

T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

OKUL MÜDÜRLERİNİN KRİZ ÇÖZME BECERİLERİNİN
ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ DOYUMUNA ETKİSİ İLE İLGİLİ
ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

Yüksek Lisans Tezi

ENES BULUT

AMASYA

Mayıs 2025

T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

OKUL MÜDÜRLERİNİN KRİZ ÇÖZME BECERİLERİNİN
ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ DOYUMUNA ETKİSİ İLE İLGİLİ
ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

Hazırlayan
Enes BULUT

Tez Danışmanı
Dr. Öğretim Üyesi Safiye Çiğdem GÖREN GOAS OSES

AMASYA – 2025

Kıymetli eşim Zeynep BULUT ve canım oğlum Alparslan BULUT'a.

TEZ ONAY SAYFASI

Enes BULUT tarafından hazırlanan “OKUL MÜDÜRLERİNİN KRİZ ÇÖZME BECERİLERİNİN ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ DOYUMUNA ETKİSİ İLE İLGİLİ ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ” başlıklı çalışma aşağıdaki jüri tarafından .../.../..... tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği/oyçokluğu ile Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri

İmza

Danışman : Dr. Öğr. Üyesi Safiye Çiğdem GÖREN GOAS OSES

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Erol ATA

Üye : Doç. Dr. Mehmet Tufan YALÇIN

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım. .../.../.....

.....

Doç. Dr. Hadi BELGE

Sosyal Bilimler Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN SAYFASI

Tezimin içerdiki yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadığımı ve bu tezi Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünden başka bir bilim kuruluşuna akademik gaye ve unvan almak amacıyla vermediğimi; tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksinin ortaya çıkması durumunda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

....../....../.....

Enes BULUT

İmza

ÖZET

OKUL MÜDÜRLERİNİN KRİZ ÇÖZME BECERİLERİNİN ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ DOYUMUNA ETKİSİ İLE İLGİLİ ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

Enes BULUT

Amasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans, Mayıs, 2025

Danışman: Dr. Öğretim Üyesi Safiye Çiğdem GÖREN GOAS OSES

Bu araştırmanın yapılaş amacı; okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumuna etkisini ortaya koymaktır. Araştırma nitel araştırma yöntemi kullanılarak oluşturulmuştur. Araştırma nitel araştırma yöntemi desenlerinden olan olgubilim (fenomenoloji) kullanılarak meydana getirilmiştir. Araştırmada kullanılan çalışma grubu amaçlı örneklem yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örneklem yöntemi kullanılarak seçilmiş olup 2023-2024 eğitim öğretim yılında Tokat ili Turhal ilçesinde ilköğretim, ortaokul ve liselerde görev yapan 20 öğretmenlerden oluşmaktadır. Verilerin toplanmasında yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmış olup, katılımcılara 10 tane açık uçlu soru sorulmuştur. Araştırma kapsamında elde edilmiş veriler betimsel bakış açısıyla incelenip analiz edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenler kriz kavramını plansız gelişen olumsuzluk, problem, sorun, tehdit, çatışma ve stres, kaygı, bunalım olarak ifade etmişlerdir. Katılımcı öğretmenlere göre okul müdürlerinin kriz yönetim tutumları olumlu tutumlar ve olumsuz tutumlar olarak ikiye ayrılmış olup olumlu tutumlar fikir alma, iletişim kurma, kriz ekibi oluşturma, soğukkanlı kalma, etki alanı belirleme, nedenleri tespit etme, güven verme, tarafları dinleme ve lider olma olarak belirtilmiş, olumsuz tutumlar ise iletişimsizlik, taraflı davranma, otoriterleşme, dedikodu yapma ve panik olma olarak ifade edilmiştir. Katılımcı öğretmenler kriz çözme becerilerini soğukkanlılık, doğru karar alma, etkili iletişim, önlem alma, krizi öngörme, kriz yönetim ekibi kurma, liderlik, adil ve tarafsız olma ile güven oluşturma olarak belirtmişlerdir. Katılımcı öğretmenlerin mesleki doyumuna ilişkin algıları mesleki mutluluk, mesleki haz, mesleki tatmin, meslekten beklentilerin karşılanması ve mesleki memnuniyet kavramlarından oluşmaktadır. Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumunu etkilemesinin nedenleri güven, huzur, değer görme, adalet, aidiyet, cesaret, stres ve gerginlik şeklindedir.

Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumunu etkilemesinin sonuçları ise verimlilik, sağlıklı okul ortamı, motivasyon, iş birliği, mutluluk ve haz olarak belirtilmiştir. Katılımcı öğretmenler okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin geliştirilmesi için hizmetiçi eğitim, iletişim eğitimi, örnek olay incelemesi, literatür takibi, toplantı yapma ve yetkilendirme önerilerinde bulunmuşlardır. Araştırmanın sonucunda okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumunu etkilediği, bu nedenle okul müdürlerinin kriz, kriz yönetimi konularında ve krizi çözüme ulaştırmak için gerekli olan beceriler hususunda kendilerini geliştirmek adına çalışmalara katılmaları önerilmektedir, bu doğrultuda yapılacak çalışmalarla öğretmenlerin mesleki doyumlarının artacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: kriz, kriz çözme becerisi, mesleki doyum, okul müdürü, öğretmen.

ABSTRACT

TEACHERS OPINIONS ON THE EFFECT OF SCHOOL PRINCIPALS CRISIS RESOLUTION SKILLS ON TEACHERS PROFESSIONAL SATISFACTION

Enes BULUT

Amasya University, Institute of Social Science

Department of Educational Sciences, M.A., May, 2025

Supervisor: Asst. Prof. Dr. Safiye Çiğdem GÖREN GOAS OSES

The purpose of this research is to reveal the effect of school principals crisis resolution skills on teacher's professional satisfaction. The research was created using qualitative research method. The research was carried out using phenomenology, which is one of the qualitative research method designs. The study group used in the research consists of 20 teachers working in primary, secondary and high schools in Turhal district of Tokat province in the 2023-2024 academic year, selected using the maximum diversity sampling method from purposeful sampling methods. Semi-structured interview technique was used to collect the data and 10 open-ended questions were asked to the participants. The data obtained within the scope of the research were examined and analysed from a descriptive perspective. The teachers participating in the study expressed the concept of crisis as unplanned negativity, problem, problem, threat, conflict and stress, anxiety, depression. According to the participant teachers, the crisis management attitudes of school principals were divided into two as positive attitudes and negative attitudes. Positive attitudes were stated as taking ideas, communicating, forming a crisis team, staying calm, determining the sphere of influence, identifying the causes, giving confidence, listening to the parties and being a leader, while negative attitudes were stated as miscommunication, acting biased, authoritarianism, gossiping and panic. Participant teachers stated their crisis resolution skills as composure, making the right decision, effective communication, taking precautions, foreseeing the crisis, establishing a crisis management team, leadership, being fair and impartial, and building trust. Participant teachers' perceptions of professional satisfaction consist of the concepts of professional happiness, professional pleasure, professional satisfaction, fulfilment of expectations from the profession and professional satisfaction. According to the opinions of the participant teachers, the reasons why school principals crisis resolution skills affect teacher's professional satisfaction are trust, peace, being valued, justice, belonging, courage,

stress and tension. According to the opinions of the participant teachers, the results of the effects of principals crisis resolution skills on teacher's professional satisfaction are productivity, healthy school environment, motivation, co-operation, happiness and pleasure. Participant teachers suggested in-service training, communication training, case study, literature review, meeting and authorisation to improve the crisis resolution skills of school principals. As a result of the research, it was found that the crisis resolution skills of school principals affect the professional satisfaction of teachers, therefore, it is recommended that school principals should participate in studies to improve themselves in terms of crisis, crisis management issues and the skills necessary to resolve the crisis, and it is thought that the professional satisfaction of teachers will increase with the studies to be carried out in this direction.

Keywords: crisis, crisis solving skills, professional satisfaction, school principal, teacher.

ÖNSÖZ

Öncelikle akademik yaşantım boyunca üzerimde emeği bulunan tüm kıymetli öğretmenlerime;

Tezimin hazırlanma sürecinde her daim yardımcı olan, yaşadığım her zorlukta bana moral veren ve motive eden, açıkça desteğini ifade ederek beni yönlendiren kıymetli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Safiye Çiğdem GÖREN GOAS OSES'e, önerileri ile çalışmama değer katan kıymetli jüri üyeleri hocalarım Doç. Dr. Mehmet Tufan YALÇIN'a ve Dr. Öğr. Üyesi Erol ATA'ya,

Yaşantım boyunca emeğini ve desteğini esirmeyen, daima güvendiğini hissettiğim değerli annem Pakize BULUT ve kıymetli babam Muharrem BULUT'a, ablam Rukiye MERMER'e ve ağabeyim Muhammed BULUT'a,

Çalışkanlığı, azmi ve gayretleriyle bizlere örnek olan, fedakarlığı, yardımseverliği, pratikliği ile yolumuza rehber olan rahmetli amcam Yusuf BULUT'a ve yüzünden gülümsemesi eksik olmayan, misafirperverliği ile her daim bizleri ağırlayan rahmetli yengem Senem BULUT'a,

Eğitim ve iş hayatımda her daim yanımda duran, açıkça desteklerini ifade eden, rahatça fikir danışabildiğim ve yardımlarına başvurabildiğim amcam Yunus BULUT'a ve çok değerli hocam Prof. Dr. Ersin TOPÇU'ya,

Tanıştığımız ilk günden bugüne kadar hayatımın her alanında desteğini hiç esirgemeyen, olumlu-olumsuz her durumda omuz omuza yürüdüğümüz sevgili eşim Zeynep BULUT'a ve doğduğu günden bu yana baba olmanın manevi hazzını hep yaşatan ve sınımsız sevgisiyle bana destek olan oğlum Alparslan BULUT'a çok teşekkür ederim.

İsimlerini sayamadığım ancak desteklerini esirgemeyen ve bana kıymet veren tüm akraba ve arkadaşlarıma da çok teşekkür ediyorum, hepiniz iyiki varsınız.

Enes BULUT

07/05/2025

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN SAYFASI	i
ÖZET	ii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLOLAR DİZİNİ	xiii
ŞEKİLLER DİZİNİ	xiv
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xv
I. BÖLÜM.....	1
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	5
1.3. Araştırmanın Önemi	5
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	7
1.5. Araştırmanın Varsayımları	7
II. BÖLÜM	6
2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	6
2.1. Okul Müdürü	6
2.1.1. Okul Müdürünün Tanımı	6
2.1.2. Okul Müdürü Olarak Görevlendirilme Şartları.....	8
2.1.3. Okul Müdüründe Bulunması Beklenen Nitelikler	11
2.1.4. Okul Müdürünün Görev ve Sorumlulukları.....	13
2.2. Öğretmen.....	20
2.2.1. Öğretmenlik Mesleğinin Tanımı.....	20
2.2.2. Öğretmenlerin Hak, Ödev ve Sorumlulukları	20

2.2.3. Öğretmenin Nitelikleri ve Seçimi	22
2.3. Kriz	22
2.3.1. Krizin Tanımı.....	22
2.3.2. Krizin Aşamaları	24
2.3.3. Krizin Özellikleri	24
2.3.4. Krizin Nedenleri.....	26
2.3.5. Krizin Sonuçları	27
2.3.5.1. Olumsuz Sonuçlar.....	28
2.3.5.2. Olumlu Sonuçlar.....	29
2.4. Kriz Yönetimi.....	30
2.4.1. Kriz Yönetiminin Tanımı.....	30
2.4.2. Kriz Yönetiminin Amacı ve Genel Özellikleri	32
2.4.3. Okul Örgütlerinde Kriz Yönetimi.....	33
2.4.4. Kriz Yönetiminin Aşamaları.....	34
2.4.5. Kriz Yönetimi Yaklaşımları.....	36
2.4.5.1. Krizden Kaçınma Yaklaşımı	36
2.4.5.2. Krizi Çözme Yaklaşımı	37
2.5. Kriz Çözme Becerileri.....	37
2.6. Mesleki Doyum	39
2.6.1. Mesleki Doyumun Tanımı	40
2.6.2. Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler.....	41
2.6.3. Öğretmenlerin Mesleki Doyumu	43
2.7. Kriz Çözme Becerilerinin Mesleki Doyumla İlişkisi	44
2.8. İlgili Araştırmalar.....	46
2.8.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	46
2.8.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	54
III. BÖLÜM	58

3. YÖNTEM.....	58
3.1. Araştırma Yöntemi	58
3.2. Araştırma Deseni.....	59
3.3. Araştırmanın Çalışma Grubu.....	59
3.4. Verilerin Toplanması.....	62
3.4.1. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu	62
3.5. Verilerin Analizi.....	63
3.6. Geçerlik ve Güvenirlik	63
IV. BÖLÜM.....	66
4. BULGULAR	66
4.1. Öğretmenlerin Krize İlişkin Görüşleri	66
4.1.1. Plansız Gelişen Olumsuzluk	66
4.1.2. Problem	67
4.1.3. Sorun	67
4.1.4. Tehdit	67
4.1.5. Çatışma	68
4.1.6. Stres, Kaygı, Bunalım	68
4.2. Öğretmen Görüşleri Kapsamında Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Tutumları ..	69
4.2.1. Olumlu Tutumlar	70
4.2.1.1. Fikir Alma.....	70
4.2.1.2. İletişim Kurma	70
4.2.1.3. Kriz Ekibi Oluşturma.....	71
4.2.1.4. Soğukkanlı Kalma	71
4.2.1.5. Etki Alanı Belirleme	71
4.2.1.6. Nedenleri Tespit Etme	72
4.2.1.7. Güven Verme.....	72
4.2.1.8. Tarafları Dinleme	72

4.2.1.9. Lider Olma.....	73
4.2.2. Olumsuz Tutumlar	73
4.2.2.1. İletişimsizlik	73
4.2.2.2. Taraflı Davranma.....	74
4.2.2.3. Otoriterleşme	74
4.2.2.4. Dedikodu Yapma.....	74
4.2.2.5. Panik Olma	75
4.3. Öğretmen Görüşlerine Göre Kriz Çözme Becerileri	75
4.3.1. Soğukkanlılık	76
4.3.2. Doğru Karar Alma	76
4.3.3. Etkili İletişim	77
4.3.4. Önlem Alma.....	77
4.3.5. Krizi Öngörme	78
4.3.6. Kriz Yönetim Ekibi Kurma.....	78
4.3.7. Liderlik.....	79
4.3.8. Adil ve Tarafsız Olma.....	79
4.3.9. Güven Oluşturma	79
4.4. Öğretmenlerin Mesleki Doyum Kavramına İlişkin Görüşleri	80
4.4.1. Mesleki Mutluluk.....	81
4.4.2. Mesleki Haz	81
4.4.3. Mesleki Tatmin	81
4.4.4. Meslekten Beklentilerin Karşıllanması.....	82
4.4.5. Mesleki Memnuniyet	82
4.5. Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Müdürlerinin Kriz Çözme Becerilerinin Öğretmenlerin Mesleki Doyumuna Etkisinin Nedenleri.....	82
4.5.1. Güven.....	83
4.5.2. Huzur.....	84

4.5.3.	Değer Görme.....	84
4.5.4.	Adalet.....	84
4.5.5.	Aidiyet.....	85
4.5.6.	Cesaret.....	86
4.5.7.	Stres ve Gerginlik	86
4.6.	Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Müdürlerinin Kriz Çözme Becerilerinin Öğretmenlerin Mesleki Doyumuna Etkisinin Sonuçları	87
4.6.1.	Verimlilik.....	87
4.6.2.	Sağlıklı Okul Ortamı.....	88
4.6.3.	Motivasyon	88
4.6.4.	İş Birliği	89
4.6.5.	Mutluluk.....	89
4.6.6.	Haz	90
4.7.	Öğretmen Görüşleri Doğrultusunda Okul Müdürlerinin Kriz Çözme Becerilerini Geliştirebilmek Adına Olası Çözüm Önerileri	90
4.7.1.	Hizmetiçi Eğitim.....	91
4.7.2.	İletişim Eğitimi	92
4.7.3.	Örnek Olay İncelemesi	92
4.7.4.	Literatür Takibi	93
4.7.5.	Toplantı Yapma	93
4.7.6.	Yetkilendirme	93
V.	BÖLÜM	95
5.	TARTIŞMA	95
VI.	BÖLÜM.....	101
6.	SONUÇ VE ÖNERİLER	101
6.1.	Sonuç	101
6.2.	Öneriler.....	103
6.2.1.	Eğitimcilere Yönelik Öneriler.....	103

6.2.1.1. Okul Müdürlerine Yönelik Öneriler	104
6.2.1.2. Öğretmenlere Yönelik Öneriler	105
6.2.1.3. Eğitimde Politika Yapıcılara Yönelik Öneriler	105
6.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	106
KAYNAKÇA.....	107
EKLER.....	130
Ek 1. Etik Kurul İzni	131
Ek 2. Etik Kurul Değerlendirme Formu	132
Ek 3. Araştırma İzni (Tokat İl Milli Eğitim Müdürlüğü Resmi Yazısı).....	133
Ek 4. Araştırma İzni Valilik Oluru	134
Ek 5. Veri Toplama Aracı.....	135

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Çalışma Grubunu Oluşturan Öğretmenlere Ait Demografik Bilgiler	60
Tablo 2. Öğretmenlerin Krize İlişkin Görüşleri.....	66
Tablo 3. Öğretmen Görüşleri Kapsamında Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Uygulamaları.	69
Tablo 4. Öğretmen Görüşlerine Göre Kriz Çözme Becerileri	75
Tablo 5. Öğretmenlerin Mesleki Doyum Kavramına İlişkin Görüşleri	80
Tablo 6. Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Müdürlerinin Kriz Çözme Becerilerinin Öğretmenlerin Mesleki Doyumuna Etkisinin Nedenleri	83
Tablo 7. Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Müdürlerinin Kriz Çözme Becerilerinin Öğretmenlerin Mesleki Doyumuna Etkisinin Sonuçları.....	87
Tablo 8. Öğretmen Görüşleri Doğrultusunda Okul Müdürlerinin Kriz Çözme Becerilerini Geliştirebilmek Adına Olası Çözüm Önerileri	91

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Kriz Yönetiminin Aşamaları (Can, 1999)	35
Şekil 2. Kriz Yönetiminin Aşamaları (Eryıldız, 2010)	36



SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltmalar	Açıklama
MEB	Millî Eğitim Bakanlığı
TDK	Türk Dil Kurumu
METK	Millî Eğitim Temel Kanunu
ÖMK	Öğretmenlik Meslek Kanunu
yy.	Yüzyıl



I. BÖLÜM

1. GİRİŞ

Bu başlığın altında problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, araştırmanın sınırlılıkları, araştırmanın varsayımları konularına yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Öğretmenlik, her dönemde saygınlığı olan, geçmişten günümüze kadar kıymeti süregelen, önemi ve değeri her zaman bilinen bir meslek grubu olarak görülmektedir. Çok eski bir çalışma alanı olmasına rağmen öğretmenliğin birçok ülkede meslek grubu olarak kabul edilmesi on dokuzuncu yüzyıla dayanmaktadır (Gönülaçar, 2016). Bu durumun sanayi devrimi ile beraber gerçekleştiği karşımıza çıkmaktadır. Sanayi devrimi neticesinde, kalifiye denilen yetiştirilmiş insan gücü ihtiyacı ortaya çıkmakta, bu da günümüzdeki kitlesel yani toplu eğitim sisteminin temelini oluşturmaktadır. Toplu eğitim ise okulların yaygınlaşmasının nedeni olarak görülmektedir. Okul sisteminin yaygınlaşmasıyla beraber öğretmenlik bir meslek grubu olarak karşımıza çıkmaktadır (Aslan vd., 2012).

Öğretmenler, ülkelerin eğitim-öğretim programlarını sahada uygulayarak, öğrencileri geleceğe hazırlamakta, onları şekillendirmekte ve tüm ülkenin bu nesillerle beraber gelişimine ve değişimine doğrudan etki etmektedirler. Hal ve hareketleriyle, davranış ve sözleriyle erdem sahibi ve eğitilmiş bir birey olmanın ne anlam ifade ettiğini göstermektedirler. Toplumun bu yöndeki izlenim ve beklentileri doğrultusunda da öğrencileri eğitmekte ve şekillendirmektedirler (Şanal ve Çelikten, 2005). Bireylerin ahlaki ve etik yönden gelişimlerini sağlarken akademik anlamda da başarılı olabilmeleri için çaba sarf etmektedirler. Tüm bu görev ve sorumluluklar ile iş yoğunluğu içerisinde karşılaşılan farklı durumlar öğretmenlerin mesleki doyumunu olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir (Ayaydın ve Tok, 2015; Gümüştas ve Gülbahar, 2022; Tunacan ve Çetin, 2009). Mesleki doyum, bireyin icra ettiği meslekten aldığı haz ya da hoşnutluk durumunu ifade etmektedir (Kuzgun ve Bacanlı, 2012). Buradaki doyum ancak mesleğin içerisinde barındırdığı özellikleri ile bireyin kişisel arzu ve istekleri örtüştüğünde ortaya çıkmaktadır (Bingöl, 1997). Öğretmenlik mesleğinin icra edildiği kurumlar olan okullar, birçok farklı yapıda insanın bir araya gelerek oluşturduğu toplu alanlardır. Bilindiği üzere okullar yöneticiler, farklı branş öğretmenleri, öğrenciler, veliler ve yardımcı hizmetler sınıfı personellerinden meydana gelmektedir. Haliyle öğretmenler birbirleriyle, idarecilerle, öğrenci ve velilerle zaman zaman

da yardımcı hizmet personelleriyle bir arada bulunmaktadırlar. Tüm bu unsurlarla olan etkileşimleri mesleki doyumlarının önemli bir parçası olarak görülmektedir. Eren'e (1984) göre mesleki doyum, icra edilen meslekten elde edilen maddi kazancı, mesleği ifa edenin iş arkadaşlarıyla olan ilişkisi ile beraber bir ürün, hizmet veya eser ortaya koymanın verdiği hoşnutluk durumunu belirtmektedir (Akt., Avşaroğlu vd., 2005). Bir başka tanımda ise öğretmenlikteki mesleki doyum; öğretmenlerin öğrenciler ve okula karşı tutumu ile yaptıkları meslekten duydukları hoşnutluk durumu olarak ifade edilmektedir (Vural, 2004).

Okul içerisindeki toplu ekosistem birbiri ile sürekli etkileşim halinde bulunmaktadır. Öğretmen okuldaki başaktör olarak okul içi ve okul dışı her unsur ile sürekli ve dinamik bir ilişki içerisinde iş ve işlemlerini yürütmektedir. Bu durum öğretmenin mesleki doyumunun önemli bir parçasını oluşturmakta, mesleğinden duyacağı hazzı ve mutluluğu olumlu ya da olumsuz olarak doğrudan etkilemektedir. Okul ortamı içerisinde okul içi ya da okul dışı etkenlere bağlı olarak zaman zaman kriz durumları baş göstermektedir. Kriz, istenmeyen, daha önceden planlanmayan olaylar veya durumlar dizisi olarak tanımlanmaktadır (Sezgin, 2003). Kriz anları karar vermede zorlanmayı ya da kararsızlığı ifade etmektedir (Patan, 2009). Bu tür kararsızlıklar, belirsizlikler gelecek planlamasında kaygıya neden olduğundan öğretmen için bir stres kaynağı olarak görülmektedir. Kriz kaynaklı kaygı, stres ve benzeri durumlar mesleki doyum üzerinde etkili olmaktadır. Öğretmenin, mesleki ortamı içerisinde okul yöneticileriyle, diğer öğretmenlerle olan etkileşimi, okul iklimi ve kültürü, karşılaşılan kriz durumları gibi etkenler öğretmenin mesleki doyumunu direkt olarak etkilemektedir (Price ve McCallum, 2015).

Ortaya çıkan kriz durumlarının başarılı bir şekilde yönetilmesi kriz yönetimi ile mümkün olmaktadır. Kriz yönetimi, krize karşılık olarak, kriz belirtilerinin görülmesi, bu belirtilerin değerlendirilerek, krizin en az kayıpla atlatılabilmesi için yapılan çalışmaları ifade etmektedir (Çapar ve Koca, 2017). Kriz yönetiminin başarıya ulaşabilmesi için etkili kriz çözme becerilerinin olması gerekmektedir. Bir kurumda kriz çözme becerilerinin olması beklenen kişi kurumun en üst amiridir. Okulların en üst amiri ise okul müdürleridir. Aksu'ya (2009) göre öğretmenler, müdürlerin kriz çözme becerilerini etkili bir davranış olarak görmektedirler. Okullarda karşılaşılan kriz durumlarında, krizin çözüm sürecinde paydaşlardan alınan fikirler, katılımcı bir yaklaşım tarzı, kararsızlık durumunu azaltacak, okulunda etkili bir şekilde yönetilmesini sağlayarak belirsizlik yaşanma durumunu engelleyebilecektir (Aksoy ve Aksoy, 2003). Kandemir ve Atak (2020) tarafından yapılan bir araştırmaya göre belirsizlik durumları ile karşılaşan bireylerde güvensizlik ve endişe duyguları ortaya çıkmaktadır. Duygusal dengenin mesleki doyum üzerinde etkili olduğu ifade

edilmektedir (Barrick ve Mount, 1991, Akt., Tatar ve Özdemir, 2019).

Yapılan araştırmalar gösteriyor ki kriz durumlarında ortaya çıkan güvensizlik ve endişe gibi duygu durumları mesleki doyumunu etkilemektedir (Gider, 2010; İşçan ve Sayın, 2010; Omarov, 2009). Okul müdürlerinin kriz yönetiminde etkili bir role sahip oldukları ifade edilmektedir (Baltaş, 2002; Döş ve Cömert, 2012; Kaçmaz ve Aksu, 2019; Pira ve Shodol, 2004; Tuğcu, 2004). Daha kriz durumu ortaya çıkmadan gerekli önlemlerin alınması, dinamik mekanizmalar geliştirilmesi, okul içerisindeki bireylere farkındalık kazandırılması, sağlıklı iletişimin sağlanması önem arz etmektedir. Kriz sırasında etkili iş birliği, sağlıklı ve sürekli iletişim sağlanması, daha önce planlanmış olan rollerin yerine getirilmesi, izleme ve değerlendirme yaparak planların gözden geçirilmesi gerektiğinde güncelleme yapılması büyük önem taşımaktadır. Kriz sonrasında ise, durum tespiti yapılması, olumsuzlukların giderilmesi için iyileştirme çalışmalarında bulunması, krizden öğrenilen durumlara yönelik dersler çıkarılması, sonraki durumlar için planlamalar yapılması gereği ifade edilmektedir (Karaferye, 2022). Tüm bu durumların başarılı şekilde uygulanabilmesi, örgüt içi değişimlerin ve gelişmelerin uygun bir şekilde yönetilmesi okul müdürlerinin kriz çözme becerileriyle ilişkilidir. Kriz ortamlarında, yöneticilerin şartlara ayak uydurması ve hızlı yanıt vermesi büyük önem taşımaktadır (İnal vd., 2021). Değişen ve beklenmedik şartlar hem okul yöneticilerini hem de öğretmenleri olumsuz yönde etkilemektedir (Karaferye, 2022).

Yukarıdaki veriler bağlamında yapılan bu araştırmada, okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumuna etkisini öğretmen görüşleri neticesinde ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Okullar, eğitim örgütü olarak krizlerle sürekli karşılaşmakta ve krizleri aşmak için çözümler aranmaktadır. Okulun en üst yöneticisi olan okul müdürü kriz durumlarından başarıyla çıkılmasının baş sorumlusu olarak belirtilmektedir (Yavuz vd., 2021). Okul müdürü kriz sinyallerini algıladığında, krize sebep olan etkenleri belirleyerek, etkili ve verimli bir kriz yönetimi sergileyerek, iletişim kanallarını açık tutarak ve krize uygun çözüm becerilerini sahaya yansıtarak kriz durumlarının başarıyla atlatılmasını sağlayabilir. Müdürlerin kriz çözme becerileri, öğretmenlerin kurumlarına olan güvenlerini, örgütsel bağlılıklarını, mesleklerine olan inançlarını etkileyeceği ve bu bağlamlar doğrultusunda mesleki doyumlarının etkileneceği düşünülmektedir. Eğitimin önemli bir unsuru olarak öğretmenin, mesleğinden duyacağı haz ya da hoşnutluk, bir diğer tabirle sağlayacağı mesleki doyum eğitim, öğretim faaliyetlerinin etkili ve verimli olması noktasında büyük önem arz etmektedir (Sezgin, 2005; Tan, 2016; Ünal, 2000). Literatür tarandığında kriz, kriz yönetimi, kriz çözme becerileri ve öğretmenlerin mesleki doyumuna ilişkin çokça araştırma yapıldığı (Babayiğit, 2024; Çakır ve Çakır, 2022; Karaferye, 2022; Kaymak vd.,

2023; Kırıl ve Diri, 2016; Polat vd., 2024), ancak bu çalışmalarda okul müdürlerinin kriz durumlarında ki davranış şekillerine, kriz yönetim biçimlerine vurgu yapılmakta ya da sınırlı olarak kriz çözme becerileri incelenmekte ve öğretmenlerin mesleki doyumlarını etkileyen farklı değişkenlere değinilmektedir. Bu alanda yapılan araştırmalarda okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumunu üzerinde etkisi olup olmadığı noktasında oldukça az ve sınırlı verilerin mevcut olduğu görülmektedir. Hatta öğretmenlerin mesleki doyumuyla ilgili araştırmaların birçoğunda okul müdürlerinin kriz çözme becerilerine değinilmemektedir ve mesleki doyum farklı değişkenler üzerinden incelenmektedir.

Türkiye eğitim sistemi, merkeziyetçi bir yapıya sahip olup (Akçakaya ve Yücel, 2007; Başdemir, 2012; Dursun ve Altınışik, 2019; Kılıç, 2023), okulların işleyişinde okul yöneticileri önemli bir rol oynamaktadır (Ekinci, 2010; Karataş, 2013). Eğitim kurumları, toplumsal, ekonomik ve politik değişimlerden doğrudan etkilenmekte; bu bağlamda kriz durumları kaçınılmaz hale gelmektedir (İnandı, 2008). Özellikle Türkiye’de yaşanan doğal afetler, toplumsal olaylar ve eğitim politikalarındaki hızlı değişiklikler, okul ortamında krizlere neden olabilmektedir. Yaşanan krizler okul paydaşlarının ruhsal ve sosyal sağlığını ciddi şekilde etkilendiğinden dolayı okullardaki kriz yönetimi oldukça hayati bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Abbas vd., 2024). Bu çerçevede, okul müdürlerinin kriz çözme becerileri yalnızca yönetsel başarıyı değil, aynı zamanda öğretmenlerin iş doyumunu ve motivasyonu gibi psikososyal unsurları da etkilemektedir. Araştırmada da belirtildiği gibi, öğretmenlerin mesleki doyumunu, eğitim-öğretim faaliyetlerinin kalitesi açısından kritik bir önem arz etmektedir. Türkiye’de öğretmenlerin iş yükü, ekonomik kaygılar ve mesleki itibar gibi faktörlerle birlikte değerlendirildiğinde, yöneticilerden beklenen kriz yönetimi ve kriz çözme becerilerinin, öğretmenlerin genel mesleki memnuniyet düzeyine etki ettiği görülmektedir (Özalp ve Levent, 2021).

Literatürde bu ilişkinin yeterince incelenmemiş olması, Türkiye eğitim sistemi özelinde önemli bir boşluğa işaret etmektedir. Çünkü müdürlerin kriz anlarında sergilediği liderlik ve çözüm odaklı yaklaşım, öğretmenlerin okula olan bağlılıklarını ve mesleklerine duydukları saygıyı doğrudan etkileyebilmektedir. Bu nedenle söz konusu araştırma, Türkiye eğitim sisteminde yer alan okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumuna olan olası etkileri öğretmen görüşleri neticesinde açığa çıkarılarak bu alandaki bilimsel eksikliğe katkı sunmayı amaçlamaktadır ve literatürdeki boşluğun doldurulması hedeflenmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumuna olan etkisini öğretmenlerin görüşleri kapsamında ortaya çıkarmaktır. Okullar yapısı gereği her an kriz durumları ile karşılaşmakta olan örgütsel sistemlerdir. Kriz nedeniyle oluşan belirsizlik, tehdit, korku, gerilim durumlarının okul müdürlerinin kriz çözme becerilerine paralel olarak ortadan kaldırılma olasılığının artacağı ve kriz olumsuzluklarının güvenli bir şekilde ortadan kaldırılmasının öğretmenin mesleki doyumunu etkileyeceği düşünülmektedir. Araştırmanın belirtilen amacı doğrultusunda aşağıdaki araştırma sorularına cevaplar aranmaktadır:

1. Öğretmenlerin krize ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Öğretmen görüşleri kapsamında okul müdürlerinin kriz yönetim tutumları nasıldır?
3. Öğretmen görüşlerine göre kriz çözme becerileri nelerdir?
4. Öğretmenler mesleki doyum kavramını nasıl tanımlamaktadır?
5. Öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumuna etkisinin nedenleri nelerdir?
6. Öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumuna etkisinin sonuçları nelerdir?
7. Öğretmen görüşleri doğrultusunda okul müdürlerinin kriz çözme becerilerini geliştirebilmek adına olası çözüm önerileri nelerdir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Öğretmenler, devletlerin eğitim – öğretim planlarını sahada bizzat uygulayan, eğitim ve öğretimde başrolde bulunan, öğrencilerde istendik ve planlı bir şekilde davranış değişikliği yaratmaya çalışan ana karakterler olarak bilinmektedir. Bir öğretmenin mesleğinden duyacağı haz, mesleğine karşı sevgi ve saygı beslemesi, mesleğini icra ederken keyif alması, arzu ve istekli olması onun mesleki doyumuyla doğrudan ilişki içerisinde bulunmaktadır. Mesleki doyum elde edebilen öğretmen hem formal hem informal eğitim açısından daha verimli olmakta ayrıca öğretmenin bağlı olduğu, görevini ifa ettiği kurumuna karşı duyacağı aidiyet duygusunu ve örgütsel bağlılığını da artırmaktadır. Alıcı ve Yalçınkaya'ya (2019) göre mesleki doyumun artırılması, örgütsel bağlılığı artırırken iş verimliliğini de olumlu yönde etkilemektedir. Mesleki doyumun, verimlilik ve örgütsel bağlılık ile arasında pozitif bir korelasyon olduğu alanyazındaki araştırmalarda görülmektedir (Aktay, 2010; Yücel ve Bektaş, 2012). Örgütsel sistemlerde yöneticilerin liderliğine, bilgi birikimine, becerilerine ve

tecrübelerine en çok kriz dönemlerinde ihtiyaç duyulmaktadır. Yöneticinin önemli görev ve sorumluluklarından birisi de krizi önlemek, önleyemiyorsa çözebilmektir, bu durum çağdaş yönetim anlayışı içerisinde ifade edilmektedir (Sezgin, 2003). Okul yöneticisinin kararlarının ve eylemlerinin okul paydaşlarını etkilediği göz önüne alındığında, belirsizlik içeren kriz durumlarında okul yöneticisinin kriz yönetme şekilleri ve benimsedikleri liderlik vasıfları büyük önem arz etmektedir (Lawrence ve Birkland, 2004). Dou vd. (2016), okulda gösterilecek öğretimsel ve dönüşümsel liderliğin öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ve mesleki doyumları üzerinde doğrudan etkisinin bulunduğunu, okul iklimi ile öğretmenlerin öz yeterliliklerinin ise mesleki tatmin üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olduğunu belirtmektedirler. Cornel ve Sheras (1998), liderlik, ekip çalışması, ortak sorumluluk duygusunun oluşturulmasının okulda kriz yönetim planlarının etkili şekilde uygulanmasına yardımcı olacağını ve kriz durumunda sarsılan güven duygusunun yeniden kazanılmasını kolaylaştıracağını belirtmektedirler. Kriz sürecinde ve krize müdahalede sağlıklı iletişim okul idarecilerinin önceliği olarak görülmektedir (Gainey, 2010). Okul müdürünün çalışan personellerle olan ilişkisi, okulun değerleri ve değerler üzerindeki fikir birliği, ortak vizyon geliştirilmesi kriz yönetim sürecini etkilemektedir (Seeger, 1997). Ulusal ve uluslararası araştırmalar incelendiğinde kriz çözme becerisi olarak görülen niteliklere araştırmalarda tek tek yer verildiği ve konunun bütünsel bir bakış açısıyla ele alınmadığı, bir veya birkaç beceri üzerine yoğunlaşıldığı görülmektedir. Bu araştırma okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumuna etkisi üzerine temellendirilmektedir. Okulun doğal lideri ve en üst düzey yöneticisi olarak okul müdürünün kriz çözme becerilerinin bütünsel olarak ele alındığı ve öğretmenlerin mesleki doyumuna olan olası etkilerinin derinlemesine incelendiği çalışmaların literatürde fazlaca bulunmadığı göz önüne alındığında, araştırma neticesinde ortaya çıkacak sonuçların eğitim ve bilim camiasına sunacağı katkı önem arz etmektedir. Elde edilecek sonuçlarla birlikte eğitim politikacılarının ve karar vericilerin kriz, kriz yönetimi, kriz çözme becerileri konularına daha fazla eğileceği ve eğitim sistemi içerisinde bu konulara gereken önemin verilmesi açısından yapılabilecek çalışmalara ışık tutması hususlarında araştırma önemli görülmektedir. Yönettikleri kurumlarda kriz anlarında onlardan beklenen becerilerin neler olduğunun ortaya çıkarılması ve bu becerilerin sahada uygulanması hem kendilerine hem kurumlarına karşı güven duygusunu oluşturma, sağlıklı okul iklimini meydana getirme, okulun önemli bir unsuru olan öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarını ve mesleklerinden haz almalarını sağlama olgularına etki edeceği düşünüldüğünde araştırmanın okul müdürlerine sunacağı katkı önem taşımaktadır.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıda ifade edilmektedir:

1. Araştırma Tokat ili Turhal ilçesinde bulunan ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin katılımlarıyla gerçekleştirildiğinden araştırma sonucunun genelleştirilmesi mümkün değildir. Genel bir yargıya ulaşılabilmesi için daha kapsamlı şekilde nicel araştırma yöntemi kullanılması gerekmektedir.
2. Araştırma 2023-2024 eğitim öğretim yılı içerisinde görev alan öğretmenler ile gerçekleştirilmiştir.
3. Araştırma yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile gerçekleştirilmiş olup, daha kapsamlı veriler elde edebilmek için farklı teknikler kullanılması gerekebilir.
4. Kriz ile kriz çözme becerileri geniş kapsamlı ifadelerdir ve her yönüyle ele alınması gerekmektedir. Araştırma Tokat ili Turhal ilçesindeki okullar ile sınırlı olduğundan dolayı, kriz ve kriz çözme becerilerinin her yönü ile ele alınması mümkün değildir. Bu durumlar araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

1.5. Araştırmanın Varsayımları

1. Araştırmacı ve araştırmaya katılan öğretmenlerin okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumuna etki ettiği düşüncesini benimsedikleri,
2. Katılımcıların araştırma sorularına içtenlikle ve samimiyetle cevap verecekleri,
3. Katılımcıların görüşme yeri ve zamanını kendileri seçtikleri için üzerlerinde herhangi bir baskı hissetmeyecekleri,
4. Araştırmaya katılan öğretmenlerin özelliklerinin araştırmanın amacına hizmet ettiği,
5. Araştırmaya katılan öğretmen sayısının veri doyumuna ulaşılmasında yeterli olduğu varsayılmıştır.

II. BÖLÜM

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu başlık içerisinde okul müdürü, öğretmen, kriz, kriz yönetimi, kriz çözme becerileri, mesleki doyum, kriz çözme becerilerinin mesleki doyumla ilişkisi başlıklarına yer verilmektedir.

2.1. Okul Müdürü

Bu başlık altında okul müdürünün tanımına, okul müdürü olarak görevlendirilme şartlarına, okul müdüründe bulunması beklenen nitelikler, okul müdürünün görev ve sorumluluklarına değinilmektedir.

2.1.1. Okul Müdürünün Tanımı

Okul müdürü, yönetmekle görevli olduğu okulda, Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından belirlenen amaç ve hedefler doğrultusunda, eğitim ve öğretim faaliyetlerinin yerine getirilmesinin sorumlu olan lider kişiler olarak ifade edilmektedir (Bursalıoğlu, 2000). MEB Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliğine göre okul müdürü kısaca her türlü eğitim öğretim, yönetim, personel, yazışma, güvenlik vb. iş ve işlemlerin yerine getirilmesini sağlayacak olan kişi olarak belirtilmektedir (MEB, 2014). Şişman (2018) okul müdürünü, okul ile okul programının yönetiminden, öğrenme faaliyetinin gerçekleşmesinden ve okul başarısına dair neticelerin sorumlusu olarak, okulun en yetkili ve en üst amiri olarak tanımlamaktadır. Bursalıoğlu (2013), okul müdürünü, okulun hayati çalışmalarının devamlılığından, gelişiminin artırılmasından ilk önce sorumluluğu bulunan kişi olarak belirtmektedir. Okul müdürü, bilgili, birikimli, deneyimli, sürekli olarak kendini yenileyen ve geliştiren çağının iletişim araçlarını kullanabilen, demokratik olan, bilimsel yol ve yöntemlerden ayrılmayan lider karakterlerdir (Bakioğlu vd, 2002).

Temel bir ifadeyle okul etkililiği, para ile ifade edilmeyen girdileri veya süreçleri (öğretmenlerin yetiştirilmesi, öğretmenlere ve öğrencilere rehberlik edilmesi, ders kitaplarının niceliği, öğretim stratejileri vb.) sonuçlarla karşılaştırmaktır (Balcı, 2013). Eğitimsel etkililik seviyesi, etkili okulun en önemli niteliklerinden biri olarak görülmektedir. Öğrencilerin eğitsel ve akademik başarı düzeyleri, etkili okul seviyesinin belirlenmesinde kullanılmaktadır. Farklı bir deyişle öğrencilerin bilgi, beceri, tutum ile davranışlarındaki

gelişimleri okulun etkililik ve başarı düzeyini ifade etmektedir (Ostroff ve Schmitt, 1993, Akt., Konan vd., 2017). Bu anlamda okul müdürü, etkili bir okul oluşturma'nın baş aktörü olarak tanımlanmakta ve bir okul, müdürü kadar okuldur ifadesi kullanılmaktadır (Açıkalın, 2016). Okullarda amaçların gerçekleştirilmesi, hedeflere ulaşılması için kurum çalışanlarını örgütleyen, motive eden, koordinasyonu sağlayan, çalışanlara rehberlik ederek onları yönlendiren ve tüm iş görenleri denetleyen ayrıca kurum yönetimi ve başarısından en büyük ölçüde sorumlu olan kişiye okul müdürü denmektedir (Konan vd., 2017). Bursalıoğlu (2000) bir başka tanımında ise okul müdürlerini; okulun, eğitimsel ve öğretimsel amaçlarını gerçekleştirmek ve etkililiğini en üst seviyeye yükseltmek için gayret gösteren, okulun her anlamda gelişimi ve değişimi için çaba sarf eden, kaynak yaratmaya çalışan, ayrıca iş gören tüm kesimi geliştirmek için faaliyetler düzenleyen lider kişiler olarak tanımlamaktadır. Çelik (2007) ise okul müdürünü; öğrencilerin başarı seviyelerini artırmak için çalışan, öğretmenlerin öğretim yöntem ve tekniklerini geliştirmek ile etkili okul öğretimi sağlamak için öğretmenleri denetleyen bir rehber ve yol gösterici olarak ifade etmektedir. Günümüzde okullarda büyük değişimler gözlenmekte, bu değişimlerle beraber okul müdürlerinin eskiye göre farklı davranışlar sergilemesi beklenmektedir. Okul müdürlerinin değişen ve gelişen sorumluluklarına paralel olarak en çok otorite tesisi, eğitsel ve öğretimsel programların ve uygulamaların geliştirilmesi, ekonomik konular, personelin değerlendirilmesi, okula dair politikaların oluşturulması ve paydaşların karara katılımı gibi alanlarda rol değişikliklerinin olduğu belirtilmektedir (Balyer, 2012). Okul müdürlerinin görevleri ve sorumluluklarında yaşanan dönüşümle beraber, ülkelerin eğitim sistemlerinde okul müdürlerinin seçilmesi, yetiştirilmesi ve görevlendirilmesi süreçleri birbirlerinden farklılık göstermektedir (Konan vd., 2018).

Okul müdürü olarak yetiştirilme, görevlendirilme ve atanma konusunda her ülkenin farklı politikalar yürüttüğü görülmektedir. Örneğin; Amerika Birleşik Devletleri'nde okul müdürleri, üniversite programları içerisinde formal bir eğitim alarak yetiştirilmektedir (Brundrett, 2001). Japonya'da ise okul müdürlüğüne öğretmenlikten geçilmektedir (Bjork, 2000). Okul müdürü olarak görevlendirilmek için 20 yıl öğretmen olma şartı aranmaktadır, bu durum Japonya'nın okul müdürlüğünü öğretmenlikten ayrı düşünmediğini ve kıdeme önem verildiğini göstermektedir (Akin, 2012). İngiltere'de okulun paydaşlarını temsilen, okul yönetim kurulları bulunmaktadır. Okul yönetim kurullarının açacağı okul müdürlüğü kadrosuna başvuru yapabilmek için öğretmen olmak, yüksek lisans ya da doktora düzeyinde diplomaya sahip olmak gerekmektedir. Ayrıca hükümet tarafından denkliği kabul edilen eşdeğer belgeler de geçerli sayılmakta olup, yöneticilik konusunda tecrübeli olma kriterleri

aranmaktadır. Okul müdürleri, okul performansına dair raporlarını okul yönetim kurullarına sunmaktadır (Eurydice, 2010). Ülkemizde ise okul müdürü olarak görevlendirilme şartları yönetmelikle belirlenmiş olup, günümüzde halen bu uygulama devam etmektedir.

2.1.2. Okul Müdürü Olarak Görevlendirilme Şartları

MEB’e Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği’nin II. Bölümünde yer alan 5. Madde (MEB, 2021) incelendiğinde, bir okulda yönetici olarak görevlendirilmek için aranan genel şartlar şunlardır:

“Yönetici olarak görevlendirileceklerde aranacak genel şartlar

MADDE 5 – (1) Yönetici olarak görevlendirileceklerde aşağıdaki genel şartlar aranır:

- a) Yükseköğretim mezunu olmak.
- b) Bakanlık kadrolarında öğretmen olarak görev yapıyor olmak.
- c) Eğitim Yönetimi Sertifikasına sahip olmak.
- ç) Yöneticiliğe ilk defa görevlendirilecekler bakımından bu Yönetmelikte belirtilen sınavlarda başarılı olmak.
- d) Görevlendirileceği eğitim kurumu ile aynı türdeki eğitim kurumlarından birine öğretmen olarak atanabilecek nitelikte olmak ve görevlendirileceği eğitim kurumu ile aynı türdeki eğitim kurumlarından birinde aylık karşılığında okutabileceği ders bulunmak.
- e) Yazılı sınav başvurusunun son günü itibarıyla son dört yıl içinde adli veya idari soruşturma sonucu yöneticilik görevi üzerinden alınmamış olmak.
- f) Zorunlu çalışma gerektiren yerler dışındaki eğitim kurumu yöneticiliklerine görevlendirilecekler bakımından, ilgili mevzuatına göre zorunlu çalışma yükümlülüğünü tamamlamış, erteletmiş ya da bu yükümlülüğünden muaf tutulmuş olmak.

