

T. C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

OKUL YÖNETİCİLERİNİN KRİZ YÖNETİMİ BECERİLERİ İLE
ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Vahap ÖZSÜER

ÇANAKKALE
ŞUBAT, 2019

T. C.
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

**Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetimi Becerileri İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık
Düzeyleri Arasındaki İlişki**

Vahap ÖZSÜER
(Yüksek Lisans Tezi)

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Adil ÇORUK

ÇANAKKALE
Şubat, 2019

Taahhütname

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “**Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetimi Becerileri İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki**” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve değerlere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yaparak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

05/02/2019

Vahap ÖZSÜER




Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Onay

Vahap ÖZSÜER tarafından hazırlanan çalışma, 05.02.2019 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda jüri tarafından başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Referans No: **10235714**

Akademik Unvan	Adı SOYADI	İmza	
Dr. Öğr. Üyesi	Adil ÇORUK		Danışman
Doç. Dr.	Osman ÇEKİÇ		Üye
Dr. Öğr. Üyesi	Mehmet ULUTAŞ		Üye

Tarih: .../.../2019

İmza: 

Prof. Dr. Salih Zeki GENÇ

Enstitü Müdürü

Önsöz

Bu yüksek lisans tezimin hazırlanmasında bilimsel olarak yol göstermesinin yanı sıra, bilgi ve tecrübeleriyle bana ışık tutan lisans eğitimimden yüksek lisans eğitimime kadar yıllardır bende emeği olan danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Adil Çoruk'a, yüksek lisans sınıf arkadaşım ne zaman yardım istesem bana bir telefon kadar yakın olan değerli dostum okul müdürü Caner Lüleci'ye, yüksek lisans tez çalışmama katılan öğretmen arkadaşlarıma, çalışmama kolaylık sağlayan okul müdürlerine, hayatımın her alanında beni destekleyen ve bu tezin hazırlanmasında her an yanımda olan eşim sınıf öğretmeni Hilal Emin Özsüer'e şükranlarımı sunuyorum.

Çanakkale, 2019

Vahap ÖZSÜER

Özet

Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetimi Becerileri İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki

Bu araştırma, okul yöneticilerinin kriz yönetimi becerileri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi mesleki ve kişisel değişkenler açısından farklılaşp farklılaşmadığını incelemiştir.

Araştırmanın evrenini, 2017–2018 Eğitim Öğretim yılı Çanakkale il merkezinde bulunan ilköğretim (ilkokul ve ortaokul) ve ortaöğretim (lise) kurumlarında çalışan 304 öğretmen temsil etmektedir.

Bu çalışmada, 31 maddeden oluşan Aksu ve Deveci (2009) tarafından geliştirilen “Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetimi Becerileri Ölçeği” ile 16 maddeden oluşan Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” veri toplama araçları olarak kullanılmıştır.

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli kullanılmış, toplanan veriler SPSS 21 paket programı kullanılarak analizi gerçekleştirilmiş, örgütsel bağlılık ile kriz yönetim becerileri arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kriz yönetimi, Örgütsel Bağlılık, Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetimi Becerileri, Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı.

Abstarct

The Relationship Between the Crisis Management Skills of School Administrators and the Organisational Commitment Levels of Teachers

In this survey,it is studied that whether the relationship between the crisis management skills of school administrators and the organisational commitment levels of teachers change according to the personal and occupational factors or not.

304 teachers, working in the 2017-2018 Education Year of the primary and secondary education schools in the center of Çanakkale, perform the target population of the study.

In the study,"The Crisis Management Skills of School Administrators Scale", consisting of 31 items that is developed by Aksu and Deveci (2009) and "Organisational Commitment Scale", consisting of 16 items, developed by Meyer and Allen (1997) are used as data collection tools.

In this survey, screening model that is one of the quantitative research methods is used, collected data is analyzed by using SPSS 21 packaged software and it is determined that there is a positive and highly meaningful relation between the organisational commitment and crisis management skills.

Key Words: Crisis Management, Organisational Commitment (Dependence), The Crisis Management Skills of School Administrators, The Organisational Commitment of Teachers.

İçindekiler

Onay	i
Önsöz	ii
Özet	iii
Abstract	iv
İçindekiler	v
Tablolar Listesi	ix
Bölüm I: Giriş	1
Problem Durumu	1
Araştırmanın Amacı	3
Araştırmanın Önemi	3
Araştırmanın Sınırlılıkları	4
Varsayımlar	4
Tanımlar	5
Alanyazın	6
Kriz Kavramı	6
Krizin Özellikleri	8
Krizin Nedenleri	10
Krizi neden olan iç çevre faktörleri	10
Krizi neden olan dış çevre faktörleri	11
Kriz Süreci	12
Kriz öncesi dönem	13
Kriz dönemi	14
Krizin sona erme dönemi	15

Krizin Örgütsel Sonuçları	16
Krizin olumlu sonuçları	16
Krizin olumsuz sonuçları	17
Kriz Yönetimi	17
Kriz Yönetiminin Özellikleri	19
Eğitim Örgütlerinde Kriz	20
Eğitim Örgütlerinde Kriz Yönetimi	21
Örgütsel Bağlılık	24
Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları	27
Davranışsal bağlılık	28
Tutumsal bağlılık	28
Duygusal bağlılık	29
Devam bağlılığı	29
Normatif bağlılık	30
Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	30
Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	31
Eğitimde Örgütsel Bağlılık	33
Yönetici ve Öğretmenlerde Bağlılık	34
Bölüm II: Yöntem	37
Araştırmanın Modeli	37
Evren Örneklem	37
Veri Toplama Araçları	38
Verilerin Toplanması	40
Verilerin Analizi	40

Bölüm III : Bulgular	42
Öğretmenlerin Genel Yapısı	42
Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeğine İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi	45
Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeğine İlişkin Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi	46
Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeğine İlişkin Algılarının Çalıştığı Eğitim Kademesi Değişkenine Göre İncelenmesi	47
Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeğine İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre İncelenmesi	50
Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeğine İlişkin Algılarının Mezuniyet Değişkenine Göre İncelenmesi	55
Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi	58
Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi	58
Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Algılarının Çalıştığı Eğitim Kademesi Değişkenine Göre İncelenmesi	59
Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre İncelenmesi	63
Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Algılarının Mezuniyet Değişkenine Göre İncelenmesi	67
Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeğine İlişkin Algıları ile Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	70

Bölüm IV: Tartışma, Sonuç ve Öneriler.....	73
Tartışma.....	73
Sonuç	81
Öneriler	83
Kaynakça.....	85
Ekler.....	93
Özgeçmiş.....	98



Tablolar Listesi

Tablo Numarası	Başlık	Sayfa
1	Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı.....	43
2	Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeğine İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi.....	45
3	Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeğine İlişkin Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi.....	46
4	Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği Kriz Öncesi Dönem Alt Boyutuna İlişkin Algılarının Çalıştığı Eğitim Kademesi Değişkenine Göre İncelenmesi.....	47
5	Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği Kriz Dönemi Alt Boyutuna İlişkin Algılarının Çalıştığı Eğitim Kademesi Değişkenine Göre İncelenmesi.....	48
6	Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği Kriz Sonrası Dönem Alt Boyutuna İlişkin Algılarının Çalıştığı Eğitim Kademesi Değişkenine Göre İncelenmesi.....	49
7	Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeğine İlişkin Algılarının Çalıştığı Eğitim Kademesi Değişkenine Göre İncelenmesi.....	50
8	Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği Kriz Öncesi Dönem Alt Boyutuna İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre İncelenmesi.....	51
9	Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği Kriz Dönemi Alt Boyutuna İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre İncelenmesi.....	52

10	Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği Kriz Sonrası Dönem Alt Boyutuna İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre İncelenmesi.....	53
11	Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeğine İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre İncelenmesi..	54
12	Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği Kriz Öncesi Dönem Alt Boyutuna İlişkin Algılarının Mezuniyet Değişkenine Göre İncelenmesi.....	55
13	Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği Kriz Dönemi Alt Boyutuna İlişkin Algılarının Mezuniyet Değişkenine Göre İncelenmesi.....	56
14	Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği Kriz Sonrası Dönem Alt Boyutuna İlişkin Algılarının Mezuniyet Değişkenine Göre İncelenmesi.....	56
15	Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeğine İlişkin Algılarının Mezuniyet Değişkenine Göre İncelenmesi.....	57
16	Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi.....	58
17	Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi.....	59
18	Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin Algılarının Çalıştığı Eğitim Kademesi Değişkenine Göre İncelenmesi.....	60
19	Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Alt Boyutuna İlişkin Algılarının Çalıştığı Eğitim Kademesi Değişkenine Göre İncelenmesi.....	61

20	Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin Algılarının Çalıştığı Eğitim Kademesi Değişkenine Göre İncelenmesi.....	62
21	Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Algılarının Çalıştığı Eğitim Kademesi Değişkenine Göre İncelenmesi.....	63
22	Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre İncelenmesi.....	64
23	Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Alt Boyutuna İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre İncelenmesi..	65
24	Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre İncelenmesi.....	66
25	Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre İncelenmesi.....	67
26	Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin Algılarının Mezuniyet Değişkenine Göre İncelenmesi	68
27	Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Alt Boyutuna İlişkin Algılarının Mezuniyet Değişkenine Göre İncelenmesi.....	68
28	Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin Algılarının Mezuniyet Değişkenine Göre İncelenmesi	69
29	Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Algılarının Mezuniyet Değişkenine Göre İncelenmesi.....	69
30	Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeğine İlişkin Algıları ile Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	70

- 31 Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Algıları ile Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi..... 71
- 32 Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeğine İlişkin Algıları ile Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi..... 71



Bölüm I: Giriş

Bu kısımda problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, araştırmanın sınırlılıkları, varsayımlar ve araştırma ile ilgili tanımlara yer verilmiştir.

Problem Durumu

İnsanlar bir arada yaşama ihtiyacı hisseden canlılardır. Örgütler, insanların bu ihtiyaçlarını karşılamak üzere ortaya çıkmış oluşumlardır. Örgütler, insanların aynı hedefe ulaşma adına ortaya koydukları çabalardan ve birbirlerinden olan etkileşimlerinden meydana gelmektedir (Başaran, 1989).

Günümüzde ticari olmayan örgütlerin faaliyetlerini sürdürebilmeleri için, o örgütün üyelerinin bir arada durabilmeleri ve aynı hedefe yürüyebilmeleri büyük önem arz etmektedir. Bunun için örgüt üyelerinin kendilerini o topluluğa ait hissedebilmesi adına örgütsel bağlılıklarının güçlü olması önemlidir. Örgütsel bağlılık, bireyin içerisinde yer aldığı topluluğa her bakımdan aidiyet duymasıdır (Kartal, 2007).

Toplumların kalkınmasına ve gelişmesine katkı sağlayan örgütler içerisinde eğitim örgütlerinin ilk sırada olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Eğitim örgütleri, okul idarecileri, öğretmenler, öğrenciler ve velilerden oluşan büyük bir topluluktur. Bu örgütün temel dinamiği ise öğretmendir. Öğretmen, hammaddesi insan olan girdiyi işleyerek, topluma kazandıran ve toplumun gelişimine katkı sağlayan kişidir. Bu noktadan hareketle öğretmenlerin çalıştıkları okula duydukları bağlılık, kendilerini o okula ait hissetmeleri, eğitim öğretim sürecinin daha aktif ve daha verimli olmasını sağlayacaktır. Bunun içindir ki öğretmenlerin okula bağlılık düzeylerini arttırmaya çalışmak büyük önem arz etmektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden birisi de örgütün başındaki kişilerin kriz durumlarında ortaya koydukları tutum ve davranışlardır.

Kriz, bir olay ya da durum sürecinde karşılaşılan karışık evre, kötüye gidiş eğilimi ve tehlikenin ortaya çıktığı an demektir (Can, 2005). Örgütler için, kriz durumu ortaya çıktığında krizi ertelemek yerine, kriz durumu ortaya çıkmadan önce, krizin gelebileceğini sezme ve kriz öncesi yapılması gereken hazırlıkları tamamlamak, kriz ortamına girmeden ya da kriz ortamından en az hasarla çıkmak ve hatta bu durumda olumlu yönde çıkarımlar elde edebilmek adına önemlidir (Narbay, 2005).

Eğitim örgütlerinin işleyişini bozan krizler, dış faktörlerden kaynaklanan krizler ve verilen hizmetten kaynaklanan krizler olarak iki başlık altına toplanabilir. Dış faktörlerden kaynaklanan krizler, doğal afetler, siyasi ve ekonomik krizler ile ifade edilebilir. Verilen hizmetten kaynaklanan krizler ise genellikle okul yöneticilerinin oluşan durum ve olayları yönetebilme becerilerinin eksik olması veya uygulamadaki yanlışlıkları neticesinde ortaya çıktığını söylemek mümkündür. Okul yöneticilerinin bu tutum ve davranışları, ortamdaki dengeyi bozup, kriz oluşumuna neden olabilmektedir. Bununla birlikte güven duygusunun oluşamadığı eğitim örgütlerinde, personelin kendilerini eğitim ve öğretim faaliyetlerine veremedikleri ve eğitimde verimin sağlanamadığını ortaya konmuştur (Aksoy ve Aksoy, 2003).

Birey bulunduğu toplumda kendisini güvende hissettiğinde zamanla bağlılık duygusu artacaktır. Bağlılık duygusu güçlenen bireyin örgütten kopmama noktasında daha hassas davrandığı görülecektir. Örgütlerde yaşanan krizler bireyin bağlılık düzeyiyle yakından ilgilidir. Bireyler krizin şiddetine ve sonuçlarına göre örgütlerinden ayrılabilirler. İşte bu noktada örgüt yöneticilerinin kriz yönetim becerileri, örgütü bir arada tutmaya yardımcı olacaktır. Eğitim örgütleri için de aynı durum söz konusudur. Kriz durumlarında okul yöneticilerinin davranışları yani kriz yönetim becerileri devreye girecek, doğru ve etkili adım atan yöneticiler örgütlerini daha güvenilir bir noktaya taşıyacaklardır. Bu noktada öğretmenlerin kurumlarına olan bağlılıklarının artması beklenecektir.

Alan yazın taraması yapıldığında eğitim örgütlerinde bağlılık ile ilgili çok fazla çalışma yapıldığı, okul yöneticilerinin kriz yönetme becerileriyle ilgili bağlılığa nazaran daha az çalışma yapıldığı görülmektedir. İncelenen araştırmalarda okul yöneticilerinin kriz yönetimi becerileri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini ele alan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmada ele alınan temel problem okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileriyle, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Alt problemlerde öğretmenlerin okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ölçeğine ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarına ilişkin algıları arasındaki ilişki ve örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin algıları ile okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri alt boyutlarına ilişkin algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin kişisel ve mesleki değişkenlerine bağlı olarak okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ölçeği ve alt boyutlarında, örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarındaki farklılaşma düzeyleri ele alınmıştır. Elde edilen sonuçlar neticesinde uygulayıcılara ve araştırmacılara öneriler sunulmuştur.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Çanakkale il merkezindeki okullarda çalışan yöneticilerin kriz yönetimi becerileri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

Araştırmanın Önemi

Bu araştırma Çanakkale İl Merkezindeki okullarda görev yapan yöneticilerin, kriz yönetim tutumlarını belirleyerek, çalıştıkları okullardaki öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarının nasıl olduğu, bu algıların cinsiyet, medeni durum, çalışılan kurum, mesleki kıdem ve mezuniyet değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya çıkarmasına yardımcı olabileceği için önemlidir.

Örgütsel bağlılığa sahip öğretmenlerin çalıştığı okullarda, öğretmen performansı ve verimliliği yüksektir. Fakat kriz durumlarında okul örgütünün işlerliğini kaybetmemesi adına, krizi yönetebilme becerisinin gösterilmesi gerekir. İşte bu yüzden ilk önce okul örgütünün kriz ortamından nasıl çıkarılacağına dair planlama yapılabilir. Bunun için ekip olarak okul örgütünün çalışanlarının bağlılık düzeylerine ilişkin görüşleri çok önemlidir.

Bu araştırmanın, eğitim kurumlarında “Örgütsel Bağlılık” ve “Kriz Yönetimi” ile ilgili yapılacak araştırmaları teşvik etmesi ve yapılacak çalışmalara ışık tutması bakımından önem arz etmektedir.

Araştırmadan elde edilecek veriler ışığında, okul yöneticilerinin kriz yönetimine dair algılarının gelişmesine yönelik olarak yapılacak çalışmalar ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığını arttırmaya yönelik araştırmalar, düzenlenebilecek hizmet içi eğitim faaliyetlerine yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma;

1. 2017-2018 eğitim öğretim yılında Çanakkale il merkezinde bulunan resmi okullarda çalışan öğretmenlerle sınırlıdır.
2. Okul yöneticilerinin “Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetimi Becerileri Ölçeği” ile öğretmenlerin “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”ne verdikleri yanıtlar ile sınırlıdır.

Varsayımlar

1. Çalışmaya katkı sunan yönetici ve öğretmenlerin ölçeklere ilişkin algı ve düşünceleri gerçeği yansıtmaktadır.
2. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları, araştırmanın amacına uygun sonuçların tespit edilmesine yardımcı olmaktadır.

Tanımlar

Kriz. Bir bireyin veya örgütün, işleyişini bozan, bir anda ortaya çıkan, acil çözüme ulaştırılması gereken ve ötelenemeyen olağan dışı durumlardır (Erkan, 1996, s. 36).

Kriz Yönetimi. Yaşanabilecek krizlere karşı, krize neden olan etmenlerin belirlenerek, yaşanabilecek krizin önüne geçmek veya yaşanacak krizi en az hasarla atlatabilmesi adına gerekli çalışmaların yapıldığı bir süreçtir (Tutar, 2007).

Örgüt. Toplumsal ihtiyaçların karşılanabilmesi için, konulan hedeflere ulaşma adına, amaçları belirlenmiş, eşgüdümlü olarak çalışan bireylerden oluşmuş topluluktur (Başaran, 1992).

Örgütsel Bağlılık. Çalışanın, örgütte kalma isteğine bağlı olarak, örgütün amaç ve hedefleriyle, maddi kaygılar duymaksızın özdeşleşmesidir (İbicioğlu, 2000).

Okul Yöneticisi. Çalışmamızda bulunan ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görevli müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı ünvanına sahip öğretmenlerdir.

Öğretmen. Eğitim sektörünün sosyo-kültürel, sosyo-ekonomik ve teknoloji boyutlarına sahip, alanında uzmanlık gerektiren bilgi ve becerilere sahip kişidir (Erçetin, 1993).

Alanyazın

Bu bölümde konu ile ilgili literatürde yer alan çalışmalardan yararlanılmıştır. Bu kapsamda kriz ile ilgili olarak kriz kavramı, krizin özellikleri, krizin nedenleri, kriz süreçleri, krizin sonuçları, kriz yönetimi, kriz yönetiminin özellikleri, eğitim örgütlerinde kriz ve kriz yönetimi başlıklarına yer verilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık ile ilgili olarak örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler, örgütsel bağlılığın sonuçları, eğitimde örgütsel bağlılık, yönetici ve öğretmenlerde bağlılık başlıkları ele alınmıştır.

Kriz Kavramı

Kriz birçok iş kolunda ve sivil hayat içerisinde sıkça kullanılan bir olgudur. Krizin tanımlarına bakıldığında şunları görebiliriz;

Türk Dil Kurumu'na göre kriz: “Bir ülkede ya da ülkeler arasında, toplumun veya bir kuruluşun yaşamında görülen güç dönem, bunalım, buhran” olarak tanımlanmıştır (TDK, 2013). Can'a (2011) göre kriz, bir işin, bir olayın geçtiği zorlu ve karışık, içinden çıkılması da bir o kadar zor olan durumdur. Özdemir'e (2002) göre ise kriz, bir anda ortaya çıkan, acil olarak önlenmesi gereken, örgütün tüm işlevini bozan gerilim durumudur. Göksu'ya (2008) göre ise kriz, bir anda ortaya çıkan; örgütlerin varlıklarını tehdit eden ve hemen tedbir alınması gereken durumlardır. Krizin ortaya çıktığı durumlarda örgüt içinde süregelen gidişatı etkileyen durumlar meydana gelmektedir. Ortaya çıkan bu durum örgütün işleyişini bozmakta, hatta örgütün varlığını tehdit etmektedir. Tedbir alınmadığı takdirde örgütün işlevselliği ortadan kalkabilir veya örgüt yok olabilir. Kriz; örgütleri ve örgüt içerisindeki bireyleri etkileyen ve süreçleri yavaşlatan olay veya olaylar olarak ifade edilebilir. Kriz, örgütlerin olağan aktivitelerini olumsuz bir şekilde etkileyen olaylarla ilgilidir. Krizler aniden ve beklenmedik bir anda ortaya çıktıkları için, genellikle negatif yönlü gelişmelere meydan verir. Oluşan bu durum tahmin edilemeyen ve yönetilemeyen birden fazla probleme sebep olur. Krizi yönetme konusunda tecrübesi ve birikimi olmayan yöneticiler karar almada

zorlanırlar. Oluşan bu karmaşıklık içinde örgüt üyelerinin sorunları artar ve bu durum örgütteki olumlu havayı bozar. Bu durum örgüt yöneticilerinin çözüme yönelik stratejiler belirlemesini engellerken, diğer taraftan örgüt üyelerinin huzursuz olmalarına neden olur (Ekinci ve Ferit, 2006). Kriz, örgütün amaçlarını hedef alan, örgütün varlığını tehdit eden ve acil bir şekilde müdahale edilmesi gereken, örgütün krize karşı savunma mekanizmalarının yetersiz kalmasını sağlayan bir olay ya da durumdur (Can, 2008). Genel anlamda kriz, ortaya çıkmadan önce bazı emareler ortaya koyan, ancak bir anda beliren sancılı bir dönemi ve bu dönemde üstesinden gelinmesi oldukça zor olan bir durumu ifade etmektedir. Demir'e (2011) göre kriz dönemi, bazı emareleri vermekle birlikte tam anlamıyla engellenemeyen, çoğunlukla bir anda ortaya çıkan, örgütlerin karar alma ve verme mekanizmalarını işlevsiz hale getiren gerilimli bir süreçtir. Kriz, örgütün geleceğini tehdit eden, bir anda ortaya çıkan, müdahale edilemediğinde örgütün varlığını olumsuz yönde etkileyebilecek bir durumun belirmesidir (Akım, 2010). Karaköse'ye (2007) göre, krizler, farklı durumlarda ortaya çıkabileceği gibi; yönetsel problemler, sorunların görmezlikten gelinmesi ve örgüt dışı faktörler de krizin ortaya çıkmasına neden olabilir. Örgütlerin, ortaya çıkabilecek krizlere karşı oluşturdukları savunma mekanizması, kriz döneminin en az hasarla geçilmesini sağlayacaktır.

