahtar sözcüğü çerçevesinde yazılmış tezler incelenmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Kriz, Liderlik Hikâyeleri

ABSTRACT

People and institutions are open systems that interact with their environment. Therefore, both the individual and the institution must shape themselves according to the current situation and conditions with a flexible competence. Every day there is a change in the social, cultural, economic and political structure of each society. Globalization is driving the age we live in, in the process of development of technology and transition to an information society, to a rapid change. For this reason, it is inevitable to keep up with change in order for businesses and institutions to survive. It is not possible to escape from change and the crisis caused by change, and when and how to make change is an important consideration. Change ensures the development of businesses and societies, as well as causes new problems and tensions. It is inevitable that both institutions and individuals resist this tension and depression. In the face of this resistance, people experience conflicts during the change phase, both individually and institutionally. The proliferation of these problems one after the other and not being solved causes great crises. A leader is needed in these dissolution, change and crisis periods in organizations and societies. In this period, the leader will play a role as the person who helps and guides people in the process of getting used to crisis and change, as well as guiding change. In this study, theses written within the framework of the keyword ‘crisis management and leadership’ were tried to examine the role of leaders in crisis periods.

Keywords: Leadership, Crisis, Leadership Stories

¹ Doktora Öğrencisi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, dr_isletme_23@hotmail.com, Orcid No: 0000-0001-6818-3868

1. GİRİŞ

21.yüzyılın en popüler kavramlarından bir tanesi "liderlik" kavramıdır. Bilgi toplumuna geçiş süreci, teknolojik gelişmeler, insanların iş, sosyal yaşam, beklenti ve ihtiyaçlarını değiştirmeye devam etmektedir. Bu değişim gerek özel yaşam gerekse iş hayatında daha demokratik yaşama, daha insancıl davranış ve tutum sergilenmesi beklentisine yönelmektedir. Bundan dolayıdır ki iş ortamında, siyasi platformda yönetici ve liderlere büyük görevler düşmektedir. Küreselleşmenin etkisiyle yönetici adil davranmalı ve gelecekte de liderlik vasıflarını sürdürülebilirliğini sağlayacak sorumlulukları yerine getirmesi beklenen bir durum olmuştur.

Tarihsel süreçte liderlik yaklaşımlarının mevcut durum karşısında şekillendiği görülmektedir. Liderlerin doğuştan üstün özelliklere sahip olduğu ve bireyin kişisel yetenek, karakter, kişilik, biyolojik ve fizyolojik faktörlerin ön planda olduğu görülmektedir. İlerleyen dönemlerde liderin özelliklerini geliştirebileceğini, empati ve sezgiye dayalı duygusal liderlik ile duygusal zeka sürecinden söz etmek mümkündür (Aslan, 2013: 210).

Liderlik içinde bulunulan durumlara, mekâna ve zamana göre yetenek ve tecrübelerini kullanabilme yetkinliğine bağlı olarak değişmektedir. Kısacası, liderlik Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki zirvedeki durum olan "kendimizi gerçekleştirme" yaklaşımının ta kendisidir.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Liderlik Kavramı

Lider ve liderlik kavramı ile ilgili birçok tanımlamalar yapılmıştır. Her bir kavramda liderin taşıması gereken özellikler yazına dökülmüştür. Aşağıda literatürde yer alan kavramlara yer verilmiştir. John Adair (2014: 33), Konfüçyüs ve Liderlik kitabında lider kavramını 'Liderlik etmek demek, yanınızdaki insanlara yol göstermektir' olarak tanımlamıştır. Eren (2020: 26-27) lider kavramını 'Daha önceden belirlenmiş hedefler doğrultusunda insanları çevresinde toparlayabilme ve bu hedeflerin gerçekleşmesi için sarf edilen bilgi, beceri ve davranışların toplamıdır.' ifadesini kullanmıştır. Bir başka liderlik kavramının tanımında ise, 'kimi zaman kişilik özelliği kimi zaman bir makamın özelliği kimi zaman da bir davranış özelliği' şeklinde tanımlanmıştır (Çelik, 2001:1). Liderlik kavramına yönelik birçok tanım yapılmış aşağıda birkaç ifadeye yer verilmiştir.