(2) Bazı alan öğretmenleri ya da tüm öğretmenleri yazılı sınav/değerlendirme/uygulama sınavı sonucuna göre atanan eğitim kurumlarının yöneticiliklerine görevlendirileceklerde, bu eğitim kurumlarına daha önce aynı süreçlerden geçerek öğretmen olarak atanmış olma şartı aranmaz.” şeklinde belirtilmektedir (MEB, 2021).

Yine MEB’e Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği’nin II. Bölümünde yer alan 6. Maddeye (MEB, 2021) bakıldığında okul müdürü olabilmek için aranan özel şartlar şu şekilde ifade edilmektedir:

“Müdür olarak görevlendirileceklerde aranacak özel şartlar

MADDE 6 – (1) Müdür olarak görevlendirileceklerin aşağıdaki şartlardan en az birini

taşımaları gerekir:

- a) Müdür olarak görev yapmış olmak.
- b) Kurucu müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı ve müdür yetkili öğretmen olarak ayrı ayrı veya toplam en az bir yıl görev yapmış olmak.
- c) Bakanlığın şube müdürü veya daha üst unvanlı kadrolarında asaleten görev yapmış olmak.
- (2) Müdür olarak görevlendirileceklerde ayrıca;
 - a) Meslekî ve teknik ortaöğretim kurumlarına müdür olarak görevlendirileceklerde, atölye, laboratuvar veya meslek dersleri öğretmenleri kapsamında olmak,
 - b) İmam hatip liselerine müdür olarak görevlendirileceklerde, İmam Hatip Lisesi Meslek Dersleri öğretmeni olmak,
 - c) Özel eğitim kurumlarına müdür olarak görevlendirileceklerde; bilim ve sanat merkezleri için bilim sanat merkezinde kadrolu olarak görev yapmış olmak, rehberlik ve araştırma merkezleri bakımından Rehberlik, diğer özel eğitim kurumları bakımından Özel Eğitim öğretmeni olmak,
 - ç) Fen liselerine müdür olarak görevlendirileceklerde Matematik, Fizik, Kimya veya Biyoloji öğretmeni olmak,
 - d) Sosyal bilimler liselerine müdür olarak görevlendirileceklerde Türk Dili ve Edebiyatı, Tarih, Coğrafya, Felsefe, Psikoloji veya yabancı dil öğretmeni olmak,
 - e) Güzel sanatlar liselerine müdür olarak görevlendirileceklerde Görsel Sanatlar/Resim veya Müzik öğretmeni olmak,
 - f) Spor liselerine müdür olarak görevlendirileceklerde Beden Eğitimi öğretmeni olmak, şartları aranır.

(3) İkinci fıkrada belirtilen niteliklerde aday bulunmaması hâlinde, diğer alan öğretmenlerinden de görevlendirme yapılabilir.” şeklinde ifade edilmektedir (MEB, 2021).

Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Atama Yönetmeliği’nde (2021) yönetici görevlendirmede izlenecek olan yöntem “Madde 15’te” yer almaktadır. Bu maddenin birinci bendine göre; müdür, müdür başyardımcısı veya müdür yardımcılığı görevlerine ilk kez atanacaklar ile daha önce bu görevlerde bulunmuş ancak hâlihazırda öğretmenlik yapanlar, gerekli genel ve özel şartları sağlamaları koşuluyla ilk defa görevlendirme kapsamında başvuru yapabilmektedirler. Bu görevlendirmeler, yazılı sınav, Ek-1’de yer alan “Değerlendirme Formu” esas alınarak yapılan değerlendirme ile Ek-3’te belirtilen “Sözlü Sınav Formu” üzerinden gerçekleştirilen sözlü sınav sonuçlarına göre belirlenmektedir. Aynı maddenin ikinci bendinde ise halihazırda yöneticilik görevinde

bulunan idarecilerin aynı veya farklı eğitim kurumlarına atanmalarına ilişkin görevlendirme detayları bulunmaktadır. Buna göre; aynı unvanda bulundukları eğitim kurumunda dört yılını dolduran yöneticiler, aynı veya başka bir eğitim kurumuna; sekiz yılını dolduran yöneticiler ise yalnızca farklı bir eğitim kurumuna, aynı unvanla yeniden görevlendirme kapsamında başvuruda bulunabilmektedirler. Yeniden görevlendirme işlemleri, Ek-2’de yer alan “Yönetici Değerlendirme Formu” esas alınarak yapılan değerlendirme sonucunda elde edilen puanlara göre ve puan üstünlüğü esas alınarak gerçekleştirilmektedir.

Öğretmenlik Meslek Kanunu’na göre (2024) yönetici görevlendirilmesi şu şekilde gerçekleştirilmektedir:

“Yönetici görevlendirme

MADDE 21- (1) Eğitim kurumu müdürü veya müdür yardımcısı olarak ilk defa görevlendirilecek adaylar, Akademi tarafından düzenlenen yönetici yetiştirme programına alınır. Bu programa katılacak yönetici adayları yazılı ve/veya sözlü sınavlardan altmış ve üzerinde puan alanlar arasından puan üstünlüğüne göre belirlenir. Yazılı ve sözlü sınavın birlikte yapılması hâlinde başarı puanı, yazılı ve sözlü sınav puanının aritmetik ortalaması alınarak belirlenir.

(2) Yönetici yetiştirme programına alınanlardan bu program sonunda yapılan yazılı sınavda altmış ve üzerinde puan alanlar başarılı sayılır. Bunlar tercihleri de dikkate alınarak bu fıkraya göre yapılan yazılı sınavda alınan puan üstünlüğüne göre vali onayı ile yönetici olarak görevlendirilir.

(3) Yöneticiler dört ders yılı için görevlendirilir. Yöneticiler aynı eğitim kurumunda aynı ünvanla en fazla sekiz ders yılı görev yapabilir.

(4) Yöneticilerin aynı eğitim kurumunda veya bir başka eğitim kurumuna yeniden yönetici olarak görevlendirilmelerinde Bakanlıkça belirlenecek başarı ölçütleri dikkate alınır. Bu madde kapsamındaki görevlendirmeler özlük hakları, atama ve terfi yönünden kazanılmış hak doğurmaz.

(5) Yönetici olarak görevlendirileceklerde aranacak şartlar, yöneticilerin aynı eğitim kurumunda veya bir başka eğitim kurumuna yeniden yönetici olarak görevlendirilmeleri ve bu görevlendirmelerde esas alınacak başarı ölçütleri, Akademi tarafından verilecek eğitimler, uygulanacak sınavlar ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer hususlar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.”

Ayrıca tüm aranan genel ve özel şartlara ek olarak, eğitim yöneticisi olan okul müdürlerinin resmi sorumluluklarıyla beraber insanlara ve topluma karşı etik ve ahlaki sorumluluğunun bulunduğu göz önüne alınarak, müdür atamalarında liyakat, eşitlik, adalet ve

kariyer gibi değerlere de bağlı kalınması önem arz etmektedir (Arslanargun, 2012).

Millî Eğitim Bakanlığı'nın 2023 yılında yayınladığı vizyon belgesine göre; okulun şartları elverdiği ölçüde mümkün olduğu kadar özerkleşmesi gerekmektedir. Çağın gerekliliklerine uygun şekilde kimliğini bulan okulda insancıl değerler, ekip olma bilinci ve üretim niteliğinin artacağı öngörülmektedir. Bu süreç içerisinde en önemli aktör okul yöneticisi olarak görülmektedir. Her okul, kimliğini bulma sürecinde yöneticisi kadar okul olarak belirtilmektedir. Bu bağlamda okul yöneticisinin okulu oluşturan tüm paydaşları kapsayan güvene ve uzmanlığa dayalı etki gücü önemli bir unsuru ifade etmektedir. Etki gücü sayesinde sadece eğitimsel planların işlenmesini değil öngörülemeyen durumların da yönetilmesi sağlanmaktadır (MEB, 2023). Bu gerekçelerle 2023 yılında yayınlanan MEB Vizyon Belgesi'nde okul yöneticilerinin atanmasında, yeterliliklere dayanan yazılı sınav uygulaması ile beraber belirlenecek nesnel diğer ölçütlerin kullanılacağı ifade edilmektedir.

2.1.3. Okul Müdüründe Bulunması Beklenen Nitelikler

Ülkemizde okul müdürlüğü 10 Haziran 2014 yılında yürürlüğe giren yönetmelik ile meslek olmaktan çıkarılarak, öğretmenlik mesleğine entegre duruma getirilmekte ve ikincil bir görev durumuna dönüştürülmektedir. Böylece okul müdürlüğünde atama dönemi sona erdirilerek, görevlendirme dönemine geçilmektedir. Okul müdürlerinin öncelikle ideal bir öğretmende bulunması gereken özelliklere sahip olması beklenmektedir (Konan, 2017). İdeal bir öğretmenin, öğrenmeyi kolaylaştıran ve öğrenmeyi öğreten, öğrencinin beceri ve yeteneklerinin farkına varmasını sağlayarak onları geliştiren, bireyin bilgiye ulaşması için ona yön gösterici ve rehberlik edici bir yapıda liderlik sergilemesi arzu edilmektedir (Onural, 2006). Bu bağlamda okul müdüründen; etkili bir öğretim süreci oluşturması ve öğrencilerin gelişimini sürekli olarak izlemesi (Gürbüz vd., 2013), derslerin planlama süreçlerinde öğretmenlere rehberlik etmesi (Canbazoglu vd., 2010), öğrencilerde öğrenme kültürünün oluşturulup, geliştirilmesi için liderlik etmesi istenmektedir (Fullan, 2002). Okul müdürlerinin, mevzuat hükümlerince öğretmenler içerisinde görevlendirilmesi göz önüne alındığında ideal bir öğretmende bulunması gereken niteliklere okul müdürlerinin de haiz olması istenmektedir.

Literatürde yer alan tanımlar incelendiğinde okul müdürünün, yönetici olarak bulunduğu okulun başarısından birinci derecede sorumluluğu bulunduğu ve bu başarıda önemli bir yere sahip olduğu ifade edilmektedir. Hangi kademede ve hangi türde olursa olsun okulun başarısındaki aslan payı okul müdüründe bulunmaktadır (Balcı, 2001; Buluç, 2009).

Okulların başarısının artırılmasında okulun fiziki koşulları oldukça önem arz etmektedir (Önder, 2016). Okulun başarısını artırabilmek ve amaçlarına ulaşabilmek için okul müdürünün, fiziki yapıyı geliştirebilecek, okul çalışanlarının gelişimini destekleyebilecek ve bu yönde faaliyetler düzenleyebilecek, uyumlu ve güzel bir okul iklimi yaratacak niteliklere sahip olması istenmektedir (Oyman ve Turan, 2014). Okul başarısında etkisi bulunan bir faktör de okul kültürü olarak gösterilmektedir. Okul kültürünü inşa etmek ve sürdürmek okul müdüründen beklenen bir başka niteliktir (Babaoğlu vd., 2017).

Bir okulun en üst idari amiri olan okul müdürü, okulda doğal lider olarak görülmektedir. O halde okul müdüründen beklenen önemli bir nitelikte, liderlik vasıflarına sahip olmasıdır. Görevlendirilen okul müdürü, bulunduğu makamdan resmi yetkilerini, çalışma çevresinden sosyal yetkilerini, yönetsel bilgi ve becerilerinden ise teknik yetkilerini almaktadır. Etkili bir liderlik için okul müdürün bu yetkilerin tümüne sahip olması gerekmektedir (Kayhan ve Eroğlu, 2002). MEB Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği 78. Maddesi (2013) içerisinde okul müdürü, eğitim ve öğretimin lideri olarak ifade edilmektedir. Okul müdürünün etkili bir lider niteliklerine sahip olması, okulun hedeflerini gerçekleştirerek başarıya ulaşmasının önemli koşullarından birisi olarak görülmektedir. Liderlik becerisi sayesinde okul müdürü, okulu oluşturan tüm paydaşlar üzerinde olumlu bir etki yaratmaktadır (Akçekoce ve Bilgin, 2016). Okulların kuruluş gayelerini gerçekleştirmesi için, müdürlerin etkili liderler olması gerektiği belirtilmektedir. Tahaoğlu'na (2007) göre okullarda en fazla dönüşümcü, vizyoner, kültürel, öğretimsel liderlik modelleri etkili olmakta, Eraslan (2004) ise değişimin okula taşınabilmesi için okul müdürlerinde dönüşümcü liderliğin olması gerektiğini savunmaktadır. Ilgar (2005), aynı niteliğe sahip iki okul arasındaki öğretmenlerin performansları arasında anlamlı farklılıklar varsa, bu farklılığın kuvvetle muhtemel okul müdürünün gerekli liderlik vasıflarını taşımasından kaynaklı olduğunu belirterek, okul müdürlerinde kurumlarına uygun olan liderlik becerilerinin olması gerektiğini ifade etmektedir.

Yönetim sürecinin, kriz çözme süreciyle yakın ilişkili olduğu belirtilmektedir (Koçak ve Eves, 2010). Yöneticinin başlıca işlerinden biriside kriz çözmektir (Güçlü, 2003). Bu bağlamda kriz çözme becerisi, okul müdüründen beklenen başka bir niteliği ifade etmektedir. Okul müdüründen beklenen kriz çözme konusunda yeterli olması, krizlerle baş edebilmesi ve krizleri yönetebilmesi, personeli motive etmesi ve güvenli bir okul iklimi oluşturması olarak sıralanmaktadır (Çelikten, 2001).

2.1.4. Okul Müdürünün Görev ve Sorumlulukları

MEB Okul Öncesi ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliğinin 39. maddesi ile MEB Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinin 77. Maddesinde okul yöneticisinin genel görevleri ve 78. maddesinde ise okul müdürlerinin görev, yetki ve sorumlulukları düzenlenmektedir.

MEB Okul Öncesi ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliğinin 39. maddesine (MEB, 2014) göre:

“MADDE 39 – (1) Okul öncesi eğitim ve ilköğretim kurumları, ilgili mevzuat hükümleri doğrultusunda diğer çalışanlarla birlikte müdür tarafından yönetilir. Müdür; okulun öğrenci, her türlü eğitim ve öğretim, yönetim, personel, tahakkuk, taşınır mal, yazışma, eğitici ve sosyal etkinlikler, yatılılık, bursluluk, taşınmalı eğitim, güvenlik, beslenme, bakım, koruma, temizlik, düzen, nöbet, halkla ilişkiler ve benzeri görevler ile Bakanlık ve il/ilçe milî eğitim müdürlüklerince verilen görevler ile görev tanımında belirtilen diğer görevlerin yerine getirilmesini sağlar.

(2) (Ek:RG-14/10/2023-32339) Okul müdürü, bu Yönetmelikte belirtilen hususları dikkate alarak eğitim ortamlarında öğrencilerin cep telefonlarını ve kayıt özelliği olan dijital cihazlarını kurallara uygun bir şekilde kullanmalarına yönelik tedbirleri alır.” şeklinde ifade edilmektedir (MEB, 2014).

MEB Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinin 77. Maddesine (MEB, 2013) göre yönetimin genel görevleri:

“Yönetim

MADDE 77- (1) Okul yöneticileri; öğretmenlere, öğrencilere, velilere ve çevreye eğitim ve öğretimde liderlik yapar, verimliliğin artırılmasına, ekip ruhunun oluşturulmasına, okulun çevreyle bütünleşmesine ve kurum kültürünün geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapar, okulu hizmete hazır durumda bulundurur. Bilimsel ve teknolojik gelişmeler, verimlilik ve saydamlık ilkeleri doğrultusunda okulu sürekli yeniler ve geliştirir, zamanı ve tüm imkânları okulun amaçlarını gerçekleştirmek için kullanır.

(2) Okul yönetimi;

a) Araştırma ve planlama,

b) Örgütlenme,

c) Rehberlik,

ç) İzleme, denetim ve değerlendirme,

d) İletişim ve yönetişim görevlerini yerine getirir.” şeklinde belirtilmektedir (MEB, 2013).

MEB Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinin 78. Maddesi (MEB, 2013) ise okul müdürlerinin görev, yetki ve sorumluluklarını:

“Müdür, görev, yetki ve sorumlulukları

MADDE 78- (1) Müdür, Türk millî eğitiminin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak Anayasa, kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge, genelge ve diğer ilgili mevzuat hükümleri doğrultusunda okulun amaçlarını gerçekleştirmek üzere tüm kaynakların etkili ve verimli kullanımından, ekip ruhu anlayışıyla yönetiminden ve temsilinden birinci derecede sorumlu eğitim ve öğretim lideridir. Müdür, okulu bünyesindeki kurul, komisyon ve ekiplerle işbirliği içinde yönetir,

(2) Müdür çalışmalarını valilikçe belirlenen mesai saatleri dâhilinde yapar; görevin gerektirdiği durumlarda mesai saatleri dışında da çalışmalarını sürdürür,

(3) Müdür, görevinde sevgi ve saygıya dayalı, uyumlu, güven verici, örnek tutum ve davranış içinde bulunur; mevzuatın kendisine verdiği yetkileri kullanır,

(4) Müdürün görev yetki ve sorumlulukları şunlardır:

a) Öğretim yılı başlamadan önce personelin iş bölümünü yapar ve yazılı olarak bildirir. Öğretmenlerin gerektiğinde görüşlerini de almak suretiyle okutacakları derslere ilişkin görevlerin dağılımını yapar,

b) Ünitelendirilmiş yıllık planların hazırlanması amacıyla öğretmenler kurulu ve zümre toplantılarının yapılmasını sağlar. Zümrelerden derslere yönelik ünitelendirilmiş yıllık planı ders yılı başlamadan önce alır, inceler, gerektiğinde değişiklik yaptırarak onaylar ve bir örneğini iade eder,

c) Okulun derslik, bilişim teknolojisi sınıfı, laboratuvar, atölye, kütüphane, araç ve gereci ile diğer tesislerini sağlık ve güvenlik şartlarına uygun bir şekilde eğitim ve öğretime hazır bulundurur. Bunlardan imkânlar ölçüsünde diğer okullarla çevrenin de yararlanmasını sağlar. Diğer okul ve çevre imkânlarından da yararlanılması için gerekli tedbirleri alır. Öğrencilerin sürekli eğitimlerini yürütmek için millî eğitim müdürlüğü ve ilgili kuruluşlarla işbirliği yaparak il sınırları içindeki bütün okul ve işletmelerden yararlanılması, gerekli durumlarda bina kiralanmasıyla ilgili iş ve işlemleri yürütür,

ç) Eğitim ve öğretim çalışmalarını etkili, verimli duruma getirmek ve geliştirmek, sorunlara çözüm üretmek amacıyla kurul, komisyon ve ekipleri oluşturur. Toplantılarda alınan kararları onaylar, uygulamaya koyar ve gerektiğinde üst makama bildirir,

d) Öğretmenlerin performanslarını artırmak amacıyla her öğretim yılında en az bir defa dersini izler ve rehberlikte bulunur,

e) Teknolojik gelişmeleri okula kazandırır. Okulun ihtiyaçlarını belirler, bütçe

imkânlarına göre satın alma, bağış ve benzeri yollarla karşılanması için gerekli işlemleri yaptırır. Eğitim araç ve gereciyle donatım ihtiyaçlarını zamanında ilgili birimlere bildirir,

f) Okulun düzen ve disipliniyle ilgili her türlü tedbiri alır,

g) Personelin yetiştirilmesi ve geliştirilmesi için gerekli tedbirleri alır. Adaylık ve hizmetiçi eğitim faaliyetleriyle ilgili iş ve işlemleri yürütür,

ğ) Personelin performans yönetimi ve disiplin işleriyle öğrenci ödül ve disiplin işlerini yürütür,

h) Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin yürütülmesini sağlar. Özel eğitim gerektiren öğrencilerin yetiştirilmesi ve kaynaştırma eğitimiyle ilgili gerekli tedbirleri alır,

ı) Öğrencilere ders yılı içinde gerektiğinde 5 günü geçmemek üzere izin verebilir. Bu yetkisini yardımcılara devredebilir,

i) Öğrencilerin askerlik ertelemesine ilişkin iş ve işlemlerinin 21/6/1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu hükümlerine göre yürütülmesini sağlar,

j) Öğretmenlerin ve öğrencilerin nöbet görev ve yerlerini belirler, onaylar ve uygulamaya koyar,

k) Haftalık ders programlarının düzenlenmesini sağlar, onaylar ve uygulamaya koyar.

l) Diploma, öğrenim durum belgesi, sözleşme ve benzeri belgeleri onaylar,

m) Eğitim ve öğretim ile yönetimde verimliliğin artırılması, kalitenin yükseltilmesi ve sürekli gelişimin sağlanması için araştırma yapılmasını, bu konularda iyileştirmeye yönelik projeler hazırlanmasını ve uygulanmasını sağlar,

n) Görevini üstün başarıyla yürüten personelin ödüllendirilmelerini teklif eder. Görevini gereği gibi yapmayanları uyarır, gerektiğinde haklarında disiplin işlemi yapılmasını sağlar,

o) Özürleri nedeniyle görevine gelemeyen personelin yerine görevlendirme yapılması için gerekli tedbirleri alır,

ö) İzinli veya görevli olduğu durumlarda müdür başyardımcısının, müdür başyardımcısının bulunmadığı hâllerde ise bir müdür yardımcısının müdür vekili olarak görevlendirilmesini millî eğitim müdürlüğüne teklif eder,

p) Eğitim ve öğretimle ilgili her türlü mevzuat değişikliklerini takip eder ve ilgililere duyurulmasını sağlar,

r) Stratejik plan ve bütçe önerilerini gerekçeli olarak hazırlar, ilgili makama sunar, yetkisinde bulunan bütçe giderlerini gerçekleştirir, takip eder, giderlerle ilgili belgeleri zamanında düzenletir, harcamalarla ilgili azami tasarrufun sağlanmasına özen gösterir,

s) Okulun bina, tesis, atölye, laboratuvar, salon, bahçe ve benzeri bölümleri ile araç-

gerecinin diğer kurum ve kuruluşlarla birlikte kullanılması durumunda, mahalli mülki idare amirinin onayını da alarak ilgili kurumla bir protokol imzalar ve bir örneğini üst makama gönderir,

ş) Harcama yetkilisi olarak, müdür başyardımcısını veya müdür yardımcılarında birini 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa göre gerçekleştirme görevlisi olarak görevlendirir,

t) 28/12/2006 tarihli ve 2006/11545 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Taşınır Mal Yönetmeliğine göre memuriyet veya çalışma unvanına bağlı kalmaksızın, taşınır kayıt ve işlemlerini yürütmek üzere gerekli bilgi ve niteliklere sahip personel arasından taşınır kayıt ve kontrol yetkilisi görevlendirir,

u) Elektronik ortamda yürütülmesi gereken iş ve işlemlerle ilgili gerekli takip ve denetimi yapar,

ü) 9/2/2012 tarihli ve 28199 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Okul-Aile Birliği Yönetmeliğindeki sorumluluklarını yerine getirir,

v) Öğrenci ve çalışanların sağlığının korunması, okulun fizikî yapısından ve çevreden kaynaklanan olumsuz sağlık şartlarının iyileştirilmesi amacıyla koruyucu tedbirlerin alınmasını sağlar,

y) Okul binası ve eklentilerinin sabotaj, yangın, hırsızlık ve diğer tehlikelere karşı korunması için gerekli koruyucu güvenlik tedbirlerinin alınmasını sağlar.

z) Okul ve öğrencilerin katılacağı yarışmalar ve sınavlarla ilgili komisyonları oluşturur, bu etkinliklere katılan öğrencilere danışmanlık ve rehberlik yapmak üzere öğretmen görevlendirir,

aa) Görev tanımındaki diğer görevleri de yapar,

bb) 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 11 ve 12 nci maddesi uyarınca acil durumlarla mücadele için gerekli tedbirleri alır,

(5) Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumu müdürleri ayrıca okuldaki eğitim, öğretimle ve işleyişiyle ilgili olarak;

a) Derslik, atölye ve laboratuvarların birer üretim ortamı durumuna getirilmesini; çevredeki işletme, müze, turistik tesis ve benzeri kuruluşlarla işbirliğine gidilerek insan gücü ihtiyacıyla alana/dallara alınacak öğrenci sayılarının belirlenmesini; atölye, laboratuvar, uygulamalı ders, staj veya yaz uygulamasının buralarda yapılabilme imkânlarının araştırılmasını, mesleklerinde başarılı olanların ders, seminer ve konferans gibi etkinliklerle eğitime katkıda bulunmalarını sağlar,

b) Mesleki Açık Öğretim Lisesi programlarına katılan öğrencilere yüz yüze eğitim verilmesi için gerekli önlemleri alır. Okulun derslik, atölye ve laboratuvarlarında açılması planlanan yaygın eğitim faaliyetleri konusunda ilgili kurumlarla işbirliği yapar,

c) Mezunların elektronik ortamda izlenmesini, gerektiğinde mezunlar ve işyeri yetkililerine anket uygulanmasını sağlar. Okulun yıllara göre mesleki ve akademik başarısını tespit ederek sonuçlarından yararlanır,

ç) Okulda üretime ilişkin iş ve işlemleri yürütmek üzere atölye, laboratuvar ve meslek dersleri öğretmenleri arasından atanmış bir müdür yardımcısını, teknik müdür yardımcısı olarak görevlendirir,

d) Sektörle işbirliğine önem verir. Çevredeki sektörel gelişim ve değişimi izleyerek programların, iş hayatının istek ve beklentileri doğrultusunda geliştirilmesi konusunda yapılan çalışmaların, ilgili birimlere iletilmesini sağlar,

e) Döner sermaye iş ve işlemlerinde, 20/10/2006 tarihli ve 26325 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Döner Sermaye İşletmelerinde Üretimi Teşvik Primi Dağıtımı, Parça Baş Üretim, Atölye ve Tesislerin Özel Sektörle İşbirliği Yapılarak İşletilmesi Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre eğitim ve öğretimi aksatmamak şartıyla gerektiğinde sorumluluğundaki atölye ve laboratuvarlar ile makine ve teçhizatın özel sektörle birlikte kullanılmasına imkân sağlar,

(6) İşletmelerde mesleki eğitimle ilgili olarak;

a) Öğrencilere, yaşına uygun asgari ücretin 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda belirlenen tutarı kadar ödenecek ücret, ücret artışı ve diğer imkânlar konusunda öğrenci reşitse kendisi; değilse velisiyle birlikte işletmelerle eğitim sözleşmesini imzalar,

b) Eğitimin öğretim programına uygun olarak yürütülmesi ve okul-işletme arasında sürekli işbirliğini sağlamak amacıyla bir koordinatör müdür yardımcısıyla ilgili alandaki öğretmen, öğrenci, işletme sayısı ve işletmelerin okula uzaklıkları dikkate alınarak aynı alanın atölye, laboratuvar ve meslek dersleri öğretmenleri arasından yeterli sayıda koordinatör öğretmen görevlendirir, rehberlik eder ve denetler. Yönetici ve öğretmenlere, "işletmelerde meslek eğitimi" adıyla verilecek ek ders göreviyle ilgili programı hazırlar ve millî eğitim müdürlüğüne onaylatır,

c) İşletmelerde görevli eğitici personel/usta öğreticinin hizmetiçi eğitiminde, okulun personel ve diğer imkânlarıyla yardımcı olur,

ç) Eğitimde amaçlanan hedeflere ulaşılması için işletme yetkilileriyle işbirliği yaparak gerekli önlemleri alır. İşletme yetkilileriyle yapılan toplantılara başkanlık eder,

d) Okulda atölye, laboratuvar kurulmaması veya yeterli donanım bulunmaması hâlinde sektörle işbirliği çerçevesinde yapılan protokol kapsamında işletmelerin eğitim birimlerinde alan/dal derslerinin eğitim ve öğretimi için ilgili alanın atölye, laboratuvar ve meslek dersleri öğretmeni görevlendirir. Ayrıca uygulamalı derslerin eğitiminin işletmelerde yapılması hâlinde yüz yüze eğitim kapsamında ders okutmak üzere bu işletmelerde öğretmen görevlendirir,

(7) Anadolu imam-hatip ve imam-hatip lisesi müdürleri ayrıca okuldaki eğitim, öğretimle ve işleyişle ilgili olarak, okulun çevreyle ilişki kurmasını sağlamak amacıyla, dinî konularda halkın bilgilendirilmesine yönelik meslek dersleri öğretmenlerinin sorumluluğunda sosyal etkinlikler çerçevesinde hutbe, vaaz ve benzeri programlar düzenler ve bu konularda müftülük, il veya ilçe millî eğitim müdürlükleri, yükseköğretim kurumları ve diğer kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapar. Mesleki Açık Öğretim Lisesi imam-hatip bölümü öğrencilerine yüz yüze eğitim verilmesi konusunda gerekli önlemleri alır. Ayrıca okulun mescit, kütüphane, kitaplık, laboratuvar ve benzeri eğitim ortamları ve uygulama çalışmalarında kazanılacak bilgi ve becerilerin okulun amaçlarına ve öğretim programlarındaki ilkelere uygun olarak kullanılmasını sağlar.” şeklinde düzenlemektedir (MEB, 2013).

Millî Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü’nce yayımlanan Psikososyal Koruma, Önleme ve Krize Müdahale Hizmetleri Yönergesi kapsamında okul müdürlüklerinin krize müdahale konusundaki görev, yetki ve sorumlulukları 8. maddede şu şekilde düzenlenmektedir:

“Okul müdürlüklerinin görev, yetki ve sorumlulukları

MADDE 8 – (1) Psikososyal koruma, önleme ve krize müdahale hizmetlerinde okul müdürlüklerinin görev, yetki ve sorumlulukları şunlardır:

- a) Öncelikle konuyla ilgili hizmet içi eğitim almış personelden olmak üzere okul ekibinin kurulmasını sağlar.
- b) Başta okul ekibi olmak üzere, okul bünyesindeki tüm öğretmen ve personelin konuyla ilgili eğitim almasını sağlar.
- c) Okul rehberlik hizmetleri programına dâhil edilen psikososyal koruma, önleme ve krize müdahale hizmetlerinin yürütülmesini sağlar.
- ç) Oluşturulan okul risk haritasına göre travma/kriz durumlarına yönelik koruyucu, önleyici ve güçlendirici çalışmaların yürütülmesini sağlar.
- d) Okuldaki psikososyal koruma, önleme ve krize müdahale hizmetlerine yönelik çalışmalarda kolaylaştırıcı önlemler alır ve yerel imkânlardan faydalanır.

e) Psikososyal koruma, önleme ve krize müdahale hizmetlerinin yürütülmesi için ekiplere gerektiğinde çalışma odası tahsis eder.

f) Travma/kriz durumlarında okul ekibinin il/ilçe ekipleri ile eşgüdüm içerisinde hareket etmesini sağlar.

g) Travma/kriz durumlarından sonra öğrenci, veli, öğretmen ve okul yardımcı personeline yapılacak bilgilendirme konusunda okul ekibi ile birlikte planlama yapar.

ğ) Travma/kriz durumlarından etkilenen bireylere ilişkin kayıtların başta gizlilik ilkesi olmak üzere etik kurallara uygun bir şekilde tutulmasını ve muhafaza edilmesini sağlar.

h) Travma/kriz durumları sonucunda hazırlanan raporlar doğrultusunda gerekli önlemleri alarak, oluşturulan raporları il/ilçe millî eğitim müdürlüğüne gönderir.

ı) Travma/kriz durumlarında ihtiyaç halinde okulda bulunan tüm öğretmenlere görev verir.” (MEB, 2019).

Kriz dönemlerinde ortaya konulacak olan yönetsel beceriler, kriz ortamında ortaya çıkan paniğin giderilmesini sağlamaktadır hatta örgütü dağılmaktan dahi kurtarabilmektedir (Demirtaş, 2000). Yöneticilerin örgütsel etkililiğini artırmak adına, kriz yönetim becerilerine sahip olmaları önem arz etmektedir, özellikle kriz dönemlerinde bu becerilerin sergilenmesi örgütün varlığını devam ettirmesi noktasında oldukça faydalı olmaktadır (Haban ve Bozkurt, 2017). Eğitim örgütlerinde karşılaşılan krizlerin etkili şekilde yönetilebilmesi için mevzuat çerçevesinde, kurumun fiziksel yapısını göz önüne alarak hem çevrenin hem örgütün ihtiyaçları gözetilerek, örgütsel kaynakların imkanları ölçüsünde kriz yönetim planı yapılması gerekmektedir (Sayın, 2008). Kriz planının amacını, okul paydaşlarının krizden hangi anlamı çıkaracaklarını, kriz durumunda çalışanların görevlerini barındıran kriz yönetim ekibinin oluşturulmasını, krizden başarıyla çıkılması hususunda alınacak tedbirlerin, izlenecek yöntemlerin açık bir şekilde ifade edildiği kriz yönetim politikasının meydana getirilmesi gerekmektedir (Saitis ve Saiti, 2018). Bu bağlamda kriz yönetiminin etkili olması için kriz yönetim planı çerçevesinde krizle mücadele ekibi oluşturulması önem taşımaktadır (Özalp ve Levent, 2021). Bu noktada sorumlu olan okul yöneticisi ise okul müdürü olarak ifade edilmektedir (MEB, 2019).

Okullarda meydana gelen krizlerin yönetiminde en büyük pay okul müdürlerine düşmektedir, müdürler örgütlerinin krizi en az zararla atlatmasını sağlamak için çalışmaları gerekmektedir, bu anlamda öncelikli görevleri krizi öngörmek ve çözüme ulaştırmaktır (Döş ve Cömert, 2012). Kajs ve Lawrence (2009) yaptıkları araştırmada, okul müdürlerinin kararlarının birçok paydaşı etkilediği düşüncesinden yola çıkarak müdürlerin kriz yönetme becerilerini, kriz dönemlerinde yaptıkları liderlik ve yönetsel beceriler bağlamında

irdelemektedirler, araştırma neticesinde ise kamu kurumlarındaki okul müdürlerinin kriz yönetimi konusunda orta düzeyde becerilere sahip olduklarını ifade etmektedirler. Benzer şekilde Güngör ve Yılmaz (2021), ülkemizde yaptıkları araştırmada benzer sonuçlar elde ettiklerini ifade ederken, kriz yönetimi konusunda okul müdürlerinin yapıcı ve uyum sağlayıcı roller ortaya koyduklarını belirtmektedirler.

2.2. Öğretmen

Bu başlık altında öğretmenlik mesleğinin tanımı, öğretmenlerin hak, ödev ve sorumluluklarına, öğretmenlerin nitelikleri ve seçimi başlıkları yer almaktadır.

2.2.1. Öğretmenlik Mesleğinin Tanımı

Öğretmen Türk Dil Kurumu'na (TDK) göre: “Mesleği bilgi öğretmek olan kimse; hoca, muallim, muallime.” biçiminde ifade edilmektedir (TDK, 2024). Öğretmenlik, tarihin her döneminde karşımıza çıkmasına rağmen 19.yy. itibariyle meslek olarak betimlenmektedir (Gönülaçar, 2016). Şişman ve Acat (2003) öğretmenlik mesleğini, sosyo-kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik boyutlara sahip, alanı içerisinde özel uzmanlık barındıran ve bir takım mesleki becerilerin olması gerektiği, eğitim alanı ile ilgili çalışma alanı olarak tanımlamaktadır. Bozbayındır (2019) ise benzer şekilde öğretmenliği, ekonomik, politik, sosyal, kültürel ve bireysel faktörler açısından tüm toplumlarca çok önemli sorumluluklar yüklenen meslek grubu olarak belirtmektedir. Öğretmenlik mesleği ise 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nda şu şekilde tanımlanmaktadır: “Öğretmenlik; devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili öğretim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir.” (METK, 1973). 2024 yılında revize edilerek yürürlüğe giren Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda da öğretmenlik mesleği için benzer tanımın kullanıldığı görülmektedir, Öğretmenlik Meslek Kanunu'na göre öğretmenlik; genel kültür, özel alan eğitimi ve öğretmenlik meslek bilgisi bakımından hazırlığı gerektiren özel bir ihtisas mesleğidir (ÖMK, 2024).

2.2.2. Öğretmenlerin Hak, Ödev ve Sorumlulukları

İlk defa 2022 yılında yürürlüğe giren Öğretmenlik Meslek Kanunu, 2024 yılında revize edilerek Resmî Gazete yayınlanmış ve günümüzde yürürlükte bulunmaktadır. Kanuna göre öğretmenlerin hak, ödev ve sorumlulukları:

“**MADDE 5-** (1) Öğretmenler;

a) Öğrencilerini; Atatürk inkılap ve ilkelerine ve Anayasada ifadesini bulan Atatürk milliyetçiliğine bağlı, Türk Milletinin millî, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren; ailesini, vatanını, milletini seven ve daima yüceltmeye çalışan, insan haklarına ve Anayasanın başlangıcındaki temel ilkelere dayanan demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devleti olan Türkiye Cumhuriyetine karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış hâline getirmiş erdemli insanlar olarak yetiştirir,

b) Öğrencilerin bedensel, zihinsel, duygusal, sosyal ve ahlaki bakımdan gelişimi için çaba gösterir, bu doğrultuda meslektaşları, aile ve veli ile iş birliği yapar,

c) Öğrencilerin öğrenme biçimleri ile ilgi ve yeteneklerini dikkate alır ve kişilik haklarına saygı gösterir,

ç) Öğrencilerin, eğitim öğretim ortamında her türlü olumsuz söz, tavır ve davranışlardan korunmaları için çaba gösterir,

d) Bakanlıkça belirlenen öğretim programları çerçevesinde öğrencilerin gelişim özelliklerine ve öğrenme ihtiyaçlarına uygun eğitim araç ve gereçlerini seçer, bu özellik ve ihtiyaçlara uygun öğretim yöntem ve tekniklerini uygular,

e) Eğitim öğretim faaliyetlerini, 14/6/1973 tarihli ve 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanununda düzenlenen Türk millî eğitiminin genel amaçları ve temel ilkeleri ile Bakanlıkça belirlenen öğretim programlarına uygun olarak planlar ve yürütür,

f) Eğitim öğretim faaliyetlerinin etkili bir şekilde yürütülebilmesi için okul içi ve okul dışı imkânları kullanır,

g) Eğitim öğretim faaliyetlerinin niteliğinin artırılması için meslektaşlarıyla iş birliği yapar ve eğitim kurumu yönetimine destek verir,

ğ) Görev yaptığı eğitim kurumundaki eğitim öğretim faaliyetlerini ve sorumluluklarını aksatmadan mesleki açıdan kendini geliştirir,

(2) Öğretmenler; derse girmek, nöbet tutmak, merkezî veya mahallî yapılan sınavlarda görev almak, kurul ve komisyonlara, tören ve toplantılara, öğrencilere yönelik düzenlenecek etkinlikler ile kulüp faaliyetlerine katılmak, öğrenci rehberlik hizmetlerini yürütmek, uygulama gerektiren eğitimleri koordine etmek ve eğitim öğretim süreçlerine ilişkin diğer iş ve işlemleri yürütmekle görevlidir,

(3) Öğretmenler mevzuatta açıkça belirlenen hususlar ile olağanüstü hâl, genel afet ve salgın hastalık durumları haricinde meslekleriyle ilgili olmayan iş ve faaliyetlerde rızaları dışında görevlendirilemez.” şeklinde net olarak ifade edilmektedir (ÖMK, 2024).

2.2.3. Öğretmenin Nitelikleri ve Seçimi

Öğretmenlik Meslek Kanunu, öğretmenin nitelik ve seçimini şu şekilde düzenlemektedir:

“**MADDE 7-** (1) Öğretmenlik; genel kültür, özel alan eğitimi ve öğretmenlik meslek bilgisi bakımından hazırlığı gerektiren özel bir ihtisas mesleğidir,

(2) Öğretmen olarak istihdam edilecekler, öğretmenlik mesleğine kaynak teşkil eden en az lisans düzeyinde yükseköğretim programlarından veya bunlara denkliği kabul edilen yurt dışı yükseköğretim programlarından mezun olan ve hazırlık eğitiminde başarılı olanlar arasından seçilir,

(3) Öğretmen olarak istihdam edileceklerde genel kültür, özel alan eğitimi ve öğretmenlik meslek bilgisi bakımından aranacak nitelikler ile öğretmenlik alanlarına kaynak teşkil edecek yükseköğretim programları, söz konusu nitelikler esas alınarak Bakanlıkça belirlenir.” (ÖMK, 2024).

2.3. Kriz

Bu başlık altında krizin tanımı, krizin aşamaları, krizin özellikleri, krizin nedenleri ve krizin sonuçları başlıkları bulunmaktadır.

2.3.1. Krizin Tanımı

İnsanların, organizasyonların, kurum ve kuruluşların, örgütlerin veya toplumların varlığını tehdit eden, hayatını zorlaştıran ya da sürdürmesini engelleyen, karar alınmasını ve uygulanması zora sokan risk durumlarına tarihin her döneminde rastlanılmaktadır. Bu risk ya da problem durumları içinde bulunduğu yapıyı kriz durumuna sokmaktadır. Yıldırım’a (2016) göre kriz, Antik Yunan’da “karar verme” veya “dönüm noktası” anlamı taşımaktadır. Benzer olarak Akar (2021) ise kriz kavramının temelini eski Yunan kaynaklarında karar anlamına gelen “krisis” sözcüğüne dayandığını ifade etmektedir. Buradaki karar ifadesi anlık olan karar değil, bir durumundan diğerine geçiş sürecinde yaşanan kararsızlık anını ifade ettiği belirtilmektedir (Genç, 2005). Zaman geçtikçe kriz kavramının, “tehlike” ve “istikrarsızlık” anlamında kullanıldığı görülmektedir (Hepaktan ve Çınar, 2011).

Kırdar ve Demir (2007) krizi, toplum, kuruluş ya da kişinin yaşamı içerisinde görülen güçlükler, zorluklar, bunalım ya da buhran durumları olarak tanımlamaktadır. Şimşek (1999) ise krizi; açık sistem yapısına sahip olan örgütlerin hayati değerlerini, kimliğini tehdit eden unsurlar olarak belirtmektedir. Kriz kavramını üzerinde değerli çalışmalar yapan ve onu

sistematik olarak ilk tanımlayan kişilerden birisi olan Gerald Caplan'a (1964, Akt., Kaya ve Yağan, 2022) göre kişinin tehlikeli bir olayla karşılaştığı durumda kendisinde bulunan başa çıkma stratejilerinin yetersiz kalmasıyla yaşadığı psikolojik dengesizliği ifade etmektedir. Bir olayın veya durumun neden olduğu sorunla karşılaştığında bireyin başa çıkma yöntemlerinin yetersiz kalması neticesinde yaşanan stres veya zorluk durumlarına kriz denmektedir (James ve Gilliland, 2017).

Kriz, planlanmayan bir biçimde zorunlu bir değişim ortamı yaratmasından dolayı örgüt yapısında baskı oluşturan ve örgütü yeni bir denge mekanizması kurulması için zorlayan tüm durumlar olarak ifade edilmektedir (Meydan, 2005). Örgüt ve örgütü oluşturan unsurları sıkıntıya sokan, örgüt içi iletişim, haberleşme, yönetim gibi faaliyetlerin sağlıklı bir şekilde yerine getirilmesini engelleyen durumlar kriz olarak belirtilmektedir (Tutar, 2000). Başka bir tanıma göre ise önceden öngörülemeyen ya da sezilemeyen, acil bir şekilde çözüme kavuşturulması gereken, örgüt içi mekanizmaları işlevsiz hale getiren, örgütün amaç ve varsayımlarını tehdit eden gerilim dolu durumlar olarak ifade edilmektedir (Tağraf ve Arslan, 2003). Alaağaçlı (2006), herhangi bir sistemsel yapının normal faaliyetlerini yerine getirmesine engel olan, ivedi olarak çözülmesi gereken, ertelenemeyen veya görmezden gelinemeyen, olağandışı, beklenmedik durum veya aniden gelişen değişiklikler olarak tanımlanmakta, Adıgüzel (2007) ise krizi, bir bütünü, bir sistemin fiziksel olarak etkilenmesine neden olan, yapının temelini tehlikeye sokan bozukluk şeklinde ifade etmektedir. Herhangi bir örgütün ya da yapının olağan çalışma şeklinin aksaması kriz olarak tanımlanabilmektedir (Tüz, 2014). Tutar (2007) yaptığı bir tanımda krizi, örgütü ve örgütün yöneticilerini bunalıma düşüren, bilginin doğru, güncel ve tam bir şekilde toplanılamaması, düzgün ve verimli bir iletişimin kurulamaması, haberleşmenin sağlıklı bir şekilde sağlanılamaması neticesinde örgütsel iş ve işlemlerin yapılamaması durumu olarak açıklamaktadır. Başka bir tanımında ise; olağandışı olarak gelişen olumsuz, arzu edilmeyen ya da istenmeyen çözülmesi güç durumlar ile olay ya da durumların içinden geçtiği karmaşık veya karışık süreçler, ani bir biçimde ortaya çıkan ve tehlike arz eden kötü durumlar kriz olarak belirtilmektedir (Tutar, 2021).

Alanyazında yapılan çalışmalara bakıldığında, kriz ile ilgili yapılmış farklı tanımlamalar bulunmasına rağmen kriz kavramının ortak veya benzer nitelikte tanımlamalara sahip olduğu görülmektedir. Olağandışı olması, plansız gelişmesi, örgütsel iş ve işleyişi bozması ya da tamamen durdurması ile örgütün yaşamını tehdit altına alması, karar alma ve uygulama süreçlerini aksatması, meydana geldiği yapı içerisinde sistemin dengesi bozarak değişikliğe sebebiyet vermesi kriz kavramının ortak tanımları olarak göze çarpmaktadır.

2.3.2. Krizin Aşamaları

Gürkan (2000) krizin üç aşamadan oluştuğunu ve bunların; krizin oluşum, gelişim ve çözülme aşamaları olduğunu belirtmektedir. Krizin oluşum aşaması, ilk aşama olarak da ifade edilirken “potansiyel kriz” ya da “gizli kriz” ifadeleri de kullanılmaktadır. Bu aşamada gerekli tedbirler alınmaz, önlemler geliştirilmez, risklerin azaltılması için çalışmalar yapılmaz ise kriz, gelişme aşamasına geçmektedir (Davies ve Walters, 1998).

Chong (2004) krizin altı aşamadan oluştuğunu, bunların “Başa çıkma, yeniden düşünme, başlatma, hissetme, müdahale etme ve kum torbasıyla siper yapma” aşamaları olduğunu aktarmaktadır.

Fink’e göre ise kriz 4 aşamadan meydana gelmektedir. Bunlar ise:

1. Belirtiler, yani gelmekte olan krizin uyarı aşamasıdır.
2. Çabuk ve şiddetli olarak ilerleyen kriz aşamasıdır.
3. Kronikleşen kriz ve olay sonrası iyileşme aşaması.
4. Krizin çözüm aşamasıdır (Davies ve Walters, 1998).

