



T.C.

**ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI**

**OKUL MÜDÜRLERİNİN KRİZ YÖNETİM BECERİLERİ VE
ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK SERMAYE İLİŞKİSİ**

YÜKSEK LİSANS YETERLİK TEZİ

GÖKHAN YALÇIN

**Tez Danışmanı
PROF. DR. NEJAT İRA**

ÇANAKKALE – 2022



T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

**OKUL MÜDÜRLERİNİN KRİZ YÖNETİM BECERİLERİ VE
ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK SERMAYE İLİŞKİSİ**

YÜKSEK LİSANS YETERLİK TEZİ

GÖKHAN YALÇIN

Tez Danışmanı
PROF. DR. NEJAT İRA

ÇANAKKALE – 2022



T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



Gökhan YALÇIN tarafından Prof. Dr. Nejat İRA yönetiminde hazırlanan ve 27/01/2022 tarihinde aşağıdaki jüri karşısında sunulan “Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri ve Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye İlişkisi” başlıklı çalışma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü **Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı**’nda **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Prof. Dr. Nejat İRA
(Danışman)

Prof. Dr. Ali AKSU

Doç. Dr. Süleyman Davut GÖKER

.....

.....

.....

Tez No : 10440497

Tez Savunma Tarihi : 27/01/2022

Doç. Dr. Yener PAZARCIK
Enstitü Müdürü

03/02/2022

ETİK BEYAN

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri ve Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye İlişkisi başlıklı bu tezin bilimsel ahlaka aykırı olan bir yardıma başvurmadan tarafımdan yazıldığını ve yararlandığım bütün kaynakların metin içerisinde, kaynakçada yöntemine uygun olarak gösterilenlerden oluştuğunu belirtir, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi taahhüt eder ve bunu doğrularım.

Gökhan YALÇIN

27/01/2022

TEŞEKKÜR

Bu araştırmanın tamamlanması için yardımlarını ve desteklerini hiçbir zaman benden esirgemeyen, araştırma süresince mesleki veya kişisel olarak her türlü sorunumu rahatlıkla paylaşabildiğim danışmanım Prof. Dr. Nejat İRA'ya, araştırma süresince maddi ve manevi olarak katkılarda bulunan, çok değerli eşim Fulden YALÇIN'a, desteklerinden dolayı teşekkür ederim.

Gökhan YALÇIN
Çanakkale, Ocak 2022



ÖZET

OKUL MÜDÜRLERİNİN KRİZ YÖNETİM BECERİLERİ VE ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK SERMAYE İLİŞKİSİ

Gökhan YALÇIN

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Yeterlik Tezi

Danışman: Prof. Dr. Nejat İRA

27/01/2022, 97

Bu çalışmadaki amaç, okulları yöneten okul müdürlerinin kriz yönetim becerileri ve öğretmenlerin psikolojik sermayeleri arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Okul müdürlerinin kriz yönetim becerileriyle öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan bu araştırmada, Aksu ile Deveci adlı kişilerin 2009 yılında geliştirdiği “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği (İOMKYBÖ)”, Öztekin Bayır adlı kişinin 2018 doktora tezinden alınan Türkçeye uyarlanmış olduğu “Psikolojik Sermaye Ölçeği (PSÖ)” ve “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 2021-2022 eğitim öğretim yılında Çanakkale il merkezindeki, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi 15’i ilkokul ve 19’u ortaokul olmak üzere toplamda 34 okulda görev yapan, 396 ilkokul öğretmeni ve 543 ortaokul öğretmeninden oluşan 939 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, Çanakkale il merkezinde yer alan ilkokul ve ortaokullarda çalışan 274 öğretmen oluşturmuştur. Veri sonuçları SPSS 22.0 programında analiz edilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin algı düzeylerine göre, okul müdürlerinin kriz yönetim becerileri ile öğretmenlerin cinsiyet, okuldaki çalışma yılı ve branş değişkenleri arasındaki ilişki incelendiğinde farklılığın anlamlı düzeyde olmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile okul müdürlerinin kriz yönetim becerileri arasındaki ilişki incelendiğinde, öz yeterlilik ile krizden önceki dönem, kriz sonrası dönem ve krizden sonraki dönem arasında pozitif yönlü olarak, orta seviyede bir ilişki belirlenmiş olup, öz yeterliliğin kriz yönetim becerilerinin pozitif yönde bir yordayıcısı olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Kriz Yönetim Becerileri, Psikolojik Sermaye, Öğretmen, Okul Müdürü



ABSTRACT

THE CRISIS MANAGEMENT SKILLS OF SCHOOL PRINCIPALS AND THE RELATIONSHIP OF TEACHERS AND PSYCHOLOGICAL CAPITAL

Gökhan YALÇIN

Çanakkale Onsekiz Mart University

School of Graduate Studies

Master of Science Thesis in Educational Science

Advisor: Prof. Dr. Nejat İRA

27/01/2022, 97

The aim of this study is to investigate the relationship between crisis management skills and the psychological capital of teachers of school managers who manage schools. The study uses a scanning model. In this study, which aims to determine the psychological capital levels of teachers with crisis management skills, the "Scale of Crisis Management Skills (IOMKYBO) of Primary School Managers" developed by Aksu and Deveci in 2009, was used in the "Psychological Capital Scale (PSO)" and "Personal Information Form" which Öztekin Bayir had adapted from 2018 doctoral dissertations to Turkish. The universe of the study consists of 939 teachers, 396 primary school teachers and 543 secondary school teachers, who have been working at 34 schools in total, 15 of which are official 19 of the Ministry of National Education in Çanakkale province in 2021-2022 academic year. The sample of the study was 274 teachers who worked in primary and secondary schools in the heart of Çanakkale. Data results have been analyzed in SPSS 22.0. According to teachers' perceptions, it was determined that the difference was not significant when examining the crisis management skills of school managers and the relationship between teachers' gender, school year and branch variables. When examining the relationship between the psychological capital of teachers and the crisis management skills of the school managers, it is possible that a positive relationship between self-sufficiency and the period before the crisis, the period before the crisis, and the period after the crisis is established and that self-sufficiency is a positive region of crisis management skills.

Keywords: Crisis Management Skills, Psychological Capital, Teacher, School Principal



İÇİNDEKİLER

JÜRİ ONAY SAYFASI.....	i
ETİK BEYAN	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
SİMGELER VE KISALTMALAR	xi
TABLolar DİZİNİ.....	xii

BİRİNCİ BÖLÜM GİRİŞ

1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Problem Cümlesi.....	1
1.3. Alt Problemler.....	2
1.4. Araştırmanın Amacı	3
1.5. Araştırmanın Önemi.....	3
1.6. Araştırmanın Varsayımları	4
1.7. Araştırmanın Sınırlılıkları	4
1.8. Tanımlar	4

İKİNCİ BÖLÜM KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kriz Kavramı	6
2.2. Krizin Özellikleri	7
2.3. Krizin Nedenleri.....	8
2.3.1. Krize Neden Olan İç Çevre Faktörleri.....	8
2.3.2. Kriz Yaratan Dış Çevre Faktörleri.....	9
2.4. Kriz Yönetimi	9
2.5. Krizin Gerçekleşme Aşamaları.....	10
2.5.1. Kriz Öncesi Dönem	10
2.5.2. Kriz Dönemi.....	11
2.5.3. Kriz Sonrası Dönem.....	11
2.6. Kriz Yönetim Aşamaları	12
2.6.1. Kriz Sinyallerinin Alınması	12
2.6.2. Krize Hazırlık ve Krizden Korunma.....	13
2.6.3. Krizi Denetim Altına Alma	13
2.6.4. Kriz Sonrası Değerlendirme.....	13
2.7. Okullar ve Kriz	14
2.8. Pozitif Psikoloji.....	14
2.9. Psikolojik Sermaye Kavramı	15
2.10. Psikolojik Sermayenin Önemi	16

2.11. Psikolojik Sermayenin Bileşenleri	17
2.11.1. Öz Yeterlilik	17
2.11.2. Umut	18
2.11.3. Psikolojik Dayanıklılık	19
2.11.4. İyimserlik	20
2.12. Kriz Yönetim Becerileri İle İlgili Yapılan Araştırmalar	20
2.12.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	20
2.12.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	24
2.13. Psikolojik Sermaye İle İlgili Yapılan Araştırmalar	27
2.13.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	27
2.13.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	30

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1. Araştırma Modeli	33
3.2. Araştırma Evreni ve Örneklemi	33
3.3. Veri Toplama Araçları	38
3.3.1. Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği	38
3.3.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği	39
3.3.3. Kişisel Bilgi Formu	40
3.3.4. Verilerin Toplanması	40
3.3.5. Verilerin Analizi	41

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. Alt problem 1'e İlişkin Bulgular	42
4.2. Alt Problem 2'ye İlişkin Bulgular	45
4.2.1. Alt problem 2a'ya ilişkin bulgular	45
4.2.2. Alt problem 2b'ye ilişkin bulgular	46
4.2.3. Alt problem 2c'ye ilişkin bulgular	48
4.2.4. Alt problem 2d'ye ilişkin bulgular	50
4.2.5. Alt problem 2e'ye ilişkin bulgular	52
4.2.6. Alt problem 2f'ye ilişkin bulgular	54
4.2.7. Alt problem 2g'ye ilişkin bulgular	55
4.3. Alt Problem 3'e İlişkin Bulgular	57
4.4. Alt Problem 4'e İlişkin Bulgular	60
4.4.1. Alt problem 4a'ya ilişkin bulgular	60
4.4.2. Alt problem 4b'ye ilişkin bulgular	62
4.4.3. Alt problem 4c'ye ilişkin bulgular	64
4.4.4. Alt problem 4d'ye ilişkin bulgular	66
4.4.5. Alt problem 4e'ye ilişkin bulgular	68
4.4.6. Alt problem 4f'ye ilişkin bulgular	70
4.4.7. Alt problem 4g'ye ilişkin bulgular	72
4.5. Alt Problem 5'e İlişkin Bulgular	75
4.6. Alt Probleme 6'ya İlişkin Bulgular	77

BEŞİNCİ BÖLÜM
SONUÇLAR, TARTIŞMALAR VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar ve Tartışmalar.....	81
5.1.1. Kriz yönetim becerilerine yönelik elde edilen sonuçlar ve tartışmalar	81
5.1.2. Psikolojik sermaye düzeyine yönelik elde edilen sonuçlar ve tartışmalar ...	83
5.1.3. Okul müdürlerinin kriz yönetim becerileri ile psikolojik sermaye düzeyine yönelik elde edilen sonuçlar ve tartışmalar.....	84
5.2. Öneriler.....	85
5.2.1. Uygulamacılar için öneriler.....	85
5.2.2. Araştırmacılar için öneriler	86
KAYNAKÇA.....	88
EKLER.....	I
EK 1 : Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği.....	I
EK 2 : Psikolojik Sermaye Ölçeği.....	III
EK 3 : Kişisel Bilgi Formu.....	V
EK 4 : Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği Kullanım İzni	VI
EK 5 : Psikolojik Sermaye Ölçeği Kullanım İzni.....	VII
EK 6 : Etik Kurul Kararı	VIII
EK 7 : Araştırma İzni Onay Yazısı.....	IX
ÖZGEÇMİŞ.....	X

SİMGELER VE KISALTMALAR

MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
İOMKYBÖ	İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği
PSÖ	Psikolojik Sermaye Ölçeği
PSYCAP	Psikolojik Sermaye
AWB	Duygusal İyi Oluş
EBA	Eğitim Bilişim Ağı



TABLolar DİZİNİ

Tablo No	Tablo Adı	Sayfa No
Tablo 1	Çanakkale İl Merkezindeki Resmi İlkokul ve Ortaokul Sayısı	34
Tablo 2	Cinsiyet Değişkeni Açısından Katılımcı Öğretmenlerin Dağılımı	34
Tablo 3	Medeni Durum Değişkeni Açısından Katılımcı Öğretmenlerin Dağılımı	34
Tablo 4	Yaş Grubu Değişkeni Açısından Katılımcı Öğretmenlerin Dağılımı	35
Tablo 5	Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Katılımcı Öğretmenlerin Dağılımı	35
Tablo 6	Branş Değişkeni Açısından Katılımcı Öğretmenlerin Dağılımı	36
Tablo 7	Meslekteki Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Katılımcı Öğretmenlerin Dağılımı	36
Tablo 8	Çalıştıkları Okuldaki İstihdam Şekli Değişkeni Açısından Katılımcı Öğretmenlerin Dağılımı	37
Tablo 9	Buldukları Okuldaki Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Katılımcı Öğretmenlerin Dağılımı	37
Tablo 10	Çalıştıkları Okulun Türü Değişkeni Açısından Katılımcı Öğretmenlerin Dağılımı	38
Tablo 11	Ölçek Seçeneklerine Ait Sınırlar ve Düzeyleri	39
Tablo 12	Ölçek Seçeneklerine Ait Sınırlar ve Düzeyleri	39
Tablo 13	Kriz Yönetim Becerileri Ölçeğine Göre Kriz Öncesi Dönem Boyutunu Oluşturan Maddelerin Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Sonuçları)	42
Tablo 14	Kriz Yönetim Becerileri Ölçeğine Göre Kriz Dönemi Boyutunu Oluşturan Maddelerin Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Sonuçları)	43
Tablo 15	Kriz Yönetim Becerileri Ölçeğine Göre Kriz Sonrası Dönem Boyutunu Oluşturan Maddelerin Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Sonuçları)	44

Tablo 16	Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Öncesi Dönem Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)	45
Tablo 17	Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Dönemi Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)	45
Tablo 18	Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Sonrası Dönem Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)	46
Tablo 19	Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Öncesi Dönem Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)	47
Tablo 20	Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Dönemi Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)	47
Tablo 21	Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Sonrası Dönem Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)	48
Tablo 22	Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Öncesi Dönem Boyutu Düzeyleri	49
Tablo 23	Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Dönemi Boyutu Düzeyleri	49
Tablo 24	Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Sonrası Dönem Boyutu Düzeyleri	50
Tablo 25	Öğretmenlerin Branş Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Öncesi Dönem Boyutu Düzeyleri	51
Tablo 26	Öğretmenlerin Branş Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Dönemi Boyutu Düzeyleri	51

Tablo 27	Öğretmenlerin Branş Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Sonrası Dönem Boyutu Düzeyleri	51
Tablo 28	Öğretmenlerin Meslekteki Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Öncesi Dönem Boyutu Düzeyleri	52
Tablo 29	Öğretmenlerin Meslekteki Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Dönemi Boyutu Düzeyleri	53
Tablo 30	Öğretmenlerin Meslekteki Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Sonrası Dönem Boyutu Düzeyleri	53
Tablo 31	Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Öncesi Dönem Boyutu Düzeyleri	54
Tablo 32	Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Dönemi Boyutu Düzeyleri	54
Tablo 33	Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Sonrası Dönem Boyutu Düzeyleri	55
Tablo 34	Öğretmenlerin Çalıştıkları Okulun Türü Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Öncesi Dönem Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)	56
Tablo 35	Öğretmenlerin Çalıştıkları Okulun Türü Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Dönemi Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)	56
Tablo 36	Öğretmenlerin Çalıştıkları Okulun Türü Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Sonrası Dönem Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)	57
Tablo 37	Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Öz yeterlilik Boyutunu Oluşturan Maddelerin Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Sonuçları)	57

Tablo 38	Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Umut Boyutunu Oluşturan Maddelerin Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Sonuçları)	58
Tablo 39	Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Psikolojik Dayanıklılık Boyutunu Oluşturan Maddelerin Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Sonuçları)	59
Tablo 40	Psikolojik Sermaye Ölçeğinin İyimserlik Boyutunu Oluşturan Maddelerin Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Sonuçları)	60
Tablo 41	Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Öz Yeterlilik Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)	61
Tablo 42	Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Umut Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)	61
Tablo 43	Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Psikolojik Dayanıklılık Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)	62
Tablo 44	Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin İyimserlik Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)	62
Tablo 45	Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Öz Yeterlilik Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)	63
Tablo 46	Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Umut Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)	63
Tablo 47	Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Psikolojik Dayanıklılık Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)	63
Tablo 48	Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin İyimserlik Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)	64
Tablo 49	Öğretmenlerin Yaş Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Öz Yeterlilik Boyutu Düzeyleri	64
Tablo 50	Öğretmenlerin Yaş Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Umut Boyutu Düzeyleri	65

Tablo 51	Öğretmenlerin Yaş Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Psikolojik Dayanıklılık Boyutu Düzeyleri	65
Tablo 52	Öğretmenlerin Yaş Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin İyimserlik Boyutu Düzeyleri	66
Tablo 53	Öğretmenlerin Branş Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Öz Yeterlilik Boyutu Düzeyleri	66
Tablo 54	Öğretmenlerin Branş Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Umut Boyutu Düzeyleri	67
Tablo 55	Öğretmenlerin Branş Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Psikolojik Dayanıklılık Boyutu Düzeyleri	67
Tablo 56	Öğretmenlerin Branş Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin İyimserlik Boyutu Düzeyleri	68
Tablo 57	Öğretmenlerin Meslekteki Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Öz Yeterlilik Boyutu Düzeyleri	68
Tablo 58	Öğretmenlerin Meslekteki Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Umut Boyutu Düzeyleri	69
Tablo 59	Öğretmenlerin Meslekteki Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Psikolojik Dayanıklılık Boyutu Düzeyleri	69
Tablo 60	Öğretmenlerin Meslekteki Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin İyimserlik Boyutu Düzeyleri	70
Tablo 61	Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Öz Yeterlilik Boyutu Düzeyleri	71
Tablo 62	Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Umut Boyutu Düzeyleri	71
Tablo 63	Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Psikolojik Dayanıklılık Boyutu Düzeyleri	72
Tablo 64	Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin İyimserlik Boyutu Düzeyleri	72
Tablo 65	Öğretmenlerin Çalıştıkları Okulun Türü Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Öz Yeterlilik Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)	73

Tablo 66	Öğretmenlerin Çalıştıkları Okulun Türü Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Umut Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)	73
Tablo 67	Öğretmenlerin Çalıştıkları Okulun Türü Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Psikolojik Dayanıklılık Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)	74
Tablo 68	Öğretmenlerin Çalıştıkları Okulun Türü Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin İyimserlik Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)	74
Tablo 69	Kriz Öncesi Dönem İle Psikolojik Sermayenin Alt Düzeylerinin İlişkisi (Correlations)	75
Tablo 70	Kriz Dönemi İle Psikolojik Sermayenin Alt Düzeylerinin İlişkisi (Correlations)	76
Tablo 71	Kriz Sonrası Dönem İle Psikolojik Sermayenin Alt Düzeylerinin İlişkisi (Correlations)	76
Tablo 72	Öz Yeterlilik Boyutu Değişkeninin Kriz Yönetim Becerilerini Yordama Gücü	77
Tablo 73	Umut Boyutu Değişkeninin Kriz Yönetim Becerilerini Yordama Gücü	78
Tablo 74	Psikolojik Dayanıklılık Boyutu Değişkeninin Kriz Yönetim Becerilerini Yordama Gücü	79
Tablo 75	İyimserlik Boyutu Değişkeninin Kriz Yönetim Becerilerini Yordama Gücü	80

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, araştırmanın amacı ve önemi, varsayımları ve sınırlılıklarından bahsedilmiş, araştırmada bulunan kavramların tanımlarına yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Küresel anlamda yaşanan olaylar, teknolojideki yeni gelişmeler, yenilikçi yaklaşımlar, rekabetçi yarışma ortamları kriz yönetimine olan ilgiyi arttırmıştır. Krizler sadece insanların neden olduğu problemlerden kaynaklanmaz, doğadan kaynaklanan krizler de mevcuttur; fakat insanın etkisiyle ortaya çıkan krizler, öngörülebilir olmaları nedeniyle toplumsal tepkinin tam ortasında bulunmaktadır (Kerzner, 2013).

Dünyadaki gelişmelerden okullarda nasibini almaktadır. Yönetici ve öğretmenlerin de bu gelişmelerden haberdar olması kendilerini sürekli güncel olarak yenilemeleri gerekmektedir. Okullardaki yöneticiler geçmişteki tecrübelerinin de yardımıyla ortaya çıkacak olan problemlere uygun çözüm yolları bulmak ve bunları hayata geçirmek için yaşadığı ortam ve çevredeki olaylara karşı duyarlı olmalı, yaşanan problemleri hafife almayarak hassasiyetle üzerinde durmalı, alternatifler yaratabilmek için her olaydan alınabilecek dersler olduğunun farkına vararak teorideki bilgilerinin de yardımıyla sahadaki problemleri tamamen çözüme kavuşturmaya çalışmalı, bunu beceremiyorsa da krizi en az zararla atlattırma çalışmalıdır. Yöneticilerin bilgi ve becerileri okuldaki ortamın yönetilmesi üzerinde son derece hayati öneme sahiptir. Okuldaki eğitim öğretimin verimli hale getirilmesi yöneticilerin olaylara yaklaşımlarıyla yakından ilgilidir.

Okul müdürlerinin kriz yönetim becerileriyle ilgili araştırmalar incelendiğinde örneğin; eğitim düzeyi ile kriz dönemlerinde yapılması gerekenler arasında eğitim düzeyi yükseldikçe bireylerin krize karşı daha fazla duyarlı oldukları belirlenmiştir (Bayram, 2015).

Okul yöneticilerinin kriz yönetim süreçlerindeki algılanan krizi çözme becerilerinde herhangi bir farklılık olmadığı belirlenmiştir (Yılmaz ve Yıldız, 2015).

Psikolojik sermaye kavramı ise, bireylerin eğitim örgütü içerisinde yaşadıkları problemlerle yakından ilgilidir. Bireylerin yaşadıkları stres, gerginlik ve zorluklar onlarda olumsuz duyguların oluşmasına neden olabilir. Bundan dolayı psikolojik sermaye bireylerin performanslarını arttırmaları için eğitimcilerin kendi aralarında geliştirmesi gereken bir kaynaktır (Burhanuddin, Ahmad, Said ve Asimiran, 2019).

Psikolojik sermayeyle ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde örneğin; iş doyumu ve psikolojik sermayenin birbirleriyle pozitif yönde bir ilişkisi olduğu belirlenmiştir (Türesin Tetik, Ataç ve Köse, 2018).

Bu çalışmanın amacı okul müdürlerinin okulda ortaya çıkan krizleri nasıl yönettiklerini belirlemek ve bunların öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile ilgi ve ilişkisini araştırmak, öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile okul müdürlerinin ortaya çıkan krizleri yönetim becerilerini belirlemektir.

1.2. Problem Cümlesi

Öğretmenlerin algıları açısından okul müdürlerinin kriz yönetim becerileri ile öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri nasıldır ?

Bu düzeyler onların sahip oldukları bireysel özelliklere göre anlamlı farklılık göstermekte midir ?

Bu düzeyler arasındaki ilişki anlamlı mıdır?

1.3. Alt Problemler

1. Öğretmenlerin algıları açısından okul müdürlerinin kriz yönetim beceri düzeyleri nelerdir ?
2. Öğretmenlerin okul müdürlerinin kriz yönetim biçimlerine ilişkin algılarında, onların sahip oldukları bireysel özellikler olan;
 - 2a) Cinsiyet
 - 2b) Medeni durum
 - 2c) Yaş grubu
 - 2d) Eğitim durumu
 - 2e) Branş
 - 2f) Meslekteki çalışma yılı
 - 2g) İstihdam şekli
 - 2h) Çalıştıkları okuldaki çalışma yılı
- 2i) Çalıştıkları okulun türü gibi değişkenlere göre anlamlı farklılık var mıdır ?
3. Öğretmenlerin psikolojik sermayelerine yönelik algıları nelerdir ?
4. Öğretmenlerin psikolojik sermayelerine ait algıları onların sahip oldukları bireysel özellikler olan;
 - 4a) Cinsiyet
 - 4b) Medeni durum
 - 4c) Yaş grubu
 - 4d) Eğitim durumu
 - 4e) Branş
 - 4f) Meslekteki çalışma yılı
 - 4g) İstihdam şekli
 - 4h) Çalıştıkları okuldaki çalışma yılı
- 4i) Çalıştıkları okulun türü gibi değişkenler açısından farklılık anlamlı mıdır ?

5. Öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin okul müdürlerinin kriz yönetim becerileriyle ilişkisi anlamlı mıdır ?

6. Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerini yordamakta mıdır ?

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmadaki amaç, okulları yöneten okul müdürlerinin kriz yönetim becerileri ve öğretmenlerin psikolojik sermayeleri arasındaki ilişkiyi öğretmenlerin kişisel özelliklerini de dikkate alarak ortaya çıkarmak ve bu araştırmadaki verileri gözeterak öneriler sunmaktır.

1.5. Araştırmanın Önemi

Küreselleşen dünyada çok hızlı gelişme ve değişimler meydana gelmektedir. Gelişen ve değişen eğitim anlayışları, okul yöneticilerinin değişim ve gelişimini zorunlu kılmaktadır. Bu bakımdan okul müdürlerinin kriz yönetim becerileri büyük önem taşımaktadır. Günümüzdeki eğitim modellemelerinde okul müdürlerinin krizi yaşamadan önce algılayabilmesi ve engellemesi eğer engel olamıyorsa da bu durumu en az zararlı atlatarak olumlu yönlerine odaklanıp dersler çıkarması çok etkili bir yönetim şeklidir.

Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin artırılabilmesi için, içinde buldukları şartların iyileştirilmesi oldukça önemlidir. Yaşam standartları yükselen öğretmenlerin, okuldaki çalışma arzu ve istekleri de büyük oranda artmaya başlayacaktır.

Bu çalışma devlet kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, okullarda görev yapmakta olan okul müdürlerinin ortaya çıkan krizleri yönetim biçimlerine ilişkin algılarının belirlenmesi ve kriz yönetim becerilerinin öğretmenlerin psikolojik sermayelerine etkilerinin tespit edilmesi, eğitim ve öğretime katkısı açısından çok önemlidir. Ayrıca okul müdürlerinin kriz yönetim becerileri ve psikolojik sermaye kavramının alt boyutları hakkında öğretmenlerin yeterli derecede bilgi ve farkındalığa sahip olup olmadıklarını belirlemek açısından önem taşımaktadır.

Araştırmanın konusu tespit edilirken okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerinin, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerine etkisi kapsamındaki araştırmaların az olması nedeniyle uygun olacağı kanaatine varılmıştır.

Araştırma bulgularının literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerinin ne düzeyde olduklarını belirlemek, okul müdürlerine bu konularda yardımcı olabilir. Bu kapsamda kriz yönetim becerileri ile psikolojik sermaye düzeyleri arasında iyi bir tespit yapılabilirse eğitim sistemine ve eğitimin yönetimi ve denetimi alanına önemli katkılar sağlayacağı düşünülebilir. Yapılan bu araştırma bundan sonra yapılacak olan yeni araştırmalara önemli rehberlik sağlayabilir.

1.6. Araştırmanın Varsayımları

1. Öğretmenlerin kendilerine uygulanan anket sorularına verdikleri cevapların gerçeği yansıttığı düşünülmektedir.
2. Anketin uygulandığı öğretmen sayısı ve okulların sayısının yeterli olduğu değerlendirilmektedir.

1.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma Çanakkale il merkezinde bulunan resmi ilkokul ile ortaokullarda çalışan 274 öğretmen ile sınırlıdır.

Bu araştırmanın sonuçları “Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği”, “Psikolojik Sermaye Ölçeği”, “Kişisel Bilgi Formu’nun” ölçütleriyle sınırlıdır.

1.8. Tanımlar

Okul Müdürü; İlkokul ve ortaokullarda görev yapan yöneticilerdir.

Kriz; Bireylerde ve örgütte gerginlik yaratan, sıkıntılı problemlerin oluşmasına neden olan iletişim problemlerinin olduğu, haberleşmeyle ilgili engellemelerin çözülememesi, bunların sonucunda yönetim faaliyetleri ve bulunulan örgüt içerisindeki etkinliklerin yeteri kadar yapılamaması durumlarını kapsamaktadır (Tutar, 2000).