- 'Lider olan birey, daha önceden belirlenmiş amaçlar çerçevesinde grup üyeleri tarafından izlenen kişi olarak tanımlanmaktadır (Ersen 1996: 41).
- Liderlik, organize olmuş bir grubun hedeflerini belirleme ve bu hedefleri gerçekleştirmeye yönelik faaliyetlerini etkileme süreci (eylemi) olarak değerlendirilebilir (Stogdill, 1950:3).
- Liderlik, herhangi bir görevi, hedefi ve projeyi en iyi şekilde gerçekleştirmeleri adına, diğerlerini etkileme sanatıdır (Cohen, 1990: 9).
- Liderlik; çalışanlar tarafından ortak vizyon çerçevesinde örgütü yönlendiren hedef, strateji ve uygulamalara yönelik etkinliklere, destek verilmesi sonucu sinerjik bir yönetim süreci anlayışıdır (Aytaç, 2003: 61).
- Önderlik, yetkin yöneticilerin kendi çalışanlarını ne yapılması gerektiği yönünde ve yapılması gerekeni gönüllü ve en iyi şekilde yapmaları yönünde etkileme sürecidir (Cribbin, 1981: 13).

- Liderlik, değişime karşı gösterilen direncin üstesinden gelmek için duyulan ihtiyaç örneğindeki gibi yapılacak faaliyetlerin yeniden sıralanmasını ya da yeni bir düzenlenmesini içerir (Bass, 1960: 83).
- Lider olan kişi, bireylerin beklentileri ve birbiriyle olan ilişkilerini korumaya ve tutumlarını etkin kılmaya yönelik davranışlardır (Stogdill, 1974: 411).
- Lider olma yalnızca meslektaşlarını ve astlarını etkilemek değildir. Aynı zamanda özel kurumlarda, kamu kurumlarında ve gönüllü sivil toplum kuruluşlarında da bir dizi paydaşlar ve ağlar ile iletişim kurarak onların güvenini kazanmaktır. Bu noktada liderlik; bütün bunları etkileme süreci olarak karşımıza çıkmaktadır (Hartley ve Benington, 2010: 46).

2.2. Kriz Dönemi

Kriz, önceden beklenilmeyen ve sezilmeyen bir sürecin ürünüdür. Örgütün esnek yapısı tarafından çabuk ve hızlı cevap verilmesi gerekir. Kriz oluşmadan önce örgüt bu süreci önleyebilmeli ve sistem içerisinde uyumsuzluğa söz konusu olan tüm faktörleri belirleme ve tedbir olarak değerler mirasını, amaçlarını ve varsayımlarını tehdit eden gerilim durumlarının kontrol altına alınmasıdır. Kriz dönemlerinde gerek bireysel gerekse kurumsal olarak stres, endişe, panik vb. gibi duygular yaşanmaktadır (Tağraf ve Arslan, 2003:150).

Çevredeki hızlı değişimler, belirsizlik, dalgalanmalar, dışarıdan elde edilen bilgilerde yetersizlik, doğru olmayan veriler, haberleşmenin, örgüt içi ve dışı koordinasyonun zayıf olması, plansızlık, zamanı iyi yönetememe gibi birçok faktörler örgütün krize girmesine sebep olabilmektedir. Kısacası, çevrenin talep ve beklentisine işletmenin faaliyetleri cevap veremez ise ortaya krizin çıkmasına sebep olur. Krizin kaynakları örgüt içi ve dış çevre faktörleri olmak üzere krizin kaynakları ortaya çıkmaktadır (Dinçer, 2013: 407-413).