Tüz’e (2001) kriz üç dönemden meydana gelmektedir ve bunlar, kriz öncesi dönem, kriz dönemi ve kriz sonrası dönemden oluşmaktadır. Pira ve Sohodol’a (2004) göre de kriz üç aşamadan oluşmakta ve yine aynı şekilde ifade edilmektedir. Kriz öncesi dönem, gelmekte olan krizin ilk sinyallerin alındığı dönemdir ve bu dönemde gerekli tedbirler alınmayıp, önlem geliştirilmezse örgüt kriz dönemine girmektedir. Kriz dönemi, kriz tehditleriyle karşılaşmakta ve krizin gerçekleştiği dönem olarak bilinmektedir. Kriz sonrası dönem ise, yeniden yapılanmanın gerçekleşeceği, değişimin ve adaptasyonun yaşanacağı dönem ifade etmektedir.

2.3.3. Krizin Özellikleri

Kriz kavramının tanımları incelendiğinde krizin, bir yapı içerisindeki faaliyetlerde olağandışlıkların yaşanması (Gültekin ve Aba, 2011), örgüt yapılarının beklemedikleri bir anda ortaya çıkan ve örgüt içerisindeki unsurları hazırlıksız yakalayan durumlar (Bulduklu ve Karaçor, 2017) olarak karşımıza çıkmaktadır. TDK ise krizi, “Bir ülkede veya ülkeler arasında, toplumun veya bir kuruluşun yaşamında görülen güç dönem; bunalım, buhran.” biçiminde tanımlamaktadır (TDK, 2024). Bu ifadelerden yola çıkıldığında krizin özellikleri:

- “1. Kurumsal yapının, değerlerin ve kuralların olumsuz gidişattan etkilenmesi,
2. Ani gelişmelerin ortaya çıkması,
3. Krize yönelik durumların öngörülememesi,

4. Önlemeye yönelik mekanizmaların yeterli güce sahip olmaması,
5. Krizin, kurumun amaç ve varlığını tehdit etmesi,
6. Krizi önlemek adına alınması gereken tedbirler için yeterli bilgi ve zamana sahip olunmaması,
7. Krize yönelik alınan önlemlerin hızlı bir şekilde uygulamaya konulmayı gerektirmesi,

8. Kurum yönetiminde gerilim yaratmasıdır.” şeklinde belirtilmektedir (Aykaç, 2001).

Alanyazın incelendiğinde krizi kavramının sosyal bilimlerde yaklaşık olarak kırk yıl önce tanımlandığı ve özelliklerinin ifade edildiği görülmektedir. Tutar’a göre krizi temsil eden üç temel özellik bulunmaktadır. Bunlar:

- “1. Krize kaynaklık eden olaya cevap vermek için sınırlı zaman olması,
2. Krizin kaynağı olan olaya dair bilgilere güvenilemeyecek olması,
3. Krizin eldeki maddi daha önemlisi insan kaynağına yönelik tehdit olması.” (Tutar, 2021).

Budak ve Budak (2004) ise krizin temel özelliklerini şu şekilde aktarmaktadır:

- “1. Kriz durumu genellikle tahmin edilemez,
2. Örgütün tahmin ve önleme mekanizmaları bazen yetersiz kalabilir,
3. Kriz, örgütün amaç ve varlığını tehdit eder,
4. Krizin üstesinden gelmek ve izlenmesi gereken yolların kararlaştırılması için yeterli bilgi ve zaman bulunamaz,

5. Kriz, ivedi müdahale gerektirir,
6. Kriz, karar veren kişilerde gerilim yaratır.”

Farklı çalışmalarda ise krizin özellikleri:

- “1. Her türlü örgüt yapısı için tehdit,
2. Çözüm ve karar aşaması için zaman baskısı,
3. Tedbir alınsa dahi tamamıyla engellenememe,
4. İyi yönetilebilirse fırsatlar doğurması,
5. Ani ve beklenmeyen bir anda ortaya çıkması,
6. Stres ve gerilim yaratması,
7. Karışıklık, kargaşa ve güçlük oluşturması,
8. Örgütün her unsurunu olumsuz etkilemesi, belirsizlik durumu yaratması ve bu durumun artmasıyla beraber çözüm ihtiyacını da artması,
9. Öngörülmesinin zorluğu ve buna bağlı olarak örgütsel amaç ve varlıkları tehdit etmesi,

10. Alınacak olan tedbirlerin ivedi şekilde alınması, uygulanmaya konulmasının gerekli olması.” olarak ifade edilmektedir (Çetin, 2006, Akt., Ulutaş, 2010; Filiz, 2007).

Bir başka araştırmada ise örgütsel krizin özellikleri:

- “1. Kriz, örgütün üst düzey hedeflerini tehdit eder.
2. Kriz durumunda örgütün tehlikeleri öngörme ve önleme mekanizmaları yetersiz kalır.
3. Kriz durumunda örgüt zaman baskısı altındadır.
4. Kriz durumunda beklenmedik ve ani değişiklikler söz konusudur.
5. Örgütte korku ve panik söz konusudur.
6. Kurumun imajı, insan kaynakları, finansal yapısı ya da doğal kaynakları tehdit altında olabilir.” şeklinde belirtilmektedir (Baran, 2012).

2.3.4. Krizin Nedenleri

Örgütlerde meydana gelen kriz durumları örgüt içi veya örgüt dışı nedenlere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Tutar’a (2021) göre örgütteki krizler, örgütü içi veya çevresel (örgüt dışı) nedenlere dayanmaktadır. Demirtaş (2000) ise örgütlerde krizlerin farklı nedenleri bulunduğunu genel ifadeyle bu nedenlerin örgüt içi ve örgüt dışı nedenler olduğuna değinmektedir. Döş ve Cömert (2012) yaptıkları bir çalışmada okuldaki kriz nedenlerini, okul içi ve okul dışı olarak iki başlık altında toplamaktadırlar. Yine benzer şekilde Smith ve Riley (2012) kriz nedenlerini örgüt içi ve örgüt dışı olarak iki başlık altında toplamaktadır.

Tutar (2001) krizlerin örgüt içi nedenlerini:

- “1. Örgütsel yapı faktörleri,
2. Yönetimin yetersizliği,
3. Bilgi toplama ve değerlemede yetersizlik,
4. Örgütlerin yaşam evreleri,
5. Örgüt psikolojisi ile ilgili sorunlar,
6. Örgüt iklimi ile ilgili sorunlar,
7. Belirtileri görememe,
8. Yanlış karar veya kararsızlık,
9. Harekete geçmeme ve reaktif turum,
10. İç ve dış faktörlerin etkileşimi” başlıklarıyla açıklamaktadır. Örgüt dışı faktörleri ise:

- “1. Doğal afetler,

2. Genel ekonomik belirsizlikler,
3. teknolojik gelişmeler ve yenilikler,
4. Sosyo-kültürel faktörler,
5. Hukuksal ve politik düzenlemeler,
6. Uluslararası ilişkiler” şeklinde ifade etmektedir (Tutar, 2021).

Demirtaş (2000) ise krizin örgüt içi nedenlerini:

“1. Örgütsel yapı

2. Yönetimin niteliği” ile ifade ederken, örgüt dışı çevresel etkenleri ise

“1. Ekonomik sistem ve durum,

2. Teknolojik gelişmeler,

3. Toplumsal ve kültürel etkenler,

4. hukuki ve siyasi etkenler,

5. Uluslararası çevre etkenleri,

6. Doğal etkenler” şeklinde açıklamaktadır (Demirtaş, 2000).

Döş ve Cömert (2012) ise krizin okul içi nedenlerini:

“1. Okul yönetimi

2. Öğretmen

3. Öğrenci,

4. Diğer personel” biçiminde ifade ederken, okul dışı nedenlerini ise:

“1. Aile

2. Çevre baskı grupları ve iş piyasası,

3. Donanım ve maddi kaynaklar,

4. Üst yönetim ve merkezi yönetim yapısı,

5. Doğal afetler” başlıkları altında toplamaktadır (Döş ve Cömert, 2012).

2.3.5. Krizin Sonuçları

Kriz ifadesinin tanımına, özelliklerine, kaynaklarına bakıldığında meydana geldiği örgüt yapısı içerisinde sonuçlar doğuracağı gerçeği karşımıza çıkmaktadır. Örgütlerin, kurum ve kuruluşların, işletme ve faaliyet gerçekleştiren yapılanmaların geleceğini tehdit eden bir unsur olduğundan, örgütsel kimlik ya da yapı üzerinde köklü değişimlere neden olmaktadır (Ataman, 1992).

Kriz dönemi içerisinde, örgüt içinde öfke, kızgınlık ya da panik durumları görülebilmektedir. Krizin etkisi büyüdükçe, örgütsel mekanizmalarda bozulma meydana

gelmekte ve bu bozulma etkiyle beraber hızlanmaktadır. Bozulmayla beraber örgüt hedeflerinden uzaklaşmakta, başarısızlık algısı örgüt içinde yayılmakta, örgüt içi unsurların moral ve motivasyon seviyeleri gittikçe düşmektedir. Bu durumda örgütün çalışanlarıyla, farklı kişi ve gruplarla olan ilişkilerini sınırlandırmaktadır (Haşit vd., 2013). Krizi çözmek amacıyla başarılı ve etkili çözümler üretilmezse, örgüt yapısı ve yaşamı tehlikeye girmektedir. Bu durum ise çevresel ilişkilerin kötüye gitmesine ve bozulmasına neden olmaktadır. İletişim ve ilişkilerin bozulması da örgüt içerisinde stres, şikâyet, devamsızlık, motivasyon düşüklüğüne neden olmakla beraber panik ortamı yaratmaktadır (Özer, 2008). Örgüt içerisinde artan stres ve krizin yarattığı zaman baskısı karar alma zorluğuna neden olmakta, bu durumda da alınan kararların kalitesi düşmektedir (Baltaş, 2002).

2.3.5.1. Olumsuz Sonuçlar

Kriz, örgütsel faaliyetleri, değerleri ve sistemi bir süre boyunca olumsuz yönde etkileyen, istikrarın bozulduğu zaman dilimini veya süreci ifade etmektedir (Aykaç, 2001; Shaw, 2017). Krizler örgütler açısından son derece yıkıcı bir biçimde ortaya çıkabilmektedir (Yirci ve Kirişçi, 2021). Bu açıdan bakıldığında krizin olumsuz sonuçlarıyla karşılaşılabilir. Tutar'a (2021) göre krizin olumsuz sonuçları:

1. **Kriz ve Örgütsel Bürokrasi:** Kriz durumlarında olağan faaliyetlerin dışına çıkılması zorunluluğu yönetimin merkeziyetçi yapıya bürünmesine neden olmaktadır. Merkezileşme yönetimin, iş görenlere olan güvenini azaltmakta, iş görenlerle karar verenler arasındaki mesafeyi artırmaktadır. Bu durum örgüt içinde kırtasiyecilik anlamına gelen bürokratikleşmeyi artırmaktadır.
2. **Kriz ve Örgütsel Merkezileşme:** Alt kademelerden üst kademelere bilgi akışı olmadığında, örgütün karar verme aşamasında merkezileşme yaşanmaktadır. Ortak karar verme süreci zamanın kısıtlı olması nedeniyle kullanılamamaktadır, bu durum ortak karar vermeyi zorlaştırdığından, karar süreçlerinde merkezileşme görülmesine neden olmaktadır.
3. **Kararların Niteliğinin Bozulması:** Krizlerde iş görenlerin karar alma, durumu analiz etme, tahminde bulunma gibi süreçlerde sorunlar yaşanmaktadır. Bilgi akışındaki bozulmalar, yeni fikirlere kıymet verilmemesi, yapılacak hesap hataları, iletişimin aksaması gibi unsurlar, sağlıklı karar verme sürecini olumsuz etkilemekte ve kararların niteliğini düşürmektedir.
4. **Örgütsel Çatışmanın Artması:** Örgüt unsurları arasında farklı nedenlerden dolayı

yaşanan anlaşmazlıklara örgüt çatışması denmektedir. Kriz dönemlerinde bu çatışmalar daha yoğun olmakta, bastırılmış olan çatışma nedenleri ortaya çıkmaktadır.

5. Değişime Uyum Yeteneğinin Zayıflaması: Krizin şiddet ve yoğunluğu arttıkça, özellikle yöneticilerin bilişsel yetenekleri zayıflamaktadır. Bunun sonucu olarak örgüt iç ve dış değişikliklere uyum sorunları yaşamaktadır.
6. Çabuk Karar Alma Zorunluluğu: Birey karar vermek için tüm şartları sağlasa, niteliklere sahip olsa bile, karar vermek kişiyi gerilime sokmaktadır. Buna karar gerilimi denir. Değişimin hızlı olması, koşulların farklılaşması, planlanmayan gelişmelerin yaşanması karar gerilimini daha da artırmakta ve karar almayı zorlaştırmaktadır.
7. Yönetimin Otoriterleşmesi: Yöneticiler kriz zamanlarında, denetim alanlarını genişletebilmek adına daha da otoriter yaklaşım sergileyebilmektedirler. Krizin derinleşmesi, yoğunluğunun artması, otoriterleşmenin de artmasına sebebiyet vermekte, daha da kötüsü bu otoriterleşmenin kriz sonrasında da devam etmesine sebep olmaktadır.
8. Zamanın Daralması ve Stres: Kriz zamanlarında, örgütün önceliği yaşamsal faaliyetlere vermesi gerekmektedir. Daha önemsiz işler bekleyebilirler. Ancak kriz döneminde öncelikler üzerinde düşünmeye zaman kalmamaktadır. Zamanın kısıtlılığı yöneticileri kararsız bırakabilmektedir. Bunun neticesinde de örgüt iş görenleri ümitsizlik duygusu beslemeye başlamakta ve stres yoğunlukları artmaktadır.
9. Örgütsel İletişimin Bozulması: Kriz zamanlarında örgüt içerisinde gerilim yüklü bir hava oluşmaktadır. Bu bağlı olarak örgütsel sistem aksamaya başlamakta, örgüt içi ve dışı iletişim kanalları verimli kullanılamadığından iletişim bozulmaktadır.

2.3.5.2. Olumlu Sonuçlar

Krizlerin, örgütler üzerinde sadece olumsuz etkisinin olduğunu söylemek doğru bulunmamakla beraber, muhtemel olumlu etkilerinin olduğu savunulmaktadır (Burnett, 1998; Kovoormisra vd., 2001). Bu bağlamda krizin olası olumlu sonuçlarını Tutar (2021) şu şekilde sıralamaktadır:

1. Örgütün zayıf ve geliştirilmesi gereken yönleri ortaya çıkar,

2. Kriz iyi yönetilirse rekabet alanlarının yaratılmasına olanak sağlar,
3. Doğabilecek farklı krizler için daha etkin stratejilerin geliştirilmesine imkân verir,
4. Değişime karşı olma duygusunu ortadan kaldırarak, gelişim ve yenileşme yönünde adımlar atılmasını sağlayabilir,
5. Örgüt unsurları arasındaki ilişkiler artabilir, örgüt iletişimini engelleyen faktörleri ortaya çıkarır,
6. Liderlik özelliklerinin ortaya çıkmasına imkân verir,
7. Örgütün yeniden yapılanması ve yeni bir düzen kurulmasına fırsat verir,
8. Örgütün ikliminin, kültürünün, misyon ve vizyonunun değişmesi olanağı doğar,
9. Örgütsel gelişime olanak verir, her tür sorunla başa çıkılabileceğini gösterir,
10. Öğrenme fırsatı yaratır,
11. Takım ruhu ve çalışmasına olanak sağlar.

2.4. Kriz Yönetimi

Davies ve Walters (1998) krizi, “belirsizlik, aniden gelişme, tehdit” gibi olumsuzluklarına rağmen bazı durumlarda “fırsat” yaratmakta olan tehlikeli ve zor durumlar olarak tanımlamaktadır. Tehdit veya tehlike durumlarına sebebiyet verebilecek her türlü olumsuzluğa karşı örgüt yöneticilerinin en hızlı ve sonuç almaya yönelik olarak etkin ve etkili tutumlar göstermesi kriz yönetiminin ideal hali olarak görülmektedir (Yağcı, 2020).

Bu başlık altında kriz yönetiminin tanımı, okul örgütlerinde kriz yönetimi, kriz yönetiminin amacı ve genel özellikleri ile kriz yönetiminin aşamaları başlıklarına yer verilmektedir.

2.4.1. Kriz Yönetiminin Tanımı

Bir krizin en az zararla atlatılması için, kriz sinyallerinin alındığı ilk andan itibaren kriz sürecinin iyi idare edilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda kriz yönetimi ifadesi, örgütsel varlığın korunması ve sürdürülmesi, karşılaşıma ihtimali bulunan değişim durumunun üstesinden gelinebilmesi için planlı ve programlı olarak yürütülen süreci ifade etmektedir. Örgütün temelini, örgütsel süreci, örgütün hizmet durumunu, yöneticileri de dahil olmak üzere örgüt unsurlarını, örgütün iç ve dış çevresini önemli ölçüde tehdit eden kriz konusunda gerçekleştirilecek olan değerlendirme ve denetime kriz yönetimi denmektedir (Mitroff, 1994). Başka bir ifadeyle kriz durumuna karşı alınması gereken tedbirler olarak tanımlanmaktadır (Yavaş, 2001). Kriz yönetimi, krizin görülmesi durumunda, yaşanabilecek olumsuzları en aza

indirmek, doğuracağı fırsatlara eğilebilmek amacıyla yapılan özel ve nitelikli önlemlerin alınması olarak tanımlanmaktadır (Aykaç, 2001).

Örgütün prestijinin sarsılmaması ve örgütün hedefinde bulunan topluluk ile iletişiminin kesilmemesi maksadıyla, ansızın ortaya çıkan ve kötü sonuçlar doğurması kaçınılmaz olan kriz anında yapılan, bilinçli, programlı ve sistemli çalışmalar bütünü olarak ifade edilmektedir (Paksoy, 1997). Pheng vd. (Akt. Karaköse 2007) yaptıkları çalışmalarda kriz yönetimini, krizlere karşı, belirtileri sezmek konusunda duyarlı olmak, durumların krize dönüşmesini engellemek, ansızın gelişen hallerde hızlıca ve etkili şekilde mücadele vermek şeklinde tanımlamaktadırlar. Krizlerin nasıl atlatılacağını, nedenleri ve sonuçları üzerinde yoğun bir şekilde çalışma gerekliliği olan kriz yönetiminde, kriz durumlarını yaşamamak için tedbirler alınması, oluşabilecek krizlerin yok edilmesi için çözümlerin ortaya çıkarılması süreci olarak belirtilmektedir (Peltekoğlu, 2012).

Alanyazın incelediğinde kriz yönetimiyle ilgili birçok farklı tanım görülmektedir. Bunlardan bazıları:

- Kriz olarak bilinen gerilim yüklü durumların çözülmesi için hayata geçirilen, planlı, sistematik ve gerçekçi faaliyetlerin tümüdür (Harputlu, 2007).
- Kriz isimli gerilim durumunun çözüme kavuşturulması amacıyla hayata geçirilen planlı ve belirli bir sistematığı olan, gerçeğe uygun çözüm faaliyetlerinin tümüdür. Belirli bir sistem içerisinde sırasıyla alınacak kararları, uygulayacak ekip örgütlemesini ve çabuk sonuçların alınması durumunu kapsamaktadır (Tüz, 2001).
- Oluşabilecek kriz durumlarında, sinyallerin alınarak belirtilerin fark edilmesi konusunda ihtiyaç duyulan duyarlılığın gösterilmesi, örgüt yapısının krize girmesinin engellenmesi veya krizin en hızlı şekilde çözüme kavuşturulması ve örgütün krizden en az maliyet ve zararla kurtarılması amacıyla gerçekleştirilen süreci ifade etmektedir (Sevim ve Sürmeli, 2010).
- Göral'a (2014) göre kriz yönetimi, örgütün iç ve dış çevresindeki değişimin sürekli olarak takip edilmesiyle oluşabilecek kriz durumunun tahmin edilmesi, krizi tetikleyen değişimlerin bulunması ve bunların iyi değerlendirilerek örgütün yeni duruma ayak uydurması ve devamlılığı sağlanacak şekilde performans göstermesi için plan yapma, örgütleme, yöneltme, koordinasyon sağlama ile kontrol için önlemleri alma ve hayata geçirme sürecidir.

2.4.2. Kriz Yönetiminin Amacı ve Genel Özellikleri

Kriz yönetiminde temel amaç; kriz meydana gelmeden önce engellemek, engellenemediyse krizin ortaya çıkmasına sebep olan etkileri kısıtlamak ve sınırlandırmak, bu da mümkün olmadığında ise krizin en az zararla atlatılmasını sağlamaktır (Filiz, 2007). Pearson ve Mitroff'a (1993, Akt. Akdağ ve Arklan, 2013) göre kriz yönetimindeki temel amaç, kriz durumlarını öngörebilen, krizleri türlerine göre ayırabilen, yaşadığı krizlerden ders çıkarıp yenilikler öğrenen ve en hızlı şekilde kendisini toparlayan örgütler ortaya çıkarmaktır. Bu doğrultuda düşünüldüğünde kriz yönetiminin amacı, örgütlerin başarıları ile varlıklarını devam ettirebilmeleri için çevrenin ortaya çıkardığı zorlukları ve olanakları vakitlice iyi bir şekilde sezmek ve değerlendirmektir (Akat vd., 2002). Kriz yönetiminde, aniden gelişen ve olağan işleyişi aksatan, tehdit, gerilim ve çatışma durumlarının arttığı, zamanın az ve sınırlı olduğu, bu faktörler neticesinde karar almakta güçlük çekildiği durumların en iyi şekilde ortadan kaldırılması amaçlanmaktadır (Tekin, 2015). Örgütlerde ortaya çıkma ihtimali bulunan ya da meydana gelmiş olan bir kriz durumunda, sürecin iyi bir şekilde analiz edilerek, krizin ortaya çıkmasına neden olan sorunları çözebilme ve kriz durumundan en az zararla çıkılmasını sağlamak etkili kriz yönetiminin amaçlarındandır (Tekin ve Zerenler, 2013).

Örgütler için kriz yönetimi çok büyük bir önem arz etmektedir. Başarılı bir kriz yönetimi neticesinde ansızın meydana gelen durumlara karşı tedbirli olunmakta ve krizler en az hasarla atlatılmaktadır. Bu da kriz yönetiminin temel amaçlarından birisi olarak bilinmektedir. Kriz yönetimi, örgütlerin, belirsizliklere, öngörülemezliklere karşı tedbirli ve hazırlıklı olmalarını sağlamaktadır. Alınan tedbirler ve yapılan hazırlıklar sayesinde örgütü oluşturan paydaşlar zor durumlarda kalmamakta, vakit kayıpları en aza inmekte ve örgütü oluşturan unsurların tehdit algısı azalmaktadır (Baydaş vd, 2015).

Kriz yönetiminin genel özellikleri:

- Karar alma faaliyetidir.
- Örgütlerin oluşabilecek kriz durumlarına karşı hazırlıklı olmalarını sağlamaktadır.
- Çeşitli aşamaları olan bir süreçtir.
- Örgütlerin yaşamını tehdit edebilen durumlarla ilgilidir.
- Etkili bir kriz yönetimi, kriz sürecinin tez zamanda kontrol edilebilmesini, oluşabilecek zararların minimize edilmesini sağlar.
- Yönetimsel durumların özel bir halidir.
- Uzmanlık gerektiren bir olgudur. Örgütlere ek maliyetler yükleyebilir.

- Stratejik yönetimin ilkeleriyle doğrudan ilişkisi vardır, şeklinde belirtilmektedir (Aksu, 2010; Can vd., 2011).

2.4.3. Okul Örgütlerinde Kriz Yönetimi

İki veya ikiden fazla insanın, ortak bir hedef doğrultusunda, davranışlarını karşılıklı olarak düzenlediği yapı örgütü belirtmektedir. Yani üyelerinin karşılıklı davranışları örgütü tanımlamaktadır (İşcan ve Timuroğlu, 2007). Üyeleri arasında ilişki örüntüsünün bulunduğu yapılara örgüt adı verilmektedir (Bursalıoğlu, 2014). Okullarda eğitim kurumu olarak, onu oluşturan üyeler arasında ilişki yapısına sahip olduğundan örgüt özelliği göstermektedir (İrban, 2023). Bursalıoğlu (2013), okul örgütünün en temel özelliğini, ham maddesinin ve eğitim sonucunda işlenmiş ürünün insan olması olarak görmektedir. Okul, eğitim sistemi içerisinde, eğitimi üreten temel yapı taşıdır (Başaran, 1996).

Okul örgütü, diğer örgütlerde olduğu gibi her an kriz durumuyla karşılaşabilmektedir. Kriz durumlarında en çok aranan ve kriz yönetiminde en etkili unsurun örgütün tepe yöneticileri olduğu belirtilmektedir (Sayın, 2008). Çünkü örgüt yöneticilerinin sergiledikleri kriz yönetim becerileri ile örgütün krizi aşmasına ve krizin örgütte yaratacağı olumsuz etkilerden kurtulmasına yardımcı olmaktadır. Aksi bir durumda ise krizin olumsuz sonuçlarının, yöneticilerin beceriyle ters orantılı olarak geliştiği belirtilmektedir (Erten, 2011).

Okul içerisinde yaşanan kriz durumları neticesinde, öğrencilerin ve toplumu oluşturan diğer unsurların sosyo-psikolojik durumlarında önemli etkiler görülmekte, bu nedenle okul içerisinde krizin aşılması için etkin bir kriz yönetimi gösterilmesi gerekmektedir. Okul örgütlerinde, kriz yönetiminin ilk sorumlusu olarak okul yöneticileri gösterilmekte, sonrasında da kriz yönetim ekibi gelmektedir (Abbas vd., 2024). Kriz yönetimi karmaşık ve güç bir süreci ifade etmektedir (Aksu, 2009). Okul yöneticileri, bu süreç içerisinde kilit role sahip olmaktadır (Ayyürek, 2014). Okul yöneticilerinin, kriz yönetim planı oluşturarak, kriz yönetim ekibi kurarak, kriz durumlarına karşı hazırlıklı olmaları gerekmektedir. Böylece krizin okul örgütündeki etkileri azaltılabilmektedir ve çabucak örgütün normal işleyişine dönmesi sağlanabilmektedir (Abbas vd., 2024). Öğrencilerin kriz durumlarına ayak uydurma olasılığın en üst seviyeye çıkarılabilmesinin yolu, okul yöneticilerinin sorunları öngörebilen ve çözüm sistemini ortaya koyabilen kriz yönetim planı oluşturması ve uygulanması gerekliliğinden geçmektedir. Oluşturulacak planla birlikte, ortaya konulacak stratejiler ve eğitilmiş kriz yönetim ekibi ile beraber kriz sonrasında atılacak adımlar, okulun krizlere hazır

olma durumlarına yardımcı olmaktadır (Smith vd., 2001).

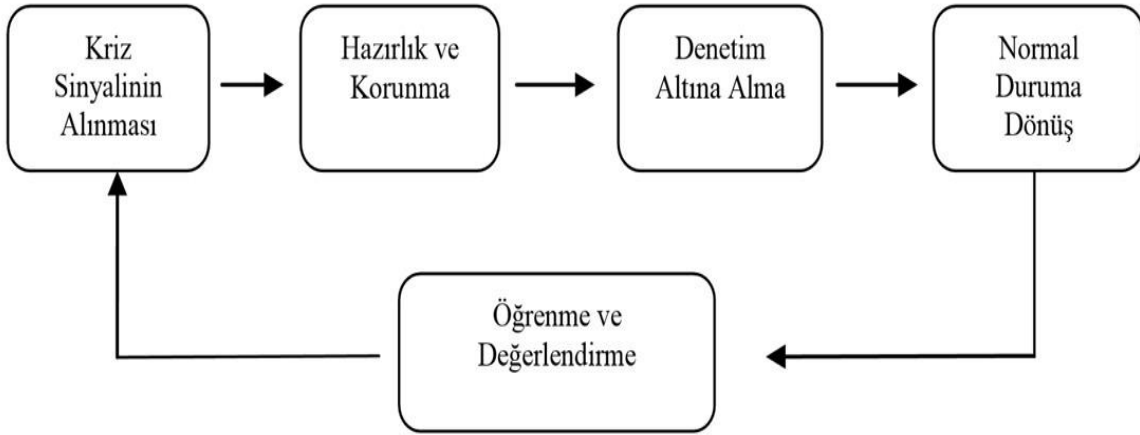
Öğretmenler öğrencilerin fiziksel ve ruhsal gelişimlerinden sorumlu olarak, kriz anlarında soğukkanlı kalmaları ve akıllıca davranmaları gerekmektedir (Metzgar, 1994, Akt. Savcı, 2008). Krize müdahale ve kriz yönetimi alanında eğitim almış olan öğretmenlerin, kriz durumlarında geniş bir etki alanının olduğu görülmektedir (Damiani, 2011). Kriz yönetiminde öğretmenlerin sakin kalmaları, kriz durumunu anlamaya çalışmaları, öğrenci velilerini bilgilendirmeleri, öğrencileri rehberlik servisine ya da yöneticilere yönlendirmeleri sıkça başvurdukları stratejiler olarak karşımıza çıkmaktadır (Çelik ve Uçar, 2024). Öğretmenlerin ve okul müdürlerinin kriz yönetimine dair yaklaşımları, okulun krizin üstesinden gelmesi ve zararlı etkilerinin minimize edilmesi açısından oldukça büyük önem arz etmektedir (Özalp ve Levent, 2021). Öğretmenlerin kriz durumlarına karşın eğitim almaları ve okul yönetimiyle iletişimi sürekli açık tutmaları, kriz yönetimi açısından önemli görülmektedir (İçen ve Sezgin, 2024).

2.4.4. Kriz Yönetiminin Aşamaları

Kriz yönetimi, örgüt yöneticilerinin ya da örgüt üyelerinin meydana gelebilecek sorunlara karşı öngörülü olabilmesi, eğer kriz durumu ortaya çıkmışsa krize etkin çözümler geliştirebilmesi sürecini belirtmektedir. Yani, kriz sinyallerinin alınmasıyla beraber, krize yönelik önleme ve korunma tedbirlerinin geliştirildiği, kriz sonucunda görülecek zararları en aza indirmek için gerekli tedbirlerin alınarak uygulandığı süreç olarak tanımlanmaktadır (Meydan, 2005).

Kriz yönetimi, bir süreci ifade ettiğinden dolayı belirli aşamalardan oluşmaktadır. Can (1999), kriz yönetiminin aşamalarını “kriz sinyallerinin alınması, hazırlık ve korunma, denetim altına alma, normal duruma dönüş, öğrenme ve değerlendirme” olmak üzere beş başlık altında toplamaktadır.

Şekil 1. Kriz Yönetiminin Aşamaları (Can, 1999)

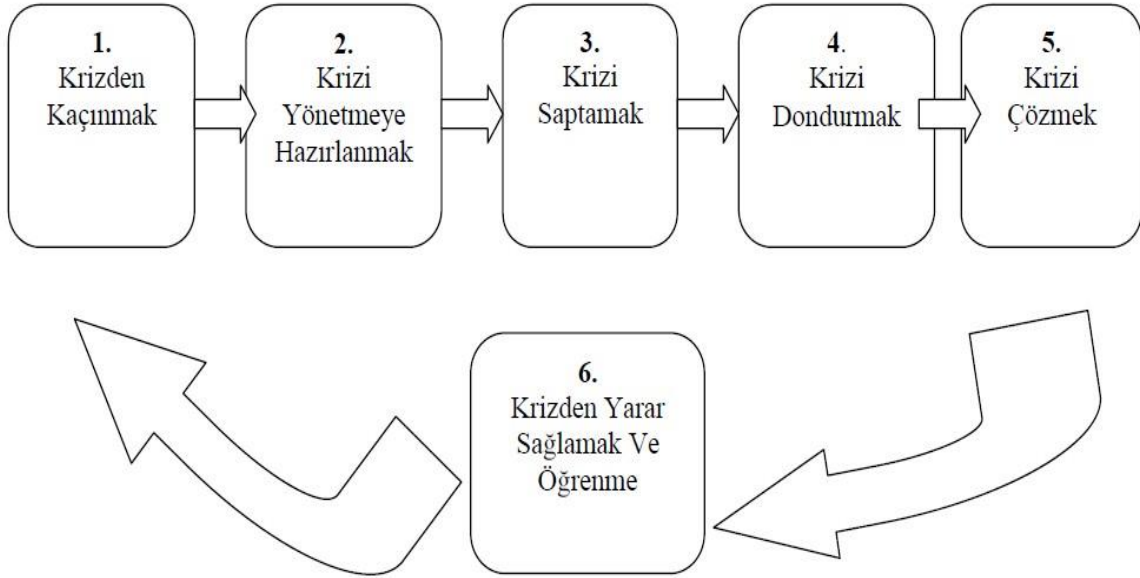


Eryıldız'a (2010) göre kriz yönetiminin altı aşaması bulunmaktadır. Bunlar:

1. Krizden kaçınmak: İlk aşama doğal olarak krizin önlenmeye çalışılmasıdır. Ancak genellikle bu aşama atlanmaktadır. Çoğu üst düzey yönetici kriz sinyallerini aldığında krizden kaçınma eğilimi göstermektedir. Ancak asıl mesele tam bir kaçınmanın mümkün olmamasıdır:
2. Krizi yönetmeye hazırlanmak: Krizin önlenemediği durumlarda, üstesinden gelebilmek için gerekli işlemlerin organize edildiği aşamadır. Krize hazırlanmak etkili bir yönetim için asıl şartlardandır.
3. Krizi saptamak: Bu aşama krizin varlığının gerçekçi olarak kabul edildiği aşamadır. Krizi doğuran nedenler ortaya çıkarılarak, sebeplerle ilgili gerçekçi ve tam bilgi edinilmesi gerekmektedir.
4. Krizi dondurmak: Acil müdahale aşamasını ifade etmektedir. Bu aşamada krizle ilgili bilinenlerden çok nelerin bilinmediğine odaklanılması, etkili iletişimin ön plana çıkarılması gerekmektedir. Kriz sözcüsüne önemli görevler düşmekte, zaman zaman kamuoyunu doğru ve dürüst bir şekilde iletişim hatasına mahal vermeden bilgilendirmesi önem arz etmektedir.
5. Krizi çözmek: Krizi çözmek için zaman son derece önemlidir. Hızlı ve etkili olunmalıdır. Bu noktada örgüt içi ve dışı kaynaklar vasıtasıyla krizin çözüm yolları aranmakta ve uygulanmaktadır.
6. Krizden yarar sağlamak ve öğrenme: Kriz dönemleri yeni fırsatlar doğurabilmektedir. Birçok örgüt kriz sonrası değişimler yaşamakta, yeniden yapılanmakta ve iş görenlerinin yetkinliklerini artırmak için yeni faaliyetler düzenlemektedir. Krizi başarıyla atlaman örgütler birlikte çalışmanın inceliklerini

öğrenmiş ve yeni kriz durumlarına daha hazırlıklı olarak varlıklarını sürdürmektedirler.

Şekil 2. Kriz Yönetiminin Aşamaları (Eryıldız, 2010)



2.4.5. Kriz Yönetimi Yaklaşımları

Kriz yönetiminin en temel özelliklerinden birisi kriz sinyallerinin fark edilmesi halinde, krizi engellemeye çalışmaktır. Örgütte öncelik krizle hiç karşılaşmamaktır. Ancak alınan önlemlere rağmen kriz durumuyla karşılaşıldıysa, birinci öncelik krizden en az zararla kurtulmak olmalıdır (Tekin ve Zerenler, 2013). Krizin karşılanması ve çözüme ulaştırılması mümkündür. Çünkü kriz ortaya çıkmadan önce birçok belirti ve sinyal göstererek, örgüt yöneticilerini uyarmaktadır. Bu şartlar altında krizin iyi yönetilebilmesi için iki yaklaşımdan bahsedilmektedir (Dinçer, 2004; Hetu vd., 2018). Bunlar:

1. Krizden Kaçınma Yaklaşımı
2. Krizi Çözme Yaklaşımı, şeklindedir.

2.4.5.1. Krizden Kaçınma Yaklaşımı

Krizden kaçınma yaklaşımının amacı, krize hiç girmemek ve kriz etkilerinden korunmak olarak bilinmektedir. Bu yaklaşımda ön koşul sorunları tespit edebilecek ve en kısa zamanda sorunlara çözüm bulabilecek yönetimin örgütlerde bulunması olarak gösterilmektedir (Ponis ve Ntalla, 2016). Örgütte bir krizle karşılaşıldığında, krizde etkili

olan nedenlerin tanımlanması ve örgüt yönetiminin bu nedenleri ortadan kaldırmak için hedef ve düşüncelerini belirlemek ve anlamak yaklaşımın esas temasını oluşturmaktadır (Tekin ve Zerenler, 2013). Akgemci'ye (2019) göre, örgüt kriz ortamına sürüklendiğinde, etkin olan faktörleri anlayarak, örgüt yönetiminin bu faktörleri yok etmek için ortaya koyacağı amaç ve fikirlerin anlaşılması, yaklaşımın temel unsurları olarak görülmektedir.

Bu yaklaşım, istenmeyen durumları hafifletme ve onlardan korunma stratejilerini kapsamaktadır. Örgüte yönelik tehlike içeren krizlerde, bu yaklaşım örgütün denge mekanizmasını korumasına yardımcı olmakta ancak fırsat içerikli kriz durumlarında, kayıplara neden olabilmektedir. Krizden kaçınmak adına, örgüt içi ve örgüt dışı çevredeki değişiklikleri sürekli izlemek ve gelecekle ilgili sürekli öngörüler geliştirmek gerekmektedir. Yani değişiklikler titizlikle takip edilmeli, örgüt içi ve örgüt dışı çevreler iyi analiz edilmeli, mevcut durumu gösterecek ve gelecek durumu ölçebilecek metotlar üretilmelidir. Dinçer (2004), kriz süreci boyunca gerilim ve stresin azaltılması gerektiğini ifade etmektedir.

2.4.5.2. Krizi Çözme Yaklaşımı

Kriz çözme yaklaşımının, etkin ve verimli olabilmesi için öncelikle kriz sinyallerinin alınmasını sağlayacak yöntemler geliştirilmesi, farklı bir ifadeyle erken uyarı sistemi oluşturulması gerekmektedir. Kriz öncesi sürecin iyi analiz edilmesi, kriz anında acil harekete geçilmesi yaklaşımın temel unsurlarını oluşturmaktadır. Kriz meydana geldiğinde ise, durum doğru okunmalı, gerekli teşhis konmalı, gerçekçi bir yaklaşım izlenilmelidir (Dinçer, 2004).

Yaklaşımın uygulanabilmesi için, krize neden olan etkenlerin tespiti ve her an meydana olaylara uyum sağlayabilecek, gereken kararları cesaretle alıp, uygulayabilecek esnek ve yaratıcı yöneticilere ihtiyaç duyulmaktadır (Grundy ve Moxon, 2013). Ayrıca bunlara ek olarak güçlü bir liderlik, örgüt içi ve dışı tüm unsurlarla iletişimin doğru yönetilmesi, yaklaşımın uygulanabilirliği açısından son derece önem arz etmektedir (Çalışkan, 2020).

2.5. Kriz Çözme Becerileri

Örgüt canlı bir organizmaya benzetildiğinde, kriz durumları organizmaya zarar veren ve hayatını tehdit eden olaylar olarak nitelendirilmektedir. Kriz durumları ile karşılaşmamak, eğer engellenemediyse krize sebep olan etkileri azaltmak veya ortadan kaldırmak, yine de krizin önüne geçilemediyse krizden en az zararla kurtulmak kriz yönetiminin temel amacı olarak karşımıza çıkmaktadır. Krizi yönetiminin etkili olabilmesi için, yöneticilerin kriz

özme becerilerine sahip olması, etkili kriz yönetim araçlarını iyi bilmeleri ve uygulamaları gerekmektedir. Krizin yönetilmesinde en büyük görev yöneticilerde bulunmaktadır (İçen ve Sezgin, 2024). Yöneticiler, içerisinde bulundukları birimi ya da tüm örgütü yönetmekle görevli kişilerdir. Kriz durumlarından başarıyla çıkılabilmesi için yöneticilerin, krizin özelliklerine uygun bir yönetim anlayışı benimsemeleri büyük önem taşımaktadır (Öztürk, 2018).

Yönetim süreci, bir kriz çözme süreciyle bir bütün oluşturmaktadır. Yöneticinin işi krizleri çözmektir ve kriz çözmek yöneticinin yaptığı işin önemli bir parçasını oluşturmaktadır (Güçlü, 2003). Değışimin sürekli olduğu örgütsel yapılarda etkili yönetici olmak gün geçtikçe zorlaşmaktadır. Bugüne bakıldığında hızla gelişen ve değışen bilişim teknolojilerinin de etkisiyle, mevcut yasa ve yönetmeliklerin çağımıza uyarlanması gerekmekte, örgütsel rekabet gittikçe daha karmaşık ve zor bir hal almakta, örgütte iş görenlerin beklentilerine her geçen gün yenileri eklenmektedir. Bu bağlamda yöneticiden beklentiler ve sahip olması istenen nitelikler de artmaktadır. Yöneticilerden beklenenlerin ilk sıralarında; yöneticinin kaynakları verimli ve yerinde kullanması, tutarlı davranışlar sergilemesi, öğrencilerin akademik başarılarını yükseltmesi, vizyoner olması, personeli motive etmesi ve çalışmalarını doğrultusunda güdülemesi, güvenilir olması, doğru kararlar verebilmesi, kriz çözme becerilerine sahip olması ve kriz durumlarıyla baş etmesi gelmektedir (elikten, 2001).

Okulu hedeflerine ulaştırabilecek, okulun yapısını yaşatıp, güçlendirecek, örgütün havasını ve iklimini koruyacak olan en önemli öge okul yönetimi olarak belirtilmektedir (Bursalıoğlu, 2013). Okul yönetiminin sınırlı yetkisi bulunması da kriz doğmasına neden olmaktadır (Sayın, 2008). Yöneticilerin liderlik ve sezgi becerilerinin bulunması, örgütte statükoyu korumayıp, değışimi ve gelişimi desteklemeleri, güvenli bir okul ortamı inşa etmeleri, sorunları algılama ve sorunlara karşı çözüm geliştirme yeteneklerine sahip olmaları, okulu oluşturan bütün çevreyle samimi ve dürüst bir ilişki geliştirmeleri, kriz durumlarında sorunu ve çözümü başkalarında aramayıp, sorumluluk almaları ve çözüm odaklı olmaları, kriz çözme davranışlarından bazıları olarak belirtilmekte ve meydana gelecek krizlerin çözümünde etkili sonuçlara ulaşılmasını sağlamaktadır (Baran, 2012; Sayın, 2008).

Kriz ve çatışma durumlarının meydana geldiğı okul örgütlerinde sorumluluk okulun en üst yöneticisi olarak okul müdürlerindedir (Demirtaş, 2000). Kriz durumlarında okul müdürleri okulu oluşturan unsur ve kaynakların yetersizlikleri ya da oluşan iletişim kopuklukları gibi nedenlerle krizi doğru yönetememekte ve çözememektedir. Doğru kriz yönetimine bakıldığında, krizle ilgili ön sinyallerin alınması, krizin tespiti, gerekli ve

yönlendirici kararların alınması, uygulanması, takip edilmesi ve tüm bu sürecin kontrolünü içermektedir. Bu bağlamda krizin önceden tespit edilmesi, kriz durumunda izlenilecek yolun ve yöntemin derhal uygulanmaya konulması krizin çözülmesi açısından zorunluluk arz etmektedir (Haban ve Bozkurt, 2017). Okul müdürü krizin doğru yönetilmesinde baş aktördür. Ancak bu durumu tek başına değil ekip çalışması haline getirerek yürütmesi krizin çözüme kavuşturulmasını kolaylaştırmaktadır. Ancak kriz yönetim ekibi oluşturulmadığında, okul müdürü tarafından kriz döneminde kullanılacak uyarıların, materyallerin ve yapılacak çalışmaların belirlenmesi, krizin çözüme ulaştırılmasında etkili olmakta, okulun krizi en az zararla atlatmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla eğitim kurumunun kendi özellikleri göz önüne alınarak bir yol haritası çıkarılması gerekmektedir (McCarty, 2012, Akt. İçen ve Sezgin, 2024).

Kriz durumunun başarılı bir çözüme ulaştırılması için iletişim becerilerinin etkili kullanılması büyük önem taşımaktadır. Örgüt yöneticisinin krizi yönetebilmesi ve çözüme kavuşturması ile iletişim becerileri arasında kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır. Etkili iletişim becerisi, kriz çözme becerilerinin bir parçası olarak gösterilmektedir. Kriz anında, iletişimsel becerilerin etkin kullanılması krizin ortaya çıkardığı sorunların çözüme kavuşturulması için hayati bir rol oynadığı vurgulanmaktadır (Samra vd., 2019). Sezgin (2003), kriz çözme becerilerinin sergilenebilmesinin ve kriz yönetiminin başarıyla sonuçlanabilmesinin, kriz sinyallerinin hissedilmesine olanak sağlaması beklenen iletişim becerilerinin etkililiğine doğrudan bağlı olduğunu belirtmektedir.

2.6. Mesleki Doyum

Mesleki hayat, bireyin sadece ekonomik durumu için değil, psikolojik ve sosyolojik durumları açısından da önem arz etmektedir. Kişinin yaptığı işten mutlu olması, keyif alması; işine karşı, istekli olmasını, ilgisinin artmasını, mesleği neticesinde elde edeceği sonuçlarda başarılı olmasını sağlamaktadır, böylece birey elde edeceği ekonomik gelirin yanında psikolojik ve sosyolojik açılardan da kendini yeterli hissetmektedir. Bireyin yaptığı işten doyum sağlaması, psikolojik varlığı açısından önem arz etmektedir (Telman ve Ünsal, 2004).

Çalışanın yaptığı işten sağladığı doyum, mesleki doyumunu işaret etmektedir. Mesleki doyum, yönetim, eğitim, işletme, organizasyon, örgüt psikolojisi gibi alanlarda sıkça çalışılan konular arasında yer almaktadır. Bireyin mesleki doyumunun yaşamı içerisinde birçok alanda etkisinin olduğu ve önemli görüldüğü belirtilmektedir (Recepoğlu ve Ülker Tümlü, 2015). Bireyin mesleğinde elde ettiği doyum arttıkça, yaşam alanlarındaki diğer durumlarında

pozitif etkilendiği, mesleki doyum azaldığında yaşamdan alınacak doyumunda negatif etkilendiği görülmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005). Kişinin değerlerinin mesleki doyumla ilişkili olduğu görülürken, mesleki doyumun aslında yaşam doyumuyla ilişki içinde olduğu ve bireyin ruh ve fiziksel sağlığını direkt olarak etkilediği ifade edilmektedir (Baloğlu vd., 2006).

Bu başlık altında mesleki doyumun tanımı, mesleki doyumunu etkileyen faktörler başlıkları açıklanmaktadır.

2.6.1. Mesleki Doyumun Tanımı

Mesleki doyum ifadesi, icra edilen meslek neticesinde elde edilmiş olan huzur duygusuyla açıklanmaktadır (Güneş, 2020). Yapılan meslekten duyulan memnuniyet ya da memnuniyetsizlik durumunu ifade etmektedir (Vural, 2004). Kuzgun ve Bacanlı (2012) mesleki doyum, kişinin çalıştığı meslekten elde ettiği hoşnutluk seviyesi olarak tanımlamaktadır.

