



Uluslararası Öğrenen Toplum Dergisi

e-ISSN: 3023-8374

2024 | Cilt 1 | Sayı 2

Sayfa 318-335

International Society That Learn journal

e-ISSN: 3023-8374

2024 | Volume 1 | Issue 2

Page 318-335



Öğretmenlerin Kriz Yönetim Beceri Düzeyleri

Teachers' Crisis Management Skill Levels

Özlem KARACA 

<https://orcid.org/0009-0001-2056-0617>

Denizli, Türkiye, ozlemkarabyk132@gmail.com

Derya ZEYBEKOĞLU 

<https://orcid.org/0009-0003-7743-0922>

Denizli, Türkiye, deryazeybekoglu20@gmail.com

Kerim ERSOY 

<https://orcid.org/0009-0007-4330-9031>

Denizli, Türkiye, ersoykerim08@gmail.com

Derya İNCİALAN 

<https://orcid.org/0009-0007-3127-3748>

Denizli, Türkiye, deryaiii2104@gmail.com

Bünyamin ŞAHBAN 

<https://orcid.org/0009-0009-1435-337X>

Denizli, Türkiye, bsahban@gmail.com

Soner AKBAŞ 

<https://orcid.org/0009-0007-9499-3056>

Denizli, Türkiye, sonerakbas74@gmail.com

Yükleme: 30.10.2024; Kabul: 01.12.2024; Yayınlanma: 02.12.2024

Karaca, Ö., Zeybekoğlu, D., Ersoy, K., İncialan, D., Şahban, B., & Akbaş, S. (2024). Öğretmenlerin Kriz Yönetim Beceri Düzeyleri. *Uluslararası Öğrenen Toplum Dergisi*, 1(2), 318-335.

Özet

Bu araştırmada öğretmenlerin kriz yönetim becerilerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırma betimsel tarama modelinde yapılmıştır. Merkezefendi ilçesinde 341 öğretmene maksimum çeşitlilik örneklem seçimiyle ulaşılarak veri toplanmıştır. Araştırma verilerinin güvenilirliği yüksek ölçülürken normal dağılım şartlarını taşıdığı görülmüş ve analizlerde parametrik testler kullanılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin kriz yönetim becerileri kriz öncesi, kriz esnası ve kriz sonrası faaliyetler boyutlarıyla genel kriz yönetin beceri düzeydedir. Bu durumun eğitim öğretimde yaşanabilecek krizlerde önemli işlevler göreceği öngörülmektedir. Öğretmenlerin kriz yönetim beceri düzeylerinin yaş, kıdem, eğitim düzeyi, çalıştığı kademe ve kariyer basamağına göre farklılık göstermez iken cinsiyet ve medeni duruma göre ise anlamlı farklılık göstermiştir. Cinsiyetlerine göre kadın öğretmenlerin kriz öncesi faaliyetlerde kriz yönetim becerilerini erkek öğretmenlere göre daha yüksek gördükleri tespit edilmiştir. Bununla birlikte medeni durumlarına göre evli öğretmenlerin kriz öncesi, kriz esnasında ve genel kriz yönetimi becerilerinin bekar öğretmenlerden yüksek olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kriz, yönetim, beceri, öğretmen, okul, eğitim

Abstract

This research aimed to reveal teachers' crisis management skills. The research was conducted in a descriptive survey model. Data was collected by reaching 341 teachers in Merkezefendi district with maximum diversity sampling selection. While the research data was measured to be highly reliable, it was observed that they met normal distribution conditions and parametric tests were used in the analyses. In the research, teachers' crisis management skills are at the general crisis management skill level in terms of pre-crisis, during-crisis and post-crisis activities. It is anticipated that this situation will serve important functions in crises that may occur in education and training. While teachers' crisis management skill levels did not differ according to age, seniority, education level, working level and career stage, they showed significant differences according to gender and marital status. It has been determined that female teachers consider their crisis management skills to be higher than male teachers in pre-crisis activities, depending on their gender. However, according to their marital status, it is seen that married teachers' pre-crisis, during-crisis and general crisis management skills are higher than single teachers.

Keywords: Crisis, management, skill, teacher, school, education

GiriŐ

Eğitim faaliyetlerinin en temel iŐđöreni olan öğretmenlerin mesleğini yaparken öğrenciler, meslektaŐları, velileri ve yöneticileri ile sürekli iletiŐimde olmaları zaman zaman krizlerle karŐılaŐmalarına neden olmaktadır. Krizlerle karŐılaŐmaları durumunda kriz yönetim becerileri daha da önemli hale gelmektedir. Bu dönemlerde öğretmenlerin bu beceriyi bilme ve kullanabilmeleri kritik önem arz etmektedir. Bu nedenle bu çalıŐmada öğretmenlerin kriz yönetim beceri düzeyleri araŐtırılmıŐtır.

Kriz yönetimi, bir kriz senaryosunu metodik ve mantıklı bir Şekilde çözmeyi amaçlayan, titizlikle yürütölen bir dizi prosedürü kapsar. Bu yaklaşım, gerekli karar alma adımlarını sıralayarak yeni kararların sistematik bir Şekilde formöle edilmesini, bu kararların uygulanmasından sorumlu ekibin bir araya getirilmesini ve kararların uygulanmasının sonuçlarına hızla ulaŐılmasını kolaylaŐtırır (Aksu, 2009). Ortaya çıkabilecek olası kriz durumlarına hazırlıklı olmak için kuruluşların kriz yönetim ekipleri kurmaları zorunludur. Bu ekiplerin boyutu çok geniŐ olmasa da, kriz sürecinde bilgi ve becerilerini etkin bir Şekilde kullanabilecek kiŐilerden oluŐması çok önemlidir (Dinçer, 2013). Bir kuruluşun çevresindeki fırsatların ve kısıtlamaların zamanında belirlenmesi ve değerlendirilmesi, kuruluşun başarısının ve hayatta kalmasının kritik belirleyicileridir (Tutar, 2011). Kriz yönetimi, karmaŐık bir Şekilde birbirine bağlı olan karmaŐık süreçleri kapsar. Ortak bir temel ve sınırlı finansal kaynaklarla istikrar durumuna ulaŐmak için uygulanan önlemlerin bir araya getirilmesi olarak tanımlanabilir (Aksu, 2008). Eğitim etkinliklerinde kriz ise çatıŐma ve kaos ortamının artması ya da eğitim sürecini olumsuz etkileyen olay ya da durumların olmasıdır. Eğitim sürecinde yaŐanan krizlerin eğitimi olumsuz etkilememesi ve bu durumun sürmemesi için krizin yönetilmesi ve bertaraf edilmesi gerekmektedir. Bundan dolayı öğretmenlerin kriz yönetim becerilerinin bilinmesi gerekmektedir. Bu çerçevede araştırma nicel ve tarama modelinde yapılmıştır.