Bir örgütün amaçlarına ulaşamamasını hedef alan kriz, tahmin edilemeyen bir anda ortaya çıkarak, örgütün varlığını tehdit eden ve acilen savunma gösterilmesi gereken, örgütü zor bir duruma sokarak, örgüt iklimini olumsuz yönde etkileyen bir durumdur (Sucu, 2000).

Pira ve Sohodol'a (2010) göre kriz, bir örgütün krize karşı savunma mekanizmalarını etkisiz bırakan, hedeflerini ve işleyişini tehdit eden, bazen örgütün varlığını tehlikeye sokan, ortaya çıktığında örgüt içindeki karar vericiler içinde beklenilmeyen gerilim dolu durumu ifade eden kavramdır. Krizin, örgütlerde öngörülemediği ve ivedilikle müdahale edilmesi gereken bir durumu ifade ettiği görülmektedir. Kriz, önceden öngörülemeyen bir duruma karşılık güçlü bir savunma mekanizması ile etkili bir yönetim anlayışı gerektirir. Örgütlerde

kriz yönetiminin etkili bir biçimde uygulanması, örgütün kriz durumlarından olumlu etkilenecek çıkmasına yardımcı olabilir (Sezgin, 2003).

Kriz ile ilgili tanımlar incelendiğinde, krizin aniden çıktığı, ivedilikle müdahale edilmediğinde örgütün ve bireyin hedeflerine ulaşmasına engel teşkil ettiği, bu durumun örgütün yaşama ihtimalini azalttığı, örgüt içerisindeki yöneticilerin ve çalışanların üzerinde baskıya neden olduğu tespit edilmiştir.

Krizin Özellikleri

Bir durumun kriz olup olmadığını tespit edebilmek için bazı özelliklere sahip olması gerekmektedir. Tutar'a (2011) göre, kriz ortamının en önemli özelliği belirsizliktir. Belirsizliğin arttığı durularda kriz büyür ve ivedilikle çözüm yöntemi bulunması gerekir. Kriz sırasında hedef belirsiz, ivedilikle müdahale edilmesi gerekliliği söz konusudur. Buna karşın zaman kısıtlı ve ne yapılması gerektiğine dair karar vermek oldukça zordur.

Luecke (2009) krizleri yangının ortaya çıkış sürecine benzetmiştir. Krizler de yangın gibi küçük bir kıvılcımla başlar. Eğer çabuk fark edip müdahale ederseniz yangını yani büyüyecek bir krizi önlemiş olursunuz. Fark edemediğinizde veya müdahale için geç kaldığınızda, yangın gibi krizde bulunduğu çevreyi tamamen kaplar.

Savcı (2008), krizi diğer durumlardan ayıran en önemli özelliğin, birdenbire ortaya çıkan kritik ve hassas bir durum olduğunu ifade etmiştir. Krize müdahaledeki yanlış uygulamalar örgütün varlığının yok olmasına neden olabilmektedir. Kriz sürecinde, sorunu tespit etme ve çözüm bulma zamanı çok azdır. Bu nedenle krize uygulanacak tepki güçlü, etkili ve hızlı olmalıdır.

Kriz, bir örgütün hedeflerine ulaşmasını engelleyebilir ve varlığını tehdit edebilir.

Akat ve arkadaşları (1994), kriz durumunun özelliklerini şu şekilde sıralamışlardır:

- Kriz öngörülemeyen bir durumdur.
- Kriz durumunda örgütün savunma mekanizmaları etkisiz hale gelir.
- Kriz, örgütün hedeflerini ve yaşamını tehdit eder.
- Krizi bastırabilmek ve yapılması gerekenlerin kararlaştırılması için gereklibilgi ve yeterli zaman bulunmaz.
- Krize acil şekilde müdahale edilmesi gerekir.
- Kriz, karar vericilerde gerilime ve strese neden olur.

Can (2011) ise krizin özellikleri içerisinde, öngörülemeyen durumları aşma zorunluluğu ve bunun acilen yapılma zorunluluğu olduğunu, bir durumu kriz olarak tanımlayabilmek için, örgütün amaçları, işlevselliği ve varlığı tehlikede olması gerektiğini, örgütlerin olağanüstü durumlarda savunma mekanizmasının yeterli durumda olmamasını, örgüt için öngörülemeyen bir durum olduğunu, krizin ortaya çıkması için bazı belirtilerin olması gerektiğini, fakat örgüt tarafından bu belirtilerin algılanmadığını, krizin her zaman örgütün hedef ve varlığını tehdit etmediğini, bazı durumlarda örgütün gelişimi ve değişimi için olumlu yönde fırsatlar sunduğunu belirtmiştir.

Aykaç'a (2001) göre krizin özellikleri şunlardır;

- Örgütün yapısını, değerlerini olumsuz yönde etkilenmesi,
- Öngörülememesi ve savunma mekanizmasının yetersiz kalması,
- Örgütün varlığını tehdit etmesi,
- Krizi önlenme adına yapılması gerekenlerin yetersiz bilgi ve zaman nedeniyle yapılamaması,
- Belirlenen kararların acil bir şekilde uygulanması,
- Örgüt yönetiminde strese neden olmasıdır.

Krizi olağan durumlardan farklı kılan en önemli özellik, aniden belirmesi ve örgütün işlevselliğini bozması hatta bazı durumlarda durdurmasıdır. Oluşabilecek krizlere karşı ön hazırlığını tamamlamamış örgütlerde işlevselliğin sekteye uğradığı ve tamiri zor hasarlar bıraktığı görülmektedir. Kriz durumu örgütün varlığını tehdit eder ve örgütün hedeflerinden uzaklaşmasına neden olur (Ocak, 2006).

Krizin Nedenleri

Bir örgütün kriz durumunu yaşamasının nedenleri arasında; toplumsal değişimlere uyum sağlayamama, bilgi eksikliği, yeterli olmayan ve yanlış eğitim faaliyetleri, iletişim ve koordinasyondaki eksiklik gibi birçok neden ve sorun bulunmaktadır (Pira ve Sohodo, 2010).

Krizler genel anlamda, aniden ortaya çıkan krizler “Ani Krizler” ve süreç içerisinde ortaya çıkan “İçten İçe Krizler” olarak iki başlık altında toplanabilir. Ani krizler, öngörülemeyen ve ortaya çıktıkları andan itibaren örgütün işleyişini olumlu ya da olumsuz etkileyebilirler. İçten içe krizler ise kolaylıkla anlaşılabilir (Ekinci ve İzci, 2006).

Krizin neden olan faktörler genel anlamda örgütün hedeflerine ulaşmasını ve işlevselliğini negatif yönde etkilerken, bu faktörlerin olumlu yönde analiz edilmesi sonucunda yenilenme ve değişim için örgüte katkı sağlayacağı söylenebilir.

Krizin neden olan iç çevre faktörleri. Örgütlerin kriz sürecine girmesinde, iç çevredeki bazı yanlış ve hatalı faaliyetlerin katkısından söz edilebilir. Genellikle krizin dış çevre kaynaklı olduğu ihtimali üzerinde durulsa bile, örgüt içi faktörlerin, krizin oluşma sürecindeki rolü oldukça önemlidir (Çelik, 2010).

Bursalıoğlu'na (2002) göre, iç çevre faktörleri arasında, örgütün işlevselliği, yönetim şekli, çevresel gelişmelere karşı gösterilen tutum, örgütün kültürel yapısı, örgüt yöneticilerin şahsi yanlışlıkları gibi sebepler bulunmaktadır.

İç çevre faktörleri; yönetim faaliyetleri, tecrübe ve deneyimler, kültürel özellikler, bulunduğu çevre, yaptığı işin özellikleri, üretilen mal veya hizmetlerin farklılığı, örgüt

hiyerarşisi, iletişim mekanizması, karar verme mekanizması olarak ifade edilebilir (Çelik, 2010).

Tutar'a (2011) göre iç çevre faktörleri arasında; örgüt yapısı, yöneticilerin yönetim konusundaki yetersizlikleri, bilgi analiz ve sentez sürecinin etkisizliği, örgütün tarihsel gelişimi, örgüt kültürü, örgüt ortamı, kriz emarelerini anlayamama, iç faktörler ile dış faktörler arasındaki etkileşim, hatalı karar alma veya kararsız kalmaktır.

Can (2011) ise örgütlerde yaşanan ve krize sebep olan durumların nedenleri içerisinde, veri toplama işleminin yeterli olmadığı, örgütün tecrübe ve deneyimleri, kültürel değerleri, yapılan işin özellikleri, üretilen mal ve hizmetlerin çeşitliliği, bilgi aktarımı ve karar alma ve uygulama mekanizmasını göstermektedir.

Krize neden olan dış çevre faktörleri. Krize neden olan etkenlerden biri de dış çevre faktörleridir. Bu faktörler örgütü dışarıdan etkileyen ve bulunduğu çevrenin özelliklerinden kaynaklanan faktörlerdir. Örgüt çevreden kaynaklanan faktörleri kontrol altına alamadığında ve bu faktörlerin yönetilemediği durumlarda krizin oluşması kaçınılmazdır. Krizlerin dış çevre faktörleri sonucu ortaya çıktığı durumlarda, örgütün çevreye ne kadar bağımlı olduğu ve çevrenin örgütü ne derecede kontrol altında tuttuğu, krizin boyutlarını belirlemede önemli etkenlerdir. Çevreye bağımlılık düzeyi yüksek ve açık sistem olarak yapılandırılmış örgütler, çevresel faktörlerden çok daha fazla etkilenirken, çevresel bağımlılık düzeyi daha az olan ve kapalı sistem olan örgütlerde çevresel faktörlerin krize sebep olma olasılıkları daha düşüktür. Dış çevre faktörleri arasında, doğal afetler, ülke ekonomisinde yaşanan karmaşıklık, sosyal ve kültürel faktörler, teknolojik gelişmeler, hukuksal ve siyasi kurallar, uluslararası çevre olduğunu ifade etmiştir (Tutar, 2011).

Krize neden olan birden çok çevresel faktör bulunmaktadır. Bunlar, mali yapı, teknolojik yenilikler, sosyo-kültürel etkenler, hukuki ve siyasi etkenler, uluslararası ilişkiler, doğa olayları ve diğer örgütlerin stratejileridir (Can, 2011).

Kriz Süreci

Tutar'a (2011) göre kriz süreci stratejik açıklığın ortaya çıkması (Potansiyel Kriz) ile başlar. Ortaya çıkan bu açıklığın algılanamaması (Gizli Kriz) sonucunda, açıklığa karşı duyarsızlık (Kontrol Edilebilir Kriz) meydana gelir. Açıklığın giderilmesi hususunda atılan yanlış adımlar (Kontrol Edilemeyen Kriz), tam anlamıyla kriz ortamının yaşanmasına ve sonucunda çözüm bulunmasına veya örgütün çöküş sürecine girmesine neden olur.

Kriz süreci "krizin gelişim dönemi", "kriz dönemi" ve "krizin sona erme dönemi" şeklinde üç basamaktan oluşur (Can, 2011, s.98).

Regester ve Larkin'e (2008) göre örgütlerde ortaya çıkan krizin yönetim sürecinin daha etkili yönetilebilmesi adına dikkate alınması gereken bazı ilkeler vardır. Öncelikle krizin yönetilebilmesi için olumlu ve etkili bir davranış ortaya konmalıdır. Örgütsel performansın üyelerin ve örgütün bağlı bulunduğu toplumun beklentilerine uygun şekle dönüştürülmelidir. Krizin ortaya çıkma anından itibaren örgütün değişim ve gelişimi için gerekli adımlar atılmalıdır.

Kriz durumlarından sorunsuz bir şekilde kurtulabilmek için, kriz yönetiminin etkili bir şekilde planlanması gerekir. İyi planlanmış kriz yönetimi, örgütte oluşabilecek tüm kriz türlerinin belirlenmesini ve gerekli önlemlerin alınmasını sağlar. Kriz yönetim planlaması, ortaya çıkabilecek kriz durumlarını, krize müdahale stratejilerini, ortaya çıkacak krizlerden en çok kimlerin etkileneceğini, kriz sürecinde krizden etkilenecek bireylerle etkili iletişimin kurulmasını ve krizle ilgili her safhanın değerlendirmesini kapsar (Regester ve Larkin, 2008).

Kriz önlemek için yapılan planlamada şu adımlar izlenir (Regesterand ve Larkin, 2008, s.124);

- Ortaya çıkabilecek kriz durumları listelenir.
- Krizlerden korunma adına stratejiler oluşturulur.
- Krizlerden kimlerin ne kadar etkilenebileceği tespit edilir.

- Etkili bir iletişim kanalı oluşturularak, kriz sürecindeki karmaşıklığın en aza indirilmesi sağlanır.
- Yapılan planlamaya göre öngörülen tüm kriz senaryoları test edilir.

Kriz süreci “Kriz Öncesi Dönem”, “Kriz Dönemi” ve “Kriz Sonrası Dönem” olmak üzere üç dönemden oluşmaktadır.

Kriz öncesi dönem (kriz gelişim dönemi). Kriz durumu ortaya çıkmadan önce, kriz emarelerinin yavaş yavaş oluşmaya başladığı dönemdir. Kriz öncesi dönemde örgüt içinde ve örgütle dış çevresi arasındaki etkileşim zedelenmeye, örgütün hem kendi içerisindeki hem de bulunduğu çevredeki beklentilere karşılık vermemeye başlamıştır. Örgütün çevre ile bozulan etkileşimi sonucunda, örgüt bulunduğu çevreden kendini soyutlayarak, gerilemeye ve yok olmaya doğru yol alır (Can, 2011).

Kriz öncesi dönemde muhtemel bir krize dönük önemli belirtilerden bahsedilebilir. Bu belirtiler, örgütün muhtemel krizin etkilerini azaltmaya hatta önlemesine yönelik mesajlar vermektedir. İç ve dış ortamda ortaya çıkan durum ve olaylar karşısında duyarlılıklarını koruyan örgütler, krizin belirlenmesinde ve krizin önlemesi adına daha başarılı olabileceklerdir (Savcı, 2008).

Ulutaş’a (2010) göre donanımlı bir örgüt yöneticisi olayları akışına bırakmamalıdır. Örgüt yöneticileri, krizin ortaya çıkabileceği durumları fark ettiklerinde, kriz aşamasına gelmeden “Ne zaman, nerede, nasıl, kiminle, neyle” sorularını cevaplayarak, buna göre planlamalarını yapmalıdır. Aykaç’a (2011) göre, krizin aniden ortaya çıkar ve öncesinde ise bazı sinyaller ortaya koyar. Bu durumda, kriz sinyalleri algılanabilmeli ve doğru değerlendirilmelidir.

İnandı 'ya (2008) göre eğitim kurumlarında verilen hizmete bağlı ortaya çıkan krizlere bakıldığında okul yöneticilerinin kriz durumlarını yönetme becerilerinin yetersiz olması krizin oluşmasına neden olabilmektedir. Yöneticilik alanında yeterliliği olmayan kurum yöneticileri, hem kurum personelleriyle olan ilişkilerinde, hem de öğrencilerle ve velilerle olan iletişimlerinde sorunlar yaşayabilmekte, bu sorunları doğru bir şekilde yönetemediğinde, kurum içerisinde krizlerin yaşanmasına sebep olabilmektedir. Örgüt yöneticilerinin krizi öngörme ve değerlendirmedeki başarıları, krize ne kadar hazırlıklı olduklarını gösteren bir olgudur (Asunakutlu ve Diğerleri, 2003).

Kavramsal olarak krizin başlama noktası ile ortaya çıktığı ana kadar olan zaman, kriz öncesi süreç olarak tanımlanır. Kriz öncesi dönem hastalığı belirlenmemiş fakat bulguların ortaya konulduğu döneme benzemektedir. Bu bulguları belirleyebilmek, örgütün krize tepki göstermesine ve krizin vereceği hasarı en aza indirebilir (Pira ve Sohodol, 2010).

Kriz dönemi. İçeride ve çevrede meydana gelen problemlerin zamanında fark edilemediği ve bu problemlerin algılandığı süreçte hatalı kararlar verilmesi sonucunda ortaya çıkan döneme kriz dönemi adı verilir. Can'a (2011) göre bu süreçte yapılması gereken en doğru hareket, örgütün tüm yapılarında, amaçlarında ve stratejilerinde kapsamlı değişiklikler ortaya koymaktır.

Tutar'a (2011) göre, kriz döneminde bulunan bir örgütte, yeniden yapılanma çalışması yapmak, krize verilebilecek en güçlü cevaptır. Bu cevabın yetersiz kaldığı durumlarda ise daha kapsamlı değişikliklere ve yapılanmaya gidilmeli ve süreç yenilenmelidir.

Tağraf ve Arslan'a (2003) göre, kriz dönemi içerisinde verilerin toplanmasında kullanılan haber kanallarıyla birlikte karar verme birimleri ve diğer birimler arasındaki iletişim azalır veya kopar. Bu durumun önüne geçebilmek adına kriz ortamı oluşmadan haber kanalları güçlendirilmelidir. Güçlendirilen haber kanalları, karar verme mekanizmalarının doğru adımlar atmasına olanak sağlayacaktır.

Örgüt içerisindeki karışıklığın zirve yaptığı dönem kriz dönemleridir. Bu karmaşık ortamlarda örgüt üyeleri, kendi yönlerini belirlemede, bireysel hedeflerine ulaşmada ve örgüt içerisindeki mevkilerini kaybetme noktasında kişisel karmaşıklık yaşamaktadırlar (Pira ve Sohodol, 2010).

Krizin sona erme dönemi. Can'a (2011) göre, son basamak krizin çözüm ya da çözümsüzlük ile sona ermesidir. Bu basamakta örgütü içinde bulunduğu krizden çıkarmak adına, içerideki ve dışarıdaki kaynaklara başvurulur. Bu dönem içerisinde krize doğru ve etkili tepkiler verilmez ise, örgütün içinde bulunduğu durumdan kurtulma ihtimali ortadan kalkar ve zaman içerisinde örgütvarlığını yitirir.

Bu aşama örgüt için “çözüm” ya da “çöküş” dönemidir. Bu dönem örgütün krize tepki verebileceği son fırsattır. Örgüt yöneticileri bu aşamada doğru stratejiyi belirlemeli, hedefleri ortaya koymalı ve değişime başlamalıdır. Eğer bu aşamada da krize uygun tepki verilemezse, örgüt için sorunlar çözülemez bir hal alır ve yok oluş süreci devreye girer (Tutar, 2011).

Demir'e (2011) göre kriz, örgütün içinde bulunduğu durumdan sıyrılarak olumu yönde gelişmesine de katkı sunar. Krizden sonraki aşamada yapılan faaliyetler, iyileştirmeye dönük olarak kullanılmalıdır. Öncelikli olan krizden sonraki iyileştirmelerin nasıl yönetileceğidir. Krizler bir süreç olup, tecrübe ve bilgi birikimi gerektirir. Örgütler tam anlamıyla ortaya çıkabilecek krizleri engelleyemez, lakin örgütler krizin ortaya çıkma olasılıklarını azaltabilir ve krizin verebileceği hasar ve zararı en az seviyeye düşürebilir. Bunun için oluşan krizlerden sonuçlar çıkarıp, tedbirler alınmalıdır. Örgütler etkilendiği krizlerden dersler çıkarmalı ve daha önceki deneyimlerini etkili bir şekilde kullanabilmelidir.

Krizden sonraki yönetim, örgütün tekrardan yapılanma sürecinde ortaya çıkmaktadır. Buradaki yönetimin hedefi, uyum sağlama, gelişim ve tekrardan yapılanma ile ilgili yeni bir sürece girilmesini sağlamaktır. Bu noktada yönetimin görevi, olabildiğince soğukkanlı ve sakin kalıp, örgütün dağılmasını önlemeye çalışmaktır (Pira ve Sohodol, 2010).

Krizin Örgütsel Sonuçları

Adıgüzel'e (2007) göre krizler, yönetilemediği durumlarda örgütün varlığını tehdit edebilecek sorunlar çıkaran, etkili bir şekilde yönetildiğinde ise örgütün gelişimi adına yeni fırsatlar sunan durumlardır. İyi bir yöneticinin, krizi doğru bir biçimde yönetebilmesi için, kriz süreci, kriz yönetim süreci, krizin olumlu ve olumsuz sonuçları hakkında gerekli bilgi düzeyine sahip olması gerekir.

Krizin olumlu sonuçları. Hurst'a (2000) göre, deneyimli örgütler kriz ortamından sıyrıldıktan sonra değişim sürecine girerler. Yani değişim sürecine başlanabilmesi için, var olan durumun başarısızlığa gitmesi gerekmektedir. Bu durumda değişim sürecindeki örgüt yöneticisi karmaşık bir yapıyla baş başa kalır. Mevcut yapının hata veya yanlış ortaya çıkmadan değişim süreci başlayamaz fakat hasar daha fazla büyümeden etkili yöntemlerle bu sürecin başarıya ulaşması muhtemeldir.

Luecke'e (2009) göre, yaşanan krizlerin bedelleri vardır. Krizler etkili ve doğru hamlelerle yönetilse bile bu durum örgütün mali yapısını, zamanını, iklimini ve değerini olumsuz bir şekilde etkileyecektir. Bu olumsuzlukların örgüte artı bir değer katabilmesi için örgütlerin krizlerden sonuçlar çıkarıp, edindikleri deneyim ve tecrübelerle ileride ortaya çıkabilecek krizlere karşı mücadele edebilmesi gerekir. Yaşanan krizler, örgütlerin daha tecrübeli ve daha işlevsel olmasına katkı sunar.

Örgüt içerisindeki sorunların ortaya konması, içerideki ve dışarıdaki değişikliklere uyum sağlanması, yeni hedef ve stratejiler belirlenmesi, örgüt üyeleri arasındaki iletişimi güçlendirme çalışmaları, rekabet ve uyum ortamına adaptasyon sağlanması, örgüt içerisinde yeni yönetici ve liderlerin ortaya çıkması krizin olumlu özellikleri arasında sayılabilir (Çelik, 2010).

Thompson'a (2005) göre, kriz sürecinde ortaya konacak doğru tepkiler, örgütün çevresindeki kaynakların büyümesine ve güçlenmesine neden olur. Örgütler, halk güvenliğini sağlayan kuruluşlarla işbirliği yaparak, krizin olumsuz etkilerini olumlu yönde değiştirebilecek güce kavuşabilirler.

Krizin olumsuz sonuçları. Tutar'a (2011) göre kriz sürecinde örgüt üyelerinin stresli olmaları dolayısıyla düşünce sistemlerinde zayıflama görülmesi, bireylerin doğru karar vermelerini engeller. Kriz sürecinde ortaya çıkan bir diğer durumda örgüt ortamının gerilim yüklü olmasıdır. Örgüt içerisinde değişik ortamların oluşmasının nedeni, çevresel faktörlerle birlikte, örgütün en üstündeki kişiden, en alttaki kişilerdir.

