



Examining the Relationship between Crisis Management Job Satisfaction and Organizational Commitment*

Emel Cansu Babayiğit ^{1,a}, Zeynep Meral Tanrıöğen ^{2,b,**}

¹ Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Denizli, Türkiye

² Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli, Türkiye

**Corresponding Author

ARTICLE INFO

Research Article

Received : 08/05/2025

Accepted : 24/06/2025

Keywords:

Crisis Management
Job Satisfaction
Organizational Commitment
Teacher

ABSTRACT

This study, which aims to examine the relationship between school administrators' crisis management skills and teachers' job satisfaction and organisational commitment levels, used quantitative methods and reached 453 teachers. The tests used in the study were regression analysis and Pearson correlation tests. According to the results of the regression analysis, school administrators' crisis management skills play a significant role in predicting teachers' organisational commitment levels and job satisfaction levels. According to the research findings, it can be said that as teachers' perceptions of school administrators' crisis management skills increase, their impact on organisational commitment levels and job satisfaction also increases. The research findings reveal a positive and moderate relationship between school administrators' crisis management skills and teachers' job satisfaction and organisational commitment levels. An increase in one positively affects the other. It is recommended that teachers' perceptions of school administrators' crisis management skills be retested with different samples and that their relationships with other organisational processes be further investigated.

Türk Akademik Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, 8(1): 89-97, 2025

Kriz Yönetimi İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

MAKALE BİLGİSİ

Araştırma Makalesi

Geliş : 08/05/2025

Kabul : 24/06/2025

Anahtar Kelimeler:

Kriz yönetimi
İş tatmini
Örgütsel bağlılık
Öğretmen

ÖZ

Okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ile öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlayan bu çalışmada nicel yöntem kullanılmış ve 453 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırmada kullanılan testler regresyon analizi ve Pearson korelasyon testleridir. Regresyon analizinin sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini yordamada ve iş tatmini düzeylerini yordamada okul yöneticilerinin kriz yönetim becerilerinin rolü anlamlıdır. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri algıları yükseldikçe örgütsel bağlılık düzeyleri ve iş tatmini üzerinde etkisi de artmakta olduğu söylenebilir. Araştırma bulguları okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ile öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Birinin artışı diğerini de olumlu yönde etkilemektedir. Öğretmenlerin okul yöneticilerinin kriz yönetim becerilerine ilişkin algılarının farklı örneklerle yeniden test edilmesi ve diğer örgütsel süreçlerle ilişkilerinin de daha fazla araştırma konusu olması önerilir.

emlens@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0004-9665-0880> | zatogen@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-6300-9457>



This work is licensed under Creative Commons Attribution 4.0 International License

* Bu makale Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ABD Tezli Yüksek Lisans programında 2024 yılında yürütülmüş ve tamamlanmış Yüksek Lisans Tezinden üretilmiştir.

Giriş

Krizler, aniden ortaya çıkan olaylarla kurum üzerinde yıkıcı etkiler yaratabilir. Bireylerin krizleri çözme kapasitesinin ötesinde durumlar ortaya çıktığında, hem birey hem de kurum üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabilir. Özellikle okullarda, krizlerin etkili bir şekilde yönetilmesi kritik öneme sahiptir çünkü bu durum çalışanların okula bağlılıklarını ve iş tatminlerini etkileyebilir.

Kriz, Can'a (2005) göre, bir kurumun hedeflerini tehlikeye atan ve acil müdahale gerektiren beklenmedik olaylardır. Bu tür olaylar, bireyler ve kuruluşlar üzerinde endişe ve olumsuz baskı yaratır, kurumların hiyerarşik yapısını bozabilir. Krizler, zamanlaması belirsiz, hem bireylerin hem de kurumların bütünlüğünü tehlikeye atan öngörülemez durumlardır. Baran'a (2012) göre kriz, bireyleri veya kuruluşları beklenmedik tehlikelere karşı zorlayan olaylardır. Şen (2011) ise krizlerin stresli bir ortam yaratarak panik ve kaygı oluşturduğunu belirtir. Krizin hem tehlike hem de fırsat sunduğu, Kanel (2015) ve Sezgin (2003) tarafından vurgulanmıştır. Krizler, olumsuz koşulları avantajlı durumlara dönüştürme potansiyeline sahiptir. Ayrıca, krizler normallığın bozulduğu, güvencesizlik ve stres yaratan durumlardır. Bu tür olaylar, hem bireyler hem de işletmeler için tehdit oluştururken, bazen bir süreç halinde gelişerek daha büyük sonuçlar doğurabilir (Topaloğlu, 2019; Dinçer, 2013).

Kriz yönetimi, potansiyel krizleri önceden fark ederek, bu krizleri önlemek ve etkilerini en aza indirmek için gerekli önlemleri planlayan ve uygulayan bir süreçtir (Öztürk, 2010). Kriz yönetimi, olası olayları tahmin etme, krizi çözme, krizden etkilenen kişi ve kurumların yararlarını gözeterek krizi hafifletme ve kriz sonrası dersler çıkararak normale dönme gibi faaliyetleri içerir (Filiz, 2007). Pragmatik ve mantıklı stratejilere dayanan bu yönetim türü, kriz anında uygulanacak kararları belirlemeyi, kriz ekibi kurmayı ve geri bildirim alarak yeni kararlar geliştirmeyi hedefler (Ocak, 2006). Ayrıca, krizlerin farkındalık ve minimum zarar yaklaşımıyla yönetildiği bir süreç olarak tanımlanır (Tutar, 2011).

Eğitim kurumları, iç ve dış çevrelerden kaynaklanan zorluklarla karşılaşabilir ve bu zorluklar krizlere yol açabilir (Gezer, 2020). Salgınlar, doğal afetler ve şiddet gibi unsurlar okullarda kriz yaratırken, yöneticilerin bu durumları etkili bir şekilde yönetmesi beklenir. Krizlerin çokluğu ve iletişim zorlukları bu süreçleri daha karmaşık hale getirir. Kriz yönetimi konusunda yetersiz eğitim ve uzmanlık, okul yöneticilerinin etkili kararlar almasını zorlaştırır (Macneil ve Topping, 2009). Bu nedenle, kriz yönetim stratejilerinin geliştirilmesi ve dış kurumlarla işbirliği yapılması büyük önem taşır (Tokel, Özkan ve Dağlı, 2017). Okullar krizlere hazırlık olarak kriz yönetim merkezleri ve ekipleri kurmalı, eğitimler düzenlemeli ve kriz anında hızlı müdahale edebilmelidir (Sayın, 2008).