Kriz Yönetimi Kavramı

Ayrıca, kriz yönetiminin başarısı ve etkinliği büyük ölçüde kriz yönetim ekibi içinde yetenekli liderlerin varlığına bağlıdır (Klan, 2003). Kriz yönetimi alanında çok önemli belirleyiciler olarak hizmet ettikleri için, kuruluşun fırsatlarla ve tehditlerle karŐılaŐmasının önemi abartılamaz. Tehditlerin söz konusu olduğu durumlarda potansiyel kayıpları azaltmaya odaklanılırken, fırsatların ortaya çıktığı durumlarda çabalar potansiyel kazançları optimize etmeye yönlendirilmelidir (Dinçer, 2013).

Kriz yönetiminin bazı özellikleri aŐađıdaki gibidir (Topaloğlu, 2019):

- Etkili bir biçimde idare edilen kriz için, bu durum aynı zamanda krizin önlenmesini de içeren bir süreç olmaktadır. Örgütlerde krizlerin kısa sürede kontrol altına alınmasını sağladığı gibi zararların ve kayıpların belirli bir sınırlarda tutulması anlamında da avantaj sağlayabilmektedir
- Kriz yönetiminde kriz yöneticilerinin krizi algılama şekilleri krizi tehdit edici unsur olarak algılamaları krizin ortaya çıkmasının önlenmesinde ve krizle mücadelede etkin olmaktadır
- Kriz yönetiminde kontrol, maliyet, durumsallık, iletişim, planlama, düzenleme, kültür, birbirine bağlılık ve sistemlerin karmaŐıklığı çok önemli bir yer tutmaktadır
- Kriz yönetimi sürekli devinim içerisinde bulunan süreçtir. BaŐı ve sonu bulunmamaktadır
- Kriz yönetimi çok sayıda süreçten oluşmaktadır
- Kriz yönetimi, krizlerin çeŐidine uygun olacak şekilde tasarlanıp uygulanmalıdır.
- Kriz yönetimi örgütün sahip olduğu niteliklere göre değişiklik göstermektedir

Kriz Yönetiminde Liderlik

Kriz liderliği, istenmeyen bir zamanda ortaya çıkan elverişsiz ve öngörülemeyen bir durumdan, örgütsel ortamdaki diğer üyeler üzerinde etki yaratarak veya durumdan elde edilen avantajları kullanarak etkin bir şekilde çıkma eylemi olarak tanımlanabilir. Krizin altında yatan neden ne olursa olsun, olumsuz senaryonun yansımalarının en uygun şekilde sistematik olarak değerlendirilmesini gerektirir (Topaloğlu, 2019).

Kriz liderliği değerlendirmesi, tüm özelliklerini kapsayacak şekilde kriz dıŐı zamanlarda liderlik olarak da görülebilir (KurtuluŐ, 2009). Bir krizin içinden geçmek kuŐkusuz zorlu bir durumdur. Bu tür durumlarla karŐılaŐan yöneticiler, bu durumlarda profesyonel yürüngelerini ilerletebilirler.

Kriz liderliđi kavramı, üretkenlikte düşüŐe yol ačan ve sürekli gelişen bir ortamda yol alırken kurum içindeki bireyler üzerinde etki yaratma kapasitesini kapsar (Klan, 2003).

Kriz yönetimi alanında başarının temel göstergelerinden biri "liderlik" kavramıdır. Bir kişinin lider olarak tanınabilmesi için bireyleri ortak bir hedef doğrultusunda bir araya getirme, onlara ilham ve enerji verme, kalıcı bir etki yaratma ve dönüşümü başlatma becerisine sahip olması gerekir. Etkili liderliğin temel gerekliliklerinden biri etik değerlere sahip olmak ve anlamlı bir mesaj yaymaktır (KurtuluŐ, 2009).

Lider, biliŐsel ve entelektüel çerçevesine dayanarak ileride ne olacağına dair bir imaj inşa eder. Bu olgu liderin vizyonu olarak adlandırılır. Daha sonra lider kendi mesajına bağlı kalır ve

etrafındakiler de onun liderliğini taklit eder. KargaŐa zamanlarında otantik lider gerçek özünü ortaya koyar. Kriz dönemlerinde yeni koşulların ve düzenlemelerin geçerli sayılması akla yatkındır. Bu kriz dönemlerinde, krizin yaŐandığı yerde endiŐe ve kaygı duygusunun hâkim olduğu vurgulanmaktadır (KadıbeŐegil, 2008). Bununla birlikte, gerçek bir lider krize çözümler üretme becerisine sahiptir ve bu sayede iyimser bir bakıŐ açısını koruyabilir. Bu iyimser enerji, kriz dönemlerinin bireylerin mevcut koŐulları deđiŐtirme ve deđiŐimi etkileme arzusu için katalizör görevi görmesi nedeniyle çözümlerine nüfuz eder. Kriz dönemlerinde yerleŐik çözümler etkinliğini yitirir; ancak gerçek bir lider bunun aksine yeni çözümler formüle eder ve diğerlerinden farklılığını etkili bir Şekilde ortaya koyar (Tutar, 2011).

Bu anlamda liderlik bir “görev” değil, kaçınılmaz bir sorumluluk olarak ifade edilebilmektedir. Kriz yönetiminin bir diğer baŐarı faktörü ise sadece görevin yerine getirilmesi değil, liderliğin gerektirdiği tüm niteliklerin ortama konması olarak ifade edilmektedir (KadıbeŐegil, 2008).

Lider, bir kuruluŐ veya topluluk içindeki bireyleri ortak bir hedef doğrultusunda uyumlu bir Şekilde iŐbirliđi yapmaları için harekete geçirme rolünü üstlenir. Bu liderlik figürü, insanları bir araya getirme ve grup içinde uyum duygusunu teŐvik etme yetkisine sahiptir. Sadece yapıcı eylemlerde bulunma algısı bile gerginliğin ve korkunun hafifletilmesine yardımcı olur ve nihayetinde bir krizin çözümlerini kolaylaŐtırır. İdeal olarak, kuruluŐlar dengeyi korumalıdır, ancak krizler bu dengeyi bozma ve temellerini aŐındırma potansiyeline sahiptir. Sonuç olarak, örgüt liderleri örgütü oluŐturan bireylerle birlikte krizleri etkili bir Şekilde yönetmek ve üstesinden gelmekle görevlidir (Luecke, 2008).