“İş tatmini” ya da “iş doyumunu” bireylerin belli bir mesleği yerine getirirken duydukları memnuniyet durumlarını belirtmektedir. Bu bağlamda iş doyumunu kavramı ile mesleki doyum kavramı birbirleriyle örtüşmektedir (Mersin, 2007). İş doyumunu, çalışanının mesleğini yerine getirirken elde ettiği olumlu ya da olumsuz duygusal durumu ifade etmektedir (Aksu vd., 2002). Silah (2000) mesleki doyum kavramı yerine iş doyumunu kavramını kullanmakta olup, bireyin işine karşı geliştirmiş olduğu olumlu ya da olumsuz tutumların hepsi olarak açıklamaktadır. Yine mesleki doyum kavramı iş doyumuyla aynı doğrultuda olacak şekilde, iş tecrübeleri sonucunda bireyde yaptığı işe yönelik oluşan olumlu ruhsal durum, işe ya da işi içerisindeki belirli faktörlere karşı geliştirdiği genel tutumları belirtmektedir (Erdoğan, 1996). Yani çalışan kişinin işine, iş arkadaşlarına ve çalıştığı örgütteki iş ortamına yönelik geliştirdiği düşünce ve davranışların birleşmesiyle oluşan tutumların tamamını ifade etmektedir (Yelboğa, 2012). Bir başka ifadeyle, iş göreninin işiyle ilgili olan iç ve dış tüm faktörlere karşı hissetmekte olduğu olumlu ya da olumsuz duyguların bütünüdür (Kılıç vd., 2013). Çalışanın işi ile alakalı değerlerinin iş yerinde karşılama durumu da mesleki doyum olarak tanımlanmaktadır (Akçamete vd., 2001). Stamm (2010), kişinin işini iyi bir biçimde yerine getirmesinden duyduğu memnuniyeti ifade eden kavrama mesleki doyum demektir.

Mesleki doyum kavramı haz duygusuyla ilişkilendirilmektedir. Mesleki doyum, en basit haliyle bireyin yaptığı işten elde edeceği hazzı ifade etmektedir (Başaran, 1992). Ulusoy

(1993) mesleki doyumu, haz duygusu olarak tanımlamaktadır. Başaran'a (2020) göre ise, bireyin yaptığı meslektan duyduğu hazzı ve işinin onu tatmin etme derecesini ifade etmektedir. Alanyazında bulunan tanımlar incelendiğinde, mesleki doyum kavramının haz duygusu ile doğrudan ilişkili olduğu görülmektedir (Çetinkaya vd., 2019). Aşık'ta (2010) mesleki doyum ifadesini, çalışanın sahip olduğu meslektan duyduğu haz olarak tanımlamaktadır.

Alanyazın tarandığından mesleki doyumun farklı şekillerde tanımlandığı görülmektedir. Bu tanımlardan bazıları şu şekildedir:

- Bireyin veya iş görenin işiyle ilgili tutumudur (Piyal vd., 2002).
- Kişinin ifa ettiği meslekte mutlu olması ve beklediği hazzı duymasudur (Izgar, 2000).
- Mesleğin özellikleri ile bireyin özelliklerinin benzer nitelikler taşımasıdır (Bilge vd., 2009).
- Çalışan insanların, çalışma hayatlarıyla ilgili olarak geliştirdikleri tutumdur (Selvi, 2015).
- Bireylerin, mesleklerinin özellikleri ile istekleri arasında ki uyumdan ortaya çıkan hoşnut olma ya da olmama durumunu ifade etmektedir (Bingöl, 1997).
- Kişinin yaptığı iş veya meslektan elde ettiği kazanımlar ve aynı mesleki ortam içerisinde birlikte iş yapmaktan hoşlandığı meslektaşları ile bir ürün ortaya çıkarmanın verdiği mutluluğu ifade etmektedir (Keser, 2006).
- Kişinin mesleğinden duymuş olduğu hazzı ya da olumlu duyguların seviyesini, mesleğinden duyduğu doyumunu belirtmektedir (Başaran, 2008).
- Meslektan edinilen maddi kazancın yanı sıra kişinin birlikte çalışmaktan keyif aldığı arkadaşlarıyla birlikte, bir eser ortaya koymanın verdiği mutluluğu tarif etmektedir (Üngüren ve Yıldız, 2009).

2.6.2. Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler

Meslek kavramını TDK, “Belli bir eğitim ile kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş” olarak tanımlamaktadır (TDK, 2024). İnsanlar yıllardır meslek dallarında istihdam edilmekte ve mesleklerinden maddi ve manevi kazançlar elde etmektedirler. Kişinin mesleğini yaptığında elde ettiği huzur duygusu mesleki doyumu belirtmektedir (Güneş, 2020). Daha geniş içerikli bir tanımda ise kişinin mesleğini yapması

sonucunda, fiziki ihtiyaçlarını karşılayacak maddi gelir elde etmesini, kendisini geliştirmesini, bilgi ve yeteneklerini kullanarak üretimde bulunmasını, toplum içerisinde kendini konumlandıracağı bir alan edinmesini sağlayan tüm psikolojik süreçleri içine alan kavram olarak tanımlanmaktadır (Sayılır, 2016).

Mesleki doyum, mesleğin getirdiği sonuçların, bireyin ihtiyaç ve değer yargıları ile örtüşmesiyle ortaya çıkan başarma hazzı ile sağlanmaktadır (Çetinkanat, 2000). Başarı hissiyatı kişinin ve içerisinde bulunduğu mesleki örgütün özelliklerine göre değişiklik göstermektedir. Bu bağlamda mesleki doyumunu etkileyen faktörleri; Tokmak (2019) iki başlık altında sıralamaktadır. Bunlar; bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak ifade edilmektedir. Bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, öğrenim seviyesi ve mesleki tecrübe etkenlerinden oluşmaktayken, örgütsel faktörler ise; mesleğin niteliği, fiziksel şartları, idari unsurlar, meslektaşlar ve mesleğin sağladığı maddi kazanç kavramlarından oluşmaktadır.

Kişilerin mesleklerine yönelik beklentileri, mesleki doyum düzeyleri üzerinde etkili olmaktadır. Beklentilerin yerine getirilme derecesi, bireyin mesleğinden elde edeceği doyum veya doyumsuzluk seviyesini belirlemektedir (şimşek ve Kurnaz, 2021). Mesleki doyumunu etkileyen faktörler incelendiğinde kişisel ve örgütsel faktörler olmak üzere sınıflandırıldığı görülmektedir. Kişisel faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, medeni hal, akademik unvan, mesleki tecrübe, örgütsel faktörler ise; çalışma süresi, mesai saati, maddi gelir, iş ortamı, fiziksel koşullar, kadro durumları olarak ifade edilmektedir (Dağdeviren vd., 2011; Tunacan ve etin, 2009).

Mesleki doyum her bireyde farklılık göstermektedir. Kişilerden birisi için doyum sağlayan durum başka birisi için doyumunu etkilememektedir. Bu nedenden dolayı İmamoğlu ve diğerleri (2004), bireyin demografik özelliklerinin, mesleğin niteliğinin, çalışma süresinin, örgütsel yapının, çalışma ortamının mesleki doyumunu etkileyen faktörler olduğunu belirtmektedirler.

Tüm bu durumlar göz önüne alındığında mesleki doyumunu etkileyen faktörler iki ana başlık altında toplanmaktadır. Bu başlıklar, bireysel ve örgütsel faktörlerdir. Bireysel faktörler; bireyin yaşı, cinsiyeti, eğitim seviyesi, medeni durumu, kişilik yapısı, mesleki kıdemi olarak sıralanmaktadır (Sun, 2002). Mesleğin niteliği, getirdiği kazanç, meslekte yükselme olanakları, örgüt iklimi ve mesleki çalışma ortamı örgütsel faktörleri oluşturmaktadır (Mert, 2010).

Kriz durumlarının örgütsel tüm unsurları etkilediği bilinmektedir (Adığzel, 2007; elik, 2010; Hurst, 2000; Luecke, 2009; Tutar, 2021). Mesleki doyumunu etkileyen unsurlara bakıldığında, örgütsel faktörler içerisinde örgüt yapısı, yönetim ve yöneticiler, örgüt iklimi,

mesleğin icra edildiği çalışma ortamları karşımıza çıkmaktadır. Krizler neticesinde örgüt içinde stres faktörü artmaktadır ve örgüte duyulan güven azalmaktadır, örgüt unsurları arasındaki etkileşim ve iletişim olumsuz etkilenmektedir, çalışanlar mutsuz olmaktadır (Çelik, 2010). Bu unsurlar göz önüne alındığında krizin, kriz yönetim sürecinin ve kriz çözme becerilerinin mesleki doyumla ilişkisi olacağı sonucu ortaya çıkmaktadır. Koçak ve Eves (2010) yaptıkları araştırmada yöneticilerin problem ve kriz çözme becerileri ile mesleki doyum arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu belirtmektedirler.

2.6.3. Öğretmenlerin Mesleki Doyumu

Günümüzde eğitime, eğitimin niteliğine ve kalitesine büyük önem verilmekte, eğitimin kaliteli olmasını sağlayan faktörler üzerine ciddi çalışmalar yürütülmektedir. Eğitimde kalitenin sağlanması noktasında en önemli olgulardan birinin öğretmen ve öğretmenin mesleki doyumuna olduğu düşünülmektedir (Karaaslan vd., 2020; Taş ve Selvitopu, 2020; Tekerci, 2008). Öğretmenlerin mesleklerinden doyum elde etmeleri ya da farklı bir ifadeyle elde edilen doyumun yüksek veya düşük olması okulun örgütsel amaçlarına ulaşma düzeyini doğrudan etkilemektedir. Bu sebeple birçok okul için mesleki doyumunu sağlayarak etkili ve verimli çalışabilen, motivasyonu tam öğretmenlerle çalışmak kritik bir ihtiyaç haline gelmektedir (Noordin ve Jusoff, 2009).

İnsanların eğitiminde ve bireylerin topluma kazandırılması hususunda çalışma yürüten öğretmenlerin mesleki doyumlarının irdelenmesi daha önemli hale gelmektedir (Kan, 2008). Karakuzu (2013) öğretmenlerin performanslarının ve eğitime olan katkılarının artması için, mesleki doyumlarının yüksek olması gerektiğini düşünmektedir. Mesleki doyumunu sağlayan öğretmenlerin, daha az yıprandığı, meslektaşlarıyla iş birliğine daha yatkın oldukları, çalışma performanslarının yükseldiği ve öğrenci başarısını olumlu etkilediği ifade edilmektedir (Shann, 1998). Hongying (2007) öğretmenlerin mesleklerine karşı olan tutum ve davranışlarının anlaşılmasının, mesleki doyumlarının anlaşılmasını sağladığını belirtmektedir. Öğretmenler için mesleki doyum, yaptıkları işten duydukları memnuniyet seviyesi ile okula ve öğrencilere karşı tutumları şeklinde açıklanmaktadır, öğrencilerle, diğer öğretmenlerle, okul idaresiyle kurulan ilişkiler, kişisel fikirlerini hayata geçirme olanakları, ekonomik kazançları ile dinlenme imkanları, okul iklimi ve çalışma koşulları, ders yükleri, mesleki yükselme imkanları, takdir edilme gibi faktörler öğretmenlerde mesleki doyumun kaynakları olarak görülmektedir (Vural, 2004).

Mesleki doyum bireysel ve örgütsel nedenler olmak üzere birçok faktörden

etkilenmektedir (Horuz, 2014). Alanyazında öğretmenlerin mesleki doyumunu etkileyen faktörler üzerine yapılmış olan birçok araştırma bulunmaktadır (Akman, 2019; Alıcı ve Yalçınkaya, 2019; Aydınol ve Üredi, 2020; Berk ve Aliyev, 2022; Cansız ve Özgenel, 2021; Gafa ve Dikmenli, 2019; Gürer vd., 2024; Öksüz ve Yiğit, 2020; Pektaş vd., 2023; Ünal ve Gül, 2024; Üzümcü ve Müezziz, 2018). Bu bağlamda günümüzde öğretmenlerin mesleki doyumunun önemli olduğunu ve çeşitli faktörler açısından araştırmalardaki güncelliğini koruduğunu ifade etmek mümkün olabilir.

2.7. Kriz Çözme Becerilerinin Mesleki Doyumla İlişkisi

Kriz, genel haliyle değerlerde ve normlarda, planlı olmayan değişiklikler yaratan, genellikle olumsuz neticeler doğuran problem durumunu belirtmektedir (Aykaç, 2001). Sosyal bilimler alanı içerisinde de benzer şekilde tanımlanarak, problemlili durumları belirten, beklenmeyen bir zamanda ortaya çıkan, ekonomik ve psikososyal gelişmelere karşı yürütülmekte olan çözüm süreçlerinin etkisiz kaldığı hususlar olarak nitelendirilmektedir (Demir ve Acar, 2020). Krizin, en temel özelliği örgütün varlığını tehdit eden problem yapısına sahip olmasıdır (Özdevecioğlu, 2002).

Çeşitli sebeplerden ötürü ortaya çıkan kriz, bir yönetim problemi olduğundan dolayı çözümü için etkili kriz yönetimi gerektirmektedir. Yöneticide kriz çözme becerileri bulunmuyorsa, kriz durumlarında iyi bir kriz planının hazırlanması ya da iyi bir örgütlenme oluşturulması dahi çözüm noktasında işe yaramamaktadır (Bilici, 2021). Haşit'e (2000) göre yöneticilerin algılama becerileri, kriz yönetiminde önleme ve çözüm noktasında büyük önem taşımaktadır.

Güven duygusu korku, endişe, kuşku gibi hislerin tersi bir içerik olarak ifade edilmektedir. İnsanların bir araya gelerek oluşturdukları örgütlerde huzursuz hisseden kişilerin mesleki hayatında yeterli ve mutlu hissetmesi oldukça güç olmaktadır (Göküş, 2019). Bunun aksine örgüte güven duyulması ve mesleki ortamda mutluluğun yakalanması bireyin çalışmasını olumlu etkilemekte, işindeki verimliliği artırmakta ve yaptığı meslekten haz duymasını sağlamaktadır (Yazıcıoğlu, 2009). Yöneticiler, örgüt içerisinde karşılaştıkları kriz durumlarını başarılı bir şekilde çözüme ulaştırdıklarında, örgüt üyelerinin güven duygusunu kazanmaktadırlar. Eren'e (2020) göre bireyin yöneticiye duyduğu güven mesleki doyumunu etkilemektedir. Başka bir araştırmada ise yöneticiye duyulan güvenin mesleki doyum üzerinde son derece etkili olduğu ifade edilmektedir (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011).

Etkili bir kriz yönetim süreci için, örgüt yöneticisinin kriz çözme becerilerini

barındırması gerekmektedir (Maya, 2014). Eğer yönetici kriz çözme becerilerine sahip değilse, krizler tekrar etmekte, bu durum ise örgütleri oluşturan bireylerin yıpranmasına ve mesleki doyumlarının düşmesine neden olmaktadır (Özalp ve Levent, 2021).

Örgüt içinde karşılaşılan problemler gerekli tedbirler alınmadığında kriz durumlarına dönüşmektedirler (Özbakır, 1992). Krizlerin engellenebilmesi ya da engellenemeyenlerin çözülebilmesi için her bir alt problem durumunun çözüme kavuşturulması gerekmektedir. Problemlerin çözümü için, problem çözme becerileri önem arz etmektedir. Kriz çözümü için gerekli olan problem çözme becerileri ile mesleki doyum arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Eves, 2008). Yani çözüm becerilerinin artması mesleki doyumun da artmasını sağlamaktadır (Orak, 2014).

Karşılaşılan kriz durumları, örgütü oluşturan tüm unsurları psikolojik olarak etkilemektedir. Bu unsurlar moral, motivasyon, güdülenme, çalışma isteği, endişe, gerilim durumu şeklinde sıralanmaktadır (Kuklan, 1998). Kriz çözme becerilerini kriz durumunda etkili şekilde ortaya koymak, krizin başarıyla sonuçlandırılmasını sağlarken, örgüt içi öğelerde görülecek moralsizlik, çalışma isteksizliği, gerginlik, stres gibi olumsuz duyguları önlemekte, örgüte duyulan güven ve bağlılığı artırmaktadır. Moral durumları ile çalışanın mesleki doyumunu arasında pozitif bir ilişki olduğu belirtilmektedir (Lüleci, 2017). Nur (2011) yaptığı bir araştırmada, stres düzeyi ile mesleki doyum arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki olduğu kanaatine varmaktadır.

Özalp ve Levent (2021), yaptıkları araştırmada kriz yönetim becerileri ile kriz çözme becerilerini aynı anlamda kullanmaktadır. Yine Karakuş ve İnandı (2018) tarafından da kriz yönetim becerileri, kriz çözme yeterliliği olarak görülmektedir. Kriz çözme becerileri sayesinde, kriz daha meydana gelmeden etkili bir kriz yönetim süreci planlanmakta, böylece kriz durumları ya engellenmekte ya da en az zararla atlatılmaktadır. Kriz yönetimiyle beraber, sinyaller önceden alınmakta, karar mekanizmaları verimli bir şekilde çalışmakta, krizin çözümüyle beraber örgüt iklimi ve kültürü güçlendirilmektedir. Etkin bir kriz yönetim planlaması, örgütün tüm unsurlarının olumlu etkilenmesini, doğru yönlendirilmesini, örgüte karşı pozitif duygular geliştirilmesini ve çalışanların kendilerini çözümün bir parçası olarak görmelerini sağlamaktadır (Ekşi, 2024). Başarılı kriz yönetimi neticesinde örgüte duyulan inanç ve örgütsel bağlılık artmaktadır. Özsüer (2019) kriz yönetim becerileriyle örgütsel bağlılık arasında çok kuvvetli bir etkileşim olduğu sonucuna varmaktadır. Örgütsel bağlılık ile mesleki doyum arasında da pozitif ve orta seviyede bir ilişki bulunmaktadır (Demirtaş, 2010).

Alanyazın incelendiğinde görülüyor ki kriz çözme becerileri, mesleki doyumla ilişkili

faktörler üzerinde son derece etkili olmaktadır. Bu bağlamda kriz çözüm becerileri ile mesleki doyum arasında önemli bir ilişki durumu olduğu söylenebilir.

2.8. İlgili Araştırmalar

Bu başlık altında kriz, kriz yönetimi, kriz çözme becerileri, öğretmenlerin mesleki doyumunu ile ilgili olarak yurt içinde ve yurt dışında yapılmış olan araştırmalara yer verilmiştir.

2.8.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Demirtaş (2000) yılında yaptığı araştırmada; kriz kavramını örgütlerin ve toplumların hayatında karşılaştıkları kaotik ve karmaşa yaratan durumlar olarak tanımlamaktadır. Yaptığı araştırmada Türkiye’de görülen bir takım doğal afetler sonucunda oluşan kriz, kriz yönetimi, kriz yönetim sürecinin öğeleri, kriz yönetimi ve eğitim yönetimi ilişkisi ile kriz yönetim sürecinde yöneticilerde bulunması gereken nitelikler üzerinde durmaktadır. Bu doğrultuda araştırmasında örgütler ve kriz yönetimin, krizin etmenlerini, kriz ve kriz yönetim sürecini, kriz ile yönetici ilişkisini, kriz hallerinde yönetimi, kriz ve eğitim yönetimi ilişkisini açıklamaktadır. Sonuç olarak kriz olasılığını tamamıyla engelleyecek bir yöntemin olmadığını, yapılması gerekenin krize ve etkilerine karşı önceden hazırlıklı olunması, gerekli tedbirlerin alınması, erken uyarı sistemlerinin geliştirilmesi, krizin oluşturduğu kaotik durumun başarıya yönetilmesi ve krizin en az hasarla atlatılması olduğunu belirtmektedir. Kriz yönetiminde yöneticilerin sahip olması gereken nitelikleri ise; kriz sinyallerini alabilme, krize hazırlanabilme ve korunabilme, etkili karar alabilme, otoriteyi kullanabilme, kriz yönetim sürecini planlayabilme, süreci örgütleyebilme, etkili iletişim kurabilme, eşgüdüm sağlayabilme, krizi denetim altına alabilme, normal duruma geçişi sağlayabilme, kriz sürecinde öğrenme ve değerlendirme yapabilme olarak sıralamaktadır.

Özben ve Argun (2003) yaptıkları araştırmada sosyo demografik özellikler ve mesleki doyumla ilgili bazı değişkenlere göre ilköğretim öğretmenlerinin umutsuzluk ve tükenmişlik düzeylerini incelemeyi amaçlamaktadırlar. Bu bağlamda ilköğretim kurumlarında mesleğini yapmakta olan 38 kadın ve 44 erkek olmak üzere toplam 82 öğretmenden oluşan örneklem ile araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmacılar veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu, Beck Umutsuzluk Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmışlardır. Veriler tek yönlü varyans analizi, F, “t” ve Scheffe testleri uygulanarak analiz edilmiş, umutsuzluk ve tükenmişlik puanlarının korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Sonuç olarak mesleki doyumun zayıf olan öğretmenlerin umutsuzluk düzeylerinin orta ve yüksek seviyede olduğu,

öğretmenlerin tükenmişlik puanları ile mesleki doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu, mesleki doyum sağlayamayan öğretmenlerin duygusal tükenmişlik yaşadığı belirtilmektedir.

Çetin ve Özcan (2004), ilköğretim birinci ve ikinci kademedeki görev yapan öğretmen görüşlerine dayanarak okul yöneticilerinin yönetim ve mesleki etik davranışlarının, öğretmenlerin mesleki doyumunu nasıl etkilediğini belirlemek amacıyla araştırma yapmış olup araştırmada ilişkisel tarama modelini kullanmışlardır. Yaptıkları araştırmaya İstanbul'a bağlı beş ilçeden toplam 210 öğretmen katılmıştır. Veri toplama aracı olarak Okul Yöneticisinin Yönetimsel ve Mesleki Etik Ölçeği ile Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanmışlardır. Araştırmacılar okul yöneticilerinin hoşgörülü ve adaletli etik davranışları ile öğretmenlerin mesleki doyumları arasında ilişki olduğu, hoşgörülü ve adaletli etik davranışların öğretmenlerin mesleki doyumunu artırabileceği bulgusunu tespit etmişlerdir. Ayrıca yöneticilerin, yönetici olmanın sorumluluğunu etik ilkelere bağlı olarak yerine getirmesi ile öğretmenlerin mesleki doyumları arasında ilişki olduğunu, yöneticilerin okul içerisinde yer alan tüm paydaşlara etik ilkeler çerçevesinde yaklaşmasının da öğretmenlerin mesleki doyumunu artırabileceği bulgusunu ortaya koymuşlardır. Araştırmacılar sonuç olarak ilköğretim kurumları öğretmenlerinin algıları doğrultusunda, okul müdürlerinin yönetimde etik ilkelere bağlı davranmalarının öğretmenlerin mesleki doyumunu etkileyeceği sonucuna ulaşmışlardır.

Karaköse (2007) yaptığı araştırmasında kriz yönetimi kavramının genel durumuna değinerek örgütler açısından önemini açıklamaktadır. Araştırmacı, tüm örgütlerin bir gün kriz durumu yaşayabileceğini ifade etmektedir. Kriz, örgütleri ve insanları olumsuz etkileme potansiyeli barındıran durum olarak belirtilmektedir. Örgütsel ya da çevresel faktörlerin etkisiyle ortaya çıkan krizlerin yönetilmesinde, asıl önemli olanın en kötü senaryoya göre plan yapılması olduğunu ifade etmektedir. Araştırmacı, meydana gelen krizlere etkili bir müdahale geliştirilebilmesi için olası risk faktörlerinin değerlendirilmesi ve bunlara yönelik tedbirler geliştirilmesi gerektiğini dile getirmektedir. Ayrıca Karaköse araştırmasında krizlerin her zaman olumsuzluk getirdiğini ifade etmenin yanlış olacağını, krizlerin bir tehdit unsuru olduğu gibi değişim ve gelişim içinde bir fırsat olduğunu ifade etmektedir. Sonuç olarak araştırmacı, kriz sinyallerinin alınması ve iyi analiz edilmesi gerektiğini, bu bağlamda savunma stratejilerinin geliştirilmesinin mühim olduğunu, krizin etkilerinin minimize edilmesinin örgüt açısından önem taşıdığını belirtirken son olarak krizin getireceği gelişme fırsatının da iyi değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedir.

Tunacan ve Çetin (2009), İstanbul ili Beykoz ilçesine bağlı resmi liselerde çalışan

öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile iş doyumlarına etki eden faktörleri belirlemek amacıyla araştırmalarını gerçekleştirmişlerdir. Araştırmacılar ve alanında uzman kişilerle beraber bir iş doyum anketi geliştirilmiş, anket içerisinde branş, cinsiyet, yaş, toplam hizmet süresi, eğitim düzeyi ve okulun adı olmak üzere 6 adet demografik soru sorulmuştur. Ankette toplam 43 soru bulunmakta olup ve anket 265 öğretmene uygulanmıştır. Veriler SPSS 11.0 paket programı ile analiz edilmiş, liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile çeşitli faktörler arasında (işin kendisi, yönetici ve çalışma arkadaşları, çalışma koşulları, ulaşım ve çalışma saatleri, mesleğin saygınlığı, ücret, iş güvencesi, yöneticilerin tutumu) anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmacılar elde edilen bulgular doğrultusunda meslek dersleri ile diğer branş öğretmenlerinin arasında çalışma koşullarına bağlı olarak istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar olduğu, branş öğretmenlerinde doyumun biraz daha düşük olduğu, kadın öğretmenlerde erkek öğretmenlere göre mesleki saygınlığa bağlı doyum düzeyinin daha fazla bulunduğu, hizmet süresinin artması ile beraber öğretmenlerin çalışma arkadaşlarından daha fazla doyum sağladığı, öğretmenlik mesleğinde elde edilen ücret konusunda iş doyumsuzluğu yaşandığı ve bu doyumsuzluğun mesleğin ilk yıllarında daha fazla olduğu, yaş değişkeni ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı, son olarak ise ön lisans mezunu öğretmenlerin lisans veya yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre iş güvencesi açısından elde ettikleri doyumun farklılık kazandığı sonucuna ulaşmışlardır.

Aksu ve Deveci (2009), beklenmeyen bir zamanda ortaya çıkarak örgütleri olumsuz etkileyen durumları kriz olarak tanımladıkları araştırmada, kriz yönetimiyle ilgili bir ölçme aracı geliştirmeyi amaç olarak belirlemişlerdir. Ortaya çıkardıkları ölçme aracının yapı geçerliliği, kapsam geçerliliği, güvenirliği, madde ve faktör analizleri yapılmış olup, ülkemizde kullanıma uygun olabilecek 31 maddeden oluşan “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri” ölçeğini geliştirmişlerdir. Sonuç olarak araştırmada krize ilişkin genel bilgiler sunulmaktadır ve geliştirilen ölçeğin kriz yönetim becerileri konusunda araştırma yapacaklara yardımcı olacağı ifade edilmektedir.

Koçak ve Eves (2010) yaptıkları araştırmada okul yöneticilerinin mesleki doyumları ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkiyi incelemektedirler. Bu bağlamda araştırmanın amacını yöneticilerin problem çözme becerileri ile mesleki doyum arasındaki ilişkileri farklı bağımsız değişken açısından incelemek olarak belirlemişlerdir. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmaktadır ve araştırmanın evreni Çorum ili merkez ilçesinde ve diğer ilçelerde MEB’e bağlı ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında çalışan 605 okul müdürü ve müdür yardımcısından oluşmaktadır. Bu evren içerisinde kendisine ulaşılabilen 250 kişiden araştırmanın örnekleme oluşturulmuştur. Veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu,

Problem Çözme Envanteri ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılmaktadır. Yapılan korelasyon testi neticesinde okul yöneticilerinin mesleki doyumları ile problem çözme becerileri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmektedir.

Maya (2014) “Kamu İlkokullarında Yöneticilerin Sergiledikleri Kriz Yönetimi Beceri Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşleri” adlı araştırmasında, kamu ilkokullarında yöneticilerin sergilemiş oldukları yönetim becerilerinin hangi seviyede olduğunu ve yöneticiler tarafından ortaya konan kriz yönetimi beceri seviyesinin öğretmenlerin cinsiyetine, mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırma nicel yöntem ile gerçekleştirilmektedir, araştırmanın evrenini ise Çanakkale ili merkez ilçesindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem ise, 2011-2012 eğitim öğretim yılında görev yapan öğretmenlerden oluşan araştırma evreni üzerinden random seçilen 404 öğretmenden oluşmaktadır. Veri toplama aracı olarak, Aksu ve Deveci (2009) tarafından geliştirilen “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetimi Becerileri Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma neticesinde iki temel sonuca ulaşılmış olup kamu ilkokullarındaki yöneticilerin kriz yönetim becerileri genel ve bütün alt boyutlarda orta düzey olarak tespit edilmektedir ve ilkokul yöneticilerinin ortaya koydukları kriz yönetim beceri seviyelerine ilişkin öğretmen görüşleri arasında, cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir fark bulunamazken, mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı bir fark bulunduğu ifade edilmektedir.

Altinkurt ve Yılmaz (2014) yürüttükleri çalışmada, öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile mesleki doyumları arasındaki ilişkiyi incelemektedirler. Bu bağlamda araştırmanın amacını da öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemek olarak ifade etmektedirler. Nicel araştırma yöntemi kapsamında, tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilen araştırma, Kütahya il merkezinde görev yapan 363 öğretmenden oluşan örneklem ile yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak “Öğretmenlerin Mesleki Profesyonelliği Ölçeği” ve “İş Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır. Veriler betimsel istatistikler, t-testi, ANOVA ve Pearson korelasyon katsayısı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular neticesinde öğretmenlerin orta düzeyde bir mesleki profesyonellik algısı ile mesleki doyuma sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin kuruma katkı boyutundaki görüşleri cinsiyete ve görev yapılan okul türüne, duygusal emek ve kişisel gelişim boyutlarındaki görüşleri görev yapılan okul türüne, iş doyum boyutlarındaki görüşleri görev yapılan okul türüne ve okuldaki öğretmen sayısına göre değişim göstermektedir. Mesleki kıdem ise, öğretmenlerin herhangi bir boyutta görüşünü değiştirmemektedir. Araştırmacılar öğretmenlerin kuruma katkı, mesleki duyarlılık ve kişisel

gelişim ile ilgili görüşleri ile mesleki duyarlılık arasında düşük seviyede, paralel ve anlamlı; duygusal emek ve mesleki profesyonellik görüşleri ile mesleki doyum arasında orta seviyede, paralel ve anlamlı ilişki bulunduğunu ifade etmişlerdir.

Kömürcü (2016) yaptığı araştırmada öğretmenlerin meslek iş doyumları ve karşılaştıkları zorlukları ele almaktadır. Nicel araştırma yöntemiyle gerçekleştirilen araştırmada tarama modeli kullanılmaktadır. Araştırmaya evrenini Mardin ili merkez ilçesinde ve Kızıltepe ilçesinde 2014 yılı bahar döneminde MEB’e bağlı resmi okullarda görev yapan 981 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada mesleki doyum verilerini toplamak için “Mesleki Doyum ve Etkililiği Öz Değerlendirme Anketi, Mesleki Zorluklar Öz Değerlendirme Ölçeği, JSS-İş Doyumu Ölçeği” olmak üzere üç ölçek kullanılmaktadır. Öğretmenlerin yaşadıkları zorluklar hakkında veri toplamak amacıyla “Öğretmen Özyeterlik Ölçeği” kullanılmaktadır. Sonuç olarak araştırmacı veri toplama araçlarından elde edilen verilere göre öğretmenlerin en fazla öğrencilerin derse katılımı konusunda zorluk yaşadığını, ayrıca sınıf yönetimi ve öğretim stratejilerini uygulama konularında da zorluklarla karşılaştıklarını belirtmektedir. Mesleki doyum boyunda ise öğretmenlerin en fazla öğretmenlik mesleğinin doğası konusunda doyuma ulaştığını, en az doyuma ise ücret konusunda ulaştıklarını ifade etmektedir.

Karakuş ve İnandı (2018) öğretmenlerin ve yöneticilerin görüşleri kapsamında yöneticilerin kriz yönetme becerilerinin düzeyini belirlemek istedikleri araştırmalarını, Mersin ilinin merkez ilçelerinde 122 ortaokulda görev yapan 735 öğretmen ve 149 yönetici katılımıyla gerçekleştirmişlerdir. Katılımcılara Aksu ve Deveci (2009) tarafından geliştirilen “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği” uygulanmıştır. Araştırmacılar araştırma sonucunda okul yöneticilerin kriz yönetme becerilerinin düzeylerini, kriz öncesi dönemde çoğunlukla, kriz döneminde bazen, kriz sonrası dönemde ise çoğunlukla olarak tespit etmişlerdir. Öğretmenlerin mesleki kıdem ve yaş değişkenleri bakımından yöneticilerin kriz çözme becerilerinin düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Öğretmenlerin kriz eğitim alma değişkeni ele alındığında, yöneticilerin kriz yönetme becerileri kriz öncesi ve kriz dönemin boyutlarında anlamlı farklılık yaratırken, kriz sonrası boyutunda yaratmamıştır. Yöneticilerin görüşleri kapsamında kriz yönetme becerilerinin düzeyleri ele alındığında, kriz öncesi ve sonrası dönemde çoğunlukla, kriz döneminde ise bazen olarak belirlendiği ifade edilmektedir. Yöneticilerin görüşleri mesleki kıdem, yaş ve kriz eğitimi alma değişkenleri bakımından kriz öncesi, kriz dönemi ile kriz sonrası dönemde anlamlı farklılık göstermemektedir ve hem yönetici hem öğretmen görüşleri doğrultusunda yöneticilerin kriz yönetme becerilerinin düzeyleri, konum değişkenine göre kriz sonrası

dönemde anlamlı farklılık gösterdiği belirtilmektedir.

Kadioğlu ve Güneş (2019), öğretmenlerin okul kültürü ve iş doyumu konusunu inceledikleri araştırmalarında öğretmenlerin okul kültürü ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlamışlardır. Betimsel nitelik taşıdığı belirttikleri araştırma ilişkisel tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. Veriler İstanbul ilinin Eyüpsultan, Küçükçekmece ve Arnavutköy ilçelerinde görev yapan 802 öğretmenin katılımıyla elde edilmiştir, veri toplama aracı olarak görüşme, “Okul Kültür Ölçeği” ve “İş Doyum Ölçeği” kullanılmış ve veriler üç aşamada toplanmıştır. Öğretmenlerin okul kültür ölçeğine ve alt boyutlarına verdikleri cevapların puanları incelendiğinde, işbirlikçi liderlik, mesleki yardımlaşma, öğrenme ortaklığı, öğretmen iş birliği, amaç birliği, mesleki gelişme alt boyutlarında yüksek düzeyde bulunduğunu ve okul kültür algısının yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Öğretmenlerin iş doyum ölçeğine ve alt boyutlarına verdikleri cevapların puanları incelendiğinde, örgüt iklimi–çalışma koşulları–sosyal görünüm, bireysel faktörler, örgütsel iletişim alt boyutlarında yüksek düzeyde olduğunu ve öğretmenlerin iş doyumu algılarının yüksek bulunduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin okul kültürü algıları ile iş doyumu düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edildiği belirtilmiştir.

Töre (2020) öğretmen görüşlerine göre devlet ve özel okullarda okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerini inceleyerek, farklılık olup olmadığını tespit etmeyi amaçladığı araştırmasında, bu okullarda en sık karşılaşılan kriz durumlarını da ortaya çıkarmayı hedeflemiştir. Karma yöntemle gerçekleştirilen araştırmada, nicel veriler için genel tarama, nitel veriler için olgubilim deseni tercih edilmiştir. İstanbul ili Küçükçekmece ilçesindeki 3 özel ve 9 farklı devlet kurumunda çalışan 222 öğretmenle yapılan çalışmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu ve kriz yönetimi yeterlilikleri anketi kullanılmıştır. Nicel verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, T-Testi ve Anova Testi, nitel verilerin analizinde ise içerik analizinden kullanılmıştır. Araştırmacı yaptığı analizler neticesinde okul müdürlerinin kriz yönetme becerilerinin çok yüksek olduğunu, özel okul müdürlerinin devlet okulu müdürlerine göre daha yüksek kriz yönetme becerilerine sahip olduğunu, okullarda kriz durumları arttıkça kriz yönetim becerilerinin düştüğü sonucuna varmıştır. Ayrıca araştırmacı devlet okullarında en sık karşılaşılan kriz durumlarını “veli öğretmen anlaşmazlıkları”, “öğrenci yaralanmaları”, “problemlili aile tutum ve davranışları” olarak belirtirken, özel okullarda en çok karşılaşılan kriz durumlarını ise “öğrenciler arasındaki anlaşmazlıklar”, “velilerin yüksek beklentileri ve okula müdahale etmeleri”, “öğrencilerin izinsiz fotoğraf video paylaşımı” olarak belirlemiştir.

Sılay (2022) yaptığı araştırmada eğitim örgütlerinde kriz yönetimini konu edinmiştir.

Bu bağlamda bir derleme araştırması yaparak alanyazındaki mevcut çalışmaları özetlediği araştırmasını literatüre kazandırmıştır. Yapılan araştırmada tüm örgütler gibi eğitim örgütlerinin de kriz durumlarıyla karşılaştığına, krizleri başarılı bir şekilde atlatmak için çalışmalar yapıldığına değinilmiştir. Krizlerin aşılması hususunda en büyük görev ve sorumluluğun eğitim yöneticilerine düştüğünü ifade etmektedir. Araştırmacı eğitim örgütleri kriz durumuyla karşılaşmadan önce, örgütün normal şartlardaki durumunun doğru tespit edilip gerçekleşebilecek kriz durumlarının önceden sezilmesi, kriz durumu için eylem planının oluşturulması, personelin krize müdahale konusunda eğitim almış olması, acil müdahale ve destek sisteminin oluşturulması, kriz anında takım çalışması yapılarak en üst düzeyde performans sergilenmesi, kriz sonrası dönem için normale dönüş çalışmalarının yapılması gerektiğini belirtmektedir.

Yirmibeş ve Uçar (2022) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu konu edinmişlerdir. Araştırmacılar bu doğrultuda öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin demografik değişkenlere bağlı olarak değişip değişmediği tespit etmeyi amaçlamışlardır. Çalışma nicel yöntem kullanılarak gerçekleştirilmiştir ve örneklem grubu Aydın ili Efeler ilçesinde farklı kademelerde ve branşlarda eğitim öğretim gerçekleştiren 452 öğretmenden oluşturulmuştur. Veri toplama aracı olarak “İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmacılar katılımcıların mesleki kıdem, cinsiyet ve branş değişkenlerinde anlamlı bir fark tespit etmezken, medeni durumu bekar olan, genç yaşta ve maddi doyumunu yüksek bulunan öğretmenlerde istatistiksel olarak anlamlı farklılık görüldüğünü belirtmişlerdir. Ayrıca okul öncesi öğretmenlerinin, diğer kademe ve branş öğretmenlerine göre iş doyum düzeylerinin anlamlı bir biçimde yüksek olduğu ifade edilmiştir. Araştırmacılar yaptıkları araştırma neticesinde katılımcı öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu sonucuna varmışlardır.

Demiray vd. (2023) ortaya koydukları araştırmada okul yöneticilerinin kriz yönetim becerilerini incelemeyi amaçlamışlardır. Belirledikleri amaç için 2022-2023 eğitim öğretim yılında MEB’e bağlı okullarda çalışan 109 okul yöneticisine kişisel bilgi formu ve kriz yönetim ölçeğinden oluşan anketi uygulamışlardır. Örneklemi oluşturan okul yöneticilerini İstanbul iline bağlı Küçükçekmece ilçesinden kolayda örnekleme yöntemiyle seçmişlerdir. Elde edilen veriler SPSS 22.0 programında değerlendirilmiştir, araştırmacılar veri analizinde ise standart sapmayı, ortalamayı, t testini ve tek yönlü Anova testini kullanmışlardır. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin krizleri orta düzeyde yönettikleri neticesine ulaşmışlardır, ayrıca yaş, eğitim düzeyi, toplam çalışma süresi ve kurumda çalışma süresinin kriz yönetim seviyelerinde farklılık göstermediği ancak cinsiyet değişkeni açısından anlamlı fark olduğu ve kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre krizleri daha iyi yönettiklerini

ifade etmişlerdir.

İhtiyaroğlu vd. (2023) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin proaktif kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve iş doyumu ilişkisini incelemişler ve öğretmenlerin proaktif kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve iş doyumu üzerindeki yordayıcı rolünü tespit etmeyi amaçlamışlardır. Araştırma nicel araştırma yöntemi kullanılarak yapılmıştır, evreni Kırıkkale ilinde görev yapan 3104 öğretmenden oluşurken, örnekleme ise 357 öğretmenin uygun örnekleme yöntemiyle seçilmesi ile meydana getirilmiştir. Yapılan çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmış olup, veriler Proaktif Kişilik Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği ile toplanmıştır. Araştırmanın veri analizi t-testi, tek yönlü Anova testi, korelasyon ve çoklu regresyon analizi ile gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda korelasyon analizi sonuçlarına göre, proaktif kişilik, örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasında çok zayıf bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır, ayrıca çoklu regresyon analizi sonucuna göre proaktif kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılığın ve iş doyumunun anlamlı birer yordayıcısı olduğu belirlenmiştir.

İçen ve Sezgin (2024) ilköğretim okulu yöneticilerinin kriz yönetim becerilerini öğretmen görüşleri bağlamında inceledikleri araştırmada, ilköğretim okulu yöneticilerinin kriz yönetim becerilerine yönelik öğretmen görüşlerini tespit etmeyi amaçlamışlardır. Araştırmacılar yaptıkları çalışmada nitel araştırma yöntemini ve olgubilim desenini kullanmışlardır. Araştırmanın çalışma grubunu ilköğretim okullarında meslek hayatını sürdüren 26 öğretmen oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır ve veriler içerik analizi ile analiz edilerek tablolastırılmıştır. Araştırmacılar elde ettikleri bulgular ışığında, ilköğretim okulu yöneticilerinin kriz yönetim düzeylerinin yeterli seviyede olmadığı, yönetici ve öğretmenler arasında kriz yönetimi konusunda iş birliği bulunmadığı, okulların kriz durumlarına karşı tedbirli olmadıkları, kriz yönetimi konusunda eğitimlere ve iş birliğine ihtiyaç duyulduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Akpınar vd. (2024) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin motivasyonlarının iş doyumu üzerindeki etkisini belirlemeyi konu edinmişlerdir ve motivasyonunun iş doyumunu nasıl etkileyeceğini ortaya çıkarmayı amaçlamışlardır. Belirledikleri amaç için kişisel bilgi formu, Öğretmen Motivasyon Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeğini kullanarak veri toplamışlardır. Araştırmanın örneklemini 2023-2024 eğitim öğretim yılında Kocaeli ili İzmit ilçesinde görev yapan öğretmenlerden kolayda örnekleme yöntemi ile belirlemişler ve 256 öğretmene veri toplama ölçeklerini uygulamışlardır. Toplanan veriler SPSS 22.0 programı ile analiz edilmiştir. Korelasyon analizi kullanılarak motivasyon ve iş tatmini arasındaki ilişkiler, regresyon analizi kullanılarak motivasyon düzeyinin iş tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Araştırmacılar öğretmenlerin yüksek düzeyde mesleki motivasyonunun bulunduğunu, içsel ve genel iş tatminlerinin yüksek olduğunu, dışsal iş tatmininin ise orta düzeyde tespit edildiğini ifade etmişlerdir. Araştırmacılar sonuç olarak öğretmenlerin mesleki motivasyonları ile iş tatminleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunduğunu, mesleki motivasyonun arttıkça iş tatmininin de artacağı neticesine ulaştıklarını belirtmişlerdir.

2.8.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Wanko (2000), liselerde görülen şiddet olaylarının azaltılması için etkili bir kriz yönetiminin gerekliliklerini konu edindiği “Liselerde Kriz Önleme Ekipleri” adlı araştırmasında, liselerdeki şiddet içeren olayları azaltmak için yapılabilecek kriz planları üzerinde durmuştur. New Jersey Müdürleri ve Denetmenleri Derneği’ne bağlı olarak çalışan 60 okul kişi araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmacı veri toplama aracı olarak kendi geliştirdiği ölçeği kullanmıştır. Katılımcı müdürlere göre krizin üstesinden gelebilmek için kriz eylem planlarının son derece önemli olduğunu, kriz durumuyla karşılaşmadan önleyici tedbirler alınması gerektiğini, kriz konusunda örgütlenme ve iş birliğinin çok kıymetli bir role sahip olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmacı sonuç olarak okullarda krizi önlemenin kesin bir yolu olmadığı, her eylem planının kesinlikle başarıya ulaşmasının mümkün olamayacağı, ayrıca okul müdürlerinin krizi beklemek yerine, erken müdahale sistemi oluşturarak ve gerekli hamleleri yaparak kriz daha ortaya çıkmadan kontrol etmeyi sağlamaları gerektiği sonucuna ulaşmıştır.

Szilvasi (2004) yaptığı “Kriz Liderliği: Liderin İletişim Yeteneği Krizin Sonucunu Nasıl Etkiler?” isimli çalışmada, kriz yönetiminde liderlik ve iletişim unsurlarının önemi üzerinde durmuştur. Ayrıca krizin sonuçlarının olumlu olabilmesi için liderin neler yapabileceğini çalışmada konu edinmiştir. Yapılan çalışmada veri toplama aracı olarak 10 soruluk bir anket kullanılmıştır. Araştırma örneklemi 133 kişiden oluşmuştur. Araştırmacı medyanın krizin sonuçlarına olan etkisini, halkın medyadan aldığı haberlere inanama derecesini, liderlerin kriz yönetiminde medyayı kullanabilme becerisini ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Araştırmanın katılımcılarından elde edilen verilere göre medyanın krizi haber vermede iyi bir kaynak olduğu ve haberleri dürüstlük ilkesi kapsamında sunması gerektiği, bazı durumlarda medyanın kriz olgusunu provoke ettiği, örgütsel krizlerin sonuçlarının olumlu olabilmesi için medyanın önemli bir unsur olabileceği bulgularına ulaşılmıştır. Sonuç olarak araştırmacı etkili ve iyi bir liderin, medyanın krize verebileceği reaksiyonu doğru

analiz edip iyi hesaplaması gerektiğini ifade etmiştir.

Ridgely (2006), “Okul Temelli Profesyoneller İçin Kapsamlı Kriz Eğitimi: Krize Hazırlık ve Müdahale Müfredatının Geliştirilmesi, Uygulanması ve Değerlendirilmesi” adlı bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın amacı, okulların krizlere karşı tedbirli olmaları ve müdahale etmeleri gerekliliği ve yasal zorunluluğu sebebiyle, okul personelinin krize hazırlık ve müdahale edebilme becerilerini geliştirmek için kapsamlı bir eğitim programının oluşturulması, uygulanması ve değerlendirilmesi olarak belirlenmiştir. Okul tabanlı krize müdahale literatürü incelendikten ve yetişkinler için eğitimin temel prensipleri araştırıldıktan sonra çalışmanın eğitim programı oluşturulmuştur. 12 akademisyen geliştirilen programı okullarda 15 saatlik bir kursla uygulamış ve programın etkililiğini değerlendirmişlerdir. Eğitim programının değerlendirilmesi aşamasında, katılımcıların tüm kurs süresi boyunca öğrenme durumları ve davranış değişikliklerinin tespit edilmesi, eğitim aracı olarak kriz simülasyonlarının etkililiğinin belgelendirilmesi, ilerleyen dönemlerde yapılacak eğitimler için bu eğitim programının kapsamının iyileştirilmesine yardımcı olabilecek verilerin toplanmasına çalışılmıştır. Kriz simülasyon eğitimleri sırasında katılımcıların krize hazırlık ve müdahale becerilerinin geliştiği görülmüş, katılımcıların geliştirdikleri beceriler sayesinde okullardaki kriz yönetim ekiplerinde daha rahat ve özgüvenli oldukları ifade edilmiştir. Ayrıca katılımcıların görüşleri doğrultusunda simülasyon eğitimlerinin gerçekçi ve değerli öğretim teknikleri olduğu vurgulanmıştır.