İşletmenin doğal afetler, genel ekonomik belirsizlik ve dalgalanmalar, teknolojik yenilikler, hukuki ve politik düzenlemeler, sosyo-kültürel faktörler ve güçlü rekabet ile örgüt içerisinde meydana gelen yetersizlik ve problemler, kurum içi kaynakların beyaz yakalılar tarafından yetersizliği kişilikleri, bilgi toplamalarının zayıf olması ve yeterli deneyime sahip olmamaları, kurumun tarihi geçmişi ve deneyimlerinden ders alamaması, kurumun ömrünü tamamlaması; doğuş gelişme ve olgunlaşma safhalarında korku ve kayıp kaygısı krize sebep olabilmektedir (Dinçer, 2013: 407-413).

Kriz süreci sadece üst yönetiminin sorumluluğunda olmayıp, örgüt içinde yer alan tüm çalışanların, kademelerin, birimlerin ve departmanların görev alanı içerisindedir. Krizi yönetebilmek ve krizin olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak için krizin evrelerini iyi bilmek gerekir. Krizin aşamaları; kriz uyarılarının algılanması ve hareketsizlik, kriz dönemi ve çözülme dönemi olarak üç kısım olarak bölümlendirilmiştir (Demirtaş, 2000: 361-363).

Kriz uyarılarının algılanması ve hareketsizlik dönemi: Bu aşamada, örgütün amaçlarını, hedeflerini ve varlığını tehdit eden durumlar ile ilgili sinyaller ortaya çıkmıştır. Örgüt içi ve dışı bilgi alma sistemleri zayıflamış, gerekli önlemleri alınamamaktadır. Bilgilerin yetersiz olmasından alınacak kararlarda başarısız olacaktır (Peker ve Aytürk, 2000: 389).

Kriz dönemi: Kriz sinyallerinin alınamaması, yorumlanamaması ve değerlendirilememesi sebebiyle sağlıklı kararlar verilemez. Örgütün kriz dönemine girmesi kaçınılmaz hal alır. Bu

dönemde yetkilerin merkezileşmemesi, korku ve paniğin yaşanması ve karar sürecinin bozulması ve etkilenmesi bu dönemin özellikleri arasındadır (Demirtaş, 2000: 361).

Çözülme dönemi: Bu dönemde krizi başarıyla atlatılabilecek çözümler geliştirilemezse, krizin şiddetine göre örgüt varlığını sürdüremez duruma gelir. Örgütün çevresi ile ilişkileri bozulduğu gibi örgütün içinde işgücü devir hızı, işgören şikayetleri, stres ve panik artarak örgütsel çözülmeye sebep olur (Can, 2011: 337-340).Kriz yönetimi süreci; kriz uyarılarının algılanması ve hareketsizlik dönemi, kriz dönemi ve çözülme dönemi olmak üzere üç aşamada işlemektedir. Bu aşamalarda (can, 2011: 337-340), kriz sinyallerinin alınması, krize hazırlık ve korunma, krizin denetim altına alınması, mevcut duruma geçiş ve öğrenme ve değerlendirme aşamalarında kriz döneminde alınan karar, önlem ve uygulamaların gözden geçirilmesi ve kriz döneminden dersler çıkarılması söz konusudur.

Kriz yönetimi ise, kriz öncesi meydana gelen uyarı sinyallerini değerlendirilip, hazırlık ve engelleme sistemlerinin kurulması, krize sebep olan faktörleri ortadan kaldırarak kontrol altına alınmaya çalışılmasıdır. Bu dönemde krizin etkileri en aza indirilerek önceki denge durumuna dönüşün sağlanması ve kriz sonrası değerlendirme yapılarak sürecin öğrenilmesinin sağlanması sürecidir (Tengilimoğlu vd., 2009: 409; Tengilimoğlu vd., 2015: 525).

3. KRİZ DÖNEMİNDE LİDERLERİN ROLÜ

Kriz dönemlerinde her türlü yönetim alanında liderin rolü büyük bir öneme sahiptir. Gerek ülke gerekse işletme ve kurum yönetimlerinde krizle karşılaştıkları zaman insanlar güven veren ve güçlü bir yapıya sahip lider arayışına girerler (Demirtaş, 2000: 364).