Etkili liderler, kurum içindeki bireyler üzerinde etki yaratma konusunda geliŐmiŐ bir yeteneğe sahiptir. Kriz dönemlerinde bu yeteneklerini kullanarak baŐkalarını etkileme çabalarında otoriter ya da korkuya dayalı taktiklerin kullanılmasını engelleyebilirler. Bu yetenek özellikle kararlı liderlik gerektiren kriz senaryolarında büyük önem taŐır. Genel olarak tehdit, baskı ve zorlamanın uygulanması, diğerlerinin etkinliği ve verimliliği üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabilir. Sonuç olarak, olağan koŐullarda bireylere avantaj sağlayan etkileme teknikleri kriz dönemlerinde daha da büyük önem kazanabilir (Aymankuy, 2001). Etkileme becerileri hem kritik hem de kritik olmayan bağlamalarda bireyler üzerinde uygulanarak geliŐtirilebilir ve liderlerin bir kriz ortaya çıkmadan önce bu yeterlilikleri edinmelerine ve geliŐtirmelerine olanak tanır. Krizleri etkili bir Şekilde yönetebilmek için liderlerin üç temel yeteneğe sahip olması gerekir: etkili iletişim, farklı görüŐ ve değerlerin ifade edilmesine elveriŐli bir ortamın teŐvik edilmesi ve kurumsal çerçeve içinde diğer bireylerin bakıŐ açılarının

dikkate alınması (Klan, 2003). KargaŐa dđnemlerinde, etkilenen bireyler dđmende kararlı figürlere ihtiyaç duyar. Kendine güvenen ve sorunları çđzme konusunda sarsılmaz bir kararlılığa sahip bir lider her Őeyden önceliklidir. Sonuç olarak, komutanlar çatıŐmanın kalbine en ön saflarda girerler. Winston Churchill, hava saldırılarının amansız saldırısının ortasında, Londra'nın kalabalık sokaklarında halkın yanında durdu (Tutar, 2011). Lee Iacocca, 1980'lerde Chrysler'i kurtarma çabalarına katılımıyla yaygın bir tanınırlık kazanmıŐtır. Liderlerin kamusal alandaki varlığı büyük önem taşımaktadır. Paul Argenti, New York'taki 11 Eylül felaketini incelerken, halk tarafından en görünür olan kriz liderlerinin en etkili olanlar olduğunu keŐfetmiŐtir (Luecke, 2008). Kriz döneminde kriz liderlerinin altı temel konuda beceri göstermesi gerekmektedir. Bunlar (James and Wooten, 2005):

1. Öğüt içerisinde güven oluşturulması
2. Öğüt içerisinde ortak bir düşünce yapısı oluşturulması
3. Öğütün zayıflıklarının saptanması
4. Akılcı ve hızlı kararlar verilmesi
5. Cesur hamlelerde bulunmak
6. DeđiŐimi etkilemek için krizden ders çıkarmak

Bir kurumda liderlik pozisyonunda bulunan kiŐi, bir kriz olayının öncesinde, sırasında ve sonrasında son derece önemli bir konuma sahiptir. Söz konusu krizin süresini, yoğunluğunu ve nihai sonucunu belirleyen, bu kişinin yetkinliği ve becerisidir. Bir krizin kurum üzerindeki yansımalarını hafifletmek için liderler, kurum içindeki veya genel olarak toplumdaki bireylere ilham verme ve onları motive etme, böylece onların ihtiyaç ve isteklerini karŐılama yeteneğine sahiptir. Bu yaklaŐımın uygulanması, kurum içinde yapıcı bir çerçeve oluŐturulmasını sağlayarak krizin olumsuz sonuçlarını hafifletebilir (KurtuluŐ, 2009). Belirli yetkinliklerde yeterlilik, liderlerin krizin yarattığı zorlukları etkili bir Şekilde aŐması ve zararlı etkilerini en aza indirmesi için zorunludur.

- Sakin kalmak: Kriz yönetimi açık düşünme, duygusal kontrol ve denge gerektirir.
- Açık fikirli olmak: Olabildiğince fazla bilgi edinip sürekli dinleyici konumunda bulunmak kriz yönetimi becerilerinin önemli hususlarından biridir.
- Kararlı olmak: Karar vericinin kendi fikirleri ve baŐkalarından elde edilen veriler göz önünde bulundurularak karar belirlenmelidir. Sadece kısmi bilgiye öncelik vererek karara varmak burada önem kazanmaktadır.
- Esnek olmak: Kritik olaylar hakkında aktarılan bazı bilgilerin yanlış veya eksik olduğunu unutmadan hızla deđiŐen durumlara uyum sağlamak bir diğer kriz yönetimi becerisidir.

- İkna edici olmak: Kriz yönetimi, kurum çalıŐanlarına oluŐturulan yönergeleri izlemeye ikna etmeyi gerektirir.

Eğitim Örgütlerinde Kriz Yönetimi

Sayın'a (2008) göre, birçok eğitim kurumu günümüzde kriz yönetimini yalnızca doğal felaketler veya potansiyel sabotaj eylemleriyle ilgili olarak algılamaktadır. Oysa kriz yönetimi, daha kapsamlı bir incelemeyi gerektiren bir çerçeve ve anlayıŐı kapsamaktadır. Potansiyel kriz gidiŐatını etkin bir Şekilde denetleyebilmek için eğitim kurumları, ilgili kılavuz ilkelere bağlı kalarak kendi bireysel gereksinimlerine göre gerekli araŐtırmaları yapmalıdır. Sayın (2008), eğitim kurumlarında kriz yönetimi alanındaki araştırma çabalarının baŐarılı bir Şekilde yürütülmesinin, bazı kurucu faktörlerin bir araya gelmesini gerektirdiğini belirtmektedir. Bu öğeler Őunlardır:

Politika ve Liderlik: Eğitim kurumları tarafından politikaların oluşturulması, faaliyetlerin yürütülmesi için gerekli yapıyı oluŐturur. Bir kriz senaryosuyla yetkin bir Şekilde baŐa ıkılabilmek için merkezi veya bölgesel stratejiler geliŐtirmek ve eğitim kurumlarını bu stratejilere dahil etmek zorunludur. Eğitim kurumu yöneticilerinin sahip olduğu liderlik özellikleri, söz konusu stratejilerin baŐarılı bir Şekilde yürütülmesini kolaylaŐtırır.