Darmody ve Smyth (2010), “İrlanda’da İlkokul Öğretmenleri ve Okul Müdürleri Arasında İş Doyumu ve Mesleki Stres” isimli bir araştırma yapmışlardır. Araştırmada İrlanda’da faaliyet gösteren Growing Up tarafından elde edilen okul müdürleri ve öğretmenlerle ilgili farklı değişkenleri içeren veriler analiz edilmiştir. Okul müdürlerine yapılan anketlerde okulun büyüklüğü, zorlukları ile müdürün kişisel bilgileri elde edilmiş, yaklaşık 2000 öğretmene uygulanan anketle de sınıf büyüklüğü, müfredat, öğretim teknikleri gibi sınıf özellikleri ile öğretmenin kişisel bilgileri tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda yaş ile mesleki doyum arasında anlamlı bir ilişki gözlenememişken, yaş değişkeni bakımından bayan öğretmenlerde mesleki doyumun daha fazla olduğu belirtilmiştir. Ayrıca mesleki kıdem arttıkça elde edilen mesleki doyumunda arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Dou vd. (2016), “Okul Özerkliği Açığı, Müdür Liderliği, Öğretmenlerin İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler” isimli araştırmalarında, okul iklimi ve özerkliği, müdür liderliği, öğretmenlerin psikolojik özellikleri ile öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bu araştırmada çoklu grup

karşılaştırmasıyla okul özerliğinin etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Veri toplama aracı olarak anket kullanılmış, Çin’de yer alan 26 ortaokulda görev yapan 528 öğretmen, 59 müdür ve müdür yardımcısı araştırmaya katılmıştır. Araştırmacılar öğretimsel ve dönüşümsel liderliğin öğretmenlerin mesleki doyumları ile örgütsel bağlılığı üzerinde anlamlı bir ilişkilerinin bulunduğu, okul iklimi ile öğretmenlerin öz yeterliliklerinin mesleki tatmin üzerinde dolaylı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Shrestha (2019), “Akademide Yaş Grubunun İş Tatmini Üzerindeki Etkisi” isimli araştırmasında, yaş değişkeninin öğretmenlerin mesleki doyumuyla olan ilişkisini ortaya çıkarmayı hedeflemiştir. Araştırma örneklemini 345 öğretmenden meydana getirilmiş ve öz anket formu veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin betimsel analiz ve Anova testi ile analiz edilmiş, verilerden elde edilen sonuçlar sosyal değişim teorisi kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırmacı, araştırmanın sonucunda öğretmenlerin orta düzeyde mesleki doyuma sahip olduklarını belirlemiştir. Ayrıca yaş değişkeninin öğretmenlerin mesleki doyumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu, mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlerde mesleki doyumunda yüksek olduğu kanaatine varmıştır.

McNamara (2021) yaptığı “Covid-19 Döneminde Yükseköğretimde Kriz Yönetimi: Aktör Eğitimi Örneği” adlı araştırmasında, Covid-19 pandemisinin yükseköğretim liderliğini, hızlı karar verme ve etkili bir kriz yönetimi gerçekleştirme açısından etkilediğini belirtmiştir. Araştırmacı çalışmada, aktör eğitimi tekniklerini kullanmış ve yüksek güvenilirlikli kuruluşlara (HRO) atıflarda bulunmuştur. Avustralya, Birleşik Krallık ve ABD’de de bulunan yükseköğretim kurumlarında aktör eğitimi konservatuvarlarından 3 liderle görüşmüş, Covid-19 pandemisinin sektör üzerindeki etkisine karşı geliştirilen kriz yönetimi eylemleri hakkında veriler toplamış ve bunları tematik kodlara göre gruplandırmıştır. Sonuç olarak liderlerin kapasitelerinin artırmak, kontrol odaklı daha dirençli örgütsel yapıya imkân sağlamak, yükseköğretimdeki geniş yapısal kırılganlıkları fark etmek ve bunlara etkili çözümler geliştirmek için liderin, farkındalıklı liderlik modelini benimsemesi gerektiğini ifade etmiştir.

Bonow (2022) yaptığı “Krizde Liderlik: Müdürler ve COVID-19” adlı tez çalışmasında, okul müdürlerinin Covid-19 pandemisindeki kriz liderliklerini ve tecrübelerini araştırmıştır. Nitel araştırma yöntemi ile yapılan çalışmada fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Arizona eyaletinde bulunan ilköğretim, ortaokul ve liselerde görevli 21 okul müdürü oluşturmuştur. Araştırmacı çalışmada elde ettiği bulgular doğrultusunda, okul müdürlerinin Covid-19 pandemisinde örgütlerine liderlik ederken kararlı olma, güçlü ve açık iletişim becerilerine güvendiklerini görmüş, ayrıca müdürlerin sahip

oldukları duysal zekalarının, kriz liderliği sürecinde olumlu etkilerinin olduğu sonucuna varmıştır.



III. BÖLÜM

3. YÖNTEM

Bu bölümün altında araştırmanın yöntemine, araştırmanın desenine, araştırmanın çalışma grubuna, verilerin toplanmasına, verilerin analizine, araştırmanın geçerliğine ve güvenilirliğine yer verilmektedir.

3.1. Araştırma Yöntemi

Bu araştırma okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumuna olan etkisini öğretmenlerin görüşlerine dayanarak ortaya çıkarmak amacıyla nitel araştırma yöntemi kullanılarak oluşturulmuştur. Yıldırım ve Şimşek (2021) nitel araştırmayı, gözlem, görüşme, doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemleri kullanılan, algıların ve olayların doğal ortamı içerisinde, gerçekçi ve bütüncül olarak ortaya konulmasına yönelik nitel süreçlerin takip edildiği araştırma olarak tanımlamaktadırlar. Bütüncül bir bakış açısıyla ve yorumlayıcı bir yaklaşımla araştırılan problem durumunun incelenmesine olanak tanımaktadır. Bu doğrultuda olgu ve olaylar, kendi bağlamlarında değerlendirilerek, kişilerin problemlere yükledikleri anlamlar açısından yorumlanmaktadır (Altunışık vd., 2010). Nitel araştırma yöntemi, nicel araştırma yönteminde kullanılan sebep – sonuç durumu, ne kadar sorusu ile sayısal verilere odaklanmamakta, aksine neden ve nasıl sorularını merkeze almaktadır. Bir olguyu ya da soruyu açıklamak gerektiğinde nitel araştırma kullanılmaktadır. Nitel araştırma yönteminde farklılıkların algılanması, anlaşılması ve durumların açıklanması önem taşımaktadır (Denzin ve Lincoln, 2005).

Özdemir (2010) nitel araştırmayı, bireyin kendini tanımasını ve kendine vakıf olmasını, emekleriyle şekillendirdiği toplumsal sistemlerin ayrıntılarını keşfetmesini sağlayan bilgi üretme yöntemlerinden birisi olarak betimlemektedir. Nitel araştırma yöntemi, araştırmaya konu olan olgu ve durumların derinlemesine incelenmesine olanak sağlamaktadır. Bu bağlamda araştırmacı bir kâşif misali hareket ederek, gerektiğinde ek sorularla gerçekliğin izini sürmekte ve katılımcının öznel bakış açısına araştırma içerisinde yer vermektedir (Karataş, 2015). Araştırma sırasında, katılımcının oluşturduğu ve kullandığı özel dil, anlamlar, terimler ile kavramlar üzerinde durularak anlamaya çalışmak, bu ifadelerin katılımcı açısından ne anlam taşıdığını ortaya çıkarmak, nitel araştırma yönteminin önemli bir kısmını oluşturmaktadır (Ekiz, 2020).

3.2. Araştırma Deseni

Bu araştırma genelleme ya da genel yargılara ulaşma amacı içermeyip, bireylerin yaşamışlıklarından yola çıkarak kişisel yargılarına ulaşmayı hedeflemektedir. Belirtilen hedef doğrultusunda yapılan bu araştırma için nitel araştırma yönteminde kullanılan olgubilim (fenomenoloji) deseni tercih edilmiştir. Araştırmanın veri kaynağı olan katılımcılar, incelenen olgu ve durumları kendi kişisel hayatlarında tecrübe etmiş olan bireylerden meydana gelmektedir (Merriam, 2013). Olgubilim deseni, araştırma incelenen olguyu bireyin deneyimlemesi neticesinde ulaştığı anlamlara vurgu yapmaktadır (Cresswell, 2023). Araştırmacılar, konu edindikleri olgunun, veri toplanan bireylerin kişisel tecrübelerindeki anlamını ve özünü incelemek istediklerinde olgubilim deseni kullanmaktadırlar (Edmonds ve Kennedy, 2016).

Yıldırım ve Şimşek'e (2021) göre olgubilim deseninde, araştırılan fenomene dair kişisel algılamaların ortaya çıkarılması ve yorumlanması amaçlanmaktadır. Patton'a (2018) göre olgubilim deseninde, araştırmaya konu edilen gerçeklik kendi doğası içerisinde incelenirken, kişilerin bu olguyu yaşantılarında deneyimlemesi sonucunda anlamlandırması irdelenmektedir. Olgubilim deseni, belirli bir zaman diliminde ve nitelikler içerisinde yaşanmış bir olgunun bireyin kendi iç dünyasında nasıl algılandığıyla ilgilenmektedir. Yani başka bir ifadeyle bireyler tarafından tecrübe edilmiş olgusal durumların, çevreleriyle etkileşimlerinin sonucunda bilinçlerinde oluşturdukları betimlemeyi, anlamlandırmayı ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır (Çilesiz, 2011).

3.3. Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırmada incelenen olgular kriz, kriz yönetimi, kriz çözme becerileri, mesleki doyum gibi bilgi ve içerik yönünden zengin kavramlar olduğundan dolayı derinlemesine incelemek hedeflenmiştir. Bu hedef doğrultusunda araştırmada amaçlı örneklem yöntemi ve maksimum çeşitlilik örneklem tekniği kullanılmıştır.

Yıldırım ve Şimşek (2021) amaçlı örneklem yöntemini, "bilgi yönünden zengin olguların derinlemesine incelenmesini ve çalışılmasını sağlamaktadır." şeklinde tanımlamaktadır. Benzer şekilde Patton (2018), amaçlı örneklem yönteminin, zengin bilgi içerikli durumların derinlikli çalışılmasına imkân tanıdığını belirtmektedir.

Amaçlı örneklem yönteminde, araştırmacı kendi gözlemleri neticesinde araştırmanın amacına uygun olan ve incelenen olguyu tecrübe etmiş bireylerin niteliklerini göz önünde bulundurarak örneklem oluşturmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018). Balcı'ya (2005) göre de

araştırmanın amacı doğrultusunda araştırmacının kişisel değerlendirmesine dayanarak, amaca hizmet edebileceğini düşündüğü kişilerden örneklem oluşturma işlemini belirtmektedir. Araştırma konusu olan olguyu, yaşantısı içerisinde deneyimlemiş kişiler arasından örneklem oluşturulması amaçlı örneklem yöntemini ifade etmektedir (Yağar ve Dökme, 2018).

Yapılan araştırmada, araştırılan olgu hakkında çeşitli ve zengin veriler elde etmek amaçlanmıştır. Bu doğrultuda maksimum çeşitlilik örneklem tekniği kullanılmıştır. Maksimum çeşitlilik örneklem tekniği, bireylerin farklı görüşlerinin ortaya çıkmasına ve verilerin zenginleşmesine olanak sağlamaktadır (Vaiz vd., 2019). Ayrıca bu örneklem tekniği ile araştırmanın problemini deneyimlemiş katılımcıların çeşitliliği maksimum seviyede yansıtılmaya çalışılmaktadır (Özcan vd., 2014). Ayrıca Patton'a (2018) göre maksimum çeşitlilik örneklem tekniğinde, araştırmada incelenen olgu ve durumların içerisindeki farklılıkların ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır.

Araştırmanın örnekleme, örneklem yöntem ve tekniğinin hedeflerine uygun olarak okulların farklı türlerinde ve kademelerinde görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Ayrıca çeşitliliğin sağlanması adına köy, kasaba ve şehir merkezinde görev yapan öğretmenler örneklem içerisinde tercih edilmiş, okul türleri ise ilkokul, ortaokul ve liseden olacak şekilde belirlenmiştir. Bu doğrultuda 2023 – 2024 eğitim öğretim yılında Tokat ili Turhal ilçesinde görev yapan 20 öğretmen ile araştırmanın çalışma grubu oluşturulmuştur. Araştırma içerisinde katılımcıların, kişisel verileri korunmuş olup, rızaları alınmadan hiçbir bilgileri kullanılmamıştır. Araştırmaya katılan öğretmenler KÖ1, KÖ2, KÖ3, KÖ4, KÖ5, KÖ6, KÖ7, KÖ8, KÖ9, KÖ10, KÖ11, KÖ12, KÖ13, KÖ14, KÖ15, KÖ16 ve KÖ17, KÖ18, KÖ19 ve KÖ20 olacak şekilde kodlanmıştır. Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlere ait demografik bilgiler aşağıdaki tabloda sunulmaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunu Oluşturan Öğretmenlere Ait Demografik Bilgiler

Katılımcılar	Cinsiyet	Yaş	Eğitim Seviyesi	Mesleki Kıdem	Kurumdaki Çalışma Süresi	Kurum Türü
KÖ1	Erkek	33	Lisans	10	5	İlkokul
KÖ2	Erkek	52	Lisans	22	5	İlkokul
KÖ3	Kadın	37	Lisans	16	10	İlkokul
KÖ4	Erkek	32	Lisans	9	6	İlkokul
KÖ5	Erkek	49	Lisans	25	17	Ortaokul

KÖ6	Kadın	46	Lisans	22	12	Ortaokul
KÖ7	Kadın	41	Lisans	19	11	Ortaokul
KÖ8	Kadın	41	Lisans	18	3	Ortaokul
KÖ9	Kadın	40	Lisans	19	11	Ortaokul
KÖ10	Kadın	42	Lisans	19	10	Ortaokul
KÖ11	Erkek	44	Lisans	20	4	Ortaokul
KÖ12	Erkek	34	Lisans	12	7	Ortaokul
KÖ13	Erkek	33	Lisans	10	6	Ortaokul
KÖ14	Erkek	32	Yüksek Lisans	9	8	Lise
KÖ15	Kadın	32	Lisans	8	3	Lise
KÖ16	Kadın	50	Lisans	23	11	Lise
KÖ17	Erkek	30	Lisans	5	5	Lise
KÖ18	Erkek	49	Lisans	25	4	Lise
KÖ19	Kadın	29	Lisans	5	5	Lise
KÖ20	Kadın	36	Lisans	12	7	Lise

Tablo 1'e bakıldığında araştırmanın çalışma grubunda 10 öğretmenin erkek, 10 öğretmenin kadın olduğu görülmektedir. Katılım gösteren öğretmenlerden, 2 öğretmen 26-30 yaş aralığında, 6 öğretmen 31-35 yaş aralığında, 3 öğretmen 36-40 yaş aralığında, 4 öğretmen 41-45 yaş aralığında, 4 öğretmen 46-50 yaş aralığında ve 1 öğretmen 51-55 yaş aralığında bulunmaktadır. Çalışma grubunu oluşturan 19 öğretmenin lisans mezunu, 1 öğretmenin yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Çalışma grubundaki öğretmenlerin mesleki kıdemlerine bakıldığında 7 öğretmenin 5-10 yıl aralığında, 2 öğretmenin 11-15 yıl aralığında, 6 öğretmenin 16-20 yıl aralığında, 5 öğretmenin 21-25 yıl aralığında bulunduğu görülmektedir. Katılımcı öğretmenlerin şu anda çalışmakta oldukları kurumdaki görev süreleri incelendiğinde 8 öğretmenin 1-5 yıl aralığında, 7 öğretmenin 6-10 yıl aralığında, 4 öğretmenin 11-15 yıl aralığında, 1 öğretmenin 16-20 yıl aralığında olduğu ifade edilmektedir. Son olarak araştırmanın çalışma grubundaki öğretmenlerin çalıştıkları kurum türleri incelendiğinde 4 öğretmenin ilkokulda, 9 öğretmenin ortaokulda, 7 öğretmenin lise okul türlerinde mesleklerini icra ettikleri görülmektedir.

3.4. Verilerin Toplanması

Yapılan araştırmada, yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak veriler toplanmıştır. Görüşme soruları oluşturulmadan önce, araştırmacı kapsamlı bir literatür taraması yapmıştır. Kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formunda 10 tane açık uçlu soru bulunmaktadır. Görüşme soruları, araştırmanın amacına hizmet edecek şekilde meydana getirilmiştir. Araştırmacının incelemesinden sonra iki alan uzmanının değerlendirmeleri ve önerileri ile soruların anlaşılabilirliğini ve açıklığını değerlendirmek adına üç farklı Türkçe öğretmeninin görüşleri alınarak görüşme sorularına son hali verilmiştir.

Görüşme gerçekleşmeden önce araştırmanın katılımcılarından, görüşme sorularını içten, samimi ve dürüst bir şekilde cevaplandırmaları istenmiş, katılımcılara görüşme sırasında istedikleri zaman görüşmeden ayrılacakları veya cevap vermek istemedikleri soruları, cevapsız bırakabilecekleri ifade edilmiştir. Araştırılan olguyla ilgili elde edilecek verilerin sadece bilimsel çalışmada kullanılacağı belirtilmiştir. Ayrıca kişisel bilgilerin kesinlikle paylaşılmayacağı ve gizli kalacağı kendilerine söylenmiştir. Katılımcıların görüşme sırasında rahat ve huzurlu olmaları için kendi belirledikleri yer ve zamanda görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Ses kaydı alınmadan önce katılımcılar bilgilendirilmiş, kayda rızası olmayanlar için görüşme yazılı şekilde gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler ortalama 20-25 dakika civarında sürmüştür. Görüşmeler bozulmadan ve değiştirilmeden Microsoft Word yazılımına aktarılmış, katılımcılara görüşme soruları ile verdikleri cevaplar gösterilerek kullanım onayları alınmıştır.

3.4.1. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Yarı yapılandırılmış görüşme formalarında sorular önceden araştırmaya uygun olarak hazırlanmaktadır (Karasar, 2024). Fakat bu durumun yetersiz kaldığı yerlerde, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği, görüşme sırasında katılımcıların cevaplarını açmaları ya da daha nitelikli verilerin elde edilebilmesi için yan veya alt sorular sorulması imkânı vermektedir (Türnüklü, 2000). Araştırmacı, incelenen olguyla ilgili önceden hazırladığı soruları sormakla beraber daha ayrıntılı bilgiye ihtiyaç duyduğunda ek sorular sorma özgürlüğüne sahip olmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Araştırmanın amacına hizmet edecek şekilde aşağıdaki görüşme soruları hazırlanmıştır:

1. Kriz kavramını nasıl tanımlarsınız?
2. Kriz çözme becerileri size göre neyi ifade etmektedir?
3. Mesleki doyum ifadesi size göre ne anlam ifade etmektedir?

4. Okul müdürünüz kriz ile karşılaştığında krizi çözmek adına nasıl bir metot izlemektedirler?
5. Uygulanan kriz çözme yöntemini uygun buluyor musunuz? Nedenleriyle açıklar mısınız?
6. Okul müdürlerinin kriz çözme becerileri mesleki doyumunuzu etkiliyor mu?
7. Okul müdürlerinin kriz çözme becerileri mesleki doyumunuzu etkilemesinin size göre nedenleri nelerdir?
8. Okul müdürünüzün kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumuna etkilerinin sonuçları sizce nelerdir?
9. Okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin geliştirilmesi için sizce neler yapılabilir?
10. Eklemek istediğiniz başka bir şey var mıdır?

3.5. Verilerin Analizi

Araştırma neticesinde elde edilmiş olan veriler betimsel analiz tekniği ile analiz edilmiştir. Betimsel analiz tekniğinde amaç; elde edilen ham verilerin okuyucular tarafından anlaşılmasını ve gerektiğinde kullanılmasını sağlamaktır. Toplanan verilerden çıkarımlar yapılmakta, kodlara dönüştürülerek açıklayıcı hale getirilmektedir. Betimsel analiz tekniğinde veriler kodlanmaktadır (Glesne, 2013). Bu teknikte, toplanan veriler belirlenen kodlara göre özetlenerek sunulmakta ve bulgular içerisinde sıkça ifadeler yer verilmektedir (Altunışık vd., 2010; Yıldırım ve Şimşek, 2021).

3.6. Geçerlik ve Güvenirlik

Geçerlik ve güvenirlik araştırmalarda yaygın olarak kullanılan iki ölçüt olarak belirtilmektedir (Başkale, 2016). Geçerlik, bir ölçme aracı ya da testten elde edilen verilerin, verilere dayalı yorumların ölçülmek istenen konuya olan uygunluğu olarak tanımlanmaktadır (Bademci, 2011). Başka bir tanıma göre ise geçerlik, ölçme aracının ölçülmek istenen olguya uygun olması, verilerin ölçülen olgunun niteliklerini tam olarak yansıtabilmesi aynı zamanda elde edilen verilerin amaca uygun olması olarak ifade edilmektedir (Şencan, 2005). Nitel araştırmada geçerliliğin, araştırmacıların araştırdıkları durumu olduğu haliyle ve tarafsız bir şekilde gözlemlemesi anlamına geldiği belirtilmektedir (Kirk ve Miller, 1986). Nitel araştırmaların yorumlayıcı paradigmasından kaynaklanan öznel ifadelerinin doğruluğunun belirlenmesi sorunundan yola çıkan Creswell (2016) göre geçerlik, araştırma neticesinde

ortaya çıkan bulguların doğru ya da makul olması demektir. Aynı şekilde Silverman (2013) ise, yorumların inanılır olması olarak tanımlamaktadır. Geçerlik, araştırmmanın iddia ettiği durumun, sonuçta ortaya çıkmasını belirten kavram olarak tanımlanmaktadır (Goodman, 2008). Krefting (1991) nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenirlik kavramları yerine inandırıcılık, sonuçların doğruluğu ve araştırmacıların yetkinliği kavramlarının kullanıldığını belirtmektedir. Yapılan araştırmada inandırıcılığın sağlanması adına katılımcılardan yapılan alıntılara bulgular başlığı altında yer verilmiştir. Ayrıca bulgulardan elde edilen kodlar için katılımcıların değerlendirmeleri alınmış ve katılımcı öğretmenlerin kontrol etmeleri sağlanmıştır. İnandırıcılığın (iç geçerlik) sağlanabilmesi adına, katılımcılarla daha önce tanışılmış, samimiyet kurulmuştur. Böylelikle katılımcılardan gerçek verilerin alınması sağlanmıştır. Ek olarak elde edilen veriler betimsel ifadelerle gösterilmiş olup betimsel ifadelerin hangi verilerden çıkarıldığını göstermek amacıyla da doğrudan alıntılara yer verilmiştir. İnandırıcılığın artırılması hedefiyle elde edilen bulgular katılımcılara gösterilerek üye kontrolü gerçekleştirilmiştir. Lincoln ve Guba (1985) aktarılabilirliğin sağlanması adına, imkanlar ölçüsünde en geniş bilgiyi sunmanın araştırmacının görevi olduğunu, bu nedenle amaçlı örnekleme yönteminin fayda sağlayacağını belirtmektedir (Akt., Arslan, 2022). Yapılan bu araştırmada da aktarılabilirliğin sağlanması için mümkün olduğunca zengin bilgiler sunulmaya çalışılmış olup bu nedenle de amaçlı örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Görüşme sayısı ve görüşme süresi, aktarılabilirliğin ölçütleri olarak kabul edilmektedir (Tutar, 2022), bu bağlamda 20 katılımcı ile 2 defa görüşülmüş, görüşmeler ortalama 20 – 25 dakika kadar sürmüş olup, birincisinde yapılmak istenen araştırma hakkında bilgiler verilmiş ve katılımcıların araştırmaya katılmaları talep edilmiş, ikincisinde ise veri toplama süreci gerçekleştirilmiştir. Katılımcı öğretmenlerden elde edilen verilerden veri doyumuna ulaşıldığı için, araştırmanın çalışma grubu 20 öğretmen olarak belirlenmiştir.

Güvenirlik sağlanmadan geçerlik kavramından bahsedilmesi mümkün olmamaktadır (Lincoln ve Guba, 1985, Akt. Arslan, 2022). Benzer şekilde Karasar (2024) geçerliğin ön koşulunun güvenirlik olduğunu belirtmektedir. Araştırmalarda geçerlik olmadan da güvenirlik elde edilebilmektedir (Kirk ve Miller, 1986). Ancak araştırmanın güvenirliğinin önemli ölçüde kabul görebilmesi geçerliğe bağlanmaktadır. Bu iki kavram birbiriyle sıkı bir ilişki içerisine bulunmaktadır. Güvenirlik, bir test veya ölçme aracından elde edilen verilerin tutarlı ya da tekrarlanabilir olması olarak ifade edilmiştir (Bademci, 2019). Yıldırım ve Şimşek (2021) ise güvenirliği, araştırma sonuçlarının tekrar edilebilirliği olarak tanımlamışlardır. Merriam'a (2009) göre, araştırma bulgularının hangi ölçüde tekrar edebildiği güvenirliği göstermektedir. Ölçme aracının her uygulama aynı neticeye ulaşması

güvenirlidir (Saban, 2004). Arslan'ın (2022), Lincoln ve Guba'dan (1985) aktardığına göre güvenirlik kavramı yerine tutarlılık ve doğrulanabilirlik kavramları kullanılmaktadır. Bu anlamda araştırmanın tutarlılığının sağlanması için, araştırmacı üç farklı öğretmenle pilot uygulama yapmış, araştırma konusu ile araştırma yönteminin uygunluğu ile ölçme aracının benzer sonuçları verebilme niteliği test edilmiştir. Elde edilen sonuçlar bu anlamda tutarlı olmuştur. Ayrıca doğrulanabilirliğin sağlanması için katılımcıların istedikleri yer ve zamanda görüşmeler gerçekleştirilmiş, veriler objektif bir şekilde analiz edilmiş, elde edilen bulgular tekrar katılımcılara gösterilerek katılımcı teyidi alınmıştır. Böylece araştırmanın doğrulanabilirliği (dış güvenirlik) sağlanmaya çalışılmıştır.

Miles ve Huberman (1994) güvenirliği şu şekilde formülize etmektedirler:

$$\text{“Güvenirlik} = \text{Görüş Birliği} / (\text{Görüş Birliği} + \text{Görüş Ayrılığı})\text{”}$$

Miles ve Huberman (1994) tarafından geliştirilen formül, bu araştırmaya uygulanarak araştırmanın güvenirlik katsayısı elde edilmiştir. Araştırma neticesinde 53 adet kod bulunmuş ve 46 kod üzerinde görüş birliği sağlanmıştır. Bu bağlamda;

$$\text{“Güvenirlik} = \text{Görüş Birliği} / (\text{Görüş Birliği} + \text{Görüş Ayrılığı})\text{”}$$

$$\text{Güvenirlik} = 46 / (46 + 7)$$

$$= 46 / 53$$

= 0,87 olarak elde edilmiştir. Bu formül ile araştırmanın güvenirliği %87 olarak ortaya çıkmıştır.

IV. BÖLÜM

4. BULGULAR

Bu başlık altında okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumuna etkisi ile ilgili öğretmen görüşleri neticesinde elde dilen bulgular yer almaktadır. Araştırmaya ait araştırma soruları kapsamında ana başlıkların oluşturulduğu bu bölümde, görüşmeler sonucunda ortaya çıkan kodlardan alt başlıklar halinde açıklanmaktadır.

4.1. Öğretmenlerin Krize İlişkin Görüşleri

Araştırmanın birinci araştırma sorusu “Öğretmenlerin krize ilişkin görüşleri nelerdir?” şeklindedir. Katılımcı öğretmenler “kriz” kavramını; 1. Plansız Gelişen Olumsuzluk, 2. Problem, 3. Sorun, 4. Tehdit, 5. Çatışma ve 6. Stres, Kaygı, Bunalım olarak belirtmişlerdir. Katılımcı öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda ortaya çıkan kodlar Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Öğretmenlerin Krize İlişkin Görüşleri

Sıra	Kod	n	%
1	Plansız Gelişen Olumsuzluk	15	33
2	Problem	10	22
3	Sorun	7	16
4	Tehdit	5	11
5	Çatışma	4	9
6	Stres, Kaygı, Bunalım	4	9
	Toplam	45	100

Tablo 2 incelendiğinde katılımcı öğretmenlerin “kriz” kavramına dair algılarının en fazla plansız gelişen olumsuzluk şeklinde belirtildiği sonrasında ise sırasıyla problem, sorun, tehdit, çatışma ve stres, kaygı, bunalım biçiminde betimsel kodların tekrar edildiği görülmektedir.

4.1.1. Plansız Gelişen Olumsuzluk

Katılımcı öğretmenlerin görüşleri incelendiğinde “Kriz” kavramını en çok plansız gelişen olumsuzluk şeklinde ifade ettiği görülmüştür. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Kriz, bir bireyin ya da grubun normal işleyişini bozan, beklenmedik ve acil

müdahale gerektiren bir durumdur. İş kaybetme, evlilikteki sorunlar, doğal afetler, savaşlar krize örnek olarak verilebilir.” (KÖ8).

“Kriz kişilerin normal işleyişini yerine getirmesini engel olan zorlayıcı yaşam olaylarını kapsayan ani beklenmedik şekilde ortaya çıkan olaylardır. Bir anda gelişebilen olumsuz durumlardır, önlenemediklerinde meydana geldiği kurumdaki işleyişi bozmaktadır.” (KÖ19) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.1.2. Problem

Katılımcı öğretmenler “Kriz” kavramını problem olarak belirtmektedirler. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Bir kurumdaki çalışma ortamını, kurumun işleyişindeki düzeni, kurum çalışanlarının arasındaki uyum ve iş birliğini olumsuz yönde etkileyebilecek veya aksatabilecek herhangi bir boyuttaki problem veya problem olasılıklarıdır.” (KÖ7).

“Kriz, çözülmesi gereken bir problemin karmaşık bir hal almasıdır. Hayatın bir parçası olan problemlerin içinden çıkılması zor bir durum haline gelmesi kriz olarak nitelendirilebilir.” (KÖ11) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.1.3. Sorun

Katılımcı öğretmenler “Kriz” kavramını sorun olarak tanımlamaktadır. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Krizi beklenmedik anlarda ortaya çıkan, iş ve işleyişi olumsuz yönde etkileyebilme potansiyeli olan ivedilikle çözüme kavuşturulması gereken sorunlar olarak tanımlayabilirim.

Kurum işleyişini tehdit eden, amaç ve hedeflere ulaşılmasını zorlaştıran sorunlara kriz diyebilirim.” (KÖ4).

“Okul ortamında aniden gerçekleşen acil çözüm gerektiren beklenmedik sorunlar olarak açıklayabilirim. Okul ortamında kriz öğrenciler arasında çok ciddi yaşanabilen durumlar olabilir örneğin yaralanmalar gibi. Ayrıca günümüzde sıkça karşılaştığımız idare, öğretmen, veli arasında veya okul dışı herhangi bir unsur tarafından ortaya çıkarılan sorun durumları da kriz olarak adlandırılabilir.” (KÖ16) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.1.4. Tehdit

Katılımcı öğretmenler “Kriz” kavramını tehdit olarak tanımlamaktadırlar. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Gerçekleşen olay karşısında çözüm geliştirememek, durumu kontrol edememekten dolayı kurum çalışanlarının kaygı ve stres durumunun artmasına neden olan tehditlere kriz derim. Krizler bulunduğu kurumun amaç ve hedeflerine ulaşmasına engel olan, çalışmalarını aksatan, varlığını tehdit eden durumlardır.” (KÖ1).

“Kriz kavramını, kurum içerisindeki paydaşların bir kısmını ya da tamamını ilgilendiren, bunlar idareci, öğretmen, öğrenci grubundan herhangi biri ya da birileri olabilir, onları olumsuz ruh hallerine sürükleyen, kendilerini çıkmazda hissetmelerine sebep olan, bir karar almaya zorlayan tüm tehdit durumları olarak ifade etmek için kullanabilirim.” (KÖ10) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.1.5. Çatışma

Katılımcı öğretmenler “Kriz” kavramını çatışma durumu olarak belirtmişlerdir. Bu bağlamda katılımcı öğretmenler;

“Eğitim kurumunda kriz, herhangi bir konuda ani gelişebilen, işleyişi aksatan, beklenmedik, fikir ayrılıkları, çatışmalar, kaza vb. istenmeyen durumlardır. Kurum içi ve kurum dışı unsurlar arasında meydana gelen çatışma durumları kriz olarak adlandırılabilir.” (KÖ3).

“Kaos, korku ve panik ortamı yaratan okul içindeki çatışma durumlarını kriz olarak nitelendirilebilirim.” (KÖ15) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.1.6. Stres, Kaygı, Bunalım

Katılımcı öğretmenler “Kriz” kavramını stres, kaygı, bunalım yaratan durumlar olarak tanımlamışlardır. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Okul içerisinde, öğrencilerin ve öğretmenlerin bedensel ve ruhsal sağlık bütünlüğünü sarsan, stres, kaygı veya bunalım yaratan, doğru tepkinin ne olduğuna dair şüpheye düşülen olgulardır.” (KÖ17).

“İnsanlar tarafından meydana getirilen herhangi bir topluluk içerisinde görülebilecek gerilim dolu, stres ve bunalım durumu olarak tanımlayabilirim. Yani toplumda karşılaşılan büyük sorunların, problem durumlarının hayatı tehdit edebilecek hale gelmiş olmasına, bu baskı altında ortaya çıkan stres, kaygı ve bunalım içeren durumların tamamına kriz derim.” (KÖ20) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.2. Öğretmen Görüşleri Kapsamında Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim

Tutumları

Araştırmanın ikinci araştırma sorusu “Öğretmen görüşleri kapsamında okul müdürlerinin kriz yönetim tutumları nelerdir?” şeklindedir. Katılımcı öğretmenler “okul müdürlerinin kriz yönetim uygulamalarını”; olumlu tutumlar ve olumsuz tutumlar olmak üzere iki tema altında ifade etmişlerdir. Olumlu tutumlar; 1. Fikir Alma, 2. İletişim Kurma, 3. Kriz Ekibi Oluşturma, 4. Soğukkanlı Kalma, 5. Etki Alanı Belirleme, 6. Nedenleri Tespit Etme, 7. Güven Verme, 8. Tarafları Dinleme ve 9. Lider Olma olarak belirtilmiştir. Olumsuz tutumlar ise, 1. İletişimsizlik, 2. Taraflı Davranma, 3. Otoriterleşme, 4. Dedikodu ve Panik Olma olarak belirtilmiştir. Katılımcı öğretmenlerin görüşleri neticesinde ortaya çıkan tema ve kodlar Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Öğretmen Görüşleri Kapsamında Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Uygulamaları

Tema	Sıra	Kod	n	%
Olumlu Tutumlar	1	Fikir Alma	12	17
	2	İletişim Kurma	11	16
	3	Kriz Ekibi Oluşturma	7	10
	4	Soğukkanlı Kalma	7	10
	5	Etki Alanı Belirleme	5	7
	6	Nedenleri Tespit Etme	5	7
	7	Güven Verme	3	4
	8	Tarafları Dinleme	3	4
	9	Lider Olma	2	3
Olumsuz Tutumlar	1	İletişimsizlik	4	6
	2	Taraflı Davranma	4	6
	3	Otoriterleşme	3	4
	4	Dedikodu Yapma	2	3
	5	Panik Olma	2	3
Toplam			70	100

Tablo 3 incelendiğinde “öğretmen görüşleri kapsamında okul müdürlerinin kriz yönetim tutumları” iki temadan oluşmaktadır. Bu temalar olumlu tutumlar ve olumsuz tutumlar şeklinde ifade edilmektedir. Olumlu tutumlar arasında en fazla dile getirilen ifadenin

fikir alma olduğu görölürken sonrasında ise sırasıyla iletişim kurma, kriz ekibi oluşturma, soğukkanlı kalma, etki alanı belirleme, nedenleri tespit etme, güven verme, tarafları dinleme ve lider olma şeklinde sıralandığı görölmektedir. Olumsuz tutumlar içerisinde en çok tekrar eden ifadenin iletişimsizlik olduğu belirtilirken daha sonrasında ise sırasıyla taraflı davranma, otoriterleşme, dedikodu yapma ve panik olma olarak algıların ifade edildiği görölmektedir.

4.2.1. Olumlu Tutumlar

4.2.1.1. Fikir Alma

Katılımcı öğretmenler “okul müdürlerinin kriz yönetim tutumları” arasında en fazla yapılan uygulamanın fikir alma olduğunu ifade etmişlerdir. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“...herhangi bir sorun veyahut eksiklikle karşılaştığı zaman biz öğretmenlerin konuyla alakalı ne düşündüğünü, nasıl yol izlememiz gerektiği konusunda fikrini alıyor. Yaşanan krizlerde fikrimizin alınmasını, çözüm yollarına katkı sunulmasını adil ve samimi buluyorum.” (KÖ15).

“Bir her işimizi mutlaka danışarak, birlik ve beraberlik içinde çözmeye özen gösteririz. Okul içinde ki sorunlar görmezden gelinmez mutlaka arkadaşlarca idareye ifade olunur. Okul müdürümüzde bu doğrultuda kriz durumlarında etkili iletişim kurar, fikir alışverişinde bulunur ve çözüm yolları arar.” (KÖ18) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.2.1.2. İletişim Kurma

Katılımcı öğretmenler “okul müdürlerinin kriz yönetim tutumları” arasında iletişim kurmanın olduğunu ifade etmişlerdir. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Meydana gelen kriz durumlarında okul müdürü gereken sorumlulukları içerisinde gözlemleri ve değerlendirmeleri sonucunda sağlıklı bir iletişim kurarak, kriz ile ilgili ekiple beraber kurumu krize müdahale için hazır hale getirmektedir.” (KÖ6).

“Kriz durumuyla ilgili birimlerle gerekli haberleşme ve yazışmayı sağlayarak, bilgi vererek ve çözüm önerilerini alarak etkili bir iletişim sergilemektedir.” (KÖ19) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.2.1.3. Kriz Ekibi Oluşturma

Katılımcı öğretmenler “okul müdürlerinin kriz yönetim tutumları” arasında kriz ekibi oluşturma uygulamasının yapıldığını belirtmişlerdir. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Okul müdürümüz bir krizle karşılaştığında, o krizi mümkün olan en kısa zamanda çözüme ulaştırır. Kriz durumlarında soğukkanlı davranmakta, iletişimi koparmadan daha önce kurduğu ekiple beraber iş ve işlemleri yürütmektedir.” (KÖ8).

“Kriz öncesinde kurduğu krize müdahale ekibi ile beraber kriz nedenlerini belirlerler ve çözüm yolları geliştirirler.” (KÖ13) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.2.1.4. Soğukkanlı Kalma

Katılımcı öğretmenlerin “okul müdürlerinin kriz yönetim tutumları” hakkındaki görüşleri, okul müdürlerinin kriz yönetiminde soğukkanlı bir yönetim gerçekleştirdiği şeklindedir. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Okul müdürüm soğukkanlı kalarak, sorunun temelini tespit etmektedir. Kriz anlarında hiç panik olmamakta süreci sakince yöneterek çözüme ulaşmaya çalışmaktadır.” (KÖ1).

“Kendisi neredeyse her durumda sakinliğini koruyabilen bir insan olduğu için kriz ortamında kaos oluşmasını çoğunlukla önlemektedir. Karşısındakini sakince dinlemekte ve ortamda gerginlik varsa yatıştırmaktadır.” (KÖ7) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.2.1.5. Etki Alanı Belirleme

Katılımcı öğretmenlerin “okul müdürlerinin kriz yönetim tutumları” hakkındaki görüşleri incelendiğinde, öğretmenler okul müdürleri tarafından krizin etki alanı belirleme uygulamasının yapıldığını ifade etmişlerdir. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Okul müdürümüz öncelikle durum tespiti yapmakta, krizin boyutunu değerlendirmektedir. Böylece krizin etki alanını orta çıkarmaktadır, okul içerisinde krizden etkilenen tüm unsurlara hâkim olmaktadır. Krizin etkilediği alanları belirlemeyi, krizi yönetebilmek açısından önemli görmektedir.” (KÖ2).

“Okul müdürümüz kriz alanında daha önce görevlendirdiği kişilerle durum değerlendirmesi yaparak, krizin etkisinde olan kurum paydaşlarını belirlemektedir. Hangi unsurun nasıl etkileneceğini bilerek ona göre çözüm yolları geliştirmektedir.” (KÖ17) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.2.1.6. Nedenleri Tespit Etme

Katılımcı öğretmenler “okul müdürlerinin kriz yönetim tutumları” kapsamında, okul müdürlerinin krizin nedenlerini tespit edecek çalışmalar yaptıklarını ifade etmişlerdir. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Kriz anında soğukkanlı davranarak karşılaşılan olayın sebeplerini belirlemeye çalışmaktadır. Çünkü neden meydana geldiği belli olmayan kriz durumlarının yönetilmesi hem zordur hem de çözüm geliştirme noktasında sıkıntılar yaşanmaktadır. Bu nedenle okul müdürüm önce krizin hangi sebepten ortaya çıktığını belirlemek üzere çalışmaktadır.” (KÖ5).

“Okul müdürümüz öncelikle krizin nedenlerini anlamaya çalışmaktadır. Nedenleri belirlenen krizin çözülmesi de bir o kadar kolay olmaktadır. Bu nedenle okul müdürümüz ilk aşamada krizin nedenleri üzerine araştırmalar yapmaktadır.” (KÖ20) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.2.1.7. Güven Verme

Katılımcı öğretmenler “okul müdürlerinin kriz yönetim tutumları” kapsamında, okul müdürlerinin kurum paydaşlarının kendilerini güvende hissetmesi için uygulamalar yaptıklarını ifade etmişlerdir. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Ayrıca okul çalışanlarıyla beraber hareket etmekte, krizin oluşma nedenlerini, nasıl çözüleceğini anlatarak krizin başarıyla atlatılacağına dair bizlerde güven hissinin oluşmasını sağlamaktadır.” (KÖ6).

“Okul müdürümüzün kriz yönetimi, biz öğretmenlerin huzurlu ve güvenli bir atmosferde olduğumuzu hissederek çalışmasına olanak sağlamakta, kriz durumlarında da hem okula hem müdürümüze güven duymamıza neden olmaktadır.” (KÖ16) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.2.1.8. Tarafları Dinleme

Katılımcı öğretmenler “okul müdürlerinin kriz yönetim tutumları” kapsamında, okul müdürlerinin krizin taraflarını dinlediklerini ifade etmişlerdir. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Okul müdürümüz, kriz ile karşılaştığında krizin taraflarını dinleyerek krizin ortaya çıkış nedenlerini tespit etmeye çalışmaktadır. Olayın taraflarını dinlemesi bence kriz yönetimi için önemli bir süreçtir.” (KÖ3).

“Okul müdürüm öncelikle krizi değerlendirir, krizin ilgilendirdiği tarafları dinler, eğer ilgilendiriyorsa öğretmenlerle fikir alışverişi yapar, sorunun çözümüne dair konuları istişare eder daha sonra çözüme yönelik adımlar atar.” (KÖ4) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.2.1.9. Lider Olma

Katılımcı öğretmenler “okul müdürlerinin kriz yönetim tutumları” kapsamında, okul müdürlerinin liderlik yaparak süreci yönettiğini ifade etmişlerdir. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Okul müdürümüz kriz yönetiminde, etkili iletişim ve geri bildirim sağlamak ve bizleri krizin sonuçlarına hazırlamaktadır. Krizin nedenlerini belirler ve etki alanına dair tahminler yapar. Krizi yönetirken grup bağlılığına ve dayanışmasına önem verecek şekilde destekleyici liderlik yaklaşımı benimsemektedir. Krizin aşılmasında, bilgiyi değerlendirme ve uygulama becerilerine önem vermektedir. Bu da krizin çözümünde ve kurumun yönetilmesinde başarı sağlama ihtimalini güçlendirir.” (KÖ14).

“Okulumda müdürümüzün sakin yapısı ve anlaşılır bir dille olayları yorumlaması ve ikna edici yönüyle, kriz durumlarını kurum çalışanlarına liderlik ederek yönetmektedir.” (KÖ16) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.2.2. Olumsuz Tutumlar

4.2.2.1. İletişimsizlik

Katılımcı öğretmenler “okul müdürlerinin kriz yönetim tutumları” bünyesinde, yönetici olarak etkili iletişim kuramadıklarını belirtmişlerdir. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Kriz yönetimi kapsamında okul müdürüm öncelikle krizin ne olduğunu ve neyden kaynaklandığını tespit eder. Sadece kriz ile ilgili kurul veya komisyon üyeleriyle iletişime geçip kriz hakkında bilgilendirme yaparak, en kısa sürede bir toplantı planlaması yapar. Toplantıda söz konusu olay veya durumla alakalı kararlar alıp en kısa sürede krizi çözmeyi amaçlar. Ancak kurul dışındakilerle çok fazla iletişim kurmaz ve bilgilendirme yapmaz. Bu iletişim yetersizliği krizden etkilenen çalışanları olumsuz etkilemekte, bizleri strese sokmaktadır.” (KÖ9).

“Maalesef ki çoğu zaman krizin muhataplarını kendi hallerine bırakmış, çözüme yardımcı olmamış hatta tarafların zarar görmesine vesile olmuştur. Okul müdürümüz sadece kriz durumlarında değil genel anlamda iletişime daima kapalıdır. Bu durum da kriz

yönetiminde olumsuzluklar doğurmaktadır, iletişim kopukluğu yüzünden krizin etkilediği bizler, durumumuzu, çözüm önerilerimizi kendisine aktaramamaktayız.” (KÖ10) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.2.2.2. Taraflı Davranma

Katılımcı öğretmenler “okul müdürlerinin kriz yönetim tutumları” kapsamında, okul müdürlerinin krizin ilgilileri arasında taraflı davrandıklarını belirtmişlerdir. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Okul müdürümüz meydana gelebilecek krizleri çözmek için önlem almamakta hatta kriz çözme yöntemleri yeni krizlere yol açabilmektedir. Müdürümüz krizi yönetim sürecinde taraflar arasında adil davranmamakta ve etki altında kalabilmektedir.” (KÖ3).

“Krizlere genellikle anlık çözümler bulup sorunun asıl kaynağına inmeden günü kurtarmaya yönelik adımlar atardı bu da yeni krizleri doğurur. Bu krizler arttıkça da sorumluluğu rehberlik servisi veya disiplin kurulu gibi bölümlere atarak işten kurtulma çabasına girer. Kriz veliler veya öğrenciler arasında olduğunda tanıdığı veya yakın olduğu veliyi tercih eder asla adaletli kararlar vermez.” (KÖ7) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.2.2.3. Otoriterleşme

Katılımcı öğretmenlerin “okul müdürlerinin kriz yönetim tutumları” hakkındaki görüşlerine bakıldığında, okul müdürlerinin kriz yönetiminde otoriter bir tavır takındıkları görülmüştür. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Okuldaki paydaşların tümünü ilgilendiren kriz durumlarında bile kendi bireysel menfaatlerini ön planda tutarak şahsi kararlar aldığına da defalarca şahit olduk. Müdürümüz kriz veya herhangi bir olay karşısında sadece kendi fikirlerini uygulayan bir yapıya sahiptir. Otoriter ve bencil bir yapısının bulunması dolayısıyla kriz yönetiminde kimseye fikir danışmamaktadır.” (KÖ10).