Kriz dönemlerinde ve örgütlerin yeniden yapılanması sürecinde liderin, bilgi, beceri ve deneyimlerine en fazla ihtiyaç duyulduğu dönemdir. Liderin kriz dönemindeki görevi, örgütün kriz ile karşılaşmasını engelleyici önlemler almak, eğer engelleyemiyor ise kriz sürecini başarılı bir şekilde yönetmesi gerekmektedir. Örgütte liderler krizleri yönetmek ve problemleri çözmek için ihtiyaç duyulur ve kurumda vardılar. Bu nedenle liderlerin genellikle ortaya çıkış dönemleri kriz dönemleridir (Demirtaş, 2000: 364; Sezgin, 2003:192).

Kriz, kurum içinde çalışanlar arasında gerginlik yaratır. Çalışanlar liderin söylediklerine karşı daha hassas olurlar. “Bass, insanların kriz döneminde “karizma açlığı” çektiğini söyler. Bunun sebebi eski değerlerin düşüşe geçtiğidir. Bu da korkuların büyümesine, endişelerin artmasına, kimlik krizlerinin yaşanmasıdır” (Balaban, 2018: 85).

Kriz dönemleri, liderler konumundaki bireylerin diğer zamanlara göre daha fazla çaba göstermeleri gereken zamanları işaret etmektedir. Örgüt liderleri kriz sürecinde duyarlı olmalıdır. Liderlerin çalışanları yönlendirebilmeli, kişisel becerileri ve yetkinlikleri yanı sıra kriz dönemlerini iyi şekilde yönetmeleri için eğitim almaları çok önemlidir (Maya, 2014: 211; Balaban, 2018: 85).

Kriz durumları, kişiler arası motivasyonu sağlayan ve birbirleri arasında güveni kuvvetlendiren dönemlerdir. Bu dönemler de, liderler ortak bilinç yaratmaya çalışırlar. Kriz dönemleri işbirliği sayesinde hedefe ulaşmayı sağlar. Bu dönemler de liderler karar verme merci olduğundan kararları alma/verme ve kararları uygulatma sürecinde özgürce davranırlar. Kriz dönemleri dışında ise, liderler hedefe ve amaçlara ulaşabilme yolunda çevresindekilerle tartışarak ilerler. Lider konumundaki kişiler daha önceden belirlenen hedef ve amaçlara ulaşırken kriz dönemlerinden daha büyük zorluklarla, daha uzun süreçte ulaşırlar (Tuğcu, 2017: 20).

Karizmatik liderin vizyon belirleme, üye ihtiyaçlarına, çevreye duyarlılık, sıra dışı davranışlar sergileme, risk üstlenme, statükoyu sürdürmeme özellikleri diğer liderlik türlerinden ayrılmaktadır. Hızlı karar alabilmesi bakımından otokratik liderlik ile benzerlik göstermektedir. Ekip çalışması, iletişim becerisi ve duygusal zekâ açısından demokratik liderlik türü kriz dönemi liderliğine örnek verilebilir (Balaban, 2018: 108-111). Karizmatik liderler, en çok kriz durumlarında ortaya çıkar ve başarılı olurlar. Günümüz liderlik özelliği olarak karşımıza birçok örnekler çıkmaktadır. Örneğin, Franklin Delano Roosevelt Amerika Birleşik Devletlerini Büyük Dünya Ekonomik Kriz'inden çıkararak karizmatik bir liderdi. Öte yandan, Adolf Hitler de yenik düşmesine rağmen ulusuna yeni bir vizyon ve güç kazandırmaya çalışan karizmatik lider örneğidir (Demircioğlu, 2015: 54).