Örgütteki birliğin kaybolması, örgüt üyeleri arasındaki iletişim ve etkileşimin bozulması, örgüt ikliminin olumsuz yönde değişmesi, savunma mekanizmasının zayıflaması, örgüt içerisindeki güven ortamının yok olması vb. durumlar krizin olumsuz sonuçları arasında sayılabilir (Çelik, 2010).

Kriz Yönetimi

Kriz yönetimi kavramı Türk Dil Kurumu'na göre, bir ülkenin karşı karşıya kaldığı ulusal ve uluslararası herhangi bir problem veya oluşan doğal afet durumlarında sorunun en az hasarla atlatılabilmesi adına konusunda uzman kişiler tarafından kurulan topluluk olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2013).

Kriz yönetimi, örgüt yöneticilerinin olası tehlike karşısında, örgüt hedeflerini makul bir maliyet ile karşılamak için sarf ettiği çabadır. Kriz yönetimi, olası kriz alarmlarının tespit edilerek, kriz için gerekli hazırlık ve savunma mekanizmasının kurulması, krizin ortaya çıktığı durumda ise alınması gereken tedbirlerin oluşturulması ve uygulanmasını ifade eden süreç olarak da tanımlanabilir (Can, 2011).

Örnek ve Aydın'a (2008) göre kriz, yaşamın her alanında ortaya çıkabilmekte ve birbirleriyle iç içe olan süreçleri fazlasıyla etkilemektedir. Öncelikle ekonomi olmak üzere, çevrebilimi, psikoloji, siyaset, sosyoloji gibi disiplinlerde ortaya konan çalışmalarda, kriz yönetimi kuramsal çerçeveden uygulama aşamasına geçirilmektedir. Can'a (2011) göre kriz yönetimi, ortaya çıkan durumun kriz olarak nitelendirilmesinden sonra bu durumu engellemek ve ortadan kaldırmak adına yapılmış, doğru ve etkili bir biçimde uygulanan planlı ve sistematik etkinlikler bütünüdür.

Demir'e (2011) göre kriz yönetimi, her sektörde yaygın bir şekilde kullanılan, temelde yönetim bilimleri alanını esas alan bir süreçtir. Ayrıca kriz yönetimi, krizle mücadele etme, krize hazırlıklı olma ve krizi yönetebilme öğelerini içeren bir süreçtir. Demirtaş'a (2000) göre kriz yönetimi, muhtemel kriz oluşumuna karşı, kriz belirtilerinin anlaşılması, değerlendirilmesi ve örgütün bu durumu en az hasarla geçebilmesi için gerekli olan tedbirlerin alınması ve bunların etkili bir biçimde uygulanması sürecidir.

Sucu'ya (2000) göre kriz yönetimi muhtemel bir krizden korunma, krize karşı oluşturulan savunma mekanizmaları yardımıyla krizden çıkma, örgütün bu süreçten en az hasarla çıkmasına ilişkin faaliyetleri kapsayan bir süreçtir. Örnek ve Aydın'a (2008) göre kriz yönetimi, olumsuz yönde ortaya çıkan durumların tesirlerini olumlu yöne çevirmek, örgütteki mali kayıpları, bireylerin sağlık ve güvenliğine yönelik tehditleri en aza indirmek, uygulanabilecek çabuk ve etkili çözümleri ele alan bir yapıdır.

Karaköse'ye (2007) göre örgüt içerisinde her şey olağan durumdayken, örgüt yöneticileri örgütü yönetme de çok fazla zorluk yaşamazlar. Bunun için de üst düzey bir yöneticilik becerisi beklenmez. Örgütlerde iyi bir yöneticiden beklenen, işlerin yolunda gitmediği zamanlarda duruma müdahale etmesidir. Zukianos'un "Kaptanın ustalığı deniz dalgalyken anlaşılır" ifadesi yöneticilerin zor zamanlarda ortaya çıkması gerektiği gerçeğini ortaya koymaktadır. Geleneksel yöneticilik anlayışı çoğu zaman kriz durumlarında etkili

olamamaktadır. Değişen dış çevreye uyum sağlayamamak da örgütü krize sürükleyebilecek bir etmendir. Gerekli bilgi ve becerilere sahip yöneticiler, örgütlerini muhtemel tüm tehditlere karşı zorlanmadan koruyabileceklerdir.

Akgeyik'e (2011) göre içinde bulunduğumuz zaman dilimi içerisinde kriz yönetimiyle ilgili geliştirilmiş pek çok ilke bulunduğunu ifade etmiştir. Kriz yönetimi sürecinde psikoloji ve sosyoloji ile birlikte çağdaş yönetim stratejilerinden faydalanılmaktadır. Kapsamlı bir senaryo uygulamasına dönüşen kriz yönetimi yönetsel pek çok ilkeleri içermektedir. Asıl amaç, kriz meydana gelmeden anlamak, önemler almak ve çözüm önerileri oluşturmaktır.

Thompson'a (2005) göre kriz yönteminin geliştirilmesi için sosyal bilimler ile sağlık ve insan hizmetlerinin yeterli düzeyde bulunması gerekir. Kriz sürecindeki bireylere yardım etmek zor ve karmaşık işlerdir. Bireyler fiziksel, duygusal, sosyal ve manevi yönleri sahiptir, bu yüzden ortaya atılan etkili çözüm önerileri, bu süreci tek başına çözmeye yeterli değildir. Ayrıca kriz sürecindeki birey, krizden daha güçlü veya daha duruşan çıkabilir. Bireyler krizle başa çıkma becerilerini kazanabilir ya da fiziksel ve duygusal sağlıklarını yitirebilirler.

Kriz Yönetiminin Özellikleri

Kriz yönetimi, tarafsız olmayı, cesaretli olmayı, yaratıcı düşünceye sahip olmayı, yeniliğe açık olmayı, ortaya çıkan beklenmedik her türlü olay ve duruma karşı hazır olmayı gerektirir (Demir, 2011).

Çelik'e (2010) göre, bir karar alma işleminin olması, stratejik planlama ile ilişkili olması, birden fazla basamaktan meydana gelen belirsiz bir süreç olması ve örgütlerin krizlere hazırlıklı olmasına imkan tanınması; kriz yönetiminin başlıca özellikleri arasında sayılabilir.

Can'a (2011, s. 113) göre kriz yönetiminin özellikleri şunlardır:

- Bir karar alma işleminin olması,
- Yönetim için özel bir alan olması,
- Stratejik planlamayla ilişkili olması,
- Birden fazla aşamadan oluşmuş karışık bir süreç olması,
- Örgütün krize karşı hazırlık yapmasına olanak tanınması,
- Örgütün varlığını tehdit eden durumları içerisinde barındırması,
- Krizin en az zararlatılmasına imkan vermesi,
- Örgüt yönetimine ek bir külfet getirmesidir.

Tutar'a (2011) göre kriz yönetimine ilişkin etkinlikler, dört başlıkta ele alınabilir:

- Reduction- Küçültme: Kriz oluşturabilecek etmenlerin, kriz boyutunun ve etkilerinin tahmin edilerek azaltılması ve ya yok edilmesi.
- Onset Management- Önleyici Yönetim: Kriz başladığında uygulanacak etkinliklere önem verilmesi.
- Response Management- Tepki Yönetimi: Krizin etkilerine karşı ortaya konacak tepkinin detaylı bir şekilde hazırlanması.
- Recovery Management- İyileştirme Yönetimi: Kriz sonrası ortaya çıkan hasar ve zararın, etkili ve süratli bir şekilde giderilerek tekrar yerine konulması.

Eğitim Örgütlerinde Kriz

Kriz, bireyi ve içinde bulunduğu toplumu rahatsız edici durumlardır. Bireyleri güvensizlik, reddetme, şaşkınlık, kaygı, savunmasızlık gibi duyguların içerisine sokabilir. Thompson'a (2005) göre, bir eğitim kurumu, bulunduğu çevreyi ve toplumu kriz öncesine getirebilecek şekilde, içerisinde her yaştan, meslekten ve alandan bireyler bulunduran bir kümedir.

Kriz kavramı, eğitim örgütlerinin kendi içlerinde farklı anlamlar taşır. Birbirinden farklı eğitim örgütleri benzer durumlarda farklı tepkiler verebilirken, başka bir eğitim kurumu daha farklı tepkiler verebilir. Yine benzer bir olayda, aynı eğitim kurumunda farklı zamanlarda krize neden olabilirken, başka bir zamanda olağan davranışlarla baş edilebilir bir durum olarak tanımlanabilir. Örneğin yoğun bir kar yağışı, alınması gereken önlemler alındığında öğrenciler için neşe kaynağı olabileceği gibi, yeterli önlemlerin alınmadığı durumlarda ise bir kriz durumunu ortaya çıkarabilir (Aksoy ve Aksoy, 2003).

Eğitim örgütlerindeki krizi, diğer krizlere nazaran önemli olmasının nedeni, eğitim örgütlerindeki krizin, ülkelerin geleceği olan çocukları kapsamasıdır. Okullar, insanlara gençlik ve masumiyet yıllarını hatırlatır. Eğitim örgütlerindeki kriz durumları, laboratuvarlarda ortaya çıkabilecek kazalardan, koşarken düşüp kafasını betona çarpan bir öğrencinin yaralanması veya ölmesine, okula yabancı bireylerin girmesine ve okulda birilerine zarar vermesine kadar farklılık gösterebilir (Savcı, 2008).

Eğitim örgütlerinde yöneticiler, kriz hallerinde, nasıl çalışılacağını, ortaya çıkan durumlarla nasıl baş edileceğini bilir; sorumluluk alarak, ortaya çıkan kriz durumunu analiz eder ve krizi yönetmeye çalışır. Bu durum okulun içinde bulunduğu toplumla olan ilişkisinin seviyesini tespit edebilmesini gösteren bir olgudur. Eğitim örgütlerinin, olağan ve olağanüstü durumlarda içinde bulunduğu çevreye karşı olan yükümlülüklerini gerçekleştirilmesi, modern bir eğitim kurumunun sahip olması gereken bir özellik olup, aynı zamanda yasal bir sorumluluktur (Akpınar ve Köksalan, 2003).

Eğitim Örgütlerinde Kriz Yönetimi

Sayın'a (2008) göre bulunduğumuz süreçte birçok eğitim kurumu, kriz yönetimini doğal afetler ya da oluşabilecek sabotajlar olarak görmektedir. Halbuki kriz yönetimi, daha geniş bakılması gereken bir yapı ve anlayışı ifade eder. Eğitim örgütleri, muhtemel kriz

sürecini daha etkili bir biçimde yönetebilmek için, ilgili yönergelere bağlı kalarak, kendi ihtiyaçlarını baz alarak gerekli çalışmaları yapmalıdırlar.

Sayın'a (2008) göre eğitim kurumlarında kriz yönetimi alanında çalışmalar gerçekleştirebilmek için bazı öğelerin bir arada olması gerekmektedir. Bu öğeler şunlardır:

- **Politika ve Liderlik:** Eğitim kurumu politikaları, gerçekleştirilecek etkinlikler için gerekli organizasyonu oluşturur. Ortaya çıkan kriz durumunu etkili bir biçimde yönetebilmek adına merkezi ya da yerel planlar hazırlanmalı bu planların içerisine eğitim kurumları da dahil edilmelidir. Eğitim kurumu yöneticilerinin liderlik vasıfları, bu planların etkili olarak uygulanmasına imkan verir.
- **Kriz Yönetimi Ekibi:** Eğitim kurumlarında oluşturulan kriz yönetimi ekibi, muhtemel krizlerle başa çıkmada aktif rol oynayan etkin birimdir. Kriz yönetimi ekipleri üç farklı alanda çalışmalarını gerçekleştirirler. Bu alanlar okulun eğitimini sürdürdüğü bina, okulun bulunduğu çevresi ve okulun içerisinde yer aldığı toplumdur. Kriz ortaya çıktığı andan itibaren gerekli iletişimleri sağlayarak müdahale mekanizmasını işleten kriz yönetim ekipleri, her alanda maksimum performans göstermelidirler.
- **Kriz Yönetimi Planı:** Kriz yönetim planı, eğitim örgütlerinin özelliklerine göre hazırlanmış, zaman içerisinde güncellenebilir ve her üyenin bu plandan haberdar olması gerekir. Eğitim örgütüne tabi okul yöneticileri, öğretmenler ve diğer personelin kriz anında ne şekilde davranacaklarını ve ortaya çıkan krizin türüne göre nasıl tedbir alınacaklarını bilmeleri önem teşkil eder. Ortaya konan bu plan yaşamsal ve bireysel tehditlerin olasılık durumlarını hesaplayarak, devletin güvenlik kaynaklarını da organize bir şekilde kullanmasını gerektiren bir yaklaşımdır.

- **İletişim:** Ortaya çıkan durumun kriz olduğu anlaşıldığında, binada ve çevresinde, personel, veli ve vatandaşlarla etkili bir iletişim sürecine girilmesi gerekir. Etkin bir iletişim, krizi yönetebilme ve eski duruma dönüş aşamalarını hızlandırırken, iletişimde yaşanan aksilikler krizin daha fazla büyümesine sebep olabilir.
- **Eğitim ve Hizmetler:** Krize hazırlık süreçleri, kriz durumu için belirlenen stratejileri benimseyen ve kriz durumunda nasıl davranması gerektiğini bilen bireylere bağlıdır. Bireyleri ise bu bilince ulaştıran faktör eğitimidir. Hazırlık sürecinin tamamlanma aşamasında, krizler incelenir, belirli aralıklarla takip edilir, gerektiğinde güncellenir ve devamlı olarak eğitimler verilir.

Eğitim kurumu yöneticileri, örgütlerinde hangi türde krizler yaşanabileceğini, var olan sorunlardan hangilerine müdahale edilmediği takdirde örgüte zararlar verebileceğini, örgüt içerisinde karşılaşılabilecek en kötü senaryoların neler olabileceğini öngörebilmelidir. Ayrıca okulun bulunduğu çevredeki eğitim kurumlarında daha önce yaşanan krizlerin neler olduğu, bu krizlere hangi çözüm yöntemlerinin uygulandığını ve bu krizlerin ne tür bir değişime neden olduğunu da araştırmalıdır. Bu durum yöneticilerin, kurumlarda yaşanabilecek krizlerin önlenmesi adına önem teşkil etmektedir (Sayın, 2008).

Toplumlar ve eğitim kurumları, hem ulusal hem de uluslararası şiddet olaylarıyla tehdit altındadırlar. Çocuklarımızı güvenerek emanet ettiğimiz okullar, çocuklarımıza eğitim vermenin yanında, onların güvenlik ve emniyetlerini de sağlamakla yükümlüdürler. Ebeveynler olağanüstü durumlarda emniyetli ve güvenli bir ortamın oluşturulabilmesi adına eğitim kurumlarından doğal liderlik beklerler. Eğitim kurumları toplumda en istikrarlı kurumlar olarak görülmektedir. Eğitim kurumları büyük bir güç olan bilgiyi, toplumdaki insan kaynaklarına ulaşmada ve önemli bağlantılara erişmede kullanabilmektedir (Thompson, 2005).

Örgütsel Bağlılık

Bağlılık, bir örgüte ve topluluğa aidiyet hissetme duygusu olarak ifade edilebilir. Bağlılık farklı bir tanım olarak, hissedilen yüksek dozlu bir duyguyu anlatan, bir kişi ya da düşünceyi benimsemeyi, bireyin bulunduğu çevre ve örgütte yerine getirmesi gereken bir zorunluluğu belirtmektedir (Ergun, 1975).

Örgütsel bağlılık ise kişinin örgütü benimsemesi ve örgütün büyüklüğünün bir göstergesidir. Balcı'ya (2003) göre örgütsel bağlılık, örgütün amaçlarına duyulan inanç, örgüt için çaba gösterme ve örgütteki devamlılık durumu şeklinde üç etmenle ifade edilebilir.

Örgütsel bağlılık, çalışanın, içinde bulunduğu örgüte karşı duyduğu hissiyat düzeyinin yüksek veya düşük olduğunu ifade eder. Örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olması, örgütün verimliliğini arttırdığı düşünülmekte, buna bağlı olarak, işe geç gelme, işe gelmeme ve işten ayrılma gibi davranışları en alt düzeye indirdiği ve örgütün ortaya koyduğu ürünün kalitesini arttırdığı söylenmektedir. Örgüte bağlılığı etkileyen faktörler, bireysel (yaş, cinsiyet vb.) ve örgütsel (işin türü, iş ortamı vb.) faktörler olarak ikiye ayrılabilir. Örgütün yapısı, çalışma ortamı, iş güvenliği, kararlara katılabilme gibi özellikler, çalışanların örgüte olan bağlılığını artıracaktır (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine olan inanışlarının ve bağlılıklarının maksimum seviyede olması durumunu ifade eder. Örgüte bağlılık, örgütle bireyin karşılıklı olarak alışveriş yaptığı bir süreçtir. Örgüt bireyin beklentilerini karşıladığında, birey de kendini örgüte adayacaktır. Birey kendini örgüte adarken, gereksinimlerinin karşılanmasını bekler. Balcı'ya (2003) göre örgütsel bağlılık çalışanın davranışlarını farklı şekillerde etkileyebilir. Kendini örgüte tam anlamıyla adayan çalışanlar, örgüt faaliyetlerinin içerisinde daha fazla bulunurlar. Örgütün amaçlarını benimseyen ve bu amaçlar doğrultusunda kendini örgüte adayan çalışanlar, varlıklarını örgütte sürdürmeye ve örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmesine katkı sağlama adına daha fazla gayret gösterirler. Örgütsel bağlılık ile

örgütten ayrılma arasında ters orantılı bir ilişki vardır. İş doyumu, iş başlangıcında işten ayrılmaları engellese de, zaman geçtikçe işten ayrılmaları örgütsel bağlılık engellemektedir.

Örgütsel bağlılık örgütün yaşamını devam ettirmesine ve çalışanların örgütü terk etmemelerine bağlıdır. Çalışanların örgüte olan bağlılık düzeyleri ne kadar yüksekse, örgütte o denli güçlüdür. Örgüt, varlığını sürdürebilmek için çalışanların örgütü bırakmalarına müsaade etmez. Bunun için maaş yükseltme, kariyer imkanı gibi, çalışanı örgütte tutmayı sağlayan stratejiler belirler (Çetin, 2004). Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını devam ettirme noktasında beş nedenden dolayı önemli bir hal almıştır. Bu nedenlerden birincisi işten ayrılma, devam etmeme faaliyetlerini; ikincisi moral, verimlilik, işi benimseme gibi duygusal tutumları; üçüncüsü özerklik, görev anlayışı, sorumluluk gibi çalışanın iş özelliklerini; dördüncüsü cinsiyet, yaş, hizmet süresi ve eğitim gibi çalışanların bireysel özelliklerini ve beşincisi kişilerin örgütsel bağlılık kestiricilerini bilmeyeyle düzeylerini ifade eder (Balay, 2000). Örgüt varlığını koruma adına örgütsel bağlılığa önem vermeli ve bu durum örgütün nihai hedeflerinden biri olmalıdır. Örgütsel bağlılığı üst düzeyde olan bireylerin sorumluluğunun farkında, iş doyumu yüksek, aidiyet duygusu gelişmiş, verimliliği üst düzey ve örgüte maliyetinin daha düşük olduğu görülmektedir (Balcı, 2003). Bağlılık algısı daha yüksek seviyede olan bireyler, örgütün değer ve amaçlarını daha fazla benimser ve beklentilere daha inanarak cevap verir. Ayrıca bu çalışanlar, örgütün hedeflere ulaşabilmesi noktasında üst düzey bir performans göstererek örgütü terk etmezler. Çalışanlardaki bağlılık duygusu işe olan motivasyonu artırır. Ödüllendirme, takdir edilme, terfi gibi eylemler motivasyonun artırılmasındaki önemli faktörlerdir (Balay, 2000).

Kavramsal bağlamda örgütsel bağlılık, çağdaş yönetim anlayışında önemli görülmesi gereken olgulardan biridir. Çalışanların işlerine karşı gösterdikleri tutumlardan biri olan örgütsel bağlılık kavramına ilişkin araştırmacılar ortak bir tanım ortaya koyamamışlardır (İnce ve Gül, 2005). Örgütsel bağlılık kavramının eğitim, sosyoloji, psikoloji gibi farklı

disiplinlerde, o disiplin içerisinde ele alınması ortak bir tanıma ulaşılamamasının en önemli nedenidir (Çöl, 2004). Buna bağlı olarak örgütsel bağlılık ile ilgili alanyazın taramasında çok fazla ve farklı tanımlar görülmektedir. Yüksel'e (2000) göre örgütsel bağlılık, bireyin işverene olan sadakatinden ziyade örgüt için düşüncelerini paylaştığı ve çaba sarf ettiği bir süreçtir. Celep'e (2000) göre örgütsel bağlılık, bireyden istenen davranışların ötesinde, bireyin örgüt için göstereceği davranışları ifade eder. Özsoy'a (2004) göre örgütsel bağlılık, bireyin kendi çıkarlarını, örgütün çıkarlarının altında görmesidir. Balay'a (2000) göre örgütsel bağlılık, bireyin amaçları ile örgüt amaçlarının birbirleriyle örtüşmesidir. Çöl'e (2004) göre ise örgütsel bağlılık çalışanın örgütüyle özdeşleşmesi, örgütün amaçlarını ve hedeflerini özümsemesi ve örgütsel kazanım adına gayret göstermesidir. Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan tanımlara bakıldığında çalışanların, örgütte kalma istekleri, örgüte duydukları sadakat ve aidiyet duygusu, örgütün başarısı için gösterdikleri çaba olarak tanımlamak mümkündür.

Eğitimde başarılı bir yönetim anlayışı için iş doyumunu ve örgütsel bağlılık kavramlarına öncelik verilmelidir. Bunun için bu kavramların araştırılarak incelenmesi büyük önem arz etmektedir. Eğitimin örgütsel boyutunda Milli Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatının stratejik bir önemi vardır. Merkez teşkilatının ülkenin eğitim sistemini yönetebileceği düşünüldüğünde bu örgütlemenin ne kadar önemli olduğu daha iyi anlaşılabilir. Örgütlerdeki verimin arttırılması adına örgüt içerisinde rol verilmiş bireylerin ihtiyaçları, örgütsel bağlılıkları ve iş doyum düzeylerinin tespit edilmiş olması gerekir. Ülkenin kalkınmışlık düzeyini ve bireylerin kişisel gelişimlerini belirleyen eğitim örgütlerinde eğitim paydaşlarının bağlılık düzeyleri performansın artmasına ve verimin yükselmesini sağlayacaktır. Bu anlamda eğitim sisteminin yöneticisi konumundaki Milli Eğitim Bakanlığı, personelinin örgütsel bağlılığı konusunda etkili çalışmalar yapmalıdır (Mahmutoğlu, 2007).