“İletişim yönü oldukça zayıftır. Kriz durumlarında iletişim kurmak daha da zorlaşmaktadır. Genelde sadece kendi kararlarını uygular. Kriz yönetiminde de en doğru kararı kendisinin vereceğine dair bir inanca sahiptir.” (KÖ12) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.2.2.4. Dedikodu Yapma

Katılımcı öğretmenlerin “okul müdürlerinin kriz yönetim tutumları” hakkındaki görüşleri incelendiğinde, okul müdürlerinin kriz yönetim sürecinde dedikodu yaptıkları

belirtmiştir. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“...krizin muhatabı olan tarafları dinledikten sonra birbirleri hakkındaki ifadelerini onlara taşımakta yani dedikodu yapmaktadır.” (KÖ3).

“Müdürümüz, krizin tarafı olan öğretmen ve veli karşı karşıya geldiğinde veya iki öğretmen karşı karşıya geldiğinde sorunu çözmek için konuşur gibi görünüp iki kişi arasındaki gerilimi artıracak şekilde birbirlerinin laflarını karşı tarafa aktarır.” (KÖ7) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.2.2.5. Panik Olma

Katılımcı öğretmenler “okul müdürlerinin kriz yönetim tutumları” kapsamında, kriz yönetim sürecinde panik olduklarını ifade etmişlerdir. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Eğitim faaliyetlerini aksatacak şekilde ciddi ölçekli kriz anlarında ise sakin kalamaz ve eli ayağına dolaşır. Bu durum kurumumuzu önemli ölçüde yıpratmaktadır. Bizler özellikle büyük kriz durumlarında krize müdahale kurulunda yer alan okul müdür yardımcısından destek almaktayız.” (KÖ9).

“Müdür Bey kriz yönetimi adına etkili bir metot izleyememektedir. Serinkanlılık ve sakinliğini koruyamamaktadır. Bana göre mantıksal hareket etmekte oldukça zorlanmakta, duygularını bir kenara bırakamamaktadır. Ancak kendisinin bu durumu böyle gördüğünü düşünmüyorum.” (KÖ12) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.3. Öğretmen Görüşlerine Göre Kriz Çözme Becerileri

Araştırmanın üçüncü araştırma sorusu “Öğretmen görüşlerine göre kriz çözme becerileri nelerdir?” şeklindedir. Katılımcı öğretmenler “kriz çözme becerilerini”; 1. Soğukkanlılık, 2. Doğru Karar Alma, 3. Etkili İletişim, 4. Önlem Alma, 5. Krizi Öngörme, 6. Kriz Yönetim Ekibi Oluşturabilme, 7. Liderlik, 8. Adil ve Tarafsız Olma ve 9. Güven Oluşturma şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcı öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda ortaya çıkan kodlar Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Öğretmen Görüşlerine Göre Kriz Çözme Becerileri

Sıra	Kod	n	%
1	Soğukkanlılık	16	20
2	Doğru Karar Alma	14	18
3	Etkili İletişim	9	11

4	Önlem Alma	9	11
5	Krizi Öngörme	8	10
6	Kriz Yönetim Ekibi	8	10
	Oluşturabilme		
7	Liderlik	7	9
8	Adil ve Tarafsız Olma	5	6
9	Güven Oluşturma	4	5
	Toplam	80	100

Tablo 4 incelendiğinde “öğretmen görüşlerine göre kriz çözme becerilerinin”, en fazla soğukkanlılık olarak algılandığı belirtilmektedir. Sonrasında ise sırasıyla en fazla dile getirilen ifadelerin doğru karar alma, etkili iletişim, önlem alma, krizi öngörme, kriz yönetim ekibi oluşturabilme, liderlik, adil ve tarafsız olma ile güven oluşturma şeklinde belirtildiği görülmektedir.

4.3.1. Soğukkanlılık

Katılımcı öğretmenler “kriz çözme becerileri” olarak en fazla “soğukkanlılık” kavramını kullanmışlardır. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Bence yeteneği ifade etmektedir. Çünkü bu konuda herkeste yeterli sağduyu ve yetenek yok. Biraz kapasite ile de doğru orantılı. Krizi tespit etmek ve yönetebilmek için sakin kalmak ve doğru kararlar almak gereklidir. Kriz durumunda panik olan bir kişinin krizi çözüme ulaştırması da mümkün değildir. O nedenle ben sakin kalmanın en önemli kriz çözme becerisi olduğuna inanmaktayım.” (KÖ12).

“Kriz çözme becerileri karşılaşılan zorlu olay karşısında gösterilen tavır olarak düşünmekteyim. Kriz çözme becerisi yüksek bireyler olaylara karşı sakin kalırlar, panik yapmadan mantıklarını kullanarak etkili ve doğru kararlar alır ve krizi çözmek üzere hareket ederler.” (KÖ19) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.3.2. Doğru Karar Alma

Katılımcı öğretmenler “kriz çözme becerileri” kavramı içerisinde “doğru karar alma” becerisinin bulunduğunu ifade etmişlerdir. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Ani şekilde gelişen bir olaya karşı zamanında müdahale yapabilme becerisi ve yetkinliği, olaylar karşısında soğukkanlılığını koruma, ne yapacağını ve nasıl davranacağını

bilme, iyi bir gözlem yetisine sahip olma, çevredeki imkanları bilme, duygularını kontrol ederek olay veya durum karşısında en doğru kararı verme becerileridir.” (KÖ5).

“Kriz çözme becerisi, krize zamanında müdahale edip krizden kaynaklanan olumsuz durumları ortadan kaldırma becerisidir. Burada amaç yapıcı çözümler üreterek, krizi kısa sürede en az zararla ortadan kaldırma becerileridir. Zararın minimum olabilmesi için kriz karşısında doğru adımlar atmak ve kararlar almak kriz çözme becerisinin temelini oluşturmaktadır.” (KÖ9) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.3.3. Etkili İletişim

Katılımcı öğretmenler “kriz çözme becerileri” içerisinde “etkili iletişim” becerisinin olduğunu ifade etmişlerdir. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Kriz durumlarında öncelikle soğukkanlı davranmak ve durumu doğru değerlendirmek önemlidir. Ardından, krizden en çok etkilenen kişilerin belirlenmesi ve bu durumu yönetmede iş birliği yapılacak çalışma arkadaşlarının seçilmesi gerekmektedir. Krize müdahale kararları demokratik bir şekilde alınmalı ve uygulama aşamasında herkes iş birliği içinde çalışmalıdır. İş birliği yapılabilmesi için krizden elde edilen veriler doğru bir şekilde, iletişim kanalları açık tutularak çalışma arkadaşlarına iletilmelidir. Verimli bir iletişim şekli krizin aşılması noktasında bence çok önemlidir. Herkes üzerine düşen görevi yapmalı ve herhangi bir çıkmazda diğer üyelerle ile iletişime geçilmelidir.” (KÖ17).

“Tahmin edilemeyen durumların oluşturduğu kontrolsüzlükte dengede kalamak ve doğru olarak tanımlanabilecek davranışları yapmak önemlidir. Bu anlamda soğukkanlı olarak kriz durumunun önce kabul edilmesi gerekir. Tabi krizin öncesinde krizi önleme çalışmaları yapmak, kriz yönetimi için ekip oluşturmak, liderlik etmek karşılaşılabilecek krizin etkilerini azaltacaktır. Kriz anında çalışanlarla ve krize müdahale ekibiyle doğru bir şekilde iletişim kurmak gerekir. Tüm bu durumları özetleyecek olursam, kriz yönetimi ekibi oluşturmak, liderlik meziyetleri göstermek, kriz öncesinde önlemler almak, soğukkanlı kalmak, etkili iletişim becerilerinin tamamını kriz çözme becerileri olarak görmekteyim.” (KÖ18) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.3.4. Önlem Alma

Katılımcı öğretmenler “kriz çözme becerileri” arasında “önlem alma” durumunun bulunduğunu belirtmişlerdir. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Olağandışı gelişen ya da gelişecek hadise karşısında, doğru zamanlama, doğru

argüman ve kaynaklar, doğru müdahale ile ortaya çıkabilecek olumsuz sonuç veya sonuçları sıfırlama ya da en aza indirme becerileri olarak tanımlayabilirim. Henüz ortaya çıkmamış ama çıkma potansiyeli bulunan kriz durumlarına karşı tedbirler alınması, olay gerçekleşmeden çözümci bir yaklaşım sergilenmesini gerektirmektedir. Bu sebeple olaylara karşı tedbir alma yeteneğini de kriz çözme becerilerinden birisi olarak görmekteyim.” (KÖ2).

“Bana göre bir idarecinin veya herhangi bir kurumdaki yöneticinin en başta sahip olması gereken beceri öngörüdür. Öngörü sahibi bir yönetici öncelikle olası krizleri önceden belirleyip bu yönde önlem alarak kriz yönetimindeki bana göre en önemli adım olan “Olası krizleri belirleme ve önlem alma ve hatta önleme” aşamasını gerçekleştirmiş olur. Bu önlemler ile muhtemelen birçok krizin önüne geçilebilir.” (KÖ7) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.3.5. Krizi Öngörme

Katılımcı öğretmenler “kriz çözme becerileri” konusundaki bir diğer becerinin “krizi öngörme” olduğunu belirtmişlerdir. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Öncelikle krizi öngörebilmek krizi derinleşmeden çözebilmek için önemlidir. Yaklaşan krize dair sinyallerin alınarak, kriz durumunu önceden öngörülmesi hem zaman açısından hem çözüm yolunun geliştirilmesi için avantaj sağlamaktadır.” (KÖ3).

“...kriz çıkmadan önce belirtilerin fark edilerek önlemler alınması, kriz döneminde panik, korku durumlarının en aza indirgenmesi, mantıklı ve faydalı bir çözüm bulunması için yapılan planlama becerileridir.” (KÖ6) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.3.6. Kriz Yönetim Ekibi Kurma

Katılımcı öğretmenler “kriz çözme becerileri” içerisinde “kriz yönetim ekibi kurma” durumunun bulunduğunu ifade etmişlerdir. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Kriz çözme becerileri, sadece krizlerden sonra yapılması gerekenleri değil, krizden önce yapılması gerekenleri de belirler. Kriz yönetimi ve kriz çözme becerileri, örgütlerin gerekli önlemleri alarak kayıpların azaltılması, kriz yönetim ekibinin krizden önce oluşturulması ve kriz anında harekete geçirilmesi ve iletişimin sağlıklı bir şekilde sürdürülmesini gerektirir.” (KÖ14).

“Kriz ortamını iyi yönetebilen öğretmen ve idarecilerin bu konuda beceriye sahip olduğunu düşünüyorum. Kriz yaratabilecek durumların önceden saptanarak birtakım tedbirlerin alınmasının kriz çözme becerisi olduğunu söyleyebilirim. Örneğin kriz yönetim

ekibi kurma, aralıklarla toplantı yapma ve doğru iletişim gibi unsurlar önceden alınabilecek tedbirlerdir.” (KÖ16) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.3.7. Liderlik

Katılımcı öğretmenler “kriz çözme becerileri” kapsamında “liderlik” becerisinin bulunduğunu ifade etmişlerdir. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Kriz çözme becerileri liderliği ifade etmektedir. Liderler soğukkanlı davranışları ve akli selimle karmaşıklaşan durumu doğru kararlar alarak çözerler. Liderlik vasıflarının kriz anında sahada gösterilmesi kurum çalışanlarının yöneticiye olan inancını artırır, iş birliğini teşvik eder ve krizin aşılmasını kolaylaştırır.” (KÖ11).

“Aniden karşılaşılan ve çözümlenmesi gereken problemler karşısında her türlü teorik bilgiye sahip olmak kaydıyla, liderlik erdemleriyle pratik olarak hızlı, anlamlı, sağlıklı ve doğru bir şekilde kararlar alma yeteneğidir.” (KÖ13) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.3.8. Adil ve Tarafsız Olma

Katılımcı öğretmenler “kriz çözme becerileri” içerisinde “adil ve tarafsız olma” tutumunun bulunduğunu belirtmişlerdir. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Kişinin krizle karşı karşıya kaldığı ya da krizin içinde olduğunu fark ettiği andan itibaren takındığı tutum ve sergilediği davranışlar onun kriz çözme becerilerini ortaya koyacaktır. Öncelikle kriz öncesi durumu tahmin etme ve önlem almayı başarmak durumu daha kolay çözüme kavuşturacaktır. Sonrasında da soğukkanlı bir yaklaşımla, objektif bakış açısıyla, tarafsızlığın korunması, paydaşların gerçek menfaatine uygun ve adil çözümler bulma gayretiyle hareket edilmesi krizin çözümü için gerekli yetenekleri ifade etmektedir.” (KÖ10).

“İlk olarak yaşanabilecek sorunları öngörüp herhangi bir kriz ortamının oluşmamasını sağlamak gerekir. Alınan tüm önlemlere rağmen karşılaşılan problem karşısında telaşa ve paniğe izin vermeden sorun çözme odaklı olmak gerekir. Verilen kararlarda adil, tutarlı, tarafsız ve zararı en aza indirecek şekilde olması gerekmektedir. Çünkü sürekli karar değiştirmek, yanlı davranmak krizi çözmeyeceği gibi daha da derinleştirecektir.” (KÖ15) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.3.9. Güven Oluşturma

Katılımcı öğretmenlerin “kriz çözme becerileri” olarak belirttikleri bir diğer durum ise

“güven oluşturma” yeteneğidir. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Kriz çözme becerisi, beklenmedik olumsuz bir durumla karşılaşıldığında o krizle etkili bir şekilde başa çıkmaktır. Krizi çözerken stresle başa çıkma, hızlı karar verme, iletişimin nasıl yapıldığı önemlidir. Yine kurum çalışanlarına güven verebilme ve krizin çözümü noktasında önderlik edebilmede kriz çözme becerileridir.” (KÖ8).

“Karşılan kriz durumlarında insanları rahatlatacak, krizin aşılmasını sağlayacak, yeniden düzen kurulmasına öncülük edecek becerilerin tamamıdır. Örneğin, liderlik, soğukkanlılık, etkili iletişim, güven verebilme, doğru karar alabilme hatta bu karara insanları ortak edebilme, inandırıcılık, olay ve durumları doğru analiz edebilme, çözüm yolları geliştirip uygulayabilme gibi becerilerinin tamamını kriz çözme becerisi olarak ifade edebilirim.” (KÖ20) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.4. Öğretmenlerin Mesleki Doyum Kavramına İlişkin Görüşleri

Araştırmanın dördüncü araştırma sorusu “Öğretmenler mesleki doyum kavramını nasıl tanımlamaktadır?” şeklindedir. Katılımcı öğretmenler “mesleki doyum” kavramını; 1. Mesleki Mutluluk, 2. Mesleki Haz, 3. Mesleki Tatmin, 4. Meslekten Beklentilerin Karşılanması ve 5. Mesleki Memnuniyet olarak tanımlamışlardır. Katılımcı öğretmenlerin görüşleri neticesinde çıkarılan kodlar Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. Öğretmenlerin Mesleki Doyum Kavramına İlişkin Görüşleri

Sıra	Kod	n	%
1	Mesleki Mutluluk	15	30
2	Mesleki Haz	12	24
3	Mesleki Tatmin	9	18
4	Meslekten Beklentilerin Karşılanması	7	14
5	Mesleki Memnuniyet	7	14
	Toplam	50	100

Tablo 5 incelendiğinde “öğretmenlerin mesleki doyum kavramına ilişkin görüşlerinin”; en fazla mesleki mutluluk olarak algılandığı sonrasında ise algıların sırasıyla mesleki haz, mesleki tatmin, meslekten beklentilerin karşılanması ve mesleki memnuniyet olarak belirtildiği görülmektedir.

4.4.1. Mesleki Mutluluk

Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre “mesleki doyum kavramını” en fazla “mesleki mutluluk” ile ilişkilendirildiği görülmüştür. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Mesleki doyum insanın yaptığı işi sevmesi, o işe sadık olması, kendini orada güvende ve mutlu hissetmesi, verim sağlamaya ve faydalı olmaya çalışması ve emek vermesidir. Mesleğimizdeki mutluluk mesleki doyumun özüdür.” (KÖ15).

“Kişinin yaptığı meslekten duyduğu mutluluk, mesleğini yaparken hissettiği haz, mesleğinden beklentilerinin gerçekleşmesi sonucunda hoşnut olmasıdır diyebilirim. Mesleki doyum, insanın içerisinde bulunduğu mesleği kabullenmesi, sahiplenmesi ve o meslekten beklentilerini elde ettiklerinde duyduğu mutluluk ve hoşnutluk durumudur. İnsan işi neticesinde mutlu olabiliyorsa mesleki doyuma ulaşmaktadır.” (KÖ20) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.4.2. Mesleki Haz

Katılımcı öğretmen görüşlerine göre “mesleki doyum kavramı” “mesleki haz” olarak nitelendirilmektedir. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Yaptığım meslekten duyduğum haz mesleki doyumumdur. Sabahları okula gelirken aldığım keyif, okula gelme isteğimin oluşması, mesleğimi yerine getirmenin sağladığı mutluluk mesleki doyumunu ifade etmektedir. Öğretmen olarak öğrencilerime veya okuluma yaptığım katkılar karşısında hissettiğim haz duygusunu mesleki doyum olarak tanımlarım.” (KÖ1).

“Mesleki doyum, kişilerin iş hayatlarında aldıkları hem maddi hem manevi haz olarak nitelendirilebilir. Mesleki doyum sağlayan bireylerin, meslekten duydukları hazda yüksek olacaktır.” (KÖ19) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.4.3. Mesleki Tatmin

Katılımcı öğretmen görüşleri kapsamında “mesleki doyum kavramı” “mesleki tatmin” olarak tanımlanmıştır. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Çalışan kişinin yaptığı mesleğe karşı duyduğu tatmin, maddi ve manevi geliştirdiği memnuniyet duygusudur. Okul ortamının pozitif ve destekleyici olması, takdir edilmek, başarılı olma hissi, mesleğin yerine getirilirken tatmin olma duygusunun ortaya çıkması öğretmen için mesleki doyumunu sağlamaktadır.” (KÖ3).

“Kısaca yaptığınız işle tatmin olmak ya da mutlu olmak diyebilirim. Yaptığımız

meslekten aldığımız tatmin olma durumu mesleki doyumdur.” (KÖ4) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.4.4. Meslekten Beklentilerin Karşılanması

Katılımcı öğretmenler “mesleki doyum kavramını”, “meslekten beklentilerin karşılanması” durumu olarak ifade etmişlerdir. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Mesleki beklentilerin tam anlamıyla karşılık bulmasıdır. Meslekten elde edilecek tatmin olma duygusudur. Meslekte geçirdiğin her süreden zevk almak, memnuniyet duymak, hayallerinin gerçekleşmesini izlemekten zevk almaktır. Sadece psikolojik değil maddi beklentilerinde karşılanması durumudur.” (KÖ12).

“Uzun yıllar aynı meslekte maddi ve manevi anlamda her türlü istek ve arzunun karşılanması durumunda ulaşılan tatmin olma duygusudur noktasıdır. Meslekten beklentilerin karşılanırsa ve çalışanda bundan tatmin olursa mesleki doyum sağlanır.” (KÖ13) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.4.5. Mesleki Memnuniyet

Katılımcı öğretmenler “mesleki doyum kavramı” ile “mesleki memnuniyet” kavramlarının aynı anlamda kullanılabileceğini belirtmişlerdir. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Mesleki doyum, bir kişinin kendi işine dair duyduğu memnuniyettir. Kişinin mesleği, kendisinin beklentilerini karşılıyorsa, kişi yaptığı işten memnun oluyorsa mesleki doyumunu yaşıyor demektir.” (KÖ8).

“Mesleki doyum, kişinin yaptığı işten duyduğu memnuniyet duygusudur. Kişinin mesleğini icra ederken yaşadığı olumlu duygusal tepkiler, memnun olup, olmama durumları mesleki doyum ya da doyumsuzluğu ifade etmektedir.” (KÖ10) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.5. Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Müdürlerinin Kriz Çözme

Becerilerinin Öğretmenlerin Mesleki Doyumuna Etkisinin Nedenleri

Araştırmanın beşinci araştırma sorusu “Öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumuna etkisinin nedenleri nelerdir?”

şeklinde. Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre “okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumuna etkisinin nedenleri”; 1. Güven, 2. Huzur, 3. Değer Görme, 4. Adalet, 5. Aidiyet, 6. Cesaret ve 7. Stres ve Gerginlik olarak belirtilmiştir. Katılımcı öğretmenlerin görüşlerin doğrultusunda çıkarılan kodlar Tablo 6 ‘da sunulmuştur.

Tablo 6. Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Müdürlerinin Kriz Çözme Becerilerinin Öğretmenlerin Mesleki Doyumuna Etkisinin Nedenleri

Sıra	Kod	n	%
1	Güven	33	33
2	Huzur	20	20
3	Değer Görme	11	11
4	Adalet	10	10
5	Aidiyet	10	10
6	Cesaret	8	8
7	Stres ve Gerginlik	8	8
	Toplam	100	100

Tablo 6 incelendiğinde katılımcı öğretmenlerin “okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumuna etkisinin nedenlerine” ilişkin algılarının en fazla güven olarak belirtildiği sonrasında ise sırasıyla en çok tekrar eden ifadelerin huzur, değer görme, adalet, aidiyet, cesaret ile stres ve gerginlik şeklinde olduğu görülmektedir.

4.5.1. Güven

Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre “okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumuna etkisinin nedenleri” incelendiğinde ilk sırada “güven” kavramının olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Lider olarak gördüğümüz okul müdürümüzün krizi çözebilecek yeterliliğe sahip olması hem okul iklimine güvenmemizi sağlamakta hem de okula olan bağlılığımızı artırmaktadır. Aidiyet duygusu, güven duygusu öğretmenlik mesleğini severek yapmamı ve yaparken keyif almamı sağlar.” (KÖ14).

“Bunları sıralayacak olursam; okulda güven ortamı yaratması, okul içi huzurlu bir iklimi oluşturması, stres ve kaygı seviyemizi azaltması, krizin aşılabacağına dair bizde inanç uyandırması ve işimizi yaparken cesaretli olmamızı sağlaması, kriz çözme becerilerinin mesleki doyumu etkilemesinin nedenleridir.” (KÖ20) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.5.2. Huzur

Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre “okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumuna etkisinin nedenleri” incelendiğinde diğer bir nedenin “huzur” kavramının olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“...okul ortamında sükûnetin ve huzurun sağlanamaması mesleki doyumumu etkilemektedir. Çalıştığımız kurumumuzda huzur kalmadığında ne yazık ki bizlerde mesleğimizi yapmaktan keyif almıyoruz. Çözilemeyen kriz ortamında yüzde yüz şekilde kendini işine verebilmek maalesef mümkün olmuyor.” (KÖ15).

“Kriz bizlerin güvensiz ve huzursuz hissetmesine neden olmaktadır. Ancak okul müdürünün soğukkanlı kalarak krizi aşabileceğini bilmek güven ve huzurun sağlanması konusunda etkilidir. Bana göre kurum içi güven ve huzur duygusu doğrudan mesleki doyumu etkilemektedir.” (KÖ19) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.5.3. Değer Görme

Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre “okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumuna etkisinin nedenleri” arasında diğer bir nedenin “değer görme” olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Yaşanan herhangi bir krizde öğretmenin hevesini kıran davranışlar tabi ki mesleki doyumu olumsuz etkileyecektir. Her insan takdir görmek ister. Bizim mesleğimiz de malzeme evrak değil insan. Öğrencilerimize verimli olabilmemiz için öncelikle bizim duygusal anlamda kendimizi iyi hissetmemiz gerekir. Bunun içinde emeklerimizin göze görünmediği bir ortam mesleki doyumumuzu olumsuz etkiler. Krizleri çalışanlarına değer vererek çözen bir okul müdürü öğretmenlerin mesleki doyumuna katkı sağlamaktadır.” (KÖ16).

“Kriz anlarında fikirlerimin sorulması bana saygı duyulduğunun ve değer verildiğinin bir göstergesidir. Bu tür durumlarda mesleğimi severek yapmamı sağlamaktadır. İnsan değer gördüğü yerde kendini mutlu hisseder. Hele ki yaptığınız işte size olan inanç, motivasyonunuzu daha da artırmaktadır. Bu nedenle kriz ortamında okul müdürümün krizi çözmek adına atacağı adımlardan biri olan fikir alışverişi kişiyi değerli kılmakta ve meslekten mutlu olmasını sağlamaktadır.” (KÖ17) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.5.4. Adalet

Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre “okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumuna etkisinin nedenleri” içerisinde bir diğer nedenin “adalet”

kavramı olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Okul müdürü konumu gereği okulun tüm işleyişinin sorunsuz ya da istenilen şekilde ilerlemesinden sorumludur bana göre. Bu yüzden okulda yaşanan krizler ve bunların çözülüp çözülemediği ya da bunların bize olan etkileri biz istemesek de ya da ne kadar bizle alakasız olsa da kurumu etkilediği için kesinlikle bizi de etkiliyor. Kurum amirinin kriz çözme becerileri bizlerin mesleki doyumunda doğrudan etkili olduğunu düşünüyorum. Çünkü kriz durumlarının çözülebileceği inancı bizlere güven ve okula aidiyet hissi veriyor. Okul müdürünün en üst amir olarak kriz anlarında adaletle hükmetmesi, bizlerinde ona ve kuruma karşı olan inancını etkiliyor. Çünkü krizin etki alanı içerisinde kalan herkes okul müdürünün adil olduğunu bildiğinde daha rahat oluyor, işini de gönül rahatlığıyla yapmaya devam ediyor. Böylece mesleğimize karşı olumsuz bir duygu da gelişmiyor.” (KÖ4).

“Okul müdürümün krizi çözebilecek becerilere sahip olması beni güvende hissettirir. Karşılaşılan kriz durumlarında okul yönetiminin bizlere karşı samimi, dürüst ve adaletli olduğunu hissettiğimde, kendimi okulum için değerli görürüm. Bu da mesleki doyumum olumlu bir şekilde etkiler.” (KÖ6) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.5.5. Aidiyet

Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre “okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumuna etkisinin nedenleri” incelendiğinde “aidiyet” ifadesinin kullanıldığı görülmüştür. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Demokratik, adil ve profesyonel bir ortamda çalıştığınızda yaşanacak problemin ivedilikle çözüleceğini, haklı ve haksızın mutlaka belirlenerek günün sonunda adil bir karar verileceğini bilirsiniz. Adaletin sağlanması bizleri de okula bağlamakta, okula aidiyet hissetmemizi sağlamaktadır. Kendinizi ait hissettiğiniz bir kurumda mesleğinizi yapmaktan keyif alır ve mutluluk duyarsınız. Bu nedenle ben kurum müdürünün adaletli olmasının bizlerin kuruma aidiyet hissetmesini sağladığını bu aidiyet duygusunun da mesleki doyumumuzu doğrudan etkilediğini düşünüyorum. Ait olmanın verdiği rahatlık sizi evinizde gibi hissettirecek ve mutlu huzurlu bir ortamda çalışarak mesleğinizi en güzel şekilde icra edeceksiniz.” (KÖ7).

“Bir okul müdürü kriz anında öğretmenlerin desteğine başvurmalı, fikirlerini almalı ve çözüm yollarını birlikte aramalılardır. Çünkü mevcut bir krizin çözümünde söz sahibi olmak, varlık göstermek, daha da önemlisi çözümün bir parçası olduğunu hissetmek yani değer görmek, bizlerin okullarımıza olan bağlılığını artırır ve bağlılığımızda mesleki

doyumumuzu olumlu anlamda etkiler. Bağlılık hisseden kişi çalıştığı kurumu sahiplenir, işinde daha gayretli olur ve sonucunda iş tatmini muhakkak artar.” (KÖ10) şeklinde görüş belirtmiştir.

4.5.6. Cesaret

Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre “cesaret” kavramının “okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumuna etkisinin nedenleri” arasında bulunduğu görülmüştür. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Okul müdürümün krizi çözebilecek yeterliliklere sahip olduğunu bilmek benim kriz anında cesaretli kararlar vermemi sağlar. Herhangi bir tedirginliğe kapılmadan, korku hissetmeden işimi gönül rahatlığıyla yerine getirebilir, krizin aşılmasına destek olmak için cesur kararlar alabilirim. Öz güvenimi kaybetmeden, cesaretle işimi yapmaktan mutluluk duyarım. Endişeye kapılmadan, cesurca işimi yapabilmek mesleğimden mutluluk duymamı sağlamaktadır.” (KÖ2).

“...Ayrıca çalışırken karşılaşılabileceğimiz krizlerin çözüleceğine dair inancım cesaretle işimi yapmamı sağlıyor. Tüm bunlara ek olarak kendimi okulda daha mutlu oluyorum, bu anlamda da kendimi okula ait hissediyor ve daha huzurlu çalışıyorum.” (KÖ5) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.5.7. Stres ve Gerginlik

Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre “okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumuna etkisinin nedenleri” arasında bulunan diğer bir neden ise “stres ve gerginlik” kavramlarıdır. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Okul müdürünün kriz durumuyla başa edememesi okul içinde stresin ve gerginliğin artmasına neden olmaktadır. Stres, gerginlik, belirsizliğin olduğu ve çözümün olmadığı yerde verimli çalışamaz, yapılan işten mutlu olunamaz, mesleki doyumda olumsuz etkilenir.” (KÖ12).

“Krizler kurumdaki güveni azaltır, stres ve gerginliği artırır, bizleri de yaptığımız işten soğutmaktadır. Ancak okul müdürümüzün krizi çözebileceğine dair inancımız bizlerin güvende hissetmesini, krizin atlatılması için yaptığı çalışmalar okuldaki stres ve gerginliğin azalmasını, fikirlerimizin sorulması bize değer verildiğini ve okula dair aitlik duygumuzun oluşmasını, krizin aşılması da huzurlu bir ortam yaratılmasını sağlamaktadır, tüm bunlar mesleki doyumumu etkilemektedir. Çünkü kendimi güvende ve değerli hissetmediğim, stres,

kaygı, endişe ve gerginlik dolu bir ortamda mesleğime tam olarak odaklanamam, verimli bir şekilde çalışamam ve bulunduğum yere bağlılık gösteremem. Bu da beni mesleğimden soğutur.” (KÖ13) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.6. Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Müdürlerinin Kriz Çözme

Becerilerinin Öğretmenlerin Mesleki Doyumuna Etkisinin Sonuçları

Araştırmanın altıncı araştırma sorusu “Öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumuna etkisinin sonuçları nelerdir?” şeklindedir. Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre “okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumuna etkisinin sonuçları”; 1. Verimlilik, 2. Sağlıklı Okul Ortamı, 3. Motivasyon, 4. İş Birliği, 5. Mutluluk ve 6. Haz olarak belirtilmiştir. Katılımcı öğretmenlerin görüşlerin doğrultusunda ortaya çıkarılan kodlar Tablo 7 ‘de sunulmuştur.

Tablo 7. Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Müdürlerinin Kriz Çözme Becerilerinin Öğretmenlerin Mesleki Doyumuna Etkisinin Sonuçları

Sıra	Kod	n	%
1	Verimlilik	22	34
2	Sağlıklı Okul Ortamı	11	17
3	Motivasyon	9	14
4	İş Birliği	8	12
5	Mutluluk	8	12
6	Haz	7	11
	Toplam	65	100

Tablo 7 incelendiğinde katılımcı öğretmenlerin “okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumuna etkisinin sonuçlarına” ilişkin algılarına göre en çok verimlilik üzerine etkisinin olduğunu dile getirdikleri sonrasında ise sırasıyla sağlıklı okul ortamı, motivasyon, iş birliği, mutluluk ve haz üzerine etkisinin olduğunu ifade ettikleri görülmektedir.

4.6.1. Verimlilik

Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre “okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumuna etkisinin sonuçları” incelendiğinde ilk sırada “verimlilik”

kavramının olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Okul müdürümüzün kriz çözme becerilerindeki yetersizlik mesleki doyumumuzu olumsuz etkilemektedir. Bir an önce okul bitse de gitsek düşüncesi nedeniyle kendimizi işimize verememekteyiz ve öğretmen olarak çok verimli olamadığımızı düşünmekteyim. Bu verimsizlik durumu okulun hem akademik başarısını hem de etkili bir okul iklimi oluşmasını engellemektedir.” (KÖ10).

“Okul ortamında mesleki doyum sağlayan öğretmen, yaptığı işten haz alacak ve bir öğretmen bunu öğrencilerine yansıtacaktır. Aslında bu durum domino taşı gibi birbirini tetikleyen bir durumdur. Dolayısıyla verimli ders işleyen öğretmen de başarılı öğrenciler yetiştirecektir. Öğrencilerinin başarılı olduğunu gören öğretmen de her seferinde daha iyisini yapmak için çabalayacaktır.” (KÖ16) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.6.2. Sağlıklı Okul Ortamı

Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre “okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumuna etkisinin sonuçları” değerlendirildiğinde “sağlıklı okul ortamı” oluşmasını etkilediği görülmüştür. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Mesleki doyumunu sağlayan öğretmen okul içerisinde huzurlu ve mutlu olur, olumsuzlukları, çatışma durumlarını anlayış ve sağduyu ile karşılar ve çözüm yöntemleri arar. Bunun sonucunda insanların birbirini anladığı, etkili iletişim kurulan, birlikte iş ve işlemlerin yapıldığı sağlıklı bir okul ortamının oluşur.” (KÖ11).

“Kriz çözme becerisi yüksek okul müdürü ile çalışmak sorunların kısa sürede ve etkili bir şekilde çözülmesine sebep olacağı için öğretmenlerin mesleki doyumunu olumlu etkiler. Öğretmenler çalıştıkları ortamda yaşanan ya da yaşanacak kriz durumlarında kendini güvende hissedecekler, stres ve kaygıdan uzak kalacaklardır. Stres, kaygı, endişenin olmadığı yerde daha rahat iletişim kurulur ve insanların karşılıklı anlayış gösterdikleri etkili bir okul ortamı oluşur.” (KÖ19) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.6.3. Motivasyon

Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre “motivasyon” kavramı, “okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumuna etkisinin sonuçları” arasında bulunmaktadır. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Mesleki doyumunu sağladığımda daha motive şekilde işimi yaparım. Motivasyonumun artması verimimi, etkililiğimi artırmaktadır. Bu anlamda mesleki doyumum motivasyonumu

etkiler.” (KÖ1).

“Mesleki doyumun sağlanamaması öğretmenin, derslerde yeterli kadar verimli olmamasına, kendini huzursuz hissetmesine, motivasyonunun düşmesine neden olur. Motivasyonu düşen öğretmen mesleğinden soğur, öğrencilerine ve okuluna yeteri kadar fayda sağlayamaz. Ayrıca mesleki doyumun sağlanamaması gergin ve tartışmaya açık bir okul ortamının oluşmasına, öğretmenin okula gitmek istememesine, performans düşüklüğüne sebep olacağını düşünüyorum.” (KÖ15) şeklinde görüş ifade etmişlerdir.

4.6.4. İş Birliği

Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre “okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumuna etkisinin sonuçları” içerisinde “iş birliği” kavramının bulunduğu görülmüştür. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Krizlerin nerdeyse olmadığı ya da en az hasarla atlatıldığı okullarda mesleki doyumun büyük oranda arttığı göz ardı edilemez bir gerçek olarak görmekteyim. Öğretmenlerin mesleki doyumları arttıkça ve bu hazzı yaşadıkça daha fazlası için çabaları da artacaktır. Okuldaki güven ortamı ile birlikte iş birliği de artacağı için öğrenciler adına atılacak her adımda, okul için yapılacak her hamlede herkes sorumluluk almak isteyecek ve herkesin katkısı artacaktır. Bu çabalar hem öğrenciler hem de veliler tarafından fark edilerek toplumun okula ve öğretmene bakışı olumlu yönde etkilenecek ve en önemlisi de geleceğimizin teminatı olan öğrencilerimiz için mutlu, huzurlu ve etkili bir eğitim ortamı kurulmuş olacaktır.” (KÖ7).

“Huzurlu ortamda çalışmak bir öğretmenin istediği en önemli unsurdur. Okul müdürünün kriz çözme becerisi, öğretmenin yaptığı işin değerli ve önemli olduğunu hissettirir. Kurumdaki düzen öğretmenin sınıftaki hatta okul dışındaki tutumunu da etkiler. Bu yüzden mesleki doyum sağlanırsa öğretmen çalışma konusunda daha gayretli ve istekli olur. Diğer paydaşlarla iş birliği yaparak öğrenme ortamının verimli olmasına ve öğrencilere daha fazla katkı sunmasına yardımcı olur.” (KÖ9) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.6.5. Mutluluk

Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre “okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumuna etkisinin sonuçları” incelendiğinde “mutluluk” kavramının etkilendiği ifade edilmiştir. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Krizleri nasıl ele alındığı ve çözüme ulaştırıldığı kurum içerisinde birçok faktörü

etkiliyor, özellikle kriz büyük çapta ise öğrencileri öğretmenleri hatta belki velileri ve çevreyi bile etki alanına alabiliyor. Bunun sonucu olarak da krizin etkileri ve çözüm şekli illaki bizlere, derslerimize ve öğrencilerimize biz istemesek de yansıyabiliyor bu durum doğrudan mesleki doyumumuzu etkiliyor. Mesleki doyumumuz bizlerin derslerde ya da okul içerisinde mutlu olma durumunu belirliyor. Mutlu bir öğretmen, öğrencilerinin de mutlu olması adına elinden gelenin fazlasını yapıyor.” (KÖ4).

“Mesleki doyumun kişinin işine karşı duyduğu memnuniyet olarak açıklamıştım. Okul müdürlerinin krize müdahale ve kriz çözme becerisi ne kadar iyi olursa kişinin mesleki doyumunu sağlar ve neticesinde işinde daha mutlu olur. Mutlu öğretmenler okul ikliminin amacına hizmet etmesi konusunda daha gayretli çalışmaktadır.” (KÖ8) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.6.6. Haz

Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre “okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumuna etkisinin sonuçları” içerisinde son olarak “haz” kavramının belirtildiği görülmüştür. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Mesleki doyum arttığında öğretmenin mesleki hazzı artar. İşini severek yapacağından, yaptığı meslekten haz alacağından dolayı okula ve öğrencilere daha faydalı olur. Bir okul ortamında tüm öğretmenler bu hazzı sağlarsa sağlıklı bir okul iklimi oluşur. Öğrencilere fayda sağlamak adına beraber etkinlikler yaparlar, bir ve beraber hareket ederler.” (KÖ14).

“Okul müdürünün kriz çözme becerilerinin mesleki doyumunu etkileyeceğini düşünmekteyim. Mesleki doyumla beraber meslekten alınan hazda artmaktadır. Haz duygusu elde edildikçe daha gayretli çalışmalar ortaya konulmaktadır. Mesela parasal bir getirisi olmamasına rağmen birtakım projeler yürütülmekte, eğitim ve öğretim adına faydalı işler ortaya konulmaktadır. Haz duygusunu elde eden öğretmen elini taşın altına koymaktan çekinmez, gayret ve azimle okulun hedeflerine ulaşması için çaba sarf eder.” (KÖ18) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.7. Öğretmen Görüşleri Doğrultusunda Okul Müdürlerinin Kriz Çözme Becerilerini Geliştirebilmek Adına Olası Çözüm Önerileri

Araştırmanın yedinci araştırma sorusu “Öğretmen görüşleri doğrultusunda okul müdürlerinin kriz çözme becerilerini geliştirebilmek adına olası çözüm önerileri nelerdir?”

şeklindedir. Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre “okul müdürlerinin kriz çözme becerilerini geliştirebilmek adına”; 1. Hizmetiçi Eğitim, 2. İletişim Eğitimi, 3. Örnek Olay İncelemesi, 4. Literatür Takibi, 5. Toplantı Yapma ve 6. Yetkilendirme faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi olarak belirtilmiştir. Katılımcı öğretmenlerin görüşleri neticesinde ortaya çıkarılan kodlar Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Öğretmen Görüşleri Doğrultusunda Okul Müdürlerinin Kriz Çözme Becerilerini Geliştirebilmek Adına Olası Çözüm Önerileri

Sıra	Kod	n	%
1	Hizmetiçi Eğitim	19	41
2	İletişim Eğitimi	7	15
3	Örnek Olay İncelemesi	7	15
4	Literatür Takibi	5	11
5	Toplantı Yapma	5	11
6	Yetkilendirme	3	7
	Toplam	46	100

Tablo 8 incelendiğinde “öğretmen görüşleri doğrultusunda okul müdürlerinin kriz çözme becerilerini geliştirebilmek adına olası çözüm önerilerinin”; en fazla hizmetiçi eğitim olarak belirtildiği daha sonra ise tekrar eden ifadelerin sırasına göre iletişim eğitimi, örnek olay incelemesi, literatür takibi, toplantı yapma ve yetkilendirme olarak önerilerini ifade ettikleri görülmektedir.

4.7.1. Hizmetiçi Eğitim

Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre “okul müdürlerinin kriz çözme becerilerini geliştirebilmek adına olası çözüm önerileri” içerisinde en çok “hizmetiçi eğitim” yapılmasının faydalı olacağı ifade edilmiştir. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Bu konuda profesyonel eğitimlere yönlendirilebilirler. Her ne kadar bu konuma gelirken benzer süreçlerden geçiyor olsalar da halen yeterli olmadığı görüşündeyim. O nedenle kriz alanında alacakları hizmetiçi eğitimler okul müdürlerinin bu konu hakkında daha fazla bilgi edinmelerini ve aksiyon almaları sağlayacaktır kanaatindeyim.” (KÖ4).

“Hizmetiçi eğitimlerle okul müdürlerine kriz çözmek adına gerekli olan becerilerin anlatılması ve kazandırılması sağlanabilir, yapılacak eğitimler neticesinde uygulamalarla teori pratiğe dönüştürülebilir.” (KÖ20) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.7.2. İletişim Eğitimi

Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre “okul müdürlerinin kriz çözme becerilerini geliştirebilmek adına olası çözüm önerileri” kapsamında yapılan bir diğer öneri “iletişim eğitimi” şeklindedir. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“...Ayrıca kriz anlarında iletişim becerisi önemli bir faktördür. İletişim becerilerinin geliştirilmesi kriz anlarında kilit bir öneme sahip olacaktır. O nedenle müdürün krizi çözebilmek adına iletişim konusunda eğitime tabii tutulması gerektiğine inanıyorum.” (KÖ8).

“Okul müdürü iletişime ve farklı fikirlere açık olmalıdır. Ayrıca bu konuda çeşitli eğitimlere katılmalıdır. Çünkü iletişim kriz öncesi, kriz anı gibi durumlarda anahtar bir rol oynamaktadır. Etkili bir iletişim sayesinde krize hiç girmeden önleme yapılabilir ya da krizin en az zararla atlatılması sağlanabilir. O yüzden müdürlerimizin iletişim becerilerini geliştirecek çalışmalar yapılması gerekir.” (KÖ11) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.7.3. Örnek Olay İncelemesi

Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre “okul müdürlerinin kriz çözme becerilerini geliştirebilmek adına olası çözüm önerileri” bağlamında yapılan bir diğer öneri “örnek olay incelemesi” biçimindedir. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Bunun için müdürlerin kriz durumlarını içselleştirmesi gerekir. Bana göre milli eğitim müdürlüklerinin vereceği teorik sunum ya da bakanlığın vereceği seminerler tek başına yeterli değildir. Müdürlerin kendi potansiyellerini keşfedecekleri gerçek drama etkinlikleri ve çok gerçekçi tatbikatlar yapılması gerekir. Bu noktada eğitim kurumlarında karşılaşılmış ya da karşılaşılabilecek örnek durumların incelettirilmesi, kriz durumunun aşılması için neler yapılabileceği konusu okul müdürlerinden istenebilir. Böylece müdürlerin kriz konusunda tecrübe kazanmaları sağlanırken ayrıca hangi müdürün nasıl bir beceriye sahip olduğu da analiz edilmiş olunur. Analizler neticesinde verilecek eğitimler başarıya ulaşmayı sağlayabilir.” (KÖ13).

“Krizde müdahale durumlarında, krizi çözebilmek adına neler yapılabileceğine dair hizmet içi eğitimler verilebilir. Fakat bu eğitimlerde, okul ortamında daha sık görülen kriz durumlarından örnekler ve doğru yaklaşımlar incelettirilmelidir. Bu noktada da okul bünyelerinde yaşanan örnek durumlarla ilgili analizler yaptırılıp müdürlerin çözüm becerilerini geliştirmeleri sağlanabilir.” (KÖ17) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.7.4. Literatür Takibi

Katılımcı öğretmenler “okul müdürlerinin kriz çözme becerilerini geliştirebilmek adına olası çözüm önerileri” içerisinde “literatür takibi” yapmayı tavsiye etmişlerdir. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“...Ayrıca kriz alanında yazılmış birçok akademik çalışma mevcuttur. Bu çalışmaların müdürler tarafından incelenmesi konu hakkında teorik bilgilerinin gelişmesini sağlar, kriz zamanı geldiğinde teorik bilgilerini, sahaya uygulamaları daha kolay olacaktır.” (KÖ10).

“Okul müdürlerinin kriz çözme becerilerini gelişmek için yapılan uygulamaların takip etmesi teşvik edilebilir. Örneğin bu konudaki akademik çalışmalar özellikle kriz duruma ilişkin bilgilerin gelişmesine büyük katkı yapacaktır.” (KÖ14) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.7.5. Toplantı Yapma

Katılımcı öğretmenler “okul müdürlerinin kriz çözme becerilerini geliştirebilmek adına olası çözüm önerileri” kapsamında “toplantı yapma” faktörünün etkili olacağını ifade etmişlerdir. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“...Yine kriz çözme becerilerinin geliştirilebilmesi için diğer kurum müdürleriyle yapılacak belli aralıklı toplantılar yaşanan ve yaşanması muhtemel krizler hakkında fikir edinmelerini, çözüm geliştirebilme yeteneklerini destekleyecektir.” (KÖ2).

“Tüm öğretmenlerin ve diğer personelin okul müdürüne destek olması ve iş birliği içinde çalışması, okul müdürlerinin çeşitli kriz durumlarında yapacağı çalışmalar için ara ara eğitim almaları, onlara gerekli psikolojik yardımın yapılması gerektiğini düşünüyorum. Ayrıca okul müdürlerinin meslektaşlarıyla iletişim halinde olmaları, düzenli şekilde toplantılar düzenleyip, fikir alışverişinde olmaları hem tecrübe kazanmalarını hem de hangi durumda nasıl hareket edeceklerini öğrenmeleri açısından önemli olacaktır.” (KÖ5) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.7.6. Yetkilendirme

Katılımcı öğretmenler “okul müdürlerinin kriz çözme becerilerini geliştirebilmek adına olası çözüm önerileri” kapsamında son olarak “yetkilendirme” yapma önerisinde bulunmuşlardır. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenler;

“Okul müdüründe bulunması gereken doğru karar verme, iyi bir liderlik, ekip çalışması ve empati kurabilme özellikler kriz çözme becerileri içerisinde yer almaktadır. Bu becerilerin kazandırılması ve geliştirilebilmesi için okul müdürlerine hizmetiçi eğitimler

verilmesi gerektiğine inanıyorum. Fakat tek başına hizmetiçi eğitimleri yeterli görmüyorum. Okul müdürlerinin inisiyatif alabilmeleri ve liderlik özelliklerini ortaya koyabilmeleri için yetkilerinin biraz daha genişletilmesi doğru bir adım olacaktır.” (KÖ6).