Kriz Yönetimi Ekibi: Eğitim kurumları, olası krizlerin ele alınmasında en etkili birim olarak hizmet veren kriz yönetim ekipleri kurmuŐtur. Bu ekipler, eğitim tesisinin kendisi, evre ve kurumun içinde bulunduğu daha geniŐ toplumsal bağlam olmak üzere üç farklı alanda faaliyet göstermektedir. Bir kriz ortaya çıktığında gerekli iletişim hatlarını derhal kuran bu kriz yönetim ekiplerinin her alanda en iyi performansı sergilemesi beklenir.

Kriz Yönetimi Planı: Kriz yönetimi planının oluşturulması, eğitim kurumlarının ayırt edici özellikleriyle uyumlu olmalıdır. Bu planın periyodik olarak güncellenmesi ve tüm üyelerin planın içeriği hakkında kapsamlı bir anlayıŐa sahip olması zorunludur. Okul yöneticileri, eğitimciler ve eğitim kurumundaki diğer personel, krizlere etkili bir Şekilde müdahale etmek ve eldeki kriz türüne uygun önlemleri uygulamak için gerekli bilgi ve becerilere sahip olmalıdır. Bu yaklaşım, hem varoluŐsal hem de bireysel tehditlerin olasılığını göz önünde bulundurarak devletin güvenlik kaynaklarını sistematik bir Şekilde kullanmasını gerektirir.

İletişim: Bir krizin farkına varıldığında, tesis içinde ve çevresinde personel, veliler ve toplum üyelerinin dahil olduğu yetkin bir iletişim kurulması zorunlu hale gelir. Etkili iletişimin hızlı doğası krizin çözümünü hızlandırır ve iyileŐme sürecini kolaylaŐtırır. Tersine, iletiŐimdeki herhangi bir kopukluk krizin Őiddetini artırabilir.

Eđitim ve Hizmetler: Krize hazırlık sűreçleri, kriz durumu için belirlenen stratejileri benimseyen ve kriz durumunda nasıl davranması gerektiđini bilen bireylere bađlıdır. Bireyleri ise bu bilince ulaŐtıran faktör eđitimidir. Hazırlık sűrecinin tamamlanma aŐamasında, krizler incelenir, belirli aralıklarla takip edilir, gerektiđinde gűncellenir ve devamlı olarak eđitimler verilir. Eđitim kurumu yűneticileri, örgűtlerinde hangi tűrde krizler yaŐanabileceđini, var olan sorunlardan hangilerine műdahale edilmediđi takdirde örgűte zararlar verebileceđini, örgűt içerisinde karŐılaŐabilecek en kűtű senaryoların neler olabileceđini öngűrebilmelidir. Ayrıca okulun çevresindeki eđitim kurumlarında daha űnce yaŐanan krizlerin neler olduđu, bu krizlere hangi özűm yűntemlerinin uygulandıđı ve bu krizlerin nasıl bir deđiŐime neden olduđu, krizin örgűtte neden meydana geldiđi gibi sorulara cevap aranmaktadır. Bu durum yűneticiler için örgűtlerde oluŐabilecek krizlerin űnlenmesi açısından önemlidir (Sayın, 2008). Toplumlar ve eđitim kurumları, hem ulusal hem de uluslararası Őiddet olaylarıyla tehdit altındadırlar. Çocukların bakımının emanet edildiđi eđitim kurumları, bilgi vermenin yanı sıra onların refahı ve korunmasından da sorumludur. Ebeveynlerin beklentisi, eđitim kurumlarının űzellikle kriz dűnemlerinde gűvenli ve emniyetli bir ortamı garanti altına almak için dođal liderlik yeteneklerini sergilemeleridir (DebeŐ, 2021). Toplum içinde eđitim kurumları en sađlam kurumlar olarak algılanmaktadır. Bu kurumlar, hayati insan kaynaklarına ve toplumdaki etkili ađlara eriŐim sađlamak için műthiŐ bir gű olan bilgiyi kullanma becerisine sahiptir (Thompson, 2005).

Okullarda Etkili Kriz Yűnetiminin Ögeleri

Okullarda etkili kriz yűnetiminin temel unsurları Őu Őekildedir.

Politika ve Liderlik. Politika, eylemlerin gerçekleŐtirilebileceđi bir temel ve yapı sunar. Bir krizle baŐarılı bir Őekilde baŐa çıkma olasılıđı, bűlűm dűzeyinde bir planın ve her bina için her okulun űzel koŐullarına, kaynaklarına ve ortamına uyacak Őekilde űzelleŐtirilmiŐ bireysel planların varlıđıyla artar (DebeŐ, 2021). Bu planların etkili bir Őekilde uygulanmasını garanti altına almak ve yeterince hazırlıklı olmak için gűlű bir liderliđe sahip olmak zorunludur.

Krizle Műdahale Ekibi. Okul kriz műdahale ekibi, eđitim kurumlarındaki çok çeŐitli krizleri ele alan oldukça etkili bir örgűtsel birimdir. Bireysel okul binası, yűnetim merkezi ve toplum olmak űzere ű farklı dűzeyde etkin bir Őekilde faaliyet gűsteren bu ekipler, kriz zamanlarında yardım sunan ve proaktif űnlemleri kolaylaŐtıran kapsamlı bir ađ oluŐturur.

Okul Kriz Yűnetim Planı. Krizleri yűnetmek için kapsamlı bir stratejiye sahip olan ve bu tűr durumları ortaya çıkmadan űnce ele almak için yeterli donanıma sahip olan okullar,

öğrencileri ve personeli etkili bir şekilde ele almaya çok daha meyillidir. Tersine, iyi hazırlanmamıŐ bir eğitim kurumu düzensizliğe yol açacaktır.

İletişim. Bir kriz durumunda, öğrenciler, veliler, yerel toplum ve medya kuruluşları da dahil olmak üzere eğitim kurumunun tüm üyeleriyle etkili iletişim hatları kurmak zorunludur. Bilgiyi etkili bir şekilde iletme becerisi, istikrarın yeniden tesis edilmesi sürecini hızlandırabilirken, yetersiz iletişim zaten vahim olan bir durumu daha da kötüleştirebilir. Dolayısıyla, kriz dönemlerinde etkili iletişimin önemi yadsınamaz.

Eğitim ve Devamlılığı. Krize hazır olma ve tepki verme, bireylerin politika ve protokolleri anlamasına ve uygun eylemler hakkında bilgi sahibi olmasına bağlıdır. Bu hedef, eğitim oturumları aracılığıyla gerçekleştirilir. Hazır olma durumu, düşünmeyi, rutin incelemeyi ve yıkıcı olayların ardından revizyonu kapsayan sürekli bir çabadır.