Kriz süreci, kriz öncesinden başlayarak krizin sona ermesine kadar geçen süreçtir ve bu süreç içinde üç dönem bulunmaktadır (Öztürk, 2010). Kriz durumuna gelmeden önce belirtilerin giderek ağırlaştığı ve örgütün çevresiyle ilişkilerinin bozulmaya başladığı dönem kriz öncesi olarak adlandırılmaktadır (Can, 2011). Örgütsel belirsizliğin ve çalışanların hazırlıksız olmalarından kaynaklanan stresin üst düzeyde olduğu dönem kriz esnası olarak

adlandırılmıştır (Aksu ve Deveci, 2009). Son olarak kriz sonrası dönem çözüm veya çöküş dönemi olarak adlandırılmakta olup örgütün bu krizden kurtulabilmesi için iç ve dış kaynaklardan yardım alması ve krize uygun yanıtların verilerek çözüme ulaştırılması gereken dönemdir olarak belirtilmektedir (Can, 2011). Kriz yönetimi okul yöneticileri açısından ele alındığında örgütsel davranışın grup, birey ve örgüt bakış açısı da devreye girmektedir. Dolayısıyla kriz yönetimi becerilerinin örgütsel davranış değişkenleri ile de ilişkili olduğu düşünülmektedir. Örgütsel bağlılık örgütsel davranışın birey boyutunu temsil eden açıklayıcı bir değişken olarak belirmektedir.

Örgütsel bağlılık, bireylerin çalıştıkları kuruma ve mesleklerine duydukları bağlılık ve sadakat ile tanımlanır. Bu bağlılık, kurumun kültürünü, değerlerini benimsemeyi, hedeflerine yönelik çaba göstermeyi ve kurum üyeliğinin sürekliliğini arzulamayı içerir (Ceylan, 2003). Örgütsel bağlılık, bireylerin sadece kariyerlerine değil, çalıştıkları kuruma karşı duydukları bağlılığı da kapsar ve bu bağlılık, mesleki ve kişisel gelişimi teşvik eden bir çalışma ortamıyla güçlendirilebilir (Lee vd., 2000). Bağlılık, iş tatmini, verimlilik ve örgütsel vatandaşlığı artırarak kuruma katkı sağlar. Oliver (1990), örgütsel ödüllerin ve iş değerlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin, daha az etkiye sahip olan demografik faktörlerden daha önemli olduğunu keşfetmiştir. Ostrof (1993), etik iklimin boyutları ile bir kurumdaki bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu keşfetmiştir. Yöneticiler, çalışanların gelişimini destekleyen fırsatlar sunmalı, onları karar alma süreçlerine dahil ederek bilinçli kararlar almalarını sağlamalıdır (Şişman, 2011). Örgüt hedeflerinin değiştirilmesi ve stratejik yenilikler yapılması da çalışanların bağlılığıyla yakından ilişkilidir. Kurum kültürü ve liderlik tarzları da örgütsel bağlılık üzerinde büyük etkiye sahiptir. Örgütsel bağlılık duygusal, normatif ve devam bağlılığı olmak üzere üç boyuta ayrılmaktadır.

Duygusal bağlılık, çalışanın örgütle derin bir duygusal bağ kurarak işini isteyerek yapmasını ve örgütle özdeşleşmesini ifade eder. Kanter'e (1968) göre, bu bağlılık, örgütsel ve bireysel hedeflerin uyumlu bir şekilde bütünleşmesiyle oluşur. Meyer ve Allen'in (1997) modeline göre, duygusal bağlılık, işteki zorluklar, rollerin netliği, yönetimden destek, eşit muamele ve geri bildirim gibi faktörlerden etkilenir. Çalışanlar, kişisel değerleri örgütle örtüştüğünde duygusal bağlılık geliştirir. Starnes ve Truhon (2006), duygusal bağlılık gösteren çalışanların örgütte kalmayı gönüllü olarak seçtiğini ve yüksek performans sergilediğini belirtir. İş tatmini, duygusal bağlılık, örgütsel adalet algısı ve olumlu iş deneyimleriyle yakından ilişkilidir. Yüksek duygusal bağlılık, çalışanın örgüte katkısını artırır ve örgütte kalma isteğini güçlendirir (Dağlı vd., 2018).

Normatif bağlılık, çalışanın örgütle kalma motivasyonunu etik bir yükümlülük duygusu olarak tanımlar. Meyer ve Allen (1997), bu bağlılığın çalışanın örgüte karşı derin bir sadakat geliştirmesiyle ilgili olduğunu belirtir. Normatif bağlılık, çalışanların örgütsel hedeflerle uyum sağlamak için içsel baskıları kabul etmesiyle oluşur ve duygusal bağlılığa benzer davranışsal eğilimler sergiler (Starnes ve Truhon, 2006). Çalışan, örgütün yatırımlarına karşı bir sorumluluk hisseder ve bu

bağlılık, kuruma karşı ahlaki bir görev duygusundan kaynaklanır. Bu bağlılık, çalışanın kurumla olan ilişkisinde yüksek performans ve sadakat göstermesini teşvik eder (Meyer & Allen, 1991; Stup, 2006).

Devam bağlılığı, çalışanın örgütte çalışmaya devam etme ihtiyacını hissetmesiyle oluşur (Meyer ve Allen, 1991). Çalışan, örgütten ayrılmanın algılanan maliyetleri ve sınırlı dış istihdam seçenekleri nedeniyle örgütte kalmaya karar verir. Bu bağlılık, çalışanın mevcut pozisyondan ayrılmasının getireceği maliyetleri ve yapılan yatırımları göz önünde bulundurarak sürdürdüğü bir bağlılıktır (Meyer vd., 2012). Devam bağlılığı, çalışanın kurumdaki yatırımlarını ve diğer seçeneklerin yokluğunu dikkate alarak kalma gerekliliğini hissetmesini ifade eder (Meyer ve Allen, 1991). Çalışanlar, eğer sadece zorunluluktan dolayı kuruma bağlılık gösteriyorlarsa devam bağlılığı, kişisel istekleriyle bağlılık gösteriyorlarsa duygusal bağlılık ve ahlaki yükümlülük hissiyle bağlılık gösteriyorlarsa normatif bağlılık sergilerler.