Kriz Yönetim Dönemleri; Krizden önceki dönem, kriz anı ve krizin bittikten sonraki dönemlerinden oluşan dönemler bütünüdür (Öztürk, 2010).

Kriz Öncesi Dönem; Krizin meydana geleceğinin işaretlerinin alındığı, hissedildiği, yavaş yavaş ortaya çıkan krizin ilk noktası olan dönemdir (Pira ve Sohodo1, 2015).

Kriz Dönemi; Kişiler bu dönemde herhangi bir hazırlığa sahip olmadıklarından dolayı korku ve endişenin en üst düzeyde olduğu dönemdir (Aksu ve Deveci, 2009).

Kriz Sonrası Dönem; Bu aşama ise problemlerin çözüldüğü ya da yıkılış döneminin yaşandığı dönemdir (Can, 2011).

Psikolojik Sermaye; Bireylerin psikolojik faktörlerini ele alan ve onların pozitif yönlerini öne çıkaran gelişme durumudur (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004).

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kriz Kavramı

Normal olarak devam eden yaşamda birdenbire ortaya çıkan olayların bir bölümünü çözüme kavuşturmak, diğer bir kısmına ise çözüm üretememe durumları kriz olarak tanımlanmaktadır. Meydana gelen olaylar bireyin çözüm üretme kabiliyetinden daha fazlaysa krizin örgütü bozucu bir etki yaratması kaçınılmazdır. Krizlerin sadece birey üzerinde bozucu etkisi yoktur, aynı zamanda örgüt kurumunu da etkileyen tahrip edici etkileri bulunmaktadır.

Doğan (2005)'a göre kriz, ansızın ortaya çıkan olumsuz yöndeki gelişme, risk ve rahatsızlık şeklinde tanımlanmıştır.

Adıgüzel (2007)'e göre kriz, bir bütünün tamamına somut olarak tesir eden, düzenin yapısını olumsuz yönde değiştiren olaylar bütünüdür.

Can (1998)'a göre kriz, bir örgütün üst seviyedeki amaçlarını tehdit eden ve acilen reaksiyon gösterilmesi gereken, stres meydana getiren bir olay şeklinde tanımlanmıştır.

Kriz durumları yoğun şekilde varyasyonların ortaya çıktığı ve krizle karşılaşan herkeste, bütün kurumlarda gerilim meydana getiren olaylar bütünüdür (Huang vd., 2008).

Krizler örgütlerin, kurumların, bireylerin beklemedikleri bir zamanda ortaya çıkarak bireyler üzerinde olumsuz anlamda baskı yaratarak kurumların sistemini baştan aşağı negatif yönde etkileyerek yıkıcı bir etki yaratan durumlardır. Ne zaman meydana geleceğini bilemeyeceğimiz, her zaman ortaya çıkabilecek, kişilerin ve kurumların yapısını yıpratıcı olaylar dizisidir.

2.2. Krizin Özellikleri

Krizler, eskiden olduğu gibi günümüzde de kurumlar ve örgütler için olumsuz olayları içinde barındırdığı gibi fırsat ve imkanları da içerisinde sunmaktadır. Örgütler, yaşadığı alanlarda meydana gelen krizleri iyi izlemeli plan ve programlarını kriz ortaya çıkmadan önce hazırlamalıdır. Kriz önlenemiyorsa; krizin pozitif, negatif yönleri incelenmeli ve kriz bir fırsata dönüştürülmelidir. Bunları yapmak mümkün değilse krizin negatif yöndeki etkilerini minimum zararla atlatmak hedeflenmelidir (Özdemir ve Uçar, 2020).

Haşit (2013)'e göre krizin başlıca özellikleri şunlardır :

- Krizler hayatın olağan yaşamına aykırı olaylardır. Krizler örgütlerde uygun değişimlerin yapılmasını gerektirir. Örgütler bu duruma alışmakta güçlük çekebilir.
- Krizler birbirinden ayrı farklı biçimlerde ortaya çıkmaktadır. Sebeplerin her birine bağlı basamak biçiminde devam etmektedir.
- Krizler örgütlerin davranma biçimlerini etkilemektedir. Örgütlerin davranış çözümleri bazen olumlu bir değişmeyi de beraberinde getirmektedir. Krizin örgüte olumlu yansımaları sağlamak yöneticiyle yakından ilgilidir.
- Yöneticiler, krizi mükemmel bir biçimde yönlendirip ortaya çıkan yeni değişimlere adapte olabilirlerse rakiplerine göre daha fazla gelişme göstermiş olurlar. Bu anlamda yöneticiler daha karmaşık krizlere karşı hazır hale gelebilirler.

Kriz kavramıyla ilgili pek çok tanım bulunmaktadır. Ayrıca her kurumun kendine özgü kriz çözme yöntemi bulunmaktadır. Krizlerin ortaya çıkma nedenleriyle ilgili ayrıntılara dayalı bir teori olmasa da kriz ve nedenleriyle ilgili genel bir bakış açısı ortaya çıkmaktadır. Meydana gelen her olayın kriz sayılamayacağı, krizlerin kendine has özelliklerinin yer aldığı, ayrı ayrı kriz çeşitleri olsa da kriz türlerinin birden çok özelliklerinin benzer olduğu söylenebilir. Buna bağlı olarak (Tutar, 2000; Tüz, 2001) krizlerin özelliklerini aşağıdaki gibi belirtmişlerdir:

- Krizler, bir örgütün hedeflerini ekonomik, siyasi, kültürel ve sosyal yaşamlarını olumsuz bir şekilde etkilemektedir.
- Krizler belirsiz bir zaman diliminde ani bir şekilde ortaya çıkarlar.
- Krizlerin çözüme kavuşturulabilmesi ve tam anlamıyla söndürülebilmesi için süratli bir biçimde krize müdahale edilmesi ve kriz planlarının uygulanması gerekir.
- Krizler meydana geldiği zaman yöneticilerde şaşkınlık yaratan ve maksimum düzeyde gerilime sebep olan olaylardır.
- Krizi çözmeye de önemli olan kriz ortaya çıkmadan önce krizi ilk aşamada engelleyebilmektir. Krizi ilk aşamada çözmek için uygun yollar geliştirilirse krizin olması engellenebilir.
- Krizler ani bir şekilde geliştiğinden dolayı süratli bir karar alma şekli gerektirdiği için bir belirsizlik ortamı meydana getirirler.

2.3. Krizin Nedenleri

Örgütler ortaya çıkması muhtemel problemlere karşı gereken tedbirleri almadıkları sürece birçok krizin ortaya çıkması kaçınılmazdır. Krizin meydana gelmesinde etkili olan nedenler iki bölüm altında ele alınmaktadır (Arslan, 2013; Tekin ve Zerenler, 2008; Tengilimoğlu ve Öztürk, 2004; Tüz vd., 2013) :

2.3.1. Krize Neden Olan İç Çevre Faktörleri

Örgüt içerisinde krizi ortaya çıkaran faktörler örgüt yöneticisi, tekniksel nedenler, kurumda çalışan personelin neden olduğu faktörlerden dolayı ortaya çıkan faktörlerdir (Arslan, 2013; Tengilimoğlu ve Öztürk, 2004). Bu etkenler şunlardır (Tüz vd., 2013) :

- Örgütün karar alma mekanizmasında bulunan üst düzeydeki yöneticilerin yetersiz olması ve örgütte alınan kararların yanlışlığı

- Stratejik planın saptanmasında ve pratikte uygulanmasında yapılan yanlışlıklar
- Üretim mekanizmalarının sebep olduğu ve hataya neden olan ürünlerin yol açtığı sorunlar

Örgütlerin krizle karşı karşıya kalmasında sadece örgüt içi faktörlerin etkisi yoktur, örgüt dışı faktörlerin de etkisi vardır. Bu nedenle bu iki etken birbiriyle ilişkili olarak düşünülmelidir (Tekin ve Zerenler, 2008).

2.3.2. Kriz Yaratan Dış Çevre Faktörleri

Krizle neden olan dış çevreden kaynaklanan nedenler örgütün dışındaki etkenlerden kaynaklanan ve denetim altına alınamayan etkenlerdir. Örgütlerde krizi ortaya çıkaran dış çevre faktörleri; teknolojideki gelişme ve yenilikler, hukuksal ve siyasal düzenlemeler, ekonomiden kaynaklanan nedenler, doğal felaketlerden kaynaklanan faktörler, uluslararası faktörler ve rekabetten kaynaklanan nedenlerdir (Arslan, 2013).

Bunlara ek olarak siyasal, sosyal, güvenlikle ilgili etkenler ve bu etkenlerden kaynaklanan yenilikler, uluslararası tehditler örgütlerde kriz yaratan, dış çevreden kaynaklanan faktörlerdir (Tengilimoğlu ve Öztürk, 2004).

2.4. Kriz Yönetimi

Kriz yönetimi; Örgütte ortaya çıkabilecek olayları ciddi bir şekilde izlemek, krizin meydana gelebileceğini varsayarak, krizi engellemek için nelerin yapılması gerektiğini düzenli bir şekilde organize ederek, minimum seviyedeki bir zararla krizi geçiştirme aşamasıdır (Öztürk, 2010).

Olağan olmayan hallerde meydana gelen olaylara karşı fikir üretebilme, meydana gelebilecek olayları önceden hissetme, krizi çözme ve imkan kabiliyeti varsa krizi engelleyebilme, kriz meydana gelmişse kişisel veya kurum olarak ulusal düzeyde hedef ve faydaları gözeterek krizi bertaraf etmek amacıyla krizi ortadan kaldırmak, kriz sonrası dönemdeyse meydana gelen olaylardan gerekli dersleri alarak iyileştirmek amacıyla gerekli

plan ve programları uygulayarak normal duruma dönme gibi olayları kapsayan bir yönetim şeklidir (Filiz, 2007).

Kriz yönetimi; Herhangi bir yerde meydana gelen olağanüstü bir durumu yok etmek için gerçekçi, akılcı belirli bir plan ve program çerçevesinde uygulanan işlemler bütünüdür. Uygulanacak kararları genel hatlarıyla tespit etmek, bu kararları sahada uygulayacak kriz ekibini oluşturmak, uygulanacak kararlarla ilgili dönüt almak ve buradan gelen sonuçlara uygun yeni kararları planlamaktır (Ocak, 2006).

Kriz yönetimi; Muhtemel kriz durumlarına karşı, krizi hissetmek bakımından gerekli duyarlılıkları göstererek, örgütte ortaya çıkacak olan krizi engelleyebilmek ya da minimum oranda bir kayıpla durumu kurtarma aşaması olarak da tanımlanabilir (Tutar, 2011).

2.5. Krizin Gerçekleşme Aşamaları

2.5.1. Kriz Öncesi Dönem

Kriz öncesi dönem krizin ilk evresi, başladığı dönem olarak belirtilmektedir. Kriz öncesi dönem, krizin meydana gelme sürecinin ilk belirtilerinin yavaş yavaş başladığı dönem olarak adlandırılmaktadır (Pira ve Sohodo1, 2015).

Kriz öncesi dönem, kriz ortaya çıkmadan önce kriz işaretlerinin yoğunlaştığı bir dönem olarak belirtilmektedir. Örgütün birbirinden bağımsız olmayan iç çevre faktörleri ve dış çevre faktörlerinin aşınmaya başladığı dönem olarak adlandırılmaktadır (Can, 2011).

Kriz öncesi dönem, krizin yaşandığı zamana geçmeden önce krizin belirtilerinin giderek yaygınlaştığı dönemdir. Bu dönemde krizin meydana geleceğinin sinyalleri yavaş yavaş somut hale gelmeye başlar (Holladay, 2010).

Kurumdaki karar alma mekanizmalarında bulunan üst düzeydeki yöneticilerin gerekli bilgi ve donanım konusunda yeterli olması, krizi yönetecek ekiplerin hazır hale getirilmesi ve bu ekibin görev, sorumluluklarının net bir şekilde belirlenmiş olması örgütün krizi engelleyebilmesine ve krizden daha az zararla çıkmasına katkıda bulunacaktır. Bu dönemde krizin yaşandığı süreçte oluşabilecek belirsizlikleri düşük seviyelere indirmek

için birden çok kriz senaryosu hazırlanıp, bunların sahada uygulanması sağlanmalıdır (Jaques, 2012; Jamal ve Abu Bakar, 2015).

2.5.2 Kriz Dönemi

Örgütteki karmaşıklığın maksimum seviyeye çıktığı dönemdir. Örgüttekilerin belirli bir hazırlığın olmamasından dolayı endişe, korku ve gerginliğin yukarı seviyelerde olduğu dönemdir. Bu durum krizin artmasına neden olmaktadır (Aksu ve Deveci, 2009).

Kriz dönemi, çevreden kaynaklanan bütün etkilerin yüksek düzeyde olduğu, krizin örgüttekiler tarafından algılanmış olduğu, belirsiz durumların olduğu dönemdir. Karmaşıklık ve belirsizlik yükseldikçe krizin etkileri de derinleşmektedir (Fediuk vd., 2010).

Kriz döneminde krizin neden olduğu etkenleri azaltmak için kurumdaki iç ve dış kesimlerin düşüncelerinin önemsenerek, örgütün kültürü ve yapısı üzerindeki etkisinin artırılarak, örgütle uyumlu bir hale getirilmesi sağlanmalıdır. Bu aşamada süratli, sistemli ve değişebilir bir karar verme süreçlerinin olması gereklidir (Kent, 2010).

Kriz döneminde krizin sebep olduğu durumlardan uzaklaşmak veya krizi çözmekten ziyade kriz meydana gelmeden önce krizi engelleyebilmek ve krizi fırsata çevirmek daha önemlidir. Krize neden olan etkenler kendisini hissettirir. Krizi yöneten kişi bu aşamada krizi çözemeyebilir. Burada krizin ortaya çıkardığı olumsuz duygu durumuna ortak olmamak önemlidir (Aydın Güngör ve Yılmaz, 2021).

2.5.3. Kriz Sonrası Dönem

Coombs (2007a)'a göre kriz bu dönemde sona ermiştir; ancak krizin neden olduğu etkilerin, devam ettiğinin hissedildiği aşamadır. Bu dönem başarılı bir şekilde atlatılamazsa kurum yok olma süreciyle karşı karşıya kalabilir. Krizin analizleri hızlı bir şekilde yapılarak yönetim pozisyonundaki kişilerdeki değişiklikler hızlandırılıp, çalışan kişilere yeni sorumluluklar ve görevler verilmelidir (Mazzei vd., 2012).

Krizden çıkarılacak dersler ile çalışan kişilerin düzenli ve sistematik bir şekilde eğitilmesi aşamasına geçilmelidir (Kim, 2015).

Krizi çözüme kavuşturacak olan ekipler düzenli sistemli bir şekilde eğitilerek eğitimleri sürekli devam etmelidir. Kriz ortaya çıktığı anda ihtiyacı olduğu düşünülen kaynaklar önceden hazır hale getirilmelidir (Coombs, 2007b; Coombs ve Holladay, 2009).

Kriz sonrası dönemde krizi ortadan kaldırmak için iç ve dış kaynaklar etkin ve verimli hale getirilerek son çözüm yöntemlerine yönelme gerçekleşir. Krizin son aşaması olan bu dönemde kriz çözüme kavuşturulur ya da çöküş dönemi gerçekleşir. Bu dönemde sorunlara uygun çözümler üretilemezse örgüt zamanla ortadan kalkar (Can, 2005).

2.6. Kriz Yönetim Aşamaları

2.6.1. Kriz Sinyallerinin Alınması

Örgütler için dikkat edilmesi gereken en önemli husus kriz yaşanmadan önce krizin ortaya çıkacağına farkına varmak ve öncesinde gerekli tedbirleri alarak krizi yaşamamaya çalışmak, krizi fırsata çevirerek olumlu sonuçlar elde etmektir. Krizin ortaya çıkmadan önce belirtilerinin alınabilmesi için erken uyarı sistemi çok önemlidir. Bundan dolayı örgütte meydana gelebilecek bütün krizler için ayrı ayrı erken uyarı sistemlerinin kurulması gereklidir (Narbay, 2005).

Kriz ortaya çıkmadan önce erken uyarı sistemi çevrede yaşanan birtakım olayları yöneticilerin öğrenmesini sağlayarak krizi kayıpsız bir şekilde atlattıklarına imkân sağlar. Bu sistemin en önemli tarafı karar verme kademesinde bulunan üst yönetimin çevreden algılanarak elde edilen verileri anlamlı hale getirerek uygun kararlar vermesine olanak sağlamasıdır (Aksoy, 2004).

Krizi yönetmede en önemli nokta krizin ortaya çıkacağını hissetmek ve buna uygun kararları yerinde ve zamanında almaktır (Asunakutlu vd., 2003).

2.6.2. Krize Hazırlık ve Krizden Korunma

Yöneticilerin krizle ilgili tahminleri ve bunlara karşı alacağı tedbirler krizi yönetme becerisiyle ilişkilidir. Krizin ortaya çıkmasını yöneticilerin öngörü yeteneği, ihtiyaç duyulacak tedbirleri kontrol altına alma konusundaki becerileri önleyebilir (Narbay, 2005).

2.6.3. Krizi Denetim Altına Alma

Örgütte ortaya çıkan krizi çözmek belirli bir zaman dilimini takip eder. Bu aşamada yapılacak öncelikli iş örgütte krize neden olan faktörleri ortaya çıkarmaktır. Kriz bütünsel bir şekilde tüm yönleriyle ortaya konulmalı ve buna uygun çözümler geliştirilmelidir. Örgüt yönetimi bu aşamada krizi çözüme kavuşturmak için sürekli ve düzenli planlar oluşturmalı, bunları sürekli kontrol etmelidir. Krizin meydana getirdiği etkiler değerlendirilmelidir.

Baltaş (2002)'a göre kriz çözme süreci aşağıdaki aşamaları kapsamaktadır:

- Etkili iletişim planı hazırlamak
- Örgütteki gönüllüğü arttıracak heyecan verici problem çözme biçimini örgüte yansıtarak krizi çözmeye çalışmak
- İhtiyaçları tespit ederek uzun vadeli çözümler geliştirmek
- Krizin bütün dönemlerini kapsayan bilgi yönetim sistemi oluşturmak

2.6.4. Kriz Sonrası Değerlendirme

Genel olarak kriz anında yaşanan olaylarla ilgili tedbirleri, geliştirilen uygulamaları, verilen kararların kontrol edilmesi ve bütün bunlardan sonuçlar çıkarmak etkinliklerini kapsamaktadır (Can, 2005).

Krizden sonra örgüt yönetimi krizin yeniden ortaya çıkmamasına dönük bir yönetim anlayışı yerleştirmeye çalışır ve kriz ortaya çıktığında neler yapılması gerektiğini belirler. Örgütlerde krizin ortaya çıkmasını tam anlamıyla bilmek imkansızdır. Burada önemli olan gerekli tedbirleri yerinde ve zamanında almaktır (Narbay, 2005).

2.7. Okullar ve Kriz

Her okulda kriz farklı bir şekilde tanımlanmaktadır. Birbirinden bağımsız ve farklı okullar aynı olaylar için değişik tepkiler verebilir. Benzer olaylardan farklı bir biçimde etkilenebilirler. Aynı okulda benzer bir durum farklı dönemlerde krize neden olabilir ve sıradan tedbirlerle mücadele edilebilir bir olay olarak görülebilir (Aksoy ve Aksoy, 2003).

Okullarda ortaya çıkan krizlerin diğer kurumlarda ortaya çıkan krizlerden daha önemli olmasının nedeni okulun çocukları kapsamasıdır. Okullarda meydana gelen krizler öğrenci yaralanmaları, okuldan olmayan bireyin okuldaki birisine zarar vermesi, laboratuvarında meydana gelen olaylardır (Savcı, 2008).

Okulda yaşanan krizler okulun itibarına, eğitim ve öğretime, okulun düzenine zarar verebilmektedir. Okullarda krizin ortaya çıkabileceği düşünülerek risk faktörü her zaman göz önünde bulundurulmalıdır. Bütün örgütler gibi okullarda krizi yönetme çalışmalarına çok önem vermelidir (Sayın, 2008).

Kriz hazırlık dönemi; krizlerle ilgili bir yönetim merkezinin olması, krizi yönetecek bir takımın oluşturulması, krizle ilgili broşür hazırlanması, örgütteki bütün çalışanların eğitilmesi aşamalarından meydana gelmektedir. Diğer kurumlarla yani Emniyet, Milli Eğitim, Sivil Savunma, Sivil Toplum Kuruluşları, Sağlık Kuruluşları ve Adli Kuruluşlarla birlikte bir kriz planı oluşturulmalıdır. Okullar genel olarak doğal afetler ve yangınlarla ilgili tatbikatlar yaparak kriz yönetim biçimini sınırlandırmaktadır. Okullarda krizden önce, kriz anında, kriz sonrasındaki faaliyetler planlanmalıdır. Yöneticiler ilk olarak kriz yönetimiyle ilgili işlevsel planlar hazırlamalı ve bunların analizini yaparak kriz ortaya çıktığında müdahale edecek ekibi kurmalı, pratikte uygulanabilecek kriz yönetim becerileri ortaya koymalıdır (Poland, Pitcher ve Lazarus, 1999).

2.8. Pozitif Psikoloji

Pozitif psikoloji akımı Amerika Psikoloji derneği başkanı Martin Seligman tarafından 1998 yılında oluşturulmuştur. Pozitif psikoloji insanların olumsuz özelliklerini göz ardı eden, olumlu özelliklerini ortaya çıkarmaya çalışan bir bilim alanıdır. Birden çok

alanı kapsayan pozitif psikoloji yaşadıkları çevrede bireylerin hayatlarını yönetmelerine katkı sağlayan ve bu çevreye daha örgütsel bir şekilde yaklaşmalarını sağlayan, hayatı anlamlı hale getiren olayların nasıl mümkün olabileceğini sorgulamaktadır (Seligman, 2002).

Pozitif psikoloji; bireyin geçmiş yaşantısına oranla yeni yaşamında daha iyi olması, daha çok yaşamın olumlu özelliklerini temele alan bir psikoloji alanıdır (Peterson, 2000).

Bilim anlamında pozitif psikoloji; bireylerin olumsuz özelliklerini ön plana çıkarmayan, daha çok olumlu özelliklerini referans alan ve bunların gelişmesinin desteklenmesi gerektiğini savunan bir alan olarak tanımlanmıştır (Seligman vd., 2005).

Kişilerin, grupların ve toplumların değişim ve gelişimi için ihtiyacı olan faktörlerin neler olduğunu ve bunların etkilerinin nasıl yükseltilebileceği pozitif psikolojinin alanını oluşturur (Kobau ve Seligman, 2011).

Pozitif psikoloji zihinsel hastalıklar ve bireylerin psikolojik rahatsızlıklarından arınmasına katkıda bulunan klinik psikolojinin zayıf ve eksik olduğu alanlarda devreye girerek bireylerin üretken, çalışkan, verimli ve iyi olmaları için bireylere destek sağlar (Seligman, 2002; Cameron vd., 2003).

Pozitif psikolojinin ortaya çıkışı bireylerin kişisel tecrübelerini anlama anlamında yeni düşünceler ve istekler ortaya çıkarmıştır. Senelerce birçok araştırmacı çok sayıda teorik bakış açısı ortaya koymuştur (Bryant ve Cvcngros, 2004).

2.9. Psikolojik Sermaye Kavramı

Psikolojik sermaye kavramı; manevi değerlere dayanan ve bileşenlerinin insan faktörüyle yakından ilgili olmasından dolayı zor bir şekilde ölçülen ve en çok hassasiyet içeren sermaye çeşidi olarak tanımlanmıştır (Luthans ve Jensen, 2002).

Psikolojik sermaye; insanın çaba gösterme düzeyi, çalıştığı işyerindeki performansını etkileyen çok önemli bir kapasitesidir (Peterson vd., 2011).

Psikolojik sermaye bir örgütte çalışmakta olan bireylerin performanslarını en üst düzeyde sergilemeleri için sosyal, ekonomik ve üretkenlik sermayelerini başarılı olarak kullanabilmeleri durumudur (Envick, 2005).

Psikolojik sermaye insanların pozitif ve güçlü yönlerini öne çıkaran, bunların en iyi şekilde geliştirilmesinin yollarını arayan, çalışan insanların ve yer aldıkları örgütün durumu ile ilgili ilişki kurmalarını sağlayan bir sermaye türüdür (Samancı ve Basım, 2018; Göçen, 2019).

2.10. Psikolojik Sermayenin Önemi

Psikolojik sermayenin önemi bir bireyin veya örgütün başarıya ulaşmak için zorlukların üstesinden gelmeye karar verdiğinde açığa çıkar ve netleşir. Bu zorluklar; finansman eksikliği, yasal kısıtlamalar, zayıf ekonomik durum, endüstri veya sektör standartlarındaki bir artış, çalışanların işten ayrılması, yeni rakipler, müşteri gereksinimlerinin değişmesi, diğer olay ve durumlar dahil olmak üzere çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir. Bu tip durumlar örgütleri planlarını değiştirmeye zorlayabilir, örgütün tüm yönünü değiştirmesine neden olabilir, hatta örgütün tamamen başarısızlığına sebep olabilir. Bu nedenle tüm bu olumsuz durumlarla daha iyi ve etkin mücadele için örgütlerde psikolojik sermayenin sağlanması ve sürdürülmesi çok büyük önem arz etmektedir. Birey veya örgütün başarıya ulaşmaları için zorluklarla baş edebilmelerinin sonucu olarak psikolojik sermaye ortaya çıkmıştır. Bunlar; ekonomik zorluklar, yasal sınırlamalar, çalışanların işlerini bırakması, gereksinimlerin değişmesi gibi olaylardır. Bu olaylar örgütün bütün yapısını etkileyebilir, örgütün başarısız olmasına neden olabilir ve örgütün planlarının değişmesine yol açabilir. Bundan dolayı bu tür olumsuz sonuçlar ortaya çıkarabilecek olaylarla mücadele edebilmek için psikolojik sermaye kavramı önemli hale gelmektedir (Envick, 2005).

Psikolojik sermaye, kişilerin sosyal ve beşeri sermaye düzeylerinde yükselme sağlayabilir. Yapılan araştırmalarda gergin durumlarda ve sosyal ilişkilerde daha iyi pozisyon alma yeteneğinin, pozitif psikolojik durumlarla ilişkili olduğu belirtilmektedir (Taylor ve Brown, 1994).

Nelson ve Cooper (2007)'a göre yaşanan herhangi bir olayın psikolojik sermaye olarak sayılabilmesi için birtakım kriterler bulunmaktadır. Bunlar:

- Psikolojik sermaye eşsiz bir sermaye türüdür.
- Beşeri sermaye ve sosyal sermayeden daha fazlasını belirtmektedir.
- Psikolojik sermayede teori, araştırmaya dayanma söz konusudur.
- Psikolojik sermaye de ölçüm yapılabilen sermayelerden birisidir.
- İnsanların çalıştıkları iş ortamındaki performansları üzerinde etkiye sahiptir.
- Psikolojik sermaye bir duruma dayandığı için geliştirilebilir bir özelliğe sahiptir.

2.11. Psikolojik Sermayenin Bileşenleri

Psikolojik sermayenin 4 temel boyutu bulunmaktadır. Bunlar; öz yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık, iyimserliktir.

2.11.1. Öz Yeterlilik

Öz yeterlilik kavramı, kişinin bir işi yapabilmekteki inançlarını ve yeteneklerini belirtmektedir. Öz yeterliliği yüksek olan bireylerin işi yapmadaki inançları ve becerileri de yüksektir. Öz yeterliliği düşük olan bireyler yaşadıkları bir olay karşısında pes etmeye yönelik davranışlar sergilerler; yüksek olan bireyler ise daha fazla motivasyona sahip olduklarından dolayı, herhangi bir olumsuz durumda ümitsizliğe kapılacak davranışlar sergilemezler (Robbins, 2001).