Eğitim kurumlarındaki tüm tespit ve girişimlerin sorumluluğunu üstlenen okul yöneticileri, kriz yönetimi alanında oldukça önemli bir işlevi yerine getirmektedir (DebeŐ, 2021). Okul yöneticilerinin, acil durum yaratma potansiyeline sahip tehlikeli durumların önlenmesi konusunda uzmanlığa sahip olmaları gerekmektedir. Ayrıca, kapsamlı stratejilerin formüle edilmesi, eyleme geçirilebilir planların oluşturulması ve okul toplumuna bilgi ve eğitimin sürekli olarak yayılması, krizlerin etkili bir şekilde yönetilmesinde vazgeçilmez olarak kabul edilmektedir (Karasavidou ve Alexopoulos, 2019). Okul yöneticilerinin kriz yönetimine önleyici ve sistematik bir yaklaşım getirmeleri, grup sorumluluğu ve hazırlığı yoluyla proaktif olmaları ve öğrencilerin okuldaki krizin getirdiği risk faktörlerine karşı psikolojik dayanıklılık ve örgütsel dayanıklılık geliŐtirmelerine yardımcı olmaları da aynı derecede önemlidir (DebeŐ, 2021). Kriz durumları, kritik koşulların ortasında seçim yapma sürecini zorunlu kılar ve böylece eğitim liderlerini, yüksek derecede risk taşıyan çeşitli unsurların potansiyel yansımalarını hafifletmek amacıyla kararlar almaları gereken bir çıkmaza sokar (Shobaki, Amuna ve Naser, 2016).

AraŐtırmanın problem cümlesi; Öğretmenlerin kriz yönetim becerileri ne düzeydedir?" şeklinde belirlenmiŐtir.

Alt Problemleri;

1. Öğretmenlerin kriz yönetim beceri düzeyleri ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin kriz yönetim beceri düzeyleri öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır? şeklinde ifade edilmiştir.

Yöntem

Araştırma nicel olarak tarama modelinde yapılmıştır. Tarama modelleri gerçekte olan

e-ISSN: 3023-8374 © 2024 Uluslararası Öğrenen Toplum Dergisi

durumun olduğu gibi herhangi bir müdahalede bulunulmaksızın olduğu haliyle ortaya koymaya çalışan modellerdir (Karasar, 2018). Araştırmada öğretmenlerin sahip oldukları kriz yönetim becerilerinin ortaya konulmasına yönelik olduğundan dolayı tarama modeli en uygun model olarak değerlendirilmiştir.

Örneklem

AraŐtırmanın örneklemini 2024-2025 eğitim yılında Denizli Merkezefendi ilçesinde temel eğitim kademelerinde çalışan 3100 dolayında öğretmen oluşturmaktadır. Maksimum çeşitlilik örneklem seçimiyle farklı temel eğitim kademelerinde ve çeşitli özelliklerde 341 öğretmene ulaşılarak veri toplanmıştır. Öğretmenlerin kişisel değişkenlere göre dağılımı Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1.

Öğretmenlerin Kişisel Değişkenlere Göre Dağılımı

Değişken	Kategori	<i>n</i>	%
Cinsiyet	Kadın	189	55,4
	Erkek	152	44,6
Yaş	23-30	43	12,6
	31-35	74	21,7
	36-40	78	22,9
	41-45	82	24,0
	46 +	64	18,8
Kıdem	0-5 yıl	30	8,8
	6-10 yıl	77	22,6
	11-15 yıl	59	17,3
	16-20 yıl	91	26,7
	21 yıl ve üstü	84	24,6
Medeni durum	Evli	215	63,0
	Bekar	126	37,0
Eğitim düzeyi	Lisans	252	73,9
	Lisansüstü	89	26,1
Kademe	Okulöncesi	57	16,7
	İlkokul	240	70,4
	Ortaokul	44	12,9
Kariyer basamağı	Öğretmen	99	29,0
	Uzman öğretmen	206	60,4
	Başöğretmen	36	10,6
Toplam		341	% 100

Tablo 1’de görüldüğü gibi öğretmenlerin % 55,4’ü kadınlardan oluşurken % 44,6’sı erkeklerden oluşmaktadır. Öğretmenlerin %24,0’ü 41-45 yaş aralığında iken % 22,9’u 36-40 yaş aralığındadır. Öğretmenlerin % 26,7’si 1-20 yıl, % 24,6’sı 21 yıl ve üstünde kıdeme sahiptir. Evli öğretmenlerin oranı % 63,0 iken bekar öğretmenlerin oranı % 37,0’dır. Lisansüstü öğretmen % 73,9 iken lisansüstü öğretmen % 26,1’dir. Öğretmenlerin % 70,4’ü ilkokullarda, %

16,7'si okulöncesinde ve % 12,9'u ortaokullarda çalıŐmaktadır. Öğretmenlerin % 60,4'ü uzman öğretmen % 29,0'u öğretmen ve % 10,6'sı başöğretmen kariyer basamağındadır.

Veri Toplama Araçları

Veri toplama araçları kişisel bilgi formu ve farklılaştırılmıŐ öğretim öz yeterlik ölçeği olmak üzere 2 blümden oluŐmaktadır. Kriz yönetimi ölçeği ÇalıŐkan (2020) tarafından geliŐtirilmiŐtir. Ölçek 23 madde ve üç alt boyuttan meydana gelmektedir. BeŐli likert tipinde olan ölçek "Kesinlikle Katılmam, Katılmam, Karasızım, Katılırim, Kesinlikle Katılırim" sečeneklidir. Alt boyutlar; Kriz öncesi faaliyetler dokuz madde (1-9 maddeler), Kriz esnası faaliyetler 10 madde (10-19 maddeler) ve Kriz sonrası faaliyetler olmak üzere dört madde (20-23 maddeler) ile ölçülmektedir.

Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS programına kodlanarak girilmiŐtir. Araştırma verilerinin güvenilirlik düzeyinin ,92 Cronbach's alpha değerinde ve çok yüksek güvenilirlik düzeyinde olduğu görülmüştür. Ayrıca araştırma verilerinin -,1,50 basıklık ve çarpıklık değerleri arasında yer aldığı görülmüştür. Tabachnik ve Fidell (2013) çalıŐmalarında basıklık ve çarpıklık değerleri -,1,50 aralığında olan verilerin normal dağılım gösterdiğinin kabul edilmesi gerektiğini belirtmektedir. Bu nedenle verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilerek analizlerde parametrik testler kullanılmıştır.

Bulgular

Araştırma alt problemlerinin çözümlü için yapılan analizler sonucunda ulaŐılan bulgular bu bölümde verilmiştir.