Örgütsel bağlılık, eğitim sistemini ve buna bağlı olarak eğitim kurumlarının verimliliğini etkiler ve okul yöneticileri ile öğretmenlerin okulun amaç ve hedeflerini ne kadar benimsediklerine bağlı bir olgudur (Celep, 2000). Örgütler arası rekabetin arttığı durumlarda para örgüt üyelerini örgütte tutmaya yeterli olmayabilir. Bu durumda örgüt için önem taşıyan üyelerin örgütte tutabilmek adına örgütsel bağlılığı artırmak gereklidir. Burada yöneticilere düşen görev çalışanlarını örgüte bağlamaktır (Özdevecioğlu, 2003). Örgütsel bağlılık, örgütle birey arasında yapılacak takas yönetimine bağlıdır. Birey örgüt içerisinde kendine çıkar sağlayabiliyorsa, bunun sonucunda kendini örgüte adamaktadır (Balcı, 2003). Farklı bir deyişle, örgüt ve birey arasında gerçekleşen takasta, birey beklentilerinin karşılandığı noktada kendini örgüte adamaktadır.

Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları

Pek çok araştırmacı geçmişten günümüze örgütsel bağlılık konusunun önem kazandığını düşünerek, örgütsel bağlılığın farklı boyutlarını ele almışlardır. Özsoy'a (2004) göre; örgütsel bağlılığın istenilen çalışma durumu ile ilişkisi, örgütsel bağlılığın iş doyumuna göre daha işten ayrılmalarda daha etkili olması, örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan bireylerden daha fazla verim alınması, örgütsel bağlılığın örgütün etkililiğini arttırması, örgütsel bağlılığın olumlu davranışları tetiklemesi gibi durumlar örgütsel bağlılığın farklı boyutlarda incelenmesi gereğini ortaya koymuştur.

Celep (2000), örgütün bir bütün olarak hareket edebilmesi, örgütsel bağlılığın çok boyutlu olmasının bir neticesidir. Diğer bir deyişle; örgüt, farklı bireylerin bir araya gelmesiyle oluşmuş bir yapı olup, bu bireylerin bir araya gelmesi tam anlamıyla bir hedefi işaret edememektedir. Çünkü örgüt içerisindeki bireylerin amaçları ve değerleri, örgütün amaç ve değerleriyle çatışabilir. Çoklu bağlılık kavramı bir birey tarafından hissedilen bağlılığın, başka bir birey tarafından hissedilen bağlılıktan farklı olduğunu ifade eder. Bunun sonucu olarak bir birey örgütün ortaya koyduğu üründen memnuniyeti sonucu bağlılık

duyarken; bir başka birey örgütün üyelerine olan pozitif yaklaşımından dolayı bağlılık duyuyor olabilir. Çoklu bağlılık kavramına göre eğitim örgütlerindeki, yöneticiler, öğretmenler ve diğer personeller kurumlarına, mesleklerine, iş arkadaşlarına farklı türlerde bağlanabilirler (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılık için yapılmış tanımlarda, örgütsel bağlılığın davranışsal ve tutumsal olarak iki farklı dayanağının olduğu görüşünde birleşmiştir. Yani çalışanlar davranışsal veya tutumsal nedenlerden dolayı örgüte bağlılık geliştirirler. Bu nedenle bağlılık kavramı, davranışsal ve tutumsal olarak iki kısımda ele alınabilir (Çöl, 2004).

Davranışsal bağlılık. Bireylerin kişisel tecrübelerine bağlı olarak örgütü ne derecede benimsediklerini ve bunun sonucunda örgütlerine bağlanıp bağlanamadıklarını ortaya koydukları süreçtir. Davranışsal bağlılık, bireylerin aynı örgütte uzun süre kalmalarına bağlı ortaya çıkan sorunlar ve bu sorunlar için üretilen çözüm önerilerini kapsayan bir olgudur. Davranışsal bağlılıkta çalışanlar örgüte değil, örgütün faaliyetlerinden bazılarına bağlanma durumlarını ifade eder. Davranışsal bağlılığın gelişimi bireysel davranışlara göre şekillenmektedir. Birey, ortaya koyduğu bir davranıştan sonra bazı faktörlere bağlı olarak bu davranışını devam ettirmekte ve bu davranışa zaman geçtikçe bağlanmaktadır. Birey bir süre sonra belirtilen davranışa karşı olumlu bir tutum ortaya koyarak, bu davranışın tekrar etme ihtimalini artırmaktadır.

Tutumsal bağlılık. Birey örgüt ortamını değerlendirir ve sonucunda duygusal bir tepki ortaya koyar. Çöl'e (2004) göre tutumsal bağlılık, bireyin kendini örgütün bir parçası olarak görmesi ile ilgilidir. Tutumsal bağlılık çalışanların örgütleriyle olan etkileşimlerini ele alır. Çalışanların amaç ve hedefleri ile örgütün amaç ve hedefleri örtüşmelidir. Özsoy'a (2004) göre tutumsal bağlılık, örgütün amaç ve hedeflerini özümseme, örgütsel etkinliklere katılım ve örgüte duyulan aidiyet duygusu olarak üç bileşenden oluşmaktadır. Balay'a (2000) göre, tutumsal bağlılıkta bireyin örgütsel amaçları benimser ve bu amaçlar doğrultusunda

çalışır. Davranışsal bağlılıkta ise, bireyin örgütün davranışsal faaliyetlerini özümsemesinden kaynaklı bağlılık söz konusudur. Tutumsal bağlılıkta, birey örgütün amaçlarını içselleştirmiştir. Lakin örgütte yaşamını sürdüren ve iş başarısı yüksek olan örgüt üyesinin örgüte adanmışlığının düşük olma sebeplerinden birisi örgütün ödül sistemi olabilir.

Bu alanda çalışmalar yapan bazı araştırmacılar ise örgütsel bağlılık ile ilgili olarak üç boyuttan bahsetmişlerdir. Bu boyutlar benimseme, katılım ve sadakat olarak ifade edilmiştir. Örgütsel bağlılık konusunda çalışma yapan önemli araştırmacılardan biri de Meyer ve Allen'dir. Porter ve arkadaşları (1974) tarafından geliştirilmiş örgütsel bağlılık modeline, 1984 yılında Meyer ve Allen, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı boyutlarını ilave ederek yeni bir model ortaya koymuşlardır. Yine Meyer ve Allen (1991), geliştirdikleri modellerine ek olarak örgütsel bağlılığın, normatif bağlılık boyutunun da olduğunu söyleyerek, örgütsel bağlılığı üç boyutta ele almışlardır.

Duygusal bağlılık. Bireyin kendisini örgütün bir parçası olarak görmesidir. Bireyin duygusal bağlılık düzeyi ne kadar yüksek olursa, birey örgütü için üst düzey performansla çalışır. Birey kendi hedef ve amaçlarını, örgütün hedefleri ve amaçları ile eşleştirerek örgüte hizmet etmek ister. Duygusal bağlılık, bireylerin maddi ve manevi beklentilerinin karşılanması sonucu örgüte bağlılık hissettikleri bir menfaat ilişkisini ortaya koymaktadır.

Duygusal bağlılığa sahip birey, örgüte duygusal anlamda aidiyet hisseder, örgütün amaçlarını, hedeflerini ve değerlerini benimser, örgüte sahip çıkma konusunda özverili davranır (Ceylan ve diğerleri, 2001). Bu durum bireyin örgütün bir parçası olduğunu ifade ederken, bireyle örgütün bütünleşmesini sağlar.

Devam bağlılığı. Bireyin örgütten ayrılması sonucu, kendisini etkileyecek olumsuz durumlara karşı mecburen de olsa örgütüne duyduğu bağlılık çeşididir. Devam bağlılığı, bireyin örgütsel amaçlarını, hedeflerini ve değerlerini kabul etmesini ve buna bağlı olarak örgüt için azami fayda sağlamasını ve beklentilerin üzerinde bir gayret göstermesini

kapsamaktadır. Allen ve Meyer (1990) devam bağlılığını etkileyen faktörlerin içerisinde; kişisel faktörleri, iş ile ilgili faktörleri ve yapısal faktörleri ele almıştır.

Normatif bağlılık. Bireylerin görevlerini en iyi şekilde yapmalarına inanmalarını ve buna bağlı olarak kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetmelerini ifade eder. Normatif bağlılık, temelde örgüte duygusal olarak bağlanmayı gerektirdiğinden; bireyin işine sahip çıkma, örgüt içerisinde sağlıklı iletişim kurma, işine bağlanma olarak ifade edilmekte ve bu etmenlere bağlı olarak işinden haz duyma ile sosyal ve kültürel faktörlerin etkisi ile şekillenmektedir (Koç, 2008).

Bireylerin duygusal bağlılık düzeylerinin yüksek olması, örgütü sahiplenerek üst düzey performans ortaya koymalarını; devam bağlılığı düzeylerinin yüksek olması, yükümlülüklerinden dolayı üyeliklerine devam etmelerini; normatif bağlılık düzeylerinin yüksek olması ise, kendilerini örgüt içerisinde yaptıkları işi benimseyerek yapmalarını ifade eder (Allen ve Meyer, 1991).

Örgüte Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılık konusunda araştırmacılar, çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen faktörler olduğunu ortaya koymuşlardır. Çalışanların daha verimli olabilmesi için örgüte bağlılık düzeylerinin yüksek olması gerekir. Örgütün, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen faktörleri bilmesi önem arz etmektedir. Bununla birlikte Balay (2000) ve Çetin (2004) örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri şu şekilde sıralamışlardır:

1. Cinsiyet, yaş ve tecrübe.
2. Örgütsel güven, örgütsel adalet ve iş doyum.
3. Rol çatışması.
4. İşin önemi.
5. Örgütsel kararlara katılım.
6. İş sağlığı ve güvenliği.

7. Medeni durum.
8. Çalışma saatleri.
9. Ödül ve terfiler.
10. Maaş ve ücretler.
11. Yöneticilerin liderlik özellikleri ve çalışana karşı tutum ve davranışları.

Genel anlamda bireysel özelliklerin, örgütsel bağlılığı etkilediği görülmektedir. Bireysel özelliklerin, örgütün amaç ve hedeflerini benimsemeye ve uzun süre örgütte devam etme konusunda büyük bir öneme sahiptir. Örgütsel faktörlerin içerisinde işin özelliği, yönetim şekli, kararlara katılım, örgütsel kültür, rol çatışmaları, ödül ve terfiler gibi etmenler bulunmaktadır (Çetin, 2004).

Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Bireyin örgüte olan bağlılık düzeyine göre, olumlu ya da olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Birey örgütün amaçlarını benimsemediğinde, bağlılık düzeyi ne kadar yüksek olursa olsun örgütün parçalanmasına neden olabileceği gibi, amaçların özümsemesi durumunda örgütün varlığını sürdürmesine katkı sağlayacaktır (Balay, 2000). Örgütsel bağlılık sonuçlarına ilişkin, bağlılığın bireyin davranış özellikleriyle güçlü ilişkiler kurduğu görülmüştür. Balay'a (2000) göre örgütsel bağlılıkla; güdülenme, iş doyumunu, örgütte kalma isteği ve kararlara katılım olumlu, işten ayrılma ve devam etmeme ise olumsuz bir etkileşim içerisinde. Randall (1987) yaptığı çalışmada, bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerini ve bu düzeylerin sonucunda ortaya çıkan olumlu ve olumsuz yönleri incelemiştir. Yaptığı incelemeye göre örgütsel bağlılığı düşük, ılımlı ve yüksek olmak üzere üç grupta ele almıştır.

Düşük örgütsel bağlılık, bireyin, kendisini örgüte bağlayan yönelim ve tavırlardan yoksundur. Bunun sonucunda örgütsel bağlılığı düşük olan birey farklı işlere yönelmek isteyeceğinden, örgütün insan kaynaklarını daha etkin biçimde kullanması gerekecektir. Örgüt, düşük bağlılığa sahip bireyleri zamanında tespit edebilirse, kendisi için sorun

oluşturacak durumları ortadan kaldıracaktır (Balay, 2000). Ayrıca örgütsel bağlılığı düşük olan çalışanlar, görevlerini yerine getirmede çok fazla çaba göstermedikleri gibi, örgütsel birlikteliğin sağlanması noktasında da yeterli çabayı göstermemektedirler. Bu bireylere örgüt içerisinde “duygusuz çalışanlar” denilmektedir. Örgütsel bağlılığın düşük olması itiraz, şikayet gibi olumsuz davranışları ortaya çıkarması sonucunda, örgütün itibarı zedelenmekte, örgüte duyulan güven azalmakta ve maddi zararlar oluşmaktadır. Örgüt içerisindeki ortaya çıkan olumsuz iletişim, örgüt yönetimini zor durumda bırakmaktadır (Randall, 1987).

İlimli örgütsel bağlılık, bireyin tecrübeli olduğunu fakat örgütü tam anlamıyla benimsemediğini ve bağlanmadığını ifade eder. İlimli bağlılık düzeyine sahip çalışanlar, değişime diren göstermekte, buna bağlı olarak bireysel özelliklerini koruma adına gayret sarf ederler. Bu düzeye sahip çalışanlar, örgütün bazı amaç ve değerlerini kabul etmiş, örgüt içerisinde görevini devam ettirirken bir taraftan örgütle bütünleşmeye bir taraftan da bireysel değerlerini korumaya çalışmaktadırlar. İlimli örgütsel bağlılık, örgüt için olumsuz sonuçlar ortaya çıkarabilir. İlimli bağlılık düzeyine sahip çalışanlar, toplumsal sorumlulukları ile örgütsel aidiyetleri arasında bir çatışmaya maruz kalabilirler. Bu durum kararsızlığı ortaya çıkaracağı gibi örgütün de etkili çalışmasına engel olacaktır.

Yüksek örgütsel bağlılık, bireyin kendisini örgüte bağlayan güçlü yönelim ve tavırlara sahip olduğunu ifade eder. Yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip birey, işinde başarıya ve ücretinde doyuma ulaşabileceği gibi, örgüt tarafından da terfi verilerek ödüllendirilmektedir. Yüksek örgütsel bağlılığa sahip çalışanların iş doyumu düzeyleri yüksektir. Bu çalışanlar, örgüt amaçlarının değişmesi, işten doyum sağlayamaması, kendilerini dışlanmış hissetmeleri sonucu örgütten ayrılmayı düşünebilirler. Yüksek örgütsel bağlılık, çalışanların gelişimini kısıtlayabilmektedir. Bu durum çalışanların üretkenliği azaltmakta ve değişime karşı direnmelerine sebep olmaktadır. Yüksek bağlılık düzeyi olumlu katkı sağlayabildiği gibi olumsuz sonuçlar da ortaya çıkarabilmektedir.

Örgütsel bağlılık, örgüt amaçlarını gerçekleştirebilmek ve örgütsel hedeflere ulaşabilmek adına büyük bir öneme sahiptir. Bu yüzden örgütler, bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerini yükseltmeyi amaçlamaktadırlar. Bu konuyla ilgili modern örgütler, çözüm odaklı çeşitli çalışmalar ortaya koymaktadırlar. Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların, işlerini yaparken diğer çalışanlara nazaran daha fazla çaba gösterdikleri, örgüt içerisinde olumlu ilişkiler kurdukları ve örgütte daha uzun süre kaldıkları görülmektedir. Örgüt yöneticileri ile çalışanların örgütsel bağlılığı kurma, devam ettirme ve yenileme adına yapabilecekleri işlemler vardır. Örgüt yöneticileri, çalışanlara örgüt için değerli olduklarını, yönetsel kararlara katılabileceklerini ifade ederek örgütsel bağlılığı güçlendirebilirler. Çalışanlar ise örgütsel bağlılığın kendilerine fayda sağlayabileceğine inanarak, olumlu bir örgüt iklimi oluşması adına yönetime destek olmalıdırlar.

Eğitimde Örgütsel Bağlılık

Kaliteli bir eğitim, sistem içerisinde yer alan idareci ve öğretmenlerin ne kadar donanımlı olduklarıyla ilgilidir. Milli eğitim amaçlarının gerçekleştirilebilmesi için eğitim çalışanlarının bilgi birikimi, yeterlik düzeyleri gibi özellikleri oldukça önemlidir. Türkiye’de okul idarecileri ve öğretmenlerinin, örgütsel bağlılığı hissedilememesi sonucunda başarılı olmaları neredeyse imkansızdır. Halbuki eğitim, toplumu ve bireyleri yönlendiren etkinlikler bütünü olarak tesadüflere bırakılmaması gereken bir sistemdir. Eğitimde başarıyı sağlayabilmek adına öncelikle eğitim çalışanlarının sistem içerisindeki çalışma şartlarını düzenleyerek, onların moral ve motivasyonunu arttırıcı önlemler alınmalıdır. Aksi takdirde eğitimin amacı dışına çıkmasına engel olunamaz (Balay, 2000).

Örgüt yönetimi, örgütün kaynaklarını amaçlar doğrultusunda etkili ve verimli kullanmalıdır. Ülkemizdeki eğitimi kalkındırma hamleleri, eğitimin niteliğini arttırmadığı gibi nitelik sorunlarının artmasına sebep olmaktadır. Eğitimdeki nitelik ile ilgili sorunların temelinde eğitim çalışanlarının sisteme bağlılık düzeylerindeki eksiklikten kaynaklandığı

söylenbilir. Günümüzde eğitim çalışanlarının mesleklerine ve çalıştıkları kurumlarına olan bağlılık düzeylerinde azalma olduğu görülmektedir. Bağlılık düzeyindeki azalmanın nedenleri, eğitim sisteminin insan kaynaklarını verimli ve etkili kullanmaması ve bağlılığı geliştirmek için uygulanan stratejilerin yetersiz kalmasıdır. Eğitim çalışanlarının önemli olduklarını ortaya koyan örgütsel bağlılık, insan kaynaklarının verimli kullanılmasıyla ve insana hak ettiği değerin verilmesiyle sağlanabileceği üzerinde durulmalıdır (Balay, 2000).

Akçay'a (1996) göre eğitim yönetiminin esas amacı, kurumların belirlenen hedeflere ulaşmasını sağlamak ve elindeki kaynakları verimli ve etkin bir şekilde kullanmasına imkan tanımaktır. Bunun için eğitim yöneticileri, eldeki kaynakları organize etmek ve kararlar almak için genel yönetim stratejilerinden faydalanır (Kaya, 1999). Eğitim kurumu yöneticilerinin madde ve insan kaynaklarını verimli olarak kullanması, etkileşim içerisindeki öğretmenlerin ve diğer personellerin beklentilerine cevap verilmesine ve buna göre hareket edilmesine bağlıdır (Akçay, 1996).

Yönetici ve Öğretmenlerde Bağlılık

Örgütsel bağlılık, bireyin örgütteki verimliliğini arttırarak devamsızlığın azalmasına, örgütün başarılı olması adına yüksek performans ve gönüllülük esasına bağlı olarak örgüt faaliyetlerine katkı sunmaktadır. Bu durum çalışanlar arasındaki iletişim düzeyini ve bireylerin örgüte karşı olan duygularını yansıtmaktadır. Ortaya çıkan birçok rekabet durumunda baskıları azaltmak için, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri etkilidir (Balay, 2000).

Örgütlerin büyük çoğunluğu rekabet ortamına uygun hareket etmektedirler. Bunun için örgütler, müşteri odaklı, değişime olanak tanıyan, takım çalışmasını benimsemiş ve üretim merkezli bir anlayış benimsemişlerdir. Bunun sonucunda örgütün başarılı olabilmesi için, bağlılık düzeyi yüksek çalışanlara sahip olması gerekmektedir. Örgüt yöneticilerinin büyük bir çoğunluğu, çalışanlarının beklentilerini karşılama noktasında yetersiz

kalmaktadırlar. Normal şartlarda talepleri yeterli düzeyde karşılanamayan çalışanlar, zaman ilerledikçe iş doyumuna ulaşamamakta, tükenmişlik hissetmekte, bununla birlikte örgütsel bağlılıkları azalmaktadır (Pehlivan, 2000).

Eğitim çalışanlarının, eğitim kurumuna olan bağlılığı, eğitim kurumunun verimliliğini arttıran önemli bir unsurdur. Bu bağlamda yapılan araştırmalarda öğretmen ile öğrenci, öğretmen ile veli, öğretmen ile idareci arasındaki ilişkilerinin, örgütsel bağlılık açısından kayda değer olduğu görülmüştür. Bu araştırmalar çerçevesinde, başarı düzeyi yüksek olan okullarda çalışan öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin, başarı düzeyi düşük okullarda çalışan öğretmenlerin bağlılık düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ortaya konan bulgular neticesinde yöneticilerin, öğretmenleri yönetsel kararlara dahil etmesi ve eğitimdeki gelişimlere odaklanması, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını düşüren konular üzerinde durmalarının gerekliliğine dikkat çekmektedir. Bağlılık düzeyi yüksek çalışanların, örgütlerine güçlü bir aidiyet duydukları, işten ayrılma düşüncelerinden sıyrıldıkları ve işlerine daha bağlılıkla devam ettikleri görülmektedir.

Kushman (1992) yaptığı çalışmasında, öğretmenlerin öğrencilerine olan bağlılığının nedenlerini ve sonuçlarını incelemiş, bunun sonucunda ortaya çıkan bu durumun öğretmenlerin yeterlilik düzeylerine, beklentilerine ve örgütsel bağlılıklarına bağlı olduğunu tespit etmiştir. Öğretmenlerin, kendi gayretleri ile sahip oldukları kazanımlardan sonra mesleklerine, kurumlarına ve öğrencilerine olan bağlılıklarının arttığı görülmüştür.

Bireyler yaptıkları işlerden verim elde edebilmek adına hem bedenlen hem de ruhen örgüt içerisinde bulunmalıdırlar. Amacı birey yetiştirmek olan eğitim kurumlarında düzenin daha etkin sağlanabilmesi için, tüm paydaşların özellikle de öğretmenlerin istekli olmaları ve kendilerini kurumlarına bağlı hissetmeleri önemlidir. Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek öğretmenler, mesleklerine, kurumlarına ve öğrencilerine daha güçlü şekilde ilgi duyarlar.

Geçmişten günümüze kanun ve yönetmeliklerle çevrelenen okul idarecileri ve öğretmenlerin verimli ve başarılı olmaları mümkün gözükmemektedir. Ancak kendi gayret ve özverileri ile bağlılık hissi güçlenen idareci ve öğretmenler mesleklerinde başarılı olabilirler (Mercan, 2006).