Bireylerin amaçlarına ulaşabilmek için zorluklar karşısındaki dayanma gücü ve kendilerine bakış açılarının değerlendirilmesini, kötümser veya iyimser olmaları durumlarını öz yeterlilikleri etkilemektedir (Bandura, 2000).

Luthans vd., (2007) öz yeterliliğin gelişimine katkıda bulunan yöntemleri şu şekilde açıklamışlardır :

- Bireylerin başkalarının tecrübelerinden yararlanarak öğrenmesi
- Başka insanların teşvik etmesi ve olumlu anlamda dönütlerde bulunması
- Örnek olaya dayalı çalışmalar yapmak
- Çalışan kişilere destek olarak elverişli ve uygun koşullarda psikolojik olarak rahat edebilecekleri ortamı oluşturmak
- Yöneticilerin çalışanlarını takdir etmesi

2.11.2. Umut

C.Rick Snyder umut kavramıyla ilgili çalışmalarda bulunmuştur. Bireylerin içsel dünyalarındaki arzuları ve kararlılıkları amaçlarını gerçekleştirmede etkilidir. Umut düzeyi yüksek olan kişiler hedeflerine ulaşırken farklı çözüm yolları araştırma yetenekleri vardır ve motivasyonlarını bu şekilde sağlarlar (Luthans ve Youseff, 2004).

Umut kavramı bireylerde, genelde zor zamanlarında daha iyi şeylerin olacağını ve işlerin yolunda gideceğine yönelik bir çağrışım oluşturmaktadır. Umut düzeyi yüksek olan bireyler yaşadıkları zorluklarla mücadele etmede umut düzeyi düşük bireylere oranla daha başarılıdır (Polatçı, 2011).

Bireyin hayat standartlarının arttırılmasına önemli katkıda bulunan, yalnızca geleceğe bağlı kalmayan geçmişteki duygularını da barındıran bir modeldir. Farklı zaman dilimlerinde dönütler veren, birbirleriyle ilişkili duyguların yer aldığı bir yaklaşımdır. Umut düzeyi yüksek olan bireylerin amaçlarına ulaşmak ve bunlara ulaşırken yeni teknikler bulmak, bunları da iş ortamına yansıtmak konusunda motivasyonları yüksektir (Snyder, 2002).

Umut düzeyi yüksek olan bireyler, diğer bireylere göre daha bağımsız düşünmektedirler. Bu bireyler, yaşadıkları olaylar karşısında risk alma konusunda çekinmeyen, problemlere yönelik ortaya koydukları çözüm yollarının işe yaramaması durumunda yeni çözüm yolları geliştirerek, yeni fikirler üreterek başarılı olan kişilerdir (Abbas ve Raja, 2015).

Olaylara bütünsel bir bakış açısına sahip olan, olumsuz görünen bir olayı olumlu bir duruma dönüştürme çabası gösteren insanların umut düzeyi yüksek bireyler olduğu söylenebilir (Erkmen ve Esen, 2013).

Başka bir tanıma göre ise umut, bireyin ulaşmak istediği hedeflere er ya da geç ulaşacağına beklentisidir. Bireylerin gerçekleştirmemiş amaçlarına yönelik olarak taşıdıkları pozitif duygular ve arzu düzeyleridir (MacInnis ve Chun, 2006).

2.11.3. Psikolojik Dayanıklılık

Psikolojik dayanıklılık bireylerin riskli ve olumsuz olaylar karşısında sergiledikleri pozitif davranışların birbirleriyle uyumlu olmasıdır (Masten ve Reed, 2002).

Diğer bir tanıma göre ise psikolojik dayanıklılık, kişilerin yaşadıkları bütün olumsuz olaylara uyum gösterme süreci, dayanma gücü, psikolojik baskılara karşı aldıkları tutum, olaylara karşı esneklik gibi davranışları içerir. Bütün yaşam boyunca devam eden değişim ve belirsizlikler karşısında bireylerin ortaya koyduğu mücadele ve bunların sonunda kazandığı hassas bir süreçtir (Özkalp, 2009).

Her bireyin potansiyel olarak psikolojik dayanıklılık sınırı bulunmakta ve çevreye, yaşadıkları geçmiş tecrübelerine, risk faktörlerine göre bu durum değişebilmektedir (Tusaie ve Dyer, 2004).

2.11.4. İyimserlik

İyimserlik, bireylerin yaşadıkları olumsuz davranışların nedenlerini açıklarken dışsal, geçici nedenlere atıfta bulunarak açıklamak, yaşadıkları olumlu olayları ise içsel, kalıcı ve genellenebilen nedenlere bağlı olarak olayları açıklama durumu şeklinde tanımlanabilir. İyimser olan insanlar gelecekte konusunda endişe ve kaygıya sahip değildirler. Kötümser bireyler ise yaşadıkları olumsuz olayları içsel, kalıcı nedenlere; olumlu olayları ise dışsal geçici nedenlere bağlı olarak yorumlamaktadırlar (Akçay, 2011; Luthans, Youssef ve Avolio, 2007).

İyimser insanlar, hayatta yaşamış oldukları olayların başka insanların etkisinden, dışsal faktörlerden, kötü şanstın, kaynaklandığına inanarak ortaya çıkan bu duruma kendi hatalarının etkisinin olmadığını düşünmektedirler. İyimser bireyler yenilgiden etkilenmemekte, bunu kendilerine karşı bir meydan okuma biçimi şeklinde değerlendirerek tekrar tekrar denemektedirler. Kötümser bireyler ise hızlı bir şekilde pes ederek morallerini çok çabuk bozmaktadırlar (Seligman, 2006).

Luthans, Youssef ve Avolio (2007)'ya göre iyimserlikte; meydana gelen bir olayın geçmişte, şu anda ve gelecekte olmasına bakmadan, yalnızca gelecekte iyi şeylerin olacağını beklemek şeklinde algılamadan ortaya çıkan olayların sebeplerini açıklarken bireyin dayanak noktası ve kullandığı nedenler etkilidir.

İyimser bireyler karşılarına çıkan engelleri aşmaya yönelik davranışlar sergileyen, olaylara karşı motivasyon gücü yüksek olan bireylerdir (Seligman, 2006).

2.12. Kriz Yönetim Becerileri İle İlgili Yapılan Araştırmalar

2.12.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Özalp ve Levent (2021) bu çalışmada, öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerini farklı değişkenler açısından ele alarak incelemişlerdir. Araştırmanın çalışma grubunu İstanbul'un Pendik ve Eyüp Sultan ilçelerinde 2018 ve 2019 eğitim öğretim döneminde çalışan 331 öğretmen oluşturmaktadır. Ortaya çıkan sonuçlar; araştırmaya katılan kişilerin eğitim seviyesi, kariyer evreleri ve cinsiyetlerinin okul

müdürlerinin krizleri çözme becerileriyle aralarında anlamlı bir farklılığın olmadığını belirlemiştir. Okul müdürlerinin kriz çözme becerileriyle, çalışmaya katılanların çalıştıkları okulun kademesi ve okulda görev yapan müdürle beraber görev yaptıkları süre açısından ise anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Gezer (2020) bu çalışmada, okul müdürlerinin meydana gelen krizleri nasıl çözdüklerini ve yönettiklerini öğretmenlerin fikirlerine başvurarak krizden önceki dönemde, kriz sırası döneminde ve krizden sonraki dönemde incelemiştir. Araştırmanın çalışma grubunu, Malatya da devlet okullarında çalışan 636 öğretmen oluşturmaktadır. Bulgular, okul müdürlerinin krizden önceki dönemde ve kriz sırası döneminde kriz yönetim becerilerinin “bazen” kriz yaşandıktan sonraki aşamada ise “çoğu zaman” seviyesinde olduğunu ortaya çıkarmıştır. Öğretmenlerin meslekteki kıdemleri, öğrenim durumları, görev yaptıkları eğitim kademeleri, cinsiyet, yaş gibi değişkenler gözetildiğinde öğretmenlerin görüşleri incelendiğinde, okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerine yönelik anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Karakuş ve İnandı (2018) araştırmalarında, okul müdürlerinin krizleri çözme becerilerinin hangi seviyelerde olduklarını, öğretmenlerin ve yöneticilerin görüşlerine dayanarak belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın çalışma grubunu Mersin ili merkez ilçesi ile Yenişehir, Mezitli, Akdeniz, Toroslar ilçelerindeki 122 ortaokulda çalışan 735 öğretmen ile 149 yönetici oluşturmaktadır. Tespit edilen bulgularda okul müdürlerinin krizleri yönetim becerileri krizden önceki ve krizden sonraki dönemlerde “çoğunlukla” seviyesinde, kriz sırası döneminde ise “bazen” seviyesindedir. Okul müdürlerinin krizleri yönetim becerileriyle, öğretmenlerin yaş ve kıdem durumu gibi değişkenler arasındaki ilişki incelendiğinde ise öğretmenlerin görüşleri dikkate alındığında anlamlı seviyede bir farklılığa rastlanılmamıştır. Okul müdürlerinin kriz yönetim becerileriyle kriz eğitimi alan ve kriz eğitimi almayan öğretmenler arasındaki ilişki incelendiğinde, kriz öncesi dönemde ve kriz döneminde bir farklılık tespit edilmiştir. Krizden sonraki dönemde ise farklılığın anlamlı seviyede olmadığı belirlenmiştir. Okul müdürlerinin görüşleri incelendiğinde krizden önceki ve krizden sonraki dönemde “çoğunlukla”, kriz sırası döneminde ise “bazen” seviyesindedir.

Haban ve Bozkurt (2017) araştırmalarında, ortaöğretimdeki kurumlarda, kurumun sosyal sermaye seviyesi ile buradaki yöneticilerin krizleri nasıl yönettiklerini incelemişlerdir. Araştırmanın alışma grubunu Gaziantep'in merkez ilçesi olan Şehit Kamildeki ortaöğretim okullarında çalışan 418 öğretmen oluşturmaktadır. Bulgulara göre kriz yönetim becerileriyle alt düzeylerinin, sosyal sermaye ile pozitif yönde bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Yöneticilerin krizleri yönetme becerilerinin sosyal sermayeyi anlamlı olarak yordadığı belirlenmiştir.

Yılmaz ve Yıldırım (2020) araştırmalarında, okulları yöneten yöneticilerden elde edilen görüşlere dayanarak okul yöneticilerinin ortaya çıkan krizleri nasıl yönettikleri ile duygusal zekâ seviyelerinin nasıl bir ilişkiye sahip olduklarını belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın alışma grubunu 2016 ve 2017 yıllarında İstanbul'un ilçeleri olan Esenyurt ve Avcılardaki okullarda görev yapan 539 yönetici oluşturmaktadır. Elde edilen bulgularda yöneticilerin krizleri yönetme seviyelerinde okulun türü, yöneticilik görevleri, cinsiyet ve yaş gibi değişkenler bakımından farklılıkların anlamlı düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Yöneticilerin krizleri nasıl yönettikleri ile duygusal zekalarının ilişkisi incelendiğinde farklılıkların anlamlı seviyelerde olduğu belirlenmiştir.

Özarslan ve Diker (2020) araştırmalarında, Samsun Büyükşehir Belediyesinde alışan bireylerin tutumlarını dikkate alarak, belediyedeki kriz yönetim becerilerinin ne düzeyde olduklarını tespit etmeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın örneklemi, Samsun Büyükşehir Belediyesinde alışan 406 kişiden oluşmaktadır. Elde edilen bulgularda kriz sırası dönem ve krizden sonraki dönemin alt boyutlarıyla çalışmaya katılanların cinsiyetlerine göre anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Diğer bir bulguya göre ise çalışmaya katılanların eğitim seviyesinin yükseldikçe, çalıştıkları kurumda ortaya çıkan kriz durumlarına karşı farkındalıklarının arttırılabileceği belirtilmiştir.

Özhasar ve Ege (2019) araştırmalarında, kriz anında İstanbul ili Fatih İlçesinde bulunan üç, dört, beş yıldızla sahip olan otellerle birlikte özel belgeye sahip olan konaklama tesislerinin uyguladıkları kriz yönetim yaklaşımlarının nasıl olduklarını tespit etmeyi amaçlamışlardır. Araştırma aşamasında 22 işletme ile görüşme yapılmıştır. Elde edilen bulgularda krizin işletmeler için beklenmedik bir anda oluştuğu belirlenmiş ve işletmelerin kriz yönetimine dahil bir planlarının bulunmadığı tespit edilmiştir. İşletmelerin kriz

döneminde ve krizden sonraki dönemde, krizden önceki döneme göre daha aktif bir kriz yönetim yaklaşımı sergiledikleri tespit edilmiştir.

Yaşar Yılmaz ve Eldeleklioğlu (2019) araştırmalarında, öğretmenlerin okulda hangi kriz durumlarıyla karşılaştıklarını belirlemek, krize müdahalede okulun psikolojik danışmanına ne derecede başvurduklarını ortaya koymak ve okuldaki krizlere öneriler sunmayı amaçlamışlardır. Araştırmanın çalışma grubunu Bursa ilindeki devlet okullarında 2017 ve 2018 yıllarında çalışan 163 kadın, 103 erkekten oluşan toplamda 266 öğretmen oluşturmaktadır. Elde edilen bulgularda öğretmenlerin minimum %70'inin girmiş oldukları sınıflarda kriz durumuyla karşılaştıkları belirtilmiştir.

Sağlam ve Özsezer (2015) araştırmalarında, Uşak il merkezinde bulunan liselerde çalışan öğretmenlerden elde edilen verilere göre, okul yönetimlerinin kriz yönetim becerilerini farklı değişkenleri dikkate alarak belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmaya 2013 ve 2014 eğitim öğretim yıllarında liselerde çalışan 370 öğretmen katılmıştır. Elde edilen bulgularda okul müdürlerinin kriz yönetim becerileri genelde orta seviyededir. Değişkenler incelendiğinde öğretmenlerin çalıştıkları okulun türü değişkenine ilişkin genel lisede çalışan öğretmenlerin, meslek lisesinde çalışan öğretmenlere göre okul yönetiminin kriz yönetimine ilişkin değerlendirmeleri, kriz döneminde ve krizden sonraki dönemde anlamlı seviyede, yeterli düzeydedir. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre ise erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla okul yönetiminin kriz yönetim biçimlerine ilişkin değerlendirmeleri kriz döneminde ve krizden sonraki dönemde anlamlı seviyede yeterli düzeydedir. Öğretmenlerden hizmet içi eğitimi alan kişilerin okul yöneticilerinin kriz yönetim becerilerine ilişkin değerlendirmeleri krizden önceki dönem, kriz anı ve krizden sonraki dönemlerde anlamlı ve yeterli düzeydedir.

Dağdeviren Ertaş ve Yüner (2021) araştırmalarında, Milli Eğitim Bakanlığının yapmış olduğu Covid-19 salgını dönemindeki krizin nasıl yönetildiğini incelemişlerdir. Bu çalışmada 4 okul müdürü ile 20 öğretmenin görüşü alınmıştır. Elde edilen bulgularda krizden önceki dönemde ve krizden sonraki dönemde alınan tedbirlerin yönetimine ilişkin Eğitim Bilişim Ağının (EBA) etkisinin önemli olduğu belirlenmiştir. Kriz anında yapılan uygulamalarda bakanlığın yaptığı uygulamaların yeterli seviyede ve çoğunlukla da olumlu düzeyde olduğu belirlenmiştir.

2.12.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Samavi (2021) çalışmasında, Covid-19 salgını sırasında Al-Balqaa vilayetindeki orta dereceli okullarda eğitim krizi yönetimini ve uzaktan eğitim yaklaşımının kullanılmasının ilişkisini öğretmenlerin bakış açısına dayanarak incelemeyi amaçlamıştır. Veriler 30 farklı ortaöğretim okulundan 10 erkek ve kadın öğretmenden oluşan rastgele bir çalışma örnekleminde alınmıştır. Bulgulara göre eğitim krizi yönetiminin beş alanındaki (planlama, bilgi, iletişim, liderlik becerileri, ekip çalışması) gereksinimlerinin, uzaktan eğitim yönteminin üç alanında kullanım düzeyini artırmadaki olumlu ve önemli rolünü ortaya koymuştur.

Wang, Anne ve Mclean (2016) bu çalışmada, kriz kavramına ilişkin bireysel algıları incelemiştir. Ulusal Hint kültürü bağlamında yer alan bu keşfedici nitel çalışma şu soruları ele almıştır. Bu sorular a) Hint ulusal kültüründe bireyler bir krizi nasıl tanımlar ? b) Hindistan ulusal kültürünün kriz yönetimine yönelik bireysel yaklaşımlar üzerinde ne etkisi vardır ? Sorularını sormuşlardır. Veriler krizle ilgili kritik olaylara odaklanan 66 Hintli katılımcının görüşleri dikkate alınarak elde edilmiştir. Bulgulara göre aynı ulusal kültürel mirası paylaşmalarına rağmen katılımcıların krizleri çok farklı algıladıklarını ve kriz yönetim yaklaşımlarının üç kategoride sınıflandırılabilirliği tespit edilmiştir. Bunların; mücadele, uzlaşma ve kaçınma oldukları belirtilmiştir.

Brandebo (2020) bu araştırmada, kriz yönetiminde yıkıcı liderliğin orta bilgisine katkı sağlamak amacıyla araştırmada bulunmuştur. İsveç'te bölgesel, yerel ve operasyonel düzeylerde kriz yönetimine dahil olan 21 muhbire görüşmüştür. Konuyla ilgili özel olarak şu soruları yönelmiştir. a) Kriz yönetiminde liderlere ne tür yıkıcı liderlik davranışları tanımlanabilir ? b) Bu davranışlar bu bağlamda neden yıkıcı olarak kabul edilir ? sorularını sormuştur. Araştırmada yedi farklı yıkıcı liderlik davranışı tanımlanmıştır. Görevle ilgili davranışlar öncelikle görev-kriz için olumsuz sonuçlara neden olmuştur. Bu araştırmada; tanımlanan davranışlar, kriz yönetimi kapsamındaki mevcut liderlik idealleriyle ilişkilendirilmiş olup, kriz yönetimi açısından benzersiz görünen davranışlar tartışılmıştır. Bulgulara göre büyük kriz yöneticilerinin ilişkileri yönetmede her zaman iyi olmadığını önemi vurgulanarak, bu durumun uzun vadede kriz yönetimi üzerinde olumsuz etkilerinin olabileceği belirlenmiştir.

Zeyad (2020) bu araştırmada, kriz yönetiminde karar vericinin rolünü tespit etmeyi ve kriz karar verme sürecinin becerilerini, stratejilerini ve aşamalarını ortaya koymayı, ayrıca kriz yönetimini tespit etmeyi amaçlamaktadır. Bu amaçlara ulaşmak için nitel araştırma desenlerinden gömülü teori yaklaşımını kullanmış olup, 15 karar vericiden toplanan verileri derinlemesine görüşmelerle analiz etmiştir. Çalışmanın bulguları ışığında, karar vericilerin kriz zamanlarında karar verme sürecinde eğitilmesine, kriz karar verme sürecini etkileyen faktörler konusunda farkındalıklarının artırılmasına ve yetiştirilmesine zen gösterilmesi gerektiği sonucu ortaya çıkmıştır.

Jibai (2018) bu araştırmada, Lübnan sigorta sektörü bağlamında krize hazırlık ve kurumsal sürdürülebilirlik arasındaki ilişkiyi incelemiş ve her iki değişken arasındaki ilişkiyi yönetmede liderlik tarzının rolünü araştırmıştır. Bu nedenle krize hazırlık ile kurumsal sürdürülebilirlik arasındaki ilişkiyi değerlendirmek ve bu ilişkiyi açıklamak için dönüşümcü veya işlemsel liderlik tarzının daha iyi bir aracı olup olmadığını önermek için test yatağı olarak Lübnan'daki en iyi reasürans brokerlik şirketlerinden birini seçmiştir. Bunun için kesitsel bir anket tasarlanmıştır: (a) liderlik tarzı (b) krize hazırlık (c) kurumsal sürdürülebilirlik. Anket, incelenen reasürans aracı kurumundaki 87 orta ve üst düzey yöneticinin tümüne dağıtılmış olup ve bu deneyimli çalışan nüfusunun %71'ini temsil eden kişilerden 62 tam yanıt toplanmıştır. Bulgular, yalnızca liderlik tarzlarından birinin varlığında krize hazırlıklı olma ve kurumsal sürdürülebilirlik arasındaki anlamlı ilişkiyi göstermekte ve her ikisi de ikili arabulucu olarak uygulandığında dönüşümcü liderliğin işlemsel liderliğe göre ayrıcalıklı önemini ortaya koymaktadır. Buna göre, iyi yazılmış süreçlerin düzgün bir şekilde uygulanmasına ek olarak, örgütsel sürdürülebilirlik fırsatlarını arttırmak için her seviyedeki yöneticilerin liderlik özelliklerinin ana bileşeni olan dönüşüm becerilerini geliştirmesi sonucu ortaya çıkmıştır.

Alvinus (2019) araştırmasında, kadınların egemen olduğu bir meslekte öğretmenlerin kriz yönetimi aktörleri olarak kendi rollerine ilişkin görüşlerini incelemiştir. Veri işleme için analitik bir araç olarak toplumsal cinsiyet perspektifini uygulayan bir temellendirilmış teori yaklaşımını kullanmıştır. Toplamda, İsveç'te iki farklı belediyedeki dört farklı okuldan 16 kişiyle grşlmştir. Bu görüşmelerin analizi, öğretmenlerin risk, kriz ve güvenlik algılarının (a) kırılğanlığı azaltmayı (b) güvenlik duygusunu arttırmayı (c) bir düzen ve kontrol duygusunun yeniden kazanılması veya

yeniden sağlanması çerçevesinde yapılmıştır. Öğretmenler kendilerini meşru kriz yönetimi aktörleri olarak görmedikleri için bu stratejiler toplumsal cinsiyet perspektifinden tartışılmıştır.

Sakarneh (2019) bu çalışmada, etkinlik krizi yönetiminde eğitimin rolünü araştırmaktadır. Ancak çalışma popülasyonu, kriz yönetimi uygulamalarını (hazırlık, kontrol, risklerin azaltılması) etkileyen tüm (Ürdün'deki telekomünikasyon şirketleri) eğitim faktörlerini (bilgi, beceri, yetenekler) içermektedir. Araştırmanın amacına ulaşabilmesi için, Ürdün'deki Telekomünikasyon şirketlerinde çalışan rastgele seçilen 245 çalışanla bir anket yapılarak, nicel bir araştırma metodolojisi yaklaşımı benimsenmiştir. 200 anketin analizi yapılmış, buna eşit %82 örneklem seçimi olasılıklı örneklem kullanılmıştır. Araştırmacı, parametrik olmayan istatistiksel analiz gibi birçok istatistiksel araç aracılığıyla nicel, tanımlayıcı ve analitik yöntemleri kullanmıştır. Bu araştırma eğitimin etkinlik krizi yönetiminde önemli ve olumlu bir etkiye sahip olduğunu belirlemiştir. Aynı zamanda eğitimin bir parçası olarak bilgi, beceri ve yeteneklerin, hazırlıklı olma ve krizleri kontrol etme yoluyla krizlerle başa çıkmak için örgütsel performansı iyileştirmedeki önemini doğrulamıştır.

Nordin (2020) bu çalışmasını, liderliğin krizler gibi çevredeki değişikliklere karşı savunmasız olan ani belirsiz koşullar altında nasıl ortaya çıktığına dair daha geniş bir anlayışı ortaya koyması için yapmıştır. Ayrıca bu çalışma, kriz liderliğinin bireylerin iletişimsel etkileşimleri aracılığıyla nasıl oluştuğunu anlamak için iletişimin merkeziliğini yapılandırmacı bir bakış açısıyla incelemenin özelliğini sunmuştur. Bu nitel çalışma, 20 İsveçli kriz yöneticisinin kriz yönetiminde kendi iletişim etkinliği algılarını belirlemeyi, kriz liderliği rolünde öz kimliklerini nasıl anlamlandırdıklarını ve iletişimin kriz yönetimindeki bölümlerini tespit etmeyi amaçlamaktadır. Elde edilen bulgular, kriz liderlerinin anlam inşasında iletişimin temel rolünü kabul ettiğini ve bireyler arasında ortak bir anlam duygusunun sürdürülmesinin sağlanması gerektiğini göstermektedir.

Takang Jaspa David (2021) bu çalışmada, okul ortamında ortaya çıkabilecek herhangi bir krizi incelemiştir. Araştırmada katılımcılara şu soru sorulmuştur: Okul krizini önlemek için hangi okul kriz yönetim planını yapabilirsiniz ? Kamerun'un Kuzey

bölgesindeki Benoue bölümü, Fako'daki ortaöğretim ve liselerden, Kamerun'un Güneybatı bölgesindeki bölümden toplamda 120 kişi seçilmiştir. Bulgular, bir fikir oluşturmaktan çok çeşitli fikirlerin bir kombinasyonunu ortaya çıkarmıştır. Bu düşünceler; okullarda geçici kriz komitesi, kriz yönetimi konusunda okul liderlerinin yetiştirilmesi, kurumsallaşma, bir okul kriz yönetim ekibi ve okullara eğitilmiş güvenlik görevlilerinin yerleştirilmesi gibi düşünceleri içermektedir.

Tella vd., (2020) bu çalışmada, Gana'nın finans sektöründe kriz iletişiminin yerini araştırmıştır. 8 halkla ilişkiler danışmanı ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Elde edilen bulgularda, paydaşların bazı finansal kurumlar tarafından uygulanan iletişim stratejilerinden memnuniyetsizliği ortaya çıkmıştır. Krizleri yönetmeye yönelik reaktif, proaktif liderlik iletişimi, provokasyon yaklaşımlarının birleşimi hem olumlu hem de olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Ayrıca uygulayıcıların gerekli bilgi, eğitime sahip olmaları ve tamamen halkla ilişkilere adanmış bir departmandan faaliyet göstermeleri durumunda, kriz iletişiminin istenen etkiyi yaratabileceğini belirlemişlerdir.

2.13. Psikolojik Sermaye İle İlgili Yapılan Araştırmalar

2.13.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Yazkan ve Ordu (2021) bu çalışmada, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmanın evrenini Antalya'nın Kepez ilçesindeki ortaokullarda çalışan 1893 öğretmen, araştırmanın örneklemini ise basit örnekleme yöntemine göre tespit edilen 331 öğretmen oluşturmuştur. Elde edilen bulgularda öğretmenlerin olumlu derecedeki psikolojik sermaye algılarının maksimum düzeyde, örgütsel özdeşleşme algılarının ise onun bir alt seviyesi olan yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin genel olarak olumlu derecedeki psikolojik sermayeleri ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki incelendiğinde, pozitif yönlü orta seviyede bir ilişki saptanmıştır. Pozitif psikolojik sermayenin ve boyutlarının örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak yordadığı tespit edilmiştir.