Emek, insanlık tarihi boyunca evrim geçirmiş bir kavramdır. İlk insanlar avcılık ve toplayıcılıkla geçinirken, sanayi devrimi ve teknolojinin gelişmesi emek türlerini çeşitlendirmiştir. İş, hem maddi hem de psikolojik olarak hayatın önemli bir parçasıdır ve bireylerin kişisel yaşamlarına etki edebilir. İş tatmini, işyerindeki mutluluk ve huzur duygusunu ifade eder. Aykaç (2010), iş tatminini işyerinde yaşanan hoşnutluk ve mutluluk hali olarak tanımlar. Bu tatmin, çalışanın işine yönelik duygusal durumlarını, motivasyonunu ve iş performansını etkiler. Memnuniyet, işten alınan zevk ve iş ile çalışanın beklentileri arasındaki uyumu kapsar. Motivasyon ise, belirli hedeflere ulaşma isteğiyle ilgilidir. Çalışanların iş tatmininin yüksek olması, işlerine daha bağlı olmalarını, başarılı olmak için çabalarını ve işlerine daha fazla zaman ayırmalarını sağlar. Eğitim gibi insan odaklı sektörlerde, çalışanların iş tatmini artırmak, bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşmaya katkıda bulunur. İş tatmini, kişisel algılara ve dışsal faktörlere bağlı olarak değişir. Aynı pozisyondaki bireyler arasında farklı tatmin seviyeleri olabilir ve ücret eşitsizlikleri, iş tatmini etkileyebilir. İş tatmini, genel yaşam memnuniyeti ile doğrudan ilişkilidir ve bireylerin yaşam kalitesini artırmak için önemlidir.

Öğretmenlik mesleği, insan gelişimine katkıda bulunma bakımından benzersizdir. Öğretmenler, sadece eğitim sisteminin hedeflerine ulaşmakla kalmaz, aynı zamanda mesleklerinden memnuniyetleri ile öğrencilerine verdikleri eğitimin kalitesi arasında mühim bir ilişki vardır (Kocayörük, 2000; Akkuş, 2010; Kadioğlu, 2014; Umay, 2015). Yüksek iş tatmini, öğretmenlerin eğitim hedeflerine daha fazla çaba göstermelerine ve etkili olmalarına katkıda bulunur. İş tatmini, öğretmenlerin mesleki performansını, eğitim kalitesini ve öğrenci motivasyonunu doğrudan etkiler. Memnun öğretmenler, eğitimde daha hevesli ve bağlı olup, öğrenciler için olumlu bir öğrenme ortamı yaratabilirler. Bu, öğrencilerin motivasyonunu ve ilgisini artırır, bu da eğitim kalitesini iyileştirir. Düşük iş tatmini, öğretmenlerde stres, tükenmişlik, olumsuz tutumlar ve işten ayrılma eğilimleri gibi sorunlara yol açabilir. Ayrıca, bu durumlar öğretmenlerin kişisel yaşamlarına ve ailelerine de yansır. İş tatmini eksikliği, öğretmenlerin performansını düşürebilir ve okul iklimini olumsuz etkileyebilir. Eğitimde iş tatmininin artırılması, öğretmenlerin motivasyonunu ve etkinliğini destekler,

dolayısıyla öğrencilerin akademik başarılarını olumlu yönde etkiler. Eğitim yöneticilerinin, öğretmenlerin iş tatminini artırmak ve başarılı motivasyonu teşvik etmek için gerekli önlemleri alması önemlidir.

İş tatmini, örgütsel davranış disiplini en çok araştırılan konulardan biridir ve genellikle, bireyin işini olumlu bir şekilde değerlendirmesi olarak tanımlanır. Locke'a göre iş tatmini, işin içsel huzur ve zevk verici özellikleriyle ilgili bir duygu olarak ortaya çıkar. İş tatmininin üç önemli yönü bulunur: gözlemlenmeyen duygusal tutum, iş sonuçlarına dayalı tutum ve çalışanlar arasındaki sosyal tutumlar. Örgütsel bağlılık, bireyin örgütsel kimliği ile kişisel kimliğinin birleşmesi olarak tanımlanır, iş tatmini ise bireyin işine ve iş ortamına yönelik duygusal eğilimleriyle ilgilidir. İş tatmini, çalışanların işlerine karşı genel tutumlarını ve memnuniyetlerini ifade eder. Yüksek iş tatmini, müşteri memnuniyeti, örgütsel bağlılık, çalışan devri, devamsızlık ve başarının olumlu yönde etkilenmesini sağlar. Motivasyon, moral ve örgütsel bağlılık, iş tatmini ile doğrudan ilişkilidir. İş tatmini, çalışanları teşvik ederek kurum hedeflerine daha iyi ulaşmalarını sağlar. Düşük iş tatmini ise huzur eksikliği, azalan şevk, verimsizlik ve olumsuz sonuçlara yol açabilir. Düşük iş tatmini, çalışanların stres seviyelerini artırabilir, sağlık sorunlarına yol açabilir ve yaşam kalitesini düşürebilir. Yüksek iş tatmini ise çalışanların işlerine daha fazla bağlılık göstermelerini, tutarlı katılım ve yüksek verimlilik sergilemelerini sağlar. Örgütsel bağlılık ve iş tatmini farklı özellikler gösterir; örgütsel bağlılık aktif bir tutumken, iş tatmini pasif bir zihniyettir. Her iki kavram da birbirini etkiler ve yüksek seviyeleri örgütsel devamlılık ve düşük işten ayrılma oranlarına katkıda bulunur.

Araştırmalar, kriz dönemlerinde etkin liderlik sergileyen okul yöneticilerinin, eğitim süreçlerinin daha hızlı toparlanmasını sağladıklarını göstermektedir (Bozkurt, 2023). Balta et al. (2024), bu süreçte çok paydaşlı iş birlikleri kurabilen liderlerin eğitim kurumlarının ayakta kalmasında ne kadar kritik olduğunu vurgulamaktadır. Alizadeh ve arkadaşları (2023), çalışanlarda gözlemlenen tükenmişliğin, liderlik müdahaleleri ile azaltılabileceğini belirtmektedir. McCourt ve Watson (2023, s. 61), kriz sonrasında sağlanan destekleyici atmosferin iyileşme süreçlerine olumlu katkısını vurgularken; Cabello ve arkadaşları (2021, s. 108), liderin hem öğretmenlerin mesleki motivasyonuna hem de öğrencilerin duygusal ihtiyaçlarına yönelik hassasiyet göstermesi gerektiğini belirtmiştir. Edvardsson ve Durst (2021), kriz dönemlerinde liderlik stratejilerinin insan kaynakları yönetimiyle entegrasyonunun çalışan bağlılığını artırdığını belirtmektedir. Bu tür stratejik yaklaşımlar, örgütsel bağlılığı ve iş tatminini desteklemekte ve kurumların gerçek ihtiyaçlarına duyarlı politikalar üretme kapasitesini artırmaktadır. Li ve arkadaşları (2020), liderlerin kriz dönemlerindeki aksaklıklardan ders çıkararak öğrenen organizasyon yaklaşımını benimsemelerinin, uzun vadede daha dirençli yapılar oluşturduğunu savunur. Beilstein et al. (2020) ve Adams et al. (2024), adaptif karar alma, güven inşası ve şeffaflığın kriz süreçlerinde ne kadar yaşamsal olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın problem cümlesi “Okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ile öğretmenlerin iş tatmini

düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişki nasıldır?” şeklinde belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık, bir bireyin kendi kimliğini örgüt kimliğiyle bütünleştirmesiyle oluşur ve örgütün hedeflerini benimseyip, bu hedeflere adanmışlık duygusuyla yaklaşır. Örgütsel bağlılık, iş tatmini ile doğrudan ilişkilidir. İş tatmini, çalışanın işine karşı duyduğu genel duygusal memnuniyeti ifade eder ve çalışanın işin nitelikleri ile hedeflerinin uyumuna dayanır. Araştırmalar, okullarda yaşanan krizlerin ve bu krizlerin yönetilmesinin öğretmenlerin okula bağlılıklarını ve iş tatminlerini etkilediğini göstermektedir. Ancak okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ile öğretmenlerin iş tatmini ve bağlılıkları arasındaki ilişki üzerine yapılan kapsamlı araştırmalara ulaşılmamıştır. Bu çalışma, bu alanda politika geliştirmeye ve okul yöneticilerinin yetiştirilmesine katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Araştırmanın alt problemleri şunlardır;

1. Okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve iş tatmini düzeylerini yordamakta mıdır?

Yöntem

Araştırma Deseni

Bu araştırma, var olan durumu kendi koşullarında ve değişkenler arasındaki ilişkileri yansıtmaya yönelik kullanılan bir yöntem (Büyüköztürk ve diğerleri, 2018; Karasar, 2012) olarak kabul edilen ilişkisel tarama modelinde nicel bir çalışmadır. Bu modelde ele alınan durum ya da olay mevcut haliyle betimlenir ve bu duruma etki eden değişkenler arasındaki ilişki, etkileşim ve düzey ortaya çıkarılmaya çalışılır (Kaya, Balay ve Göçen, 2012). Veriler normal dağılım göstermektedir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Denizli ilinin Pamukkale ilçesinde ilkokullarda görevde bulunan öğretmenler oluşturmaktadır. Denizli Pamukkale ilçesinde ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin sayısı 967’dir. Araştırma örneklemini ve evreni temsil edecek % 95 güven seviyesi için 278 öğretmene ulaşılması önerilmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Balcı (2010)’ya göre % 4 güven seviyesi için 375 kişiye ulaşılması gerekmektedir. Ölçek verilerinin güvenilirlik düzeyinin yüksek olması ve bilimsel çalışmaya uygun olmayan cevaplamaların olma ihtimali nedeniyle evreni yansıtacak şekilde kolay ulaşılabilir örneklem seçimiyle 480 öğretmene ulaşılarak ölçekler dağıtılmıştır. Ölçekleri tam dolduran ve dönem ölçek sayısı 472 öğretmendir. Kolay ulaşılabilir örneklem seçiminin nedeni zaman ve maddi yönden imkânların sınırlı olmasıdır. Kolay ulaşılabilir örneklemede herkes eşit şansa sahiptir (Kılıç, 2013). Bilimsel araştırmaya uygun biçimde doldurulan 453 ölçek değerlendirmeye alınmıştır. Örneklem sayısının belirlenmesinde Cochran’ın örneklem büyüklüğü formülü kullanılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak için kullanılan Kriz yönetim ölçeği Çalışkan (2020) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 23 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte Kriz öncesi faaliyetler,

Kriz esnası faaliyetler ve Kriz sonrası faaliyetler olmak üzere üç alt boyut bulunmaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan; ilk olarak Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilmiş, “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte üç alt boyut bulunmaktadır: duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık.

İş tatmini ölçeği Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilmiş ve Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından beş maddelik kısa formu oluşturulmuştur. Keser ve Bilir (2019) tarafından yapılan çalışmayla ölçek Türkçeye uyarlanmıştır. İş tatmini ölçeği beş maddeden oluşan, tek boyutlu bir ölçektir.

Veri Toplama Süreci

Veriler Denizli ili Pamukkale ilçesinde 2023-2024 eğitim yılında Ekim ve Aralık aylarında toplanmıştır. Araştırmaya istekli ve gönüllü öğretmenler katılmışlardır. Araştırmada 480 istekli ve gönüllü öğretmene ulaşılmıştır.

Veri Analizi

Verilerin güvenilirlik düzeyinin oldukça yüksek olduğu tespit edildikten sonra, hangi analizlerin yapılacağına karar verebilmek için normallik analizi gerçekleştirilmiştir. Verilerin normal dağılımını değerlendirmek amacıyla basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) testleri uygulanmıştır. Normallik testi sonuçlarına göre, çarpıklık ve basıklık değerleri -,860 ile ,166 arasındadır. Literatürde yapılan incelemeler, basıklık ve çarpıklık verilerinin -1 ile +1 aralığında olmasının normal dağılım göstergesi olarak kabul olduğunu ortaya koymaktadır (Kalaycı, 2016). Bu verilere dayanarak, araştırmanın verilerinin normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır bu nedenle analizler parametrik testler ile gerçekleştirilmiştir. Anlamlılık testlerinde p değeri ,05 olarak belirlenmiştir. İlişkilerin analizinde ise Pearson Momentler Çarpım Korelasyonu kullanılmıştır. Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel (2012) çalışmalarında korelasyon katsayısının ± 0.00 ile ± 0.29 arasında olması durumunda düşük, ± 0.30 ile ± 0.69 arasında olması durumunda orta, ve ± 0.70 ile ± 1.00 arasında olması halinde yüksek ilişki olduğu ifade edilmektedir. Pearson Korelasyon Testinin sonuçlarının yorumlanmasında bu kıstaslar dikkate alınmıştır.