Goldman (2002) ye göre kriz anında bir dönüşümü başlatmak ya da sorunlu çalışanlarla, tarzın en çok işe yaradığı zaman karizmatik lider de kriz dönemi liderlik özelliğidir (Mankan, 2014: 144). Kriz döneminin en belirgin lider tipi karizmatik lider türü olmaktadır. Bütün liderlerin birbirlerinden tamamen farklı nedenlere dayanan çekicilikleri olmuştur. Örneğin Mahatma Gandhi'yi ile Winston Churchill'i karizmatik yapan özellikler J.F Kennedy'yi Charles De Gaulle'ü ve Atatürk'ün karizmatik özellikleri de birbirinden farklıdır (Koçel, 2015: 696). Bir başka karizmatik liderlik örneğine Soy'un (2018: 81) yapmış olduğu araştırmasında kriz dönemlerinde toplum tarafından Recep Tayyip Erdoğan karizmatik liderlik özelliklerinin ikna kabiliyetine sahip bir lider olması ile ön plana çıkmıştır.

Kriz dönemlerinde kriz yönetiminin en önemli unsuru liderlik özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Lider olmakla beraber liderliği ön plana çıkaracak bazı özellikler önem taşımaktadır. Karizmatik lider oluşu, dönüşümcü lider oluşu, otantik lider oluşu gibi liderlik kavramının da betimlenmesinde sıfat ve isimlerden yararlanılmıştır. Bu sıfat ve isimlerin liderlik uygulamaları lider konumundaki bireyin özelliklerinden kaynaklanmaktadır.

Liderlik, duruma göre şekillenir. Kriz dönemlerinin en önemli lider türü olarak karizmatik lider ön plana çıkmaktadır. Ancak mevcut durum koşullarında liderlik türü de değişim gösterebileceği göz ardı edilmemelidir. Karizmatik liderliğin yanında dönüşümcü liderlik, otokratik liderlik, yenilikçi liderlik gibi liderlik türlerinden bahsetmek mümkündür.

4. KRİZ YÖNETİMİ VE LİDERLİK ÜZERİNE LİTERATÜR İNCELEMESİ

Yüksek Öğretim Kurumu bünyesinde yapılan 'Kriz Yönetimi ve Liderlik' anahtar sözcüğü ile yapılan literatür taramasında 2004 ve 2020 yılları arasında üç tez yazılmıştır. Bu tezlerin içerik analizi ile incelenerek kriz yönetimi ve liderlikle ilgili vurgulamak istedikleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 1. Kriz Yönetimi ve Liderlikle İlgili Hazırlanan Tezlerin Künye Bilgileri

	Tez1 (Ulusoy)	Tez2 (Yavuz)	Tez3 (Balkan)
Yıl	2020	2018	2004
Yer	İzmir	Ankara	Malatya
Tez Türü	Yüksek Lisans	Yüksek Lisans	Yüksek Lisans
Erişim	Açık	Açık	Açık
Üniversite	Dokuz Eylül Üniversitesi (Devlet)	Ufuk Üniversitesi (Vakıf)	İnönü Üniversitesi (Devlet)
Danışman Ünvanı	Dr.Öğretim Üyesi	Doçent	Doçent
Tezi Hazırlayanın Cinsiyeti	Erkek	Kadın	Erkek
Tez Sayfa Sayısı	140	118	226
İlgili Alan	Eğitim ve Öğretim	İşletme	İşletme
Örneklem	28 okul	47 işletme	50 işletme
Veri Toplama Yöntemi	Anket	Anket	Anket