Yapılan araştırmalarda öğretmenlerin öğretimsel bağlılık düzeyleri ile öğrencilerin başarısı arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenler sınıfta etkili öğretim yöntem ve tekniklerini kullanarak, öğrencilerin derslerine olan bağlılıklarını arttırmakta, buna bağlı olarak da öğrencilerin başarı düzeylerinin yükseldiği görülmektedir (Balay, 2000).



Bölüm II: Yöntem

Bu kısımda araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması, verilerin analizi ile ilgili bilgiler sunulmuştur.

Araştırmanın Modeli

Bu çalışma için nicel araştırma yöntemleri içerisinde genel tarama modelinden yararlanılmıştır. Tarama modelleri geçmişte kalan veya günümüzde devam eden bir durumu, görüldüğü haliyle tasvir etmeye çalışan yaklaşımdır (Karasar, 2012). Tarama modeli ile yapılan bir araştırmada, araştırılan bireyler, nesnelere ya da olaylar, belirtilen koşullar içerisinde var olduğu gibi belirtilmeye gayret edilir (Köse, 2010). Bu araştırmada öğretmenlere, Aksu ve Deveci (2009) tarafından geliştirilen “Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetimi Becerileri Ölçeği” ile Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” uygulanmış ve öğretmenlerin algı düzeyleri incelenmiştir. Bu sebeple, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile okul yöneticilerinin kriz yönetimi becerilerine yönelik algıları arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek için ilişkisel tarama modelinden yararlanılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 2017–2018 Eğitim Öğretim yılı Çanakkale il merkezinde bulunan 36 ilköğretim ve 21 ortaöğretim kurumu olmak üzere toplam 57 kurumda çalışan 801 öğretmenden oluşmaktadır. 800 kişiden oluşan bir evrenin, .05 örnekleme hatası için örneklem kümesinin en az 271 kişiyi kapsamaması gerekmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s. 50).

Zamanın kısıtlı olması ve mali olarak araştırma evreninde bulunan öğretmenlerin tamamına ulaşılması mümkün olmadığından evreni temsil edebilecek bir örneklem modeli olarak “basit seçkisiz örnekleme” modeli belirlenmiştir. Bu kapsamda, Çanakkale İl Milli Eğitim Müdürlüğünden temin edilen bulgulara göre, il merkezlerinde bulunan 30 ilköğretim

(ilkokul-ortaokul) ve 15 ortaöğretim (lise) toplamda 45 kurumda çalışan ve gönüllülük esasına bağlı araştırmaya katılan 304 öğretmen araştırmada örneklem içerisinde yer almıştır.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, 31 maddeden oluşan, Aksu ve Deveci (2009) tarafından geliştirilen “Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetimi Becerileri Ölçeği” ve 16 maddeden oluşan Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” veri toplama araçları olarak kullanılmıştır.

Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetimi Becerileri Ölçeği

Araştırmada veri toplama araçlarından biri olan Aksu ve Deveci (2009) tarafından geliştirilmiş “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği” kullanılmıştır. Aksu ve Deveci (2009) tarafından geliştirilen ölçeğin üç alt boyutu bulunmaktadır. Ölçekte yer alan maddelerden 1. ile 7. maddeler arası “kriz öncesi dönem”; 8. ile 15. maddeler arası “kriz dönemi” ve 16. ile 31. maddeler arası ise “kriz sonrası dönem” olarak adlandırılmaktadır.

Çalışmanın faktör analizi uygunluğu için KMO ve Bartlett Küresellik testi yapılmış, KMO değeri .97 bulunarak faktör analizlerine uygun olduğuna karar verilmiştir. Bu araştırmada kullanılan “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerisi” adlı ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı ile güvenilirlik hesaplaması yapılmıştır. Yapılan hesaplama sonucunda ölçeğin alt boyutları için; “Kriz Öncesi Dönem” alt boyutunda .95, “Kriz Dönemi” alt boyutunda .95, “Kriz Sonrası Dönem” alt boyutunda .98 ve ölçek genelinde .98 güvenilirlik katsayıları bulunmuştur.

Aksu ve Deveci'nin (2009) geliştirdiği ölçekte okul yöneticilerinin kriz yönetimi becerilerini ölçmeye yönelik seçenekler; 1.00 ile 1.79 puan aralığında “1- Hiçbir zaman” seçeneğiyle; 1.80 ile 2.59 puan aralığında “2- Nadiren” seçeneğiyle; 2.60 ile 3.39 puan

aralığında “3- Bazen” seçeneğiyle; 3.40 ile 4.19 puan aralığında “4- Çoğunlukla” seçeneğiyle ve 4.20 ile 5.00 puan aralığında ise “5- Her zaman” seçeneğiyle ifade edilmiştir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Araştırmada kullanılan diğer veri toplama aracı öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini tespit etmek amacıyla Meyer ve Allen (1984, 1997) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” (Organizational Commitment Questionnaire) kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin 1-6. maddeler arası “duygusal bağlılık”, 7-11. maddeler arası “devam bağlılığı” ve 12-16. maddeler arası “normatif bağlılık” olmak üzere üç alt boyutu bulunmaktadır.

Daha önce Boylu, Pelit ve Güçer’in (2007) “Gazi Üniversitesi Ticaret Turizm Fakültesi Akademisyenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmalarında faktör analizi yapılan ve faktör yükleri ile güvenilirlik katsayıları düşük olan 2 madde ölçekten çıkartılarak, ölçek toplam 16 maddeden oluşmuştur. Beşli likert tipindeki ölçekte, derecelendirme seçenekleri; 1.00 ile 1.79 puan aralığında “1- Kesinlikle Katılmıyorum”; 1.80 ile 2.59 puan aralığında “2- Katılmıyorum”; 2.60 ile 3.39 puan aralığında “3- Kararsızım”; 3.40 ile 4.19 puan aralığında “4- Katılıyorum” ve 4.20 ile 5.00 puan aralığında “5- Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde ifade edilmiştir .

Boylu ve diğerleri (2007) tarafından tüm testin iç tutarlılık katsayısı Cronbach’s Alpha .82 olarak bulunmuştur. Duygusal bağlılık boyutunda iç tutarlılık katsayısı .90; devam bağlılığı boyutunda .77; normatif bağlılık boyutunda .77 olarak bulunmuştur. Bu araştırmada tüm testin iç tutarlılık katsayısı .89 olarak bulunmuştur. Duygusal bağlılık boyutunda iç tutarlılık katsayısı .92 olarak hesaplanmış, boyuttaki tüm maddelerin iç tutarlılık katsayılarının .72-.84 arasında değiştiği görülmüştür. Devam bağlılığı boyutunda iç tutarlılık katsayısı .79 olarak hesaplanmış, boyuttaki tüm maddelerin iç tutarlılık katsayılarının .51-.68 arasında değiştiği görülmüştür. Normatif bağlılık boyutunda iç tutarlılık katsayısı .81 olarak

hesaplanmış, boyuttaki tüm maddelerin iç tutarlılık katsayılarının .50-.67 arasında değiştiği görülmüştür.

Verilerin Toplanması

Araştırma için, 2017–2018 Eğitim Öğretim yılı Çanakkale il merkezinde bulunan farklı nitelikteki ilkokullar, ortaokullar ve liselerde görev yapan öğretmenlere gidilmiştir. Öncelikle yeterli sayıda Kişisel bilgi formu, Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetimi Becerileri Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği formları basılmış ve örneklem listesinde yer alan kurumlar tek tek ziyaret edilmiştir. Kurum ziyaretlerinde öncelikle okul yöneticileriyle görüşülmüş, ölçeğin uygulanabilmesi için kendilerinden destek istenmiştir.

Araştırmacı ölçekleri öğretmenlere bizzat kendisi vermiş, ölçek ile ilgili öğretmenlere bilgilendirme yapmış ve doldurulan ölçekleri yine kendisi toplamıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmada kullanılan “Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetimi Becerileri Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” sonuçlarına göre ortaya çıkan verilerin analizi için IBM SPSS Statistics 21 paket programından yararlanılmıştır.

Öğretmenlerin mesleki ve kişisel bilgileri için oransal dağılımlarına bakılırken, ölçekler ve alt boyutlarına ilişkin algıları için ise frekans, ortalama, standart sapma ve anlamlılık düzeyi değerleri ele alınmıştır.

Öğretmenlerin “Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetimi Becerileri Ölçeği” ve alt boyutları ile “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve alt boyutlarına ilişkin algılarının kişisel (cinsiyet, medeni durum) ve mesleki (çalıştığı eğitim kademesi, kıdem yılı ve mezuniyet) değişkenler açısından ortaya çıkan farklılıkların anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla analizler yapılmıştır. Medeni durum ve cinsiyet değişkenlerinde ortaya çıkan farklılıkları tespit edebilmek için normallik testleri yapılmış, Basıklık (Skewness) ve Çarpıklık (Kurtosis) değerlerine bakılmıştır. Bir dağılımın normal değerler içerisinde olduğunu söyleyebilmek için basıklık ve

çarpıklık değerlerinin -2 ile 2 arasında olması gerekir. (George & Mallery, 2010) Yapılan analizler sonucunda verilerin normal dağılım gösterdikleri görülmüştür. Normal dağılan verilerin analizi için bağımsız değişkenler için t testi (Independent Samples t Test) kullanılmıştır. t Testi, bağımsız iki değişkenin ortalamaları arasında ortaya çıkan farklılığın anlamlı olup olmadığını belirlemek için kullanılır (Büyüköztürk, 2003). Çalışılan eğitim kademesi, mesleki kıdem yılı ve mezuniyet değişkenlerine göre farklılıkları belirleyebilmek için tek yönlü varyans analizi (One-way Anova) yapılmıştır. Öncelikle varyans analizine göre gruplararası varyanslara bakılmıştır. Gruplararası varyansların homojen dağıldığı durum için PostHoc/Tukey testi, homojen dağılımın olmadığı durumda ise PostHoc/Tamhane's T2 testi ile analizler gerçekleştirilmiştir. İki ya da daha fazla değişkene ait ortalamaların karşılaştırılması için tek yönlü varyans analizi kullanılmaktadır (Ural ve Kılıç, 2005).

Öğretmenlerin, okul yöneticilerinin kriz yönetimi becerileri ölçeğine ilişkin algı düzeyleri ile örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin algı düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek için pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı (Pearson Correlation Coefficients) korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizinde iki değişken arasındaki ilişki, bir değişkenin iki veya daha fazla değişkenle olan ilişkisi tespit edilir. Korelasyon analizi tespit edilen bu ilişkinin düzeyini belirlemek için kullanılır (Can, 2013)

Bu çalışma için anlamlılık düzeyi olarak yüzde beş alınmıştır ($p < .05$). Analiz sonuçlarına göre elde edilen bulgular, araştırmaya ve araştırmanın amacına göre tablo haline getirilmiş ve yorumlanmıştır.

Bölüm III: Bulgular

2017-2018 Eğitim Öğretim yılında Çanakkale il merkezindeki okullarda görev yapan yöneticilerin kriz yönetimi becerileri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ortaya çıkan ilişkiyi tespit etme adına uygulanan anketlerden elde edilen bulgular, çalışmanın bu bölümünde sunulmuştur.

Örneklem Grubuna İlişkin Bilgiler



Tablo 1

Öğretmenlerin Genel Yapısına İlişkin Bulgular

Cinsiyet	n	%
Kadın	160	52.6
Erkek	144	47.4
Medeni Durum		
Bekar	88	28.9
Evli	216	71.1
Çalıştığı Eğitim Kademesi		
İlkokul	103	33.9
Ortaokul	99	32.6
Lise	102	33.5
Mesleki Kıdem Yılı		
1-5 Yıl	49	16.1
6-10 Yıl	86	28.3
11-15 Yıl	50	16.4
16-20 Yıl	30	9.9
20-25 Yıl	27	8.9
26 Yıl ve Üstü	62	20.4
Mezuniyet		
Ön lisans	11	3.6
Lisans	245	80.6
Yüksek Lisans	48	15.8
Toplam	304	100.0

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre dağılımı incelendiğinde 160 öğretmenin (% 52.7) kadın, 144 öğretmenin (% 47.3) erkek olduğu görülmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde bu durumun öğretmenlerin cinsiyet değişkeni açısından birbirlerine yakın oranda temsil edildiğini göstermektedir.

Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre dağılımı incelendiğinde 88 öğretmenin (% 28.9) bekar, 216 öğretmenin (%71.1) evli olduğu görülmektedir. Dağılım incelendiğinde örneklem grubundaki öğretmenlerin büyük çoğunluğunun evli olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin çalıştığı eğitim kademesi değişkenine göre dağılımı incelendiğinde 103 öğretmenin (% 33.9) ilkokulda, 99 öğretmenin (% 32.6) ortaokulda ve 102 öğretmenin (% 33.5) lisede görev yaptıkları görülmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde bu durumun öğretmenlerin çalıştığı eğitim kademesi değişkeni açısından benzer oranda temsil edildiğini söylemek mümkündür.

Öğretmenlerin mesleki kıdem yılı değişkenine göre dağılımına bakıldığında 49 öğretmenin (% 16.1) 1-5 yıl arası, 86 öğretmenin (% 28.3) 6-10 yıl arası, 50 öğretmenin (% 16.4) 11-15 yıl arası, 30 öğretmenin (% 9.9) 16-20 yıl arası, 27 öğretmenin (% 8.9) 21-25 yıl arası, 62 öğretmenin (% 20.4) 26 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip oldukları tespit edilmiştir. Dağılım değerlerine bakıldığında örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin kıdem yıllarına göre 6-10 yıl arası kıdem yılına sahip öğretmenlerin sayısının diğer kıdem yıllarına sahip öğretmenlerden fazla olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin mezuniyet değişkenine göre dağılımına bakıldığında 11 öğretmenin (% 3.6) ön lisans, 245 öğretmenin (% 80.6) lisans, 48 öğretmenin (% 15.8) yüksek lisans mezunu oldukları tespit edilmiştir. Örneklem grubunun dağılımına bakıldığında öğretmenlerin büyük bir kısmının lisans mezunu oldukları görülmüştür. Öğretmenlerin bir kısmının yüksek lisans yaptıkları fakat doktora programlarına devam etmedikleri yapılan dağılım tablosunda görülmektedir.

Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeğine İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin algılarının anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek için bağımsız değişkenler t testi ile kullanılmış ve analiz sonuçları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2

Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeğine İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	s	sd	t	p																																
Kriz Öncesi Dönem	Kadın	160	3.19	.91	304	.32	.75																																
	Erkek	144	3.23	.98				Kriz Dönemi	Kadın	160	3.20	.87	304	.07	.94	Erkek	144	3.21	.80	Kriz Sonrası Dönem	Kadın	160	3.28	.89	304	.62	.53	Erkek	144	3.22	.83	Genel	Kadın	160	3.24	.87	304	.23	.82
Kriz Dönemi	Kadın	160	3.20	.87	304	.07	.94																																
	Erkek	144	3.21	.80				Kriz Sonrası Dönem	Kadın	160	3.28	.89	304	.62	.53	Erkek	144	3.22	.83	Genel	Kadın	160	3.24	.87	304	.23	.82	Erkek	144	3.22	.82								
Kriz Sonrası Dönem	Kadın	160	3.28	.89	304	.62	.53																																
	Erkek	144	3.22	.83				Genel	Kadın	160	3.24	.87	304	.23	.82	Erkek	144	3.22	.82																				
Genel	Kadın	160	3.24	.87	304	.23	.82																																
	Erkek	144	3.22	.82																																			

Tablo 2'ye bakıldığında öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin anlamlı bir fark ortaya koymadığı tesit edilmiştir ($p < .05$). Cinsiyet değişkeni açısından bakıldığında kadın ve erkek öğretmenlerin okul yöneticilerini kriz yönetimi becerileri konusunda birbirine yakın bir şekilde değerlendirdikleri söylenebilir.

Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeğine İlişkin Algularının Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerindeki farklılaşmanın anlamlı olup olmadığını bulabilmek için gerçekleştirilen bağımsız değişkenler t testi bulguları Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3

Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeğine İlişkin Algularının Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	s	sd	t	p
Kriz Öncesi Dönem	Bekar	88	2.29	.82	304	4.12	.00*
	Evli	216	3.34	.97			
Kriz Dönemi	Bekar	88	2.97	.82	304	3.22	.01*
	Evli	216	3.30	.82			
Kriz Sonrası Dönem	Bekar	88	2.99	.83	304	3.46	.01*
	Evli	216	3.36	.85			
Genel	Bekar	88	2.96	.81	304	3.61	.00*
	Evli	216	3.34	.84			

* $p < .05$

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin algularının medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği görülmüştür. Evli olan öğretmenler, bekar olan öğretmenlere göre okul yöneticilerinin kriz yönetimi becerilerini genel anlamda ve alt boyutlarda daha olumlu olarak değerlendirdikleri sonucuna ulaşılabilir.

Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeğine İlişkin Algılarının Çalıştığı Eğitim Kademesi Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin çalıştığı eğitim kademesi değişkenine göre okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin algılarındaki farklılığın anlamlılık düzeyini tespit etmek adına yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 4, Tablo 5, Tablo 6 ve Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 4

Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği Kriz Öncesi Dönem Alt Boyutuna İlişkin Algılarının Çalıştığı Eğitim Kademesi Değişkenine Göre İncelenmesi

Alt Boyut	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Farklılık Kaynağı*
Kriz Öncesi Dönem	Gruplararası	28.130	3	14.065			
	Grupiçi	242.789	301	.807	17.437	.000*	1-3 2-3
	Toplam	270.919	304				

* 1- İlkokul, 2- Ortaokul, 3- Lise

* p< .05

Tablo 4’e göre, öğretmenlerin çalıştığı eğitim kademesi değişkenine göre okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ölçeğinin kriz öncesi dönem alt boyutuna ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur [$F(3-301)=17.44$, $p< .05$]. Kriz öncesi dönem alt boyutundaki gruplar arası farklılığı bulabilmek için varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda dağılımın homojen olduğu tespit edilmiş ve PostHoc/Tukey testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular ışığında ilkökul kademesinde çalışan öğretmenlerin algı düzeyleri ile lise kademesinde çalışan öğretmenlerin algı düzeyleri arasında ve ortaokul kademesinde çalışan öğretmenlerin algı düzeyleri ile lise kademesinde çalışan öğretmenlerin algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Buna göre lise kademesinde çalışan

öğretmenlerin kriz yönetim becerileri ölçeğinin kriz öncesi dönem alt boyutuna ilişkin algı düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür.

Tablo 5

Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği Kriz Dönemi Alt Boyutuna İlişkin Algılarının Çalıştığı Eğitim Kademesi Değişkenine Göre İncelenmesi

Alt Boyut	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Farklılık Kaynağı*
	Gruplararası	22.376	3	11.188			
Kriz Dönemi	Grupiçi	189.621	301	.630	17.760	.000*	1-3 2-3
	Toplam	211.997	304				

* 1- İlkokul, 2- Ortaokul, 3- Lise

* p< .05

Tablo 5 incelendiğinde öğretmenlerin okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ölçeği kriz dönemi alt boyutuna ilişkin algılarının çalıştığı eğitim kademesi değişkeni açısından ortaya çıkan farklılığın anlamlı olduğu görülmüştür [$F(3-301)=17.76$, $p< .05$]. Kriz dönemi alt boyutundaki gruplar arası farklılığı tespit edebilmek amacıyla gerçekleştirilen varyans analizi sonucunda, varyansların homojen dağıldığı tespit edilmiştir. Homojenlik sağlandığından PostHoc/Tukey testi ile analiz yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda ilkokul kademesinde çalışan öğretmenlerin algı düzeyleri ile lise kademesinde çalışan öğretmenlerin algı düzeyleri arasındaki ve ortaokul kademesinde çalışan öğretmenlerin algı düzeyleri ile lise kademesinde çalışan öğretmenlerin algı düzeyleri arasındaki farklılaşmanın anlamlı düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Lise kademesinde çalışan öğretmenlerin algı düzeylerinin diğer kademelerde çalışan öğretmenlerin algı düzeylerinden daha düşük seviyede olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 6

Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği Kriz Sonrası Dönem Alt Boyutuna İlişkin Algularının Çalıştığı Eğitim Kademesi Değişkenine Göre İncelenmesi

Alt Boyut	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Farklılık Kaynağı*
	Gruplararası	30.276	3	15.138			
Kriz Sonrası Dönem	Grupiçi	193.669	301	.643	23.527	.000*	1-3 2-3
	Toplam	223.945	304				

* 1- İlkokul, 2- Ortaokul, 3- Lise

* p< .05

Tablo 6 incelendiğinde, öğretmenlerin çalıştığı eğitim kademesi değişkenine göre okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ölçeği kriz sonrası dönem alt boyutuna ilişkin algularının anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir [F(3-301)=23.53, p< .05]. Kriz sonrası dönem alt boyutundaki farklılığın kaynağını bulabilmek için öncelikle varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre homojen bir dağılım olduğu görülmüş ve PostHoc/Tukey testi ile analiz yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda ilkokul kademesinde çalışan öğretmenlerin algı düzeyleri ile lise kademesinde çalışan öğretmenlerin algı düzeyleri arasında ve ortaokul kademesinde çalışan öğretmenlerin algı düzeyleri ile lise kademesinde çalışan öğretmenlerin algı düzeyleri arasındaki farklılığın anlamlı olduğu görülmüştür. İlkokul ve ortaokul kademesinde çalışan öğretmenlerin algı düzeylerinin, lise kademesinde çalışan öğretmenlerin algı düzeylerinden yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 7

Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeğine İlişkin Algılarının Çalıştığı Eğitim Kademesi Değişkenine Göre İncelenmesi

Alt Boyut	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Farklılık Kaynağı*
	Gruplararası	27.718	3	13.859			
Genel	Grupiçi	189.044	301	.620	22.066	.000*	1-3 2-3
	Toplam	216.762	304				

* 1- İlkokul, 2- Ortaokul, 3- Lise

* p< .05

Tablo 7'ye bakıldığında, öğretmenlerin okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ölçeğine ilişkin algılarının çalıştığı eğitim kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık ortaya koyduğu görülmüştür [$F(3-301)=22.07$, $p< .05$]. Öğretmenlerin ölçeğe ilişkin görüşlerinin hangi gruplar arasında farklılaştığını bulabilmek için gerçekleştirilen varyans analizi sonucuna göre, varyansların homojen dağılım göstermesinden dolayı analiz işlemi olarak PostHoc/Tukey testi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda ilkökul kademesinde çalışan öğretmenlere ait algı düzeyleri ile lise kademesinde çalışan öğretmenlere ait algı düzeyleri arasında ve ortaokul kademesinde çalışan öğretmenlere ait algı düzeyleri ile lise kademesinde çalışan öğretmenlere ait algı düzeyleri arasında ilkökul ve ortaokul kademesinde çalışan öğretmenler lehine anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeğine İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin mesleki kıdem yılı değişkenine göre okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ölçeğine ve alt boyutlarına yönelik algılarındaki farklılığın anlamlılık düzeyini tespit edebilmek için gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizinden (ANOVA) elde edilen bulgular, Tablo 8, Tablo 9, Tablo 10 ve Tablo 11'de ele alınmıştır.