Geçerlik Güvenirlik Analizi

Toplanan veriler güvenilirlik analizi için Cronbach’s Alpha testi ile analiz edilmiştir. Cronbach’s Alpha değerlerinin ,835 ile ,985 arasında ve yüksek güvenilirlik düzeyinde olduğu görülmüştür. Buna göre kriz yönetimi (.985), örgütsel bağlılık (.903) ölçekleri ve alt boyutları ile iş tatmini (.918) ölçeğinin Alpha değerinin yüksek güvenilirlik düzeyine sahip olduğu söylenebilir.

Bulgular

Okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan Pearson Korelasyon analizi sonuçları Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1’e göre kriz öncesi faaliyetler boyutuyla duygusal bağlılık arasında ($r=.517$; $p<.01$), kriz öncesi faaliyetler boyutuyla devam bağlılığı arasında ($r=.569$; $p<.01$), kriz öncesi faaliyetler boyutuyla normatif bağlılık

arasında ($r=.512$; $p<.01$), kriz öncesi faaliyetler boyutuyla genel bağlılık arasında ($r=.632$; $p<.01$) kriz öncesi faaliyetler boyutuyla iş tatmini arasında ($r=.634$; $p<.01$) kriz esnası faaliyetler boyutuyla duygusal bağlılık arasında ($r=.539$; $p<.01$) kriz esnası faaliyetler boyutuyla devam bağlılığı arasında ($r=.583$; $p<.01$) kriz esnası faaliyetler boyutuyla normatif bağlılık arasında ($r=.520$; $p<.01$), kriz esnası faaliyetler boyutuyla genel bağlılık arasında ($r=.649$; $p<.01$) kriz esnası faaliyetler boyutuyla iş tatmini arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=.601$; $p<.01$), kriz sonrası faaliyetler boyutuyla duygusal bağlılık arasında ($r=.461$; $p<.01$), kriz sonrası faaliyetler boyutuyla devam bağlılığı ($r=.647$; $p<.01$), kriz sonrası faaliyetler boyutuyla normatif bağlılık arasında ($r=.529$; $p<.01$), kriz sonrası faaliyetler boyutuyla genel bağlılık arasında ($r=.572$; $p<.01$). Kriz sonrası faaliyetler boyutuyla iş tatmini arasında ($r=.528$; $p<.01$), genel kriz algısıyla duygusal bağlılık arasında

($r=.532$; $p<.01$). Genel kriz algısıyla devam bağlılığı arasında ($r=.584$; $p<.01$), genel kriz algısıyla normatif bağlılık arasında ($r=.520$; $p<.01$), genel kriz algısıyla genel bağlılık arasında ($r=.520$; $p<.01$), genel kriz algısıyla iş tatmini arasında ($r=.617$; $p<.01$) anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyli bir ilişki olduğu görülmüştür. Okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ile öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişki düzeyi orta düzeylidir. Ayrıca pozitif yönlü olup birinin artması diğerini de doğru yönlü etkilemektedir. İlişki düzeyinin bütün boyutlar ve genel algılar arasında bile bu şekilde olmasının oldukça önemli olabileceği düşünülmektedir.

Okul yöneticilerinin kriz yönetim becerilerinin öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri yordamasına ilişkin analiz $y=a+bx$ şeklinde formüle edilmiştir. Bu şekilde basit doğrusal regresyon analizi yapılarak analize ilişkin bulguları birleştirilmiş ve Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 1. Okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ile öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki analizi (Pearson analizi)

Table 1. Analysis of the relationship between school administrators' crisis management skills and teachers' job satisfaction and organisational commitment levels (Pearson analysis)

			1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Krizöncesi faaliyetler	r	1	,927**	,874**	,972**	,517**	,569**	,512**	,632**	,634**
2	Krizesnası faaliyetleri	r	,927**	1	,906**	,984**	,539**	,583**	,520**	,649**	,601**
3	Krizsonrası faaliyetler	r	,874**	,906**	1	,938**	,461**	,529**	,454**	,572**	,528**
4	Genel kriz algısı	r	,972**	,984**	,938**	1	,532**	,584**	,520**	,647**	,617**
5	Duygusal bağlılık	r	,517**	,539**	,461**	,532**	1	,432**	,495**	,751**	,584**
6	Devam bağlılığı	r	,569**	,583**	,529**	,584**	,432**	1	,755**	,874**	,287**
7	Normatif bağlılık	r	,512**	,520**	,454**	,520**	,495**	,755**	1	,897**	,363**
8	Genel bağlılık	r	,632**	,649**	,572**	,647**	,751**	,874**	,897**	1	,483**
9	İş tatminin algısı	r	,634**	,601**	,528**	,617**	,584**	,287**	,363**	,483**	1

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tablo 2. Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Becerilerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi (n=453)**Table 2.** Regression Analysis of the Predictive Effect of School Administrators' Crisis Management Skills on Teachers' Organisational Commitment and Job Satisfaction (n=453)

	R	R ²	S. Beta Değeri	t	F	P
Yordayıcı Değişken	,647	,419			325,51	.000***
Krizyönetim becerisi			1.313	11,638		.000**
	,617	,381			277,45	.000**
Kriz yönetim becerisi			1,533	11,779		.000**
						.000**

p < .01, *p < .001

Tablo 2’de görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini yordamada okul yöneticilerinin kriz yönetim becerilerinin rolü anlamlıdır ($R^2=.419$; $F= 325,51$, $p<.001$). Yine öğretmenlerin iş tatmini düzeylerini yordamada okul yöneticilerinin kriz yönetim becerilerinin rolü anlamlıdır ($R^2=.381$; $F= 277,45$, $p<.001$). Başka bir ifadeyle öğretmenlerin okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri algıları öğretmenlerin iş tatmini üzerinde % 38 dolayında ve örgütsel bağlılık düzeylerinde % 42 dolaylarında etkiye/yordama gücüne sahiptir. Bu durum regresyon katsayıları anlamlılığı ($\beta=1,313$) ve ($\beta=1,533$) bakımından t değeri ($t= 11,63$; $p<.01$) ve ($t= 11,77$; $p<.01$) olduğu görüldüğünden birlikte yorumlandığında öğretmenlerin okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri algıları yükseldikçe öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve iş tatmini üzerinde etkisi de artmakta olduğu söylenebilir.