Yılmaz ve Yıldırım (2021) bu çalışmada, örgütsel sinizm ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmanın örneklemini Mersin'de çalışan 389 öğretmenden oluşmaktadır. Bulgulara göre, öğretmenlerin psikolojik sermayeleriyle

örgütsel sinizm arasındaki ilişki, yüksek seviyede anlamlı düzeydedir. Bundan dolayı çalışan bireylere sağlanacak olan destekle psikolojik sermaye düzeylerini yükseltmenin çalıştıkları örgüte faydalı olabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Bostancı ve Şarbay (2018) bu çalışmada, öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile okullarda paylaşılan liderlik uygulamaları arasında nasıl bir ilişki olduğunu incelemiştir. Araştırmanın evreni Uşak ilinde 2016 ve 2017 eğitim öğretim yılında çalışan 3986 öğretmenden, örnekleme Uşak ilindeki ilkököl, ortaokul, liselerde çalışan 457 öğretmenden oluşmaktadır. Bulgulara göre öğretmenlerin psikolojik sermaye seviyelerine dönük algılarının maksimum seviyede bulunduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin kıdem durumu, cinsiyetleri, aynı okuldaki çalışma süreleri, mezuniyet düzeyleri, çalıştıkları okul seviyeleri, okuldaki öğretmen sayısı ile psikolojik sermaye seviyeleri arasında farklılık olmadığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile paylaşılan liderlik uygulamalarına dönük algıları arasında anlamlı seviyede pozitif yönlü düşük oranda bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgularda, çalışanlar içindeki merkezden uzak etkileşim düzeylerinin öğretmenlerin psikolojik sermayelerini yordamadığı belirlenmiştir.

Tösten ve Özgan (2017) bu çalışmada, öğretmenlerin olumlu derecedeki psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin öğretmenlerin algılarını incelemiştir. Araştırmanın örneklemini tüm coğrafi bölgelerin tamamından minimum ikişer il, illerin gelişme seviyeleri gözeticilerle alt sınıf, orta sınıf, üst sınıftan teşekkül eden beşer il baz alınarak toplamda 15 ilde görev yapan 1750 öğretmen oluşturmaktadır. Bulgulara göre öğretmenlerin yaş grubu, medeni durumları, kıdemleri, çalıştıkları okulun büyüklüğü, mezun oldukları fakültenin türü, maaşlardaki memnuniyet düzeyleri gibi değişkenlerin öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerine etki ettiği tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin olumlu derecedeki psikolojik sermayelerine ilişkin algı düzeylerinin maksimum seviyede olduğu belirlenmiştir.

Yalçın (2019) çalışmasında, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın evreni Erzincan merkezde yer alan ilkököl, ortaokul, lisedeki okullarda çalışan 217 öğretmenden oluşmuştur. Bulgulara göre, öğretmenlerin olumlu derecedeki psikolojik sermaye seviyelerinin yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin cinsiyetleriyle psikolojik sermayenin alt düzeydeki boyutları arasında farklılığın anlamlı seviyede olmadığı belirlenmiştir.

Yıldırım ve Tösten (2019) çalışmalarında, öğretmenlerin mesleğe adanmışlıkları ile psikolojik sermaye algılarının ne gibi bir ilişkisi vardır sorusunu ele almışlardır. Araştırmanın evreni Siirt merkezde yer alan resmi ilkokul, ortaokul, liselerde çalışmakta olan 207 erkek ve 167 kadından oluşan 374 öğretmenden oluşmaktadır. Elde edilen bulgularda öğretmenlerin kendilerini olumlu derecelerde algıladıkları pozitif psikolojik sermayelerinin “çok yüksek” öğretmenlerin kendilerini mesleklerine adanmaları oranının ise “yüksek” olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada öğretmenlerin psikolojik sermayeleriyle mesleğe adanmışlıkları arasındaki ilişki incelendiğinde orta seviyede, anlamlı oranda ve pozitif yönde bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır.

Bahadır (2020) çalışmasında, okul müdürlerinin toksik liderliklerinin öğretmenlerin psikolojik sermayeleriyle arasında ne gibi bir ilişkisi olduğunu incelemiştir. Araştırmanın çalışma grubunu Trabzon il merkezi ve ilçelerindeki ortaöğretim kurumlarında 2017 ve 2018 eğitim öğretim yıllarında görev yapmakta olan 495 öğretmen oluşturmaktadır. Bulgulara göre öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin yüksek olduğu, öğretmenlerin toksik liderliğe ilişkin algılarının düşük seviyede bulunduğu belirlenmiştir. Bu çalışmada toksik liderliğin psikolojik sermaye algılarını yordadığı belirlenmiştir.

Anık ve Tösten (2019) araştırmalarında, öğretmenlerin problem çözme becerileriyle olumlu derecedeki psikolojik sermayeleri arasındaki ilişkinin nasıl olduğunu incelemişlerdir. Araştırmanın çalışma grubunu 2017 ve 2018 yıllarında Şırnak merkezdeki 39 ilkokul, 37 ortaokul, 13 lisede çalışan ve bu okullardaki toplam 1161 öğretmen oluşturmaktadır. Elde edilen bulgularda öğretmenlerin olumlu derecedeki psikolojik sermayelerinin yüksek düzeyde ve problem çözme becerileriyle orta seviyede bir ilişkisinin olduğu belirlenmiştir.

Büyükbeşe ve Aslan (2019) araştırmalarında, psikolojik sermaye ve duygusal emeğin örgütsel bağlılığa etkilerini araştırmışlardır. Araştırmanın çalışma grubunu Gaziantep’te 4-5 yıldızlı otellerde çalışan 228 kişi oluşturmaktadır. Elde edilen bulgularda çalışanların psikolojik sermayelerinin onların örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisinin anlamlı seviyede ve pozitif yönde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Aydemir ve Akdoğan (2018) araştırmalarında, bireylerin olumlu derecedeki psikolojik sermayelerinin, işe yabancılaşmaya etkilerinin olup olmadığını incelemişlerdir.

Araştırmanın çalışma grubunu 339 akademisyen oluşturmaktadır. Elde edilen bulgularda bireylerin olumlu derecedeki psikolojik sermayelerinin işe yabancılaşmaya etkilerinin anlamlı düzeyde bulunduğu ortaya çıkmıştır.

2.13.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Yu, vd., (2019) bu araştırmada, psikolojik sermayenin dört farklı alt boyutunun (öz yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik) çalışan yaratıcılığını kolaylaştırmadaki rollerini incelemişlerdir. Veriler birden fazla imalat firmasında çalışan 468 kişiden elde edilmiştir. Bulgulara göre iyimserlik, umut ve çalışan yaratıcılığı arasında esnekliğin aracılık rolü oynadığına dair kanıtlara rastlanmıştır. Psikolojik sermayenin çalışan yaratıcılığı ile pozitif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Abbas ve Raja (2015) bu çalışmada, psikolojik sermayenin (psycap) denetleyici tarafından derecelendirilen yenilikçi performans ve iş stresi üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Pakistan'daki çeşitli kuruluşlardaki 237 çalışandan elde edilen verilere göre; psikolojik sermayenin yenilikçi iş performansı ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu, iş stresiyle ise negatif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Yüksek psikolojik sermaye düzeyine sahip bireylerin amirleri tarafından düşük psikolojik sermaye düzeylerine sahip bireylere göre daha yenilikçi davranışlar sergiledikleri görülmüştür. Özellikle psikolojik sermaye düzeyleri yüksek seviyede olan kişilerin iş yerlerinde yenilikçi düşünceler üretme, başkalarından destek isteme ve bunları uygulamalarının yüksek düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde psikolojik sermayeleri yüksek olanların düşük olan meslektaşlarına kıyasla iş stresi seviyelerinin düşük oranda olduğu belirlenmiştir.

Badran ve Youssef Morgen (2015) bu araştırmada, pozitif örgütsel davranışın psikolojik sermayenin alt boyutlarıyla olan ilişkisini incelemişlerdir. Yapısal eşitlik modellemesi istihdam ve dünya ekonomisi entegrasyonu açısından Mısırın en önemli endüstrilerinden bazılarını temsil eden 11 kuruluşta 451 Mısırlı çalışanın görüşleri alınarak veriler elde edilmiştir. Elde edilen bulgularda Mısırlı çalışanların iş tatmin düzeyleri ile psikolojik sermayeleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

O'Reilly (2016) bu çalışmada, psikolojik sermaye müdahalesinin bir öğrenci popülasyonunda psikolojik sermaye (psycap) geliştirip geliştirmeyeceğini araştırmıştır. Dublin business school'daki 24 öğrenciden veriler toplanmıştır. Deneysel katılımcı içi ve grup arası karma desen uygulanmıştır. Katılımcılar bir tedavi veya kontrol müdahalesini tamamlamak için rastgele seçilmişlerdir. Psikolojik sermaye seviyeleri her müdahaleden önce ve sonra değerlendirilmiştir. Bulgular her iki müdahale için zaman 1'den 2'ye psycap'ta önemli bir artış göstermiştir. Psycap müdahalesi katılımcılarının 2. zamandaki kontrol grubundaki katılımcılardan daha fazla psycap'a sahip oldukları belirlenmiştir. Öğrenci popülasyonlarında psycap geliştirilmesinin önemli olduğu tespit edilmiştir.

Patnaik ve Mishra (2017) bu çalışmada, psikolojik sermayenin çalışan bağlılığıyla ilişkisini incelemişlerdir. Veriler Odisha eyaletinde bulunan beş kamu sektöründen 265 katılımcıdan oluşan bir örneklem üzerinden yapılan çalışmalar sonucunda elde edilmiştir. Bulgulara göre psikolojik sermayenin çalışan bağlılığı ile pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Ribeiro, vd., (2021) araştırmalarında, psikolojik sermaye (psycap) ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkide duygusal iyi oluşun (AWB) aracı rolünü incelemişlerdir. Örneklem, çeşitli Portekiz kuruluşlarından 226 çalışandan oluşmaktadır. Ankete dayalı olarak, katılımcılar kendi psycap, AWB ve kuruluşlarına olan duygusal bağlılıklarına ilişkin algılarını belirtmişlerdir. Elde edilen bulgular, psycap ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkide duygusal iyi oluşun (AWB) aracı rolü olduğunu ortaya koymuştur.

Imran ve Shahnawaz (2020) araştırmalarında, işyerinde iyi olmanın psikolojik sermaye (psycap) ile performans arasındaki ilişkiye aracılık edip etmediğini araştırmışlardır. Ayrıca psycap için yaygın olarak kullanılan bir ölçü olan psikolojik sermaye anketinin, Hindistan'daki çalışma bağlamında geçerliliği değerlendirilmiştir. Veriler farklı özel sektör endüstrilerinden 225 çalışandan oluşmuştur. Elde edilen bulgularda, psikolojik sermaye anketinin psycap ve performans arasındaki ilişkiye aracılık ettiği belirlenmiştir. Psikolojik sermayenin, işyerinde refahı artırarak iş performansını etkilediği tespit edilmiştir.

Nambuduri, Shaik ve Ghulyani (2019) araştırmalarında, eğitim bağlamında kişilik, akademik başarı ilişkisini açıklayan altta yatan bir mekanizma olarak ikinci dereceden bir yapı olan psikolojik sermayenin rolünü araştırmışlardır. Kavramsal model, standart kişilik ve psikolojik sermaye ölçüleri kullanılarak, Orta Hindistan'daki önde gelen bir işletme okulunda 305 lisansüstü öğrenciden oluşan bir örnekleme üzerinde istatistiksel olarak test edilmiştir. Akademik kişilik, idari ofisten alınan genel not ortalaması ile ölçülmüştür. Ortak yöntem varyansını en aza indirmek için veriler birden fazla kaynaktan toplanmıştır. Elde edilen bulgularda psikolojik sermayenin akademik kişiliği olumlu etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca psikolojik sermayenin öğrenci kişiliğinin deneyime açıklık, dışadönüklük, uyumluluk boyutları ile akademik kişilik arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini tespit etmişlerdir.

Dhiman ve Arora (2018) araştırmalarında, sağlık profesyonelleri bağlamında psikolojik sermayenin yapısını anlamayı, ayrıca psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini analiz etmeyi amaçlamışlardır. Yapılandırılmış anket, Kuzey Hindistan'daki devlet hastanesinde çalışan 222 sağlık personeline uygulanmıştır. Elde edilen bulgularda, psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetleri ile anlamlı, negatif ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Alkahtani, vd., (2020) araştırmalarında, psikolojik sermaye ve işyeri sosyal sermayesinin çalışan bağlılığının öncülleri olup olmadığını incelemişlerdir. Veriler, üç standart anket kullanılarak 137 çalışandan oluşan bir örneklemden toplanmıştır. Elde edilen bulgularda, psikolojik sermayenin ve işyeri sosyal sermayesinin çalışan bağlılığının öncülleri olduğu belirlenmiştir. Ayrıca demografik özelliklerin yapılar üzerinde hiçbir etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu bölümde araştırmada yer alan model, araştırmanın evreni, örnekleme, verileri elde etme araçları, verilerin analiz edilmesi, verilerin analiz edilmesinde kullanılan istatistiksel işlemlerden bahsedilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Araştırma nicel desenli olup ilişkisel tarama modeline göre öğretmenlerin algıları açısından okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerini belirlemeyi ve öğretmenlerin psikolojik sermayeleriyle ilişkisini araştırmayı amaçlamaktadır. Tarama modeli, geçmiş ve yaşadığımız dönemde varlığını devam ettiren araştırma konusu olan olayları ve nesnelere bireyin kendi yaşadığı koşullar içinde tanımlayan modeldir (Karasar, 2013).

3.2. Araştırma Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini 2021-2022 eğitim öğretim yılında Çanakkale il merkezinde bulunan, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi 15 ilkökul, 19 ortaokul olmak üzere toplamda 34 okulda görev yapan; 396 ilkökul öğretmeni ve 543 ortaokul öğretmeni olmak üzere toplam 939 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, 139 ilkökul öğretmeni, 135 ortaokul öğretmeni olmak üzere toplamda 274 öğretmen oluşturmuştur. Süreç için gerekli izinler alınmış olup, bu kapsamda 274 veri aracının 67 tanesi yüz yüze, 207 tanesi ise çevrimiçi (online) olarak cevaplanmıştır. Çevrimiçi (online) olarak Google formda hazırlanan anketler okul müdürleriyle link aracılığıyla paylaşılmış olup, okul müdürleri tarafından öğretmenlere ulaştırılmıştır.

Tablo 1

Çanakkale İl Merkezindeki Resmi İlkokul ve Ortaokul Sayısı

S/N	Okul Kademesi	Okul Sayısı
	İlkokul	15
	Ortaokul	19
	Toplam	34

Tablo 1’de Çanakkale il merkezinde bulunan resmi ilkokul ile ortaokulların sayısı gösterilmiştir. Çanakkale il merkezinde bulunan resmi ilkokul ile ortaokulların sayısı Çanakkale İl Milli Eğitim Müdürlüğüne sorularak alınmış olup, <https://mebbis.meb.gov.tr/KurumListesi.aspx> adlı adrese girilerek kontrol edilmiştir.

Tablo 2

Cinsiyet Değişkeni Açısından Katılımcı Öğretmenlerin Dağılımı

Cinsiyet	N	%
Erkek	132	48,2
Kadın	142	51,8
Toplam	274	100,0

Tablo 2’de araştırmaya katılan öğretmenlerin %48,2’sinin erkek olduğu, %51,8’inin ise kadın olduğu gösterilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durum değişkeni açısından dağılımları aşağıda yer alan tabloda gösterilmektedir.

Tablo 3

Medeni Durum Değişkeni Açısından Katılımcı Öğretmenlerin Dağılımı

Medeni Durum	N	Yüzde
Bekar	63	23,0
Evli	211	77,0
Toplam	274	100,0

Tablo 3’te katılımcı öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre %23,0’ının bekar, %77,0’ının evli oldukları belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş grubu değişkeni açısından dağılımları aşağıda yer alan tabloda gösterilmektedir.

Tablo 4

Yaş Grubu Değişkeni Açısından Katılımcı Öğretmenlerin Dağılımı

Yaş	N	Yüzde
20 ile 29 yaş	9	3,3
30 ile 39 yaş	63	23,0
40 ile 49 yaş	119	43,4
50 ve üzeri yaş	83	30,3
Toplam	274	100,0

Tablo 4'te araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş grubu değişkeni açısından %3,3'ü 20 ile 29 yaş, %23,0'ı 30 ile 39 yaş, %43,4'ü 40 ile 49 yaş ve %30,3'ünün 50 ve üzeri yaş grubunda olduğu görülmektedir.

Tablo 5

Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Katılımcı Öğretmenlerin Dağılımı

Eğitim Durumu	N	Yüzde
Önlisans	9	3,3
Lisans	252	92,0
Yüksek Lisans	13	4,7
Doktora	----	----
Diğer	----	----
Toplam	274	100,0

Tablo 5'te eğitim durumu değişkeni açısından araştırmaya katılan öğretmenlerin %3,3'ünün önlisans mezunu, %92,0'ının lisans mezunu ve %4,7'sinin yüksek lisans mezuniyet düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin doktora, diğer eğitim durumlarına ilişkin mezuniyet düzeyleriyle karşılaşılmamıştır.

Tablo 6

Branş Değişkeni Açısından Katılımcı Öğretmenlerin Dağılımı

Branş	N	Yüzde
Sınıf Öğretmeni	118	43,1
Okul Öncesi Öğretmeni	11	4,0
Rehber Öğretmen	10	3,6
İngilizce Öğretmeni	17	6,2
Matematik Öğretmeni	25	9,1
Fen ve Teknoloji Öğretmeni	15	5,5
Türkçe Öğretmeni	31	11,3
Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni	5	1,8
Beden Eğitimi Öğretmeni	8	2,9
Teknoloji ve Tasarım Öğretmeni	7	2,6
Sosyal Bilgiler Öğretmeni	14	5,1
Görsel Sanatlar Öğretmeni	7	2,6
Bilişim Teknolojileri Öğretmeni	1	0,4
Müzik Öğretmeni	5	1,8
Toplam	274	100

Tablo 6’da katılımcı öğretmenlerin branş değişkenine göre dağılımları görülmektedir.

Tablo 7

Meslekteki Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Katılımcı Öğretmenlerin Dağılımı

Meslekteki Çalışma Yılı	N	Yüzde
1 ile 5 yıl	6	2,2
6 ile 10 yıl	38	13,9
11 ile 15 yıl	100	36,5
16 ve üzeri yıl	130	47,4
Toplam	274	100,0

Tablo 7’de katılımcı öğretmenlerin meslekteki çalışma yılı değişkenine göre %2,2’si 1 ile 5 çalışma yılı, %13,9’u 6 ile 10 çalışma yılı, %36,5’i 11 ile 15 çalışma yılı, %47,4’ünün 16 ve üzeri yıl meslekte çalışma yılına sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 8

Çalıştıkları Okuldaki İstihdam Şekli Değişkeni Açısından Katılımcı Öğretmenlerin Dağılımı

İstihdam Şekli	N	Yüzde
Kadrolu	274	100
Sözleşmeli	----	----
Ücretli	----	----
Diğer	----	----
Toplam	274	100

Tablo 8’de araştırmaya katılan öğretmenlerin istihdam şekli değişkeni açısından dağılımı gösterilmektedir. Katılımcı öğretmenlerin istihdam şekli değişkenine göre %100’ünün kadrolu olduğu görülmektedir. Katılımcı öğretmenlerden sözleşmeli, ücretli, diğer istihdam şekli değişkenlerine rastlanmamıştır.

Tablo 9

Buldukları Okuldaki Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Katılımcı Öğretmenlerin Dağılımı

Buldukları Okuldaki Çalışma Yılı	N	Yüzde
1 ile 5 yıl	110	40,1
6 ile 10 yıl	83	30,3
11 ile 15 yıl	29	10,6
16 yıl ve üzeri	52	19,0
Toplam	274	100,0

Tablo 9’da araştırmaya katılan öğretmenlerin buldukları okullardaki çalışma yılı değişkeni açısından dağılımı yukarıdaki tabloda gösterilmektedir. Öğretmenlerin buldukları okullardaki çalışma yılı değişkenine göre %40,1’i 1 ile 5 çalışma yılı, %30,3’ü 6 ile 10 çalışma yılı, %10,6’sı 11 ile 15 çalışma yılı, %19,0’ının 16 ve üzeri yıl çalışma yılına sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 10

Çalıştıkları Okulun Türü Değişkeni Açısından Katılımcı Öğretmenlerin Dağılımı

Çalıştıkları Okulun Türü	N	Yüzde
İlkokul	139	50,7
Ortaokul	135	49,3
Toplam	274	100

Tablo 10’da katılımcıların çalıştıkları okulun türü değişkenine göre %50,7’sinin ilkokul, %49,3’ünün ortaokul düzeyinde olduğu görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, Aksu ile Deveci tarafından 2009 yılında geliştirilen Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği ile Öztekin Bayır (2018) adlı kişinin Türkçeye uyarlamış olduğu Psikolojik Sermaye Ölçeğinin yanında katılımcıların Kişisel Bilgi Formundan yararlanılmıştır.

3.3.1. Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği

Araştırma tarama modeli kapsamında öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerini araştırmayı ve okul müdürlerinin kriz yönetim becerileri ile öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin ilişkilerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Bundan dolayı okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerini belirlemek amacıyla Aksu ile Deveci tarafından 2009 yılında geliştirilen Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek krizden önceki dönem, kriz dönemi ve krizden sonraki dönem olmak üzere 31 maddeden meydana gelmektedir. Oluşturulan ölçek “(1) Hiçbir zaman (5) Her zaman”’a kadar likert tipi beşli derecelendirme ölçeği şeklindedir. Bu ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı ,91’dir. Ölçeğin kriz öncesi dönem boyutunu; 1-2-3-4-5-6 ve 7. maddeler, kriz dönemi boyutunu; 8-9-10-11-12-13-14 ve 15. maddeler, kriz sonrası dönem boyutunu ise 16-17-18-19-20-21-22-23-24-25-26-27-28-29-30 ve 31. maddeler oluşturmaktadır.

Tablo 11

Ölçek Seçeneklerine Ait Sınırlar ve Düzeyleri

Ölçek Seçenekleri	Sınırları	Düzeyleri
Hiçbir zaman	1,00 ile 1,80	Çok Düşük
Nadiren	1,81 ile 2,60	Düşük
Bazen	2,61 ile 3,40	Orta
Çoğunlukla	3,41 ile 4,20	Yüksek
Her zaman	4,21 ile 5,00	Çok Yüksek

Tablo 11’de, ölçek seçeneklerine ait alt sınırlar, üst sınırlar ve bunların karşılık geldiği düzeyler gösterilmiştir.

3.3.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Öğretmenlerin psikolojik sermayelerini belirlemeyi amaçlayan Psikolojik Sermaye Ölçeği (PSÖ) Öztekin Bayır (2018) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek; öz yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik olmak üzere dört alt boyuttan oluşmakta olup 24 maddeye sahiptir. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı ,92’dir.

Ölçeğin öz yeterlilik boyutunu; 1-2-3-4-5-6. ölçek maddeleri, umut boyutunu; 7-8-9-10-11-12. ölçek maddeleri, psikolojik dayanıklılık boyutunu; 13-14-15-16-17-18. ölçek maddeleri, iyimserlik boyutunu; 19-20-21-22-23-24. ölçek maddeleri oluşturmaktadır. Bu çalışmada öğretmenlerin psikolojik sermaye seviyelerini tespit etmek için Psikolojik Sermaye Ölçeği (PSÖ) kullanılmıştır.

Tablo 12

Ölçek Seçeneklerine Ait Sınırlar ve Düzeyleri

Ölçek Seçenekleri	Sınırları	Düzeyleri
Kesinlikle Katılmıyorum	1,00 ile 1,80	Çok Düşük
Katılmıyorum	1,81 ile 2,60	Düşük
Kararsızım	2,61 ile 3,40	Orta
Katılıyorum	3,41 ile 4,20	Yüksek
Kesinlikle Katılıyorum	4,21 ile 5,00	Çok Yüksek

3.3.3. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu bu araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, yaş grubu, eğitim durumu, branşı, meslekteki çalışma yılı, çalıştıkları okuldaki istihdam şekli, buldukları okuldaki çalışma yılı ve çalıştıkları okulun türü ile ilgili konulardan bilgi toplamak amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Cinsiyet değişkeni erkek ve kadın, medeni durum değişkeni bekar ve evli, yaş grubu değişkeni “20 ile 29, 30 ile 39, 40 ile 49, 50 ve üstü yaş” olarak sınıflandırılmıştır. Eğitim durumu değişkeni “Önlisans, lisans, yüksek lisans, doktora ve diğer” değişkenler olarak beş gruba ayrılmıştır. Meslekteki çalışma yılı değişkeni “1 ile 5 yıl, 6 ile 10 yıl, 11 ile 15 yıl, 16 yıl ve üzeri” olarak dört gruba ayrılmıştır. Çalıştıkları okuldaki istihdam şekli değişkeni “kadrolu, sözleşmeli, ücretli ve diğer” olarak dört gruba ayrılmıştır. Buldukları okuldaki çalışma yılı değişkeni “1 ile 5 çalışma yılı, 6 ile 10 çalışma yılı, 11 ile 15 çalışma yılı, 16 ve üzeri çalışma yılı olarak dört gruba ayrılmıştır. Çalıştıkları okulun türü değişkeni “ilkokul, ortaokul” olarak ikiye ayrılmıştır. Değişkenler bu şekilde belirlenmiştir.

3.3.4. Verilerin Toplanması

2021 ve 2022 eğitim öğretim yılı güz döneminde yapılan bu araştırmada, ölçekler yüz yüze ve araştırmacının Google formda oluşturduğu link ile öğretmenlere çevrimiçi (online) olarak gönderilmiştir. Cevaplar yüz yüze ve çevrimiçi (online) olarak toplanmıştır. Bu kapsamda 274 veri aracının 67 tanesi yüz yüze doldurulmuş olup, 207 tanesi ise çevrimiçi (online) olarak cevaplanmıştır. Öğretmenlere araştırmanın amacı ve nasıl uygulanacağı yazılı olarak anlatılmıştır. Araştırmanın amacına ulaşabilmesi için öğretmenlerin gerçek durumlarını yansıtan maddeleri seçmelerinin önemli olduğu belirtilmiştir. Veri toplama sürecinde gönüllü olan öğretmenler ölçekleri yanıtlamışlardır.

3.3.5. Verilerin Analizi

Kişisel bilgi formu ve ölçeklerden toplanan veriler SPSS 22.0 programıyla çözümlenerek bilgisayara transfer edilip analiz edilmiştir. Ankete katılan öğretmenlerin kişisel özellikleri (cinsiyet, medeni durum, yaş grubu, eğitim durumu, branşı, meslekteki çalışma yılı, çalıştıkları okuldaki istihdam şekli, buldukları okuldaki çalışma yılı ve çalıştıkları okulun türü) dikkate alınarak, tanımlayıcı istatistiksel analizler için frekans ve yüzde alma işlemleri yapılmıştır. Elde edilen veriler için, t test ve Anova uygulanmıştır. Anova'ya göre farklılığın anlamlı düzeyde olduğu durumlarda, hangi grupların arasında farklılık olduğunun belirlenmesi için LSD testi uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan iki ölçek arasındaki ilişkiler pearson-momentler çarpımı korelasyon katsayısı kullanılarak belirlenmiştir. Ek olarak öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin, okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerini yordayıp yordamadığını belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. Alt problem 1'e İlişkin Bulgular

Tablo 13

Kriz Yönetim Becerileri Ölçeğine Göre Kriz Öncesi Dönem Boyutunu Oluşturan Maddelerin Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Sonuçları)

Boyutlar	Madde No	Ölçek Maddeleri	\bar{x}	SS
Kriz Öncesi Dönem	1	Kriz ortaya çıkmadan önce farklı kaynaklardan gelen kriz sinyallerini algılayabilmektedir.	3,28	1,265
	2	Kriz yaşanmadan önce kriz senaryoları oluşturmaktadır.	3,10	1,182
	3	Örgüt /Kurum için tehlike yaratabilecek sorunları önceden saptamaktadır.	3,20	1,180
	4	Çevrede meydana gelen krizleri takip etmektedir.	3,16	1,233
	5	Krize neden olabilecek her durumu dikkatle incelemektedir.	3,20	1,264
	6	Kriz işaretlerine karşı duyarlıdır.	3,21	1,217
	7	Krizin olumsuz etkilerinden korunma stratejileri konusunda bilgi sahibidir.	3,27	1,261
Kriz Öncesi Dönem Maddelerinin Ortalaması			3,20	1,228

Tablo 13 incelendiğinde analiz sonuçlarına göre, kriz öncesi dönem boyutu ($\bar{x}=3,20$) bulunmuştur. Buna göre, kriz öncesi dönem boyutunun “bazen” olduğu söylenebilir. Kriz öncesi dönem boyutunun en düşük ortalamaya sahip maddesinin $\bar{x}=3,10$ ile “Kriz yaşanmadan önce kriz senaryoları oluşturmaktadır” olduğu görülmüştür. Kriz öncesi dönem boyutunun en yüksek ortalamaya sahip maddesinin $\bar{x}=3,28$ ile “Kriz ortaya çıkmadan önce farklı kaynaklardan gelen kriz sinyallerini algılayabilmektedir” olduğu bulunmuştur.