Tablo 8

Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği Kriz Öncesi Dönem Alt Boyutuna İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre İncelenmesi

Alt Boyut	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Farklılık Kaynağı*
Kriz Öncesi Dönem	Gruplararası	33.732	6	6.746			1-6 2-6
	Grupiçi	237.187	298	.796	8.476	.000*	3-4 3-5
	Toplam	270.919	304				3-6

* 1- 1-5 Yıl, 2- 6-10 Yıl, 3- 11-15 Yıl, 4- 16-20 Yıl, 5- 21-25 Yıl, 6- 26 Yıl ve Üstü

* p< .05

Tablo 8'i ele aldığımızda, öğretmenlerin mesleki kıdem yılı değişkenine göre okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ölçeği kriz öncesi dönem alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı bir farklılık ortaya koyduğu görülmüştür [$F(6-298)=8.48$, $p< .05$]. Kriz öncesi dönem alt boyutunda gruplar arası farklılıkları tespit edebilmek için gerçekleştirilen varyans analizi sonucuna göre varyanslar homojen dağılım göstermiştir. Bundan dolayı PostHoc/Tukey testi kullanılarak analiz işlemi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda "1-5", "6-10" ve "11-15" kıdem yılına sahip öğretmenler ile "26 yıl ve üstü" kıdem yılına sahip öğretmenler arasında; "11-15" kıdem yılına sahip öğretmenler ile "16-20" ve "21-25" kıdem yılına sahip öğretmenler arasında daha fazla kıdem yılına sahip öğretmenler lehine anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Tablo 9

Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği Kriz Dönemi Alt Boyutuna İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre İncelenmesi

Alt Boyut	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Farklılık Kaynağı*
Kriz Dönemi	Gruplararası	21.915	6	4.383			1-6 2-6
	Grupiçi	190.082	298	.638	6.871	.000*	3-4 3-5
	Toplam	211.997	304				3-6

* 1- 1-5 Yıl, 2- 6-10 Yıl, 3- 11-15 Yıl, 4- 16-20 Yıl, 5- 21-25 Yıl, 6- 26 Yıl ve Üstü

* p< .05

Tablo 9 incelendiğinde, öğretmenlerin mesleki kıdem yılı değişkenine göre okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ölçeği kriz dönemi alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı bir farklılık ortaya koyduğu görülmüştür [$F(6-298)=6.87$, $p< .05$]. Kriz dönemi alt boyutunda gruplar arası farklılıkları tespit edebilmek için gerçekleştirilen varyans analizi sonucuna göre varyansların homojen dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bundan dolayı PostHoc/Tukey testi kullanılarak analiz işlemi yapılmıştır. Yapılan analiz neticesinde “1-5”, “6-10” ve “11-15” kıdem yılına sahip öğretmenler ile “26 yıl ve üstü” kıdem yılına öğretmenler arasında; “11-15” kıdem yılına sahip öğretmenler ile “16-20” ve “21-25” kıdem yılına sahip öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Kıdem yılı fazla olan öğretmenlerin algı düzeylerinin daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür.

Tablo 10

Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği Kriz Sonrası Dönem Alt Boyutuna İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre İncelenmesi

Alt Boyut	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Farklılık Kaynağı*
Kriz Sonrası Dönem	Gruplararası	29.919	6	5.940	9.190	.000*	1-6
	Grupiçi	194.027	298	.651			2-5
							2-6
							3-4
Toplam	223.945	304		3-5			
							3-6

* 1- 1-5 Yıl, 2- 6-10 Yıl, 3- 11-15 Yıl, 4- 16-20 Yıl, 5- 21-25 Yıl, 6- 26 Yıl ve Üstü

* p< .05

Tablo 10'u ele aldığımızda, öğretmenlerin mesleki kıdem yılı değişkenine göre okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ölçeği kriz sonrası dönem alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı bir farklılık ortaya koyduğu görülmüştür [$F(6-298)=9.19$, $p< .05$]. Kriz sonrası dönem alt boyutunda gruplar arası farklılıkları bulabilmek için öncelikle varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre homojen bir dağılım olduğu görülmüş ve PostHoc/Tukey testi ile analiz yapılmıştır. Tukey testi sonucuna göre "1-5", "6-10" ve "11-15" kıdem yılına sahip öğretmenler ile "26 yıl ve üstü" kıdem yılına öğretmenler arasında; "6-10" ve "11-15" kıdem yılına sahip öğretmenler ile "21-25" kıdem yılına sahip öğretmenler arasında; "11-15" kıdem yılına sahip öğretmenler ile "16-20" kıdem yılına sahip öğretmenler arasında daha fazla kıdem yılına sahip öğretmenler lehine anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Tablo 11

Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeğine İlişkin Algularının Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre İncelenmesi

Alt Boyut	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Farklılık Kaynağı*
Genel	Gruplararası	28.350	6	5.670	8.968	.000*	1-6
	Grupiçi	188.412	298	.632			2-5
	Toplam	216.762	304				2-6
							3-4
							3-5
							3-6

* 1- 1-5 Yıl, 2- 6-10 Yıl, 3- 11-15 Yıl, 4- 16-20 Yıl, 5- 21-25 Yıl, 6- 26 Yıl ve Üstü

* p< .05

Tablo 11'i ele aldığımızda, öğretmenlerin mesleki kıdem yılı değişkenine göre okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ölçeğine ilişkin algularının anlamlı bir farklılık ortaya koyduğu görülmüştür [F(6-298)=8.97, p< .05]. Öğretmenlerin ölçeğe ilişkin görüşlerindeki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit edebilmek adına öncelikle varyans analizi yapılmıştır. Varyans analizi sonucunda homojen dağılım ortaya çıkmış ve verilerin analizi için PostHoc/Tukey testi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda "1-5", "6-10" ve "11-15" kıdem yılına sahip öğretmenler ile "26 yıl ve üstü" kıdem yılına öğretmenler arasında; "6-10" ve "11-15" kıdem yılına sahip öğretmenler ile "21-25" kıdem yılına sahip öğretmenler arasında; "11-15" kıdem yılına sahip öğretmenler ile "16-20" kıdem yılına sahip öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Kıdem yılı yüksek olan öğretmenlerin algı düzeylerinin de yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeğine İlişkin Algılarının Mezuniyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin mezuniyet değişkenine göre okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerindeki farklılığın anlamlı olup olmadığını bulabilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 12, Tablo 13, Tablo 14 ve Tablo 15’te sunulmuştur.

Tablo 12

Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği Kriz Öncesi Dönem Alt Boyutuna İlişkin Algılarının Mezuniyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Alt Boyut	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Kriz Öncesi Dönem	Gruplararası	3.382	3	1.691		
	Grupiçi	267.537	301	.889	1.903	.151
	Toplam	270.919	304			

Tablo 12’ye bakıldığında, öğretmenlerin mezuniyet değişkenine göre okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ölçeğine ait kriz öncesi dönem alt boyutuna ilişkin algılarındaki farklılığın anlamlı olmadığı görülmüştür ($p > .05$). Kriz öncesi dönem alt boyutunda okul yöneticilerinin becerileri öğretmenlerin mezun olduğu alana göre farklılık sergilememektedir.

Tablo 13

Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği Kriz Dönemi Alt Boyutuna İlişkin Algılarının Mezuniyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Alt Boyut	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
	Gruplararası	3.547	3	1.774		
Kriz Dönemi	Grupiçi	208.450	301	.693	2.561	.079
	Toplam	211.997	304			

Tablo 13'e bakıldığında, öğretmenlerin mezuniyet değişkenine göre okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ölçeğine ait kriz dönemi alt boyutuna ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık ortaya koymadığı görülmüştür ($p > .05$). Kriz dönemi alt boyutu için öğretmenlerin mezuniyet düzeyleri okul yöneticilerinin becerilerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

Tablo 14

Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği Kriz Sonrası Dönem Alt Boyutuna İlişkin Algılarının Mezuniyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Alt Boyut	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Farklılık Kaynağı*
	Gruplararası	4.710	3	2.355			
Kriz Sonrası Dönem	Grupiçi	219.235	301	.728	3.234	.041*	1-2 1-3
	Toplam	223.945	304				

* 1- Ön lisans, 2- Lisans, 3- Yüksek Lisans

* $p < .05$

Tablo 14 ele alındığında, öğretmenlerin mezuniyet değişkenine göre okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ölçeğine ait kriz sonrası dönem alt boyutuna ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur [$F(3-301)=3.23$, $p < .05$]. Kriz sonrası dönem alt boyutunda gruplar arasındaki farklılıkları tespit edebilmek için öncelikle varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre homojen bir dağılım olduğu görülmüş ve PostHoc/Tukey testi ile analiz yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda mezuniyet düzeyi ön lisans olan öğretmenler ile mezuniyet düzeyi lisans ve yüksek lisans olan öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Ön lisans mezunu öğretmenlerin algılarının daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 15

Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeğine İlişkin Algularının Mezuniyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Alt Boyut	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
	Gruplararası	3.988	3	1.994		
Genel	Grupiçi	212.774	301	.707	2.821	.061
	Toplam	216.762	304			

Tablo 15'e bakıldığında, öğretmenlerin okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ölçeğine ilişkin algılarında mezuniyet değişkeni için anlamlı bir farklılık ortaya koymadığı görülmüştür ($p > .05$). Öğretmenlerin ölçeğe ilişkin algılarında mezuniyet değişkeninin farklılık ortaya koymadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Cinsiyet değişkeni baz alınarak öğretmenlerin göre örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin algılarının anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek amacıyla bağımsız değişkenler t testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 16'da gösterilmiştir.

Tablo 16

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	s	sd	t	p																																
Duygusal Bağlılık	Kadın	160	3.34	.96	304	.77	.44																																
	Erkek	144	3.26	.77				Devam Bağlılığı	Kadın	160	3.15	.93	304	.20	.84	Erkek	144	3.17	.80	Normatif Bağlılık	Kadın	160	3.24	1.00	304	.19	.85	Erkek	144	3.22	.79	Genel	Kadın	160	3.25	.92	304	.30	.77
Devam Bağlılığı	Kadın	160	3.15	.93	304	.20	.84																																
	Erkek	144	3.17	.80				Normatif Bağlılık	Kadın	160	3.24	1.00	304	.19	.85	Erkek	144	3.22	.79	Genel	Kadın	160	3.25	.92	304	.30	.77	Erkek	144	3.22	.75								
Normatif Bağlılık	Kadın	160	3.24	1.00	304	.19	.85																																
	Erkek	144	3.22	.79				Genel	Kadın	160	3.25	.92	304	.30	.77	Erkek	144	3.22	.75																				
Genel	Kadın	160	3.25	.92	304	.30	.77																																
	Erkek	144	3.22	.75																																			

Tablo 16 incelendiğinde, öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin algılarının anlamlı bir farklılık ortaya koymadığı tespit edilmiştir ($p > .05$). Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve alt boyutlarındaki farklılıkların anlamlı olmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi

Medeni durum değişkeni özelinde öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin algılarının anlamlı bir farklılık ortaya koyup koymadığını bulabilmek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız değişkenler t testi bulguları Tablo 17'de sunulmuştur.

Tablo 17

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	s	sd	t	p
Duygusal Bağlılık	Bekar	88	3.13	.87	304	2.31	.02*
	Evli	216	3.38	.87			
Devam Bağlılığı	Bekar	88	3.07	.93	304	.96	.34
	Evli	216	3.19	.84			
Normatif Bağlılık	Bekar	88	3.06	.91	304	2.15	.03*
	Evli	216	3.30	.89			
Genel	Bekar	88	3.09	.86	304	1.93	.06
	Evli	216	3.29	.83			

* $p < .05$

Tablo 17 incelendiğinde medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin anlamlı farklılıklar gösterdiği görülmüştür. Buna göre evli öğretmenlerin duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarındaki algı düzeylerinin, bekar öğretmenlerin algı düzeylerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Algılarının Çalıştığı Eğitim Kademesi Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin çalıştığı eğitim kademesi değişkenine göre, örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarına yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılığın olup oluşmadığını tespit etmek adına gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizinden (ANOVA) elde edilen bulgular Tablo 18, Tablo 19, Tablo 20 ve Tablo 21’de ele alınmıştır.

Tablo 18

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin Algılarının Çalıştığı Eğitim Kademesi Değişkenine Göre İncelenmesi

Alt Boyut	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Farklılık Kaynağı*
Duygusal Bağlılık	Gruplararası	33.180	3	16.590			
	Grupiçi	198.005	301	.658	25.220	.000*	1-3 2-3
	Toplam	231.185	304				

* 1- İlkokul, 2- Ortaokul, 3- Lise

* p< .05

Tablo 18'e göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeğine ait duygusal bağlılık alt boyutuna ilişkin algılarının çalıştığı eğitim kademesi değişkeni açısından ortaya çıkan farklılığın anlamlı olduğu görülmüştür [$F(3-301)=25.22$, $p< .05$]. Duygusal bağlılık alt boyutundaki farklılığın kaynağını bulabilmek için öncelikle varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre homojen bir dağılım olduğu görülmüş ve PostHoc/Tukey testi ile analiz yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda ilkokul ve ortaokul kademesinde çalışan öğretmenlerin algı düzeyleri ile lise kademesinde çalışan öğretmenlerin algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Lise kademesinde çalışan öğretmenlerin algı düzeylerinin ilkokul ve ortaokul kademesinde çalışan öğretmenlerin algı düzeylerinden daha düşük seviyede olduğu görülmektedir.

Tablo 19

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Alt Boyutuna İlişkin Algularının Çalıştığı Eğitim Kademesi Değişkenine Göre İncelenmesi

Alt Boyut	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Farklılık Kaynağı*
Devam Bağlılığı	Gruplararası	15.355	3	7.678			
	Grupiçi	212.618	301	.706	10.869	.000*	1-3 2-3
	Toplam	227.974	304				

* 1- İlkokul, 2- Ortaokul, 3- Lise

* p< .05

Tablo 19 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeğine ait devam bağlılığı alt boyutuna ilişkin algularının çalıştığı eğitim kademesi değişkeni için anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir [$F(3-301)=10.87$, $p< .05$]. Devam bağlılığı alt boyutunda gruplar arasındaki farklılığı tespit edebilmek için gerçekleştirilen varyans analizi sonucuna göre dağılımın homojen olduğu tespit edilmiş, PostHoc/Tukey testi ile analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucunda ilkökul ve ortaokul kademesinde çalışan öğretmenlerin algı düzeyleri ile lise kademesinde çalışan öğretmenlerin algı düzeyleri arasındaki farklılığın anlamlı olduğu, bu farklılığın ilkökul ve ortaokul kademesinde çalışan öğretmenler lehine olduğu görülmüştür.

Tablo 20

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin Algılarının Çalıştığı Eğitim Kademesi Değişkenine Göre İncelenmesi

Alt Boyut	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Farklılık Kaynağı*
	Gruplararası	36.414	3	18.207			
Normatif Bağlılık	Grupiçi	211.735	301	.703	25.883	.000*	1-3 2-3
	Toplam	248.149	304				

* 1- İlkokul, 2- Ortaokul, 3- Lise

* p< .05

Tablo 20'ye bakıldığında, öğretmenlerin çalıştığı eğitim kademesi değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeğine ait normatif bağlılık alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı bir farklılık ortaya koymuştur [$F(3-301)=25.88$, $p< .05$]. Normatif bağlılık alt boyutu için gruplar arasındaki farklılığı tespit edebilmek için varyans analizi yapılmış, varyansların homojen dağılım gösterdiği bulunmuş ve PostHoc/Tukey testi ile analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucunda ilkokul ve ortaokul kademesinde çalışan öğretmenlerin algı düzeyleri ile lise kademesinde çalışan öğretmenlerin algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. İlkokul ve ortaokul kademesinde çalışan öğretmenlerin algı düzeylerinin, lise kademesinde çalışan öğretmenlerin algı düzeylerine göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 21

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Algularının Çalıştığı Eğitim Kademesi Değişkenine Göre İncelenmesi

Alt Boyut	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Farklılık Kaynağı*
	Gruplararası	27.175	3	13.587			
Genel	Grupiçi	186.627	301	.620	21.915	.000*	1-3 2-3
	Toplam	213.802	304				

* 1- İlkokul, 2- Ortaokul, 3- Lise

* $p < .05$

Tablo 21 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin algularının çalıştığı eğitim kademesi değişkeni için farklılığın anlamlı olduğu görülmüştür [$F(3-301)=21.92$, $p < .05$]. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin görüşlerinde ortaya çıkan gruplar arası farklılığı tespit edebilmek için gerçekleştirilen varyans analizi sonucunda, dağılımın homojen olduğu görülmüş, PostHoc/Tukey testi ile analiz gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre ilkokul ve ortaokul kademesinde çalışan öğretmenlerin algı düzeyleri ile lise kademesinde çalışan öğretmenlerin algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş, farklılığın ilkokul ve ortaokul kademesinde çalışan öğretmenler lehine olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Algularının Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin mesleki kıdem yılı değişkenini için örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin algularında farklılık ortaya koyup koymadıklarını tespit edebilmek için gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 22, Tablo 23, Tablo 24 ve Tablo 25'te sunulmuştur.

Tablo 22

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre İncelenmesi

Alt Boyut	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Farklılık Kaynağı*
Duygusal Bağlılık	Gruplararası	32.455	6	6.491			1-6 2-5
	Grupici	198.731	298	.667	9.733	.000*	2-6 3-5
	Toplam	231.185	304				3-6

* 1- 1-5 Yıl, 2- 6-10 Yıl, 3- 11-15 Yıl, 4- 16-20 Yıl, 5- 21-25 Yıl, 6- 26 Yıl ve Üstü

* p< .05

Tablo 22'yi ele aldığımızda, öğretmenlerin mesleki kıdem yılı değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeğine ait duygusal bağlılık alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı bir fark ortaya koyduğu görülmüştür [F(6-298)=9.73, p< .05]. Duygusal Bağlılık alt boyutuna ait gruplar arası farklılığı tespit edebilmek için gerçekleştirilen varyans analizine göre dağılımın homojen olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dağılımın homojen olmasına bağlı olarak analiz için PostHoc/Tukey testi kullanılmıştır. Yapılan analiz neticesinde “1-5”, “6-10” ve “11-15” kıdem yılına sahip öğretmenler ile “26 yıl ve üstü” kıdem yılına sahip öğretmenler arasında kıdem yılı “26 yıl ve üstü” olan öğretmenler lehine; “6-10” ve “11-15” kıdem yılına sahip öğretmenler ile “21-25” kıdem yılına sahip öğretmenler arasında kıdem yılı “21-25” olan öğretmenler lehine anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Tablo 23

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Alt Boyutuna İlişkin Algularının Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre İncelenmesi

Alt Boyut	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Farklılık Kaynağı*
Devam Bağlılığı	Gruplararası	16.572	6	3.314			
	Grupici	211.401	298	.709	4.672	.000*	2-6 3-6
	Toplam	227.974	304				

* 1- 1-5 Yıl, 2- 6-10 Yıl, 3- 11-15 Yıl, 4- 16-20 Yıl, 5- 21-25 Yıl, 6- 26 Yıl ve Üstü

* p< .05

Tablo 23 incelendiğinde, öğretmenlerin mesleki kıdem yılı değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeğine ait devam bağlılığı alt boyutuna ilişkin algularının anlamlı bir fark ortaya koyduğu görülmüştür [$F(6-298)=4.67$, $p< .05$]. Devam bağlılığı alt boyutundaki farklılığın kaynağını bulabilmek için öncelikle varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre homojen bir dağılım olduğu görülmüş ve PostHoc/Tukey testi ile analiz yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda “6-10” ve “11-15” kıdem yılına sahip öğretmenler ile “26 yıl ve üstü” kıdem yılına öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. “26 yıl ve üstü” kıdem yılına öğretmenlerin devam bağlılığı alt boyutunda daha olumlu görüş sergiledikleri görülmektedir.

Tablo 24

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre İncelenmesi

Alt Boyut	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Farklılık Kaynağı*
Normatif Bağlılık	Gruplararası	34.704	6	6.941	9.690	.000*	1-6
	Grupiçi	213.445	298	.716			2-5
	Toplam	248.149	304				2-6
							3-5
							3-6

* 1- 1-5 Yıl, 2- 6-10 Yıl, 3- 11-15 Yıl, 4- 16-20 Yıl, 5- 21-25 Yıl, 6- 26 Yıl ve Üstü

* p< .05

Tablo 24'ü ele aldığımızda, öğretmenlerin mesleki kıdem yılı değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeğine ait normatif bağlılık alt boyutuna ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık ortaya koyduğu görülmüştür [$F(6-298)=9.69$, $p< .05$]. Normatif bağlılık alt boyutundaki gruplar arasındaki farklılığı tespit edebilmek için varyans analizi yapılmış, varyansların homojen dağılım gösterdiği bulunmuş ve PostHoc/Tukey testi ile analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucunda “1-5”, “6-10” ve “11-15” kıdem yılına sahip öğretmenler ile “26 yıl ve üstü” kıdem yılına öğretmenler arasında; “6-10” ve “11-15” kıdem yılına sahip öğretmenler ile “21-25” kıdem yılına sahip öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Farklılıkların, daha fazla kıdem yılına sahip öğretmenlerin lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 25

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre İncelenmesi

Alt Boyut	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Farklılık Kaynağı*
Genel	Gruplararası	26.993	6	5.399	8.612	.000*	1-6
	Grupiçi	186.808	298	.627			2-6
	Toplam	213.802	304				3-5
							3-6

* 1- 1-5 Yıl, 2- 6-10 Yıl, 3- 11-15 Yıl, 4- 16-20 Yıl, 5- 21-25 Yıl, 6- 26 Yıl ve Üstü

* p< .05

Tablo 25'i ele aldığımızda, mesleki kıdem yılı değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür [F(6-298)=8.61, p< .05]. Öğretmenlerin ölçeğe ilişkin görüşlerine yönelik gruplar arasındaki farklılığı tespit edebilmek için gerçekleştirilen varyans analizine göre dağılımın homojen yapıda olduğu bulunmuş, analiz işlemi için PostHoc/Tukey testi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda "1-5", "6-10" ve "11-15" kıdem yılına sahip öğretmenler ile "26 yıl ve üstü" kıdem yılına öğretmenler arasında ve "11-15" kıdem yılına sahip öğretmenler ile "21-25" kıdem yılına sahip öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Düşük kıdem yılına sahip öğretmenlerin ölçeğe ilişkin görüşlerinin daha olumsuz olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Algılarının Mezuniyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin mezuniyet değişkeni için örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin algılarındaki farklılıkları tespit edebilmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 26, Tablo 27, Tablo 28 ve Tablo 29'da ele alınmıştır.