Yapılan çalışmada, standartlaştırılmış yol katsayılarının (Cohen 1992; Kline 2005) “0.10”dan küçük olursa zayıf, “0.30” değerine yakın olursa orta ve “0.50”den büyükse güçlü bir etkiye sahip olduğu düşünüldüğünde regresyon etki derecesinin orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın sonuçlarına göre genel olarak öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyleri ile okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Dolayısıyla okul yöneticilerinin öğretmenlerce algılanan kriz yönetim becerileri arttıkça öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında ve iş tatmini düzeylerinde de artış meydana geleceğinden bahsedilebilir. Örgütsel bağlılığın astların kendi kimliklerini örgütünüyle bütünleştirerek derin bir bağ kurduğunda ortaya çıktığı (Demirel, 2009) düşünülecek olursa yöneticilerin kriz yönetim becerilerindeki artışın çalışanların örgütle bağ kurmalarını destekleyebileceği söylenebilir. Öğretmenlerin okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerinde algıladıkları artış örgütsel bağlılıklarını arttırarak onları örgütün sadık destekçilerine (Kuşluyan, 2009) dönüştürüyor olabilir. Benzer şekilde Harb, Eyupoglu & Tashtoush (2023) çalışmalarında idari güçlendirmenin örgütsel bağlılık ve iş tatmininin istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisinin olduğunu bulmuşlardır. Çalışmada kriz yönetim becerisi ve iş tatmini arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olması öğretmenlerin yöneticilerinin kriz öncesi, esnası ve sonrasındaki davranışlarından etkilenecek işlerine yönelik

genel duygusal tepkilerini (Durmuş ve Günay, 2007) ve yaşadıkları olumlu duyguların (Akıncı, 2002) sonucunu gösteriyor olabilir. Durmuş ve Günay (2007), çalışanların işten beklentilerinin karşılanmasının önemli olduğunu ileri sürmektedir. Bu nedenle iş tatmininin işe bağlılık, çalışan yerdeki krizler ve bunun yönetimiyle ilişkili olduğu söylenebilir (Başaran, 2008). Okullarda yaşanan olay ve durumlarla bunların yönetilmesinin öğretmenlerin okula bağlılıkları ve yaptıkları işten tatmin olabilmelerini etkilediği araştırmalarda görülmektedir (Erdil vd., 2004; Ünsar ve Ayan, 2013; Ersarı ve Naktiyok, 2012; Bil, 2012). Benzer şekilde araştırmanın değişkenleri olan bağlılık ve iş tatmini gibi diğer örgütsel davranış boyutları ile okul yöneticilerinin algılanan kriz yönetim becerileri ile yapılan karşılaştırmalarda da değişkenler arasındaki ilişkilerin doğrusallık gösterdiği anlaşılmaktadır. Örneğin Haban ve Bozkurt (2017) kriz yönetimi becerileri ve alt boyutları ile sosyal sermaye arasında pozitif bir korelasyon olduğunu ifade etmişlerdir.

Öğretmenlerin kriz öncesi faaliyetler boyutuyla duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Kriz öncesi dönem, kriz durumuna gelmeden önce belirtilerin giderek ağırlaştığı dönem olarak ifade edilmekte ve örgütün iç ve dış çevresiyle ilişkilerinin bozulmaya başladığı dönem olarak değerlendirilmektedir (Can, 2011). Araştırma verilerine göre başka bir değişle öğretmenlerin okul yöneticilerinin davranışlarında kriz sinyallerini alabilme, kriz senaryoları oluşturma ve diğer krizleri takip edebilme becerilerinde algıladıkları artış ile kendi istekleriyle örgütte kalmayı tercih etme ve gösterilen gönüllü çabalar arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Çalışmadaki bu bulgunun aksine Brandebo (2020) yönetmede etkili olan kriz yöneticilerinin ilişkileri yönetmede o kadar etkili olamayabileceğini ifade etmiştir. Çalışanın duygusal bağlılığı yüksek ise işini benimser ve başarıyla tamamlar. Örgütte kalmaya devam etmeye isteklidir ve performansı yüksektir (Dağlı vd., 2018).

Kriz öncesi faaliyetler boyutuyla devam bağlılığı arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Başka bir deyişle öğretmenlerin örgütte çalışmaya ihtiyacı olduğu için çalışmaya devam etmeleri (Meyer ve Allen, 1991) olarak tanımlanabilecek devam bağlılığı kavramı ile yöneticilerinin kriz yönetim becerilerinin alt boyutlarından ilki olan kriz öncesi faaliyetler boyutuna ait davranışları arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki görülmüştür. Yani çalışanın örgütte kalmak istemesi ve kriz öncesi faaliyetler arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır öyle ki Ercan ve Aksu

(2022) da çalışanların rekabete ve değişime ayak uydurmalarını sağlayan stratejik liderlik ile kriz yönetimi becerileri alt boyutları arasında anlamlı, pozitif ilişkiler belirlemişlerdir.

Kriz öncesi faaliyetler boyutuyla normatif bağlılık, genel bağlılık arasında anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyli bir ilişki ve iş tatmini arasında anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyli bir ilişki olduğu görülmüştür.

Kriz esnası faaliyetler boyutuyla duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık, genel bağlılık ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Buradan hareketle öğretmenlerin okul yöneticilerinin bağlılık ve iş tatmini ile ilgili olarak kriz esnasında kriz yönetim, iletişim ve acil eylem planı hazırlayabileceklerine ilişkin inançları arasında doğrusal yönlü bir ilişki olduğu söylenebilir.

Araştırmanın verilerine göre kriz sonrası faaliyetler boyutuyla duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık, genel bağlılık ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre öğretmenlerin kriz sonrası aşamasında örgüte bağlılıkları ve iş taminleri ile ilgili olarak okul müdürlerinin kriz sonrası durum analizi yapabilmesine, örgütün vizyonunu geliştirebilmesine, örgütün güçlü ve zayıf yanlarını görebilmesine, krizle mücadelede etkin yöntemler geliştirebilmesine, yaşanan krizleri fırsata dönüştürerek örgüt için yararlı hale getirebilmesine ilişkin inançları arasında doğrusal yönlü bir ilişki olduğu söylenebilir.

Araştırma verilerine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerini yordamada okul yöneticilerinin kriz yönetim becerilerinin rolü anlamlıdır. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri algıları yükseldikçe öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyleri üzerinde etkisi de artmakta olduğu söylenebilir.