Tablo 14

Kriz Yönetim Becerileri Ölçeğine Göre Kriz Dönemi Boyutunu Oluşturan Maddelerin Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Sonuçları)

Boyutlar	Madde No	Ölçek Maddeleri	\bar{x}	SS
Kriz Dönemi	8	Krizden korunmak amacıyla yazılı kriz yönetim planı hazırlamaktadır.	3,19	1,12
	9	Kriz yönetim planı çerçevesinde kriz iletişim planı hazırlamaktadır.	3,21	1,21
	10	Kriz döneminde uygulanacak acil eylem planı hazırlamaktadır.	3,12	1,25
	11	Kriz yönetim ekibinin gerekli eğitimi almasına öncülük etmektedir.	3,26	1,22
	12	Kriz kontrol ve risk denetim takımları kurmaktadır.	3,18	1,14
	13	Tüm çalışanları kriz yönetim planından haberdar etmektedir.	3,21	1,20
	14	Çalışanlara yaşanan kriz hakkında kesinleşmiş bilgiler vermektedir.	3,24	1,20
	15	Tüm çalışanları kapsayacak kriz yönetimi hakkında eğitimler düzenlemektedir.	3,38	1,19
			Kriz Dönemi Maddelerinin Ortalaması	3,22

Tablo 14 incelendiğinde analiz sonuçlarına göre, kriz dönemi boyutu $\bar{x}=3,22$ bulunmuştur. Buna göre kriz dönemi boyutunun “bazen” olduğu söylenebilir. Kriz dönemi boyutunun en düşük ortalamaya sahip maddesinin $\bar{x}=3,12$ ile “Kriz döneminde uygulanacak acil eylem planı hazırlamaktadır” olduğu görülmüştür. Kriz dönemi boyutunun en yüksek ortalamaya sahip maddesinin $\bar{x}=3,38$ ile “Tüm çalışanları kapsayacak kriz yönetimi hakkında eğitimler düzenlemektedir” olduğu bulunmuştur.

Tablo 15

Kriz Yönetim Becerileri Ölçeğine Göre Kriz Sonrası Dönem Boyutunu Oluşturan Maddelerin Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Sonuçları)

Boyutlar	Madde No	Ölçek Maddeleri	\bar{x}	SS
Kriz Sonrası Dönem	16	Kriz yönetimi sürecinde çalışanlar arasında iş birliği sağlamaktadır.	3,39	1,141
	17	Çalışanların karar verme sürecine katılmalarını sağlamaktadır.	3,49	1,208
	18	Kriz sürecinde verimli çalışmayı önleyen engelleri ortadan kaldırmaktadır.	3,33	1,172
	19	Örgütün/Kurumun amaç ve hedeflerini sürekli gözden geçirmektedir.	3,39	1,182
	20	Kriz süreciyle ilgili çok yönlü değerlendirme yapmaktadır.	3,39	1,212
	21	Kriz sonrası durum analizi yapmaktadır.	3,43	1,127
	22	Kriz sonrası yeni hedefler belirlemektedir.	3,32	1,195
	23	Gerçekleştirilen kriz yönetimini değerlendirmekte ve eksiklikleri belirlemektedir.	3,38	1,229
	24	Kriz sonrası yeni bir yapılanma çalışması yapmaktadır.	3,39	1,147
	25	Kriz sonrası örgütün vizyonunu geliştirmektedir.	3,39	1,221
	26	Kriz sonrasında örgütün güçlü ve zayıf yanlarını görebilmektedir.	3,34	1,210
	27	Krizle mücadelede etkin yöntemler geliştirmektedir.	3,33	1,160
	28	Yaşanan krizleri fırsata dönüştürerek örgüt için yararlı hale getirmektedir.	3,39	1,141
	29	Kriz yönetim ekibinin yeni gelişmelere uygun olarak eğitilmesine olanak sağlamaktadır.	3,33	1,157
	30	Olası krizle başa çıkabilmek için yeni strateji ve taktikler belirlemektedir.	3,40	1,210
	31	Çalışanlara yeni beceriler geliştirme ve bunları kullanma fırsatı vermektedir.	3,47	1,170
		Kriz Sonrası Dönem Maddelerinin Ortalaması	3,59	1,180

Tablo 15 incelendiğinde analiz sonuçlarına göre, kriz sonrası dönem boyutu $\bar{x}=3,59$ bulunmuştur. Buna göre kriz sonrası dönem boyutunun “çoğunlukla” olduğu söylenebilir. Kriz sonrası dönem boyutunun en düşük ortalamaya sahip maddesinin $\bar{x}=3,32$ ile “Kriz sonrası yeni hedefler belirlemektedir.” olduğu görülmüştür. Kriz sonrası dönem boyutunun en yüksek ortalamaya sahip maddesinin $\bar{x}=3,49$ ile “Çalışanların karar verme sürecine katılmalarını sağlamaktadır.” olduğu bulunmuştur.

4.2. Alt Problem 2'ye İlişkin Bulgular

4.2.1. Alt problem 2a'ya ilişkin bulgular

Bu araştırmanın, 2a alt problemi “Öğretmenlerin kriz yönetim becerilerine ilişkin algıları onların sahip oldukları bireysel özellikler olan cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir ?” olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin kriz yönetim becerilerine ilişkin algıları ve alt ölçekler ile ölçek verilerinin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Kriz yönetim becerileri ölçeğinin boyutlarının puan ortalamaları arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını tespit etmek için t testi yapılmıştır. Aşağıdaki tablolarda, okul müdürlerinin kriz yönetim becerileri ile öğretmenlerin cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığı açıklanmıştır.

Tablo 16

Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Öncesi Dönem Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)

Cinsiyet	N	\bar{x}	s	sd	t	p
Erkek	132	3,22	1,08	272	,334	,739
Kadın	142	3,18	1,01	----	-----	-----

Tablo 16'da görüldüğü gibi, öğretmenlerin cinsiyet değişkeni ile okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerinin kriz öncesi dönem düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan t Test sonucu $p=0,739$ çıkmıştır. $0,739 > 0,05$ olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 17

Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Dönemi Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)

Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	sd	t	p
Erkek	132	3,22	1,05	272	,031	,976
Kadın	142	3,22	1,00	----	-----	-----

Tablo 17’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin cinsiyet değişkeni ile okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerinin kriz dönemi düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan t Test sonucu $p=0,976$ çıkmıştır. $0,976>0,05$ olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 18

Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Sonrası Dönem Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)

Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	sd	t	p
Erkek	132	3,34	1,04	272	-,714	,476
Kadın	142	3,43	0,95	----	-----	-----

Tablo 18’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin cinsiyet değişkeni ile okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerinin kriz sonrası dönem düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan t Test sonucu $p=0,476$ çıkmıştır. $0,476>0,05$ olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

4.2.2. Alt problem 2b’ye ilişkin bulgular

Bu araştırmanın, 2b alt problemi “Öğretmenlerin kriz yönetim becerilerine ilişkin algıları onların sahip oldukları bireysel özellikler olan medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir ?” olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin kriz yönetim becerilerine ilişkin algıları ve alt ölçekler ile ölçek verilerinin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Kriz yönetim becerileri ölçeğinin boyutlarının puan ortalamaları arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını tespit etmek için t testi yapılmıştır. Aşağıdaki tablolarda, okul müdürlerinin kriz yönetim becerileri ile öğretmenlerin medeni durum değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığı açıklanmıştır.

Tablo 19

Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Öncesi Dönem Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)

Medeni Durum	N	\bar{x}	ss	sd	t	p
Bekar	63	2,86	1,03	272	-2,969	,003
Evli	211	3,30	1,03	----	-----	-----

(*p<0,05)

Tablo 19’da görüldüğü gibi, öğretmenlerin medeni durum değişkeni ile okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerinin kriz öncesi dönem düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan t test sonucu $p=0,003$ çıkmıştır. $0,003<0,05$ olduğu için anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüş, bu anlamlı farklılığın medeni durumu evli ($x=3,30$) olanların lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 20

Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Dönemi Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)

Medeni Durum	N	\bar{x}	ss	sd	t	p
Bekar	63	2,94	1,05	272	-2,508	,013
Evli	211	3,31	1,00	----	-----	----

(*p<0,05)

Tablo 20’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin medeni durum değişkeni ile okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerinin kriz dönemi düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan t Test sonucu $p=0,013$ çıkmıştır. $0,013<0,05$ olduğu için anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüş, bu anlamlı farklılığın medeni durumu evli ($x= 3,31$) olanların lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 21

Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenini Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Sonrası Dönem Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)

Medeni Durum	N	\bar{x}	ss	sd	t	p
Bekar	63	3,17	,998	272	-1,993	,047
Evli	211	3,45	,991	----	-----	-----

(*p<0,05)

Tablo 21’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin medeni durum değişkeni ile okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerinin kriz sonrası dönem düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan t test sonucu $p=0,047$ çıkmıştır. $0,047<0,05$ olduğu için anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüş, bu anlamlı farklılığın medeni durumu evli ($x=3,45$) olanların lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.2.3. Alt problem 2c’ye ilişkin bulgular

Bu araştırmanın, 2c alt problemi “Öğretmenlerin kriz yönetim becerilerine ilişkin algıları onların sahip oldukları bireysel özellikler olan eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir ?” olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin kriz yönetim becerilerine ilişkin algıları ve alt ölçekler ile ölçek verilerinin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Kriz yönetim becerileri ölçeğinin boyutlarının puan ortalamaları arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını tespit etmek için Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) yapılmıştır. Aşağıdaki tablolarda, okul müdürlerinin kriz yönetim becerileri ile öğretmenlerin eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığı açıklanmıştır.

Tablo 22

Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Öncesi Dönem Boyutu Düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark(LSD)
Gruplararası	19,235	2	9,617	9,296	,000	1-3
Gruplarıçi	280,355	271	1,035	-----	-----	2-3
Toplam	299,589	273	-----	-----	-----	----

*1-Önlisans, 2-Lisans, 3-Yüksek Lisans

(*p<0,05)

Yapılan Anova testinin sonuçlarına göre grubun puanları $F=9,296$, $p=0,000$ bulunmuştur. $p<0,05$ olarak tespit edilmiştir. Ankete katılan öğretmenlerin eğitim durumu ile okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerinin kriz öncesi dönem düzeyleri arasındaki farklılığın anlamlı düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin eğitim durumu önlisans ve yüksek lisans olanlar arasında, lisans ve yüksek lisans olanlar arasındaki farklılığın anlamlı düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Tablo 23

Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Dönemi Boyutu Düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark(LSD)
Gruplararası	13,397	2	6,698	6,576	,002	1-3
Gruplarıçi	276,023	271	1,019	-----	-----	2-3
Toplam	289,420	273	-----	-----	-----	----

*1-Önlisans, 2-Lisans, 3-Yüksek Lisans

(*p<0,05)

Yapılan Anova testinin sonuçlarına göre grubun puanları $F=6,576$, $p=0,002$ bulunmuştur. $p<0,05$ olarak tespit edilmiştir. Ankete katılan öğretmenlerin eğitim durumu ile okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerinin kriz dönemi düzeyleri arasındaki farklılığın anlamlı düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin eğitim durumu önlisans ve yüksek lisans olanlar arasında, lisans ve yüksek lisans olanlar arasındaki farklılığın anlamlı düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Tablo 24

Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Sonrası Dönem Boyutu Düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark(LSD)
Gruplararası	12,454	2	6,227	6,501	,002	1-3
Gruplarıçi	259,579	271	0,958	-----	-----	2-3
Toplam	272,033	273	-----	-----	-----	----

*1-Önlisans, 2-Lisans, 3-Yüksek Lisans

(*p<0,05)

Yapılan Anova testinin sonuçlarına göre grubun puanları $F=6,501$, $p=0,002$ bulunmuştur. $p<0,05$ olarak tespit edilmiştir. Ankete katılan öğretmenlerin eğitim durumu ile okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerinin kriz sonrası dönem düzeyleri arasındaki farklılığın anlamlı düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin eğitim durumu önlisans ve yüksek lisans olanlar arasında, lisans ve yüksek lisans olanlar arasındaki farklılığın anlamlı düzeyde olduğu belirlenmiştir.

4.2.4. Alt problem 2d'ye ilişkin bulgular

Bu araştırmanın, 2d alt problemi “Öğretmenlerin kriz yönetim becerilerine ilişkin algıları onların sahip oldukları bireysel özellikler olan branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir ?” olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin kriz yönetim becerilerine ilişkin algıları ve alt ölçekler ile ölçek verilerinin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Kriz yönetim becerileri ölçeğinin boyutlarının puan ortalamaları arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını tespit etmek için Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) yapılmıştır. Aşağıdaki tablolarda, okul müdürlerinin kriz yönetim becerileri ile öğretmenlerin branş değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığı açıklanmıştır.

Tablo 25

Öğretmenlerin Branş Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Öncesi Dönem Boyutu Düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark(LSD)
Gruplararası	9,999	13	,769	,691	,772	-----
Gruplarıçi	289,591	260	1,114	-----	-----	-----
Toplam	299,589	273	-----	-----	-----	-----

Yapılan Anova testinin sonuçlarına göre, grubun puanları $F=0,691$, $p=0,772$ bulunmuştur. $p>0,05$ olarak tespit edilmiştir. Buna göre, ankete katılan öğretmenlerin branşı ile okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerinin kriz öncesi dönem düzeyleri arasındaki farklılığın anlamlı düzeyde olmadığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 26

Öğretmenlerin Branş Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Dönemi Boyutu Düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark(LSD)
Gruplararası	4,680	13	,360	,329	,987	-----
Gruplarıçi	284,740	260	1,095	-----	-----	-----
Toplam	289,420	273	-----	-----	-----	-----

Yapılan Anova testinin sonuçlarına göre, grubun puanları $F=0,329$, $p=0,987$ bulunmuştur. $p>0,05$ olarak tespit edilmiştir. Buna göre, ankete katılan öğretmenlerin branşı ile okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerinin kriz dönemi düzeyleri arasındaki farklılığın anlamlı düzeyde olmadığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 27

Öğretmenlerin Branş Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Sonrası Dönem Boyutu Düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark(LSD)
Gruplararası	7,739	13	,595	,586	,865	-----
Gruplarıçi	264,294	260	1,017	-----	-----	-----
Toplam	272,033	273	-----	-----	-----	-----

Yapılan Anova testi sonuçlarına göre, grubun puanları $F=0,586$, $p=0,865$ bulunmuştur. $p>0,05$ olarak tespit edilmiştir. Buna göre, ankete katılan öğretmenlerin branşı ile okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerinin kriz sonrası dönemi arasındaki farklılığın anlamlı düzeyde olmadığı sonucuna varılmıştır.

4.2.5. Alt problem 2e'ye ilişkin bulgular

Bu araştırmanın, 2e alt problemi “Öğretmenlerin kriz yönetim becerilerine ilişkin algıları onların sahip oldukları bireysel özellikler olan meslekteki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir ?” olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin kriz yönetim becerilerine ilişkin algıları ve alt ölçekler ile ölçek verilerinin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Kriz yönetim becerileri ölçeğinin boyutlarının puan ortalamaları arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını tespit etmek için Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) yapılmıştır. Aşağıdaki tablolarda, okul müdürlerinin kriz yönetim becerileri ile öğretmenlerin meslekteki çalışma yılı değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığı açıklanmıştır.

Tablo 28

Öğretmenlerin Meslekteki Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Öncesi Dönem Boyutu Düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark(LSD)
Gruplararası	12,819	3	4,273	4,023	,008	1-2
Gruplarıçi	286,771	270	1,062	-----	-----	1-3
Toplam	299,589	273	-----	-----	-----	1-4 3-4

*1-1-5 Yıl, 2-6-10 Yıl, 3-11-15 Yıl, 4-16 Yıl ve üzeri

(* $p<0,05$)

Yapılan Anova testinin sonuçlarına göre grubun puanları $F=4,023$, $p=0,008$ bulunmuştur. $p<0,05$ olarak tespit edilmiştir. Ankete katılan öğretmenlerin meslekteki çalışma yılı ile okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerinin kriz öncesi dönem düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin meslekteki çalışma yılı 1 ile 5 yıl olanların; 6 ile 10 yıl olanlar, 11 ile 15 yıl olanlar, 16 ve üzeri yıl olanlarla; 11 ile 15

yıl olanların ise 16 ve üzeri yıl olanlarla, aralarında anlamlı düzeyde farklılığın olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 29

Öğretmenlerin Meslekteki Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Dönemi Boyutu Düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark(LSD)
Gruplararası	6,985	3	2,328	2,226	,085	-----
Gruplarıçi	282,435	270	1,046	-----	-----	-----
Toplam	289,420	273	-----	-----	-----	-----

*1-1 ile 5 Yıl, 2-6 ile 10 Yıl, 3-11 ile 15 Yıl, 4-16 Yıl ve üzeri

Yapılan Anova testinin sonuçlarına göre, grubun puanları $F=2,226$, $p=0,085$ bulunmuştur. $p>0,05$ olarak tespit edilmiştir. Buna göre, ankete katılan öğretmenlerin meslekteki çalışma yılı ile okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerinin kriz dönemi arasındaki farklılığın anlamlı düzeyde olmadığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 30

Öğretmenlerin Meslekteki Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Sonrası Dönem Boyutu Düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark(LSD)
Gruplararası	8,288	3	2,763	2,828	,039	1-2
Gruplarıçi	263,745	270	,977	-----	-----	1-3
Toplam	272,033	273	-----	-----	-----	1-4

*1-1 ile 5 Yıl, 2-6 ile 10 Yıl, 3-11 ile 15 Yıl, 4-16 Yıl ve üzeri

(* $p<0,05$)

Yapılan Anova testinin sonuçlarına göre grubun puanları $F=2,828$, $p=0,039$ bulunmuştur. $p<0,05$ olarak tespit edilmiştir. Ankete katılan öğretmenlerin meslekteki çalışma yılı ile okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerinin kriz sonrası dönem düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin meslekteki çalışma yılı 1 ile 5 yıl olanların; 6 ile 10 yıl olanlar, 11 ile 15 yıl olanlar, 16 ve üzeri yıl olanlarla, aralarında anlamlı düzeyde farklılığın olduğu sonucuna varılmıştır.

4.2.6. Alt problem 2f'ye ilişkin bulgular

Bu araştırmanın, 2f alt problemi “Öğretmenlerin kriz yönetim becerilerine ilişkin algıları onların sahip oldukları bireysel özellikler olan buldukları okuldaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir ?” olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin kriz yönetim becerilerine ilişkin algıları ve alt ölçekler ile ölçek verilerinin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Kriz yönetim becerileri ölçeğinin boyutlarının puan ortalamaları arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını tespit etmek için Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) yapılmıştır. Aşağıdaki tablolarda, okul müdürlerinin kriz yönetim becerileri ile öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma yılı değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığı açıklanmıştır.

Tablo 31

Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Öncesi Dönem Boyutu Düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark(LSD)
Gruplararası	3,343	3	1,114	1,016	,386	-----
Gruplarıçi	296,247	270	1,097	-----	-----	-----
Toplam	299,589	273	-----	-----	-----	-----

*1-1 ile 5 Yıl, 2-6 ile 10 Yıl, 3-11 ile 15 Yıl, 4-16 Yıl ve üzeri

Yapılan Anova testinin sonuçlarına göre, grubun puanları $F=1,016$, $p=0,386$ bulunmuştur. $p>0,05$ olarak tespit edilmiştir. Buna göre, ankete katılan öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma yılı ile okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerinin kriz öncesi dönem düzeyleri arasındaki farklılığın anlamlı düzeyde olmadığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 32

Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Dönemi Boyutu Düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark(LSD)
Gruplararası	2,979	3	,993	,936	,424	-----
Gruplarıçi	286,441	270	1,061	-----	-----	-----

Toplam	289,420	273	-----	-----	-----	-----
--------	---------	-----	-------	-------	-------	-------

*1-1 ile 5 Yıl, 2-6 ile 10 Yıl, 3-11 ile 15 Yıl, 4-16 Yıl ve üzeri

Yapılan Anova testinin sonuçlarına göre, grubun puanları $F=0,936$, $p=0,424$ bulunmuştur. $p>0,05$ olarak tespit edilmiştir. Buna göre, ankete katılan öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma yılı ile okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerinin kriz dönemi düzeyleri arasındaki farklılığın anlamlı düzeyde olmadığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 33

Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Sonrası Dönem Boyutu Düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark(LSD)
Gruplararası	1,496	3	,499	,498	,684	-----
Gruplarıçi	270,537	270	1,002	-----	-----	-----
Toplam	272,033	273	-----	-----	-----	-----

*1-1 ile 5 Yıl, 2-6 ile 10 Yıl, 3-11 ile 15 Yıl, 4-16 Yıl ve üzeri

Yapılan Anova testinin sonuçlarına göre, grubun puanları $F=0,498$, $p=0,684$ bulunmuştur. $p>0,05$ olarak tespit edilmiştir. Buna göre ankete katılan öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma yılı ile okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerinin kriz sonrası dönem düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

4.2.7. Alt problem 2g'ye ilişkin bulgular

Bu araştırmanın, 2g alt problemi “Öğretmenlerin kriz yönetim becerilerine ilişkin algıları onların sahip oldukları bireysel özellikler olan çalıştıkları okulun türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin kriz yönetim becerilerine ilişkin algıları ve alt ölçekler ile ölçek verilerinin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Kriz yönetim becerileri ölçeğinin boyutlarının puan ortalamaları arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını tespit etmek için t testi yapılmıştır. Aşağıdaki tablolarda, okul müdürlerinin kriz yönetim becerileri ile öğretmenlerin çalıştıkları okulun türü değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığı açıklanmıştır.

Tablo 34

Öğretmenlerin Çalıştıkları Okulun Türü Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Öncesi Dönem Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)

Çalıştıkları Okulun Türü	N	\bar{x}	ss	sd	t	p
İlkokul	139	3,39	1,04	272	3,011	,003
Ortaokul	135	3,01	1,02	-----	-----	-----

(*p<0,05)

Tablo 34’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin çalıştıkları okulun türü değişkeninin okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerinin kriz öncesi dönem düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan t Test sonucu p=0,003 çıkmıştır. 0,003<0,05 olduğu için anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüş olup bu anlamlı farklılığın çalıştıkları okulun türü ilkokul (x=3,39) olanların lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 35

Öğretmenlerin Çalıştıkları Okulun Türü Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Dönemi Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)

Çalıştıkları Okulun Türü	N	\bar{x}	ss	sd	t	p
İlkokul	139	3,29	,976	272	1,180	,239
Ortaokul	135	3,15	1,08	----	-----	-----

Tablo 35’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin çalıştıkları okulun türü değişkeninin okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerinin kriz dönemi düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan t Test sonucu p=0,239 çıkmıştır. 0,239>0,05 olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 36

Öğretmenlerin Çalıştıkları Okulun Türü Değişkeni Açısından Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Kriz Sonrası Dönem Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)

Çalıştıkları Okulun Türü	N	\bar{x}	ss	sd	t	p
İlkokul	139	3,44	,956	272	,969	,334
Ortaokul	135	3,33	1,03	----	-----	-----

Tablo 36’da görüldüğü gibi, öğretmenlerin çalıştıkları okulun türü değişkeninin okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerinin kriz sonrası dönem düzeyleri arasındaki farklılığın anlamlı düzeyde olup olmadığını belirlemek için uygulanan t Test sonucu $p=0,334$ çıkmıştır. $0,334 > 0,05$ olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

4.3. Alt Problem 3’e İlişkin Bulgular

Tablo 37

Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Öz yeterlilik Boyutunu oluşturan Maddelerin Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Sonuçları)

Boyutlar	Madde No	Ölçek Maddeleri	\bar{x}	SS
Öz Yeterlilik	1	Uzun vadeli bir soruna çözüm bulmada kendime güvenirim.	4,00	1,070
	2	Yönetimle gerçekleştirilen toplantılarda çalışma alanımı temsil etmede kendime güvenirim.	3,91	1,101
	3	Çalıştığım okulun stratejileri hakkındaki tartışmalara katkı sağlamada kendime güvenirim.	3,92	1,054
	4	Çalışma alanımla ilgili amaçların belirlenmesine yardımcı olmada kendime güvenirim.	3,93	1,078
	5	Sorunları tartışmak için okul dışındaki kişilerle (veli, okul aile birliği) temasa geçmede kendime güvenirim.	3,88	1,105
	6	Çalışma arkadaşlarıma bilgi sunmada kendime güvenirim.	3,91	1,111
		Öz Yeterlilik Boyutu Ortalaması	3,92	1,086

Tablo 37 incelendiğinde analiz sonuçlarına göre, öz yeterlilik boyutunun ortalaması ($\bar{x}=3,92$) bulunmuştur. Buna göre, öğretmenlerin öz yeterliliğinin “katılıyorum” seviyesinde olduğu söylenebilir. Öz yeterlilik boyutunu oluşturan maddelerin ortalaması incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip maddenin $\bar{x}=4,00$ ile “Uzun vadeli bir soruna çözüm bulmada kendime güvenirim.” olduğu görülmüştür. Öz yeterlilik boyutunun en düşük ortalamaya sahip maddesi ise, $\bar{x}=3,88$ ile “Sorunları tartışmak için okul dışındaki kişilerle (veli, okul aile birliği) temasa geçmede kendime güvenirim.” olduğu görülmüştür.

Tablo 38

Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Umut Boyutunu Oluşturan Maddelerin Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Sonuçları)

Boyutlar	Madde No	Ölçek Maddeleri	\bar{x}	SS
Umut	7	İşimle ilgili sıkıntılı bir durumla karşılaştığımda, bu durumdan kurtulmak için pek çok yol düşünebilirim.	4,08	,985
	8	Şu günlerde enerjik bir şekilde işimle ilgili hedeflerimin peşinden gitmekteyim.	3,82	1,129
	9	Herhangi bir sorunun birçok çözüm yolu vardır.	4,09	,923
	10	Kendimi şu anda işimde oldukça başarılı buluyorum.	3,85	1,162
	11	Çalışma hayatımdaki mevcut hedeflerime ulaşmak için farklı yollar düşünebilirim.	4,09	,954
	12	Bu aralar çalışma hayatımda kendim için belirlediğim hedefleri gerçekleştiriyorum.	3,84	1,191
		Umut Boyutu Ortalaması		3,96

Tablo 38 incelendiğinde analiz sonuçlarına göre, umut boyutunun ortalaması ($\bar{x}=3,96$) bulunmuştur. Buna göre, öğretmenlerin umut boyutu “katılıyorum” seviyesinde değerlendirilmiştir. Umut boyutunu oluşturan maddelerin ortalaması incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip maddenin $\bar{x}=4,09$ ile “Herhangi bir sorunun birçok çözüm yolu vardır.” maddesi ile “Çalışma hayatımdaki mevcut hedeflerime ulaşmak için farklı yollar düşünebilirim.” olduğu görülmüştür. Umut boyutunun en düşük ortalamaya sahip maddesi ise, $\bar{x}=3,82$ ile “Şu günlerde enerjik bir şekilde işimle ilgili hedeflerimin peşinden gitmekteyim.” olduğu bulunmuştur.