Tablo 26

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin Algılarının Mezuniyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Alt Boyut	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Bağlılık	Gruplararası	1.752	3	.786		
	Grupiçi	229.433	301	.762	1.150	.318
	Toplam	231.185	304			

Tablo 26'ya bakıldığında, öğretmenlerin mezuniyet değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık alt boyutuna ilişkin algılarındaki farklılığın anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p > .05$). Mezuniyet değişkenin duygusal bağlılık alt boyutunda anlamlı bir farklılık ortaya koymadığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 27

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Alt Boyutuna İlişkin Algılarının Mezuniyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Alt Boyut	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Devam Bağlılığı	Gruplararası	2.251	3	1.126		
	Grupiçi	225.722	301	.750	1.501	.225
	Toplam	227.914	304			

Tablo 27'ye göre, öğretmenlerin mezuniyet değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeğine ait devam bağlılığı alt boyutuna ilişkin algılarındaki farklılığın anlamlı olmadığı sonucuna varılmıştır ($p > .05$). Devam bağlılığı alt boyutunda öğretmenlerin algılarının mezun oldukları kademe düzeyine göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 28

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin Algılarının Mezuniyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Alt Boyut	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Normatif Bağlılık	Gruplararası	2.141	3	1.071		
	Grupiçi	246.008	301	.817	1.310	.271
	Toplam	248.149	304			

Tablo 28'e göre, öğretmenlerin mezuniyet değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeğinin normatif bağlılık alt boyutuna ilişkin algılarında farklılığın anlamlı olmadığı görülmüştür ($p > .05$). Öğretmenlerin normatif bağlılıklarında mezuniyet değişkeninin farklılık ortaya koyacak düzeyde olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 29

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Algılarının Mezuniyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Alt Boyut	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Genel	Gruplararası	1.938	3	.969		
	Grupiçi	211.863	301	.704	1.377	.254
	Toplam	213.802	304			

Tablo 29 incelendiğinde, öğretmenlerin mezuniyet değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin algılarındaki farklılığın anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($p > .05$). Öğretmenlerin ölçeğe ilişkin algıları mezuniyet değişkenine göre farklılaşmamaktadır.

Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeğine İlişkin Algıları ile Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Öğretmenlerin, okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ölçeğine ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin algıları, örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin algıları ile kriz yönetim becerileri ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin algıları ve okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ölçeğine ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin algıları arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek için yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 30, Tablo 31, Tablo 32'de ele alınmıştır.

Tablo 30

Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeğine İlişkin Algıları ile Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

	Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri				
Duygusal Bağlılık	,768**			
Devam Bağlılığı	,681**	,821**		
Normatif Bağlılık	,760**	,864**	,869**	

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Öğretmenlerin, okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ölçeğine ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin algıları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin kriz yönetim becerilerine bağlı olarak krizlerin doğru yönetilmesi durumunda öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıkları üzerinde olumlu etki yaptığı söylenebilir.

Tablo 31

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Alguları ile Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Alguları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

	Örgütsel Bağlılık	Kriz Öncesi Dönem	Kriz Dönemi	Kriz Sonrası Dönem
Örgütsel Bağlılık				
Kriz Öncesi Dönem	,697**			
Kriz Dönemi	,756**	,867**		
Kriz Sonrası Dönem	,774**	,868**	,950**	

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 31'e göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile kriz yönetim becerileri ölçeği alt boyutlarına ilişkin görüşleri arasındaki ilişkiyi incelemek için gerçekleştirilen korelasyon analizinden elde edilen bulgular ışığında öğretmenlerin örgütsel bağlılığının, kriz öncesi dönem, kriz dönemi ve kriz sonrası dönem boyutlarında anlamlı şekilde yüksek düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması, kriz sürecinin daha kısa sürmesine ve en az zararla krizin sonlandırılmasına yardımcı olacağı sonucuna ulaşılabilir.

Tablo 32

Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeğine İlişkin Alguları ile Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Alguları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

	Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri	Örgütsel Bağlılık
Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerileri		,775**
Örgütsel Bağlılık	,775**	

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 32’de okul yöneticilerinin kriz yönetim beceri düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında tespit edilen korelasyon katsayıları verilmiştir. Okul yöneticilerinin kriz yönetim beceri düzeyleri ile örgütsel bağlılık arasında yüksek düzeyde, anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir ($r=.756$, $p< .05$).

Okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında doğru orantılı bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri düzeyi ne kadar yüksek olursa, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri de o derecede yüksek olacaktır.



Bölüm IV: Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu bölüm tartışma, sonuç ve öneriler olmak üzere üç ayrı başlıkta incelenmiştir. Tartışma başlığı içinde araştırmada elde edilen bulguların, literatürdeki çalışmalara bağlı olarak tartışması yapılmıştır. Sonuç başlığı içerisinde araştırmada ortaya çıkan bulgular çerçevesinde sonuçlar çıkarılmıştır. Öneriler başlığı altında ise araştırmanın sonuçlarına bağlı olarak uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik öneriler sunulmuştur.

Tartışma

Bu başlık altında, okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri düzeyi ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile alt boyutları bazında cinsiyet, medeni durum, çalışılan eğitim kademesi, mesleki kıdem yılı ve mezuniyet değişkenlerine göre farklılıklar tespit edilmiş, okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. İnceleme sonucunda ortaya çıkan veriler gruplandırılmıştır. Alanyazındaki benzer araştırma sonuçları incelenmiş, araştırmadaki bulgular ile karşılaştırılmış ve alana sunacağı katkılar kuramsal çerçevede ele alınmıştır.

Çalışmada öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık ortaya koymadığı tespit edilmiştir. Bu araştırma bulguları, Adıgüzel (2007), Aksu (2009) ve Ulutaş (2010) tarafından yapılan araştırmaların bulgularıyla benzer sonuçlar ortaya koymuştur. Ayyürek'in (2014) çalışmasında öğretmenlerin kriz yönetimine ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre, kriz öncesi hazırlık ile planlama ve krizi kontrol altına alma boyutlarında farklılık göstermemesi, bu çalışmanın bulgularıyla benzer sonuçlar ortaya koymuştur. Denge durumuna dönüş ile kriz sonrası öğrenme ve değerlendirme boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılıklar bulunması ise, bu çalışmada elde edilen sonuçları desteklememektedir. Çalışmada elde edilen bulgulara göre erkek öğretmenler ile kadın

öğretmenlerin okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ölçeği ve alt boyutlarına yönelik görüşleri arasında cinsiyet değişkeninin belirleyici bir özelliğe sahip olmadığı söylenebilir.

Medeni durum değişkenine göre evli öğretmenlerin okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ölçeğine ilişkin genel ve alt boyutlar bazındaki algı düzeyleri, bekar öğretmenlerin algı düzeylerinden daha yüksek olduğu sonucu bulunmuştur. Evli öğretmenlerin kriz durumlarıyla daha fazla karşı karşıya geldiklerinden bu durumlara daha alışkın oldukları, bundan dolayı bekar öğretmenlere göre algı düzeylerinin daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Alanyazın taramasında bu değişken baz alınarak gerçekleştirilen herhangi çalışmaya rastlanamamıştır.

Çalışılan eğitim kademesi değişkenine göre öğretmenlerin okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin algılarının; ilkokul ve ortaokul kademesinde çalışan öğretmenlerin algı düzeyleri ile lisede görev yapan öğretmenlerin algı düzeyleri arasında farklılık olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular ışığında lise kademesinde çalışan öğretmenlerin daha olumsuz bir görüşe sahip oldukları tespit edilmiştir. Ayyürek (2014) çalışmasında lise kademesinde görev yapan öğretmenlerin, ilkokul ve ortaokullarda çalışan öğretmenlere göre kriz yönetim çalışmalarında, genelde ve alt boyutlarda daha yetersiz olduklarını ortaya koymuştur. Bu çalışma, Ayyürek'in (2014) çalışmasında ortaya koyduğu bulgularla benzer özellikler taşımaktadır. Liselerde çalışan öğretmenlerin daha büyük yaş grubu öğrencilerle ilgilendiği düşünüldüğünde kriz yaşama olasılıklarının daha yüksek olduğu, bu yüzden de daha negatif bir görüş benimsedikleri söylenebilir.

Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ölçeğine ilişkin algıları ile ölçeğin alt boyutlarına ilişkin algılarına bakıldığında "1-5", "6-10" ve "11-15" kıdem yılına sahip öğretmenler ile "26 yıl ve üstü" kıdem yılına sahip öğretmenler arasında; "11-15" kıdem yılına sahip öğretmenler ile "16-20" ve "21-25"

kıdem yılına sahip öğretmenler arasındaki farklılıkların anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca “6-10” kıdem yılına sahip öğretmenler ile “21-25” kıdem yılına sahip öğretmenler arasında, öğretmenlerin ölçeğe ilişkin algıları ve kriz sonrası dönem alt boyutuna ilişkin algılarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Şahin (2014) yaptığı çalışmada ise kıdem yılı yüksek olan öğretmenlerin algı düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Savcı (2008) çalışmasında 1-5 yıl kıdem yılına sahip öğretmenlerin kriz olaylarını algılamada tecrübesiz oldukları gerekçesiyle algı ortalamasının diğer fazla kıdem yılına sahip öğretmenlere göre daha düşük düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Adıgüzel (2007), Ulutaş (2010), Maya (2014) ve Karakuş (2018) ise yapmış oldukları araştırmalarında kıdem yılı değişkenin anlamlı bir farklılık ortaya koymadığı sonucuna ulaşmışlardır. Kıdem yılı yüksek olan öğretmenlerin algı düzeylerinin tecrübe ve deneyimle birlikte daha az kıdem yılına sahip olan öğretmenlerin algı düzeylerinden daha olumlu olduğu sonucu değerlendirilebilir.

Bu çalışmanın bulgularına göre mezuniyet değişkeni baz alınarak öğretmenlerin okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ölçeğine ilişkin algıları ile kriz öncesi dönem ve kriz dönemi alt boyutlarına ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Aksu (2009), Savcı (2008) ve Ulutaş (2010) yapmış oldukları çalışmalarında öğretmenlerin mezuniyet değişkenine göre yöneticilerin kriz yönetim becerileri ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde gruplar arasındaki farklılığın anlamlı olmadığını sonucuna ulaşmışlardır. Bu durum öğretmenlerin mezun oldukları eğitim kademesinin önemli bir değişken olmadığı ve mezuniyet düzeyi ne olursa olsun tüm öğretmenlerin benzer şekilde görüş ortaya koydukları söylenebilir. Kriz sonrası dönem alt boyutunda ise mezuniyet düzeyi ön lisans olan öğretmenler ile mezuniyet düzeyi lisans ve yüksek lisans olan öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Adıgüzel (2007) çalışmasında eğitim enstitüsü ve ön lisans mezunu olan öğretmenlerin okul yöneticilerini planlama, örgütleme, iletişim ve koordinasyon alt boyutunda daha yeterli olduklarını belirtmektedir.

Bu çalışmada cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları için tespit edilen farklılığın anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Şan (2017), Çakır (2007) ve Cengiz (2000) yapmış oldukları çalışmalarında cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeği ile alt boyutlarına ilişkin algılarında herhangi bir farklılığın olmadığını belirtmişlerdir. Gürkan (2006) ise araştırmasında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha olumsuz bir görüş sunduklarını tespit etmiştir.

Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin algılarında, evli öğretmenlerin duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarındaki algı düzeylerinin, bekar öğretmenlerin algı düzeylerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Güner (2015) yapmış olduğu çalışmada duygusal bağlılık düzeyinin evli olan öğretmenlerde daha yüksek olarak tespit edilmesi çalışmadaki sonuçlarla örtüşmektedir. Bakan (2011) evli bireylerin örgütlerine daha çok bağlılık gösterdiğini ve mali konularından dolayı örgütten ayrılma eğilimlerinin daha düşük olduğunu belirtmiştir. Vurdu (2017), Şan (2017), Tan (2017), Sönmez (2016), Nartgün ve Menep (2010) yapmış oldukları çalışmalarında medeni durum değişkeni ile örgütsel bağlılık arasındaki farklılığın anlamlı olmadığı sonucunu bulmuşlardır.

Öğretmenlerin çalıştıkları eğitim kademesi değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin algılarında; ilkökul ve ortaokul kademesinde çalışan öğretmenlerin algı düzeyleri ile lise düzeyinde çalışan öğretmenlerin algı düzeyleri arasında, ilkökul kademesinde çalışan öğretmenlerin lehine anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Şan (2017) yapmış olduğu çalışmada okul türleri arasında anlamlı farklılıklar olduğunu ve ilkökulda görev yapan öğretmenlerin daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık duyduklarını tespit etmiştir. Vurdu (2017) çalışmada branşlara göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini incelemiş sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre daha fazla örgütsel bağlılık

duydıkları sonucuna ulaşmıştır. Demir (2013) ise çalışmasında öğretmenlerin, çalıştıkları eğitim kademesine göre, örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık ortaya koymadığını belirtmiştir. Örgütsel bağlılık düzeyinin ilkökulda görev yapan öğretmenlerde daha yüksek seviyede olması, bu okullarda görev yapan öğretmenlerin öğrencileriyle daha çok vakit geçirmelerine, kendilerine ait sınıflarının olmasına ve bu sınıfları düzenleme konusunda daha bağımsız hareket etmelerine bağlı olduğu düşünülebilir.

Çalışmada öğretmenlerin mesleki kıdem yılı değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeylerine ve alt boyutlarına ilişkin algılarının incelenmesi sonucunda anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Duygusal bağlılık alt boyutunda “1-5”, “6-10” ve “11-15” kıdem yılına sahip öğretmenler ile “26 yıl ve üstü” kıdem yılına sahip öğretmenler arasında; “6-10” ve “11-15” kıdem yılına sahip öğretmenler ile kıdem yılı 21-25 yıl olan öğretmenler arasındaki farklılıkların anlamlı olduğu görülmüştür. Devam bağlılığı alt boyutunda “6-10” ve “11-15” kıdem yılına sahip öğretmenler ile “26 yıl ve üstü” kıdem yılına sahip öğretmenler arasındaki algıların farklılaştığı bulunmuştur. Normatif bağlılık alt boyutunda ise duygusal bağlılık alt boyutundaki gibi, “1-5”, “6-10” ve “11-15” kıdem yılına sahip öğretmenler ile “26 yıl ve üstü” kıdem yılına sahip öğretmenler arasında; “6-10” ve “11-15” kıdem yılına sahip öğretmenler ile kıdem yılı 21-25 yıl olan öğretmenler arasındaki farklılıkların anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin geneline ilişkin algılarında ise “1-5”, “6-10” ve “11-15” kıdem yılına sahip öğretmenler ile “26 yıl ve üstü” kıdem yılına sahip öğretmenler arasında ve “11-15” kıdem yılına sahip öğretmenler ile kıdem yılı 21-25 yıl olan öğretmenler arasındaki farklılıkların anlamlı olduğu görülmüştür. Atik ve Üstüner (2014) ile Ertürk (2014) çalışmalarında kıdem yılı değişkeni ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı farklılıklar olduğunu, kıdem değişkeninin yükselmesiyle örgütsel bağlılığın da yükseldiğini belirtmişlerdir. Nartgün ve Menep (2010) çalışmalarında, mesleki kıdem değişkenine göre öğretmen algılarının duygusal bağlılık alt boyutunda anlamlı şekilde farklılık gösterdiği, devam ve

normatif bağıllık alt boyutlarında ise farklılaşma göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Eğriboyun (2013) ve Kalay (2015) ise kıdem yılı değişkenin öğretmenlerin örgütsel bağıllıklarını etkilemediğini öne sürmüşlerdir. Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağıllıklarının kıdem yılı daha fazla olan öğretmenler lehine farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu durumda uzun süre görev yapan öğretmenlerin kendilerini meslekleriyle özdeşleştirdiklerinden dolayı örgütsel bağıllık düzeylerinin yıllar geçtikçe arttığı söylenebilir. Ayrıca “11-15” kıdem yılına sahip öğretmenlerin kariyer platosunda oldukları göz önünde bulundurulduğunda daha fazla kıdeme sahip olan öğretmenlere nazaran örgütsel bağıllıklarının daha düşük olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel bağıllık ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin algılarının mezuniyet değişkenine göre farklılaşmadığı görülmüştür. Özbakır (2015) ve Günce (2013) yapmış oldukları araştırmalarında, öğrenim durumu değişkenin öğretmenlerin örgütsel bağıllık düzeylerine ilişkin algılarındaki farklılaşmanın anlamlı olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Mezuniyet değişkeninin öğretmenlerin örgütsel bağıllık algılarında farklılık oluşturmamasının nedenlerinden birisi, öğretmenlerin büyük bir kısmının lisans ve yüksek lisans programlarından mezun olmaları olabilir. Farklı bir deyişle öğretmenlerin mezuniyet türlerinin benzer olmasına bağlı olarak, mezuniyet değişkeninin öğretmenlerin örgütsel bağıllıklarında anlamlı bir farklılık ortaya koymadığı sonucuna ulaşılabilir.

Öğretmenlerin, okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ölçeğine ilişkin algıları ile örgütsel bağıllık ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin algıları arasındaki ilişkinin anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür. Okul yöneticilerinin kriz durumlarında ortaya koydukları tutum ve davranışlar, öğretmenlerin kurum içerisindeki nasıl hareket edeceklerini belirlemede önemli bir etkidir. Okul yöneticisi kriz durumunda doğru ve etkili davranışları sergilediğinde, öğretmenlerin güven duygusu artacak, kurumlarını zor durumdan çıkarabilmek adına karar alma mekanizmalarının işleyişine katkı sunacaklardır. Bu durum öğretmenlerin kurumlarına

olan duygusal bağılıklarının artması sağlayacaktır. Kriz sürecinin etkili şekilde yönetilemediği durumlarda öğretmenlerin devamsızlık yapma durumları ortaya çıkabilir. Bunun için kriz sürecinin etkili şekilde yönetilmesi, öğretmenlerin kurumlarına daha fazla sahip çıkmaları adına devam bağılıklarının arttırılmasını sağlayabilir. Okul yöneticilerinin kriz yönetim sürecinde bu durumu öğretmenlere yansıtmadan, örgüt iklimini bozmadan ve işleyişin norma haliyle devam etmesini sağlayarak, öğretmenlerin örgütlerine kendilerini ait hissetmelerini sağlayacağı gibi normatif bağılıklarının da artmasını sağlayacaktır.

Öğretmenlerin örgütsel bağılıkları ile kriz yönetim becerileri ölçeği alt boyutlarına ilişkin görüşleri arasındaki ilişkiyi incelemek için gerçekleştirilen korelasyon analizinden elde edilen bulgular ışığında öğretmenlerin örgütsel bağılıklarının, kriz öncesi dönem, kriz dönemi ve kriz sonrası dönem boyutlarında anlamlı şekilde yüksek düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Bir kurumda öğretmenlerin kurumlarına bağıllık duyması, kurumun en güçlü yönlerinden biridir. Eğitim örgütlerinde ortaya konan bu bağıllık kuruma gelecek tehditleri bertaraf etme konusunda destek sağlayacaktır. Buna bağlı olarak eğitim örgütlerinde krizin belirtilerinin hissedilmesi ve kriz öncesi dönem olarak nitelendirilen bu süreçte bağıllık düzeyinin kuvvetli olması krizin başlamadan bitmesine olanak sağlayabilir. Krizin ortaya çıktığı durumda ise öğretmenlerin kurumlarına ve birbirlerine olan bağıllıkları sayesinde belirsizlik ortamının kaybolmasına ve kriz sonrası döneme daha yumuşak geçişe imkan tanıyabilir. Kriz sonrası dönem için en az hasarla çıkılmasına ve ortaya çıkan hasarın hızlıca düzeltilmesine yardımcı olabilir.

Okul yöneticilerinin kriz yönetim beceri düzeyleri ile örgütsel bağıllık arasında yüksek düzeyde, anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağıllık düzeyleri arasında doğru orantılı bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri düzeyi ne kadar yüksek olursa, öğretmenlerin örgütsel bağıllık düzeyleri de o derecede yüksek olacaktır. Aynı

şekilde öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olduğunda kriz süreçlerinin daha az hasarla veya hasarsız veya kurumun geliştirilmesine olanak sağlayacak şekilde etkileneceği söylenebilir.



Sonuç

Bu başlık altında sonuçlar, araştırma problemine yönelik alt problemler aracılığı ile elde edilen bulgulara dayalı olarak demografik değişkenlere göre, öğretmenlerin okul yöneticilerinin kriz yönetim becerilerine ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerine; öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerine yer verilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin okul yöneticilerinin kriz yönetim becerilerine ilişkin algılarıyla öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin algıları arasındaki ilişkiye yönelik sonuçlara da yer verilmiştir.

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerindeki farklılığın anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde de aynı bulgulara ulaşılmış, farklılığın anlamlı düzeyde olmadığı görülmüştür.