Öğretmenlerin kriz yönetim beceri düzeylerine yönelik analiz sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2.

Öğretmenlerin Kriz Yönetim Beceri Düzeyleri

	N	\bar{X}	s	Düzeyi
Kriz öncesi faaliyetler boyutu	341	3,70	,74	Yüksek
Kriz esnası faaliyetler boyutu	341	3,67	,52	Yüksek
Kriz sonrası faaliyetler boyutu	341	3,68	,48	Yüksek
Genel kriz yönetin beceri düzeyi	341	3,68	,47	Yüksek

Tablo 2’de görüldüğü gibi öğretmenlerin kriz yönetim becerilerinin kriz öncesi faaliyetler boyutunda ($\bar{X}=3,70$), kriz esnası faaliyetler boyutunda ($\bar{X}=3,67$), kriz sonrası faaliyetler boyutunda ($\bar{X}=3,68$) ve genel kriz yönetin beceri düzeyinin ($\bar{X}=3,38$) ortalamalarla yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bulgulara göre öğretmenler bütün boyutlarda ve genel olarak kriz yönetim becerilerini yüksek düzeyde görmektedirler. Bu durumun eğitim öğretimde yaşanabilecek krizlerde önemli işlevler görmesi ve krizlerin daha kolay ve etkili biçimde çözümlenmesine imkân sağlaması beklenmektedir.

Öğretmenlerin kriz yönetim beceri düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre analiz sonuçları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3.

Öğretmenlerin Kriz Yönetim Beceri Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Analiz Sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{X}	s	sd	t	p
Kriz öncesi faaliyetler boyutu	Kadın	189	3,79	,71	339	2,23	,02*
	Erkek	152	3,60	,81			
Kriz esnası faaliyetler boyutu	Kadın	189	3,74	,74	339	1,80	,07
	Erkek	152	3,58	,84			
Kriz sonrası faaliyetler boyutu	Kadın	189	3,73	,77	339	1,24	,21
	Erkek	152	3,62	,86			
Genel kriz yönetin beceri düzeyi	Kadın	189	3,76	,70	339	1,94	,05
	Erkek	152	3,60	,80			

* P< ,05

Tablo 3’te görüldüğü gibi öğretmenlerin kriz yönetim beceri düzeylerinin cinsiyetlerine göre kriz öncesi faaliyetlerde ($t_{(339)}=2,23$; $p<,05$) anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Ortalamalara bakıldığında kadın öğretmenlerin kriz öncesi faaliyetlerde kriz yönetim becerilerini erkek öğretmenlere göre daha yüksek gördükleri tespit edilmiştir.

Kriz esnası faaliyetlerde ($t_{(339)}=1,80$; $p>,05$), kriz sonrası faaliyetlerde ($t_{(339)}=1,24$; $p>,05$) ve genel kriz yönetim beceri düzeyinde ($t_{(339)}=1,94$; $p>,05$) farklılık göstermediği görülmektedir. Bulgulara göre kadın öğretmenlerin kriz öncesi faaliyetlerde erkeklerden yüksek ortalamaya sahip oldukları görülürken kriz esnası, kriz sonrası ve genel kriz yönetim becerilerinde ise benzer olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin kriz yönetim beceri düzeylerinin yaş değişkenine göre analiz sonuçları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4.

Öğretmenlerin Kriz Yönetim Beceri Düzeylerinin Yaşlarına Göre Analiz Sonuçları

	Yaş	N	\bar{X}	S	sd	F	p	Fark
Kriz öncesi faaliyetler boyutu	23-30	43	3,62	,82	4;336	1,04	,38	-
	31-35	74	3,67	,68				
	36-40	78	3,62	,73				

	41-45	82	3,83	,75				
	46 +	64	3,75	,86				
Kriz esnası faaliyetler boyutu	23-30	43	3,61	,91	4;336	,66	,61	-
	31-35	74	3,64	,80				
	36-40	78	3,60	,65				
	41-45	82	3,78	,79				
	46 +	64	3,70	,85				
Kriz sonrası faaliyetler boyutu	23-30	43	3,52	,94	4;336	1,15	,32	-
	31-35	74	3,62	,73				
	36-40	78	3,68	,71				
	41-45	82	3,82	,79				
	46 +	64	3,70	,84				
Genel kriz yönetin beceri düzeyi	23-30	43	3,60	,86	4;336	,90	,46	-
	31-35	74	3,65	,72				
	36-40	78	3,62	,65				
	41-45	82	3,81	,74				
	46 +	64	3,72	,83				

* $P < ,05$

Tablo 4'te görüldüğü gibi öğretmenlerin kriz yönetim beceri düzeylerinin yaşlarına göre Kriz öncesi faaliyetlerde ($F_{(4;336)}=1,04; p>,05$), Kriz esnası faaliyetlerde ($F_{(4;336)}= ,66; p>,05$), Kriz sonrası faaliyetlerde ($F_{(4;336)}=1,15; p>,05$) ve Genel kriz yönetin beceri düzeyinde ($F_{(4;336)}=,90; p>,05$) anlamlı farklılık göstermemiştir. Bulgulara göre öğretmenlerin kriz yönetim beceri düzeylerinin yaşlarına göre kriz öncesi, kriz esnası ve kriz sonrası faaliyetleriyle genel kriz yönetim beceri düzeylerinde farklılık olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin kriz yönetim beceri düzeylerinin kıdem değişkenine göre analiz sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5.

Öğretmenlerin Kriz Yönetim Beceri Düzeylerinin Kıdemlerine Göre Analiz Sonuçları

	Kıdem	N	\bar{X}	S	sd	F	p	Fark
Kriz öncesi faaliyetler boyutu	0-5 yıl	30	3,74	,81	4;336	2,29	,05	-
	6-10 yıl	77	3,64	,71				
	11-15 yıl	59	3,51	,72				
	16-20 yıl	91	3,88	,80				
	21 yıl >	84	3,70	,76				
Kriz esnası faaliyetler boyutu	0-5 yıl	30	3,64	,85	4;336	,43	,78	-
	6-10 yıl	77	3,63	,80				
	11-15 yıl	59	3,59	,77				
	16-20 yıl	91	3,75	,79				
	21 yıl >	84	3,69	,77				
Kriz sonrası faaliyetler boyutu	0-5 yıl	30	3,65	,98	4;336	,37	,82	-
	6-10 yıl	77	3,66	,80				
	11-15 yıl	59	3,59	,83				
	16-20 yıl	91	3,74	,82				
	21 yıl >	84	3,72	,75				
Genel kriz yönetin beceri düzeyi	0-5 yıl	30	3,68	,84	4;336	,99	,41	-
	6-10 yıl	77	3,64	,72				
	11-15 yıl	59	3,56	,73				
	16-20 yıl	91	3,80	,77				