‘Kriz Yönetimi ve Liderlik’ anahtar sözcüğü ile Ulusal Tez Merkezi’nde hazırlanmış üç teze ilişkin bilgiler yukarıda yer alan tabloda verilmiştir. 2020, 2018 ve 2004 yıllarında konuyla ilgili üç tez hazırlanmıştır. Bu tezlerin hazırlandığı iller sırasıyla İzmir, Ankara ve Malatya’dır. Dokuz Eylül Üniversitesi, Ufuk Üniversitesi ve İnönü Üniversitesi olmak üzere biri vakıf iki devlet üniversitesinde hazırlanmıştır. Hazırlanan üç tezde erişime açık olup her üçü de yüksek lisans tezi olarak hazırlanmıştır. Bir Dr.Öğretim Üyesi ve iki doçent ünvanına sahip danışman yönetiminde tezler hazırlanmıştır. Tezleri hazırlayanların biri kadın ikisi erkek öğrencidir. Tezler Eğitim ve öğretim ile işletme alanlarında hazırlanmıştır. Tez sayfa numaraları 140, 118 ve 226 sayfa sayılarından oluşmaktadır. 2004 yılında hazırlanan tez 50 işletme, 2018 yılında hazırlanan tez 47 işletme ve 2020 yılındaki hazırlanan tez ise 28 okulda her üç çalışmada nitel bir yöntem olan anket veri toplama aracılığıyla hazırlanmıştır.

2004 yılında hazırlanan tezde işletme sahiplerine ve liderlere, kriz, kriz yönetimi ve liderlik konularının inceleyen bir çalışma yapılmıştır.

2018 yılında hazırlanan tezin konusu örgütlerde alınan kriz öncesi önlemler, kriz dönemindeki lider tutumları ve kriz sonrası oluşan sonuçları incelemiştir.

2020 yılında hazırlanan tezin konusu öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki müdürlerin kriz yönetimi becerileri ve liderlik stilleri arasındaki ilişki üzerine hazırlanmıştır.

Çalışmaların sonuçları incelendiğinde; Yavuz’un çalışmasında karizmatik liderliğin, kriz öncesi, kriz dönemi ve kriz sonrasında da karizmatik lider konumundaki bireyin davranışsal ve birey özelliklerinin değişmediğidir. Balkan’ın çalışmasında, liderliğin doğuştan gelen yetenekler ile sonradan elde edilecek yeteneklerin bir araya gelerek bir bütünü kapsadığıdır. Bu sebeple liderler, kişisel özelliklerini geliştirici eğitim ve öğrenimler ile donatabilmelidir. Ulusoy’un çalışmada ise,

kriz yönetimi becerileri ile liderlik stilleri arasında bir ilişki olup olmadığını araştıran çalışmalar olmuştur.

5. SONUÇ

Kriz dönemleri örgütler için kaçınılmaz bir durumdur. Çünkü gerek kriz gerekse çatışma dönemlerinin kahramanı lider özelliklerine sahip insanlar olabilmektedir. Her iki süreçte de beşeri faktörün kişilik, karakter, eğitim, çıkarlar vb. durumlar değişiklik göstermekte ve kriz yönetimleri bireyin özelliklerine bağlı olarak liderlik yetkinliği çerçevesinde şekillenmektedir.

Örgütte, organizasyonda veya bir toplumda işlerin yolunda gitmemesi, büyük ve uzun süren kriz süreçlerinin yaşanıyor olması, insanların bu tür olumsuz koşullardan kurtulma arzuları gibi durumlar karizmatik bir liderin doğması için gerekli koşullardır. Her şeyin yolunda gittiği, insanların refah içine yaşadığı, gelecek kaygısı olmayan toplumlarda karizmatik bir lider ortaya çıkması söz konusu değildir (Soy, 2018: 41). Lider her zaman krizlere hazırlıklı, krizi sezebilen, doğru yöneten, kriz sonrası her türlü sonuca hazırlıklı kişidir. Liderin ise krizleri başarılı bir şekilde yönetebilmesi için başkaları tarafından farklılığı hissedilen, çözüm üreten, risk alabilen, insan kaynağını harekete geçirebilen kabiliyet ve yaratıcılığa sahip kişilerdir (Tüz, 2014, s. 149).