“Bu konuda belirli eğitimler verilebilir. Yapılacak eğitim ve seminerlerle okul müdürlerin bilgi kapasiteleri artırılır, kriz durumlarını yönetme ve çözme konusunda gerekli bilgilerle donatılırlar. Bir kriz anında da bu bilgileri okullarında uygulayabilirler. Bunlara ek olarak ben okul müdürlerinin özellikle kriz durumlarındaki yetkilerini yeterli görmüyorum. Onların inisiyatif alabilmeleri adına özellikle yaşanabilecek krizlere karşı biraz daha yetkilendirme yapılması gerektiği söyleyebilirim. Gerekli yetkileri alan bir müdürün krizi çözebilmek adına daha rahat hareket edebileceğine inanıyorum.” (KÖ15) şeklinde görüş belirtmişlerdir.



V. BÖLÜM

5. TARTIŞMA

Bu araştırma MEB bünyesinde görev yapan öğretmen görüşleri alınarak ortaya çıkarılmıştır. Araştırma, okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumuna etkisi ile ilgili öğretmen görüşlerinden meydana gelmiştir. Araştırma neticesinde elde edilen bulgular ile literatürde yer alan diğer araştırmalar karşılaştırılarak benzerlikler ve farklılıklar üzerine tartışılmıştır.

Yapılan araştırma içerisinde öğretmenler krize ilişkin görüşlerini; plansız gelişen olumsuzluk, problem, sorun, tehdit, çatışma ve stres, kaygı, bunalım durumları olarak belirtmişlerdir. Literatürde ilgili çalışmalara bakıldığında, araştırma ile benzer sonuçlara ulaşıldığı tespit edilmektedir. Çaplı ve Taş (2010), beklenmeyen bir zamanda aniden gelişen, farklı biçimlerde hayatın olağan akışını aksatan, bulunan toplumsal düzeni derinden etkileme potansiyeline sahip olay ya da olaylar dizisini kriz olarak tanımlamaktadırlar. Kriz, ciddi ve geniş kapsamlı bir tehdit olarak, büyük oranda belirsizlik içeren durumdur. Bu anlamda kriz, arzu edilmeyen, beklenmeyen, öngörülemeyen, ani olarak ortaya çıkan, içerisindeki belirsizlik nedeniyle yönetimi oldukça zor olan, örgütsel sistemlerin varlıklarını, temel amaç ve hedeflerini tehdit eden, zaman baskısı altında bir an önce karar verilmesi gereken olaylar olarak belirtilmektedir (Boin, 2004). Can (1999) krizi, örgütün amaçlarını ve varlığını risk altına alan, acil müdahale gerektiren tehlikeli, tehdit durumları olarak açıklamaktadır. Beklenmeyen bir dönem içerisinde aniden gelişen ve hızlı hareket eden, hazırlıksız yakalayan, örgütler için iyi değerlendirilmediğinde varlığı tehlikeye sokan, iyi değerlendirildiğinde fırsatlar doğuran durumlara kriz denmektedir (Akdağ, 2005). Özdemir'e (1994) göre, örgütsel hedef ve varlığı tehdit eden, önleme ve tahmin etme sistemlerini etkisiz bırakabilen, ivedi müdahale gerektiren, zaman baskısı yaratan, beklenmeyen ve ani değişiklikler ortaya çıkaran, karar alıcılar için bunalım dolu, stres ve kaygı yüklü, yönetimi zor olan, örgütsel kaynakları tehdit eden problem durumları krizi ifade etmektedir.

Katılımcı öğretmenler okul müdürlerinin kriz yönetim tutumlarını, olumlu tutumlar ve olumsuz tutumlar olarak ayırmışlar, olumlu tutumları fikir alma, iletişim kurma, kriz ekibi oluşturma, soğukkanlı kalma, etki alanı belirleme, nedenleri tespit etme, güven verme, tarafları dinleme, lider olma olarak ifade ederken, olumsuz tutumları iletişimsizlik, taraflı davranma, otoriterleşme, dedikodu yapma, panik olma olarak belirtmişlerdir. Literatürdeki ilgili araştırmalar incelendiğinde, araştırma bulguları ile paralellik gösterdiği görülmektedir.

Demirtaş (2000), kriz anlarında yönetici tutum ve davranışlarının önemli olduğunu ifade ederek, bütüncül yaklaşımların izlenmesi, örgütün kültür ve iklimine, yönetsel yapıya, örgütsel kaynak durumlarına göre değerlendirmeler yapılmasına dikkat çekmektedir. Ritchie (2004), yöneticilerin, kriz yönetiminde örgütün iç ve dış paydaşlarıyla ortak çalışmalar düzenlenmesi gerektiğini belirtmektedir. Döş ve Cömert (2012) okul müdürlerinin kriz yönetimindeki tutumlarını toplantı yapma, soruşturma açma, görmezden gelme, üst makamlara bilgi verme, ikili görüşmeler yapma, durum değerlendirmesi yapma, idari tedbir alma, yönetmelikleri uygulama ve bilgilendirme yapma olarak tespit etmişlerdir. Ayrıca toplantı yapma durumunu, farklı bakış açılarından yararlanmak amacıyla fikir alma, krizi tüm detayları ile öğrenmeye çalışarak çözüme ulaşma amacı ile yapıldığını ifade ederken, soruşturma açmayı ise sorumluluktan kurtularak, durumu üst yönetime havale etme olarak görmüşlerdir. Kriz yönetim sürecinde, okul müdürlerinin tutumlarının büyük önem arz ettiği ve güvenliği sağlamaya dönük çalışmalar yapılmasının, tutarlı, adil, iyi niyetli, güvenilir, samimi, kararlı, objektif ve dürüst davranışların bu süreç içerisinde sergilenmesi gereken nitelikler olduğu belirtilmiştir (Sayın, 2008). Ulusoy (2020) yaptığı araştırmada okul müdürlerinin kriz yönetiminde, kriz çözmek adına gösterdiği tutumların, liderlik vasıflarıyla arasında pozitif yönde önemli bir ilişki bulunduğu sonucuna varmıştır. Ocak (2006), bazı okul müdürlerinin kriz yönetiminde krizi önleyebilmek ve kriz anında etkili müdahaleler gerçekleştirebilmek amacıyla kriz yönetim ekibi kurdukları, kriz anında, krizi etkili bir şekilde yönetebilmek için öğretmenlerle iletişime geçildiği ve düzenli aralıklarla bilgilendirme yapıldığı sonucuna varmıştır.

Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre kriz çözme becerileri soğukkanlılık, doğru karar alma, etkili iletişim, önlem alma, krizi öngörme, kriz yönetim ekibi kurma, liderlik, adil ve tarafsız olma ile güven oluşturma kavramlarından oluşmaktadır. Literatürdeki ilgili araştırmaların sonuçları incelendiğinde, bu araştırma bulgularıyla benzer nitelikler taşıdıkları görülmüştür. Öztürk'e (2018) göre krizin çözüme kavuşturulması için krizin özelliklerinin bilinmesi ve krize hazırlıklı olunması yani krizi öngörebilme yetisinin bulunması, kriz sinyallerinin önceden alınarak kriz anında etkili, mantıklı, sitemli ve planlı kararların alınması, değişiklik durumlarına göre kararların alınmasında ve uygulanmasında esnek davranılması gibi birtakım becerilerin ortaya konulması gerekmektedir. Krizi çözmek için örgütsel iletişim büyük bir öneme sahiptir (Aksu ve Deveci, 2009), bu nedenle mutlaka örgüt içerisinde iletişim planları oluşturulması gerekmektedir (Baltaş, 2002). Akdağ ve Taşdemir (2006), örgütte yaşanan bir kriz ortamında iletişimin büyük önem arz ettiğini, kriz durumundan hızlı ve planlı bir şekilde kurtulmak için iletişimin gerekliliğinden

bahsetmektedir. Özbal vd. (2022) yaptıkları araştırma sonucunda, krizin iyi yönetilerek çözüme ulaştırılması için kriz yöneticisinde, kriz yönetimi hakkında bilgiye sahip olma, krizi öngörebilme, krize karşı önlem alabilme, kriz durumunda soğukkanlı ve sakin olma, çözüm odaklı olma, etkili iletişim becerisi, hızlı karar alma, samimi ve içten olma, adaletli olma becerilerine sahip olması gerektiği kanaatine varmışlardır. Demirtaş (2000), yöneticilerin, krizleri etkili bir şekilde yönetebilmesi ve çözüme kavuşturması için liderlik vasıflarına sahip olması gerektiğini savunmaktadır. Baran (2012) yaptığı çalışmada yöneticilerin liderlik ve öngörü becerilerinin yetersiz olması, güvenli bir okul ortamı oluşturamaması, ortaya çıkan problemleri algılayamaması ve fark ettiği problem durumlarında yeni çözüm yolları geliştirememesi, kriz durumunu inkâr etmesi gibi unsurlar karşılaşılan olumsuz durumu çözmediği gibi yeni kriz durumlarına neden olmaktadır. Örgütler kriz dönemlerinde yöneticiden çok lidere ihtiyaç duymaktadır, bunun nedeni ise liderin yaratıcı olması, hızlı karar alma ve uygulama stratejisine sahip olması olarak belirtilmektedir (Demirkaya ve Ateşoğlu, 2023).

Katılımcı öğretmenler mesleki doyum hakkındaki görüşlerini mesleki mutluluk, mesleki haz, mesleki tatmin, meslekten beklentilerin karşılanması ve mesleki memnuniyet olarak ifade etmişlerdir. Mesleki doyum kavramıyla ilgili literatürdeki araştırmalar incelendiğinde, bu araştırmanın bulgularının ilgili araştırmaların sonuçlarıyla benzerlik taşıdığı görülmektedir. Ertürk ve Keçecioğlu (2012) mesleki doyumun iki uçlu bir kavram olduğunu, kişinin yaptığı işteki memnuniyetin bir ucu, memnuniyetsizliğinde diğer ucu oluşturduğunu ifade etmektedirler. Özdemir (2006) ise mesleki doyum kavramını, iş görenlerin mesleklerindeki hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk durumu olarak belirtmektedir. Izgar'a (2000) göre mesleki doyum kavramı, kişinin mesleğindeki mutluluk ve hazzıdır. Mesleki doyum, yapılan işten alınan hazzı ve mutluluğu ifade etmektedir (Azimi ve Akan, 2019). Mesleki doyum, kişinin sahip olduğu mesleğin getirileri ile mesleği ile ilgili beklentilerinin karşılanma oranı olarak tarif edilmektedir (Coştu, 2013; Karaköse ve Kocabaş, 2006). Eren (2020) ise, yapılan meslek neticesinde elde edilen maddi kazancın, iş arkadaşlarıyla birlikte çalışmanın ve bir ürün ortaya koymanın verdiği mutluluğu mesleki doyum olarak nitelendirmektedir. Mesleki doyum kavramı, mesleki tatmin olarak betimlenmektedir (Demirel ve Sevinç, 2023). Mesleki doyumda mesleki tatmin olarak, iş görenlerin yerine getirdikleri mesleğin getirileri ile o meslekteki beklentilerinin uyuşması ve diğer çalışanlarla birlikte olmaktan algılanan haz olarak açıklanmaktadır (Hill, 2009).

Katılımcı öğretmenlerin okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumuna etkisinin nedenleriyle ilgili görüşlerini güven, huzur, değer görme, adalet,

aidiyet, cesaret ile stres ve gerginlik olarak belirttikleri görülmüştür. Bu olgu içerisinde yapılan literatürdeki diğer araştırmaların sonuçlarıyla bu araştırmanın bulgularının benzerlik gösterdiği görülmektedir. Göktürk ve Bulut (2012), kurum içi çatışmaların, kurum kültürünün, kuralların, örgütün organizasyon şeklinin mesleki doyumu etkilediğini belirtmektedirler. Bir örgütün yönetim şeklinin ve neticesinde örgütte oluşan iklimin (ortamın) bireyin mesleki doyumuyla ilişkisi yüksek olarak belirtilmektedir. Güven veren, dürüst ve adil davranan, iyi ilişkilerin mevcut olduğu, çatışma gibi olumsuz unsurların asgari seviyeye indiği bir örgüt ortamı kişinin mesleki doyumunu olumlu olarak etkilemektedir (Horuz, 2014). İş görenlerin örgüte, yöneticilere ve iş arkadaşlarına güven duyması olumlu bir duysal durumu ifade etmekte ve eğitim kurumlarında oluşturulan güven duygusunun mesleki doyumun etkileyen nedenlerden birisi olduğu bilinmektedir (Omarov, 2009). Meydana getirilen güven duygusu devamsızlığın, stresin, gerginliğin azaltılmasını ve mesleki doyumun olumlu olarak etkilenmesini sağlamaktadır (Bil, 2018). Yazıcı (2009) değer görmeyi temel bir psikolojik ihtiyaç olarak görmektedir ve Woolfolk (1998), yeteri seviyede değer gösterilen bir öğretmen, sahip olduğu becerileri ve kapasiteleri için yeterlilik inancı geliştirdiğini, bu inançlarında mesleki motivasyonunu olumlu etkilediğini belirtmektedir. Özer ve Urtekin (2007) örgüt içerisinde adaletin sağlanmasının ve çalışanların adalet algılarının pozitif yönde geliştirilmesinin, iş görenlerin mesleki doyumunu olumlu olarak etkileyeceğini belirtmektedirler. Benzer şekilde Tang ve Baldwin (1996) çalışanların örgütlerine karşı geliştirdikleri adalet algısının, iş görenlerin mesleki doyumunu sağlamasındaki nedenlerden biri olduğu belirtmektedirler (Akt. Yürür, 2005). Kaya (2009) yaptığı araştırmada öğretmenlerin stres durumları ile iş doyumları arasında yüksek seviyeli negatif bir ilişki olduğunu saptamaktadır. Benzer şekilde Yıldız (2013) öğretmenlerin iş streslerinin arttığında mesleki doyumlarının düştüğü sonucuna varmaktadır.

Katılımcı öğretmenler, okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumuna etkisinin sonuçlarıyla ilgili görüşlerini verimlilik, sağlıklı okul ortamı, motivasyon, iş birliği, mutluluk ve haz olarak ifade etmişlerdir. Bu konu kapsamında literatürde bulunan araştırma sonuçları incelendiğinde, yapılan araştırmanın bulgularıyla benzerlik gösterdiği görülmektedir. Kumaş ve Deniz (2010) yaptıkları araştırmada yüksek mesleki doyum sağlayan bireylerin, yaptıkları iş içerisinde daha fazla çaba sarf etme ve başarılı olma olasılıklarının arttığını belirtmektedirler. Yılmaz ve Karahan (2009) mesleki doyumun yüksek olmasının çalışanların mutluluğuna katkı sağlayacağını, doyumsuzluğun ise bireyin mesleğine yabancılaşmasına neden olacağını, bu bağlamda da kişinin işine karşı ilgisiz olacağını ve uyumsuzluğun artacağını düşünmektedirler. Öğretmenlerin mesleki

doyumunu, sadece kendileri için değil eğitim ve öğretim hizmetini sundukları öğrenci ve okul ortamı için önem arz etmektedir. Çünkü öğretmenlerin mesleki doyumunu ve yaşayacakları mesleki tükenmişlikleri, sunulan hizmetin kalitesini, okuldaki verimi, bunlara bağlı olarak okulun hedeflerine ulaşma düzeyini ve eğitim – öğretim ortamını etkileyebilmektedir. Mesleğinden doyum sağlamayan öğretmenin vereceği eğitimin kalitesi ve verimi düşebilmektedir (Diri ve Kırıl, 2016). Yalnız’a (2022) göre öğretmenlerin mesleki doyumun yüksek olması, meslektaşlarıyla olan ilişkilerin güçlü olması ve yönetici desteğine yönelik algılarının yüksek olmasıyla ilişki içerisinde bulunmaktadır ve öğretmenler hangi koşullar altında olursa olsunlar, mesleki doyumlarının artması içsel motivasyonlarının da artmasını sağlamaktadır. Şengül (2008) bireyin mesleki doyum sağlayamadığında, başkalarıyla iş birliği yapamama, sorumluluk düşüncesinin sağlanamaması, bıkkınlık, stres, kavgacı ve saldırganlık tutum ve davranışlarının meydana gelmesi, yetersizlik duygusunun oluşması gibi birçok olumsuzluğun oluşabileceğini belirtmektedir.

Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin kriz çözme becerileri hizmetiçi eğitim, iletişim eğitimi, örnek olay incelemesi, literatür takibi, toplantı yapma ve yetkilendirme ile geliştirilebilir. Bu bağlamda literatürdeki araştırmaların sonuçlarına bakıldığında araştırma bulguları ile benzerlik gösterdikleri görülmektedir. Otlu (2009) “okul psikolojik danışmanlarının, okul yöneticilerinin okullarda yaşanan kriz durumlarında kullandıkları başa çıkma stratejilerine ilişkin görüşleri” başlıklı araştırmasında elde ettiği bulgular ışığında okul yöneticilerine yönelik olarak, yöneticilerin krize müdahalede kullanabilecekleri başa çıkma stratejilerinin geliştirilmesi için hizmetiçi eğitimler verilmesini tavsiye etmektedir. Kriz konusunda eğitimler alan yöneticiler ile almayanlar arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Kriz konusunda eğitim almış olan yöneticilerin, kriz öncesi, kriz anı ve kriz sonrası dönemlerde daha hassas ve duyarlı olduğu, kalıcı ve etkili çözümler ürettiği, bu noktada daha başarılı olduğu ifade edilmektedir. yani yöneticilere yönelik kriz yönetimi eğitimlerinin verilmesinin onların çözüm becerilerine katkı sağlayacağı belirtilmektedir (Gülsever vd., 2023). Maya (2014) yaptığı araştırma neticesinde kriz ile ilgili becerilerin geliştirilmesi için okul örgütünü oluşturan unsurların kriz yönetimi konusunda eğitim almalarının sağlanması, bu eğitimlerin seminer, sempozyum, konferans şeklinde olabileceği gibi kitap, broşür, film ve video gibi yazılı, işitsel ve görsel teknolojik araçların beraber kullanılacağı her fırsatta eğitim şeklinde düzenlenebileceği önerilerinde bulunmaktadır. Okuldaki yöneticilerin kriz yönetimi, iletişim ile okul yönetimini uzaktan gerçekleştirebilme becerilerinin geliştirilmesi adına teorik ve uygulama odaklı eğitsel çalışmalara lisansüstü dersler ile MEB yönetici yetiştirme kapsamındaki programlarda yer

verilmeli, Bakanlığın gerekli hallerde okul müdürlerine yetki devri yapması önerilerinde bulunmaktadır (Kara ve Bozkurt, 2021). Sağlam ve Özsezer (2015) yaptıkları çalışmanın bulgularına dayanarak, okulu oluşturan tüm paydaşlara okullarda kriz ve krizle baş etme konuları kapsamında eğitimler tertip edilmesini, okul yöneticilerinin krizleri daha kolay ve daha çabuk çözüme kavuşturabilmeleri için en azından kriz durumlarında yetki durumlarının genişletilmesi önerilerinde bulunmaktadır.



VI. BÖLÜM

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumuna etkisini öğretmen görüşlerine dayanarak ortaya çıkarmak amacıyla gerçekleştirilmektedir. Bu bağlamda Tokat ile Turhal ilçesinde çeşitli kademelerde görev yapan öğretmenler görüşülmüş ve birtakım sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda araştırmacı tarafından bazı öneriler sunulmuştur.

Bu başlık içerisinde araştırma neticesinde elde edilen sonuçlara ve sonuçlar doğrultusunda ortaya çıkarılan önerilere yer verilmektedir. Öneriler ise okul müdürleri, öğretmenler ve araştırmacılara dönük olarak üç farklı başlık altında ifade edilmiştir.

6.1. Sonuç

Araştırmada elde edilen bulgular kapsamında öğretmen görüşlerine göre kriz kavramının plansız gelişen olumsuzluk, problem, sorun, tehdit, çatışma ve stres, kaygı, bunalım durumları olarak ifade edildiği görülmektedir. Öğretmenlerin ifadeleri ışığında kriz kavramı, aniden ortaya çıkarak, örgütlerin iş ve işleyişini bozan, yapısal amaç ve hedeflerine ulaşmasını engelleyen, hatta örgütün varlığını tehdit altına alan, stres, gerilim ve kaygı yüklü her türlü problem veya sorunlar olarak tanımlanabilir. Kriz, örgütün işleyişini aksatmakta, sağlıklı örgüt yapısını bozmakta ve her türlü hayati fonksiyonunu tehdit etmektedir.

Kriz, örgütün sistematiğini bozması, yapısını ve varlığını ortadan kaldırma kapasitesine sahip olması göz önüne alındığında kriz yönetiminin önemi ortaya çıkmaktadır. Öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin olumlu kriz yönetim tutumları içerisinde fikir alma, iletişim kurma, kriz ekibi oluşturma, soğukkanlı kalma, krizin etki alanını belirleme, krizin nedenlerini tespit etme, güven verme, krize dahil olan tarafları dinleme ve lider olma davranışlarının bulunduğu görülmektedir. Ayrıca öğretmenler okul müdürlerinin olumsuz kriz yönetim tutumları içerisinde iletişimsizlik, taraflı davranma, otoriterleşme, dedikodu yapma, panik olma davranışlarının yer aldığını ifade etmektedirler. O halde okul müdürlerinin etkili ve verimli bir kriz yönetimi gerçekleştirmek adına, kriz öncesinde krize müdahale ekibinin oluşturulması, ara ara gerçekçi kriz tatbikatlarının yapılarak ekibe tecrübe kazandırılması, kriz anında okul paydaşlarından fikir alınarak yapılması gerekenlerin belirlenmesi, iletişim unsurunun krizin her anında etkili biçimde kullanılması gerekli hallerde bilgilendirme çalışmasının yapılması, kriz esnasında soğukkanlılık ve mantığın terk

edilmemesi, etkili liderlik özellikleriyle beraber okul iklimine güvenin aşılması büyük önem arz etmektedir. Ayrıca kriz durumu ortaya çıktığında okul müdürlerinin krizin taraflarına objektif bir biçimde yaklaşması, karar alma süreçlerine okul paydaşlarını dahil etmesi kriz yönetiminin etkililiğini artıracak değerlendirilmektedir.

Araştırma kapsamındaki öğretmen görüşlerine göre kriz çözme becerilerinin soğukkanlılık, doğru karar alma, etkili iletişim, önlem alma, krizi öngörme, kriz yönetim ekibi kurma, liderlik, adil ve tarafsız olma ile güven oluşturma niteliklerinden oluştuğu görülmektedir. Bu bulgular incelendiğinde kriz çözme becerileri ile kriz yönetim tutumlarının öğretmen görüşlerine göre benzerlik gösterdiği sonucuna varılmıştır. Soğukkanlılık, etkili iletişim, kriz yönetim ekibi ya da başka bir ifadeyle krize müdahale ekibi kurulması, liderlik özelliklerinin sergilenmesi, adil ve tarafsız olunması ile güven ikliminin tesis edilmesi hem kriz çözme becerileri içerisinde yer almakta hem de olumlu kriz yönetim tutumları arasında bulunmaktadır. O halde bu iki kavramın yakın anlam içerdiği söylenebilir. Ayrıca okul müdürlerinin liderlik özelliklerinin ön planda olması, müdürlerin kriz öncesi, kriz anı ve kriz sonrasında soğukkanlılığı koruyarak doğru karar alma mekanizmasını çalıştırabilmesi, iletişimi etkili ve verimli şekilde kullanabilmesi, adalet terazisini koruması, güvenilir bir okul iklimini tesis etmesi yaşanacak krizlerin çözüme kavuşturulması noktasında oldukça büyük bir öneme sahip olduğu sonucuna varılmaktadır.

Mesleki doyum her meslek grubu için önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü mesleki doyum, yapılan işten doğrudan etkilenen, işin kalite ve verimi üzerinde etkisi açık olan bir psikolojik olgudur. Yapılan araştırmada öğretmenlerin mesleki doyuma ilişkin görüşlerinin mesleki mutluluk, mesleki haz, mesleki tatmin, meslekten beklentilerin karşılanması ve mesleki memnuniyet olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin görüşlerine dayanarak mesleki doyumu, bireyin, yaptığı işten, iş arkadaşlarından, iş ortamından duyduğu haz ve meslekten beklentisi ile mesleki getirisinin karşılanma derecesinden elde ettiği mutluluk olarak tanımlamak doğru olacaktır. Kısacası mesleki mutluluk, mesleki haz, mesleki memnuniyet kavramlarının hepsinin mesleki doyumun içerisinde mevcut olan psikolojik olgular olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumunu etkilemesinin nedenleri güven, huzur, değer görme, adalet, aidiyet, cesaret ile stres ve gerginlik olarak belirtilmektedir. Kriz denilen olgunun örgütü tehdit eden, stres, gerilim ve endişe yaratan, bireylerin mesleki faaliyetlerini olağan akışı içerisinde yapmasını engelleyen bir durum olduğu bilinmektedir. Okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin, örgüt içerisinde karşılaşılan bu olumsuz durumun ortadan kaldırılmasını

sağlaması hatta krizi fırsata çevirmesi, okulda güven iklimini, huzur ortamını, öğretmenlerin okula aidiyet hissetmeleri ya da var olan bu duygunun artmasını, yapacakları işlerde daha cesaretli olmalarını sağlaması nedenleriyle doğrudan mesleki doyum üzerinde etki gösterdiği söylenebilir. Ayrıca müdürlerin kriz çözme becerileri sayesinde kriz anlarında öğretmenlere değerli olduklarını hissettirmeleri onların mesleki doyumunu artıran bir neden olarak karşımıza çıkmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin mesleki doyumunu etkilemesi sonucunda öğretmenlerin mesleki verimlilikleri, sağlık okul ortamı, mesleki motivasyon, okul paydaşları ile iş birliği, meslekteki mutluluk ve hazları etkilenmektedir. Bu bağlamda okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinden etkilenen öğretmenlerin mesleki doyumunu hem öğretmenlerin bireysel duygu durumlarını hem de örgütsel yapıyı şekillendirecek nitelikleri etkilediği ifade edilebilir. Örneğin; öğretmenlerin bu konudaki görüşlerine bakıldığında mesleki doyumun okul içerisindeki çalışma ortamını, öğretmenlerin eğitim-öğretim faaliyetlerini yerine getirirken ne kadar verimli olacaklarını, buna bağlı olarak öğretmenlerin okulun amaçlarına hizmet etme derecelerini, okul içerisindeki iş birliği gibi örgütsel etkenleri etkilediğini söylemek mümkündür. Ayrıca öğretmenlerin bireysel olarak mesleki motivasyonları, mesleklerindeki mutlu olma ve haz alma durumları, mesleki doyumdan etkilenmektedir, doyum arttıkça bu psikolojik olgularda da artış gözlemlendiği sonucuna varılmaktadır.

6.2. Öneriler

Okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumuna etkisinin öğretmen görüşlerine bağlı olarak ortaya çıkarılmasını amaçlayan bu araştırma ile eğitimin temel yapı taşı olan öğretmenlerin içsel güdülenmesini gerçekleştiren, mesleklerini severek yapmalarını sağlayan, buna bağlı olarak eğitim-öğretimde verimliliği artırabilme kapasitesine sahip bir unsur olarak mesleki doyumun değerini göstermesi açısından önem arz etmektedir. Bu minvalde araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda ortaya çıkan sonuçlar kapsamında araştırmacı birtakım önerilerde bulunmuş olup, bu öneriler “Eğitimcilere yönelik öneriler” ve “Araştırmacılara yönelik öneriler” olarak bu bölüm içerisinde iki alt başlıkta ele alınmıştır.

6.2.1. Eğitimcilere Yönelik Öneriler

Bu başlık içerisinde “Okul müdürlerine yönelik öneriler”, “Öğretmenlere yönelik

öneriler” ve “Eğitimde politika yapıcılara yönelik öneriler” başlıkları yer almaktadır.

6.2.1.1. Okul Müdürlerine Yönelik Öneriler

- ❖ Okul müdürleri kriz konusunda yapılacak hizmetiçi eğitimlere katılabilirler, eğer bir faaliyet yapılmıyorsa eğitimlerin düzenlenmesi için bağlı oldukları müdürlüklere eğitim taleplerini ileterek çalışmaların yapılmasını isteyebilirler.
- ❖ Okul müdürleri diğer okulların müdürleri ile iletişim halinde olarak, belirli zamanlarda kriz ve kriz yönetimi konularında toplantılar düzenleyebilirler.
- ❖ Okul müdürleri kriz ve kriz yönetimi alanında yapılmış olan akademik çalışmalarını takip etmeleri, iyi bir kriz yönetimi için yapılması gerekenleri öğrenmeleri, kriz anlarında faydalı olabilir.
- ❖ Görsel ve işitsel yayınlarda çıkan haberler iyi takip edilerek, okul ortamlarında karşılaşılan kriz durumlarının örnekleri tespit edilebilir ve olağan çözüm yolları geliştirilebilir.
- ❖ Okul müdürleri tarafından, okulu oluşturan paydaşlar iyi tanınarak, özellikle öğretmenlerin nitelikleri iyi tespit edilerek uygun yönetim anlayışı benimsenebilir.
- ❖ Okul müdürleri kriz durumu yaşanmadan önce, bu konuda tecrübe ve yeterliliğe sahip öğretmenlerden krize müdahale ekibi oluşturmaları kriz yönetiminde ve krizin çözümünde oldukça faydalı olabilir.
- ❖ Okul müdürleri yetki ve sorumluluklarını çok iyi bilmeli, kriz dönemlerinde astlarını ve üstlerini gerekli durumlarda bilgilendirmeli iletişim hususunda önemli görülebilir.
- ❖ Okul müdürlerinin, etkili iletişim becerilerini geliştirmeye yönelik sistematik çabalar içerisinde bulunmaları, kurumsal işleyişin sağlıklı bir biçimde sürdürülmesi açısından büyük önem arz etmektedir. Bu bağlamda, ilgili kişilerin konferans, seminer ve hizmetiçi eğitim programlarına düzenli olarak katılım göstermeleri; özellikle kriz yönetimi süreçlerinde iletişim becerilerinin stratejik düzeyde kullanımını mümkün kılabilir ve kurumsal dayanıklılığı artırabilir.
- ❖ Okul müdürleri tarafından sağlıklı bir okul ortamı inşa edilmesi ve karar alma süreçlerine diğer paydaşların katılımı sağlanması başarılı bir kriz yönetimi noktasında oldukça faydalı olabilir.

6.2.1.2. Öğretmenlere Yönelik Öneriler

- ❖ Öğretmenler kriz öncesi, kriz durumu ve kriz sonrasında okul idaresi ile beraber hareket edebilirler, farklı görüş ve çözümler üreterek kurumun olumsuz durumdan çıkması için yöneticilere destek olabilirler.
- ❖ İletişim her örgüt için son derece önemli bir unsur olduğundan, öğretmenlerin iletişim becerilerini geliştirmeleri ve kriz durumlarında bu becerilerini etkili şekilde kullanabilmeleri krizin başarıyla çözümü noktasında fayda sağlayacağı düşünülmektedir.
- ❖ Öğretmenlerin, kriz sinyallerinin alınması durumunda derhal kurum amiri olan okul müdürünü bilgilendirmeleri krize karşı tedbir alınması, planların uygulanması hususunda avantaj sağlayabilir.
- ❖ Öğretmenlerin kriz yönetimi konusunda eğitime alınmalarının ve bu alanda kendilerini geliştirmelerinin, okuldaki kriz yönetim sürecine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.
- ❖ Öğretmenlerin, diğer meslektaşları ve okul idaresiyle iş birliği yapmaları, karar alma süreçlerine katılmaları hem demokratik okul yapısını güçlendirebilir hem de başarılı bir kriz yönetim sürecinin oluşturulmasını sağlayabilir.

6.2.1.3. Eğitimde Politika Yapıcılara Yönelik Öneriler

- ❖ Yönetici yetiştirme, seçme ve görevlendirme konusunda bilimsel ilkelere bağlı kalınarak, nesnel ölçütler geliştirilebilir, lisans seviyesinden itibaren yönetici seçme süreçleri planlanabilir.
- ❖ Yöneticilerin, eğitim yönetimi alanında lisansüstü eğitim çalışmaları yapmaları sağlanabilir, bu bağlamda mevcut yönetici ve yönetici adaylarını güdüleyecek maddi ve manevi teşvikler verilebilir. Dahası ilerleyen dönemlerde okul yöneticisi olarak görevlendirilebilmek için eğitim yönetimi veya okul yönetimi alanlarında lisansüstü mezuniyet şartı getirilebilir.
- ❖ Yöneticilerin göreve başlamadan önce Ek-3 Sözlü Sınav Formuna göre yapılan sınav için kriz konusunu barındıran -teorik ve örnek olay incelemesi şeklinde olabilir- bir ölçüt geliştirilebilir ve yöneticiler bu ölçüt dahilinde sözlü sınava tabi tutulabilirler.
- ❖ Okul yöneticilerinin örgütsel sistemleri tanımaları, karşılaşacakları olumsuz durumları bertaraf edebilmek için ortaya koymaları beklenen becerileri

geliştirebilmek adına desteklenmeleri sağlanabilir.

- ❖ Kriz, kriz yönetimi ve kriz çözme konularını kapsayan doğrudan Millî Eğitim Bakanlığı tarafından hazırlanan hizmetiçi eğitimler, seminerler ve konferanslar düzenlenebilir.
- ❖ Okul yöneticilerinin yapılacak olan akademik çalışmalara katılım sağlamaları açısından ödüllendirme yöntemleriyle desteklenebilirler.

6.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- ❖ Bu araştırma nitel araştırma yöntemi kullanılarak 20 katılımcı öğretmen ile gerçekleştirilmiş olup, nicel araştırma yöntemi ve çok daha geniş bir katılımcı sayısı ile yeni araştırmalar yapılabilir.
- ❖ Bu araştırma Tokat ili Turhal ilçesinde görev yapan öğretmenler ile sınırlı olup farklı il ve ilçelerdeki öğretmenlerle yeni araştırmalar yapılabilir.
- ❖ Bu araştırma farklı okul türlerini içerecek şekilde yapılmış olup, okul türü tek olacak şekilde daha derinlikli bir inceleme içeren yeni araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Abbas, A., Karakaya, H., Akdoğan, B., Gözler, A., Kılıç, R., & Akdoğan, N. (2024). Okullarda kriz yönetimi: Nitel bir çalışma örneği. *Erciyes Journal of Education*, 8(2), 56-72.
- Açıkalın, A. (2016). *Toplumsal, kurumsal ve teknik yönleriyle okul yöneticiliği* (6. Baskı). Pegem Akademi.
- Adıgüzel, S. (2007). *İlköğretim okul müdürlerinin deprem ile ilgili kriz yönetimine ilişkin yeterlikleri*. (Yayın No: 219277). [Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akar, F. (2021). Kriz yönetiminde proaktif ve reaktif yaklaşım: Covid-19 krizi üzerine bir değerlendirme. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (45), 244-259.
- Akat, İ., Budak, G., & Budak, G. (2002). *İşletme yönetimi* (4. Baskı). Barış Yayınları.
- Akçakaya, M., & Yücel, N. (2007). Değişim mühendisliği ve Türk kamu yönetimine uygulanabilirliği. *Sayıştay Dergisi*, 66(67), 3-34.
- Akçamete, G., Kaner, S., & Sucuoğlu, B. (2001). *Tükenmişlik iş doyumu ve kişilik*. Nobel Yayınları.
- Akçekoce, A., & Bilgin, K. U. (2016). Okul müdürlerinin liderlik stilleri ve öğretmen performansı. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 1-23.
- Akdağ, M. (2005). Halkla ilişkiler ve kriz yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 1-20.
- Akdağ, M., & Arklan, Ü. (2013). Kamu yönetiminde kriz yönetimi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(4), 33-55.
- Akdağ, M., & Taşdemir, E. (2006). Krizden çıkmanın yolları: Etkin bir kriz iletişimi. *Selçuk İletişim*, 4(2), 141-157.
- Akgemci, T. (2019). *Stratejik yönetim*. (5. Baskı). Gazi Kitabevi.
- Akın, U. (2012). Okul yöneticilerinin seçimi ve yetiştirilmesi: Türkiye ve seçilmiş ülkelerden farklı uygulamalar, karşılaştırmalar. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(2), 1-30.
- Akman, T. (2019). *Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve mesleki doyumlarının incelenmesi*. (Yayın No: 538373). [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Akpınar, A. M., Akpınar, C., Ağbulut, Ü., Püllü, N. D., & Pekince, S. (2024). Mesleki motivasyonun iş tatmini üzerindeki etkisi: öğretmenler üzerinde bir inceleme. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 23-29.
- Aksoy, H., ve Aksoy, N. (2003). Okullarda krize müdahale planlaması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 36(1-2), 37-49.
- Aksu, A. (2009). Kriz yönetimi ve vizyoner liderlik. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 4(15), 2435-2450.
- Aksu, A., & Deveci, S. (2009). İlköğretim okulu müdürlerinin kriz yönetimi becerileri. *Education Sciences*, 4(2), 448-464.
- Aksu, G., Acuner, A. M., & Tabak, R. S. (2022). Sağlık Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı yöneticilerinin iş doyumuna yönelik bir araştırma (Ankara Örneği). *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(4), 271-282.
- Aksu, M. (2010). *Krizleri fırsata çevirmenin yolları kriz yönetimi* (2. Baskı). Kum Saati Yayınları.
- Aktay, D. D. (2010). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve askeri hastanede bir uygulama*. (Yayın No: 257941). [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alağaçağı, S. (2006). *Kriz ve afet yönetimi: Türkiye örneği*. (Yayın No: 204498). [Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Alıcı, B., & Yalçınkaya, M. (2019). Öğretmenlerin mesleki doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerinin iş stresi düzeylerine göre incelenmesi. *Folklor/edebiyat*, 25(97), 213-229.
- Altınkurt, Y., & Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal of Education*, 4(2), 57-71.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı* (6. Baskı). Sakarya Yayıncılık.
- Arslan, E. (2022). Nitel araştırmalarda geçerlilik ve güvenilirlik. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (51), 395-407.
- Aslan, K., Aslan, N. ve Cansever, B. A. (2012). *Eğitim bilimine giriş*. Pegem Akademi.
- Aslanargun, E. (2012). Okul müdürlerinin atanmaları sürecinde idari yargı kararları ve öne çıkan değerler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(3), 347-376.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467(6), 31-51.

- Ataman, Ö. G. (1992). *İşletmelerde kriz yönetimi ve uygulamadan bir örnek*. (Yayın No: 20684). [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Avşaroğlu, S., Engin Deniz, M., & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115-129.
- Ayaydın, M., & Tok, H. (2015). Motivasyonu etkileyen faktörlere ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşlerinin incelenmesi (Gaziantep örneği). *Electronic Turkish Studies*, 10(11), 187-200.
- Aydınoğlu, P., & Üredi, L. (2020). Sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Mersin ili örneği. *OPUS International Journal of Society Researches*, 16(Eğitim ve Toplum Özel Sayısı), 5681-5703.
- Aykaç, B. (2001). Kamu yönetiminde kriz ve kriz yönetimi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 123-132.
- Ayyürek, O. (2014). *Eğitim örgütlerinde kriz yönetimi: Van depremi örneği*. (Yayın No: 357558). [Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi]. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Azimi, M., & Akan, D. (2019). Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi*, 3(2), 126-138.
- Babaoğlu, E., Nalbant, A., & Çelik, E. (2017). Okul başarısına okul yöneticisinin etkisine ilişkin öğretmen görüşleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (43), 93-109.
- Babayiğit, E. C. (2024). *Okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkilerinin incelenmesi*. (Yayın No: 878048). [Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi]. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Bademci, V. (2011). Türk eğitim ve biliminde bilimsel devrim: Testler ve ölçme araçları güvenilir ve geçerli değildir. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16, 116-132.
- Bademci, V. (2019). Geçerlik nedir? Ne değildir? *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi/JRES*, 6(2), 373-385.

- Bakioğlu, A., Özcan, K., & Hacıfazlıoğlu, Ö. (2002). Okul yöneticilerinin mentor yoluyla yetiştirilme ihtiyacı. *21. yy. Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu*, 109-130.
- Balcı, A. (2001). *Etkili okul ve okul geliştirme: kuram, uygulama ve araştırma* (2. baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Balcı, A. (2005). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler* (5. Baskı). Pegem Yayıncılık.
- Balcı, A. (2013). *Etkili okul ve okul geliştirme kuram uygulama ve araştırma* (6. Baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Baloğlu, N., Karadağ, E., Çalışkan, N., & Korkmaz, T. (2006). İlköğretim öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı ve iş doyumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 7(2), 345-358.
- Baltaş, Z. (2002). *Krizlerde fırsatları görmek: Yöneticiler için krizde yönetim el kitabı*. Remzi Kitabevi.
- Balyer, A. (2012). Çağdaş okul müdürlerinin değişen rolleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(2), 75-93.
- Baran, H. (2012). *İşletmelerde kriz yönetimi*. A&G Bülten
- Başaran İ. E. (1992). *Yönetim*. Gül Yayınevi
- Başaran, İ. E. (1996). *Eğitim yönetimi* (5. Baskı). Yargıcı Matbaası.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış, insanın üretim gücü*. BRC Basım.
- Başaran, M. (2020). On yıldan fazla sınıf öğretmeni olarak çalışan öğretmenlerin mesleki motivasyonları. *Türkiye Eğitim Dergisi*, 5(1), 86-102.
- Başdemir, H. Y. (2012). Türk eğitim sisteminin yapısal sorunları ve bir öneri. *Liberal Düşünce Dergisi*, (67), 35-52.
- Başkale, H. (2016). Nitel araştırmalarda geçerlik, güvenirlik ve örneklem büyüklüğünün belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(1), 23-28.
- Baydaş, A., Bakan İ., & Özyılmaz, A. (2015). Kriz ve kriz yönetimi. İ. Bakan (Ed.), *Çağdaş yönetim yaklaşımları ilkeler, kavramlar ve yaklaşımlar içinde* (s. 225-252). Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Berk, S., & Aliyev, R. (2022). Özel gereksinimi olan ve tipik gelişen çocuklara eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumları düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 767-793.

- Bil, E. (2018). *Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayın No: 494192). [Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi]. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bilge, F., Sayan, A., & Kabakçı, Ö. F. (2009). Aile mahkemesi uzmanlarının meslek doyumları, yaşam doyumları ve ilişkilere yönelik inançlarının incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(32), 20-31.
- Bilici, G. (2021). Afetle Mücadelede Kriz Yönetimi: Konya İlinde Nitel Bir Araştırma. *International Social Sciences Studies Journal*, 7(82), 2125-2134.
- Bingöl, D. (1996). *Personel yönetimi*. Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Bingöl, D. (1997). *İnsan kaynakları yönetimi*. Beta Yayınları.
- Bjork, C. (2000). The role of the principal and responsibility for improving the quality of teaching in Japanese schools. *AERA Annual Meeting*.
- Boin, A. (2004). Lessons from crisis research, forum - Managing crisis in the 21. Century. B. W. Dayton (Ed.). *International Studies Review*, 6, 165-194.
- Bonow, C. F. (2022). *Leading in crisis: principals and COVID-19*. Doctoral thesis, Northern Arizona University. <https://openknowledge.nau.edu/id/eprint/5868/>
- Bozbayındır, F. (2019). Öğretmenlik mesleğinin statüsünü etkileyen unsurların öğretmen görüşleri temelinde incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 2076-2104.
- Brundrett, M. (2001). The development of school leadership preparation programmes in England and the USA: A comparative analysis. *Educational Management Administration Leadership*, 29, 229-245.
- Budak, G., & Budak, G. (2004). *Kriz yönetimi* (1. Baskı). Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Bulduklu, Y., & Karaçor, S. (2017). Sağlık hizmetlerinde kriz iletişimi ve yeni medya. *Atatürk İletişim Dergisi*, (14), 279-296.
- Buluç, B. (2009). İlköğretim okullarında bürokratik okul yapısı ile okul müdürlerinin liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 34(152), 71-86.
- Burnett, J. J. (1998). A strategic approach to managing crises. *Public Relations Review*, 24(4), 475-488.
- Bursalıoğlu, Z. (2000). *Eğitimde yönetimi anlamak sistemi çözümlmek*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Bursalıoğlu, Z. (2013). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Pegem Yayınları.
- Bursalıoğlu, Z. (2014). *Eğitim yönetiminde teori ve uygulama* (12. Baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.

- Can, H. (1999). *Organizasyon ve yönetim*. Siyasal Kitabevi.
- Can, H., Azizoğlu Aşan, Ö., & Aydın Miski, E. (2011). *Organizasyon ve yönetim* (8. Baskı). Siyasal Kitabevi.
- Canbazoglu S., Eroğlu B. ve Demirelli H. (2010). Okul müdürlerinin fen ve teknoloji dersine ilişkin çalışmalarının değerlendirilmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 18(3), 759-774.
- Cansız, H. O., & Özgenel, M. (2021). Öğretmenlerin Mesleki İmajlarının İş Doyumlarına Etkisi. *Eğitim Ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 1-15.
- Cornell, D. G., & Sheras, P. L. (1998). Common errors in school crisis response: Learning from our mistakes. *Psychology in the Schools*, 35(3), 297-307.
- Coştu, Y. (2013). Din görevlilerinde meslekî doyum; Çorum il merkezi örneği. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 1-18.
- Creswell, J. W. (2016). *30 essential skills for the qualitative researcher*. Sage.
- Creswell, J.W. (2023). *Nitel araştırma yöntemleri beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni* (7. Baskı, Çev. M. Bütün & S. B. Demir). Siyasal Kitabevi.
- Çakır, S., & Çakır, S. (2022). Okullardaki yönetici ve öğretmenlerin kriz durumları ve krizi yönetme becerilerine yönelik görüşleri. *Ulakbilge Sosyal bilimler Dergisi*, (75), 837-849.
- Çalışkan, A. (2020). Kriz yönetimi: bir ölçek geliştirme çalışması. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 108-123.
- Çapar, S., & Koca, M. (2017). Güvenlik ve Kriz Yönetimi. *İdarecinin Sesi Dergisi*, (179), 32-37.
- Çaplı, B., & Taş, O. (2010). Kriz haberciliği. *Televizyon Haberciliğinde Etik*, 237-251.
- Çelik, A. (2010). *Kriz ve stres yönetimi*. Gazi Kitabevi.
- Çelik, F., & Uçar, R. (2024). Öğretmenlerin Kriz Durumlarına ve Kriz Yönetimi Becerilerine İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi. *Yaşadıkça Eğitim*, 38(2), 467-481.
- Çelik, V. (2007). *Eğitimsel liderlik* (4. baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çelikten, M. (2001). Okul yöneticilerinin problem çözme becerileri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 27(27), 297-309.
- Çetin, M., & Özcan, K. (2004). Okul yöneticilerinin etik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 20(20), 21-38.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Anı Yayıncılık.