Tablo 39

Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Psikolojik Dayanıklılık boyutunu Oluşturan Maddelerin Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Sonuçları)

Boyutlar	Madde No	Ölçek Maddeleri	\bar{x}	SS
Psikolojik Dayanıklılık	13	İşimle ilgili yaşadığım bir başarısızlığı atlatma konusunda zorluk yaşarım.	3,93	1,115
	14	İşimdeki zorlukların üstesinden öyle ya da böyle gelebilirim.	4,01	1,068
	15	Zorunda kalırsam, deyim yerindeyse işimde kendi kendime yetebilirim.	3,97	1,049
	16	İşimle ilgili stresli durumlarda soğukkanlı davranırım.	3,83	1,188
	17	Daha önce de zorluklar yaşadığım için işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	4,04	1,010
	18	Bu işte aynı anda pek çok şeyin üstesinden gelebileceğimi düşünürüm.	3,95	1,034
		Psikolojik Dayanıklılık Boyutu Ortalaması	3,95	1,077

Tablo 39 incelendiğinde analiz sonuçlarına göre, psikolojik dayanıklılık boyutunun ortalaması ($\bar{x}=3,95$) bulunmuştur. Buna göre, öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık boyutu “katılıyorum” seviyesinde değerlendirilmiştir. Psikolojik dayanıklılık alt boyutunu oluşturan maddelerin ortalaması incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip maddenin $\bar{x}=4,04$ ile “Daha önce de zorluklar yaşadığım için işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.” olduğu görülmüştür. Psikolojik dayanıklılık boyutunun en düşük ortalamaya sahip maddesi ise, $\bar{x}=3,83$ ile “İşimle ilgili stresli durumlarda soğukkanlı davranırım.” olduğu bulunmuştur.

Tablo 40

Psikolojik Sermaye Ölçeğinin İyimserlik Boyutunu Oluşturan Maddelerin Düzeyleri
(Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Sonuçları)

Boyutlar	Madde No	Ölçek Maddeleri	\bar{x}	SS
İyimserlik	19	İşimle ilgili olarak benim adıma bazı belirsizlikler söz konusuysa, en iyi ihtimalin gerçekleşmesini ümit ederim.	4,09	,984
	20	İşimle ilgili bazı şeyler ters gidiyorsa da olurlarına bırakırım.	3,92	1,103
	21	İşim söz konusu olduğunda daima bardağın dolu tarafını görürüm.	3,88	1,145
	22	İşimle ilgili beni ileride nelerin beklediği konusunda iyimserimdir.	3,88	1,204
	23	İşimde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.	2,73	1,300
	24	İşime her şerde bir hayır vardır, düşüncesiyle yaklaşırım.	3,95	1,243
İyimserlik Boyutu Ortalaması			3,74	1,163

Tablo 40 incelendiğinde analiz sonuçlarına göre, iyimserlik boyutunun ortalaması ($\bar{x}=3,74$) bulunmuştur. Buna göre, öğretmenlerin iyimserlik boyutu “katılıyorum” seviyesinde değerlendirilmiştir. İyimserlik boyutunu oluşturan maddelerin ortalaması incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip maddenin $\bar{x} = 4,09$ ile “İşimle ilgili olarak benim adıma bazı belirsizlikler söz konusuysa, en iyi ihtimalin gerçekleşmesini ümit ederim” olduğu görülmüştür. İyimserlik boyutunun en düşük ortalamaya sahip maddesi ise, $\bar{x}=2,73$ ile “İşimde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez”. olduğu bulunmuştur.

4.4. Alt Problem 4’e İlişkin Bulgular

4.4.1. Alt problem 4a’ya ilişkin bulgular

Bu araştırmanın, 4a alt problemi “Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre, sahip oldukları psikolojik sermayeleri arasında anlamlı farklılık var mıdır ?” şeklinde belirlenmiştir. Öğretmenlerin psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutlarının aritmetik ortalamaları ile standart sapmaları hesaplanmıştır. Psikolojik sermaye ölçeğinin boyutlarının puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek amacıyla t testi uygulanmıştır. Aşağıdaki tablolarda cinsiyet değişkeni göz önünde bulundurularak,

öğretmenlere ait olan psikolojik sermaye seviyelerindeki farklılığın anlamlı düzeyde olup olmadığı açıklanmıştır.

Tablo 41

Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Öz Yeterlilik Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)

Cinsiyet	N	\bar{x}	s	sd	t	p
Erkek	132	3,81	,998	-----	-----	-----
Kadın	142	4,03	,818	253,774	-2,048	,042

(* $p < 0,05$)

Tablo 41’de görüldüğü gibi, cinsiyet türü değişkenine göre öğretmenlerin öz yeterlilik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan t Test sonucu $p=0,042$ çıkmıştır. $0,042 < 0,05$ olduğu için anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüş olup bu anlamlı farklılığın cinsiyet türü kadın ($\bar{x}=4,03$) olanların lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 42

Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Umud Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)

Cinsiyet	N	\bar{x}	s	sd	t	p
Erkek	132	3,83	,916	-----	-----	-----
Kadın	142	4,08	,706	246,039	-2,490	,013

(* $p < 0,05$)

Tablo 42’de görüldüğü gibi, cinsiyet türü değişkenine göre öğretmenlerin umut düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan t Test sonucu $p=0,013$ çıkmıştır. $0,013 < 0,05$ olduğu için anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüş olup bu anlamlı farklılığın cinsiyet türü kadın ($\bar{x}=4,08$) olanların lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 43

Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Psikolojik Dayanıklılık Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)

Cinsiyet	N	\bar{x}	s	sd	t	p
Erkek	132	3,87	,947	-----	-----	----
Kadın	142	4,03	,737	247,229	-1,530	,127

Tablo 43’de görüldüğü gibi, cinsiyet türü değişkenine göre öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan t Test sonucu $p=0,127$ çıkmıştır. $0,127>0,05$ olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür.

Tablo 44

Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin İyimserlik Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)

Cinsiyet	N	\bar{x}	s	sd	t	p
Erkek	132	3,81	1,03	-----	-----	----
Kadın	142	4,00	,807	247,209	-1,719	,087

Tablo 44’de görüldüğü gibi, cinsiyet türü değişkenine göre öğretmenlerin iyimserlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan t Test sonucu $p=0,087$ çıkmıştır. $0,087>0,05$ olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür.

4.4.2. Alt problem 4b’ye ilişkin bulgular

Bu araştırmanın, 4b alt problemi “Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre, sahip oldukları psikolojik sermayeleri arasında anlamlı farklılık var mıdır ?” şeklinde belirlenmiştir. Öğretmenlerin psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutlarının aritmetik ortalamaları ile standart sapmaları hesaplanmıştır. Psikolojik sermaye ölçeğinin boyutlarının puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek amacıyla t testi uygulanmıştır. Aşağıdaki tablolarda medeni durum değişkenine göre, öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermaye seviyelerindeki farklılığın anlamlı düzeyde olup olmadığı açıklanmıştır.

Tablo 45

Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Öz Yeterlilik Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)

Cinsiyet	N	\bar{x}	s	sd	t	p
Bekar	63	3,86	1,03	272	-,635	,526
Evli	211	3,94	,877	----	-----	----

Tablo 45’de görüldüğü gibi, medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin öz yeterlilik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan t Test sonucu $p=0,526$ çıkmıştır. $0,526>0,05$ olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür.

Tablo 46

Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Umud Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)

Cinsiyet	N	\bar{x}	s	sd	t	p
Bekar	63	3,94	,896	272	-,158	,875
Evli	211	3,96	,800	----	-----	-----

Tablo 46’da görüldüğü gibi, medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin umut düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan t Test sonucu $p=0,875$ çıkmıştır. $0,875>0,05$ olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür.

Tablo 47

Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Psikolojik Dayanıklılık Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)

Cinsiyet	N	\bar{x}	s	sd	t	p
Bekar	63	3,93	,865	272	-,258	,797
Evli	211	3,96	,843	----	----	----

Tablo 47’de görüldüğü gibi, medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan t Test sonucu $p=0,797$ çıkmıştır. $0,797>0,05$ olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür.

Tablo 48

Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin İyimserlik Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)

Cinsiyet	N	\bar{x}	s	sd	t	p
Bekar	63	3,85	1,03	272	-,526	,600
Evli	211	3,92	,896	----	----	----

Tablo 48’de görüldüğü gibi, medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin iyimserlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan t Test sonucu $p=0,600$ çıkmıştır. $0,600>0,05$ olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür.

4.4.3. Alt problem 4c’ye ilişkin bulgular

Bu araştırmanın, 4c alt problemi “Öğretmenlerin yaş değişkenine göre, sahip oldukları psikolojik sermayeleri arasında anlamlı farklılık var mıdır ?” şeklinde belirlenmiştir. Öğretmenlerin psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutlarının aritmetik ortalamaları ile standart sapmaları hesaplanmıştır. Psikolojik sermaye ölçeğinin boyutlarının puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) yapılmıştır. Aşağıdaki tablolarda öğretmenlerin yaş grubu değişkenine göre, sahip oldukları psikolojik sermaye seviyelerindeki farklılığın anlamlı düzeyde olup olmadığı açıklanmıştır.

Tablo 49

Öğretmenlerin Yaş Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Öz Yeterlilik Boyutu Düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark (LSD)
Gruplararası	2,104	3	,701	,836	,475	-----
Gruplarıçi	226,532	270	,839			
Toplam	228,636	273				

Yapılan Anova testinin sonuçlarına göre, grubun puanları $F=0,836$, $p=0,475$ bulunmuştur. $p>0,05$ olarak tespit edilmiştir. Buna göre, ankete katılan öğretmenlerin yaşı ile psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutu arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 50

Öğretmenlerin Yaş Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Umut Boyutu Düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark (LSD)
Gruplararası	1,096	3	,365	,538	,657	-----
Gruplarıçi	183,523	270	,680			
Toplam	184,619	273				

Yapılan Anova testinin sonuçlarına göre, grubun puanları $F=0,538$, $p=0,657$ bulunmuştur. $p>0,05$ olarak tespit edilmiştir. Buna göre, ankete katılan öğretmenlerin yaşı ile psikolojik sermayenin umut boyutu arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 51

Öğretmenlerin Yaş Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Psikolojik Dayanıklılık Boyutu Düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark (LSD)
Gruplararası	1,056	3	,352	,487	,691	-----
Gruplarıçi	194,990	270	,722			
Toplam	196,045	273				

Yapılan Anova testinin sonuçlarına göre, grubun puanları $F=0,487$, $p=0,691$ bulunmuştur. $p>0,05$ olarak tespit edilmiştir. Buna göre, ankete katılan öğretmenlerin yaşı ile psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık boyutu arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 52

Öğretmenlerin Yaş Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin İyimserlik Boyutu Düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark (LSD)
Gruplararası	,227	3	,076	,087	,967	-----
Gruplariçi	235,224	270	,871			
Toplam	235,450	273				

Yapılan Anova testinin sonuçlarına göre, grubun puanları $F=0,087$, $p=0,967$ bulunmuştur. $p>0,05$ olarak tespit edilmiştir. Buna göre, ankete katılan öğretmenlerin yaşı ile psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna varılmıştır.

4.4.4. Alt problem 4d'ye ilişkin bulgular

Bu araştırmanın, 4d alt problemi “Öğretmenlerin Branş değişkenine göre, sahip oldukları psikolojik sermayeleri arasında anlamlı farklılık var mıdır ?” şeklinde belirlenmiştir. Öğretmenlerin psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutlarının aritmetik ortalamaları ile standart sapmaları hesaplanmıştır. Psikolojik sermaye ölçeğinin boyutlarının puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) yapılmıştır. Aşağıdaki tablolarda öğretmenlerin branş değişkenine göre, sahip oldukları psikolojik sermaye seviyelerindeki farklılığın anlamlı düzeyde olup olmadığı açıklanmıştır.

Tablo 53

Öğretmenlerin Branş Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Öz Yeterlilik Boyutu Düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark (LSD)
Gruplararası	10,977	13	,844	1,009	,443	-----
Gruplariçi	217,659	260	,837			
Toplam	228,636	273				

Yapılan Anova testinin sonuçlarına göre, grubun puanları $F=1,009$, $p=0,443$ bulunmuştur. $p>0,05$ olarak tespit edilmiştir. Buna göre, ankete katılan öğretmenlerin branşı ile öz yeterlilik boyutu arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 54

Öğretmenlerin Branş Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Umut Boyutu Düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark (LSD)
Gruplararası	9,223	13	,709	1,052	,402	-----
Gruplariçi	175,396	260	,675			
Toplam	184,619	273				

Yapılan Anova testinin sonuçlarına göre, grubun puanları $F=1,052$, $p=0,402$ bulunmuştur. $p>0,05$ olarak tespit edilmiştir. Buna göre, ankete katılan öğretmenlerin branşı ile umut boyutu arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 55

Öğretmenlerin Branş Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Psikolojik Dayanıklılık Boyutu Düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark (LSD)
Gruplararası	8,869	13	,682	,948	,504	-----
Gruplariçi	187,176	260	,720			
Toplam	196,045	273				

Yapılan Anova testinin sonuçlarına göre, grubun puanları $F=0,948$, $p=0,504$ bulunmuştur. $p>0,05$ olarak tespit edilmiştir. Buna göre, ankete katılan öğretmenlerin branşı ile psikolojik dayanıklılık boyutu arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 56

Öğretmenlerin Branş Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin İyimserlik Boyutu Düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark (LSD)
Gruplararası	10,167	13	,782	,903	,551	-----
Gruplarıçi	225,283	260	,866			
Toplam	235,450	273				

Yapılan Anova testinin sonuçlarına göre, grubun puanları $F=0,903$, $p=0,551$ bulunmuştur. $p>0,05$ olarak tespit edilmiştir. Buna göre, ankete katılan öğretmenlerin branşı ile psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna varılmıştır.

4.4.5. Alt problem 4e'ye ilişkin bulgular

Bu araştırmanın, 4e alt problemi “Öğretmenlerin meslekteki çalışma yılı değişkenine göre, sahip oldukları psikolojik sermayeleri arasında anlamlı farklılık var mıdır ?” şeklinde belirlenmiştir. Öğretmenlerin psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutlarının aritmetik ortalamaları ile standart sapmaları hesaplanmıştır. Psikolojik sermaye ölçeğinin boyutlarının puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) yapılmıştır. Aşağıdaki tablolarda öğretmenlerin meslekteki çalışma yılı değişkenine göre, sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığı açıklanmıştır.

Tablo 57

Öğretmenlerin Meslekteki Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Öz Yeterlilik Boyutu Düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark (LSD)
Gruplararası	6,344	3	2,115	2,569	,055	-----
Gruplarıçi	222,291	270	,823			
Toplam	228,636	273				

*1-1 ile 5 Yıl, 2-6 ile 10 Yıl, 3-11 ile 15 Yıl, 4-16 Yıl ve üzeri

Yapılan Anova testinin sonuçlarına göre, grubun puanları $F=2,569$, $p=0,055$ bulunmuştur. $p>0,05$ olarak tespit edilmiştir. Buna göre, ankete katılan öğretmenlerin meslekteki çalışma yılı ile öz yeterlilik boyutu arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 58

Öğretmenlerin Meslekteki Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Umut Boyutu Düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark (LSD)
Gruplararası	4,765	3	1,588	2,384	,070	-----
Gruplarıçi	179,855	270	,666			
Toplam	184,619	273				

*1-1 ile 5 Yıl, 2-6 ile 10 Yıl, 3-11 ile 15 Yıl, 4-16 Yıl ve üzeri

Yapılan Anova testinin sonuçlarına göre, grubun puanları $F=2,384$, $p=0,070$ bulunmuştur. $p>0,05$ olarak tespit edilmiştir. Buna göre, ankete katılan öğretmenlerin meslekteki çalışma yılı ile umut boyutu arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 59

Öğretmenlerin Meslekteki Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Psikolojik Dayanıklılık Boyutu Düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark (LSD)
Gruplararası	5,691	3	1,897	2,691	,047	1-2
Gruplarıçi	190,354	270	,705			1-3
Toplam	196,045	273				1-4

*1-1 ile 5 Yıl, 2-6 ile 10 Yıl, 3-11 ile 15 Yıl, 4-16 Yıl ve üzeri

(* $p<0,05$)

Yapılan Anova testinin sonuçlarına göre grubun puanları $F=2,691$, $p=0,047$ bulunmuştur. $p<0,05$ olarak tespit edilmiştir. Ankete katılan öğretmenlerin meslekteki çalışma yılı ile psikolojik dayanıklılık boyutu arasındaki farklılığın anlamlı seviyede olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin meslekteki çalışma yılı 1 ile 5 yıl olanların; 6 ile 10 yıl, 11 ile 15 yıl, 16 yıl ve üzeri olanlarla, aralarında farklılığın anlamlı düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 60

Öğretmenlerin Meslekteki Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin İyimserlik Boyutu Düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark (LSD)
Gruplararası	7,041	3	2,347	2,774	,042	1-2
Gruplariçi	228,410	270	,846			1-3
Toplam	235,450	273				1-4

*1-1 ile 5 Yıl, 2-6 ile 10 Yıl, 3-11 ile 15 Yıl, 4-16 Yıl ve üzeri

(* $p<0,05$)

Yapılan Anova testinin sonuçlarına göre grubun puanları $F=2,774$, $p=0,042$ bulunmuştur. $p<0,05$ olarak tespit edilmiştir. Ankete katılan öğretmenlerin meslekteki çalışma yılı ile iyimserlik boyutu arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin meslekteki çalışma yılı 1 ile 5 yıl olanların; 6 ile 10 yıl, 11 ile 15 yıl, 16 yıl ve üzeri olanlarla, aralarında farklılığın anlamlı düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

4.4.6. Alt problem 4f'ye ilişkin bulgular

Bu araştırmanın, 4f alt problemi “Öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma yılı değişkenine göre, sahip oldukları psikolojik sermayeleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir. Öğretmenlerin psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutlarının aritmetik ortalamaları ile standart sapmaları hesaplanmıştır. Psikolojik sermaye ölçeğinin boyutlarının puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) yapılmıştır. Aşağıdaki tablolarda öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma yılı değişkenine göre, sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığı açıklanmıştır.

Tablo 61

Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Öz Yeterlilik Boyutu Düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark (LSD)
Gruplararası	1,284	3	,428	,508	,677	-----
Gruplarıçi	227,352	270	,842			
Toplam	228,636	273				

*1-1 ile 5 Yıl, 2-6 ile 10 Yıl, 3-11 ile 15 Yıl, 4-16 Yıl ve üzeri

Yapılan Anova testinin sonuçlarına göre, grubun puanları $F=0,508$, $p=0,677$ bulunmuştur. $p>0,05$ olarak tespit edilmiştir. Buna göre, ankete katılan öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma yılı ile öz yeterlilik boyutu arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 62

Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Umut Boyutu Düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark (LSD)
Gruplararası	1,540	3	,513	,757	,519	-----
Gruplarıçi	183,079	270	,678			
Toplam	184,619	273				

*1-1 ile 5 Yıl, 2-6 ile 10 Yıl, 3-11 ile 15 Yıl, 4-16 Yıl ve üzeri

Yapılan Anova testinin sonuçlarına göre, grubun puanları $F=0,757$, $p=0,519$ bulunmuştur. $p>0,05$ olarak tespit edilmiştir. Buna göre, ankete katılan öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma yılı ile umut boyutu arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 63

Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Psikolojik Dayanıklılık Boyutu Düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark (LSD)
Gruplararası	1,149	3	,383	,531	,662	-----
Gruplarıçi	194,896	270	,722			
Toplam	196,045	273				

*1-1 ile 5 Yıl, 2-6 ile 10 Yıl, 3-11 ile 15 Yıl, 4-16 Yıl ve üzeri

Yapılan Anova testinin sonuçlarına göre, grubun puanları $F=0,531$, $p=0,662$ bulunmuştur. $p>0,05$ olarak tespit edilmiştir. Buna göre, ankete katılan öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma yılı ile psikolojik dayanıklılık boyutu arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 64

Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin İyimserlik Boyutu Düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark (LSD)
Gruplararası	2,070	3	,690	,798	,496	-----
Gruplarıçi	233,380	270	,864			
Toplam	235,450	273				

*1-1 ile 5 Yıl, 2-6 ile 10 Yıl, 3-11 ile 15 Yıl, 4-16 Yıl ve üzeri

Yapılan Anova testinin sonuçlarına göre, grubun puanları $F=0,798$, $p=0,496$ bulunmuştur. $p>0,05$ olarak tespit edilmiştir. Buna göre, ankete katılan öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma yılı ile iyimserlik boyutu arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna varılmıştır.

4.4.7. Alt problem 4g'ye ilişkin bulgular

Bu araştırmanın, 4g alt problemi “Öğretmenlerin çalıştıkları okulun türü değişkenine göre, sahip oldukları psikolojik sermayeleri arasında anlamlı farklılık var mıdır ?” şeklinde belirlenmiştir. Öğretmenlerin psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutlarının aritmetik ortalamaları ile standart sapmaları hesaplanmıştır. Psikolojik sermaye ölçeğinin boyutlarının

puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek amacıyla t testi uygulanmıştır. Aşağıdaki tablolarda çalıştıkları okulun türü değişkenine göre, öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığını açıklanmıştır.

Tablo 65

Öğretmenlerin Çalıştıkları Okulun Türü Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Öz Yeterlilik Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)

Çalıştıkları Okulun Türü	N	\bar{x}	s	sd	t	p
İlkokul	139	4,03	,766	-----	-----	----
Ortaokul	135	3,81	1,037	246,460	2,024	,044

*1-İlkokul, 2-Ortaokul

(*p<0,05)

Tablo 65’de görüldüğü gibi, çalıştıkları okulun türü değişkenine göre öğretmenlerin öz yeterlilik boyutu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan t Test sonucu p=0,044 çıkmıştır. 0,044<0,05 olduğu için anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüş olup, bu anlamlı farklılığın çalıştıkları okulun türü ilkokul (\bar{x} =4,03) olanların lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 66

Öğretmenlerin Çalıştıkları Okulun Türü Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Umut Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)

Çalıştıkları Okulun Türü	N	\bar{x}	s	sd	t	p
İlkokul	139	4,01	,729	-----	----	----
Ortaokul	135	3,91	,908	256,756	,950	,343

*1-İlkokul, 2-Ortaokul

Tablo 66’da görüldüğü gibi, çalıştıkları okulun türü değişkenine göre öğretmenlerin umut boyutu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan t Test sonucu p=0,343 çıkmıştır. 0,343>0,05 olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığını görülmüştür.

Tablo 67

Öğretmenlerin Çalıştıkları Okulun Türü Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin Psikolojik Dayanıklılık Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)

Çalıştıkları Okulun Türü	N	\bar{x}	s	sd	t	p
İlkokul	139	3,93	,755	272	-,498	,619
Ortaokul	135	3,98	,934	----	----	----

*1-İlkokul, 2-Ortaokul

Tablo 67’de görüldüğü gibi, çalıştıkları okulun türü değişkenine göre öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan t Test sonucu $p=0,619$ çıkmıştır. $0,619 > 0,05$ olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür.

Tablo 68

Öğretmenlerin Çalıştıkları Okulun Türü Değişkeni Açısından Psikolojik Sermayenin İyimserlik Boyutu Düzeyleri (Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, t Test Sonuçları)

Çalıştıkları Okulun Türü	N	\bar{x}	s	sd	t	p
İlkokul	139	3,88	,851	272	-,562	,575
Ortaokul	135	3,94	1,004	----	----	----

*1-İlkokul, 2-Ortaokul

Tablo 68’de görüldüğü gibi, çalıştıkları okulun türü değişkenine göre öğretmenlerin iyimserlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek amacıyla t Test sonucu $p=0,575$ çıkmıştır. $0,575 > 0,05$ olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür.

4.5. Alt Problem 5'e İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi “Okul müdürlerinin kriz yönetim becerileri ile öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin boyutları arasında anlamlı ilişki var mıdır ?” olarak belirlenmiştir. Bu alt problemin çözümü için Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği ve Psikolojik Sermaye Ölçeğinin, ölçek puanları arasındaki korelasyonları hesaplanmış ve sonuçlar tablo 69-70-71’de gösterilmiştir. Hesaplamalar hem toplam ölçek hem de alt ölçekler dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir. Değişik sınıflamaların olduğu literatürde, genel olarak (,00 ile ,30) zayıf düzeyde, (,31 ile ,49) orta düzeyde, (,50 ile ,69) güçlü düzeyde, (,70 ile ,100) çok güçlü düzeyde bir ilişkiyi gösterdiği anlamında yorumlanmaktadır (Tavşancıl, 2006).

Tablo 69

Kriz Öncesi Dönem İle Psikolojik Sermayenin Alt Düzeylerinin İlişkisi (Correlations)

	Öz yeterlilik	Umut	Psikolojik Dayanıklılık	İyimserlik
Kriz Öncesi Dönem	,394(**)	,351(**)	,283(**)	,234(**)

(**p<0,01)

Tablo 69’a göre kriz öncesi dönem ve psikolojik sermayenin alt düzeyleri arasındaki ilişki dikkate alındığında; kriz öncesi dönem ve öz yeterlilik düzeyi arasında ,394 (p<0,01) oranında, kriz öncesi dönem ile umut düzeyi arasında ,351 (p<0,01) oranında, kriz öncesi dönem ile psikolojik dayanıklılık düzeyi arasında ,283 (p<0,01) oranında, kriz öncesi dönem ile iyimserlik düzeyi arasında ,234 (p<0,01) oranında bir korelasyon olduğu belirlenmiştir. Ölçeklerin tamamı ve alt düzeydeki ölçekler incelendiğinde kriz öncesi dönem ile psikolojik sermayenin alt düzeyleri arasında orta düzeyde ve pozitif yönde bir korelasyon olduğu söylenebilir.

Tablo 70

Kriz Dönemi İle Psikolojik Sermayenin Alt Düzeylerinin İlişkisi (Correlations)

	Öz yeterlilik	Umut	Psikolojik Dayanıklılık	İyimserlik
Kriz Dönemi	,389(**)	,346(**)	,328(**)	,293(**)

(**p<0,01)

Tablo 70'e göre kriz dönemi ve psikolojik sermayenin alt düzeyleri arasındaki ilişki dikkate alındığında; kriz dönemi ile öz yeterlilik düzeyi arasında ,389 ($p<0,01$) oranında, kriz dönemi ile umut düzeyi arasında ,346 ($p<0,01$) oranında, kriz dönemi ile psikolojik dayanıklılık düzeyi arasında ,328 ($p<0,01$) oranında, kriz dönemi ile iyimserlik düzeyi arasında ,293 ($p<0,01$) oranında bir korelasyon olduğu belirlenmiştir. Ölçeklerin tamamı ve alt düzeydeki ölçekler incelendiğinde kriz dönemi ve psikolojik sermayenin alt düzeyleri arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir korelasyon olduğu söylenebilir.