Her kriz döneminin kendine has özellikleri vardır. Krizler farklı özelliklere sahip olduğundan farklı şekillerde yönetilmesi gerekir. Liderleri birbirinden farklı kılan durumlar, içinde bulunduğu şartlara göre davranabilme özelliklerinin bir sonucudur. Kriz yönetiminde liderin etkili olabilmesi hem liderin yeteneğine hem eğitimi hem de kriz sürecini iyi analiz edebilmesine bağlıdır. Kriz döneminde liderlik hikayeleri çerçevesinde karizmatik liderlerle ilgili yapılan çalışmalara ve bu çalışmalarda incelenen karizmatik liderlerin özellikleri yer almaktadır.

Ulusal tez merkezinde kriz yönetimi ve liderlik kelimeleri ayrı ayrı olarak tezler içerisinde tarama yapıldığında birçok çalışmaya rastlanılmaktadır. Ancak kriz yönetimi ve liderlik kelimeleri birlikte araştırmaya konu olduğunda karşımıza üç çalışma çıkmaktadır. Bu bağlamda literatürdeki üç çalışma yetersiz kalmaktadır. Literatüre katkı sağlamak amacıyla aşağıdaki önerilere dikkat edilmesi gerekir.

- Gelecekte tez konusu belirlemek isteyen öğrencilere kriz yönetimi ve liderlik başlığını ele alarak ve başka konularla ilişkilendirerek doktora ve tez çalışmaları yapmaları yönünde öneri sunulmaktadır.
- Yüksek lisans tezlerinin yanı sıra doktora programında da bu konu ile ilgili tez hazırlanabilir.
- Profesör ünvanına sahip hocaların bu alana farklı konularla yaklaşması da ayrı bir kazanım olacaktır.
- Kriz yönetimi ve liderlik her iki konuyu da kapsayan makale ve kitap çalışmaları yapmak mümkündür.
- Kriz yönetimi ve liderlik konusuyla ilgili yapılan nitel çalışmalar yanında aynı zamanda nicel yöntemli çalışmalara da yer verilmelidir.
- Disiplinler arası konuyla ilgili çalışma yapmak farklı bakış açılarının da sağlayacağı katkıları önem taşımaktadır. Örneğin sağlık alanında böyle bir çalışma yapılabilir. Günümüzde yaşanan salgın hastalıkla ilgili bu dönemin sağlık bakanının salgın (kriz) döneminde liderlik özelliklerinin incelenmesi gelecek nesillere konu belirlenmesi açısından yardımcı olması beklenmektedir.

KAYNAKÇA

- Adair, J. (2016). *100 Harika Fikir Etkili Liderlik ve Yönetim İçin*. Babıali Kültür Yayıncılığı, 3.baskı, Kasım, s.35.
- Aslan, Ş. (2013). Duygusal Zeka Dönüşümcü Ve Etkileşimci Liderlik, *Eğitim Yayınevi*, 2.baskı, Mayıs.
- Aytaç, T.(2003). *Post Modern Eğitim Yöneticisi*, 21.Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu, 16-17 Mayıs 2002, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Balaban, S. (2018), Kriz Yönetiminde Liderlik Ve Liderlik Özelliklerinin Kriz Yönetimine Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Danışman: Dr.Öğr.Üyesi Özden Toprak, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalında Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, İstanbul.
- Balkan,M.O.(2004). Kriz Yönetimi ve Liderlik Üzerine Bir Uygulama, Danışman:Doç.Dr.Mehmet Tikici, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalında Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Malatya.
- Bass, B.M. (1960). Bass &Stogdill's Handbook Of Leadership; Theory, Research and Managerial Applications (3.baskı) New York, Harper & Row.
- Can, Halil; Azizoğlu, Öznur Aşan ve Aydın Eren Miski (2011). *Organizasyon ve Yönetim*. 8.baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Cribben, J.J. (1981). Leadership: Strategies For Organizastional Of Effectivenesss, New York: Amacom.
- Cohen, W.A.(1990). The Art Of Leader: Englewood Cliffs, New Jersey: Jossey-Bass.
- Çelik, V. (2000). *Eğitimsel Liderlik*. Pegem A Yayıncılık, 2.baskı, Ankara.
- Demircioğlu,E.C.(2015). Karizmatik Liderliğin Yönetimsel Açından Değerlendirilmesi, *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 1, 52-69.
- Demirtaş, H. (2000), 'Kriz Yönetimi' <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/108526>, Erişim Tarihi: 02.03.2021.
- Diñer, Ö. (2013). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. Alfa Yayıncılık, 9.basım, Ağustos, sayfa 576.
- Eren, E. (2020). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Beta Yayınları, 12.baskı, İstanbul.
- Ersen, H. (1996). *Toplam Kalite ve İnsan Kaynakları İlişkisi, Verimlilik ve Etkin Olmanın Yolu*. Alfa Yayınları, İstanbul, Mart, 2.baskı.
- Goleman, D., Boyatzis, R.& Mckee, A. (2017). *Yeni Lider*. Çev: Filiz Nayır, Osman Deniztekin, 14.baskı, Varlık Yayınları, İstanbul.
- Hartley, J. & Benington, J. (2010). Leadership For Healthcare, Bristol, The Policy Press.
- Koçel, T. (2015). *İşletme Yöneticiliği*. Beta Yayınları, İstanbul, 16.baskı, s.855.
- Mankan, E. (2014).*Yönetim ve Organizasyon*. İlyaz İzmir Yayınevi Matbaası, 4.baskı, Ekim, s.200.