- Çetinkaya, B., Gülaçtı, F., Çiftçi, Z., & Kağan, M. (2019). Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin ve mesleki doyumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 9(4), 809-823.
- Çilesiz, S. (2011). A phenomenological approach to experiences with technology: Current state, promise, and future directions for research. *Educational Technology Research and Development*, 59, 487-510.
- Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Ömürlü, İ. K., & Öztora, S. (2011). Akademisyenlerde iş doyumunu etkileyen faktörler. *Balkan Medical Journal*, (1), 69-74.
- Damiani, V. B. (2011). *Crisis prevention and intervention in the classroom: What teachers should know*. Rowman & Littlefield Publishers.
- Darmody, M., & Smyth, E. (2010). Job satisfaction and occupational stress among primary school teachers and school principals in Ireland. *Maynooth Business Campus: Ireland Teaching Council*, 1-47.
- Davies, H., & Walters, M. (1998). Do all crises have to become disasters? Risk and risk mitigation. *Property Management*, 16(1), 5-9.
- Demir, Ö., & Acar, M. (2020). *Sosyal bilimler sözlüğü* (7. Baskı). Literatürk Academia.
- Demiray, S., Arslan, A., Kuru, C., Yalçınkaya, S., Güzeller, F., Demiroğlu, H. İ., Öztürk, B., & Öztürk, T. (2023). Okul yöneticilerinin kriz yönetim düzeylerinin incelenmesi. *Sosyal Gelişim Dergisi*, 1(1), 63-68.
- Demirel, A., & Sevinç, İ. (2023). Mesleki tatmin, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler: Mali hizmetler uzmanlığı kariyer mesleği üzerine bir araştırma. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 6(3), 637-654.
- Demirkaya, H., & Ateşoğlu, H. (2023). Kriz dönemlerinde liderlik. A. Akdemir, N. Çolakoğlu, A. Y. Şakar, H. Demirkaya, M. Şahin, & C. Yaşar (Ed.), *Örgütlerin yönetimine yeni yaklaşımlar* içinde (s. 63-82). Holistence Publications.
- Demirtaş, H. (2000). Kriz yönetimi. *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi*, 23(23), 353-373.
- Demirtaş, H. (2010). Dershane öğretmenlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 177-206.
- Denzin, N., & Lincoln, Y. (2005). *Handbook of qualitative research*. Thousand Oak: Sage.
- Dinçer, Ö. (2004). *Stratejik yönetim ve işletme politikası*. Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Diri, M. S., & Kırıl, E. (2016). Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(39), 125-149.

- Dou, D., Devos, G., & Valcke, M. (2017). The relationships between school autonomy gap, principal leadership, teacher's job satisfaction and organizational commitment. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(6), 959-977.
- Döş, İ., & Cömert, M. (2012). İlköğretim okullarında kriz yönetimi hakkında okul müdürlerinin görüşleri. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(20), 329-346.
- Dursun, A., & Altınışik, S. (2019). Türk eğitim denetim sistemi ile anglo sakson ülkelerdeki eğitim denetim sistemlerinin karşılaştırılması. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 130-150.
- Edmonds, W. A., & Kennedy, T. D. (2016). *An applied guide to research designs: Quantitative, qualitative, and mixed methods*. Sage Publications.
- Ekinci, A. (2010). İlköğretim okullarında çalışan müdür ve öğretmenlerin mesleki sorunlarına ilişkin görüşleri. *İlköğretim Online*, 9(2), 734-748.
- Ekiz, D. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (6. Baskı). Anı Yayıncılık.
- Ekşi, G. G. (2024). COVID-19 pandemi korkusunun iş tatmini üzerindeki etkisinde algılanan kriz yönetiminin aracılık rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 27(1), 91-105.
- Eraslan, L. (2004). Okul düzeyinde dönüşümcü liderlik. *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 1-22.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Eren, E. (2020). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (17. Baskı). Beta Basım Yayın.
- Erten, Ş. (2011). *Türk kamu yönetiminde kriz yönetimi anlayışı*. (Yayın No: 280148). [Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Ertürk, E., & Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52.
- Eryıldız, M. M. (2010). *Kriz yönetiminde doğru karar alma; Agregat işletmeleri örneği*. (Yayın No: 265854). [Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Eurydice (2010). *Organisation of the education system in the United Kingdom – England, Wales and Northern Ireland*.

- Eves, S. (2008). *Okul yöneticilerinin iş doyumları ile problem çözme becerileri arasındaki ilişki*. (Yayın No: 214572). [Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Filiz, E. (2007). *Kamu yönetiminde kriz yönetimi*. Alfa Akademi Basım Yayım.
- Filiz, E. (2007). *Türk kamu yönetiminde kriz yönetimi*. Alfa Aktüel.
- Fullan, M. (2002). The change leader. *Educational Leadership*, 59(8), 16-21.
- Gafa, İ., & Dikmenli, Y. (2019). Sınıf öğretmenlerinin iş doyum ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 131-150.
- Gainey, B. S. (2010). Crisis management in public school districts. *Organization Development Journal*, 28(1), 89-95.
- Genç, N. (2005). *Yönetim ve organizasyon, çağdaş sistemler ve yaklaşımlar* (2. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Gider, Ö. (2010). Eğitim ve araştırma hastanelerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyum düzeylerinin araştırılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 21(65), 81-105.
- Glesne, C. (2013). *Nitel araştırmaya giriş* (Çev.: A. Ersoy & P. Yalçınoglu). Anı Yayıncılık.
- Goodman, S. (2008). The generalizability of discursive research. *Qualitative research in psychology*, 5(4), 265-275.
- Göktürk, G. Y., & Bulut, S. (2012). Mobbing: İş yerinde psikolojik taciz. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(24), 53-69.
- Göküş, Ş. (2019). Din görevlilerinin örgütsel güven düzeyleri ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mediterranean Journal of Humanities*, 9(2), 285-309.
- Gönülaçar, Ş. (2016). *Türkiye’de öğretmen imajı ve itibarı üzerine bir inceleme*. Erişim adresi: https://www.academia.edu/20607351/T%C3%BCrkiye_de_%C3,96,C4.
- Göral, R. (2014). *Turizm işletmelerde stratejik yönetim* (1. Baskı). Detay Yayıncılık.
- Grundy, M., & Moxon, R. (2013). The effectiveness of airline crisis management on brand protection: A case study of british airways. *Journal of Air Transport Management*, 28, 55-61.
- Güçlü, N. (2003). Lise müdürlerinin problem çözme becerileri. *Milli Eğitim Dergisi*, 160, 272-300.
- Gümüştaz, Z., & Gülbahar, B. (2022). Öğretmenlerin mesleki motivasyonunu etkileyen etkenler. *Pearson Journal Of Social Sciences & Humanities*, 7(20), 180-200.

- Gülsever, M., Yazıcıoğlu, A.S., & Menteşe, O. (2023). Okul yöneticilerinin kriz yönetimine ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 12-27.
- Gültekin, N., & Aba, E. (2011). Küçük ve orta ölçekli işletmelerde kriz yönetimi: Şanlıurfa örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 6(2), 205-226.
- Güneş, B. (2020). Psikolojik danışmanların meslek doyumuna etki eden faktörler. *Bartın Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 58-70.
- Güngör, T. A., & Yılmaz, M. (2021). Okul yöneticilerinin uzaktan eğitim döneminde kullandıkları çatışma stratejileri ve yöntemleri. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 18(41), 3583-3608.
- Gürbüz, R., Erdem, E., & Yıldırım, K. (2013). Başarılı okul müdürlerinin özellikleri. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (20), 167-179.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (5. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Gürer, B., Yıldız, M. E., & Esentaş, M. (2024). Spor aktiviteleri ile ilköğretim öğretmenlerinin mesleki iş doyumuna üzerine bir araştırma. *The Journal of Academic Social Science*, 7(7), 556-565.
- Haban, M. M. & Bozkurt, B. (2017). Ortaöğretim okul yöneticilerinin kriz yönetimi becerilerinin kurumun sosyal sermaye birikimine etkisi. *Milli Eğitim Dergisi*, 46(213), 139-153.
- Harputlu, M. (2007). *Kriz yönetimi kapasitesinin incelenmesi ve geliştirilmesi: İzmir örneği*. (Yayın No:482112). [Doktora Tezi, Polis akademisi]. Güvenlik Birimleri Enstitüsü, İzmir.
- Haşit, G. (1999). *İşletmelerde kriz yönetimi ve Türkiye'nin büyük sanayi işletmeleri üzerine yapılan araştırma çalışması*. (Yayın No: 92097). [Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Haşit, G. (2000). *İşletmelerde kriz yönetimi ve Türkiye'nin büyük sanayi işletmeleri üzerine yapılan araştırma çalışması*. Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Haşit, G., Tüz, M., İpçioğlu, İ., & Suher, İ. (2013). *Kriz iletişimi ve yönetimi- kriz kavramı ve işletmeler açısından kriz yaratan faktörler* (1. Baskı). Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Hepaktan, C. E., & Çınar, S. (2011). Mali krizler ve son mali krizin (2008) reel sektöre etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 30(1), 155-168.
- Hetu, S. N., Gupta, S., Vu, V., & Tan, G. (2018). A simulation framework for crisis management: Design and use. *Simulation Modelling Practice and Theory*, 85, 15-32.

- Hill, N. R. (2009). An empirical exploration of the occupational satisfaction of counselor educators: The influence of gender, tenure status, and minority status. *Journal of Counseling & Development*, 87(1), 55-61.
- Hongying, S. (2007). Literature review of teacher job satisfaction. *Chinese Education & Society*, 40(5), 11-16.
- Horuz, F. I. (2014). *Mesleki doyum ve örgütsel güven arasındaki ilişki: Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan sınıf öğretmenleri üzerinde bir inceleme*. (Yayın No: 328101). [Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi]. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Hurst, D. K. (2000). *Kriz ve yenilenme*. Alfa Yayınları.
- İlgar, L. (2005). *Eğitim yönetimi okul yönetimi sınıf yönetimi*. Beta Basım Yayım.
- Izgar, H. (2000). *Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri (burnout) nedenleri ve bazı etken faktörlere göre incelenmesi (Orta Anadolu örneği)*. (Yayın No: 93924). [Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- İçen, Ç., & Sezgin, Z. (2024). İlköğretim okulu yöneticilerinin kriz yönetimi becerilerine yönelik öğretmen görüşleri. *RumeliDE Dil ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi*, (Ö14), 600-615.
- İhtiyaroğlu, N., Kılıç, M. B., Ünsal, Y., & Fidan, M. S. (2023). Öğretmenlerin proaktif kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ile ilişkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 77-106.
- İmamoğlu, S., Z., Keskin, H., & Erat, S. (2004). Ücret, kariyer ve yaratıcılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 11(1), 167-176.
- İnandı, Y. (2008). Resmi ilk ve ortaöğretim okulları müdürlerinin okullarındaki kriz durumlarına ilişkin yaklaşımlarının değerlendirilmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (10), 36-55.
- İnal, İ.H., Akdemir, A. & Cihan, S. (2021). Pandemi sonrası oluşan VUCA ortamının çalışan insan kaynakları kaygı düzeyi ve verimliliği üzerine etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 19(40), 347-374.
- İrban, D. (2023). Organizma metaforu bağlamında okul örgütleri: bir model önerisi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 43(2), 1219-1244.
- İşcan, Ö. F., & Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.

- İşcan, Ö. F., & Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119-135.
- James, R. K., & Gilliland, B. E. (2017). *Crisis intervention strategies* (8th ed.). Cengage Learning.
- Kaçmaz, M., & Aksu, A. (2019, Kasım). Okul müdürlerinin kriz yönetim becerileri ve liderlik stilleri. *İches Uluslararası İnsani Bilimler Ve Eğitim Bilimleri Kongresi*, 43-60.
- Kadioğlu, S., & Güneş, D. Z. (2019). Okul kültürünün öğretmenlerin iş doyumuna etkisi. *İZÜ Eğitim Dergisi*, 1(2), 320-346.
- Kajs, L. T., & Lawrence, M. D. (2009). Examining tolerance for ambiguity in the domain of educational leadership. *Academy of Educational Leadership Journal*, 13(2), 1-16.
- Kan, Ü. D. (2008). Bir grup okul öncesi öğretmeninde tükenmişlik durumunun incelenmesi. *Kastamonu Education Journal*, 16(2), 431-438.
- Kandemir, M., & Atak, H. (2020). Covid-19 pandemisi döneminde ruh sağlığı rehberi (stres ve stresle ilişkili belirtilerle başa çıkma). *Kırıkkale Üniversitesi, Danışma Rehberlik Uygulama ve Danışma Merkezi (DRUAM)*. Erişim adresi: <https://panel.kku.edu.tr/Content/Anasayfa/AcilisDuyuru/1/covid1914nisan2020.pdf> adresinden 23.12.2023 tarihinde ulaşılmıştır.
- Kara, M., & Bozkurt, B. (2021). COVID-19 pandemisi sürecinde okul yöneticiliği: Karşılaşılan sorunlar ve çıkarılan dersler. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 19(2), 1076-1103.
- Karaaslan, İ., Uslu, T., & Esen, S. (2020). Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik, iş doyum ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Sağlık ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 7-18.
- Karaferye, F. (2022). Kriz zamanlarında eğitim liderlerinin öğretmenlerin mesleki iyi oluş halini desteklemedeki rolüne bakış. *Alanyazın*, 3(1), 125-138.
- Karaköse, T. (2007). Örgütler ve kriz yönetimi. *AKADEMİK BAKIŞ Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, (13), 1-15.
- Karaköse, T., & Kocabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyum ve motivasyon üzerine etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2(1), 3-14.
- Karakuş, A., & İnandı, Y. (2018). Ortaokul yöneticilerinin okullarında yaşanan kriz durumlarını yönetme becerilerinin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 500-518.
- Karakuzu, S. (2013). *Denizli il merkezinde bulunan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri ve ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyumunun*

- incelenmesi*. (Yayın No: 333475). [Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi]. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karasar, N. (2024). *Bilimsel araştırma yöntemleri: Kavramlar ilkeler teknikler* (39. Baskı). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karataş, İ. H. (2013). Bir kamu hizmeti olarak okul yönetimi: Eğitim yöneticilerinin toplumsal katılıma ilişkin tutumlarının incelenmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 4(8), 17-34.
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 62-80.
- Kaya, E. (2009). *Özel okul öğretmenlerinin duygusal emek davranışını algılama biçimleri ile iş doyumları ve iş stresleri arasındaki ilişki*. (Yayın No: 25376). [Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaya, Z., & Yağan, F. (2022). Krizin doğası ve kapsamı. F. Savi Çakar (Ed.), *Krizle müdahale ve kriz danışmanlığı içinde* (s. 2-24). Pegem Akademi.
- Kayhan, Ü., & Eroğlu, G. (2002). *Bir eğitim ortamı olarak okul (yapı, işleyiş ve ilişkiler)*. Damga Yayınevi.
- Kaymak, E., Kaymak, S., Bilgin, A., Durmuşoğlu, C., & Demir, F. (2023). Öğretmenlerin bakış açısına göre okul müdürlerinin kriz yönetimi davranışlarının incelenmesi. *Socrates Journal of Interdisciplinary Social Researches*, 9(25), 37-49.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (11), 100-119.
- Kılıç, A. Nissan'ın değişim mühendisliği ve Türk eğitim sistemine uygulanabilirliği. *EDUCATIONE*, 2(2), 289-316.
- Kılıç, S., Tanrıkulu, T., & Uğur, H. (2013). Devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu ve sosyal karşılaştırma düzeylerinin incelenmesi. *International Journal of Human Sciences*, 10(1), 760-779.
- Kıral, E., & Diri, M. S. (2016). Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(39), 125-149.
- Kırdar, Y., & Demir, O. F. (2007). Kriz iletişim aracı olarak internet: Kuş gribi krizi örneği, *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 29, 93-106.
- Kirk, J., & Miller, M. L. (1986). *Reliability and validity in qualitative research*. Sage.
- Koç, H., & Yazıcıoğlu, İ. (2011). Yöneticiye duyulan güven ile iş tatmini arasındaki ilişki: Kamu ve özel sektör karşılaştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 46-57.

- Koçak, R., & Eves, S. (2010). Okul yöneticilerinin iş doyumları ile problem çözme becerileri arasındaki ilişki. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 193-212.
- Konan, N., Bozanoğlu, B., & Çetin, R. B. (2017). Okul müdürü görevlendirmeye ilişkin müdür görüşleri. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry (TOJQI)*, 8(3), 323-349.
- Konan, N., Çetin, R. B., & Bozanoğlu, B. (2018). PISA’da başarılı olan bazı ülkelerde okul müdürlerinin seçilme, yetiştirilme ve görevlendirilmesi. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 141-157.
- Kovoor-Misra, S., Clair, J. A., & Bettenhausen, K. L. (2001). Clarifying the attributes of organizational crises. *Technological Forecasting And Social Change*, 67(1), 77-91.
- Kömürcü, M. S. (2016). Öğretmenlerin mesleki iş doyumlarının ve karşılaştıkları zorlukların incelenmesi: Mardin örneği. (Yayın No: 440777). [Yüksek Lisans Tezi, Yedi Tepe Üniversitesi]. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Krefting, L. (1991). Rigor in qualitative research: the assessment of trustworthiness. *The American Journal of Occupational Therapy*, 45(3), 214-222.
- Kuklan, H. (1998). Crisis confrontation in international management: consequences and coping actions. *Management International Review*, 28(3), 21-30.
- Kumaş, V., & Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32(32), 123-139.
- Kuzgun, Y., & Bacanlı, F. (2012). *Rehberlik ve psikolojik danışmada kullanılan ölçekler*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Lawrence, R. G., & Birkland, T. A. (2004). Guns, Hollywood, and school safety: Defining the school-shooting problem across public arenas. *Social Science Quarterly*, 85(5), 1193-1207.
- Luecke, R. (2009). *Kriz Yönetimi* (Ö. Sarıkaya, Çev.). Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Lüleci, C. (2017). İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin moral düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki. (Yayın No: 471018). [Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi]. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Maya, İ. (2014). Kamu ilkokullarında yöneticilerin sergiledikleri kriz yönetimi beceri düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(23), 209-235.
- McNamara, A. (2021). Crisis management in higher education in the time of Covid-19: The case of actor training. *Education Sciences*, 11(3), 132.

- MEB, (2013). Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/09/20130907-4.htm> 7 Eylül 2013 Cumartesi, Resmî Gazete, 28758.
- MEB, (2014). Millî Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/07/20140726.pdf> 26 Temmuz 2014 Cumartesi, Resmî Gazete, 29072.
- MEB, (2019). Millî Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü Psikososyal Koruma, Önleme ve Krize Müdahale Hizmetleri Yönergesi. *T.C. Millî Eğitim Bakanlığı Tebliğler Dergisi*, 82(2739), 204-229.
- MEB, (2021). Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Atama Yönetmeliği. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/02/20210205-1.htm> 5 Şubat 2021 Cuma, Resmî Gazete, 31386.
- MEB, (2023). Millî Eğitim Bakanlığı 2023 Vizyon Belgesi. https://baklan.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_12/11144802_2023_EGITIM_VIZ_YONU.pdf
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel araştırma: Desen ve uygulama için bir rehber* (3. Baskıdan Çeviri, Çev. S. Turan). Nobel Yayın Dağıtım.
- Merriam, S. B., (2009). *Qualitative research: A guide to design and implementation: revised and expanded from qualitative research and case study applications in education*. The Jossey-Bass Higher and Adult Education Series.
- Mersin, Y. (2007). *Din görevlilerinde mesleki doyum*. (Yayın No: 211535). [Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Mert, İ. S. (2010). İş tatmini alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: Yöneticiler üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(2), 117-143.
- METK, (1973). Milli Eğitim Temel Kanunu. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/14574.pdf> 24 Haziran 1973 Pazar, Resmî Gazete, 14574.
- Meydan, M. (2005). *Kriz yönetimi ve muhtemel bir krize karşı işletmelerin hazırlıklarına yönelik alan araştırması (Denizli tekstil işletmeleri örneği)*. (Yayın No: 188154). [Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Sage.
- Mitroff, I. I. (1994). Crisis management and environmentalism: A natural fit. *California Management Review*, 36(2), 101-113.

- Noordin, F., & Jusoff, K. (2009). Levels of job satisfaction amongst Malaysian academic staff. *Asian Social Science*, 5(5), 122-128.
- Nur, D. (2011). Kamu hastanelerinde çalışan sağlık personelinde iş doyumu ve stres ilişkisi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 14(4), 230-240.
- Ocak, Y. (2006). *Ortaöğretim okullarında kriz yönetimi (Edirne ili örneği)*. (Yayın No: 206804). [Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Omarov, A. (2009). *Örgütsel güven ve iş doyumu: Özel bir sektörde uygulama*. (Yayın No: 236032). [Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Onural, H. (2006). Öğretmen adaylarının ideal öğretmen niteliklerine ilişkin görüşleri. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 31(327), 29-35.
- Orak, G. (2014). *Ortaokul yöneticilerinin problem çözme becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişki (Kayseri ili örneği)*. (Yayın No: 382031). [Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi]. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Oyman, N. & Turan, S. (2014). Yeni atanan okul yöneticilerinin okul müdürlüğüne hazırlık ve yetiştirilme programlarına ilişkin düşünceleri. *Turkish Journal of Educational Studies*, 1(1), 1-31.
- Öksüz, Y., & Yiğit, Ş. (2020). Öğretmenlerin öğretimde bilinçli farkındalık ile mesleki doyum düzeyleri ilişkisi. *Türkiye Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 5(1), 38-49.
- ÖMK, (2022). Öğretmenlik Meslek Kanunu. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/02/20220214-1.htm> 14 Şubat 2022 Pazartesi, Resmî Gazete, 31750.
- ÖMK, (2024). Öğretmenlik Meslek Kanunu. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2024/10/20241018-1.htm> 18 Ekim 2024 Cuma, Resmî Gazete, 32696.
- Önder, E. (2016). Causes of school failure from teacher and student's perspective. *International Journal on New Trends in Education and Their Implications*, 7(2), 9-22.
- Özalp, U., & Levent, F. (2021). Okul müdürlerinin kriz yönetme becerilerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 50(230), 461-482.
- Özbakır, A. G. (1992). *İşletmelerde kriz yönetimi ve uygulamadan bir örnek*. (Yayın No: 20684). [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Özbal, T. Ö., Çoksu, M., Öztürk, S., & Yıldız, T. K. (2022). Okul yöneticilerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen görüşleri. *Diyalektolog Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 31, 99-114.
- Özben, Ş., & Argun, Y. (2003). İlköğretim öğretmenlerinin umutsuzluk ve tükenmişlik düzeyleri üzerine bir araştırma. *Ege Eğitim Dergisi*, 3(1), 36-48.
- Özcan, K., Karataş, İ. H., Çağlar, Ç., & Polat, M. (2014). Eğitim fakültesi yöneticilerinin güç kullanma biçimlerinin örgüt kültürüne etkisi: Bir durum çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(2), 545-569.
- Özdemir, A. (1994). *Kriz yönetimi ve halkla ilişkiler*. Ege Yayıncılık.
- Özdemir, F. (2006). *Örgütsel iklimin iş tatmin düzeyine etkisi: Tekstil sektöründe bir araştırma*. (Yayın No: 205494). [Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özdemir, M. (2010). Nitel veri analizi: Sosyal bilimlerde yöntembilim sorunsalı üzerine bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 323- 343.
- Özer, M. A. (2008). *21. Yüzyılda yönetim ve yöneticiler*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Özer, P. S., & Urtekin, G. E. (2007). Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumunu ilişkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (28), 107-125.
- Özsüer, V. (2019). *Okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayın No: 544013). [Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi]. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Öztürk, S. (2018). Yöneticilerin kriz çözme becerileri. *Uluslararası Sosyo-Ekonomik Araştırmaları ve Kalkınma Kongresi*, (s. 169-174), Bitlis.
- Paksoy, A. Ç. (1997). *Türkiye’de halkla ilişkiler uygulamaları*. Rota Yayınları.
- Patan, G. N. (2009) *İşletmelerde kriz yönetimi ve stratejisinin önemi*. (Yayın No: 234895). [Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Patton, M. Q. (2018). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri* (2. Baskı, Çev. M. Bütün & S. B. Demir). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Pektaş, T., Yaşar, M., & Can, T. (2023). Eğitim ortamlarında çalışanların iş doyumunu ve yabancılaşma ilişkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 568-587.
- Peltekoğlu, B. F. (2012). *Halkla ilişkiler nedir?* (7. Baskı). Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Pira, A., & Sohodol, Ç. (2004). *Kriz yönetimi, halkla ilişkiler açısından bir değerlendirme*. Gelişim Yayıncılık A.Ş.

- Piyal, B., Piyal, B., Yavuz, İ., & Yavuz, A. (2002). Sosyal Sigortalar Kurumu Ankara Eğitim Hastanesinde çalışanların iş doyumu etkileyen etmenler. *Kriz Dergisi*, 10(1), 45-56.
- Polat, H., Demirkol, M., & Özdemir, T. Y. (2024). Kriz dönemlerinde okul yöneticilerinin mentorluk rollerine yönelik öğretmen görüşleri. *EKEV Akademi Dergisi*, (99), 130-142.
- Ponis, S. T., & Ntalla, A. (2016). Crisis management practices and approaches: Insights from major supply chain crises. *Procedia Economics and Finance*, 39, 668-673.
- Price, D. & McCallum, F. (2015). Ecological influences on teachers' well-being and "fitness". *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 43(3), 195-209.
- Recepoglu, E., & Ülker Tümlü, G. (2015). Üniversite akademik personelinin mesleki ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(4), 1851-1868.
- Ridgely, J. T. (2006). *Comprehensive crisis training for school-based professionals: The development, implementation, and evaluation of a crisis preparation and response curriculum*. Unpublished Doctoral Dissertation, University Of Maryland, Maryland, United States.
- Ritchie, B. W. (2004). Chaos, crises and disaster: a strategic approach to crisis management in the tourism industry. *Tourism Management*, 25(6), 669-683.
- Saban, A. (2004). *Öğrenme öğretme süresi, yeni teori ve yaklaşımlar* (5. Baskı). Nobel Yayın Dağıtım.
- Sağlam, A. Ç., & Özsezer, S. (2015). Liselerde okul yönetimlerinin kriz yönetme becerilerine ilişkin öğretmen görüşleri. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(7), 13-28.
- Saitis, C., & Saiti, A. (2018). *Initiation of educators into educational management secrets*. Springer International Publishing.
- Samra, Y. M., Zhang, H., Lynn, G. S., & Reilly, R. R. (2019). Crisis management in new product development: A tale of two stories. *Technovation*, 88, <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2018.06.001>.
- Savcı, S. (2008). *Ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kriz yönetimine ilişkin algıları*. (Yayın No: 226355). [Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Sayılr, A. (2016). KKTC üniversitelerinde çalışan idari personelin hizmet içi eğitim ile mesleki doyumları arasındaki ilişki ve görüşleri. *Turkish International Journal of Special Education and Guidance & Counselling*, 5(1), 52-60.

- Sayın, N. (2008). *Ortaöğretim kurumlarında kriz yönetimi stratejisinin incelenmesi (İstanbul ili örneği)*. (Yayın No: 221503). [Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi]. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Seeger, M. W. (1997). Ethics and organizational behavior. *Hampton Press Inc*, 178, 182-183.
- Selvi, A. (2015). *Ebelikte mesleki doyum ve mesleki doyum üzerine sosyal çevrenin etkisi*. (Yayın No: 471751). [Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sevim, A., & Sürmeli, A. (2010). Kriz yönetimi. H. Sumer & H. Pernsteiner (Ed.), *İşletmelerde kriz yönetiminde bir erken uyarı sistemi: Kurumsal kaynak planlaması-ERP içinde* (s.145-168). İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Sevimli, F., & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Sezgin, F. (2003). Kriz yönetimi. *Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 181-195.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- Shann, M. H. (1998). Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools. *The Journal of Education Research*, 92(2), 67-75.
- Shaw, M. D. (2017). Pathways to institutional equilibrium after a campus disaster. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 25(2), 103-110.
- Shrestha, M. (2019). Influence of age group on job satisfaction in academia. *SEISENSE Journal of Management*, 2(3), 30-41.
- Sılay, N. (2022). Eğitim örgütlerinde kriz yönetimi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 134, 239-248.
- Silah, M. (2000). *Çalışma psikolojisi*. Selim Kitapevi Yayıncılık.
- Silverman, D. (2013). *Doing qualitative research: A practical handbook*. Sage.
- Smith, L., & Riley, D. (2012). School leadership in times of crisis. *School leadership & management*, 32(1), 57-71.
- Smith, S. M., Kress, T. A., Fenstermaker, E., Ballard, M., & Hyder, G. (2001). Crisis management preparedness of school districts in three southern states in the USA. *Safety Science*, 39, 83-92.
- Stamm, B. H. (2010). *The Concise ProQOL Manual* (2nd Ed.). ProQOL.org, Pocatello, ID.

- Sun, H. Ö. (2002). *İş doyumu üzerine bir araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü*. [Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası]. Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Szilvasi, A. (2004). *Crisis leadership: How the ability of leadership to communicate affects the outcome of crisis*. Seton Hall University Dissertations and Theses (ETDs). 793. <https://scholarship.shu.edu/dissertations/793>
- Şanal, M., & Çelikten, M. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(19), 207-237.
- Şencan, H. (2005). *Güvenilirlik ve geçerlilik* (1. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Şengül, A. (2008). *İş Doyumu ve tüketici tatmini ilişkisi kamu ve özel kesim sağlık hizmetlerinde hekimlerin iş doyumunun hasta tatminine etkisi üzerine bir araştırma*. (Yayın No: 228812). [Doktora Tezi, Celal Bayar Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Şimşek, H., & Kurnaz, S. (2021). Mesleki doyum ve iş motivasyonunun öğretim elemanı performansı üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 24(2), 368-380.
- Şimşek, M. Ş. (1999). *Yönetim ve organizasyon* (5. Baskı). Nobel Yayın Dağıtım.
- Şişman, M. (2018). *Öğretim liderliği* (6. Baskı). Pegem Yayıncılık.
- Şişman, M., & Acat, M. B. (2003). Öğretmenlik uygulaması çalışmalarının öğretmenlik mesleğinin algılanmasındaki etkisi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 235-250.
- Tağraf, H., & Arslan, T. N. (2003). Kriz oluşum süreci ve kriz yönetiminde proaktif yönetim. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(4), 149-160.
- Tahaoğlu, F. (2007). *İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik rollerinin örgüt iklimi üzerine etkisi (Gaziantep ili örneği)*. (Yayın No: 190990). [Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Tan, Ç. (2016). İlköğretim okul yöneticilerinin takım liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumu, örgütsel adanmışlık ve örgütsel vatandaşlık düzeylerine etkisi. *Ekev Akademi Dergisi*, (68), 65-80.
- Taş, A., & Selvitopu, A. (2020). Lise öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki motivasyon düzeylerinin incelenmesi. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(29), 23-42.
- Tatar, A., & Özdemir, H. (2019). Profil analiziyle kişilik, iş performansı ve iş doyumu arası ilişkilerin incelenmesi. *İş'te Davranış Dergisi*, 4(1), 11-24.

- TDK, (2024). *Türk Dil Kurumu*. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden 25.12.2024 tarihinde ulaşılmıştır.
- TDK, (2024). *Türk Dil Kurumu*. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden 31.12.2024 tarihinde ulaşılmıştır.
- Tekerci, H. (2008). *Farklı okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki doyumlarının ve tutumlarının incelenmesi*. (Yayın No: 219036). [Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi]. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Tekin, M., & Zerenler, M. (2013). *İşletmelerde kriz yönetimi* (5. Baskı). Nobel Yayın Dağıtım.
- Tekin, Ö. F. (2015). Kriz yönetimi ve kamu yönetimi için önemi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 18(2), 119-135.
- Tokmak, A. I. (2019). *Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumlarını etkileyen etmenlerin incelenmesi*. (Yayın No: 581860). [Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Töre, E. (2020). Okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerinin incelenmesi: Devlet okulu ve özel okul karşılaştırması. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 14(33), 379-396.
- Tuğcu, Ş. (2004). Kriz yönetiminde liderlik kavramının önemi. *Selçuk İletişim*, 3(2), 16-22.
- Tunacan, S., & Çetin, C. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespitine ilişkin bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29(29), 155-172.
- Tutar, H. (2000). *Kriz ve stres ortamında yönetim*. Hayat Yayınları.
- Tutar, H. (2007). *Kriz ve stres ortamında yönetim* (2. Baskı). Hayat Yayınları.
- Tutar, H. (2021). *Kriz ve stres yönetimi* (5. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Tutar, H. (2022). Nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenirlik: Bir model önerisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(Özel Sayı 2), 117-140.
- Türnüklü, A. (2000). Eğitimbilim araştırmalarında etkin olarak kullanılabilecek nitel bir araştırma tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 24, 543-559.
- Tüz, M. (2001). *Kriz ve işletme yönetimi* (1. Baskı). Alfa Yayınları.
- Ulusoy, T. (1993). *İşletmelerde iş tatmini ve karşılaştırmalı bir uygulama araştırması*. (Yayın No: 25677). [Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi]. İşletme İktisadı Enstitüsü, İstanbul.

- Ulusoy, Z. K. (2020). *Okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerinin liderlik stilleri açısından incelenmesi (İzmir örneği)*. (Yayın No: 643307). [Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Ulutaş, S. (2010). *Kriz yönetimi ve dönüşümcü liderlik*. (Yayın No: 253631). [Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Ünal, A., & Gül, İ. (2024). Öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ile iş doyumu, yaşam doyumu ve yaşam anlamı düzeyleri arasındaki ilişki. *The Journal of International Educational Sciences*, (25), 89-107.
- Ünal, S. (2000). İlköğretim okulu yöneticilerinin okullarında motivasyonu sağlama etkinlikleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(7), 84-90.
- Üngüren, E., & Yıldız, S. (2009). Konaklama işletmelerinde çalışanların demografik değişkenlerinin iş tatminine etkilerinin saptanması yönelik bir araştırma. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (1), 37-47.
- Üzümcü, B., & Müezzini, E. E. (2018). Öğretmenlerin bilişsel esneklik ve mesleki doyum düzeyinin incelenmesi. *Sakarya University Journal of Education*, 8(1), 8-25.
- Vaiz, O., Bahçelerli, N. M., & Vaiz, A. (2019). Öğretmenlerin eğitim denetmenlerine ilişkin metaforik algıları. *Folklor/Edebiyat*, 25(97), 263-270.
- Vural, B. (2004). *Yetkin- İdeal-Vizyoner öğretmen*. Hayat Yayınları.
- Wanko, J. M. (2000). *Crisis prevention teams in high schools*. Seton Hall University Dissertations and Theses (ETDs). 1170. <https://scholarship.shu.edu/dissertations/1170>
- Woolfolk, A. E. (1998). *Educational psychology*. Allyn and Bacon.
- Yağar, F., & Dökme, S. (2018). Niteliksel araştırmaların planlanması: Araştırma soruları, örneklem seçimi, geçerlik ve güvenirlik. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(3), 1-9.
- Yağcı, Ö. (2020). Kriz yönetimi: Kaçınılmazı anlamak. F. S. Güngör & K. Romya Bilgin (Ed.), *Kriz yönetimi: Teşhis, engelleme, müdahale* içinde (s. 3-14). Gazi Kitabevi.
- Yalnız, B. (2022). Öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algıları ve okul yöneticisi desteği algıları ile iş doyumu algıları arasındaki ilişki. (Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Pamukkale Üniversitesi). Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Yavaş, H. (2001). Doğal afet yönetimi ve yerle gündem 21 çalışmaları kapsamında İzmir'de deprem riski. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(3), 118-138.
- Yavuz, Ö., Aktay, E., Tunç Acar, A., Yavuz, F., & Tan, M. (2021). Okul müdürlerinin kriz yönetimine yönelik görüşleri. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 8(76), 2745-2753.

- Yazıcı, H. (2009). Öğretmenlik mesleği, motivasyon kaynakları ve temel tutumlar: Kuramsal bir bakış. *Kastamonu Education Journal*, 17(1), 33-46.
- Yazıcıoğlu, İ. (2009). Konaklama işletmelerinde iş görenlerin örgütsel güven duyguları ile iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerine bir alan araştırması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(30), 236-238.
- Yelboğa, A. (2012). Örgütsel adalet ile iş doyumu ilişkisi: Ampirik bir çalışma. *Ege Akademik Bakış*, 12(2), 171-182.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2021). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (12. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, Ş. (2016). Sosyal hizmette krize müdahale yaklaşımının kullanımı krize müdahale. *Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 3(4), 481-486.
- Yıldız, B. (2013). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş stresi, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna yönelik algılarının incelenmesi*. (Yayın No: 345622). [Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, H., & Karahan, A. (2009). Bireylerin kişisel özellikleri yönünden iş doyum düzeylerine göre tükenmişlikleri: Afyonkarahisar ilinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 197-214.
- Yirci, R., & Kirişçi, G. (2021). Eğitimcilerin gözünden Türk eğitim sistemindeki krizler ve çözüm önerileri. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41(3), 1915-1950.
- Yirmibeş, H., & Uçar, M. Y. (2022). Öğretmenlerin iş doyumunun demografik değişkenler açısından incelenmesi: Aydın ili örneği. *Uluslararası Eğitimde Mükemmellik Arayışı Dergisi (UEMAD)*, 1(2), 1-16.
- Yücel, İ., & Bektaş, C. (2012). Job satisfaction, organizational commitment and demographic characteristics among teachers in Turkey: Younger is better?. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 1598-1608.
- Yürür, S. (2005). *Ödüllendirme sistemleri ile örgütsel adalet arasındaki ilişkilerin analizi ve bir uygulama*. (Yayın No: 188279). [Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Üniversitesi, Bursa.



EKLER

Ek 1. Etik Kurul İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 11.10.2023-154870



T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
Bilim Etik Kurulu
Sosyal Bilimler Etik Kurulu

Sayı : E-30640013-108.01-154870
Konu : Etik Kurul İzni

REKTÖRLÜK MAKAMINA
Sayın Dr. Öğr. Üyesi Safiye Çiğdem GÖREN
Öğretim Üyesi

İlgi : 26.09.2023 tarihli ve 4998 sayılı yazı.

"Okul Müdürlerinin Kriz Çözme Becerilerinin Öğretmenlerin Mesleki Doyumuna Etkisi İle İlgili Öğretmen Görüşleri" adlı araştırmanız Sosyal Bilimler Etik Kurulu tarafından bilimsel araştırma etiği yönünden incelendi ve değerlendirildi. Konu ile ilgili kurul görüşü ektedir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Doç. Dr. Seda SABAH
Etik Kurul Başkanı

Ek:Dr. Safiye Çiğdem GÖNEN (1 Sayfa)

Belge Doğrulama Kodu :BS95L40MHS Pin Kodu :95172

Belge Takip Adresi :
<https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5544&eD=BS95L40MHS&eS=154870>

Adres: Akbilek Mah. Muhsin Yazıcıoğlu Cad. No:7 Merkez/Amasya
Telefon:2600060 Faks:2600059
e-Posta: genelsekreterlik@amasya.edu.tr Web: <http://www.amasya.edu.tr/idiari/etik-kurul/bilim-etik-kurulu.aspx>
Kep Adresi: amasyauniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için: Önder ERYILMAZ
Unvanı: Etik Kurul Üyesi

Tel No: 1



Ek 2. Etik Kurul Değerlendirme Formu

	AMASYA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ETİK KURUL DEĞERLENDİRME FORMU

Araştırmanın Başlığı : Okul Müdürlerinin Kriz Çözme Becerilerinin Öğretmenlerin Mesleki Doyumuna Etkisi İle İlgili Öğretmen Görüşleri	
Başvuru Formunun Etik Kurula geldiği tarih	26.09.2023
Başvuru Formunun Etik Kurulda incelendiği tarih	11.10.2023
Karar tarihi	11.10.2023

SONUÇ

1.	☒ Kabul
2.	☐ Düzeltme gereklidir: Etik sorun olabilecek sorular/maddeler, süreçler ya da unsurlar bulunmaktadır. Açıklama:
3.	☐ Red Gerekçe, Görüş, Tavsiye ve Açıklamalar:

Başvuru dosyasının incelenmesinde hazır bulunan ve araştırmayla doğrudan veya dolaylı olarak ilişkisi bulunmayan Etik Kurul başkan ve üyelerinin ad,soyad ve imzaları.

Doç. Dr. Seda SABAH	Başkan	Eğitim Fakültesi
Doç.Dr. Melike BAŞ	Üye	Yabancı Diller Yüksekokulu
Doç.Dr. Üyesi Fatih CAN	Üye	Eğitim Fakültesi
Dr. Öğr. Üyesi Nihan OSMANOĞLU	Üye	Eğitim Fakültesi
Doç. Dr. Ash ALTANLAR	Üye	Mimarlık Fakültesi
Doç. Dr. Önder ERYILMAZ	Üye	Eğitim Fakültesi
Dr. Öğr. Üyesi Ayşe ŞAHİN	Üye	Sabuncuoğlu Şerefeddin SHMYO
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Yıldız	Üye	Eğitim Fakültesi

Ek 3. Araştırma İzni (Tokat İl Milli Eğitim Müdürlüğü Resmi Yazısı)

Amasya Üni Gelen Evrak Tarih ve Sayısı: 22.01.2024-174930



T.C.
TOKAT VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-27001677-44-94702662
Konu : Araştırma İzni

18.01.2024

AMASYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : Amasya Üniversitesi Rektörlüğü (Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)' nün 28.12.2023 tarihli ve E-47526769-302-170043 sayılı yazısı.

İlgi yazınız ekinde gönderilen Üniversitenizin Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Enes BULUT'a ait araştırma izni Müdürlüğümüz İnceleme Komisyonu tarafından incelenmiş, söz konusu araştırmanın yapılmasında herhangi bir sakınca olmayacağı kanaatine varılmış olup, konu ile ilgili Valilik Onayı ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi, uygulamanın okullarımızdaki durum hakkında bilgi sahibi olmak ve veri tabanı oluşturmak açısından anket sonucunun Müdürlüğümüze bildirilmesini arz ederim.

Hüseyin KIR
Vali a.
İl Milli Eğitim Müdürü

Ek: Valilik Makam Onay'ı (1 sayfa)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Yeşilirmak Mah. Mehmet Şahin Bul. No 38 Merkez/TOKAT

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

Telefon No : 0 (356) 214 10 17

Bilgi için: Ayşe ORGEL

E-Posta: stratejigelistime60@meb.gov.tr

İnternet Adresi: www.mebb.gov.tr

Unvan : Memur

Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Faks: 3562141186

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 4a2e-87fd-3ce0-9bc2-170e kodu ile teyit edilebilir.

Ek 4. Araştırma İzni Valilik Oluru



T.C.
TOKAT VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-27001677-44-94444468
Konu : Anket Çalışma İzni

16/01/2024

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzni ve Uygulama Yönergesi.
b) 01/09/2023 tarihli ve E-27001677-44-82643424 sayılı Valilik Makam Onayı.
c) Araştırma İzni İnceleme Komisyonunun 11.01.2024 tarihli tutanağı.
d) Amasya Üniversitesi Rektörlüğü (Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)'nın 28.12.2023 tarihli ve E-47526769-302-170043 sayılı yazısı.

Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Enes BULUT'un, Dr. Öğr. Üyesi Safiye Çiğdem GÖREN'in danışmanlığında hazırlanmış olduğu "Okul Müdürlerinin Kriz Çözme Becerilerinin Öğretmenlerin Mesleki Doyumuna Etkisi İle İlgili Öğretmen Görüşleri" konulu çalışmalarına veri sağlamak amacıyla tez çalışması yapma izin talebine ilişkin ilgi (d) yazı ve ekleri komisyonumuzca incelenmiştir.

Söz konusu anketin, İlgi (a) Genelge gereği, 01.01.2024-01.03.2024 tarihleri arasında, Tokat İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı Okul/Kurum öğretmenlerine uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde Olur'larımıza arz ederim.

Hüseyin KIR
İl Milli Eğitim Müdürü

Ek:
1-Tutanak (1 sayfa)
2- Amasya Üniv. Rektörlüğü Yazısı ve Yazı Ekleri
(15 sayfa)

OLUR
Harun KAZEZ
Vali a.
Vali Yardımcısı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Yeşilirmak Mah. Mehmet Şahin Bul. No:38 Merkez/TOKAT

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

Telefon No : 0 (356) 214 10 17

E-Posta: stratejigelistime60@meb.gov.tr

Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Bilgi için: Ayşe ÖRGEL

Unvan : Memur

İnternet Adresi: www.meb.gov.tr

Faks: 3562141186

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden **8a3e-1195-30f2-b31f-549e** kodu ile teyit edilebilir.

Ek 5. Veri Toplama Aracı

OKUL MÜDÜRLERİNİN KRİZ ÇÖZME BECERİLERİNİN ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ DOYUMUNA ETKİSİ İLE İLGİLİ ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

Yönerge

Bu tez çalışması ile okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumuna etkisini ortaya çıkarmak ve okul müdürlerinin kriz çözme becerilerini geliştirebilmek adına olası çözüm yolları üretmek amaçlanmıştır. Çalışmaya katılmak gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışma boyunca kişisel bilgiler korunacak olup, gizlilik son derece önemli olacaktır. Çalışmanın süresi yaklaşık 30 dakika olacaktır. Çalışmada katılımcıların izni alınarak ses kaydı yapılacaktır daha sonra ses kaydı hiç bozulmadan Word'e aktarılacaktır. Elde edilen veriler sadece araştırmanın amacı doğrultusunda kullanılacaktır.

Dr. Safiye Çiğdem GÖREN & Enes BULUT

Amasya Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Yönetimi Bölümü

Demografik Sorular

Bu bölümde kişisel bilgilerinizi içeren sorular bulunmaktadır, lütfen tüm soruları cevaplayınız.

1. Cinsiyet: () Erkek () Kadın
2. Yaş:
3. Medeni Durum: () Bekar () Evli
4. Eğitim Seviyesi: () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora
5. Branş:
6. Kıdem:
7. Bulunduğunuz Kurumda Çalışma Süreniz:
8. Okul Türü: () İlkokul () Ortaokul () Lise

Görüşme Soruları

- 1) Kriz kavramını nasıl tanımlarsınız? Açıklayınız.
- 2) Kriz çözme becerileri size göre neyi ifade etmektedir? Açıklayınız.
- 3) Mesleki doyum ifadesi size göre ne anlam ifade etmektedir? Açıklayınız.
- 4) Okul müdürünüz kriz ile karşılaştığında krizi çözmek adına nasıl bir metot izlemektedirler?
- 5) Uygulanan kriz çözme yöntemini uygun buluyor musunuz? Nedenleriyle açıklar mısınız?
- 6) Okul müdürlerinin kriz çözme becerileri mesleki doyumunuzu etkiliyor mu? Açıklayınız.
- 7) Okul müdürlerinin kriz çözme becerileri mesleki doyumunuzu etkilemesinin size göre nedenleri nelerdir? Açıklayınız.
- 8) Okul müdürünüzün kriz çözme becerilerinin öğretmenlerin mesleki doyumuna etkilerinin sonuçları sizce nelerdir? Açıklayınız.
- 9) Okul müdürlerinin kriz çözme becerilerinin geliştirilmesi için sizce neler yapılabilir?
- 10) Ekleme istediğiniz başka bir şey var mıdır?