21 yıl > 84 3,70 ,74

* $P < ,05$

Tablo 5'te görüldüğü gibi öğretmenlerin kriz yönetim beceri düzeylerinin kıdemlerine göre kriz öncesi faaliyetlerde ($F_{(4;336)} = 2,29; p > ,05$), kriz esnası faaliyetlerde ($F_{(4;336)} = ,43; p > ,05$), kriz sonrası faaliyetlerde ($F_{(4;336)} = ,37; p > ,05$) ve genel kriz yönetin beceri düzeyinde ($F_{(4;336)} = ,99; p > ,05$) anlamlı farklılık göstermemiştir. Bulgulara göre öğretmenlerin kriz yönetim beceri düzeylerinin kıdemlerine göre kriz öncesi, kriz esnası ve kriz sonrası faaliyetleriyle genel kriz yönetim beceri düzeylerinde farklılık olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin kriz yönetim beceri düzeylerinin medeni durum değişkenine göre analiz sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6.*Öğretmenlerin Kriz Yönetim Beceri Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Analiz Sonuçları*

	Medeni durum	N	\bar{X}	s	sd	t	p
Kriz öncesi faaliyetler boyutu	Evli	215	3,78	,71	339	2,43	,01*
	Bekar	126	3,57	,84			
Kriz esnası faaliyetler boyutu	Evli	215	3,74	,72	339	2,03	,04*
	Bekar	126	3,56	,88			
Kriz sonrası faaliyetler boyutu	Evli	215	3,75	,75	339	1,79	,07
	Bekar	126	3,58	,90			
Genel kriz yönetin beceri düzeyi	Evli	215	3,76	,69	339	2,23	,02*
	Bekar	126	3,57	,83			

* $P < ,05$

Tablo 6'da görüldüğü gibi öğretmenlerin kriz yönetim beceri düzeylerinin medeni durumlarına göre kriz sonrası faaliyetlerde farklılık görülmemektedir ($t_{(339)} = 1,79; p > ,05$). Buna göre gibi öğretmenlerin kriz yönetim beceri düzeylerinin medeni durumlarına göre kriz sonrası faaliyetlerde benzer olduğu ve fark olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin kriz yönetim beceri düzeylerinin medeni durumlarına göre kriz öncesi faaliyetlerde ($t_{(339)} = 2,43; p < ,05$), kriz esnası faaliyetlerde ($t_{(339)} = 2,03; p < ,05$) ve genel kriz yönetim beceri düzeyinde ($t_{(339)} = 2,23; p < ,05$) farklılık gösterdiği görülmektedir. Ortalamalara bakıldığında evli öğretmenlerin kriz öncesi, kriz esnasında ve genel kriz yönetimi becerilerinin bekar öğretmenlerden yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin kriz yönetim beceri düzeylerinin eğitim düzeyi değişkenine göre analiz sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7.*Öğretmenlerin Kriz Yönetim Beceri Düzeylerinin Eğitim Düzeyine Göre Analiz Sonuçları*

	Eğitim düzeyi	N	\bar{X}	s	sd	t	p
Kriz öncesi faaliyetler boyutu	Lisans	252	3,72	,73	339	,61	,54
	Lisansüstü	89	3,66	,86			

Kriz esnası faaliyetler boyutu	Lisans	252	3,71	,78	339	1,49	,13
	Lisansüstü	89	3,56	,80			
Kriz sonrası faaliyetler boyutu	Lisans	252	3,73	,79	339	1,73	,08
	Lisansüstü	89	3,56	,86			
Genel kriz yönetin beceri düzeyi	Lisans	252	3,72	,73	339	1,25	,21
	Lisansüstü	89	3,60	,79			

* $P < ,05$

Tablo 7’de görüldüğü gibi öğretmenlerin kriz yönetim beceri düzeylerinin eğitim düzeylerine göre kriz öncesi faaliyetler ($t_{(339)}=,61$; $p>,05$), kriz esnası faaliyetlerde ($t_{(339)}=1,49$; $p>,05$), kriz sonrası faaliyetlerde ($t_{(339)}=1,73$; $p>,05$) ve genel kriz yönetim beceri düzeyinde ($t_{(339)}=1,25$; $p>,05$) farklılık göstermediği görülmektedir. Bulgulara göre öğretmenlerin kriz yönetim beceri düzeylerinin eğitim düzeylerine göre farklılık görülmediği ve benzer olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin kriz yönetim beceri düzeylerinin kademe değişkenine göre analiz sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8.

Öğretmenlerin Kriz Yönetim Beceri Düzeylerinin Kademelerine Göre Analiz Sonuçları

	Kademe	N	\bar{X}	S	sd	F	p	Fark
Kriz öncesi faaliyetler boyutu	Okulöncesi	57	3,86	,55	2;338	1,54	,21	-
	İlkokul	240	3,68	,82				
	Ortaokul	44	3,63	,63				
Kriz esnası faaliyetler boyutu	Okulöncesi	57	3,82	,70	2;338	1,35	,25	-
	İlkokul	240	3,65	,82				
	Ortaokul	44	3,59	,68				
Kriz sonrası faaliyetler boyutu	Okulöncesi	57	3,79	,70	2;338	,87	,41	-
	İlkokul	240	3,68	,84				
	Ortaokul	44	3,57	,79				
Genel kriz yönetin beceri düzeyi	Okulöncesi	57	3,83	,61	2;338	1,40	,24	-
	İlkokul	240	3,67	,80				
	Ortaokul	44	3,60	,63				

* $P < ,05$

Tablo 8’de görüldüğü gibi öğretmenlerin kriz yönetim beceri düzeylerinin çalıştıkları kademelere göre kriz öncesi faaliyetlerde ($F_{(2;338)}= 1,54$; $p>,05$), kriz esnası faaliyetlerde ($F_{(2;338)}= 1,35$; $p>,05$), kriz sonrası faaliyetlerde ($F_{(2;338)}=,87$; $p>,05$) ve genel kriz yönetin beceri düzeyinde ($F_{(2;338)}= 1,40$; $p>,05$) anlamlı farklılık göstermemiştir. Bulgulara göre öğretmenlerin kriz yönetim beceri düzeylerinin çalıştıkları kademelere göre kriz öncesi, kriz esnası ve kriz sonrası faaliyetleriyle genel kriz yönetim beceri düzeylerinde farklılık olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin kriz yönetim beceri düzeylerinin kariyer basamağı değişkenine göre analiz sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9.*Öğretmenlerin Kriz Yönetim Beceri Düzeylerinin Kademelerine Göre Analiz Sonuçları*