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin algılarında evli öğretmenlerin ölçeğe ilişkin genel ve alt boyutlar bazındaki algı düzeylerinin bekar öğretmenlerin algı düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılık ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin algılarında da evli öğretmenlerin duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarındaki algı düzeylerinin bekar öğretmenlerin algı düzeylerinden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ölçeğe ilişkin algı düzeyleri ile devam bağlılığı alt boyutundaki farklılığın anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin çalıştığı eğitim kademesi değişkenine göre okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerindeki farklılıklar; ilkokul ve ortaokul kademesinde çalışan öğretmenlerin algı düzeyleri ile lise kademesinde çalışan öğretmenlerin algı düzeyleri arasında lise kademesinde çalışan öğretmenlerin lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde de okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerindeki gibi benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Buna göre ilkokul ve ortaokul kademesinde çalışan

öğretmenlerin algı düzeyleri ile lise kademesinde çalışan öğretmenlerin algı düzeyleri arasında ilkokul kademesinde çalışan öğretmenlerin lehine anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin mesleki kıdem yılı değişkenine göre okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin algılarında, “1-5”, “6-10”, “11-15” kıdem yılına sahip öğretmenler ile “26 yıl ve üstü” kıdem yılına sahip öğretmenler arasında “26 yıl ve üstü” kıdem yılına sahip öğretmenler lehine; “11-15” kıdem yılına sahip öğretmenler ile “16-20” kıdem yılına sahip öğretmenler arasında “16-20” kıdem yılına sahip öğretmenler lehine; “11-15” kıdem yılına sahip öğretmenler ile “21-25” kıdem yılına sahip öğretmenler arasında “21-25” kıdem yılına sahip öğretmenler lehine tespit edilen farklılıkların anlamlı olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin ölçeğe ilişkin algıları ile kriz sonrası dönem alt boyutuna ilişkin algılarının “6-10” kıdem yılına sahip öğretmenler ile “21-25” kıdem yılına sahip öğretmenler arasında “21-25” kıdem yılına sahip öğretmenler lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde de, “6-10”, “11-15” kıdem yılına sahip öğretmenler ile “26 yıl ve üstü” kıdem yılına sahip öğretmenler arasında “26 yıl ve üstü” kıdem yılına sahip öğretmenler lehine farklılıkların anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte öğretmenlerin ölçeğe ilişkin algıları ile duygusal ve normatif bağlılık alt boyutlarına ilişkin algılarında “1-5” kıdem yılına sahip öğretmenler ile “26 yıl ve üstü” kıdem yılına sahip öğretmenler arasında “26 yıl ve üstü” kıdem yılına sahip öğretmenler lehine; “11-15” kıdem yılına sahip öğretmenler ile “21-25” kıdem yılına sahip öğretmenler arasında “21-25” kıdem yılına sahip öğretmenler lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Duygusal ve normatif bağlılık alt boyutlarına ilişkin algılarında “6-10” kıdem yılına sahip öğretmenler ile “21-25” kıdem yılına sahip öğretmenler arasında, “21-25” kıdem yılına sahip öğretmenler lehine anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin mezuniyet değişkenine göre okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ölçeğine ve kriz öncesi dönem ile kriz dönemi alt boyutlarına ilişkin algılarında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Kriz Sonrası Dönem alt boyutunda ise mezuniyet düzeyi ön lisans olan öğretmenler ile mezuniyet düzeyi lisans olan öğretmenler arasında mezuniyet düzeyi lisans olan öğretmenler lehine; mezuniyet düzeyi ön lisans olan öğretmenler ile mezuniyet düzeyi yüksek lisans olan öğretmenler arasında mezuniyet düzeyi yüksek lisans olan öğretmenler lehine anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde de anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Öğretmenlerin, okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ölçeğine ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin algıları arasındaki, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile kriz yönetim becerileri ölçeği alt boyutlarına ilişkin görüşleri arasındaki ve öğretmenlerin okul yöneticilerinin kriz yönetim beceri düzeylerine ilişkin algı düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde okul yöneticilerinin kriz yönetim beceri düzeyleri ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde, anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

Öneriler

Bu başlık içerisinde araştırma amacına uygun olarak tespit edilen bulgulara bağlı ortaya çıkan sonuçlara göre uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik öneriler sunulmuştur.

Uygulayıcılara yönelik öneriler

1. Her eğitim kademesi için yaşanabilecek olası krizlerin tespiti sağlanmalı ve öğretmenlere bu krizlerin çözüm önerilerine yönelik hizmet içi eğitim verilmelidir.
2. Eğitim fakültelerinde öğretmen adaylarına kriz yönetimi ile ilgili dersler verilmelidir. Böylece göreve yeni başlayan öğretmen olası bir kriz durumunda ne yapması gerektiğini bilecektir.

3. Yüksek lisans mezunu öğretmenlerin kriz yönetim becerilerine yönelik algılarının daha yüksek olmasından dolayı okullarda öğretmenler arasında yüksek lisans eğitimi almış olanların yönetici olarak görevlendirilmelerine öncelik verilmelidir.
4. Mezuniyet düzeyi ile örgütsel bağlılığın doğru orantılı olması sonucu tüm öğretmenlerin lisansüstü eğitim almalarına yönelik teşvik edici uygulamalar yapılmalıdır. Örneğin yüksek lisans mezunu öğretmenlere %15 artırımlı, doktora mezunu öğretmenlere %40 artırımlı maaş ödemesi yapılabilir.

Araştırmacılara yönelik öneriler

1. Bu çalışma yalnızca Çanakkale il merkezinde yapılmıştır. Benzer bir çalışma tüm il genelinde, farklı illerde ya da tüm Türkiye genelinde yapılabilir.
2. Araştırmada veri toplama aracı olarak ölçekler kullanılmıştır. Bununla birlikte mülakat, görüşme formu gibi tekniklere de başvurulabilir. Böylece daha kapsamlı bir çalışma yapılabilir.

Kaynakça

- Adıgüzel, S. (2007). *İlköğretim okul müdürlerinin deprem ile ilgili kriz yönetimine ilişkin yeterlikleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akat, İ., Gönül B. ve Gülay B. (1994). *İşletme yönetimi*. İstanbul: Beta.
- Akçay, C. (1996). *Okul yönetimi*. Ankara: Ofset.
- Akgeyik, T. (2003). İnsan kaynakları yönetimi boyutuyla kriz yönetimi. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi*, 53(1), 1-18.
- Akım, F. (2010). Kriz yönetimi ve halkla ilişkiler. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 38, 171-176.
- Akpınar, B. ve Köksalan B. (2003). Olağanüstü haller ve okul. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13, 151-158
- Aksoy, H.H. ve Aksoy, N. (2003). Okullarda krize müdahale planlaması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 36, 37-49.
- Aksu, A. (2009). Kriz yönetimi ve vizyoner liderlik. *Journal of Yasar University*, 4(15), 2435-2450.
- Aksu, A. ve Deveci, S. (2009). İlköğretim okulu müdürlerinin kriz yönetim becerileri. *eJournal of New World Sciences Academy*, 4(2), 448-464.
- Asunakutlu, T., Safran, B. ve Tosun,E. (2003). Kriz yönetimi üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 141-163.
- Atik, S. ve Üstüner, M. (2014). İlköğretim okullarının örgüt tipi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 133-154.
- Aykaç, B. (2001). Kamu yönetiminde kriz ve kriz yönetimi. *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2, 123-132

- Ayyürek, O. (2014). *Eğitim örgütlerinde kriz yönetimi: Van depremi örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler* (2nd ed.). Ankara: PegemA
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel bağlılık*. Ankara: Gazi.
- Başaran, İ. E. (1989). *Eğitim psikolojisi*. Ankara: Gül.
- Başaran, İ. E. (1992). *Örgütsel davranış*. Ankara: Gül.
- Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007), Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.
- Bursalıoğlu, Z. (2002). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış* (12nd ed.). Ankara: PegemA.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 470-483.
- Can, A. (2013). *Nicel veri analizi*. Ankara: Pegem.
- Can, H. (2005). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal.
- Can, H. (2011). *Organizasyon ve yönetim* (8th ed.). Ankara: Siyasal.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı.
- Cengiz, A. A. (2000). *Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve Eskişehir'de sağlık personeli üzerinde bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Çakır, A. (2007). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, A. (2010). *Kriz ve stres yönetimi*. Ankara: Gazi.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel.

- Çöl, G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2), 96-109.
- Demir, B. (2013). *Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri (İzmir ili örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demir, N. (2011). *Türk kamu yönetiminde kriz yönetimi*. Kaymakamlık Tezi, Ankara.
- Demirtaş, H. (2000). Kriz yönetimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 2, 353-374
- Eğriboyun, D. (2013). *Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Bolu ili örneği)* (Yayımlanmamış doktora tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Ekinci, H. ve İzci, F. (2006). Kriz yönetiminde insan kaynaklarına psikolojik desteğin önemi ve Kayseri tekstil sektöründe bir araştırma, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(12), 39-54.
- Erçetin, Ş. Ş. (1993). *Ast-üst ilişkileri (Okul müdürü ve öğretmenlerin birbirlerini etkilemekte kullandıkları güçler)*. Ankara: Şafak.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta.
- Ergun, T. (1975). Örgütlerde bağlılık kavramı. *TODA İE Amme İdaresi Dergisi*, 8, 4-9.
- Erkan, S. (1996). Krize müdahale planı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 2(1), 547-554.
- Ertürk, R. (2014). *Öğretmenlerin iş motivasyonları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Bolu ili örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

- George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference*. Boston: Pearson.
- Göksu, T. (2008). Kamuda kriz yönetimi ve Türkiye’de kriz yönetimi teşkilatlanması. *Türk İdare Dergisi*, 459, 37-64.
- Günce, S. (2013). *İlköğretim okullarında örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Güner, A. G. (2015). *Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi (Giresun Üniversitesi örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Gürkan, G. G. (2006). *Örgütsel bağlılık: Örgütsel İklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya Üniversitesi’nde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Hurst, D. K. (2000). *Kriz ve yenilenme*. İstanbul: Alfa.
- İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel bağlılıkta paradigmatik uyumun yeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 15(1), 13-22.
- İnandı, Y. (2008). Resmi ilk ve ortaöğretim okulları müdürlerinin okullarındaki kriz durumlarına ilişkin yaklaşımlarının değerlendirilmesi. *D. Ü. Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10, 36-55.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Örgütsel bağlılık: Yönetimde yeni bir paradigma*. Konya: Çizgi.
- Karaköse, T. (2007). Örgütler ve kriz yönetimi. *Akademik Bakış Dergisi*, 13, 21-43.
- Karakuş, A. (2017). *Ortaokul yöneticilerinin okullarında yaşanan kriz durumlarını yönetme becerilerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.

- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Kartal, S. (2007). *Eğitimde örgütsel sosyalleşme*. Ankara: Maya Akademi.
- Kaya, Y. K. (1999). *Eğitim yönetimi*. Ankara: TODAİE.
- Kalay, M. (2015). *İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve motivasyonları arasındaki ilişki (Bolu ili örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Köse E. Ö. (2010). Sınıf yönetimine yönelik öğretmen adaylarının görüşleri. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39, 20-27
- Kushman, J. W. (1992). The organizational dynamics of teacher workplace commitment: A study of urban elementary and middle schools. *Educational Administration Quarterly*, 28(1), 5-42.
- Luecke, R. (2009). *Kriz Yönetimi* (2nd ed.). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür.
- Mahmutoğlu, A. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde iş doyumu ve örgütsel bağlılık* (Yayımlanmamış doktora tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Maya, İ. (2014). Kamu ilkokullarında yöneticilerin sergiledikleri kriz yönetimi beceri düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(23), 209-235.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1984). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.

- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace. Theory, research and application*. London: Sage Publications.
- Narbay, M.Ş. (2005). *Kriz iletişiminde halkla ilişkilerin rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Nartgün, Ş. ve Menep, İ. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1, 288 – 316.
- Ocak, Y. (2006). *Ortaöğretim okullarında kriz yönetimi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Örnek, A.Ş. ve Aydın, Ş. (2008). *Kriz ve stres yönetimi* (2nd ed.). Ankara: Detay.
- Özbakır, R. (2015). *Milli eğitim bakanlığı merkez teşkilatında görev yapan milli eğitim uzman yardımcılarının örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özdemir, A. (2002). Sağlıklı okul ikliminin çeşitli görünüşleri ve öğrenci başarısı. *Gazi Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi*, 10(1), 39-46.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Özsoy, A. S. (2004). Bir yüksekokul çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının incelenmesi. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 6(2), 13-19.
- Pehlivan, İ. (2000). *Eğitim yöneticilerinin etik davranışları üzerine bir araştırma: Türkiye 'de eğitim yönetimi*. İstanbul: Kültür Koleji.
- Pira, A. ve Sohodol, Ç. (2010). *Kriz yönetimi* (3rd ed.). İstanbul: İletişim.

- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and organization: The organization man revisited. *Academy of Management Review*, 12(1), 460-471.
- Regester, M. & Larkin, J. (2008). *Risc issues and crisis management in public relations*. London and Philadelphia: Kogan Page.
- Savcı, S. (2008). *Ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kriz yönetimine ilişkin algıları* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Sayın, N. (2008). *Ortaöğretim kurumlarında kriz yönetimi stratejilerinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Sezgin, F. (2003). Kriz yönetimi. *Manas Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(8), 181-194.
- Sucu, Y. (2000). *Kriz yönetimi*. Ankara: Elit.
- Sönmez, M. (2016) *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Şahin, Z. (2014). *Kriz yönetimi ve psikolojik sermaye arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Şan, B. Ç. (2017). *Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılıklarına ilişkin algıları* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Tağraf, H. ve Arslan, N. T. (2003). Kriz oluşum süreci ve kriz yönetiminde proaktif yaklaşım. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(1), 149-160.

- Tan, S. (2017). *Öğretmen Algularına Göre Örgütsel Sağlık Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Thompson, R. A. (2005). *Crisis intervention and crisis management*. New York: Taylor & Francis.
- Tutar, H. (2007). *Kriz ve stres yönetimi*. Ankara: Seçkin.
- Tutar, H. (2011). *Kriz ve stres yönetimi* (3rd ed.). Ankara: Seçkin.
- Türk Dil Kurumu. (2013). *Türkçe sözlük*. Ankara: TDK Yayınları.
- Ulutaş, S. (2010). *Kriz yönetimi ve dönüşümcü liderlik*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2005). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Detay.
- Vurdu, U. (2017). *Resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik durumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay.
- Yüksel, Ö. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Gazi.

Ekler

EK-A: Anket Uygulama İzni



T.C.
ÇANAKKALE VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 60305806-44-E.6921890
Konu: Anket Çalışması

04.04.2018

MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE
ÇANAKKALE

İlgi :Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının 29/03/2018 tarihli ve 1800047595 sayılı yazısı.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Öğrencisi Vahap ÖZSÜER tarafından "Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetimi ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki" konulu tez çalışması kapsamında Nisan 2018 - Mayıs 2018 ayları arasında ekte adı geçen okullarda görev yapan öğretmenlere yönelik anket çalışması yapılma isteği ilgi yazıyla teklif edilmekte olup, Müdürlüğümüz Anket-Araştırma İnceleme Komisyonunca incelenerek uygun görülmüştür.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde, Olurlarınıza arz ederim.

İşıl KORKMAZ
Şube Müdürü

OLUR
04.04.2018

Osman ÖZKAN
Millî Eğitim Müdürü

Ek :
1-Komisyon Raporu (1sayfa)
2-Okul Listesi (1 sayfa)

Güvenli Elektronik İmza
Aşağıya Aşınır.
Mehmet ATEŞ
V.H.K.İ.

Millî Eğitim Müdürlüğü Valilik Binası 3. Kat
Elektronik Ağ: tefbis17@mcb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Melek MORKAVUK GÜNEŞ-Memur
Tel: 0286 217 11 35-117

FORM: 2

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI

ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME FORMU

ARAŞTIRMA SAHİBİNİN	
Adı Soyadı	Vahap ÖZSÜER
Kurumu / Üniversitesi	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Araştırma yapılacak iller/ilçeler	Çanakkale Merkez
Araştırma yapılacak eğitim kurumu ve kademesi	İlkokul, Ortaokul, Lise
Araştırmanın konusu	"Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetimi ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki"
Üniversite / Kurum Onayı	Var
Araştırma/Proje/Ödev/Tez Önerisi	Tez Çalışması
Veri Toplama Araçları	Anket
Görüş İstenilecek Birim/Birimler	Öğretmenler
KOMİSYON GÖRÜŞÜ	
UYGUNDUR	
Komisyon Kararı	Oybirliği ile alınmıştır.
Muhalef Üyenin Adı ve Soyadı:	

KOMİSYON

04/04/2018
Komisyon Başkanı
İşil KORKMAZ

Uye
Süheyla H. YURDUSEV

Uye
Enes ULU

EK-B: Anketler**EK - 1**

Saygıdeğer Öğretmen Arkadaşım,

"Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetimi Becerileri İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki" isimli bu çalışma, okul yöneticilerinin kriz yönetme becerileri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu araştırmada "Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği" ve "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmaktadır. Sizden istenen aşağıdaki sorulara içtenlikle yanıt vermenizdir.

Ölçek üç bölümden oluşmaktadır. 1. bölüm kişisel ve mesleki bilgiler, 2. bölüm okul yöneticilerinin kriz yönetme becerilerini ölçmeyi hedefleyen sorular, 3. bölüm ise örgütsel bağlılık düzeyini ölçecek sorulardan oluşmaktadır. Elde edilen bulgular bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Her üç bölümde size uygun olan seçeneği (X) şeklinde işaretleyiniz.

Değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Vahap ÖZSÜER
Türkçe Öğretmeni
e-posta: vozsuer@gmail.com

BÖLÜM 1**1. Cinsiyetiniz**

Kadın Erkek

2. Medeni Durumunuz

Bekar Evli

3. Çalışmakta Olduğunuz Eğitim Kurumunuz

İlkokul (Anaokulu Dahil)
 Ortaokul
 Lise

4. Mesleki Kıdem Yılı

1-5 6-10 11-15
 16-20 21-25 26ve üstü

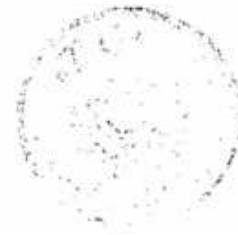
5. Mezuniyetiniz

Lise Ön Lisans Lisans
 Yüksek Lisans Doktora



EK-1						
BÖLÜM 2						
Bu bölümde bir öğretmen olarak okul müdürünüzün kriz yönetim becerileri hakkındaki görüşleriniz alınacaktır. Lütfen hiçbir maddeyi cevapsız bırakmayınız. Maddelerle ilgili görüşünüzü en uygun seçeneği (X) işareti koyarak belirtiniz. Eğer verilen seçeneklerin hiçbirisi size uymuyor ise, görüşünüze en yakın olanını seçiniz.						
S.No	OKUL YÖNETİCİLERİNİN KRİZ YÖNETİM BECERİLERİ ÖLÇEĞİ	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Çoğunlukla	Her Zaman
1.	Kriz ortaya çıkmadan önce farklı kaynaklardan gelen kriz sinyallerini algılayabilmektedir					
2.	Kriz yaşanmadan önce kriz senaryoları oluşturmaktadır.					
3.	Örgüt için tehlike yaratabilecek sorunları önceden saptamaktadır.					
4.	Çevrede meydana gelen krizleri takip etmektedir.					
5.	Krize neden olabilecek her durumu dikkatle incelemektedir.					
6.	Kriz işaretlerine karşı duyarlıdır.					
7.	Krizin olumsuz etkilerinden korunma stratejilerikonusunda bilgi sahibidir					
8.	Krizden korunmak amacıyla yazılı kriz yönetim planı hazırlamaktadır.					
9.	Kriz yönetim planı çerçevesinde kriz iletişim planı hazırlamaktadır.					
10.	Kriz döneminde uygulanacak acil eylem planı hazırlamaktadır.					
11.	Kriz yönetim ekibinin gerekli eğitimi almasına öncülük etmektedir.					
12.	Kriz kontrol ve risk denetim takımları kurmaktadır.					
13.	Tüm çalışanları kriz yönetim planından haberdar etmektedir.					
14.	Öğrencilere yaşanan kriz hakkında kesinleşmiş bilgiler vermektedir.					
15.	Tüm çalışanları kapsayacak kriz yönetimi hakkında eğitimler düzenlemektedir.					
16.	Kriz yönetimi sürecinde çalışanlar arasında işbirliği sağlamaktadır					
17.	Çalışanların karar verme sürecine katılmalarını sağlamaktadır.					
18.	Kriz sürecinde verimli çalışmayı önleyen engelleri ortadan kaldırmaktadır.					
19.	Örgütün amaç ve hedeflerini sürekli gözden geçirmektedir					
20.	Kriz süreciyle ilgili çok yönlü değerlendirme yapmaktadır.					
21.	Kriz sonrası durum analizi yapmaktadır.					
22.	Kriz sonrası yeni hedefler belirlemektedir.					
23.	Gerçekleştirilen kriz yönetimini değerlendirmekte ve eksiklikleri belirlemektedir.					
24.	Kriz sonrası yeni bir yapılanma çalışması yapmaktadır.					
25.	Kriz sonrası örgütün vizyonunu geliştirmektedir					
26.	Kriz sonrasında örgütün güçlü ve zayıf yanlarını görebilmektedir.					
27.	Krizle mücadelede etkin yöntemler geliştirmektedir.					
28.	Yaşanan krizleri fırsata dönüştürerek örgüt için yararlı hale getirmektedir.					
29.	Kriz yönetim ekibinin yeni gelişmelere uygun olarak eğitilmesine olanak sağlanmaktadır.					
30.	Olası krizle başa çıkabilmek için yeni strateji ve taktikler belirlemektedir.					
31.	Çalışanlara yeni beceriler geliştirme ve bunları kullanma fırsatı vermektedir.					

EK-1						
BÖLÜM 3						
Bu bölümde bir öğretmen olarak okula bağlılık düzeyiniz hakkındaki görüşleriniz alınacaktır. Lütfen hiçbir maddeyi cevapsız bırakmayınız. Maddelerle ilgili görüşünüzü en uygun seçeneği (X) işareti koyarak belirtiniz. Eğer verilen seçeneklerin hiçbirisi size uymuyor ise, görüşünüze en yakın olanını seçiniz.						
S.No	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ (Okulunuza karşı hissettiklerinize yönelik ifadeler)	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.	Kariyer hayatımın geriye kalanını bu okulda geçirmekten mutluluk duyarım.					
2.	Çalıştığım okulun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.					
3.	Bu okulda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum.					
4.	Çalıştığım okula karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.					
5.	Çalıştığım okuldan dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum.					
6.	Bu okul benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor.					
7.	Şu an bu okuldan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.					
8.	Bu okuldan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.					
9.	Benim için bu okuldan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.					
10.	Başka bir iş ayarlamadan bu okuldan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.					
11.	Bu okulda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de ayrılmamın kişisel fedakârlık gerektirmesidir.					
12.	Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım okuldan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.					
13.	Bu okul benim sadakatimi hak ediyor.					
14.	Bu okuldan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.					
15.	Çalıştığım okula çok şey borçluyum.					
16.	Bu okuldan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.					



ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Vahap ÖZSÜER

Doğum Yeri: Mardin

Doğum Tarihi: 08.02.1989

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi- Eğitim Fakültesi- Türkçe

Öğretmenliği

Yüksek Lisans Öğrenimi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi- Eğitim Bilimleri Enstitüsü-

Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Bildiği Yabancı Diller: İngilizce- Arapça

İŞ DENEYİMİ

Çalıştığı Kurumlar ve Yıl:

Çanakkale Gençlik Merkezi, 2011-2012

Yatırım KA Çanakkale, 2012-....

İLETİŞİM

E-posta Adresi: vozsuer@gmail.com