Yıldırım (2022) örgütsel desteğin iş tatmini düzeyinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Altun (2023) tarafından yapılan araştırma müdürlerin liderlik tarzlarının öğretmenlerin motivasyonu üzerinde olumlu etkiler yarattığını göstermektedir. Öğretmenlerin net bir vizyon sunulması gibi unsurlar sayesinde motive oldukları belirlenmiştir. Ekşi (2024) tarafından yapılan çalışmada bu araştırma bulgularına yakın olarak kriz yönetimi becerisinin iş tatminine kısmen aracılık ettiği gösterilmiştir; yani kriz yönetimi algısı devreye girdiğinde iş tatminlerini artırmada önemli bir rol oynadığı belirlenmiştir. De Mato ve Curcio (2004) işte kalma niyetinin iş tatminindeki varyansın yaklaşık %5,2'sini açıkladığını göstermiştir. Çalışmanın bulgularına benzer bir şekilde Terzi ve Kurt'un (2005) ilköğretim okulu müdürlerinin sergiledikleri yönetsel davranışların öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini inceleyen araştırması, okul yöneticilerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki önemli etkisini vurgulamaktadır.

Yapılan araştırmalar da göz önüne alındığında etkili kriz yönetiminin çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatminine katkı sağladığı, ilgili araştırmalarda da benzer sonuçlar elde edildiği görülmüştür. Okul yöneticilerinin kriz yönetim becerilerini artırmak için beceri geliştirme çalışmaları yapılabilir. Duygusal bağlılık yüksekken, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin artırılması için girişimlerde bulunulabilir. İş tatmini düzeylerinin daha da

yükseltilmesi için çalışmalar yapılabilir. Okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ile öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki pozitif ve orta düzeydeki ilişki, nitel ve derinlemesine görüşmelerle incelenebilir.

Çıkar Çatışması Beyanı

Bu çalışmada herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

Etik Kurul İzin Belgesi

Bu araştırma, PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 29/08/2023 tarihli ve 17-5 sayılı kararı ile alınan izinle yürütülmüştür.

Kaynaklar

- Adıgüzel, S. (2007). *İlköğretim okul müdürlerinin deprem ile ilgili kriz yönetimine ilişkin yeterlikleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akıncı Z. (2002). Turizm sektöründe iş gören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 4, 1-25.
- Akkuş, O. (2010). *Rehberlik araştırma merkezlerinde görevli rehber öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin değerlendirilmesi*. [Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi].
- Alizadeh, A., Barati, M., Hadian, A., Almasi, R., Salehi, S., Javanmard, Y., & Azizi, M. (2023). Psychological impacts of the COVID-19 on health care providers. *Journal of Education and Health Promotion*, 12(1), 272.
- Altun, A. (2023). Okul, E. Yönetimi: Bir Araştırma ve Değerlendirme.
- Aslan, N. (2021). *İlkokul ve ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı: İstanbul.
- Aydın, A.S., Akyüz, K.c., Yıldırım, İ., Köse, Ş. (2016) İlk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi* (18):23-52.
- Avcı, A. (2017). Örgütsel bağlılık: Kavramsal çerçevesi ve eğitim örgütleri açısından etkileri. *Turkish Studies*, 12(6): 55-76.
- Balta, G. K., Mengü, E., & Yaman, Ö. M. (2024). 2023 Kahramanmaraş merkezli depremlerde sosyal hizmetlerin sivil örgütlenmesi ve işleyişi. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 15(1-Deprem Özel Sayısı-), 261–291.
- Bane, T. Y. (2006). *Job satisfaction among professional middle school counselors in Virginia* [Doctoral dissertation, Virginia Tech].
- Baran, H. (2012). İşletmelerde kriz yönetimi. Araştırma Ve Meslekleri Geliştirme Müdürlüğü Bülteni, 26-32. http://www.izto.org.tr/Portals/0/IztoGenel/Dokumanlar/isletmelerde_kriz_yonetimi_I_h_baran_26.04.2012%2023-09-19.pdf
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*. Ankara: Siyasal Kitabevi
- Beilstein, C. M., Lehmann, L. E., Braun, M., Urman, R. D., Luedi, M. M., & Stüber, F. (2021). Leadership in a time of crisis: Lessons learned from a pandemic. *Best Practice & Research Clinical Anaesthesiology*, 35(3), 405–414.
- Bozkurt, S. G. (2023). Kahramanmaraş depremi sonrasında Hatay'da kaybolan kültürel peyzaj değerlerinin analizi. *Journal of Architectural Sciences and Applications*, 8(Special Issue), 124-141.