Tablo 71

Kriz Sonrası Dönem İle Psikolojik Sermayenin Alt Düzeylerinin İlişkisi (Correlations)

	Öz yeterlilik	Umut	Psikolojik Dayanıklılık	İyimserlik
Kriz Sonrası Dönem	,507(**)	,476(**)	,443(**)	,371(**)

(**p<0,01)

Tablo 71'e göre kriz sonrası dönem ve psikolojik sermayenin alt düzeyleri arasındaki ilişki dikkate alındığında; kriz sonrası dönem ve öz yeterlilik düzeyi arasında ,507 ($p<0,01$) oranında, kriz sonrası dönem ve umut düzeyi arasında ,476 ($p<0,01$) oranında, kriz sonrası dönem ve psikolojik dayanıklılık düzeyi arasında ,443 ($p<0,01$) oranında, kriz sonrası dönem ve iyimserlik düzeyi arasında ,371 ($p<0,01$) oranında bir korelasyon olduğu belirlenmiştir. Ölçeklerin tamamı ile alt düzeydeki ölçekler incelendiğinde kriz sonrası dönem ve psikolojik sermayenin alt düzeyleri arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir korelasyon olduğu söylenebilir.

4.6. Alt Probleme 6'ya İlişkin Bulgular

“Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerini yordamakta mıdır ?” şeklinde ifade edilen bu alt problemde, psikolojik sermayenin kriz yönetim becerilerinin anlamlı düzeyde yordayıcısı olduğunu veya olmadığını belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Bu amaçla ilk başta verilerin modele uygunluğu, varyasyon analizi yapılarak test edilmiştir. Analiz sonucu anlamlı bulunmuştur. Psikolojik sermaye düzeyi değişkenleri ile kriz yönetim becerileri arasında gerçekleştirilen regresyon analizine ait veriler tablo 72-75 arasında verilmiştir.

Tablo 72

Öz Yeterlilik Boyutu Değişkeninin Kriz Yönetim Becerilerini Yordama Gücü

Değişken	B	Standart Hata B	B	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	2,343	,173	---	13,522	,000	---	---
Kriz Öncesi Dönem	,106	,076	,121	1,401	,162	,394	,385
Kriz Dönemi	-,191	,098	-,215	-1,952	,052	,389	,380
Kriz Sonrası Dönem	,550	,092	,600	5,977	,000	,507	,501

R=,518 R² =,268 F=32,971 P=,000

Öz Yeterlilik: Kestirici değişken

Kriz Yönetim Becerileri: Kestirilen değişken

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, öz yeterlilik ile kriz öncesi dönem arasındaki ilişki ($r=0,39$) pozitif yönlü ve orta seviyededir. Diğer değişkenlerle birlikte incelendiğinde ise iki değişken arasındaki korelasyon ($r=0,38$) olarak hesaplanmıştır. Öz yeterlilik ile kriz dönemi arasındaki ilişki ($r=0,38$) orta seviyede ve pozitif yönlü bir ilişkiye sahiptir. Diğer değişkenlerle birlikte incelendiğinde ise iki değişken arasındaki korelasyon ($r=0,38$) olarak hesaplanmıştır. Öz yeterlilik boyutu ile kriz sonrası dönem arasındaki ilişki ($r=0,50$) pozitif yönlü ve orta seviyededir. Diğer değişkenlerle birlikte incelendiğinde ise iki değişken arasında korelasyon ($r=0,50$) olarak hesaplanmıştır. Yapılan analiz sonuçlarından hareketle, öz yeterlilik boyutu değişkeninin, kriz yönetim becerilerinin pozitif yönde bir yordayıcısı olduğu ($p<,001$) söylenebilir. Öz yeterlilik boyutu ile kriz yönetim

becerileri arasında 0,268 düzeyinde ortak yön vardır. Bu durum, öz yeterlilik boyutuna ilişkin toplam varyansın %26,8'inin kriz yönetim becerileri boyutuyla açıklandığı şeklinde ifade edilebilir.

Tablo 73

Umut Boyutu Değişkeninin Kriz Yönetim Becerilerini Yordama Gücü

Değişken	B	Standart Hata B	B	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	2,646	,158	-----	16,696	,000	-----	-----
Kriz Öncesi Dönem	,073	,069	,093	1,056	,292	,351	,350
Kriz Dönemi	-,207	,090	-,259	-2,308	,022	,346	,344
Kriz Sonrası Dönem	,517	,084	,627	6,138	,000	,476	,476
R=,492	R ² =,242	F=28,701	P=,000				

Umut: Kestirici değişken

Kriz Yönetim Becerileri: Kestirilen değişken

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, umut ile kriz öncesi dönem arasındaki ilişki ($r=0,35$) pozitif yönlü ve orta seviyededir. Diğer değişkenlerle birlikte incelendiğinde ise iki değişken arasındaki korelasyon ($r= 0,35$) olarak hesaplanmıştır. Umud ile kriz dönemi arasındaki ilişki ($r=0,34$) orta seviyede ve pozitif yönlü bir ilişkiye sahiptir. Diğer değişkenlerle birlikte incelendiğinde ise iki değişken arasındaki korelasyon ($r=0,34$) olarak hesaplanmıştır. Umud boyutu ile kriz sonrası dönem arasındaki ilişki ($r=0,47$) pozitif yönlü ve orta seviyededir. Diğer değişkenlerle birlikte incelendiğinde ise iki değişken arasında korelasyon ($r=0,47$) olarak hesaplanmıştır. Yapılan analiz sonuçlarından hareketle, umud boyutu değişkeninin, kriz yönetim becerilerinin pozitif yönde bir yordayıcısı olduğu ($p<,001$) söylenebilir. Umud boyutu ile kriz yönetim becerileri arasında 0,242 düzeyinde ortak yön vardır. Bu durum, umud boyutuna ilişkin toplam varyansın %24,2'sinin kriz yönetim becerileri boyutuyla açıklandığı şeklinde ifade edilebilir.

Tablo 74

Psikolojik Dayanıklılık Boyutu Değişkeninin Kriz Yönetim Becerilerini Yordama Gücü

Değişken	B	Standart Hata B	B	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	2,736	,167	----	16,355	,000	----	----
Kriz Öncesi Dönem	-,035	,073	-,044	-,483	,629	,283	,281
Kriz Dönemi	-,117	,094	-,142	-1,240	,216	,328	,327
Kriz Sonrası Dönem	,506	,089	,596	5,692	,000	,443	,443

R=,452 R²=,205 F=23,156 P=,000

Psikolojik Dayanıklılık: Kestirici değişken

Kriz Yönetim Becerileri: Kestirilen değişken

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, psikolojik dayanıklılık ile kriz öncesi dönem arasındaki ilişki ($r=0,28$) pozitif yönlü ve orta seviyededir. Diğer değişkenlerle birlikte incelendiğinde ise iki değişken arasındaki korelasyon ($r=0,28$) olarak hesaplanmıştır. Psikolojik dayanıklılık ile kriz dönemi arasındaki ilişki ($r=0,32$) pozitif yönlü ve orta seviyededir. Diğer değişkenlerle birlikte incelendiğinde ise iki değişken arasındaki korelasyon ($r=0,32$) olarak hesaplanmıştır. Psikolojik dayanıklılık ile kriz sonrası dönem arasındaki ilişki ($r=0,44$) pozitif yönlü ve orta seviyededir. Diğer değişkenlerle birlikte incelendiğinde ise iki değişken arasında korelasyon ($r=0,44$) olarak hesaplanmıştır. Yapılan analiz sonuçlarından hareketle, psikolojik dayanıklılık boyutu değişkeninin, kriz yönetim becerilerinin pozitif yönde bir yordayıcısı olduğu ($p<,001$) söylenebilir. Psikolojik dayanıklılık ile kriz yönetim becerileri arasında 0,205 düzeyinde ortak yön vardır. Bu durum, psikolojik dayanıklılık boyutuna ilişkin toplam varyansın %20,5'inin kriz yönetim becerileri boyutuyla açıklandığı şeklinde ifade edilebilir.

Tablo 75

İyimserlik Boyutu Değişkeninin Kriz Yönetim Becerilerini Yordama Gücü

Değişken	B	Standart Hata B	B	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	2,788	,191	----	14,637	,000	----	----
Kriz Öncesi Dönem	-,066	,083	-,074	-,792	,429	,234	,243
Kriz Dönemi	-,028	,108	-,031	-,261	,794	,293	,303
Kriz Sonrası Dönem	,420	,101	,452	4,155	,000	,371	,380

R=,375 R²=,141 F=14,765 P=,000

İyimserlik: Kestirici değişken

Kriz Yönetim Becerileri: Kestirilen değişken

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, iyimserlik ile kriz öncesi dönem arasındaki ilişki ($r=0,23$) pozitif yönlü ve orta seviyededir. Diğer değişkenlerle birlikte incelendiğinde ise iki değişken arasındaki korelasyon ($r=0,24$) olarak hesaplanmıştır. İyimserlik ile kriz dönemi arasındaki ilişki ($r=0,29$) pozitif yönlü ve zayıf seviyededir. Diğer değişkenlerle birlikte incelendiğinde ise iki değişken arasındaki korelasyon ($r=0,30$) olarak hesaplanmıştır. İyimserlik ile kriz sonrası dönem arasındaki ilişki ($r=0,37$) pozitif yönlü ve orta seviyededir. Diğer değişkenlerle birlikte incelendiğinde ise iki değişken arasında korelasyon ($r=0,38$) olarak hesaplanmıştır. Yapılan analiz sonuçlarından hareketle, iyimserlik boyutu değişkeninin, kriz yönetim becerilerinin pozitif yönde bir yordayıcısı olduğu ($p < ,001$) söylenebilir. İyimserlik ile kriz yönetim becerileri arasında 0,141 düzeyinde ortak yön vardır. Bu durum, iyimserlik boyutuna ilişkin toplam varyansın %14,1'inin kriz yönetim becerileri boyutuyla açıklandığı şeklinde ifade edilebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇLAR, TARTIŞMALAR VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerinin, öğretmenlerin psikolojik sermayeleri üzerindeki etki düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bunun için ilk olarak, devlet okullarında çalışan öğretmenler tarafından, okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerine yönelik algıları değerlendirilmiştir. Daha sonra öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermaye boyutları incelenmiştir. Son olarak ise, okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerinin, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri üzerindeki etkileri araştırılmıştır.

5.1. Sonuçlar ve Tartışmalar

5.1.1. Kriz yönetim becerilerine yönelik elde edilen sonuçlar ve tartışmalar

Araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin algılarına göre, devlet okullarında çalışan yöneticilerin kriz yönetim becerileri orta seviyededir. (kriz öncesi dönem için $\bar{x}=3,20$, kriz dönemi için $\bar{x}=3,22$, kriz sonrası dönem için $\bar{x}=3,59$). Analiz sonuçlarından hareketle, okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerinin en yüksek seviyeyle kriz sonrası dönemde gerçekleştiği, en az seviyeyle ise kriz öncesi dönemde gerçekleştiği söylenebilir. Bulgulara göre, devlet okullarında çalışan okul müdürlerinin krizi yönetme seviyesi en yüksek seviyede kriz sonrası dönemde iken, en düşük seviyede ise kriz öncesi dönemdedir. Analiz sonuçlarına göre, okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerinden kriz öncesi dönemde en düşük düzey $\bar{x}=3,10$ ile “Kriz yaşanmadan önce kriz senaryoları oluşturmaktadır”. maddesi çıkmıştır. En yüksek düzey ise $\bar{x}=3,28$ ile “Kriz ortaya çıkmadan önce farklı kaynaklardan gelen kriz sinyallerini algılayabilmektedir”. maddesi çıkmıştır. Kriz dönemi düzeylerine göre ise en düşük düzey $\bar{x}=3,12$ ile “Kriz döneminde uygulanacak acil eylem planı hazırlamaktadır”. maddesi çıkmıştır. En yüksek düzey $\bar{x}=3,38$ “Tüm çalışanları kapsayacak kriz yönetimi hakkında eğitimler düzenlemektedir”. maddesi çıkmıştır. Kriz sonrası dönemde ise en düşük düzey $\bar{x}=3,32$ ile “Kriz sonrası yeni hedefler belirlemektedir”. maddesi çıkmıştır. En yüksek ise $\bar{x}=3,48$ ile “Çalışanların karar verme sürecine katılmalarını sağlamaktadır”. maddesi çıkmıştır.

Karakuş ve İnandı (2018) araştırmalarında, okul müdürlerinin krizleri yönetim becerilerinin krizden önceki ve krizden sonraki aşamalarda “çoğunlukla” seviyesinde kriz sırasında ise “bazen” seviyesinde olduklarını tespit etmişlerdir.

Gezer (2020) araştırmasında, okul müdürlerinin krizden önceki dönemde ve kriz sırasında kriz çözme yeteneklerinin “bazen” kriz yaşandıktan sonraki aşamada ise “çoğu zaman” seviyesinde olduklarını belirlemiştir.

Zeyad (2020) araştırmasında, karar vericilerin kriz zamanlarında karar verme sürecinde eğitilmesine, kriz karar verme sürecini etkileyen faktörler konusunda farkındalıklarının artırılmasına özen gösterilmesi gerekmektedir, sonucunu bulmuştur.

Özarslan ve Diker (2020) çalışmalarında, kriz dönemi ve kriz sonrası dönemin alt boyutlarıyla çalışmaya katılanların cinsiyetleri arasında anlamlı farklılıklar olduğunu tespit etmişlerdir. Çalışmaya katılanların eğitim seviyesinin yükseldikçe, çalıştıkları kurumda ortaya çıkan kriz durumlarına karşı, ilgi ve farkındalıklarının artırılabilceğini belirtmişlerdir. Çalışmanın genel sonucunda ise kurumun kriz yönetim becerilerinin orta seviyede olduğunu tespit etmişlerdir.

Bu çalışmalara ek olarak, devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin “cinsiyet, medeni durum, yaş grubu, eğitim durumu, branş, meslekteki çalışma yılı, buldukları okuldaki çalışma yılı ve çalıştıkları okulun türü” değişkenlerinin, okul müdürlerinin kriz yönetim beceri düzeylerine etkilerinin olup olmadığı incelenmiştir. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin algılarına göre, okul müdürlerinin kriz yönetim becerileri (kriz öncesi dönem, kriz dönemi, kriz sonrası dönem) ile öğretmenlerin cinsiyet, okuldaki çalışma yılı ve branş değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını ortaya koyarken, medeni durumları ve eğitim durumları arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Öğretmenlerin meslekteki çalışma yılı değişkeni dikkate alındığında ise krizden önceki dönemde ve krizden sonraki dönemde anlamlı farklılıkların bulunduğu, kriz dönemi dönemindeyse anlamlı farklılığın bulunmadığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin çalıştıkları okulun türü değişkeni dikkate alındığında, krizden önceki dönemde anlamlı farklılıklar bulunurken, kriz dönemi ve krizden sonraki dönemde farklılıkların anlamlı düzeyde olmadığı belirlenmiştir.

5.1.2. Psikolojik sermaye düzeyine yönelik elde edilen sonuçlar ve tartışmalar

Araştırmaya katılanların, öz yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik düzeyleri değerlendirildiğinde; en yüksek ve en düşük düzey ortalamaları arasındaki farkın az olduğu ve boyutların ortalama değerlerinin birbirlerine yakın olduğu belirlenmiştir. Araştırmada öğretmenlerin en yüksek psikolojik sermaye algıları $\bar{x}=3,96$ ortalama ile umut ve $\bar{x}=3,95$ ortalama ile psikolojik dayanıklılık boyutlarında tespit edilirken, en düşük ortalamaların da $\bar{x}=3,74$ ortalama ile iyimserlik alt boyutunda olduğu belirlenmiştir. Psikolojik sermaye konusuyla ilgili yapılan benzer araştırmalar incelendiğinde, Öztekin Bayır (2018)'in doktora tez araştırması sonuçlarında, öğretmenlerin umut ve öz yeterlilik boyutları en yüksek ortalamaya sahipken; iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutları ise daha düşük ortalamaya sahiptir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutu olan iyimserlik boyutunun ortalaması diğer boyutların ortalamasına göre daha düşük bir değerdedir. İyimserlik boyutunun ortalamasının düşük olmasında pandemi döneminin getirdiği olumsuzluklar, öğretmenlerin geleceğe yönelik meslekleriyle ilgili olumsuz düşünceleri etkili olmuş olabilir. Çevresel etkenler, öğretmenlerin maddi kaygıları bunların diğer nedenleri olarak gösterilebilir. Bu gibi durumlarda yapılması gerekenler öğretmenlerin iyimserlik boyutunu düşüren nedenleri ortadan kaldırmak olabilir.

Psikolojik sermaye alt boyutlarının ortalama değerlerinin birbirinden az farklı ve pozitif yönde olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermaye seviyeleri yüksek düzeydedir. Araştırmadan elde edilen diğer sonuçlara göre öğretmenlerin branş, medeni durum, buldukları okuldaki çalışma yılı, yaş grubu, değişkenleri arasındaki farklılığın anlamlı düzeyde olmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin cinsiyet değişkeni ile öz yeterlilik ve umut arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Psikolojik dayanıklılık ile iyimserlik düzeyleri arasındaki farklılığın anlamlı düzeyde olmadığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin meslekteki çalışma yılı değişkeni ile öz yeterlilik ve umut arasında anlamlı farklılıkların olmadığı tespit edilmiştir. Psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik boyutları arasında ise çalışma yılı 1 ile 5 yıl olanların; 6 ile 10 yıl olanlar, 11 ile 15 yıl olanlar ve 16 yıl ve üzeri olanlarla aralarında anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin çalıştıkları okulun türü değişkeni ile umut, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik boyutları

arasında anlamlı farklılıkların olmadığı belirlenirken; öz yeterlilik boyutu ile anlamlı bir farklılığın bulunduğu tespit edilmiştir.

Yalçın (2019) araştırmasında, öğretmenlerin olumlu derecedeki psikolojik sermaye seviyelerinin yüksek düzeyde olduğunu belirlemiştir. Öğretmenlerin cinsiyetine göre “öz yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik” alt boyutlarında farklılık tespit edilememiştir.

Tösten ve Özgan (2017) yaptıkları çalışmada, öğretmenlerin yaş grubu, medeni durumları, kıdemleri, çalıştıkları okulun büyüklüğü, mezun oldukları fakültenin türü, maaşlardaki memnuniyet düzeyleri gibi değişkenlerin öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerine etki ettiğini belirlemiştir. Ayrıca öğretmenlerin olumlu derecedeki psikolojik sermayelerine ilişkin algı düzeylerinin maksimum seviyede olduğunu tespit etmişlerdir.

Patnaik ve Mishra (2017) araştırmalarında, psikolojik sermayenin çalışan bağlılığıyla ilişkisini incelemiştir. Elde edilen sonuçlarda psikolojik sermayenin çalışan bağlılığı ile pozitif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir.

5.1.3. Okul müdürlerinin kriz yönetim becerileri ile psikolojik sermaye düzeyine yönelik elde edilen sonuçlar ve tartışmalar

Araştırmada, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyine yönelik algıları ile okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerine ilişkin algıları arasındaki farklılığın anlamlı olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile okul müdürlerinin kriz yönetim becerileri arasındaki ilişkisellik incelendiğinde şu bulgulara ulaşılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, öz yeterlilik ile kriz öncesi dönem arasındaki ilişki ($r=0,39$) pozitif yönlü ve orta seviyededir. Öz yeterlilik ile kriz dönemi arasındaki ilişki ($r=0,38$) pozitif yönlü ve orta seviyededir. Öz yeterlilik ile kriz sonrası dönem arasındaki ilişki ($r=0,50$) pozitif yönlü ve orta seviyededir. Analiz sonuçlarına göre, öz yeterlilik boyutu değişkeninin, kriz yönetim becerilerinin pozitif yönde bir yordayıcısı olduğu söylenebilir. Regresyon analiz sonuçları dikkate alınarak, umut ile kriz öncesi dönem arasında ($r=0,35$) pozitif yönlü orta seviyede bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Umud ile kriz dönemi arasında ($r=0,34$) pozitif yönlü orta seviyede bir ilişki, umut ile kriz sonrası dönem arasında ($r=0,47$) pozitif

yönlü orta seviyede bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre, umut boyutu değişkeninin, kriz yönetim becerilerinin pozitif yönde bir yordayıcısı olduğu söylenebilir. Yapılan regresyon analizi sonuçları dikkate alınarak, psikolojik dayanıklılık ile kriz öncesi dönem arasında ($r=0,28$) pozitif yönlü zayıf seviyede bir ilişki olduğu, psikolojik dayanıklılık ile kriz dönemi arasında ($r=0,32$) pozitif yönlü orta seviyede bir ilişkinin olduğu, psikolojik dayanıklılık ile kriz sonrası dönem arasında ($r=0,44$) pozitif yönlü orta seviyede bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre, psikolojik dayanıklılık boyutu değişkeninin, kriz yönetim becerilerinin pozitif yönde bir yordayıcısı olduğu söylenebilir. Regresyon analiz sonuçları dikkate alınarak, iyimserlik ile kriz öncesi dönem arasında ($r=0,23$) pozitif yönlü zayıf seviyede bir ilişki, iyimserlik ile kriz dönemi arasında ($r=0,29$) pozitif yönlü zayıf seviyede bir ilişki, iyimserlik ile kriz sonrası dönem arasında ($r=0,37$) pozitif yönlü orta seviyede bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre, iyimserlik boyutu değişkeninin, kriz yönetim becerilerinin pozitif yönde bir yordayıcısı olduğu söylenebilir.

5.2. Öneriler

Araştırmanın bulguları ile araştırmadan elde edilen sonuçlara göre düşünülen öneriler aşağıda sunulmuştur.

5.2.1. Uygulamacılar için öneriler

1. Araştırma sonuçlarına göre, kriz yönetim becerileriyle psikolojik sermaye arasında pozitif yönde ve orta seviyede ilişki mevcuttur. Bu düzeyin yükselmesi için, Çanakkale İl Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından okul yöneticilerine, öğretmenlere kriz yönetim becerileri ve psikolojik sermaye konularında hizmet içi eğitim verilebilir.
2. Öğretmenlerin psikolojik sermayelerini arttıracak uygulamalar yapılarak her öğretmenin kendine ait çalışma odası olabilir.
3. Öğretmenlerin kendilerini keşfetmelerine olanak sağlayacak etkinliklere katılması teşvik edilebilir.

4. Bireysel olarak öğretmenlere yönelik programların yanı sıra okul örgütünü kapsayan psikolojik sermaye gelişim programları uygulanabilir.
5. Okul yöneticileri, öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin gelişimine katkı sağlayacak kriz yönetim becerileri kaynaklarına başvurabilir.
6. Öğretmenlerin psikolojik sermaye gelişimini engelleyen faktörler için okul müdürü tarafından eğitimler düzenlenebilir.
7. Öğretmenlerin lisansüstü eğitim almalarına yönelik hedefler için çaba gösterilebilir ve öğretmenlere bu konuda gerekli kolaylıklar sağlanabilir.
8. Öğretmenlerin özlük haklarını arttıracak, ekonomik sorunlarını çözecek politikaların geliştirilmesi sağlanabilir.

5.2.2. Araştırmacılar için öneriler

1. Öğretmenlerin kriz yönetim becerileri ile psikolojik sermayeleri arasındaki ilişkiyi konu edinen bir makale yazılabilir.
2. Bu araştırma, Çanakkale ili merkez ilçesini içermektedir. Çalışma tüm Türkiye’de yapılabilir.
3. Bu çalışmada, nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca çalışmanın gözlem ve görüşme gibi nitel araştırma yöntemleriyle desteklenmesi sağlanabilir.
4. Araştırmada belirlenen örneklem grubu devlet okullarında görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Örneklem grubuna, özel okullarda görev yapan öğretmenlerde dahil edilerek karşılaştırma yapılabilir.
5. Araştırmada öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri araştırılmıştır. Gelecekte buna ek olarak, okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeylerini araştırmaya yönelik çalışmalar yapılabilir.

6. Okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerini nasıl gerçekleştirdiğine yönelik araştırmalar yapılarak, literatürdeki sayısı arttırılabilir.
7. Okul rgtnn oluşturan her bir kavram için, psikolojik sermaye dzeyeleriyle ilgili araştırmalar yapılabilir.
8. Araştırmanın nitel boyutu olan değişkenlerden her biri ile psikolojik sermayenin ilişkisini daha net ortaya koyabilecek nicel çalışmalar da yapılabilir.



KAYNAKÇA

- Abbas, M., & Raja, U. (2015). "Impact of psychological capital on innovative performance and job stress". *Canadian Journal Of Administrative Sciences/Revue Canadienne Des Sciences De l'Administration*, 32(2), 128-38.
- Adıgüzel, S. (2007). İlköğretim okul müdürlerinin deprem ile ilgili kriz yönetimine ilişkin yeterlikleri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akçay, V. H. (2011). Pozitif psikolojik sermayenin kişisel değerler bakımından iş tatminine etkisi ve bir araştırma. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aksoy, H. H., ve Aksoy, N. (2003). "Okullarda krize müdahale planlaması". *Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 36, 37-49.
- Aksoy, İ. (2004). Çok uluslu şirketlerde kriz yönetimi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aksu, A., ve Deveci, S. (2009). "İkögretim okulu müdürlerinin kriz yönetim becerileri". *E-Journal Of New World Sciences Academy*, 4 (2), 448-464.
- Alkahtani, N. S., Sulphay, M. M., Delany, K., & Adow, A. E. (2020). "Psychap and workplace social capital as antecedents of employee engagement: A study among Saudi Arabian workforce". *Journal Of Talent Development And Excellence*, 12(2s), 1110-1120.
- Alvinus, A. (2019). "A gender perspective on teachers as crisis managers". *Nora - Nordic Journal Of Feminist And Gender Research*, 27:2, 125-138, Doi: 10.1080/08038740.2019.1588373
- Anık, S., ve Tösten, R. (2019). "Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile problem çözme becerilerinin incelenmesi". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* ., 18 (69) , 332-342 . Doi: 10.17755/Esosder.452850.
- Arslan, G. (2013). Liderliğin kriz yönetimine etkisi üzerine bir araştırma.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Asunakutlu, T., Safran, B., ve Tosun, E. (2003). "Kriz yönetimi üzerine bir araştırma". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5 (1),141.

- Aydemir, C., ve Akdoğan, A. A. (2018). "İş ve aile çatışmasının psikolojik performans üzerindeki etkisi: İşe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü ". *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1993-2012 . Retrieved From <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Ataunisobil/Issue/39871/401871>.
- Aydın Güngör, T., ve Yılmaz, M. (2021). "Okul yöneticilerinin uzaktan eğitim döneminde kullandıkları çatışma stratejileri ve yöntemleri". *Opus International Journal Of Society Researches*, 18 (41), 3583-3608 . Doi: 10.26466/Opus.941874.
- B.Bostancı, A., ve Şarbay, B. (2018). "Okullarda paylaşılan liderlik uygulamaları ile öğretmenlerin psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki". *Ajeli Anatolian Journal Of Educational Leadership And Instruction*, 6(2), 1-21 Retrieved From <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Ajeli/Issue/41881/493211>.
- Badran, M. A., & Youssef Morgan, C. M. (2015). "Psychological capital and job satisfaction in Egypt". *Journal Of Managerial Psychology*, 30(3), 354–370. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2013-0176>.
- Bahadır, E. (2020). "Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi". *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21 (2) , 858-879 . Doi: 10.17679/İnuefd.526845.
- Baltaş, Z. (2002). *Krizde fırsatları görmek*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bandura, A. (2000). "Exercise of human agency through collective efficacy". *Current Directions In Psychological Science*, 9(3), 75-78.
- Bayram, A. (2015). İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin doğal afetlere dayalı kriz yönetimi ve İstanbul halkının bakış açısı.(Yayımlanmamış Doktora Tezi). Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Brandebø, M. (2020). "Destructive leadership in crisis management". *Leadership & Organization Development Journal*.
- Bryant, F. B., & Cvengros, J. A. (2004). "Distinguishing hope and optimism". *Journal Of Social And Clinical Psychology*, 23 (2), 273–302.
- Burhanuddin, N. N., Ahmad, N. A., Said, R. R., & Asimiran, S. (2019). "A systematic review of the psychological capital (psycap) research development: Implementation and

gaps". *International Journal Of Academic Research In Progressive Education And Development*, 8(3), 133-150.