- Maya, İ.(2014). Kamu İlkokullarında Yöneticilerin Sergiledikleri Kriz Yönetimi Beceri Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşleri, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 12, Sayı: 23, s.211.
- Peker, Ö. ve Nihat A. (2000). Etkili Yönetim Becerileri Öğrenilebilir ve Geliştirilebilir. Ankara: Yargı Yayınevi.
- Sezgin, F. (2003). Kriz Yönetimi, Microsoft Word - Sezgin.doc (manas.edu.kg) Erişim Tarihi: 24.03.2021.
- Soy, S. (2018). Kriz Yönetiminde Karizmatik Liderliğin Önemi: Recep Tayyip Erdoğan Örneğinde Teorik Ve Uygulamalı Bir Çalışma, Danışman Prof. Dr. Mustafa Akdağ, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler Ve Tanıtım Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Stogdill, R.M. (1950). Leadership, Membership and Organization, *Psychological Bulletin*, 47: 1-14.
- Stogdill, R.M. (1974). *Handbook Of Leadership, A Survey Of Theory and Research* (2.baskı) New York : Free Press.
- Tağraf, H. ve Arslan, N.T. (2003). Kriz Oluşum Süreci Ve Kriz Yönetiminde Proaktif Yaklaşım, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 4, Sayı 1, 149-160.
- Tengilimoğlu, D., Işık, Oğuz ve Akbolat, M. (2009). *Sağlık İşletmeleri Yönetimi*. Nobel Yayıncılık, Ankara,1.basım, Ocak, sayfa 456.
- Tengilimoğlu, D., Işık, O. ve Akbolat, M. (2015). *Sağlık İşletmeleri Yönetimi*. Nobel Yayıncılık, Ankara,7.basım, Mayıs, sayfa 602,
- Tuğcu, Ş. T. (2004). Kriz Yönetiminde Liderlik Kavramının Önemi, Selçuk Üniversitesi Dijital Arşiv Sistemi, Cilt: 3, Sayı: 2 <http://acikerisimarsiv.selcuk.edu.tr:8080/xmlui/handle/123456789/11309> Erişim Tarihi: 08.12.2020.
- Tüz, M., V. (2014). *Kriz Yönetimi Uygulama İçin Temel Adımlar*, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Ulusoy, Z. K. (2020). Okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerinin liderlik stilleri açısından incelenmesi (İzmir örneği), Danışman: Dr. Öğretim Üyesi Yaşar Yavuz, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Ankara.
- Yavuz, M. (2018). Örgütlerde Kriz Yönetimi ve Liderliğin Önemi, Danışman: Doç. Dr. Niyazi Erdoğan, Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalında Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Ankara.