	Kademe	N	\bar{X}	S	sd	F	p	Fark
Kriz öncesi faaliyetler boyutu	Öğretmen	99	3,73	,74	2;338	2,80	,06	-
	U. öğretmen	206	3,74	,76				
	Başöğretmen	36	3,42	,83				
Kriz esnası faaliyetler boyutu	Öğretmen	99	3,74	,82	2;338	1,50	,22	-
	U. öğretmen	206	3,67	,78				
	Başöğretmen	36	3,47	,77				
Kriz sonrası faaliyetler boyutu	Öğretmen	99	3,74	,86	2;338	1,06	,34	-
	U. öğretmen	206	3,69	,79				
	Başöğretmen	36	3,51	,76				
Genel kriz yönetin beceri düzeyi	Öğretmen	99	3,73	,76	2;338	1,83	,14	-
	U. öğretmen	206	3,70	,75				
	Başöğretmen	36	3,46	,75				

* $P < ,05$

Tablo 9’da görüldüğü gibi öğretmenlerin kriz yönetim beceri düzeylerinin kariyer basamaklarına göre kriz öncesi faaliyetlerde ($F_{(2;338)} = 2,80$; $p > ,05$), kriz esnası faaliyetlerde ($F_{(2;338)} = 1,50$; $p > ,05$), kriz sonrası faaliyetlerde ($F_{(2;338)} = 1,06$; $p > ,05$) ve genel kriz yönetin beceri düzeyinde ($F_{(2;338)} = 1,83$; $p > ,05$) anlamlı farklılık göstermemiştir. Bulgulara göre öğretmenlerin kriz yönetim beceri düzeylerinin kariyer basamaklarına göre kriz öncesi, kriz esnası ve kriz sonrası faaliyetleriyle genel kriz yönetim beceri düzeylerinde farklılık olmadığı söylenebilir.

TartıŐma ve Sonuç

Öğretmenlerin kriz yönetim becerileri kriz öncesi, kriz esnası ve kriz sonrası faaliyetler boyutlarıyla genel kriz yönetin beceri düzeyindedir. Bu durumun eğitim öğretimde yaşanabilecek krizlerde önemli işlevler görmesi ve krizlerin daha kolay ve etkili biçimde çözümlenmesine imkân sağlayacağı öngörülmektedir. Yaptığı iş itibariyle sürekli insanla muhatap olan ve bunun tabii sonucu zaman zaman krizler yaŐayan öğretmenlerin bu kriz yönetimi becerilerinin yüksek olması istenen olumlu bir durumdur.

Öğretmenlerin kriz yönetim beceri düzeylerinin yaş, kıdem, eğitim düzeyi, çalıştığı kademe ve kariyer basamağına göre farklılık göstermediği görüldürken cinsiyet ve medeni duruma göre ise anlamlı farklılık göstermiştir. Cinsiyetlerine göre kadın öğretmenlerin kriz öncesi faaliyetlerde kriz yönetim becerilerini erkek öğretmenlere göre daha yüksek gördükleri tespit edilmiştir. Bunun nedeni öngörü ya da erkeklere göre daha temkinli davranma eğilimi olabilir. Öğretmenlerin kriz yönetim beceri düzeylerinin medeni durumlarına göre evli öğretmenlerin kriz öncesi, kriz esnasında ve genel kriz yönetimi becerilerinin bekar öğretmenlerden yüksek olduğu görülmektedir. Bunun nedeni evli öğretmenlerin yaŐanmışlık-deneyim ve tecrübelerinin daha yüksek olması olabileceği gibi kriz durumlarına karşı daha temkinli

davranmaları olabilir.

Öneriler

Öğretmenlerin kriz yönetim beceri düzeylerinin çok yüksek düzeye çıkarılmasına yönelik eğitim, uygulama vb. çalışmalar yapılabilir. Öğretmenlerle yapılan bu araştırma okul yöneticileri ile de yapılarak sonuçlar kıyaslanabilir.

KAYNAKÇA

- Aksu, A. (2009). Kriz Yönetimi ve Vizyoner Liderlik. *YaŐar Üniversitesi Dergisi*, 2435-2450.
- Aksu, M. (2008). *Kriz Yönetimi*. İstanbul: Kum Saati Yayınları.
- Aymankuy, Ő. (2001). Turizm Sektöründe Kriz Yönetimi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4 (6), 105-118 .
- DebeŐ, G. (2021). Teachers' perception of crisis management in schools. *International Online Journal of Education and Teaching*, 8(2), 638-652.
- Dinçer, Ö. (2013). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. İstanbul: Alfa.
- James, E. H., & Wooten, L. P. (2005). Leadership as (un) usual: How to display Competence in Times of Crises. *Organizational Dynamics*, 34(2), 141-152.
- KadıbeŐegil, S. (2008). *Kriz Geliyorum Der*. İstanbul: Mediacat Kitapları.
- Karasavidou, E., & Alexopoulos, N. (2019). School crisis management: Attitudes and perceptions of primary school teachers. *European Journal of Educational Management*, 2(2), 73 - 84.
- Klan, G. (2003). *Crisis Leadership: How Military Lessons and Corporate Experiences Can Help Leaders Find Opportunity in Times of Greensboro*. USA: Center for Creative Leadership.
- KurtuluŐ, Y. İ. (2009). *Kriz Yönetiminde Liderlik ve Liderlik Özelliklerinin Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma*. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Luecke, R. (2008). *Kriz Yönetimi, çev. Önder Sarıkaya, 1.b*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Sayın, N. (2008). Ortaöğretim kurumlarında kriz yönetimi stratejisinin incelenmesi.(İstanbul İli Örneği). (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Shobaki, M. J., Amuna, Y. M., & Naser, S. S. (2016). The impact of top management support for strategic planning on crisis management: Case study on UNRWA-Gaza Strip. *International Journal of Academic Research and Development*, 1(10), 20-25.
- Tabachnik, B. G., Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics* (6e éd.). Boston, É.-U. U.: Pearson
- Thompson, R. A. (2005). *Crisis intervention and crisis management*. New York: Taylor & Francis.

Topaloğlu, F. (2019). *Kriz Yönetiminde Liderlik: İşletmelerde Kriz Yönetiminin Otantik Liderlik Özellikleri Açısından İncelenmesi Muğla İli AraŐtırması*. Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tutar, H. (2011). *Kriz ve stres yönetimi* (3rd ed.). Ankara: Seçkin.