Büyükbeşe, T., ve Aslan, H. (2019). "Psikolojik sermaye ve duygusal emeğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 949-963. Erişim Adresi: <https://www.İsarder.Org/>.

Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quigley, R. E. (2003). "An introduction to positive organizational scholarship". *Positive Organizational Scholarship*. 1-21.

Can, H. (1998). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Can, H. (2005). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Can, H. (2011). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Can, H., & Coombs, W. T. (2007a). "Attribution theory as a guide for post-crisis communication research". *Public Relations Review*. 33(2), 135-139.

Coombs, W. T. (2007b). "Protecting organization reputations during a crisis: The development and application of situational crisis communication theory". *Corporate Reputation Review*. 10(3), 163- 176.

Coombs, W. T., & Holladay, S. J. (2009). "Further explorations of post-crisis communication: Effects of media and response strategies on perceptions and intentions". *Public Relations Review*. 35(1), 1-6.

Dağdeviren Ertaş, B., ve Yüner, B. (2021). "Milli Eğitim Bakanlığı'nın kriz yönetimine ilişkin, öğretmen ve müdür görüşleri ". *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sbe Dergisi*, 11 (1) , 182-196 . Doi: 10.30783/Nevsosbilen.871551.

Dhiman, N., & Arora, N. (2018). "Exploring the relationship of psychcap and turnover intentions: A study among health professionals". *Amity Business Review*, 19(1).

Doğan, D. M. (2005). *Büyük Türkçe sözlük*. İstanbul. Denizli: Pınar Yayıncılık.

Envick, B. R. (2005). "Beyond humand and social capital: The importance of positive psychological capital for entrepreneurial success". *The Entrepreneurial Executive*. 10: 41-52.

Erkmen, T., ve Esen, E. (2013). "Psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması". *Öneri Dergisi*, 10 (39), 23-30.

- Fediuk, T. A., Pace, K. M., & Botero, I. C. (2010). "Crisis response effectiveness: Methodological considerations for advancement in empirical investigation into response impact". *The Handbook Of Crisis Communication*. Malden, Ma: Blackwell.: P221-242.
- Filiz, E. (2007). *Türk kamu yönetiminde kriz yönetimi*. İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları.
- Gezer, Y. (2020). "Kriz yönetim becerilerine (kriz öncesi, dönemi ve sonrası) ilişkin olarak okul müdürlerinin sergilemiş oldukları davranışlar". *Disiplinlerarası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4 (8) , 282-298 . Retrieved From <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Jier/Issue/59125/842829>.
- Göçen, A. (2019). "Öğretmenlerin yaşam anlamı, psikolojik sermaye ve cinsiyetinin psikolojik iyi oluşlarına etkisi". *Cumhuriyet International Journal Of Education*, 8(1), 135-153.
- Haban, M. M., ve Bozkurt, B. (2017). "Ortaöğretim okul yöneticilerinin kriz yönetimi becerileri'nin kurumun sosyal sermaye birikimine etkisi". *Milli Eğitim Dergisi*, 46 (213) , 139-153 . Retrieved From.
- Haşit, G. (2013). *Kriz iletişimi ve yönetimi*. Ankara: Saray Matbaacılık.
- Holladay, S. J. (2010). "Are they practicing what we are preaching? An investigation of crisis communication strategies in the media coverage of chemical accidents". *The Handbook Of Crisis Communication*. Malden, Ma: Wiley-Blackwell. P159-180.
- Huang, Y. C., Tseng, Y. P., & Petrick, J. (2008). "Crisis management planning to restore tourism after disasters: A case study from Taiwan". *Journal Of Travel And Tourism Marketing*, 23 (2-4), 203- 221.
- Imran, M., & Shahnawaz, M. G. (2020). "Psycap and performance: Wellbeing at work as a mediator". *Asia-Pacific Journal Of Management Research And Innovation*, 16(2), 93-102.
- Jamal, J., & Abu Bakar, H. (2015). "The mediating role of charismatic leadership communication in a crisis: A Malaysian example". *International Journal Of Business Communication*. 20(1), 26-44.
- Jaques, T. (2012). "Crisis leadership: A view from the executive suite". *Journal Of Public Affairs*, 12(4), 366-372.

- Jibai, A. M. (2018). "Crisis management".(c2018). (Doctoral dissertation, Lebanese American University).
- Karakuş, A., ve İnandı, Y. (2018). "Ortaokul yöneticilerinin okullarında yaşanan kriz durumlarını yönetme becerilerinin incelenmesi". *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14 (2) , 500-518 . Doi: 10.17860/Mersinefd.442864.
- Karasar, N. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kent, M. L. (2010). "What is a public relations crisis ? Refocusing crisis research". *The Handbook Of Crisis Communication*. Malden, Ma: Wiley-Blackwell. P705-712.
- Kerzner, H. (2013). *Project management: Case Studies*. New York: Wiley.
- Kim, Y. (2015). "Toward an ethical model of effective crisis communication". *Business And Society Review*. 120(1), 57-81.
- Kobau, R., Martin, E., & Seligman, P. (2011). "Mental health promotion in public health: Perspectives and strategies from positive psychology". *American Journal Of Public Health*, 101(8), 1-10. Doi: 10.2105/AJPH.2010.300083.
- Luthans, F., & Jensen, S. M. (2002). "Hope: A new positive strength for human resource development". *Human Resource Development Review*,. 1, 304-322.
- Luthans, F., & Youseff, C. (2004). "Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage". *Organizational Dynamics*. 33(2): 143-160.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). "Positive psychological capital: Going beyond human and social capital". *Business Horizons*. 47, 45-50.
- Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. (2007). *Psychological capital*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., ve Norman, S. M. (2007). "Pozitif psikolojik sermaye: Performans ve tatmin ile ölçüm ve ilişki". *Personel Psikolojisi* , 60 (3), 541-572.
- Macinnis, D., & Chun, E. H. (2006). "Understanding hope and its implications for consumer behavior: I hope, therefore i consume". *Foundations And Trends In Marketing*. 1(2), 97-188.

- Masten, A. S., ve Reed, M. G. J. (2002). "Gelişimde dayanıklılık". *Pozitif Psikoloji El Kitabı* , 74 , 88.
- Mazzei, A., Kim, J. N., & Dell'oro, C. (2012). "Strategic value of employee relationships and communicative actions: Overcoming corporate crisis with quality internal communication". *International Journal Of Strategic Communication*, 6(1), 31-44.
- Nambudiri, R., Shaik, R., & Ghulyani, S. (2019). "Student personality and academic achievement: Mediating role of psychological capital (psycap)". *International Journal Of Educational Management*.
- Narbay, M. Ş. (2005). Kriz iletişiminde halkla ilişkilerin rolü. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Nelson, D., & Cooper, C. L. (2007). *Positive organizational behavior*. London: Sage Publication.
- Nordin, K. (2020). Making sense of leaders perceptions about effectiveness in communication during a crisis.
- Ocak, Y. (2006). Ortaöğretim okullarında kriz yönetimi (Edirne İli Örneği). (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Öğretim Ve Sınav Yönetmeliğinin Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması Ve Ekonomisi Bilim Dalı, Ed.
- O'Reilly, A. (2016). Developing psychological capital in a student population.
- Özalp, U., ve Levent, F. (2021). "Okul müdürlerinin kriz yönetme becerilerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi" . *Milli Eğitim Dergisi*, 50 (230) , 461-482 . Doi: 10.37669/Milliegitim.686204.
- Özarıslan, C., ve Diker, E. (2020). "Kamu kurumlarının kriz yönetimi becerileri: Samsun Büyükşehir Belediyesi çalışanlarına yönelik bir araştırma". *Erciyes İletişim Dergisi*, 7 (1) ,653-678. Doi : 10.17680/Erciyesiletisim.648215.
- Özdemir, L., ve Uçar, Y. (2020). "Kriz yönetimi etkinlik sistemine yönelik bir öneri". *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 19. Uluslararası İşletmecilik Kongresi Özel Sayısı, 131-164 . Doi: 10.18070/Erciyesiibd.846347.

- Özhasar, Y., ve Ege, Z. (2019). "Konaklama işletmelerinde kriz yönetimi uygulamaları: İstanbul Fatih ilçesi örneği". *International Journal Of Contemporary Tourism Research*, 3 (1) , 50-65 . Doi: 10.30625/İjctr.545435.
- Özkalp, E. (2009). Örgütsel davranışta yeni bir boyut: Pozitif (olumlu) örgütsel davranış yaklaşımı ve konuları. 17. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi 21-23 Mayıs. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü,. 491-499.
- Öztekin Bayır, Ö. (2018). Otantik liderliğin psikolojik sermaye, işe kapılma ve okul başarısıyla ilişkisi.(Doktora Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Öztürk, B. (2010). Kriz yönetimi ve örnek bir uygulama. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Fen Bilimleri Enstitüsü Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı Sistem Mühendisliği Programı, İstanbul.
- Patnaik, S., & Mishra, U. S. (2017). Psychological capital and employee commitment. *Chanderprabhu Jain College Of Higher Studies & School Of Law*.
- Peterson, C. (2000). "The future of optimism". *American Psychologist*. 55(1), 44-55.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). "Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach". *Personnel Psychology*., 64(2), 427-450.
- Pira, A., ve Sohodol, Ç. (2015). *Kriz yönetimi, halkla ilişkiler açısından bir değerlendirme (5. Baskı)*. İstanbul: İletişim Yayıncılık, A.Ş.
- Poland, S., Pitcher, G., ve Lazarus, P. J. (1999). "Krizde müdahale konusunda en iyi uygulamalar". Yöret Vakfının "Okullarda acil durum projesi" eğitim materyali, İstanbul. Makale Yöret Vakfının 15-18 Kasım 1999 tarihlerinde düzenlediği krize müdahale semineri için çevrilmiştir.
- Polatçı, S. (2011). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolü. (Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı, Kayseri.

- Ribeiro, N., Gupta, M., Gomes, D., ve Alexandre, N. (2021). Psikolojik sermayenin (psycap) duygusal bağlılık üzerindeki etkisi: Duygusal iyi oluşun aracı rolü. *Uluslararası Örgütsel Analiz Dergisi*.
- Robbins, S. (2001). *Organizational behavior*. San Diego: San Diego State University Prentice Hall International.
- Sağlam, A. Ç., ve Özsezer, S. (2015). "Liselerde okul yönetimlerinin kriz yönetme becerilerine ilişkin öğretmen görüşleri". *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi* , 4 (7) , . Retrieved From <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Ejedus/Issue/15933/167546>.
- Sakarneh, B. (2020). "Etkililik kriz yönetiminde eğitimin rolü". *Uluslararası Son Teknoloji Ve Mühendislik Dergisi*, 8 (5), 1069-1074.
- Samancı, S., ve Basım, H. N. (2018). "Akademisyenlerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları: Psikolojik sermayenin aracılık rolü". *Business And Economics Research Journal*, 9(2), 363-380.
- Samavi, F. (2021). "Educational crisis management requirements and its relation to using distance learning approach: A cross-sectional survey secondary stage schools in Al-balqa'a governorate during covid-19 outbreak from the perspectives of teachers". *Turkish Online Journal Of Distance Education*, 22 (3) , 196-212 . Doi: 10.17718/tojde.961837
- Savcı, S. (2008). Ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kriz yönetimine ilişkin algıları. (Yüksek Lisans Tezi).
- Sayın, N. (2008). Ortaöğretim kurumlarında kriz yönetimi stratejisinin incelenmesi.(İstanbul İli Örneği). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Seligman, M. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press.
- Seligman, M. (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York: Vintage Books.
- Seligman, M. P., Steen, T., Park, N., & Peterson, C. (2005). "Positive psychology progress empirical validation of interventions". *American Psychological Association*. 60(5), 410-421. Doi: 10.1037/0003-066x.60.5.410.

- Snyder, C. R. (2002). "Hope theory: Rainbows in the mind". *Psychological Inquiry*, 13 (4), 249-275.
- Takang Jaspa, D. (2021). "Okul yönetimi kriz planı: Okullarda öncelikli bir misyon". *Uluslararası Entegre Eğitim Dergisi*, 4, 2 (Şubat 2021), 138-144. Doi: <https://doi.org/10.31149/İjie.V4i2.1225>.
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların ölçülmesi ve spss ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayınları, 3. Basım.
- Taylor, S. E., & Brown, J. D. (1994). "Positive illusions and well-being revisited: Separating Fact From Fiction". *Psychological Bulletin*, 116: 21-27.
- Tekin, M., ve Zerenler, M. (2008). *İşletmelerde kriz yönetimi*. Konya: Günay Ofset.
- Tella, F., Suraya, A., Bonsu, M., ve Anani Bossman, A. (2020). "Kriz İletişimi ve Gana'nın finans sektörü". *Covenant Journal Of Communication*, 7 (1).
- Tengilimoğlu, D., ve Öztürk, Y. (2004). *İşletmelerde halkla ilişkiler*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Tösten, R., ve Özgan, H. (2017). "Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (62) , 867-889 . Doi: 10.17755/Esosder.306900.
- Türesin Tetik, H., Oral Ataç, L., ve Köse, S. (2018). "Psikolojik sermaye ile iş doyumunu ve performans ilişkisi: Türkiye’de yapılan araştırmalar üzerinden bir meta analizi". *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 32 (2) , 289-314 . Retrieved From <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atauniibd/issue/36952/344772>.
- Tusaie, K. J., & Dyer. (2004). "Resilience: A historical review of the construct". *Holistic Nursing Practicee*. 18(1), 3-10.
- Tutar, H. (2000). *Kriz ve stres ortamında yönetim*. İstanbul: Hayat Yayıncılık İletişim Eğitim Hizmetleri.
- Tutar, H. (2011). *Kriz ve stres ortamında yönetim*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Tüz, M. V. (2001). *Kriz ve işletme yönetimi*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım A.Ş. The Oxford English Dictionary, V. II., Oxford , 1961.

- Tüz, M., İpçioğlu, İ., Suher, İ. K., ve Haşıit, G. (2013). *Kriz iletişimi ve yönetimi*, (Editör: Gürkan Haşıit), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Wang, J., Anne, M., ve Mclean, G. (2016). "Kriz ve kriz yönetimini anlamak: Hintli bir bakış açısı. *İnsan Kaynaklarını Geliştirme Uluslararası*". 19 (3), 192-208.
- Yalçın, D. S. (2019). "Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi". *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 13-26 . Doi: 10.18037/Ausbd.550238.
- Yaşar Yılmaz, K., ve Eldeleklioğlu, J. (2019). "Okul ortamında krize müdahale ile ilgili öğretmen görüşlerinin incelenmesi". *Okul Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2 (1) , 29-45 . Retrieved From <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Opdd/Issue/46711/525528>.
- Yazkan, Ö., ve Ordu, A. (2021). "Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki". *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8 (1) , 274-288 . Doi: 10.21666/Muefd.83222.
- Yıldırım, İ., ve Tösten, R. (2020). "Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile mesleki adanmışlıklarının incelenmesi". *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (36) , 10-17 . Retrieved From <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Zgefd/Issue/51749/571512>.
- Yıldırım, Y., ve Yıldırım, A. (2021). "Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizm ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki". *Milli Eğitim Dergisi*, 50 (229) , 607-636 . Doi: 10.37669/Milliegitim.874898.
- Yılmaz Yıldız, S. B. (2015). Okul yöneticilerinin esnek liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Edirne İli Örneği. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Yılmaz, İ., ve Yıldırım, B. (2020). "Okul yöneticilerinin kriz yönetimi tutumları ile duygusal zekâları arasındaki ilişki". *İzü Eğitim Dergisi*, 2 (3) , 42-62 . Doi: 10.46423/İzujed.733955.
- Yu, X., Li, D., Tsai, C. H., & Wang, C. (2019). The role of psychological capital in employee creativity. *Career Development International*.
- Zeyad, S. (2020). "The rol of decision maker in crisis management : A qualitative study using grounded theory (covid-19 pandemic crisis as a model)". *Al-Dabbagh, Collage Of Political Science, University Of Mosul, Iraq*. Doi:10.1002/Pa.2186

EKLER

EK 1 : Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği

Bu kısımda okul yöneticilerinin kriz çözme becerileriyle ilgili önermeler bulunmaktadır. Her maddeye ilişkin katılım düzeyinizi **1 Hiçbir zaman 2 Nadiren 3 Bazen 4 Çoğunlukla 5 Her zaman** aralığında değerlendirerek (X) ile işaretleyiniz.

	Kriz Öncesi Dönem	1	2	3	4	5
1	Kriz ortaya çıkmadan önce farklı kaynaklardan gelen kriz sinyallerini algılayabilmektedir.	1	2	3	4	5
2	Kriz yaşanmadan önce kriz senaryoları oluşturmaktadır.	1	2	3	4	5
3	Örgüt /Kurum için tehlike yaratabilecek sorunları önceden saptamaktadır.	1	2	3	4	5
4	Çevrede meydana gelen krizleri takip etmektedir.	1	2	3	4	5
5	Krizde neden olabilecek her durumu dikkatle incelemektedir.	1	2	3	4	5
6	Kriz işaretlerine karşı duyarlıdır.	1	2	3	4	5
7	Krizin olumsuz etkilerinden korunma stratejileri konusunda bilgi sahibidir.	1	2	3	4	5
	Kriz Dönemi					
8	Krizden korunmak amacıyla yazılı kriz yönetim planı hazırlamaktadır.	1	2	3	4	5
9	Kriz yönetim planı çerçevesinde kriz iletişim planı hazırlamaktadır.	1	2	3	4	5
10	Kriz döneminde uygulanacak acil eylem planı hazırlamaktadır.	1	2	3	4	5
11	Kriz yönetim ekibinin gerekli eğitimi almasına öncülük etmektedir.	1	2	3	4	5
12	Kriz kontrol ve risk denetim takımları kurmaktadır.	1	2	3	4	5
13	Tüm çalışanları kriz yönetim planından haberdar etmektedir.	1	2	3	4	5
14	Çalışanlara yaşanan kriz hakkında kesinleşmiş bilgiler vermektedir.	1	2	3	4	5
15	Tüm çalışanları kapsayacak kriz yönetimi hakkında eğitimler düzenlemektedir.	1	2	3	4	5
	Kriz Sonrası Dönem					
16	Kriz yönetimi sürecinde çalışanlar arasında işbirliği sağlamaktadır.	1	2	3	4	5
17	Çalışanların karar verme sürecine katılmalarını sağlamaktadır.	1	2	3	4	5
18	Kriz sürecinde verimli çalışmayı önleyen engelleri ortadan kaldırmaktadır.	1	2	3	4	5
19	Örgütün/Kurumun amaç ve hedeflerini sürekli gözden geçirmektedir.	1	2	3	4	5
20	Kriz süreciyle ilgili çok yönlü değerlendirme yapmaktadır.	1	2	3	4	5
21	Kriz sonrası durum analizi yapmaktadır.	1	2	3	4	5
22	Kriz sonrası yeni hedefler belirlemektedir.	1	2	3	4	5
23	Gerçekleştirilen kriz yönetimini değerlendirmekte ve eksiklikleri belirlemektedir.	1	2	3	4	5

- | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 24 | Kriz sonrası yeni bir yapılanma çalışması yapmaktadır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25 | Kriz sonrası örgütün vizyonunu geliştirmektedir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26 | Kriz sonrasında örgütün güçlü ve zayıf yanlarını görebilmektedir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27 | Krizle mücadelede etkin yöntemler geliştirmektedir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28 | Yaşanan krizleri fırsata dönüştürerek örgüt için yararlı hale getirmektedir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29 | Kriz yönetim ekibinin yeni gelişmelere uygun olarak eğitilmesine olanak sağlanmaktadır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30 | Olası krizle başa çıkabilmek için yeni strateji ve taktikler belirlemektedir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31 | Çalışanlara yeni beceriler geliştirme ve bunları kullanma fırsatı vermektedir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



EK 2 : Psikolojik Sermaye Ölçeği

Bu kısımda psikolojik sermaye kavramına ilişkin önermeler bulunmaktadır. Her maddeye ilişkin katılım düzeyinizi **1 kesinlikle katılmıyorum 2 katılmıyorum 3 kararsızım 4 katılıyorum 5 kesinlikle katılıyorum** aralığında değerlendirerek (X) ile işaretleyiniz.

No		1	2	3	4	5
1	Uzun vadeli bir soruna çözüm bulmada kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
2	Yönetimle gerçekleştirilen toplantılarda çalışma alanımı temsil etmede kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
3	Çalıştığım okulun stratejileri hakkındaki tartışmalara katkı sağlamada kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
4	Çalışma alanımla ilgili amaçların belirlenmesine yardımcı olmada kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
5	Sorunları tartışmak için okul dışındaki kişilerle(veli,okul,aile birliği) temasa geçmede kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
6	Çalışma arkadaşlarıma bilgi sunma konusunda kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
7	İşimle ilgili sıkıntılı bir durumla karşılaştığımda bu durumdan kurtulmak için pek çok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5
8	Şu günlerde,enerjik bir şekilde işimle ilgili hedeflerimin peşinden gitmekteyim.	1	2	3	4	5
9	Herhangi bir sorunun birçok çözüm yolu vardır.	1	2	3	4	5
10	Kendimi şu anda işimde oldukça başarılı buluyorum.	1	2	3	4	5
11	Çalışma hayatımdaki mevcut hedeflerime ulaşmak için farklı yollar düşünebilirim.	1	2	3	4	5
12	Bu aralar çalışma hayatımda kendim için belirlediğim hedefleri gerçekleştiriyorum.	1	2	3	4	5
13	İşimle ilgili yaşadığım bir başarısızlığı atlatma konusunda zorluk yaşarım.	1	2	3	4	5
14	İşimdeki zorlukların üstesinden öyle ya da böyle gelebilirim.	1	2	3	4	5
15	Zorunda kalırsam,deyim yerindeyse işimde "kendi kendime yetebilirim".	1	2	3	4	5
16	İşimle ilgili stresli durumlarda soğukkanlı davranırım.	1	2	3	4	5
17	Daha önce de zorluklar yaşadığım için işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5
18	Bu işte aynı anda pek çok şeyin üstesinden gelebileceğimi düşünürüm.	1	2	3	4	5
19	İşimle ilgili olarak benim adıma bazı belirsizlikler söz konusuysa,en iyi ihtimalin gerçekleşmesini ümit ederim.	1	2	3	4	5
20	İşimle ilgili bazı şeyler ters gidiyorsa da oluruna bırakırım.	1	2	3	4	5

- 21 İşim söz konusu olduğunda daima bardağın dolu tarafını görürüm. 1 2 3 4 5
- 22 İşimle ilgili beni ileride nelerin beklediği konusunda iyimserimdir. 1 2 3 4 5
- 23 İşimde,işler asla benim istediğim şekilde yürümez. 1 2 3 4 5
- 24 İşime “her şerde bir hayır vardır” düşüncesiyle yaklaşırım. 1 2 3 4 5



EK 3 : Kişisel Bilgi Formu

KATILIMCILARIN KİŞİSEL BİLGİLERİ

1. Cinsiyetiniz

Erkek Kadın

2. Medeni Durumunuz

Bekar Evli

3. Yaş Grubunuz

20-29 30-39 40-49 50 yaş ve üzeri

4. Eğitim Durumunuz

Önlisans Lisans Yüksek Lisans Doktora) Diğer.....

5. Branşınız.....

6. Meslekteki çalışma yılınız

1 ile 5 yıl 6 ile 10 yıl 11 ile 15 yıl 16 yıl ve üzeri

7. Çalıştığınız okuldaki istihdam şekliniz

Kadrolu Sözleşmeli Ücretli Diğer.....

8. Bulduğunuz okuldaki çalışma yılınız

1 ile 5 yıl 6 ile 10 yıl 11 ile 15 yıl 16 yıl ve üzeri

9. Çalıştığınız okulun türü

İlkokul Ortaokul

EK 4 : Kriz Yönetim Becerileri Ölçeği Kullanım İzni



GY

9.02.2021 Sal 21:19



Merhaba Ali hocam, ben Çanakkale Onsekiz Mart üniversitesinden Doç. Dr. Nejat İra'nın yüksek lisans öğrencisi Gökhan Yalçın, Hocam sizin Kriz yönetimiyle ilgili ölçeğinizi yüksek lisans tez çalışmamda izniniz olursa kullanmak istiyorum. Saygılarımla...



AA

10.02.2021 Çar 22:02



Gökhan bey, belirttiğiniz ölçeği kaynak göstererek kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar dileklerle.

Prof.Dr. Ali Aksu



EK 5 : Psikolojik Sermaye Ölçeği Kullanım İzni



16.02.2021 Sal 18:57



Merhaba özge hocam,

Çanakkale Onsekiz Mart üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında tezli yüksek lisans yapmaktayım. Ben Doç. Dr. Nejat İra'nın öğrencisi Gökhan Yalçın. Tezimde anket için doktora tezinizde bulunan "Psikolojik sermaye" ölçeğini kullanmak istiyorum. Bu konuda izninizi istiyorum. Şimdiden çok teşekkür ederim. Saygılarımla...



17.02.2021 Çar 16:29



Kullanabilirsiniz Gökhan bey.

İyi günler dilerim



EK 6 : Etik Kurul Kararı



T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Bilimsel Araştırma Etik Kurulu



Sayı : E-84026528-050.01.04-2100097372
Konu : Başvuru İncelenmesi

02.07.2021

Sayın Gökhan YALÇIN

Yürütücülüğünüzü yapmış olduğunuz 2021-YÖNP-0533 nolu projeniz ile ilgili Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'nun almış olduğu 01.07.2021 tarih ve 12/04 sayılı kararı aşağıdadır.

Bilgilerinize rica ederim.

KARAR:4- Gökhan YALÇIN'nın sorumlu yürütücülüğünü yaptığı "Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri ve Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye İlişkisi" başlıklı araştırmasının, Bilimsel Araştırmalar Etik Kurul ilkelerine **uygun olduğuna** oy birliği ile karar verilmiştir.

Prof. Dr. Salih Zeki GENÇ
Kurul Başkanı

EK 7 : Araştırma İzni Onay Yazısı



T.C.
ÇANAKKALE VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-60305806-44-30341003
Konu : Anket Çalışması (Gökhan YALÇIN)

27.08.2021

MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE ÇANAKKALE

İlgi :Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının 18/08/2021 tarihli ve 2100141588 sayılı yazısı.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi Gökhan YALÇIN'ın, "Okul Müdürlerinin Kriz Yönetim Becerileri ve Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye İlişkisi" konulu tez çalışması kapsamında, 2021-2022 Eğitim Öğretim yılında, Çanakkale Merkez İlçede ekli listede belirtilen resmi ilkokul ve ortaokullarda görevli öğretmenlere uzaktan eğitimin devam etmesi halinde çevrim içi (online); yüz yüze eğitimin başlaması halinde denetimi ilgili okul/kurum müdürlüğünde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre yüz yüze yapılma isteği, Müdürlüğümüz Anket-Araştırma İnceleme Komisyonunca incelenerek uygun görülmüştür.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde, Olurlarınıza arz ederim.

Hasan ERGÜVEN
Şube Müdürü

OLUR
Ferhat YILMAZ
Millî Eğitim Müdürü

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı ve Soyadı: Gökhan YALÇIN

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi: Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği (2006-2010)

Yüksek Lisans Öğrenimi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı (2019-2022)

İŞ DENEYİMİ

Milli Eğitim Bakanlığı (2011-)