- Bryant, R. M., & Constantine, M. G. (2006). Multiple role balance, job satisfaction, and life satisfaction in women school counselors. *Professional School Counseling*, 265-271.
- Büyükoztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Demirel, F., Karadeniz, Ş. ve Kılıç Çakmak, E. (2018). Bilimsel araştırma yöntemleri, (Geliştirilmiş 12. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Can, H. (2005). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Can, H. (2011). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Ceylan, A. (2003). *Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Araştırma*. (Doktora Tezi) Gebze: Yüksek Teknoloji Enstitüsü ve Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çalışkan, A. (2020). Kriz yönetimi: Bir ölçek geliştirme çalışması, *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 106-120.
- Çimen, M. (2022). *Lise Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (15): 115-132.
- Demiray, S., Arslan, A., Kuru, C., Yalçınkaya, S., Güzeller, F., İmrenk Demiroğlu, H., Öztürk, B., & Öztürk, T. (2023). Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Düzeylerinin İncelenmesi. *SOSYAL GELİŞİM DERGİSİ*, 1(1), 63-68. Geliş tarihi gönderen <https://sosyalgelisimdergisi.com/index.php/pub/article/view/12>
- Durmuş S. ve Günay O. (2007). Hemşirelerde iş doyum ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*, 29(2), 139-146.
- Edvardsson, I. R., & Durst, S. (2021). Human Resource Management in Crisis Situations: A Systematic Literature Review. *Sustainability*, 13(22), 12406. <https://doi.org/10.3390/su132212406>
- Ekşi, O. ve Sevik, N. (2022). Turizm Sektöründe İçsel Pazarlama Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık Boyutları Üzerinde Etkisi: Otel İşletmesi Örneği. *Selçuk Üniversitesi Akşehir Meslek Yüksekokulu Sosyal Bilimler Dergisi*, 13, 137-147.
- Ekşi, G. G. (2024). COVID-19 Pandemi Korkusunun İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Algılanan Kriz Yönetiminin Aracılık Rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 27(1), 91-105.
- Ercan, F., & Aksu, A. (2022). Ortaokul Müdürlerinin Stratejik Liderlikleri ve Kriz Yönetimi Becerileri. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13(Özel Sayı 1), 114-139. <https://doi.org/10.51460/baedb.1118084>
- Erdil, O. ve Keskin, H. (2003). Güçlendirmeye iş tatmini, iş stresi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler: Bir alan çalışması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 32(1), 7-24.
- Feldman, D. ve Arnold H. (1983). *Managing individual and group behaviour in organizations*. Auckland: McGraw Hill International Book Company.
- 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". *Disiplinler arası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4 (8), 282-298. <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Jier/Issue/59125/842829>.
- 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.
- Harb, H. K., Eyupoglu, S. Z., & Tashtoush, L. (2023). The Relationship Between Administrative Empowerment and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction Amongst Academic Staff in Higher Education. *Sage Open*, 13(4). <https://doi.org/10.1177/21582440231218229>
- Kadıoğlu, F. (2014). *Psikolojik danışmanların (rehber öğretmenlerin) mesleki doyum ile kendine saygıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*, [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi].
- Kağan, M. (2010). Ankara ilindeki devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi. *E.Ü. EF. Dergisi*, 12(1), 39-55.
- Kağan, M.(2005). *Devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik araştırma merkezlerinde çalışan pdr öğretmenlerinin iş doyumlarının incelenmesi*. [Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi].
- Kamar, M. (2021). *Okul Yöneticilerinin Demokratik Tutum ve Davranışları İle Öğretmenlerin Motivasyon ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kanel, K. (2015). *A guide to crisis intervention*. California State University, Fullerton: Cengage Learning. https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=oVM8AwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=description+of+crisis&ots=gskscfsh9y&sig=7ZRa_x-UOBV6VM1gjWH2xruxrM0&redir_esc=y#v=onepage&q=description%20of%20crisis&f=false
- Karabağ Köse, E. (2016). Dezavantajlı Okullarda Örgütsel Öğrenme ile Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 21-29.
- 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. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayınları, Ankara
- Karatepe, B. (2021). *Psikolojik danışmanların mesleki doyumları ile belirsizliğe tahammülsüzlük, bilişsel esneklik düzeyleri ve stresle başa çıkma arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi].
- Kaya, A., Balay, R., Göçen, A.(2012). Öğretmenlerin alternatif ölçme ve değerlendirme tekniklerine ilişkin bilme, uygulama ve eğitim ihtiyacı düzeyleri. *International Journal of Human Sciences*, 9(2), 1303-5134.
- Kaya, Y. K. (1979). *Eğitim Yönetimi Kuram ve Türkiye'deki Uygulama*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Kocayörük, E. (2000). *Çeşitli değişkenlere göre pdr öğretmenlerinin meslek doyumlarının karşılaştırılması*. [Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi].
- Kuşluvan, Z. (2009). Turizm İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık. *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış*, Ed. Zeyyat Sabuncuoğlu, Bursa: MKM yayıncılık., 49-82.
- Lee, K., Carswell, J.J. ve Allen, N.J. (2000). A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relation With Person and Work-Related Variables. *Journal of Applied Psychology*, 85, 799-811.
- Li, S., Wang, Y., Xue, J., Zhao, N., & Zhu, T. (2020). The Impact of COVID-19 Epidemic Declaration on Psychological Consequences: A Study on Active Weibo Users. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 2032. <https://doi.org/10.3390/ijerph17062032>
- Macneil, W., & Topping, K. (2009). Crisis management in schools: Evidence-based Postvention. *Journal of Educational Enquiry*, 7(1), 63-94.
- McCourt, E., & Watson, K. (2023). Creating a Disaster Ready Pharmacy Workforce: Evaluation of a Disaster Tabletop Exercise. *Prehospital and Disaster Medicine*, 38(S1), s106-

- s107.Cabello, V. M., Véliz, K. D., Moncada-Arce, A. M., Irrarrazaval García-Huidobro, M., & Juillerat, F. (2021). Disaster risk reduction education: Tensions and connections with sustainable development goals. *Sustainability*, 13(19), 10933.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. Thousand Oaks, CA: Sage Publications
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., ve Topolnysky, L. (2012). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Metaanalysis of Antecedents, Correlates and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. (1984). Testing the Side-Bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69:372-378.
- 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.
- Oliver, N. (1990). Work rewards, work values and organizational commitment in an employee-owned firm: evidence from the u.k., *Human Relations*, 43(6), 513- 526. <https://doi.org/10.1177/001872679004300602>
- Ostroff, C. (1993). The effects of climate and personal influences on individual behavior and attitudes in organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 56, 56-90. <https://doi.org/10.1006/obhd.1993.1045>
- 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
- 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.
- Starnes, B. ve Truhon, S. (2006). A Primer on Organizational Commitment. Human Development an Leadership Division, <http://asqhdandl.org/index.html>.
- Şen, T. (2008). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin hızlı yemek sektöründe bir araştırma*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şimşek, H., & Göksoy, S. (2021). Okul yöneticilerinin kriz yönetebilme yeterlilikleri. *Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi*(28), 42-71.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A. ve Akgemci, T. (2015). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Şişman, M. (2011). *Örgütler ve Kültürler*. Ankara: 3. Baskı, Pegem Akademi.
- Taş, Ö. (2012). *Örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu arasındaki ilişki: Özel bir hastane örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tokel , A., Ozkan, T., & Dagli, G. (2017). Crisis management skills of school administrators in terms of school improvement: Scale development. *EURASIA Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(11), 7573-7579. doi:10.12973/ejmste/80152
- Topaloğlu, F. (2019). *Kriz Yönetiminde Liderlik: İşletmelerde Kriz Yönetiminin Otantik Liderlik Özellikleri Açısından İncelenmesi Muğla İli Araştırması*. Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Topçu, E. (2021). *İlk ve ortaokullarda görev yapan yöneticilerin iletişim tarzlarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Kütahya.
- Tutar, H. (2011). *Kriz ve stres yönetimi* (3rd ed.). Ankara: Seçkin.
- Umay, G. (2015). *Psikolojik danışman ve rehberlik öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi*. [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi].
- Yeniçeri, T., Kurt, P. ve Akgül, V. (2020). İçsel Pazarlama Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde İş Tatmininin Aracı Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(1), 476-501.
- Yıldırım, B. (2022). Okullarda çalışan psikolojik danışmanların iş doyum, yılmazlık düzeyleri ve algıladıkları örgütsel destek düzeyleri arasındaki ilişki. [Yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi].