



CebraİL ÖZTÜRK¹, İmam Bakır ARABACI²

¹Dr, Mardin İl Milli Eğitim Müdürlüğü, cebrailozturk81@gmail.com

²Prof. Dr., Fırat Üniversitesi, barabaci@firat.edu.tr

Geliş Tarihi/Received
06.04.2024

Kabul Tarihi/Accepted
24.10.2024

Yayın Tarihi/Published
31.12.2024

Covid-19 Sürecinde Yüksek Öğretim Kurumlarında Kriz Yönetimi (Mardin Artuklu Üniversitesi Örneği)¹

Öz

Yakın zamanda yaşanan koronavirüs krizinin eğitim örgütleri üzerinde olumsuz etkiler oluşturması, kriz ile ilgili araştırmaların önemini artmasını sağlamıştır. Mardin Artuklu Üniversitesi üst düzey yöneticileri, akademisyenleri ve idari personelin görüşleri doğrultusunda bu araştırma, koronavirüs salgınının ortaya çıkmasından bu yana ortaya çıkan krize yönelik nasıl çaba sarf edildiğini değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Araştırma, tarama modeli çerçevesinde yürütülmüştür. Araştırmanın evreni 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Mardin Artuklu Üniversitesinde görev yapan çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırma evrenindeki personel erişilebilir olması nedeniyle örneklem almaya gerek duyulmamış olup tüm personelden veri toplanmıştır. Araştırma verileri "Kriz Yönetim Ölçeği" ile toplanmıştır. Araştırmada, koronavirüs krizinin yönetilmesinde katılımcıların görüşlerine göre kurumların krize hazırlıklı olmasının krizi önlemede veya Krizin kuruma vereceği hasarın büyüklüğünün azaltılmasında önemli etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca katılımcı görüşlerinde cinsiyet, yaş, öğrenim durumu ve görev değişkeninde anlamlı farklılıklar bulunmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Kriz, kriz yönetimi, koronavirüs, covid-19, yükseköğretim.

Atıf: Öztürk, C., & Arabacı, İ. B. (2024). COVID-19 sürecinde yüksek öğretim kurumlarında kriz yönetimi (Mardin Artuklu Üniversitesi örneği). *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (46), 23-49. <http://dx.doi.org/10.14582/DUZGEF.2025.225>

Crisis Management in Higher Education Institutions during COVID -19 Process (Mardin Artuklu University Case)²

Abstract

The negative effects of the recent coronavirus crisis on educational organizations have increased the importance of crisis-related research. In line with the views of senior officials, academics, and administrative staff at Mardin Artuklu University, this research aimed to evaluate how efforts have been made to address the crisis that has arisen since the outbreak of coronaviruses. The research was conducted using the survey model. The population of the study consists of staff working at Mardin Artuklu University during the 2022-2023 academic year. Since all staff within the research population were accessible, there was no need for sampling, and data were collected from all staff. Research data were collected via the "Crisis Management Scale". In the research, it was concluded that, according to the participants' opinions in managing the coronavirus crisis, the preparedness of institutions has an important effect in preventing the crisis or reducing the magnitude of the damage that the crisis will cause to the institution. Moreover, no significant differences were found in participants' opinions regarding gender, age, educational level, and job role.

Keywords: Crisis, crisis management, coronavirus, covid-19, higher education.

Citation: Öztürk, C., & Arabacı, İ. B. (2024). Crisis management in higher education institutions during covid -19 process (Mardin Artuklu University case). *Dicle University Journal of Ziya Gokalp Education Faculty*, (46), 23-49. <http://dx.doi.org/10.14582/DUZGEF.2025.225>

¹Bu makale CebraİL Öztürk'ün "Yükseköğretim kurumlarında kriz yönetimi: Covid 19 tedbirleri konusunda Mardin Artuklu Üniversitesi örneği (Bir durum çalışması)" başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

²This article is based on CebraİL Öztürk's doctoral thesis titled "Crisis management in higher education institutions: The example of Mardin Artuklu University on Covid 19 measures (A case study)".



Extended Abstract

Introduction

The global threat coronavirus (Covid-19) epidemic, which started in Wuhan, China in December 2019 and then affected the whole world, emerged at different regions at varying times. The first coronavirus (COVID-19) case in our country was announced by official authorities on March 11, 2020 (Sağlık Bakanlığı, 2020). In order to prevent the spread of this global epidemic, all education and training activities were halted throughout the country on March 13, 2020. While the suspension of education and training activities marked the primary crisis phase for educational organizations, it raised numerous critical issues: how and when to achieve educational goals not met within the planned calendar, adjustments to staff working hours, calculation of overtime pay, setting of additional course fees, and the feasibility of implementing distance education. Additionally, questions arose regarding the adequacy of infrastructure for online learning, the principles to be applied for essential operations, and the criteria for student grade advancement—all of which were left uncertain—all of which were left uncertain. Kartal (2014) defines uncertainty as events or phenomena that cannot be determined in advance and whose outcome cannot be predicted. This presents the most challenging scenario in decision-making for managers; This presents the most challenging scenario in decision-making for managers; because not knowing the nature of the action option and not being able to predict what consequences it will lead to makes the decision-making process difficult (Başaran, 1996).

The aim of the research is to evaluate the crisis management initiatives undertaken by Mardin Artuklu University following the outbreak of COVID-19, through the perspectives of its administrators, academic staff, administrative staff, and students. In this regard, the study seeks to address to the following questions:

1. What are the views on crisis management among university administrators (Rector, Vice-Rector, Dean, School Director, Department Head, General Secretary, Department Head, and Branch Manager), academic staff, and administrative staff?
2. Do the opinions of university administrators, academic staff, and administrative staff on crisis management differ in terms of gender, age, seniority, educational status, and duty variables?

Method

The research was carried out within the framework of a descriptive survey model. This model tries to define an event, which is a different subject, within its own unique conditions, over the whole or a part of the universe, in order to get a general idea about that universe (Karasar, 1994). The population of the research consists of administrators, academic and administrative staff working at Mardin Artuklu University in the 2021-2022 academic year. For data collection, the "Crisis Management Scale" developed by Sayın (2008) was utilized. This scale was distributed to all personnel at the university, encompassing the diverse roles within the institution.

Findings

According to the "Crisis Management Scale" it is seen that the sub-dimension with the lowest average participation level of the three groups ($\bar{X}=2.07$) is the "Early Warning Signal Collection" dimension. In contrast, the "Preparation and Prevention" dimension reported a higher average participation level ($\bar{X}=3.76$). The average participation level of the participants in the "Crisis Moment" dimension is ($\bar{X}=2.55$), while the "Preventing the Spread of Damage" dimension recorded the average ($\bar{X}=3.94$). It is seen that the participation values of the three groups are quite high. The average participation levels of the participants in the "Repair and Recovery" dimension are ($\bar{X}=2.79$). The average participation levels of the participants in the "Learning" dimension are ($\bar{X}=3.67$), where it is seen that the participation values of the three groups are partially high. According to the findings, it is seen

that there are no significant differences according to the participation levels of administrators, academic, and administrative staff in terms of gender variables. Similarly, age did not appear to significantly affect the responses in any dimension. According to the opinions of academic staff on the crisis management scale, there is a statistically significant difference in the seniority variable ($p < .05$) in all dimensions except the "Crisis Moment" dimension. Conversely, among administrative staff, there were no statistically significant differences in any dimension concerning seniority ($p > .05$). In the evaluation of administrators and academic staff according to the educational level variable, no significant differences were found between the educational status variables (undergraduate, master's and doctoral) in all dimensions. However, the role-specific analysis indicated that administrative staff's participation in the "Preventing the Spread of Damage" dimension was lower compared to other groups. It was evaluated that the administrative staff found the efforts made to alleviate the effects of the crisis in the institution insufficient. Conversely, academic staff demonstrated higher engagement in the "Learning" dimension than other groups.

Discussion and Conclusion

Within the scope of the first sub-problem of the research, the results of descriptive analysis regarding the opinions received from administrators, academic staff, and administrative staff were evaluated according to the Crisis Management Scale and its sub-dimensions. As a result of the evaluation, it is seen that the opinions of administrators, academic staff, and administrative staff are generally at similar levels. The "Early Warning Signal Collection" dimension had the lowest average participation. This situation suggests that insufficient signals have been received about the possibility of the crisis occurring and that the efforts made in response are inadequate. It is revealed that the values of participant opinions are high in the "Preparation and Prevention" dimension. Suggesting that the institution had some preparations in advance and took a proactive approach against the crisis. The average level of participation in the "Crisis Moment" dimension is at a medium level. The fact that the participant opinions of the three groups are at a moderate level shows that some problems such as anxiety, panic, and stress were experienced, at least partially, in the acute phase of the crisis and that urgent responses were tried to be given to the emerging problems. Additionally, the participant opinions of the three groups are high in the dimension of "Preventing the Spread of Damage", which may indicate that the institution responded effectively to the crisis, developed communication strategies with internal and external stakeholders to compensate for the negativities experienced, and developed a number of solution suggestions and decision mechanisms. The average participation level of the participants in the "Repair and Recovery" dimension is "sometimes". According to the opinions of the participants, it was evaluated that there was a moderate level of perception in the "Repair and Recovery" dimension in eliminating the problems that arose during the crisis or compensating for the losses experienced. The average participation level of the participants in the "Learning" dimension is "most of the time". Here, it can be seen that the participation values of the three groups are partially high, which may be interpreted as the institution initiating new formations in response to the crisis and the institution making restructuring or revision efforts. The second sub-objective of the research explored whether the views on crisis management differed by gender, age, seniority, educational status, and job role. The analysis showed that there were significant differences in the opinions of the participants.

Giriş

Eğitim örgütleri belirlenmiş süreç ve müfredat dâhilinde öğrencilere kazanım ve beceriler edindirmeyi amaçlamaktadır. Ancak eğitim örgütleri bazen öngörülemez, tüm ülkeyi hatta dünyayı etkileyebilecek kriz ortamları ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Kriz, beklenmedik bir şekilde, kurumun normal faaliyetlerini veya eğitim misyonunu bozan ve çalışanların refahını ve kurumun itibarını tehdit eden belirsizlik durumudur (Zdziarski, 2006). Herhangi bir kurumun veya sistemin gündelik normal işleyişinde meydana gelen aksaklıklar veya rutin işleyişinde yaşanan denge bozukluğuna da kriz denir (Tüz, 2014). Kriz, sadece örgütlerin normal işleyişlerini aksatmakla kalmayıp aynı zamanda örgütün yaşamını da tehdit eden bir durumdur (Koçel, 1993). Fink (1986) ise krizi, “ya çok arzu edilmeyen bir neticenin belirgin bir olasılığı olan veya çok arzu edilen ve çok olumlu bir sonucun belirgin bir olasılığı olan kararsız bir değişikliğin engellediği istikrarsız bir zaman ya da durum” olarak tanımlamıştır. Kimi araştırmacılara göre krizler örgüt için bir felaket değildir; aksine fırsat olarak da görülebilir (Filiz, 2007). Eğitim örgütlerinin krizler karşısında faaliyetlerini sürdürebilmeleri veya hayatta kalabilmeleri için birtakım süreçlerden sağlıklı bir şekilde geçmesi gerekmektedir (Can, 2005). Kriz yönetim süreci ise beş aşamadan oluşmaktadır. Krizin ilk aşaması, kriz sinyallerinin alınmasıdır. İkinci aşama, krizi önlemek için krize hazırlanmadır. Üçüncü aşama, zararı azaltma çalışmalarıdır. Dördüncü aşama, örgütlerin kısa ve uzun vadeli planlarını devreye sokarak normalleşme çalışmalarını içeren düzelleme ve iyileştirme aşamasıdır. Beşinci aşama ise örgütün kendi deneyiminden veya diğer örgütlerin deneyimlerinden yararlanarak kendisini eğitime, tecrübe kazanma aşamasıdır (Mitroff & Pearson, 1993). Bu bağlamda, Covid-19 salgını son yıllarda yaşanan en büyük ölçekli krizlerden biri olup kriz yönetim süreçlerinin uygulanmasını gerektiren önemli olaylardan biridir.

2019 Aralık ayında Çin'in Wuhan kentinde başlayıp daha sonra tüm dünyayı etkileyen küresel tehdit koronavirüs (Covid-19) salgını, birçok sektörde olduğu gibi eğitim öğretim faaliyetlerini de önemli ölçüde etkilemiş ve çeşitli krizlere neden olmuştur. Ülkemizde ilk koronavirüs (Covid-19) vakası 11 Mart 2020 tarihinde resmî yetkililer tarafından açıklanmıştır (Sağlık Bakanlığı, 2020). Küresel çapta yaşanan bu salgının yayılımının önüne geçmek amacıyla 13 Mart 2020 tarihinde öncelikli olarak ülke genelinde tüm eğitim öğretim faaliyetleri durdurulmuştur. Eğitim-öğretim faaliyetlerinin durdurulması, eğitim örgütleri için birincil kriz aşamasını oluştururken, belirlenen takvim içerisinde sağlanamayan kazanımların telafisinin ne zaman ve ne şekilde yapılacağı, personelin mesai saatleri, çalışanların mesai ücretleri, ek ders ücretleri, uzaktan eğitim yapılacaksa ne şekilde yapılacağı, uzaktan eğitim için yeterli altyapı imkânının mevcut olup olmadığı, zorunlu yürütülmesi gereken asgarî iş ve işlemler için nasıl bir çalışma prensibinin uygulanacağı, öğrenciler açısından sınıf geçme durumunun ne şekilde olacağı vb. gibi belirsizlikler ortaya çıkmıştır (Demir & Özdaş, 2020). Kartal (2014) belirsizlik durumunu, önceden belirlenemeyen, sonucunun ne şekilde olacağı kestirilemeyen olaylar veya olgular şeklinde tanımlamaktadır. Belirsizlik, yöneticinin karar vermesi için karşılaşacağı en kötü durumdur; çünkü eylem seçeneğinin doğasının bilinmemesi ve hangi sonuçları doğuracağını kestirilememesi karar verme sürecini zorlaştırmaktadır (Başaran, 1996).

Koronavirüs krizine ilişkin önlemler, genelde merkezi karar ve planlama birimleri tarafından alınmış, bu önlemlerin uygulanmasından yerel birim yöneticileri sorumlu sayılmışlardır. Ülkemizde temel, ortaöğretim ve yaygın eğitim kurumları ile ilgili Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), yükseköğretim kurumları ile ilgili Yükseköğretim Kurumu (YÖK) gerekli kararları alarak yerel birimlere ileterek denetim faaliyetlerini gerçekleştirmiştir. Oysa yereldeki bu birimlerin coğrafi, ekonomik, sosyal, kültürel özellik ve imkânları birbirinden farklıdır. Yaşanan bu küresel kriz karşısında üniversitede koronavirüse yönelik kriz yönetiminin ne şekilde yürütüldüğünün bilinmesi önem taşımaktadır. Bu bağlamda bu araştırma, Mardin Artuklu Üniversitesinde koronavirüs (Covid-19) konusunda alınan önlem ve uygulamaların analizinin yapılmasını içermektedir.

Araştırmanın amacı, Mardin Artuklu Üniversitesi örneğinde koronavirüs (Covid-19) salgınından sonra ortaya çıkan kriz durumunu yönetme çalışmalarını, bu çalışmaların yönetici, akademik personel

ve idarî personel görüşlerine göre değerlendirilmesini sağlamaktır. Bu doğrultuda aşağıdaki sorulara cevap aranmaya çalışılmıştır:

1. Mardin Artuklu Üniversitesinin Covid-19 krizini yönetme sürecine yönelik üniversite yöneticileri, akademik personel ve idarî personelin algıları ne düzeydedir?
2. Üniversite yöneticileri, akademik personel ve idarî personelin kriz yönetimi konusundaki görüşleri cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim durumu ve görev değişkenleri açısından farklılık göstermekte midir?

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu araştırma tarama modeli çerçevesinde yürütülmüştür. Tarama modeli, araştırma konusu olan bir olayı kendi özgün koşulları içinde o evren hakkında bir fikir edinmek için evrenin tamamı veya bir kısmı üzerinden tanımlamaya çalışır (Karasar, 1994).

Evren ve Örneklem

Araştırmacılar tarafından doğrudan veya örneklem seçilerek elde edilen sonuçların genellenebildiği ortak özelliklere sahip birimlerden oluşan bütüne evren denir (Ural & Kılıç, 2011). Araştırmanın evreni, 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Mardin Artuklu Üniversitesinde görev yapan yönetici, akademik ve idari personelden oluşmaktadır.

Araştırmanın veri toplama işleminin bir kısmı katılımcılarla yüz yüze görüşülerek bir kısmı da Google form aracılığı ile elde edilmiştir. Araştırmada ortaya çıkan bulguların dış geçerliliğinin sağlanması için seçilen örneklemin evreni temsil gücüne sahip olması önem arz etmektedir. Evren içerisinde çalışan yönetici, akademik ve idari personel sayısı 781 kişidir. Araştırma evreninde bulunan yönetici, idari ve akademik personelin erişilebilir sayıda olmasından dolayı örneklem almaya gerek duyulmamış, ölçeğin tüm personele uygulanması yoluna gidilmiştir. Ancak personele dağıtılan formların kimisi geri gelmediği ve önemli bir kısmı da rastgele doldurulduğu için (aynı maddenin işaretlenmesi vb.) değerlendirme dışı tutulmuştur. Bu nedenle katılımcılardan dönen ve işleme alınan form sayısı 491'dir. Krejcie ve Morgan (1970) örneklem büyüklüğü tespit etme formülüne göre 781 kişiden oluşan evren için en küçük örneklem büyüklüğü %95 güven aralığında 267 kişidir. Katılımcıların %22.6'sı kadın, %77.4'ü erkektir. Yaş dağılımı; %0.8'i 20 yaş altı, %21.8'i 21-30 yaş aralığında, %47.8'i 31-40 yaş aralığında, %27.7'si 41-50 yaş aralığında ve %2.7'si 51 yaş üstü şeklindedir. Katılımcıların; %17.5'i lise, %9.7'si ön lisans, %19.4'ülisans, %29.6'sı yüksek lisans, %23.8'i doktora mezunudur. Katılımcıların kıdem açısından dağılımı; %5.5'i 1 yıldan az, %26.8'i 1-5 yıl aralığında, %32.7'si 6-10 yıl aralığında, %27.3'ü 11-15 yıl aralığında ve %7.7'si 16-20 yıl şeklindedir. Katılımcıların %16.7'si yönetici, %43.6'sı akademik personel ve %39.7'si idari personeldir. Katılımcıların görev dağılımında akademik personelin sayı olarak fazla olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmanın veri toplama aracı, Sayın (2008) tarafından hazırlanan "Kriz Yönetim Ölçeği"dir. Ölçek altı alt boyuttan ve 45 maddeden oluşmaktadır. Kriz Yönetim Ölçeği yükseköğretim kurumları örneklemini kullanılarak geliştirilmediği için elde edilen veriler üzerinden doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi için veri setinde en az kaç gözlem olması gerektiği ile ilgili kesin bir bilgi yoktur (Waltz vd., 2010). Mevcut araştırmada Kline'nin (2016) 200'den az olmamak şartıyla ölçekteki madde sayısının 10 katı kadar gözlemin faktör analizi için yeterli olacağı görüşü dikkate alınarak analizlere başlanmıştır. Bu bilgilerden yola çıkılarak doğrulayıcı faktör analizini gerçekleştirmek için 45 maddeden oluşan Kriz Yönetim Ölçeğinin analizi için 500 kişiden veri toplanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizini gerçekleştirmek için sırasıyla veri setindeki kayıp değerler program aracılığıyla ortalamaları alınarak işlemi yapılmış, ardından veri setinde bulunan uç değerleri tespit etmek amacıyla Mahalanobis uzaklık hesaplaması yapılarak veri setinden 35 ölçek ayıklanarak

toplam örneklem grubu 465'e düşürülmüştür. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonucunda *t* değerlerinin 0.01 düzeyinde manidar olduğu tespit edilmiştir. Standartlaştırılmış çözüm değerleri 0.38 ile 0.98 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Bu nedenle veri setinden herhangi bir maddenin çıkarılmasına gerek görülmemiş olup 45 maddenin tamamıyla veri toplama kararı alınmıştır.

Kriz Yönetim Ölçeğinin yapı geçerliği için DFA sonucunda madde yük değerlerinin 0.38 ile 0.98 arasında olduğu belirlenmiştir. Oluşturulan modelde doğrulayıcı faktör analizi ile elde edilen bulgular değerlendirildiğinde χ^2/df oranı 2.77 ($\chi^2/df = 2578.95/928$) olarak hesaplanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizine göre yapılan değerlendirmede araştırmamızda kullanılacak olan Kriz Yönetim Ölçeğinin genel anlamda kabul edilebilir ve mükemmel uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir (RMSEA değeri 0.06, GFI değeri 0.87, AGFI değeri 0.86, NFI değeri 0.95, CFI değeri 0.95, IFI değeri 0.97).

Araştırmada Kriz Yönetim Ölçeğinde bulunan maddelerin faktörlerini ve genel anlamda teorik yapıyı açıklamadaki yeterliliklerini test etmek amacıyla İkinci düzey DFA yapılmıştır. Veri setinin uyum iyiliği için yapılan ikinci DFA'da genel anlamda kabul edilebilir ve mükemmel uyum değerlerine sahip olduğu görülmüştür (RMSEA değeri 0.07, GFI değeri 0.89, AGFI değeri 0.85, NFI değeri 0.93, CFI değeri 0.93, IFI değeri 0.95).

Araştırmada güvenilirlik analizi için Cronbach Alfa (α) katsayısı hesaplanmıştır. Kriz Yönetim Ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayıları tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1

Kriz Yönetim Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Güvenirlik Katsayıları

Ölçek	Cronbach α	Madde Sayısı
Erken uyarı sinyali toplama	0.89	9
Hazırlık ve önleme	0.85	10
Kriz anı	0.63	3
Hasarın yayılmasını önleme	0.90	9
Onarma ve toparlanma	0.62	6
Öğrenme	0.90	8
Kriz Yönetimi Ölçeği (Toplam)	0.84	45

n=491

Tablo 1'e göre Kriz Yönetim Ölçeği alt boyutlarına ait değerler 0.62 ile 0.90 arasında değişmektedir. En düşük değerler 0.63 ile "Kriz Anı" ve 0.62 ile "Onarma Toplama" alt boyutlarında ölçülmüştür. Kriz Yönetim Ölçeğinin "Erken Uyarı Sinyali Toplama" 0.89, "Hazırlık ve Önleme" 0.85, "Hasarın Yayılmasını Önleme" 0.90 ve "Öğrenme" alt boyutunda Cronbach α güvenilirlik katsayısı 0.90 olarak ölçülmüştür. Büyüköztürk vd. (2011), Cronbach Alfa katsayısının 0.80 ile 1.00 arasında olması ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğunu, 0.60 ile 0.79 aralığı normal güvenilirlikte olduğunu, 0.40 ile 0.59 aralığı düşük güvenilirlikte olduğunu, 0.0 ile 0.39 arasındaki değerlerin ise güvenilir olmadığı belirtilmektedir. Kırk beş maddeden oluşan ölçeğimizin toplam (Cronbach α) güvenilirlik değeri 0.84 olarak ölçülmüştür. Ancak ölçeğimiz toplam puan alınabilen çok boyutlu bir ölçek olmasından dolayı ölçeğin geneline ilişkin güvenilirlik hesaplamasında tabakalı Cronbach Alfa değeri hesaplanmış ve Tabakalı Cronbach Alfa değeri 0.87 olarak ölçülmüştür. Ortaya çıkan bu değere göre araştırmada yapılan ölçümlerin oldukça yüksek güvenilirlikte olduğu görülmektedir.

Veri Analizi

Araştırmada, Kriz Yönetim Ölçeğine göre yönetici, öğrenci, akademik ve idari personelin görüşlerine ait verilerin normal dağılıma sahip olduğu belirlenmiştir. Kriz Yönetim Ölçeği ve alt boyutlarının normallik analizine göre basıklık ve çarpıklık değerleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2*Kriz Yönetim Ölçeğine Ait Normallik Değerleri*

Alt Boyutlar	Aritmetik Ortalama	Medyan	Mod	Basıklık (Kurtosis)	Çarpıklık (Skewness)
Erken uyarı sinyali toplama	2.26	2.30	3.00	0.20	0.65
Hazırlık ve önleme	3.47	3.44	3.00	-0.35	-0.14
Kriz anı	2.75	2.66	3.00	-0.37	-0.07
Hasarın yayılmasını önleme	3.70	3.77	3.00	-0.46	-0.26
Onarma ve toparlanma	2.89	3.00	3.00	0.51	-0.33
Öğrenme	3.46	3.45	3.00	-0.26	-0.03
Kriz Yönetimi Ölçeği (Toplam)	3.12	3.11	3.00	-0.22	0.34

Tablo 2'de görüldüğü gibi Kriz Yönetim Ölçeği ve alt boyutlarının normallik analizine göre basıklık ve çarpıklık değerlerinin +1 ve -1 aralığında olduğu ve aritmetik ortalama, mod ve medyan değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmüştür. Normallik analizlerine göre kabul edilebilir basıklık ve çarpıklık katsayısı +1 ve -1 değerleri arasında olması önerilir (Büyüköztürk, vd., 2011). Elde edilen değerlere göre veri setimizin normal dağılıma sahip olduğu görülmüştür. Veri seti normal dağılım gösterdiğinden analiz sürecinde parametrik testler kullanılmıştır. Buna göre, cinsiyet değişkeni açısından gruplar arasında anlamlı farklılık olup olmadığını ortaya koymak bağımsız gruplar için t- testi; yaş, kıdem, görev, öğrenim durumu demografik değişkenleri açısından anlamlı farklılığın bulunup bulunmadığını ortaya koymak için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. ANOVA analizi sonucunda anlamlı farklılık saptanması durumunda bu farkın hangi değişkenlerden kaynaklandığını bulmak için Post-Hoc (LSD) testine başvurulmuştur. Parametrik testlerde anlamlı farkın derecesini belirlemek için Eta-kare (η^2) hesaplaması yapılmıştır. Eta-kare (η^2) hesaplaması bağımlı değişkendeki toplam varyansın ne kadarının bağımsız değişken tarafından açıklandığı hakkında bilgi verir. Eta-kare (η^2) puanları 0 ile 0.05 arasında küçük etki, 0.06 ile 0.14 arasında orta etki ve 0.15 üstü Eta-kare (η^2) değerleri büyük etki büyüklüğü olarak dikkate alınmıştır (Büyüköztürk, vd., 2011).

Araştırmada katılımcıların kriz yönetimi konusunda görüşlerini yansıttığı Likert tipi ölçek için değerlendirme aralıkları eşit kabul edilmiştir. Ölçeğin puan aralığı "0.80" olarak hesaplanmıştır.

Tablo 3*Kriz Yönetim Ölçeği Değer Aralığı*

Seçenekler	Katılım Düzeyi	Değer Aralığı
1	Hiçbir Zaman	1.00 - 1.80
2	Çok Nadir	1.81 - 2.60
3	Bazen	2.61 - 3.40
4	Çoğu Zaman	3.41 - 4.20
5	Her Zaman	4.21 - 5.00

Tablo 3'te görüldüğü gibi, 1 seçeneğinde "Hiçbir Zaman" değer düzeyi 1.00-1.80 aralığında, 2 seçeneğinde "Çok Nadir" değer düzeyi 1.81-2.60 aralığında, 3 seçeneğinde "Bazen" değer düzeyi 2.61-3.40 aralığında, 4 seçeneğinde "Çoğu Zaman" değer düzeyi 3.41-4.20 aralığında ve 5 seçeneğinde "Her Zaman" değer düzeyi 4.21-5.00 aralığındadır. Verilerin analizinde anlamlılık değeri olarak $P < 0.05$ olarak kabul edilmiştir.

Araştırma Etiği

Araştırma Etiği Araştırma süresince Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan 16/07/2020 tarihinde 401679 sayı ile izin alınmış ve gönüllü onam formu imzalatılmıştır. Mevcut araştırma süresince “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” çerçevesinde hareket edilmiştir. Bu bağlamda katılımcılara görüşme öncesi araştırma amaçları hakkında bilgi verilmiş ve sadece gönüllü olarak araştırmaya katılmak isteyen katılımcılar çalışma grubuna dâhil edilmiştir.

Bulgular

Araştırmanın Birinci Alt Amacına İlişkin Bulgular

Kriz Yönetim Ölçeği ve alt boyutlarına göre Covid-19 krizini yönetme sürecinde yönetici, akademik personel ve idari personelin algı düzeylerine ilişkin betimleyici istatistik analiz sonuçları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4

Kriz Yönetim Ölçeğine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Katılımcılar	Boyutlar	\bar{X}	SS
Yöneticiler	Erken Uyarı Sinyali Toplama	1.97	0.78
	Hazırlık ve Önleme	3.77	0.76
	Kriz anı	2.56	0.87
	Hasarın Yayılmasını Önleme	3.95	0.76
	Onarma ve Toparlanma	2.75	0.81
	Öğrenme	3.59	0.81
	Toplam	3.16	0.35
Akademik Personel	Erken Uyarı Sinyali Toplama	1.97	0.70
	Hazırlık ve Önleme	3.78	0.80
	Kriz anı	2.55	0.87
	Hasarın Yayılmasını Önleme	4.03	0.75
	Onarma ve Toparlanma	2.79	0.66
	Öğrenme	3.80	0.33
	Toplam	3.22	0.33
İdari Personel	Erken Uyarı Sinyali Toplama	2.07	0.69
	Hazırlık ve Önleme	3.73	0.68
	Kriz anı	2.55	0.81
	Hasarın Yayılmasını Önleme	3.86	0.67
	Onarma ve Toparlanma	2.85	0.63
	Öğrenme	3.63	0.76
	Toplam	3.17	0.29

Tablo 4’e göre Kriz Yönetim Ölçeğine göre üç grubun katılım düzeyi ortalamasının en düşük ($\bar{X}=2.07$) olduğu alt boyut erken uyarı sinyali toplama boyutu olduğu görülmektedir. Bu durum yaşanan krizin gerçekleşme ihtimali ile ilgili yeteri kadar sinyalin alınmadığı ve bu durum ile ilgili herhangi bir hazırlığın yapılmadığı yönünde bir algı olduğu şeklinde değerlendirilmiştir.

Katılımcıların hazırlık ve önleme boyutunda katılım düzeyleri ortalamaları ($\bar{X}=3.76$) şeklindedir. Burada üç gruba ait değerlerin kısmen yüksek olması yaşanan krize karşı kurumun önceden bir takım hazırlıklara sahip olduğu kısmen de olsa proaktif bir yaklaşım sergilediği şeklinde değerlendirilmiştir. Katılımcıların kriz anı boyutunda katılım düzeyleri ortalamaları ($\bar{X}=2.55$) şeklindedir. Burada üç gruba ait değerlerin düşük olması krizin tam anlamıyla hissedildiği sıcak evrede kısmen de olsa bir takım sıkıntıların yaşandığı şeklinde değerlendirilmiştir. Katılımcıların hasarın yayılmasını önleme boyutunda katılım düzeyleri ortalamaları ($\bar{X}=3.94$) şeklindedir. Üç gruba ait katılım değerlerinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum kurumun yaşanan krize karşı etkili bir şekilde yanıtlar verdiği, yaşanan olumsuzlukların telafisi için bir takım çözüm önerileri ve karar mekanizmaları geliştirdiği şeklinde

değerlendirilmiştir. Katılımcıların onarma toparlanma boyutunda katılım düzeyleri ortalamaları ($\bar{X}=2.79$) şeklindedir. Katılımcıların görüşlerine göre onarma toparlanma boyutunda kriz sonrasında yaşanan durumun bıraktığı hasarların giderilmesinde veya yaşanan kayıpların telafi edilmesinde orta düzeyde bir algı olduğu şeklinde değerlendirilmiştir. Katılımcıların öğrenme boyutunda katılım düzeyleri ortalamaları ($\bar{X}=3.67$) şeklindedir burada üç gruba ait katılım değerlerinin kısmen yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum kurumun yaşanan krize karşı bir takım yeni oluşumlar içerisine girdiğini, yeniden bir yapılanma veya revize çalışmaları yaptığı yönünde bir algı olduğu şeklinde değerlendirme yapılmıştır.

Araştırmanın İkinci Alt Amacına İlişkin Bulgular

Bu başlık altında araştırmanın ikinci alt amacı olan Yönetici, akademik personel ve idari personelin kriz yönetimi konusundaki görüşleri; cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim durumu ve görev değişkenleri açısından farklılık göstermekte midir?" sorusuna ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Yönetici, akademik personel ve idari personelin kriz yönetimi konusundaki görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği test edilmeye çalışılmıştır. Cinsiyet değişkenine göre bağımsız gruplar için t-testi analiz sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5

Kriz Yönetimi Ölçeği Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Analiz Sonuçları

Katılımcılar	Boyutlar	Gruplar	N	\bar{X}	ss	t-testi				
						t	Sd	p	η^2	
Yöneticiler	Erken Uyarı Sinyali Toplama	Erkek	68	1.98	0.762	0.331	80	0.741		
		Kadın	14	1.90	0.904					
	Hazırlık ve Önleme	Erkek	68	3.83	0.711	1.47	80	0.144		
		Kadın	14	3.50	0.980					
	Kriz Anı	Erkek	68	2.54	0.791	-0.287	80	0.778		
		Kadın	14	2.64	1.23					
	Hasarın Yayılmasını Önleme	Erkek	68	3.94	0.668	-0.084	80	0.934		
		Kadın	14	3.97	1.15					
	Onarma, Toparlanma	Erkek	68	2.77	0.788	0.578	80	0.565		
		Kadın	14	2.64	0.969					
	Öğrenme	Erkek	68	3.66	0.756	1.85	80	0.068		
		Kadın	14	3.22	1.01					
Akademik personel	Erken Uyarı Sinyali Toplama	Erkek	154	2.02	0.701	1.63	21	0.103		
		Kadın	60	1.84	0.709					
	Hazırlık ve Önleme	Erkek	154	3.77	0.847	-0.229	21	0.819		
		Kadın	60	3.79	0.697					
	Kriz Anı	Erkek	154	2.57	0.933	0.441	212	0.660		
		Kadın	60	2.52	0.689					
	Hasarın Yayılmasını Önleme	Erkek	154	4.04	0.750	0.422	21	0.674		
		Kadın	60	3.99	0.786					
	Onarma, Toparlanma	Erkek	154	2.90	0.567	3.58	21	0.001*	0.2	
		Kadın	60	2.50	0.797					
	Öğrenme	Erkek	154	3.82	0.688	0.426	21	0.670		
		Kadın	60	3.77	0.843					
İdari personel	Erken Uyarı Sinyali Toplama	Erkek	157	2.03	0.653	-1.62	19	0.106		
		Kadın	37	2.24	0.832					
	Hazırlık ve Önleme	Erkek	157	3.77	0.659	1.63	19	0.108		
		Kadın	37	3.54	0.801					
	Kriz Anı	Erkek	157	2.47	0.813	-2.63	19	0.009*	0.3	
		Kadın	37	2.86	0.751					
			Erkek	157	3.88	0.650				

Hasarın Yayılmasını	Kadın	37	3.74	0.767	1.05	19	0.296
Onarma, Toparlanma	Erkek	157	2.86	0.659	0.386	19	0.700
	Kadın	37	2.81	0.514			
Öğrenme	Erkek	157	3.67	0.746	1.58	19	0.115
	Kadın	37	3.45	0.807			

$p<0.05$

Tablo 5'te görüldüğü gibi yöneticilerin tüm alt boyutlara ilişkin görüşlerinde, cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Akademik personelin onarma ve toparlanma ($t(212)=3.58$, $p<0.05$) alt boyutuna ilişkin genel görüşleri, cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmaktadır. Kadın ve erkek akademik personel arasındaki bu fark incelendiğinde, bu farkın erkek akademisyenlerin lehine olduğu görülmektedir. Buna göre, erkek akademisyenlerin katılım düzeyi $\bar{X}=2.90$ iken kadın akademisyenlerin katılım düzeyi $\bar{X}=2.50$ 'dir. Etki büyüklüğü dikkate alındığında akademik personelin onarma toparlanma boyutunda gözlenen varyansın %2 oranında cinsiyet değişkenine bağlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla cinsiyet değişkeninin bu farklılıkta düşük etkiye sahip olduğu değerlendirilmiştir. İdari personelin kriz anı alt boyutuna ilişkin genel görüşleri, cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmaktadır ($t(192)=-2.63$, $p<0.05$). Kadın ve erkek akademik personel arasındaki bu fark incelendiğinde, bu farkın kadın personelin lehine olduğu görülmektedir. Buna göre, erkek personelin katılım düzeyi $\bar{X}=2.47$ iken kadın personelin katılım düzeyi $\bar{X}=2.86$ 'dir. Etki büyüklüğü dikkate alındığında idari personelin kriz anı boyutunda gözlenen varyansın %3 oranında cinsiyet değişkenine bağlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla cinsiyet değişkeninin bu farklılıkta düşük etkiye sahip olduğu değerlendirilmiştir. Bu bulgulara göre, yönetici, akademik ve idari personelin cinsiyet değişkeni açısından katılım düzeylerine göre ciddi farkların olmadığı görülmektedir.

Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular

Kriz Yönetim Ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yönetici görüşlerinin yaş değişkenine göre ANOVA testi istatistiksel analiz sonuçları ve anlamlı farklılık gösteren gruplar için Post-Hoc (LDS) test sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6

Yöneticilerin Kriz Yönetimi Ölçeği Görüşlerinin Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar	Yaş	n	X	SS	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd.	Kareler Ort.	F	p	Fark/ LSD
Erken Uyarı Sinyal Toplama	a: 21-30	12	1.98	0.19	Gruplar Arası	0.018	2	.009	0.014	0.986	Fark Yok
	b: 31-40	34	1.95	0.16	Grup İçi	49.589	79	.628			
	c: 40 Üstü	36	1.98	0.11	Toplam	49.607	81				
Hazırlık ve Önleme	a: 21-30	12	3.99	0.43	Gruplar Arası	2.473	2	1.237	2.161	0.122	Fark Yok
	b: 31-40	34	3.58	0.92	Grup İçi	45.200	79	0.572			
	c: 40 Üstü	36	3.90	0.66	Toplam	47.673	81				
Kriz Anı	a: 21-30	12	2.78	0.90	Gruplar Arası	1.352	2	0.676	0.881	0.418	Fark Yok
	b: 31-40	34	2.42	0.90	Grup İçi	60.621	79	0.767			
	c: 40 Üstü	36	2.62	0.85	Toplam	61.973	81				
Hasarın Yayılmasını Önleme	a: 21-30	12	4.18	0.56	Gruplar Arası	1.837	2	0.919	1.598	0.209	Fark Yok
	b: 31-40	34	3.78	0.96	Grup İçi	45.396	79	0.575			
	c: 40 Üstü	36	4.04	0.58	Toplam	47.233	81				
Onarma, Toparlanma	a: 21-30	12	2.56	0.75	Gruplar Arası	0.563	2	0.281	0.415	0.662	Fark Yok
	b: 31-40	34	2.79	0.82	Grup İçi	53.564	79	0.678			
	c: 40 Üstü	36	2.79	0.85	Toplam	54.127	81				
Öğrenme	a: 21-30	12	3.45	0.66	Gruplar Arası	0.439	2	0.219	0.324	0.725	Fark Yok
	b: 31-40	34	3.57	0.87	Grup İçi	53.544	79	0.678			
	c: 40 Üstü	36	3.66	0.82	Toplam	53.983	81				

$p<0.05$

Tablo 6'da görüldüğü gibi yöneticilerin Kriz Yönetim Ölçeği görüşlerine göre tüm alt boyutlarında yaş değişkenine göre ($p>0.05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemektedir.

Kriz Yönetim Ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin akademik personel görüşlerinin yaş değişkenine göre ANOVA testi istatistiksel analiz sonuçları ve anlamlı farklılık gösteren gruplar için Post-Hoc (LDS) test sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7

Akademik Personelin Kriz Yönetimi Ölçeği Görüşlerinin Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar	Yaş	n	X	SS	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd.	Kareler Ort.	F	p	Fark /LSD	η^2
Erken Uyarı Sinyal Toplama	a: 21-30	64	1.86	0.777	Gruplar Arası	2.012	2	1.006	2.034	0.133	Fark Yok	
	b: 31-40	99	2.07	0.701	Grup İçi	104.352	211	0.495				
	c: 40 Üstü	51	1.91	0.603	Toplam	106.365	213					
Hazırlık ve Önleme	a: 21-30	64	3.92	0.805	Gruplar Arası	6.605	2	3.302	5.282	0.006	a-b, c-d	0.02
	b: 31-40	99	3.59	0.846	Grup İçi	131.931	211	0.625				
	c: 40 Üstü	51	3.97	0.648	Toplam	138.536	213					
Kriz Anı	a: 21-30	64	2.51	0.765	Gruplar Arası	0.263	2	0.132	0.172	0.842	Fark Yok	
	b: 31-40	99	2.59	0.871	Grup İçi	161.376	211	0.765				
	c: 40 Üstü	51	2.56	1.00	Toplam	161.639	213					
Hasarın Yayılmasını Önleme	a: 21-30	64	4.05	0.786	Gruplar Arası	1.300	2	0.650	1.129	0.325	Fark Yok	
	b: 31-40	99	3.96	0.784	Grup İçi	121.417	211	0.575				
	c: 40 Üstü	51	4.15	0.668	Toplam	122.716	213					
Onarma, Toparlanma	a: 21-30	64	2.64	0.613	Gruplar Arası	1.983	2	0.992	2.277	0.105	Fark Yok	
	b: 31-40	99	2.85	0.727	Grup İçi	91.874	211	0.435				
	c: 40 Üstü	51	2.86	0.572	Toplam	93.857	213					
Öğrenme	a: 21-30	64	3.74	0.791	Gruplar Arası	2.078	2	1.039	1.948	0.145	Fark Yok	
	b: 31-40	99	3.77	0.735	Grup İçi	112.567	211	0.533				
	c: 40 Üstü	51	3.98	0.635	Toplam	114.646	213					

$p<0.05$

Tablo 7'de görüldüğü gibi akademik personelin Kriz Yönetim Ölçeği görüşlerine göre hazırlık ve önleme boyutunda ($p>0.05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturmaktadır ($F=5.282$, $p<0.05$). Gruplar arası farklılıkları belirleyebilmek için Post-Hoc testlerinden LSD testine göre, 20-30 ($X=3.92$) yaş arası grubu ile 31-40 ($X=3.59$) yaş arası grubu arasında anlamlı farklılık olup bu fark 20-30 yaş arası grubun lehinedir. Benzer şekilde 31-40 ($X=3.59$) ile 40 ve üstü yaş arası ($X=3.97$) grup arasında anlamlı farklılık olup bu fark 40 yaş üstü grubun lehinedir. Etki büyüklüğü dikkate alındığında akademik personelin hazırlık ve önleme boyutunda gözlenen varyansın %2 oranında yaş değişkenine bağlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla yaş değişkeninin bu farklılıkta düşük etkiye sahip olduğu değerlendirilmiştir.

Kriz Yönetim Ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin idari personel görüşlerinin yaş değişkenine göre ANOVA testi istatistiksel analiz sonuçları ve anlamlı farklılık gösteren gruplar için Post-Hoc (LDS) test sonuçları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8

İdari Personelin Kriz Yönetimi Ölçeği Görüşlerinin Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar	Yaş	n	X	SS	Varyans Kaynağı	Kareler Topla	Sd.	Karel er	F	p	Fark/LSD	η^2
Erken Uyarı Sinyal Toplama	a: 21-30	31	1.93		Gruplar Arası	0.818	2	0.409	0.8	0.4	Fark Yok	
	b: 31-40	10	2.12		Grup İçi	92.017	19	0.482				
	c: 40 Üstü	62	2.09		Toplam	92.835	19					
	a: 21-30	31	3.70		Gruplar Arası	0.569	2	0.284	0.5	0.5		

Boyutlar	Yaş	n	X	SS	Varyans Kaynağı	Kareler Topla	Sd.	Kareler	F	p	Fark/LSD	η^2
Hazırlık ve Önleme	b: 31-40	10	3.69		Grup İçi	90.849	19	0.476			Fark Yok	
	c: 40 Üstü	62	3.81		Toplam	91.418	19					
Kriz Anı	a: 21-30	31	2.60		Gruplar Arası	2.373	2	1.186	1.8	0.1		
	b: 31-40	10	2.64		Grup İçi	125.68	19	0.658			Fark Yok	
	c: 40 Üstü	62	2.39		Toplam	128.05	19					
Hasarın Yayılmasını Önleme	a: 21-30	31	3.84		Gruplar Arası	0.046	2	0.023	0.0	0.9	Fark Yok	
	b: 31-40	10	3.85		Grup İçi	87.759	19	0.459				
	c: 40 Üstü	62	3.88		Toplam	87.805	19					
Onarma, Toparlanma	a: 21-30	31	2.48		Gruplar Arası	5.561	2	2.780	7.3	0.0	a-b, a-c	0.02
	b: 31-40	10	2.88		Grup İçi	71.924	19	0.377				
	c: 40 Üstü	62	2.99		Toplam	77.485	19					
Öğrenme	a: 21-30	31	3.72		Gruplar Arası	5.499	2	2.749	4.9	0.0	b-c	0.02
	b: 31-40	10	3.47		Grup İçi	106.26	19	0.556				
	c: 40 Üstü	62	3.84		Toplam	111.76	19					

$p < 0.05$

Tablo 8'de görüldüğü gibi idari personelin Kriz Yönetim Ölçeği görüşlerinin onarma toparlanma ($F=7.384$, $p < 0.05$) ve öğrenme boyutuna ($F=4.942$, $p < 0.05$) ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Onarma toparlanma boyutunda gruplar arası farklılıkları belirleyebilmek için Post-Hoc testlerinden LSD testine göre, 20-30 yaş arası ($X=32.48$) grup ile 31-40 yaş arası ($X=2.88$) grup arasında anlamlı farklılık olup bu fark 31-40 yaş arası grubun lehinedir. Benzer şekilde 20-30 yaş arası ($X=2.48$) grup ile 40 üstü yaş ($X=2.99$) grup arasında anlamlı farklılık olup bu fark 40 ve üstü yaş grubun lehinedir. Öğrenme boyutunda gruplar arasındaki farklılık 31-40 yaş arası ($X=3.47$) grup ile 40 üstü yaş ($X=3.84$) grup arasındadır. Ortaya çıkan bu farklılık 40 üstü yaş grubun lehinedir. Etki büyüklüğü dikkate alındığında idari personelin onarma toparlanma ve öğrenme boyutlarında gözlenen varyansın %2 oranında yaş değişkenine bağlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla yaş değişkeninin bu farklılıkta düşük etkiye sahip olduğu değerlendirilmiştir.

Bu bulgulara göre, katılımcıların yaş değişkeninde genel anlamda anlamlı farklılıkların olmadığı görülmektedir. Ancak akademik personelin hazırlık ve önleme boyutunda 40 yaş üstü katılımcıların diğer yaş gruplarına göre daha olumlu algılara sahip olduğu anlaşılmaktadır. Yine idari personelin onarma toparlanma ve öğrenme boyutlarında 40 yaş üstü katılımcıların diğer yaş gruplarına göre daha olumlu algılara sahip olduğu görülmektedir

Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular

Kriz Yönetim Ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yönetici görüşlerinin kıdem değişkenine göre ANOVA testi istatistiksel analiz sonuçları ve anlamlı farklılık gösteren gruplar için Post-Hoc (LDS) test sonuçları Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9

Yöneticilerin Kriz Yönetimi Ölçeği Görüşlerinin Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar	Kıdem	n	X	SS	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd.	Kareler Ort.	F	p	Fark/LSD	η^2
Erken Uyarı Sinyal Toplama	a: 5 ve	17	1.76	0.70	Gruplar Arası	7.277	3	2.426	4.470	0.006	a-d, b-d, c-d	0.05
	b: 6-10	27	1.98	0.76	Grup İçi	42.330	78	0.543				
	c: 11-	24	1.75	0.75	Toplam	49.607	81					
	d: 16-	14	2.59	0.72								
Hazırlık ve Önleme	a: 5 ve	17	4.03	0.60	Gruplar Arası	5.354	3	1.785	3.290	0.025	a-d, b-d, c-d	0.06
	b: 6-10	27	3.85	0.72	Grup İçi	42.319	78	0.543				
	c: 11-	24	3.84	0.66	Toplam	47.673	81					
	d: 16-	14	3.24	1.00								
	a: 5 ve	17	2.22	0.68	Gruplar Arası	7.071	3	2.357	3.349	0.023		

Boyutlar	Kıdem	n	X	SS	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd.	Kareler Ort.	F	p	Fark/ LSD	η^2
Kriz Anı	b: 6-10	27	2.42	0.88	Grup İçi	54.902	78	0.704			a-d, b-	0.03
	c: 11-	24	2.64	0.84	Toplam	61.973	81				d	
	d: 16-	14	3.12	0.94								
Hasarın Yayılmasını Önleme	a: 5 ve	17	4.33	0.39	Gruplar Arası	4.694	3	1.565	2.869	0.042	a-d, b-	0.05
	b: 6-10	27	3.88	0.75	Grup İçi	42.540	78	0.545			d	
	c: 11-	24	4.00	0.77	Toplam	47.233	81					
Onarma, Toparlanma	a: 5 ve	17	2.46	0.83	Gruplar Arası	5.268	3	1.756	2.803	0.045	a-d, c-d	0.03
	b: 6-10	27	2.79	0.77	Grup İçi	48.859	78	0.626				
	c: 11-	24	2.64	0.83	Toplam	54.127	81					
Öğrenme	a: 5 ve	17	3.31	0.85	Gruplar Arası	4.287	3	1.429	2.243	0.090	a-c, c-d	0.07
	b: 6-10	27	3.69	0.88	Grup İçi	49.695	78	0.637				
	c: 11-	24	3.84	0.52	Toplam	53.983	81					
d: 16-	14	3.31	0.96									

$p < 0.05$

Tablo 9'da görüldüğü gibi yöneticilerin Kriz Yönetim Ölçeği görüşlerine göre tüm boyutlarda kıdem değişkeninde ($p < 0.05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Gruplar arası farklılıkları belirleyebilmek için Post-Hoc testlerinden LSD testine göre; erken uyarı sinyal toplama boyutunda ($F=4.470$, $p < 0.05$) 5 ve altı ($X=1.76$) yıl arası grup ile 16-20 ($X=2.59$) yıl arası grup arasında anlamlı farklılık olup bu fark 16-20 yıl arası grubun lehinedir. 6-10 ($X=1.98$) yıl arası grup ile 16-20 ($X=2.59$) yıl arası grup arasında anlamlı farklılık olup bu fark 16-20 yıl arası grubun lehinedir. 11-15 ($X=1.75$) yıl arası grup ile 16-20 ($X=2.59$) yıl arası grup arasında anlamlı farklılık olup bu fark 16-20 yıl arası grubun lehinedir. Yöneticilerin erken uyarı sinyal toplama boyutunda gözlenen varyansın %5 oranında kıdem değişkenine bağlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kıdem değişkeninin bu farklılıkta düşük etkiye sahip olduğu değerlendirilmiştir. Hazırlık ve önleme boyutunda ($F=3.290$, $p < 0.05$) 5 ve altı ($X=4.03$) yıl arası grup ile 16-20 ($X=3.24$) yıl arası grup arasında anlamlı farklılık olup bu fark 5 ve altı yıl arası grubun lehinedir. 6-10 ($X=3.85$) yıl arası grup ile 16-20 ($X=3.24$) yıl arası grup arasında anlamlı farklılık olup bu fark 6-10 yıl arası grubun lehinedir. 11-15 ($X=3.84$) yıl arası grup ile 16-20 ($X=3.24$) yıl arası grup arasında anlamlı farklılık olup bu fark 11-15 yıl arası grubun lehinedir. Yöneticilerin hazırlık ve önleme boyutunda gözlenen varyansın %6 oranında kıdem değişkenine bağlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kıdem değişkeninin bu farklılıkta orta düzey etkiye sahip olduğu değerlendirilmiştir. Kriz anı boyutunda ($F=3.349$, $p < 0.05$) 5 ve altı ($X=2.22$) yıl arası grup ile 16-20 ($X=3.12$) yıl arası grup arasında anlamlı farklılık olup bu fark 16-20 yıl arası grubun lehinedir. 6-10 ($X=2.42$) yıl arası grup ile 16-20 ($X=3.12$) yıl arası grup arasında anlamlı farklılık olup bu fark 16-20 yıl arası grubun lehinedir. Yöneticilerin kriz anı boyutunda gözlenen varyansın %3 oranında kıdem değişkenine bağlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kıdem değişkeninin bu farklılıkta düşük etkiye sahip olduğu değerlendirilmiştir. Hasarın yayılmasını önleme boyutunda ($F=2.869$, $p < 0.05$) 5 ve altı ($X=4.33$) yıl arası grup ile 16-20 ($X=3.56$) yıl arası grup arasında anlamlı farklılık olup bu fark 5 ve altı yıl arası grubun lehinedir. 6-10 ($X=3.88$) yıl arası grup ile 16-20 ($X=3.56$) yıl arası grup arasında anlamlı farklılık olup bu fark 6-10 yıl arası grubun lehinedir. Yöneticilerin hasarın yayılmasını önleme boyutunda gözlenen varyansın %5 oranında kıdem değişkenine bağlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kıdem değişkeninin bu farklılıkta düşük etkiye sahip olduğu değerlendirilmiştir. Onarma toparlanma boyutunda ($F=2.803$, $p < 0.05$) 5 ve altı ($X=2.46$) yıl arası grup ile 16-20 ($X=3.25$) yıl arası grup arasında anlamlı farklılık olup bu fark 16-20 yıl arası grubun lehinedir. 11-15 ($X=2.64$) yıl arası grup ile 16-20 ($X=3.25$) yıl arası grup arasında anlamlı farklılık olup bu fark 16-20 yıl arası grubun lehinedir. Yöneticilerin onarma toparlanma boyutunda gözlenen varyansın %3 oranında kıdem değişkenine bağlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kıdem değişkeninin bu farklılıkta düşük etkiye sahip olduğu değerlendirilmiştir. Öğrenme boyutunda ($F=2.243$, $p < 0.05$) 5 ve altı ($X=3.31$) yıl arası grup ile 11-15 ($X=3.84$) yıl arası grup arasında anlamlı farklılık olup bu fark 11-15 yıl arası grubun lehinedir. 11-15 ($X=3.84$) yıl arası grup ile 16-20 ($X=3.31$) yıl arası grup arasında anlamlı farklılık olup bu fark 11-15 yıl arası grubun lehinedir. Yöneticilerin öğrenme

boyutunda gözlenen varyansın %7 oranında kıdem değişkenine bağlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kıdem değişkeninin bu farklılıkta orta düzey etkiye sahip olduğu değerlendirilmiştir.

Kriz Yönetim Ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin akademik personel görüşlerinin kıdem değişkenine göre ANOVA testi istatistiksel analiz sonuçları ve anlamlı farklılık gösteren gruplar için Post-Hoc (LSD) test sonuçları Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10

Akademik Personelin Kriz Yönetimi Ölçeği Görüşlerinin Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar	Kıdem	n	X	SS	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd.	Kareler Ort.	F	p	Fark/ LSD	η^2
Erken Uyarı Sinyal Toplama	a: 5 ve	114	1.96	0.72	Gruplar Arası	3.892	3	1.297	2.658	0.049	b-c, c-d	0.01
	b: 6-10	58	2.08	0.65	Grup İçi	102.473	210	0.488				
	c: 11-	31	1.70	0.69	Toplam	106.365	213					
	d: 16-	11	2.27	0.75								
Hazırlık ve Önleme	a: 5 ve	114	3.95	0.83	Gruplar Arası	13.872	3	4.624	7.789	0.000	a-b, a-d, b-c, c-d	0.03
	b: 6-10	58	3.41	0.74	Grup İçi	124.664	210	0.594				
	c: 11-	31	3.99	0.63	Toplam	138.536	213					
	d: 16-	11	3.43	0.68								
Kriz Anı	a: 5 ve	114	2.53	0.85	Gruplar Arası	1.783	3	0.594	0.781	0.506	Fark Yok	0.06
	b: 6-10	58	2.70	0.87	Grup İçi	159.856	210	0.761				
	c: 11-	31	2.46	0.90	Toplam	161.639	213					
	d: 16-	11	2.42	1.00								
Hasarın Yayılmasını Önleme	a: 5 ve	114	4.14	0.74	Gruplar Arası	8.280	3	2.760	5.065	0.002	a-b, b-c	0.06
	b: 6-10	58	3.72	0.74	Grup İçi	114.436	210	0.545				
	c: 11-	31	4.22	0.71	Toplam	122.716	213					
	d: 16-	11	4.04	0.76	Toplam							
Onarma, Toparlanma	a: 5 ve	114	2.83	0.63	Gruplar Arası	2.647	3	0.882	2.031	0.111	a-c, b-c	0.02
	b: 6-10	58	2.83	0.56	Grup İçi	91.211	210	0.434				
	c: 11-	31	2.53	0.91	Toplam	93.857	213					
	d: 16-	11	2.94	0.60								
Öğrenme	a: 5 ve	114	3.79	0.78	Gruplar Arası	4.883	3	1.628	3.114	0.027	a-c, b-c,	0.04
	b: 6-10	58	3.68	0.63	Grup İçi	109.763	210	0.523				
	c: 11-	31	4.16	0.67	Toplam	114.646	213					
	d: 16-	11	3.72	0.68								

$p < 0.05$

Tablo 10'da görüldüğü gibi akademik personelin Kriz Yönetim Ölçeği görüşlerine göre kriz anı boyutu hariç, diğer tüm boyutlarında kıdem değişkeninde ($p < 0.05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Gruplar arası farklılıkları belirleyebilmek için Post-Hoc testlerinden LSD testine göre; erken uyarı sinyal toplama boyutunda ($F=2.658$, $p < 0.05$) 6-10 ($X=2.08$) yıl arası grup ile 11-15 ($X=1.70$) yıl arası grup arasında anlamlı farklılık olup bu fark 6-10 yıl arası grubun lehinedir. 11-15 ($X=1.70$) yıl arası grup ile 16-20 ($X=2.27$) yıl arası grup arasında anlamlı farklılık olup bu fark 16-20 yıl arası grubun lehinedir. Etki büyüklüğü dikkate alındığında yöneticilerin erken uyarı sinyal toplama boyutunda gözlenen varyansın %1 oranında kıdem değişkenine bağlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kıdem değişkeninin bu farklılıkta düşük düzey etkiye sahip olduğu değerlendirilmiştir. Hazırlık ve önleme boyutunda ($F=7.789$, $p < 0.05$) 5 ve altı ($X=3.95$) yıl arası grup ile 6-10 ($X=3.41$) yıl arası grup arasında anlamlı farklılık olup bu fark 5 ve altı yıl arası grubun lehinedir. 6-10 ($X=3.41$) yıl arası grup ile 16-20 ($X=3.43$) yıl arası grup arasında anlamlı farklılık olup bu fark 16-20 yıl arası grubun lehinedir. 6-10 ($X=3.41$) yıl arası grup ile 11-15 ($X=3.99$) yıl arası grup arasında anlamlı farklılık olup bu fark 11-15 yıl arası grubun lehinedir. 11-15 ($X=3.99$) yıl arası grup ile 16-20 ($X=3.43$) yıl arası grup arasında anlamlı farklılık olup bu fark 11-15 yıl arası grubun lehinedir. Etki büyüklüğü dikkate alındığında yöneticilerin hazırlık ve önleme boyutunda boyutunda gözlenen varyansın %3 oranında kıdem değişkenine bağlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kıdem değişkeninin bu farklılıkta düşük düzey etkiye sahip olduğu

değerlendirilmiştir. Hasarın yayılmasını önleme boyutunda ($F=2.760, p<0.05$) 5 ve altı ($X=4.14$) yıl arası grup ile 6-10 ($X=3.72$) yıl arası grup arasında anlamlı farklılık olup bu fark 5 ve altı yıl arası grubun lehinedir. 6-10 ($X=3.72$) yıl arası grup ile 11-15 ($X=4.22$) yıl arası grup arasında anlamlı farklılık olup bu fark 11-15 yıl arası grubun lehinedir. Etki büyüklüğü dikkate alındığında yöneticilerin öğrenme boyutunda gözlenen varyansın %6 oranında kıdem değişkenine bağlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kıdem değişkeninin bu farklılıkta orta düzey etkiye sahip olduğu değerlendirilmiştir. Onarma toparlanma boyutunda ($F=2.031, p<0.05$) 5 ve altı ($X=2.83$) yıl arası grup ile 11-15 ($X=2.53$) yıl arası grup arasında anlamlı farklılık olup bu fark 5 ve altı yıl arası grubun lehinedir. 6-10 ($X=2.83$) yıl arası grup ile 11-15 ($X=2.53$) yıl arası grup arasında anlamlı farklılık olup bu fark 6-10 yıl arası grubun lehinedir. Etki büyüklüğü dikkate alındığında yöneticilerin onarma toparlanma boyutunda gözlenen varyansın %2 oranında kıdem değişkenine bağlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kıdem değişkeninin bu farklılıkta düşük düzey etkiye sahip olduğu değerlendirilmiştir. Öğrenme boyutunda ($F=1.628, p<0.05$) 5 ve altı ($X=3.79$) yıl arası grup ile 11-15 ($X=4.16$) yıl arası grup arasında anlamlı farklılık olup bu fark 11-15 yıl arası grubun lehinedir. 6-10 ($X=3.68$) yıl arası grup ile 11-15 ($X=4.16$) yıl arası grup arasında anlamlı farklılık olup bu fark 11-15 yıl arası grubun lehinedir. Etki büyüklüğü dikkate alındığında yöneticilerin öğrenme toparlanma boyutunda gözlenen varyansın %4 oranında kıdem değişkenine bağlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kıdem değişkeninin bu farklılıkta düşük düzey etkiye sahip olduğu değerlendirilmiştir.

Kriz Yönetim Ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin idari personel görüşlerinin, kıdem değişkenine göre ANOVA testi istatistiksel analiz sonuçları ve anlamlı farklılık gösteren gruplar için Post-Hoc (LSD) test sonuçları Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11

İdari Personelin Kriz Yönetimi Ölçeği Görüşlerinin Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar	Kıdem	n	X	SS	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd.	Kareler Ort.	F	p	Fark/ LSD
Erken Uyarı Sinyal Toplama	a: 5 ve	28	2.07	0.58	Gruplar Arası	1.574	3	0.525	1.092	0.354	Fark
	b: 6-10	75	2.14	0.72	Grup İçi	91.261	190	0.480			Yok
	c: 11-15	78	2.08	0.72	Toplam	92.835	193				
	d: 16-20	13	1.76	0.62							
Hazırlık ve Önleme	a: 5 ve	28	3.76	0.45	Gruplar Arası	0.044	3	0.015	0.030	0.993	Fark
	b: 6-10	75	3.74	0.78	Grup İçi	91.375	190	0.481			Yok
	c: 11-15	78	3.72	0.68	Toplam	91.418	193				
	d: 16-20	13	3.71	0.69							
Kriz Anı	a: 5 ve	28	2.61	0.64	Gruplar Arası	1.524	3	0.508	0.763	0.516	Fark
	b: 6-10	75	2.62	0.81	Grup İçi	126.531	190	0.666			Yok
	c: 11-15	78	2.45	0.84	Toplam	128.054	193				
	d: 16-20	13	2.69	1.01							
Hasarın Yayılmasını Önleme	a: 5 ve	28	3.92	0.67	Gruplar Arası	0.152	3	0.051	0.110	0.954	Fark
	b: 6-10	75	3.83	0.75	Grup İçi	87.653	190	0.461			Yok
	c: 11-15	78	3.87	0.62	Toplam	87.805	193				
	d: 16-20	13	3.86	0.59	Toplam						
Onarma, Toparlanma	a: 5 ve	28	3.08	0.52	Gruplar Arası	2.421	3	0.807	2.042	0.109	Fark
	b: 6-10	75	2.89	0.65	Grup İçi	75.065	190	0.395			Yok
	c: 11-15	78	2.75	0.66	Toplam	77.485	193				
	d: 16-20	13	2.83	0.51							
Öğrenme	a: 5 ve	28	3.77	0.52	Gruplar Arası	3.383	3	1.128	1.977	0.119	Fark
	b: 6-10	75	3.51	0.80	Grup İçi	108.376	190	0.570			Yok
	c: 11-15	78	3.63	0.79	Toplam	111.760	193				
	d: 16-20	13	4.00	0.69							

$p<0.05$

Tablo 11'de görüldüğü gibi idari personelin Kriz Yönetim Ölçeği görüşlerine göre tüm boyutlarda kıdem değişkenine göre ($p>0.05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Bu bulgulara göre, yönetici algılarının erken uyarı sinyal toplama boyutunda kıdem ve deneyim arttıkça oluşabilecek krizin sinyallerinin alınması arasında paralel bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Hazırlık ve önleme boyutunda yöneticilerin algılarına göre, düşük kıdemde olan katılımcılarda muhtemel bir krize karşı daha fazla risk aldığı algısı hâkimdir. Kıdem ve krize karşı hazırlıklı olma arasında ters orantılı bir ilişki olduğu görülmektedir. Kriz anı boyutunda yöneticilerin algılarına göre, düşük kıdemde olan katılımcılarda, yaşanan gelişmelere karşı kurumun daha sağlıklı ve stresten uzak bir şekilde hareket ettiği yönünde bir algı hâkimdir. Hasarın yayılmasını önleme boyutunda yöneticilerin algılarına göre, kıdem durumu ile hasarın yayılmasını önleme boyutu arasında doğrusal bir dağılım olmadığı görülmektedir. Ancak 0-5 yıl arası kıdeme sahip katılımcı grubun puan değeri oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumun nedeni olarak 0-5 yıl arası kıdeme sahip katılımcı grubun algılarına göre, kurumun krizden kaynaklanan sorunların çözümünde başarılı olduğuna yönelik olumlu algının hâkim olduğu kanaati ağır basmaktadır. Onarma toparlanma boyutunda yöneticilerin algılarına göre, kıdem ile krizin etkilerini onarma çabası arasında doğru orantı olduğu görülmektedir. Kıdemli katılımcıların algılarına göre, yaşanan sorunların etkisini azaltmak ve onarmak için olumlu çalışmaların yapıldığı algısı hâkimdir. Öğrenme boyutunda yöneticilerin algılarına göre, kıdem ile yaşanan olaylardan ders çıkarma arasında doğrusal bir dağılım olmadığı görülmektedir. Yapılan değerlendirmeye göre 11-15 yıl arası grubun katılım puanı diğer katılımcı grubun puanına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Akademik personelin Kriz Yönetim Ölçeği görüşlerinin kıdem değişkenine göre değerlendirilmesinde, neredeyse tüm boyutlarda kıdem grupları arasında doğrusal bir dağılım olmadığı görülmektedir. Bu durum, katılımcıların süreç içerisinde farklı düşüncelere sahip olduklarını ve kimi boyutlara göre düşüncelerinde farklılaşmaların olduğunu göstermektedir İdari personelin Kriz Yönetim Ölçeği görüşlerinin kıdem değişkenine göre değerlendirmesinde, tüm boyutlarda kıdem grupları arasında anlamlı farklılıkların olmadığı görülmektedir. Bu durum, katılımcıların genel anlamda aynı algılara sahip olduğunu göstermektedir.

Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular

Kriz Yönetim Ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yönetici görüşlerinin eğitim değişkenine göre ANOVA testi istatistiksel analiz sonuçları ve anlamlı farklılık gösteren gruplar için Post-Hoc (LDS) test sonuçları Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12

Yöneticilerin Kriz Yönetimi Ölçeği Görüşlerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar	Eğitim Durumu	n	X	SS	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd.	Kareler Ort.	F	p	Fark/ LSD
Erken Uyarı Sinyal Toplama	a: Lisans	30	3.86	1.01	Gruplar Arası	0.318	2	0.159	0.266	0.767	Fark Yok
	b: Yüksek	23	3.75	0.57	Grup İçi	47.355	79	0.599			
	c:Doktora	29	3.72	0.61	Toplam	47.673	81				
Hazırlık ve Önleme	a: Lisans	30	1.96	0.90	Gruplar Arası	0.798	2	0.399	0.646	0.527	Fark Yok
	b: Yüksek	23	2.12	0.81	Grup İçi	48.809	79	0.618			
	c:Doktora	29	1.87	0.63	Toplam	49.607	81				
Kriz Anı	a: Lisans	30	2.69	1.06	Gruplar Arası	2.624	2	1.312	1.747	0.181	Fark Yok
	b: Yüksek	23	2.28	0.70	Grup İçi	59.349	79	0.751			
	c:Doktora	29	2.66	0.75	Toplam	61.973	81				
Hasarın Yayılmasını Önleme	a: Lisans	30	4.01	0.82	Gruplar Arası	1.211	2	0.606	1.040	0.358	Fark Yok
	b: Yüksek	23	4.08	0.61	Grup İçi	46.022	79	0.583			
	c:Doktora	29	3.79	0.81	Toplam	47.233	81				
Onarma, Toparlanma	a: Lisans	30	2.62	0.90	Gruplar Arası	0.984	2	0.492	0.731	0.484	Fark Yok
	b: Yüksek	23	2.89	0.76	Grup İçi	53.143	79	0.673			
	c:Doktora	29	2.79	0.77	Toplam	54.127	81				
	a: Lisans	30	3.57	0.98	Gruplar Arası	1.179	2	0.589	0.882	0.418	

Boyutlar	Eğitim Durumu	n	X	SS	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd.	Kareler Ort.	F	p	Fark/ LSD
Öğrenme	b: Yüksek	23	3.43	0.70	Grup İçi	52.804	79	0.668			Fark
	c: Doktora	29	3.74	0.72	Toplam	53.983	81				Yok

$p < 0.05$

Tablo 12'de görüldüğü gibi yöneticilerin Kriz Yönetim Ölçeği görüşlerinin erken uyarı sinyal toplama boyutunda yöneticilerin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak analizinde anlamlı farklılık bulunmamıştır ($F=0.266$, $p > 0.05$). Hazırlık ve önleme boyutunda yöneticilerin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak analizinde anlamlı farklılık bulunmamıştır ($F=0.646$, $p > 0.05$). Kriz anı boyutunda yöneticilerin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak analizinde anlamlı farklılık bulunmamıştır ($F=1.747$, $p > 0.05$). Hasarın yayılmasını önleme boyutunda yöneticilerin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak analizinde anlamlı farklılık bulunmamıştır ($F=1.040$, $p > 0.05$). Onarma toparlanma boyutunda yöneticilerin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak analizinde anlamlı farklılık bulunmamıştır ($F=0.731$, $p > 0.05$). Öğrenme boyutunda yöneticilerin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak analizinde anlamlı farklılık bulunmamıştır ($F=0.882$, $p > 0.05$).

Kriz Yönetim Ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin akademik personel görüşlerinin, eğitim değişkenine göre bağımsız t-testi analiz sonuçları Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13

Akademik Personelin Kriz Yönetimi Ölçeği Görüşlerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre t-Testi Analizi Sonuçları

Boyutlar	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	ss	t-testi			η^2
					T	Sd	p	
Erken Uyarı Sinyali Toplama	Yüksek Lisans	113	3.75	0.937	-0.546	212	0.594	
	Doktora	101	3.81	0.633				
Hazırlık ve Önleme	Yüksek Lisans	113	2.10	0.764	2.908	212	0.004*	0.04
	Doktora	101	1.83	0.608				
Kriz Anı	Yüksek Lisans	113	2.59	0.911	0.598	212	0.550	
	Doktora	101	2.52	0.827				
Hasarın Yayılmasını Önleme	Yüksek Lisans	113	3.98	0.837	-1.175	212	0.241	
	Doktora	101	4.10	0.660				
Onarma, Toparlanma	Yüksek Lisans	113	2.87	0.583	1.834	212	0.068	
	Doktora	101	2.70	0.737				
Öğrenme	Yüksek Lisans	113	3.72	0.811	-1.880	212	0.062	
	Doktora	101	3.91	0.626				

$p < 0.05$

Tablo 13'te görüldüğü gibi akademik personelin hazırlık ve önleme boyutuna ilişkin genel görüşleri, öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmaktadır ($t(212)=2.908$, $p < 0.05$). Yüksek lisans ve doktora öğrenim durumuna sahip personel arasındaki fark incelendiğinde, bu farkın yüksek lisans öğrenim durumuna sahip personelin lehine olduğu görülmektedir. Buna göre, yüksek lisans öğrenim durumuna sahip personelin katılım düzeyi $\bar{X}=2.10$ iken doktora öğrenim durumuna sahip personelin katılım düzeyi $\bar{X}=1.83$ 'tür. Etki büyüklüğü dikkate alındığında akademik personelin hazırlık ve önleme boyutunda gözlenen varyansın %4 oranında eğitim durumu değişkenine bağlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla eğitim durumu değişkeninin bu farklılıkta düşük düzey etkiye sahip olduğu değerlendirilmiştir.

Kriz Yönetim Ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin idari personel görüşlerinin eğitim değişkenine göre ANOVA testi istatistiksel analiz sonuçları ve anlamlı farklılık gösteren gruplar için Post-Hoc (LDS) test sonuçları Tablo 14'te verilmiştir.

Tablo 14

İdari Personelin Kriz Yönetimi Ölçeği Görüşlerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar	Eğitim Durumu	n	X	SS	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd.	Kareler Ort.	F	p	Fark/LSD	η^2
Erken Uyarı Sinyal Toplama	a: Lise	87	1.97	0.64	Gruplar Arası	3.850	3	1.283	2.740	0.045	a-c, a-d	0.03
	b: Ön Lisans	32	1.99	0.62	Grup İçi	88.985	190	0.468				
	c: Lisans	58	2.21	0.75	Toplam	92.835	193					
	d: Yüksek	17	2.38	0.77								
Hazırlık ve Önleme	a: Lise	87	3.90	0.67	Gruplar Arası	13.705	3	4.568	11.169	0.000	a-c, a-d, b-c, b-d	0.01
	b: Ön Lisans	32	4.03	0.54	Grup İçi	77.714	190	0.409				
	c: Lisans	58	3.43	0.65	Toplam	91.418	193					
	d: Yüksek	17	3.31	0.64								
Kriz Anı	a: Lise	87	2.52	0.80	Gruplar Arası	1.135	3	0.378	0.566	0.638	Fark Yok	
	b: Ön Lisans	32	2.50	0.81	Grup İçi	126.919	190	0.668				
	c: Lisans	58	2.57	0.84	Toplam	128.054	193					
	d: Yüksek	17	2.78	0.82								
Hasarın Yayılmasını Önleme	a: Lise	87	3.94	0.68	Gruplar Arası	1.797	3	0.599	1.323	0.268	Fark Yok	
	b: Ön Lisans	32	3.93	0.76	Grup İçi	86.008	190	0.453				
	c: Lisans	58	3.73	0.64	Toplam	87.805	193					
	d: Yüksek	17	3.76	0.56	Toplam							
Onarma, Toparlanma	a: Lise	87	2.80	0.64	Gruplar Arası	0.454	3	0.151	0.373	0.772	Fark Yok	
	b: Ön Lisans	32	2.91	0.63	Grup İçi	77.032	190	0.405				
	c: Lisans	58	2.89	0.61	Toplam	77.485	193					
	d: Yüksek	17	2.90	0.71								
Öğrenme	a: Lise	87	3.68	0.83	Gruplar Arası	4.168	3	1.389	2.453	0.065	b-c, b-d	0.02
	b: Ön Lisans	32	3.86	0.58	Grup İçi	107.592	190	0.566				
	c: Lisans	58	3.52	0.75	Toplam	111.760	193					
	d: Yüksek	17	3.32	0.63								

$p < 0.05$

Tablo 14'te görüldüğü gibi idari personelin Kriz Yönetim Ölçeği görüşlerinin, erken uyarı sinyal toplama, hazırlık ve önleme ve öğrenme boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Gruplar arası farklılıkları belirleyebilmek için Post-Hoc testlerinden LSD testine göre; erken uyarı sinyal toplama boyutunda ($F=2.740$, $p < 0.05$) lise ($X=1.97$) eğitim düzeyine sahip idari personel ile lisans ($X=2.21$) eğitim düzeyine sahip idari personel arasında anlamlı farklılık olup bu fark lisans eğitim düzeyine sahip idari personel grubun lehinedir. Lise ($X=1.97$) eğitim düzeyine sahip idari personel ile yüksek lisans ($X=2.38$) eğitim düzeyine sahip idari personel arasında anlamlı farklılık olup bu fark yüksek lisans eğitim düzeyine sahip idari personel grubun lehinedir. Etki büyüklüğü dikkate alındığında idari personelin erken uyarı sinyal toplama boyutunda gözlenen varyansın %3 oranında eğitim durumu değişkenine bağlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla eğitim durumu değişkenin bu farklılıkta düşük düzey etkiye sahip olduğu değerlendirilmiştir. Hazırlık ve önleme boyutunda ($F=11.169$, $p < 0.05$) lise ($X=3.90$) eğitim düzeyine sahip idari personel ile lisans ($X=3.49$) eğitim düzeyine sahip idari personel arasında anlamlı farklılık olup bu fark lise eğitim düzeyine sahip idari personel grubun lehinedir. Lise ($X=3.90$) eğitim düzeyine sahip idari personel ile yüksek lisans ($X=3.31$) eğitim düzeyine sahip idari personel arasında anlamlı farklılık olup bu fark lise eğitim düzeyine sahip idari personel grubun lehinedir. Ön lisans ($X=4.03$) eğitim düzeyine sahip idari personel ile lisans ($X=3.43$) eğitim düzeyine sahip idari personel arasında anlamlı farklılık olup bu fark ön lisans eğitim düzeyine sahip idari personel grubun lehinedir. Ön lisans ($X=4.03$) eğitim düzeyine sahip idari personel ile yüksek lisans ($X=3.31$) eğitim düzeyine sahip idari personel arasında anlamlı farklılık olup bu fark ön lisans eğitim düzeyine sahip idari personel grubun lehinedir. Etki büyüklüğü dikkate alındığında idari personelin hazırlık ve önleme boyutunda gözlenen varyansın %1 oranında eğitim durumu değişkenine bağlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla eğitim durumu değişkenin bu farklılıkta düşük düzey etkiye sahip olduğu değerlendirilmiştir. Öğrenme boyutunda ($F=2.453$, $p < 0.05$) ön lisans ($X=3.86$) eğitim düzeyine sahip idari personel ile lisans ($X=3.52$) eğitim düzeyine sahip idari personel arasında anlamlı farklılık olup bu fark ön lisans eğitim düzeyine sahip idari

personel grubun lehinedir. Ön lisans ($X=3.86$) eğitim düzeyine sahip idari personel ile yüksek lisans ($X=3.32$) eğitim düzeyine sahip idari personel arasında anlamlı farklılık olup bu fark ön lisans eğitim düzeyine sahip idari personel grubun lehinedir. Etki büyüklüğü dikkate alındığında idari personelin öğrenme boyutunda gözlenen varyansın %2 oranında eğitim durumu değişkenine bağlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla eğitim durumu değişkeninin bu farklılıkta düşük düzey etkiye sahip olduğu değerlendirilmiştir.

Bu bulgulara göre, yönetici ve akademik personelin eğitim durumu değişkenine göre değerlendirilmesinde, tüm boyutlarda eğitim durumu değişkenleri (lisans, yüksek lisans ve doktora) arasında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. İdari personelin eğitim durumu değişkenine göre erken uyarı sinyal toplama boyutunda lise öğrenim durumuna sahip personelin algı düzeyi diğer gruplara göre düşüktür. Hazırlık ve önleme ve öğrenme boyutlarında katılımcılardan ön lisans öğrenim durumuna sahip personelin algı düzeyi diğer gruplara göre yüksektir.

Görev Değişkenine İlişkin Bulgular

Kriz Yönetim Ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yönetici, akademik personel ve idari personel görüşlerinin, görev değişkenine ilişkin analiz sonuçları ve anlamlı farklılık gösteren gruplar için Post-Hoc (LDS) test sonuçları Tablo 15'te verilmiştir.

Tablo 15

Kriz Yönetimi Ölçeği Görüşlerinin Görev Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar	Görev	n	X	SS	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd.	Kareler Ort.	F	p	Fark/ LSD	η^2
Erken Uyarı Sinyal Toplama	a: Akademik	214	1.97	0.71	Gruplar Arası	1.488	2	0.744	1.454	0.235	Fark yok	
	b: İdari	195	2.08	0.69	Grup İçi	278.334	488	0.570				
	c:Yönetici	82	1.97	0.78	Toplam	278.667	490					
Hazırlık ve Önleme	a: Akademik	214	3.78	0.81	Gruplar Arası	0.333	3	0.167	0.292	0.747	Fark yok	
	b: İdari	195	3.73	0.69	Grup İçi	278.334	488	0.570				
	c:Yönetici	82	3.77	0.77	Toplam	278.667	490					
Kriz Anı	a: Akademik	214	2.55	0.87	Gruplar Arası	0.003	2	0.001	0.002	0.998	Fark yok	
	b: İdari	195	2.55	0.81	Grup İçi	351.865	488	0.721				
	c:Yönetici	82	2.56	0.87	Toplam	351.868	490					
Hasarın Yayılmasını Önleme	a: Akademik	214	4.03	0.76	Gruplar Arası	3.214	2	1.607	3.033	0.049	a-b	0.03
	b: İdari	195	3.86	0.68	Grup İçi	525.219	958	0.548				
	c:Yönetici	82	3.95	0.76	Toplam	587.867	961					
Onarma, Toparlanma	a: Akademik	214	2.79	0.66	Gruplar Arası	0.788	2	0.394	0.851	0.427	Fark yok	
	b: İdari	195	2.86	0.63	Grup İçi	25.883	488	.463				
	c:Yönetici	82	2.76	0.82	Toplam	223.671	490					
Öğrenme	a: Akademik	214	3.81	0.73	Gruplar Arası	4.386	2	2.193	3.815	0.023	a-b, a-c	0.01
	b: İdari	195	3.63	0.76	Grup İçi	280.523	488	0.575				
	c:Yönetici	82	3.59	0.82	Toplam	284.909	490					

$p<0.05$

Tablo 15'te görüldüğü gibi yönetici, akademik personel ve idari personele ait Kriz Yönetim Ölçeği görüşlerinde, hasarın yayılmasını önleme ve öğrenme boyutlarında görev değişkenine göre ($p<0.05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Gruplar arası farklılıkları belirleyebilmek için Post-Hoc testlerinden LSD testine göre; hasarın yayılmasını önleme boyutunda ($F=38.090$, $p<0.05$) akademik personelin ($X=4.03$) katılım düzeyi ile idari personelin ($X=3.86$) katılım düzeyi arasında anlamlı farklılık olup bu fark akademik personel grubun lehinedir.

Öğrenme boyutunda ($F=38.180$, $p<0.05$) akademik personelin ($X=3.81$) katılım düzeyi ile idari personelin ($X=3.63$) katılım düzeyi arasında anlamlı farklılık olup bu fark akademik personel grubun lehinedir. Akademik personelin ($X=3.81$) katılım düzeyi ile yöneticilerin ($X=3.59$) katılım düzeyi arasında anlamlı farklılık olup bu fark akademik personel grubun lehinedir. Bu bulgulara göre, hasarın yayılmasını önleme boyutunda idari personelin katılım düzeyi diğer gruplara göre daha düşüktür. İdari

personelin kurumda oluşan krizin etkilerinin hafifletilmesi için yapılan çalışmaları yetersiz gördükleri şeklinde değerlendirilmiştir. Öğrenme boyutunda akademik personelin katılım düzeyi yüksek diğer gruplara göre daha yüksektir. Kurumda kriz sonrasında yaşanan gelişmelerin akademik personel tarafından fark edildiği ancak diğer katılımcı grupların yaşanan yeniden yapılanma, öğrenme ve ortaya çıkan fırsatları daha düşük düzeyde algıladığı şeklinde değerlendirilmiştir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırmanın birinci alt problemi kapsamında Kriz Yönetim Ölçeği ve alt boyutlarına göre yönetici, akademik personel ve idari personelden alınan görüşlere ilişkin betimsel analiz sonuçları değerlendirilmiştir. Yapılan değerlendirme sonucunda genel anlamda yönetici, akademik personel ve idari personelin görüşlerinin birbirine yakın düzeylerde olduğu görülmektedir. Kriz Yönetim Ölçeğine göre üç grubun katılım düzeyi ortalamasının en düşük olduğu alt boyutunun erken uyarı sinyali toplama boyutu olduğu görülmektedir. Bu durum, yaşanan krizin gerçekleşme ihtimali ile ilgili yeteri kadar sinyalin alınmadığını ve bu durum ile ilgili yapılan çabaların yetersiz olduğu yönünde bir algı oluşmasına neden olmaktadır. Alan yazında bu bulgulara benzerlik gösteren çalışma sonuçlarına rastlanmıştır. Ünver'in (2022) yaptığı araştırmaya göre, göreve yeni başlamış öğretmenler, okul yöneticilerinin kriz sinyallerini gerektiği kadar algılayamamaktadır. Maya (2014), ilkökul yöneticilerinin kriz sinyallerini önceden kestiremediğini belirtmiştir. Benzer şekilde Çelikten (2022), okul yöneticilerinin kriz sinyallerini algılamakta yetersiz olduğunu belirtmiştir. Araştırma bulgumuzun aksi yönünde sonuçlara ulaşan çalışmalar da mevcuttur. Ünver (2022), okul müdürlerinin kriz yönetimi ile ilgili yaptığı araştırmada, okul müdürlerinin kriz sinyallerine karşı duyarlı olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Hazırlık ve önleme boyutunda katılımcı görüşlerine ait değerlerin yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, yaşanan krize karşı kurumun önceden bir takım hazırlıklara sahip olduğu ve proaktif bir yaklaşım sergilediği şeklinde değerlendirilmiştir. Ancak alan yazında genel anlamda kriz yönetimi konusunda yapılan çalışmalarda kurumların veya yöneticilerin krizlere yeteri kadar hazırlıklı olmadığı yönünde bulgulara rastlanmıştır (Aksu, 2009; İnandı, 2008; Maya, 2014; Sayın, 2008). Araştırma konumuzda krize sebep olan durumun küresel bir kriz olması ve dünyanın her yerinde aynı anda ortaya çıkmamış olması, kurumun bu konuda hazırlık yapmaya fırsat bulduğu şeklinde değerlendirilmiştir.

Kriz anı boyutunda katılım düzeyi ortalamaları orta düzeydedir. Burada üç grubun katılımcı görüşlerinin orta düzeyde olması, krizin sıcak evrede kısmen de olsa kaygı, panik ve stres gibi bir takım sıkıntıların yaşandığını ve ortaya çıkan problemlere karşı acil yanıtların verilmeye çalışıldığını göstermektedir. Alan yazında bu bulgulara benzerlik gösteren çalışma sonuçlarına rastlanmıştır (Aksu, 2009; İnandı, 2008; Maya, 2014; Sayın, 2008).

Hasarın yayılmasını önleme boyutunda üç grubun katılımcı görüşlerinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, kurumun yaşanan krize karşı etkili bir şekilde yanıtlar verdiği, yaşanan olumsuzlukların telafisi için iç ve dış paydaşlarla iletişim stratejileri geliştirdiği ve bir takım çözüm önerileri ve karar mekanizmaları geliştirdiği şeklinde değerlendirilmiştir. Alan yazında bu bulgulara benzerlik gösteren çalışma sonuçlarına rastlanmıştır (Düşünceli vd., 2020; Maya, 2014; Sağlam, 2022; Sayın, 2008; Ünver, 2022).

Katılımcıların onarma toparlanma boyutunda katılım düzeyleri ortalamaları "bazen" şeklindedir. Katılımcıların görüşlerine göre onarma toparlanma boyutunda kriz sürecinde ortaya çıkan sorunların giderilmesinde veya yaşanan kayıpların telafi edilmesinde, orta düzeyde bir algı olduğu şeklinde değerlendirilmiştir. Alan yazında bu bulgularla benzerlik gösteren çalışma sonuçlarına rastlanmıştır (Dinler, 2022; Düşünceli, vd., 2020; Maya, 2014; Sayın, 2008; Ünver, 2022; Var, 2022).

Katılımcıların öğrenme boyutunda katılım düzeyleri ortalamaları "Çoğu Zaman" şeklindedir. Burada üç gruba ait katılım değerlerinin kısmen yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, kurumun yaşanan krize karşı bir takım yeni oluşumlar içerisine girdiğini ve kurumun yeniden bir yapılanma veya

revize çalışmaları yaptığı şeklinde değerlendirilmiştir. Kriz sonrasında yeniden yapılanma anlamında revizyonlar yapıldığı, eğitim, bilişim ve teknoloji alanında bir takım yenilikler yapıldığı çeşitli araştırmalarla benzerlik gösteren sonuçlara rastlanmıştır (Dinler, 2022; Düşünceli vd., 2020; Sayın, 2008).

Araştırmanın ikinci alt amacı olan “Üniversite yöneticilerinin, akademik personel ve idari personelin kriz yönetimi konusundaki görüşleri; cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim durumu ve görev değişkenleri açısından farklılık göstermekte midir?” sorusuna ilişkin analizler yapılmıştır. Yöneticilerin görüşleri cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde kriz yönetiminin tüm boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Akademik personelin erken uyarı sinyal toplama boyutundaki görüşleri cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde, gruplar arası anlamlı farklılık bulunmamıştır. Ancak akademik personelin onarma ve toparlanma boyutundaki görüşleri incelendiğinde, gruplar arası anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ve bu farklılığın erkek akademisyenlerin lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İdari personelin görüşleri cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde, gruplar arası anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Ancak idari personelin kriz anı boyutunda görüşleri incelendiğinde, gruplar arası anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ve bu farklılığın kadın personelin lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu bulgulara göre, cinsiyet değişkenine göre katılımcıların görüşlerinde kadın ve erkek arasında katılım düzeylerine göre ciddi farkların olmadığı görülmektedir. Benzer şekilde Ercan (2021), Maya (2014) ve Balaban (2016), öğretmenlerin okul müdürlerine yönelik kriz yönetimine ilişkin algılarında, cinsiyet değişkeni göz önüne alındığında, anlamlı farklılıklar olmadığını bildirmişlerdir. Farklı bilim dallarında kriz yönetimi için yapılan çalışmalar da bu sonucu desteklemektedir (Adıgüzel, 2007; Akçınar 2022; Aksu, 2009; Ayyürek, 2014; Sağlam & Özsezer, 2015; Sayın, 2008).

Yönetici, akademik personel ve idari personelin Kriz Yönetim Ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin, yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin analizi yapılmıştır. Yöneticilerin Kriz Yönetim Ölçeği görüşlerine göre yaş değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Akademik personelin Kriz Yönetim Ölçeği görüşlerinin erken uyarı ve sinyal toplama, kriz anı, Hasarın yayılmasını önleme, onarma, toparlanma ve öğrenme boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır. Ancak akademik personelin hazırlık önleme boyutuna ilişkin görüşlerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. 20-30 yaş arası grubu ile 31-40 yaş arası grubu arasında anlamlı farklılık olup bu fark 20-30 yaş arası grubun lehinedir. Benzer şekilde 31-40 ile 40 ve üstü yaş arası grup arasında anlamlı farklılık olup bu fark 40 yaş üstü grubun lehinedir.

İdari personelin Kriz Yönetim Ölçeği görüşlerinin erken uyarı sinyal toplama, hazırlık ve önleme, kriz anı ve hasarın yayılmasını önleme boyutlarında yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Ancak idari personelin onarma toparlanma ve öğrenme boyutuna ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Onarma toparlanma boyutunda 20-30 yaş arası grup ile 31-40 yaş arası grup arasında anlamlı farklılık olup bu fark 31-40 yaş arası grubun lehinedir. Benzer şekilde 20-30 yaş arası grup ile 40 üstü yaş grup arasında anlamlı farklılık olup bu fark 40 ve üstü yaş grubun lehinedir. Öğrenme boyutunda gruplar arasındaki farklılık 31-40 yaş arası grup ile 40 üstü yaş grubu arasındadır. Ortaya çıkan bu farklılık 40 üstü yaş grubun lehinedir.

Bu bulgulara göre, katılımcıların yaş değişkeninde genel anlamda anlamlı farklılıkların olmadığı görülmektedir. Ancak akademik personelin hazırlık ve önleme boyutunda 40 yaş üstü katılımcıların diğer yaş gruplarına göre daha olumlu algılara sahip olduğu anlaşılmaktadır. Yine idari personelin onarma toparlanma ve öğrenme boyutlarında 40 yaş üstü katılımcıların diğer yaş gruplarına göre daha olumlu algılara sahip olduğu görülmektedir. İlgili alan yazında benzer araştırma bulguları mevcuttur (Balaban, 2016). Ercan'ın (2021) kriz yönetimi ile ilgili yaptığı çalışmada öğretmenlerin görüşlerine göre

yaş değişkeninde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Ancak araştırmanın bulgularını desteklemeyen araştırmalar da mevcuttur. Albayrak'ın (2022) öğretmenlerin okul müdürleri ile ilgili görüşlerinde yöneticilerin kriz yönetim becerilerine ilişkin yaş değişkenine göre algılarında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Yönetici, akademik personel ve idari personelin Kriz Yönetim Ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin, kıdem değişkeninde anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin analizi yapılmıştır. Yöneticilerin Kriz Yönetim Ölçeği görüşlerine göre tüm boyutlarda kıdem değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar görülmektedir. Ortaya çıkan bu farklılık tüm boyutlar için 11-15 ve 16-20 kıdem yılına sahip yöneticilerin lehinedir.

Akademik personelin Kriz Yönetim Ölçeği görüşlerinin kriz anı boyutu hariç, erken uyarı ve sinyal toplama, hazırlık önleme, hasarın yayılmasını önleme, onarma toparlanma ve öğrenme boyutlarında kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmaktadır. Ortaya çıkan bu farklılık genel anlamda tüm boyutlar için 11-15 ve 16-20 kıdem yılına sahip akademisyenlerin lehinedir.

İdari personelin Kriz Yönetim Ölçeği görüşlerine göre, tüm boyutlarında kıdem değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Bu bulgulara göre, yönetici algılarının erken uyarı sinyal toplama boyutunda kıdem ve deneyim arttıkça oluşabilecek bir krizin sinyallerinin alınması arasında paralel bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Hazırlık ve önleme boyutunda yöneticilerin algılarına göre, düşük kıdemde olan katılımcılarda muhtemel bir krize karşı daha fazla risk aldığı algısı hâkimdir. Kıdem ve krize karşı hazırlıklı olma arasında ters orantılı bir ilişki olduğu görülmektedir. Kriz anı boyutunda yöneticilerin algılarına göre, düşük kıdemde olan katılımcılarda, yaşanan gelişmelere karşı kurumun daha sağlıklı ve stresten uzak bir şekilde hareket ettiği yönünde bir algı hâkimdir. Hasarın yayılmasını önleme boyutunda yöneticilerin algılarına göre, kıdem durumu ile Hasarı yayılmasını önleme boyutu arasında doğrusal bir dağılım olmadığı görülmektedir. Ancak 0-5 yıl arası kıdeme sahip katılımcı grubun puan değeri oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumun nedeni olarak 0-5 yıl arası kıdeme sahip katılımcı grubun algılarına göre, kurumun krizden kaynaklanan sorunların çözümünde başarılı olduğuna yönelik olumlu algının hâkim olduğu kanaati ağır basmaktadır. Onarma toparlanma boyutunda yöneticilerin algılarına göre, kıdem ile krizin etkilerini onarma çabası arasında doğru orantı olduğu görülmektedir. Kıdemli katılımcıların algılarına göre, yaşanan sorunların etkisini azaltmak ve onarmak için olumlu çalışmaların yapıldığı algısı hâkimdir. Öğrenme boyutunda yöneticilerin algılarına göre, kıdem ile yaşanan olaylardan ders çıkarma arasında doğrusal bir dağılım olmadığı görülmektedir. Yapılan değerlendirmeye göre 11-15 yıl arası grubun katılım puanı diğer katılımcı grubun puanına göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Akademik personelin Kriz Yönetim Ölçeği puanlarının kıdem değişkenine göre değerlendirilmesinde, neredeyse tüm boyutlarda kıdem grupları arasında doğrusal bir dağılım olmadığı görülmektedir. Bu durum, katılımcıların süreç içerisinde farklı düşüncelere sahip olduklarını ve kimi boyutlara göre düşüncelerinde farklılaşmaların olduğunu göstermektedir. İdari personelin Kriz Yönetim Ölçeği puanlarının kıdem değişkenine göre değerlendirmesinde, tüm boyutlarda gruplar arasında anlamlı farklılıkların olmadığı görülmektedir. Bu durum, katılımcıların genel anlamda aynı algılara sahip olduğunu göstermektedir.

Araştırmada, yönetici ve idari personelin algılarında kıdem değişkeninde anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmektedir. Benzer bulguya sahip Sayın'ın (2008) araştırmasına göre, okul yöneticilerinin Kriz Yönetim Ölçeğindeki görüşlerine göre meslekî kıdem değişkeninde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Araştırmada, bu farklılıkların yüksek kıdeme sahip olan yöneticilerin lehine olduğu belirtilmiştir. Albayrak (2022), öğretmenlerin görüşlerine göre müdürlerin kriz yönetimine ilişkin algılarının kıdem değişkeninde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bu sonucu destekleyen araştırmalar mevcuttur (Aksu, 2009; Balaban, 2016; Maya, 2014; Özdemir, 2002). İlgili alan yazında araştırma bulgularıyla örtüşmeyen çalışmalar da mevcuttur (Adıgüzel, 2007; Maya, 2014; Ulutaş, 2010). Ercan'a (2021) göre, kriz yönetim becerileri ölçeğinin alt boyutlarında mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin müdürleriyle ilgili algılarında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Yönetici, akademik personel ve idari personelin Kriz Yönetim Ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin analiz yapılmıştır. Yöneticilerin kriz yönetim ölçeği puanlarının eğitim durumu değişkenine göre değerlendirmesinde, tüm boyutlarda gruplar arasında anlamlı farklılıkların olmadığı görülmektedir. Bu durum, katılımcıların genel anlamda aynı algılara sahip olduğunu göstermektedir. Akademik personelin Kriz Yönetim Ölçeği görüşlerinin eğitim durumu değişkenine göre değerlendirmesinde, hazırlık önleme boyutu hariç diğer tüm boyutlarda gruplar arasında anlamlı farklılıkların olmadığı görülmektedir. Hazırlık önleme boyutunda yüksek lisans ve doktora öğrenim durumuna sahip personel arasında katılım düzeyleri bakımından fark bulunmaktadır. Bu fark yüksek lisans öğrenim durumuna sahip personelin lehine olduğu görülmektedir.

İdari personelin Kriz Yönetim Ölçeği görüşlerinin, kriz anı, hasarın yayılmasını önleme ve onarma toparlanma boyutlarında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Ancak erken uyarı ve sinyal toplama, hazırlık önleme ve öğrenme boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Erken uyarı sinyal toplama boyutunda lise eğitim düzeyi grup ile lisans eğitim düzeyi grup arasında anlamlı farklılık olup bu fark lisans eğitim düzeyine sahip grubun lehinedir. Hazırlık ve önleme boyutunda lise eğitim düzeyi ile lisans eğitim düzeyi grup arasında anlamlı farklılık olup bu fark lise eğitim düzeyine sahip grubun lehinedir. Lise eğitim düzeyi ile yüksek lisans eğitim düzeyi grup arasında anlamlı farklılık olup bu fark lise eğitim düzeyine sahip grubun lehinedir. Ön lisans eğitim düzeyi ile lisans eğitim düzeyi grup arasında anlamlı farklılık olup bu fark ön lisans eğitim düzeyine sahip grubun lehinedir. Ön lisans eğitim düzeyi ile yüksek lisans eğitim düzeyi arasında anlamlı farklılık olup bu fark ön lisans eğitim düzeyine sahip grubun lehinedir. Öğrenme boyutunda ön lisans eğitim düzeyi ile lisans eğitim düzeyi arasında anlamlı farklılık olup bu fark ön lisans eğitim düzeyine sahip grubun lehinedir. Ön lisans eğitim düzeyine sahip grup ile yüksek lisans eğitim düzeyine sahip grup arasında anlamlı farklılık olup bu fark ön lisans eğitim düzeyine sahip grubun lehinedir. İlgili alan yazın incelendiğinde kriz yönetimi bağlamında öğrenim durumu kıdem değişkenine göre incelendiği çalışmaya rastlanmamıştır.

Bu bulgulara göre, yönetici ve akademik personelin eğitim durumu değişkenine göre değerlendirilmesinde, tüm boyutlarda eğitim durumu değişkenleri (lisans, yüksek lisans ve doktora) arasında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Erken uyarı sinyal toplama boyutunda idari personelin eğitim durumu değişkenine göre lise öğrenim durumuna sahip personelin algı düzeyi diğer gruplara göre düşüktür. Hazırlık önleme ve öğrenme boyutlarında katılımcılardan ön lisans öğrenim durumuna sahip personelin algı düzeyi diğer gruplara göre yüksektir. Alan yazında çalışmamızda benzerlik gösteren bulgular mevcuttur (Balaban, 2016; Özsezer, 2014; Ulutaş, 2010). Ercan (2021) tarafından hazırlanan çalışmada öğretmenlerim çalıştıkları okullarda kriz yönetimi becerilerine ilişkin algılarında eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Benzer şekilde Sakaoğlu vd. (2020) kriz döneminde sağlık çalışanları üzerinde yapmış olduğu çalışmada eğitim durumu değişkeninde anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Kriz ile ilgili yapılan araştırmalarda eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılıkların görüldüğü araştırmalar da mevcuttur (Albayrak, 2022).

Yönetici, akademik personel ve idari personelin Kriz Yönetim Ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin, görev değişkeninde anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin analiz yapılmıştır. Yönetici, akademik personel ve idari personele ait Kriz Yönetim Ölçeği görüşlerinin, erken uyarı ve sinyal toplama, hazırlık önleme, kriz anı, onarma toparlanma boyutlarında görev değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır. Ancak hasarın yayılmasını önleme ve öğrenme boyutlarında görev değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Hasarın yayılmasını önleme boyutunda idari personelin katılım düzeyi diğer gruplara göre daha düşüktür. İdari personelin kurumda oluşan krizin etkilerinin hafifletilmesi için yapılan çalışmaları yetersiz gördükleri şeklinde değerlendirilmiştir. Öğrenme boyutunda akademik personelin katılım düzeyi yüksek, idari personelin katılım düzeyi ise düşüktür. Kurumda kriz sonrasında yaşanan gelişmelerin akademik personel tarafından fark edildiği ancak idari personelin yaşanan yeniden yapılanma, öğrenme ve ortaya çıkan fırsatları diğer gruplar kadar algılayamadığı şeklinde değerlendirilmiştir. İlgili alan yazın

incelendiğinde kriz yönetimi bağlamında yönetici, akademik ve idari personelin, görev değişkenine göre incelendiği çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak araştırmamıza benzerlik gösteren Lei ve So (2021), koronavirüs pandemisi sırasında çevrimiçi öğrenme deneyimleri konusunda öğretmen ve öğrenci algılarını karşılaştırması ile ilgili yapmış olduğu araştırmada öğretmen ve öğrenci algılarında anlamlı farklılıklar olduğunu belirtmiştir. Araştırmada öğretmen algılarında çevrimiçi eğitimin pratik olduğu ancak etkili olamadığı yönünde bir sonuca varılmıştır. Öğrenci algılarında ise nitelikten çok avantaj algısı ön plana çıktığı belirtilmiştir.

Çalışmada elde edilen sonuçlardan yola çıkarak verilebilecek öneriler şu şekilde sıralanabilir:

- Olası küresel krizler karşısında eğitim kurumları iletişim ve teknolojik alt yapı konusunda hazırlıklı olmalıdır.
- Eğitim kurumları sürekli karşılaşılan kriz türlerine değil yaşanabilecek küresel çapta krizler için her türlü senaryoyu göz önüne alarak tatbikatlar veya pilot uygulamalar yapmalıdır.
- Krizlere hazırlıklı olmak için eğitim kurumlarının her türlü inovasyon çalışmalarını yapmalı ve akreditasyon kuruluşlarının önerilerini uygulamaya almalıdır.
- Yönetici yetiştirme ve geliştirme programlarına kriz yönetim becerilerini geliştirecek programlara yer verilmelidir.
- Kriz durumlarında yerel yöneticilere yetki devrinin yapılması daha hızlı ve daha isabetli kararların alınmasını sağlayacaktır.
- Çağın gelişen teknolojilerini daha etkin kullanarak iletişim planlaması oluşturulmalıdır.
- Benzer krizlerin yaşanması veya gelecekte uzaktan eğitimin zorunluluk haline gelmesi ihtimali göz önüne alınarak öğrencilerin kendi kendine öğrenme ve zaman yönetimi konusunda eğitilmeleri gerekmektedir.
- Mekâna ve zamana bağlı olmayan eğitim öğretim metotları ile ilgili araştırma yöntemleri geliştirilmelidir.
- Krizde tam anlamıyla “Öğrenme”nin gerçekleşmesi için yaşanan covid-19 krizinde yöneticilerin krize karşı ortaya koyduğu kriz yönetim becerileri üzerine farklı sahalarda da araştırmalar yapılmalıdır.

Etik Kurul İzin Bilgileri

Etik Değerlendirme Kurulu: Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Araştırma ve Yayın

Etiği Kurulu

Etik Değerlendirme Belgesinin Tarihi: 16/07/2020

Etik Değerlendirme Belgesinin Sayı Numarası: 401679

Araştırmacıların Katkı Oranları Beyanı

Araştırmanın giriş kısmı, bulgular ve tartışma ve sonuç kısmıyla ilgili süreçler birinci yazar, yöntem ve son kontroller ilgili süreçler ikinci yazar, tarafından gerçekleştirilmiştir.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Yazarın/yazarların araştırma sürecine dair belirteceği bir destek ve teşekkür beyanı bulunmamaktadır

Çatışma Beyanı

Yazarların araştırma ile ilgili bir çatışma beyanı bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Adıgüzel, S. (2007). *İlköğretim okulu müdürlerinin deprem ile ilgili kriz yönetimine ilişkin yeterlikleri*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Akcınar, M. (2022). *Pandemi döneminde özel hastanelerde kriz yönetimi faaliyetleri konusunda çalışan algıları: Ankara ili örneği*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi.
- Aksu, M. (2009). *Krizleri fırsata çevirmenin yolları: kriz yönetimi*. Kum Saati Yayınları.
- Albayrak, E. E. (2022). *Okul yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ile okul sağlığı ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Ayyürek, O. (2014). *Eğitim örgütlerinde kriz yönetimi: Van depremi örneği*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yüzüncü Yıl Üniversitesi.
- Balaban, S. (2016). *Kriz yönetiminde liderlik ve liderlik özelliklerinin kriz yönetimine etkisi üzerine bir araştırma*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Başaran, İ. E. (1996). *Eğitim Yönetimi*. Başaran Yayın.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Can, H. (2005). *Organizasyon ve yönetim*. Siyasal Kitabevi.
- Çakır, V. (2014). Kriz iletişimi teorileri. M. Akdağ & Ü. Arkan, (Ed.), *Kriz yönetimi iletişimsel temelde çözüm odaklı stratejik yaklaşımlar* (ss. 67-118) içinde. Literatürk Academia.
- Çelikten, S. S. (2022). *Covid-19 Salgın sürecinde sınıf öğretmenlerinin yaşadığı sorunlar*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kırıkkale Üniversitesi.
- Düşünceli, F., Arı, Ö., Evren, M., & Kavak, O. (2020). Covid-19 sürecinde Mardin Artuklu Üniversitesi: uzaktan eğitim sistemi, eğitim öğretim ile araştırma faaliyetlerinin değerlendirilmesi, https://www.artuklu.edu.tr/upload/posterler/covid/covid_19_mau.pdf
- Dinler, S. S. (2022). *Covid-19 salgın sürecinde sınıf öğretmenlerinin yaşadığı sorunlar*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kırıkkale Üniversitesi.
- Ercan, F. (2021). *Ortaokul müdürlerinin stratejik liderlikleri ve kriz yönetimi becerileri*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Filiz, E. (2007). *Türk kamu yönetiminde kriz yönetimi*. Alfa Akademi.
- Fink, S. (1986). *Crisis management planning for the inevitable*. Amacom.
- George, D., & Mallery, p. (2003). *SPSS for windows step by step: a simple guide and reference 11.0 update*. Allyn & Bacon.
- İnandı, Y. (2008). Resmi ilk ve ortaöğretim okulları müdürlerinin okullarındaki kriz durumlarına ilişkin yaklaşımlarının değerlendirilmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (10), 36-55. <https://dergipark.org.tr/en/pub/zgefd/issue/47959/606784>
- World Healty Organization. (2022). *Disease outbreak news*. <https://www.who.int/emergencies/disease-outbreak-news>
- Sağlık Bakanlığı. (2020). *Covid-19*. <https://covid19.saglik.gov.tr/>
- Kadıbeşegil, S. (2001). *Kriz geliyor der! kriz iletişimi ve yönetimi*, (2. Baskı). MediaCat Yayınları.

- Karasar, N. (1994). *Bilimsel araştırma yönetimi*. (5. Baskı). 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık.
- Kartal, S. (2014). Risk, belirsizlik, kriz yönetimi ve eğitim örgütleri. E.Cevat & K. Demir, (Ed.), *Yönetimde çağdaş yaklaşımlar: Uygulamalar ve sorunlar* (ss. 271-282) içinde. Anı Yayıncılık.
- Koçel, T. (1993, 26-28 Mayıs). *İşletmelerde kriz durumlarında yönetim uygulamaları* [Sözlü sunum]. Zaman Zönetimi ve Kriz Yönetimi semineri TÜSSİDE, Gebze, Türkiye.
- Kline, T. J. (2016). Sample issues, methodological implications, and best practices. *Canadian Journal Of Behavioural Science*, 49(2), 71. <https://doi.org/10.1037/cbs0000054>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001316447003000308>
- Lei, S. I., & So, A. S. I. (2021). Online teaching and learning experiences during the covid-19 pandemic –a comparison of teacher and student perceptions, *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 1 ss. 1-15. <https://doi.org/10.1080/10963758.2021.1907196>
- Maya, İ. (2014). Kamu ilkokullarında yöneticilerin sergiledikleri kriz yönetimi beceri düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(23), 209-23. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/comuybd/issue/43591/533741>
- Mitroff İ. İ., & Pearson C.M. (1993). *Crisis management: a diagnostic guide for improving your organization's crisis preparedness*, (First Edition), Jossey-Bass Publishers.
- Özdemir, T. (2002). *İlköğretim okullarında görevli yöneticilerin kriz yönetimi konusundaki koordinasyon yeterliliklerinin değerlendirilmesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Özsezer, S. (2014). *Liselerde kriz yönetimine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Uşak Üniversitesi.
- Sağlam, A. Ç., & Özsezer, S. (2015). Liselerde okul yönetimlerinin kriz yönetme becerilerine ilişkin öğretmen görüşleri. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(7), 13-28. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ejedus/issue/15933/167546>
- Sağlam, Ö. (2022). *Covid-19 pandemisi izolasyon dönemine ilişkin öğretmen öğrenci ve veli görüşleri*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Bartın Üniversitesi.
- Sağlık Bakanlığı. (2004). *Bulaşıcı hastalıkların ihbarı ve bildirim sistemi standart tanı, surveyans ve laboratuvar rehberi*, <https://www.saglik.gov.tr/TR,11419/bulasici-hastaliklar-ihbari-ve-bildirimi-sistemi-standart-tani-surveyans-ve-laboratuvar-rehberi.html>
- Sakaoğlu, H. H., Orbatu, D., Emiroglu, M., & Çakır, Ö. (2020). Covid-19 salgını sırasında sağlık çalışanlarında spielberger durumluk ve sürekli kaygı düzeyi: Tepecik Hastanesi örneği. *Tepecik Eğitim ve Araştırma Hastanesi Dergisi*, 30(2), 1-9. https://jag.journalagent.com/ajm/pdfs/TERH_30_60_1_9.pdf
- Sayın, N. (2008). *Ortaöğretim kurumlarında kriz yönetimi stratejisinin incelenmesi İstanbul il örneği*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics (6th Edition)*, Pearson. <https://www.pearsonhighered.com/assets/preface/0/1/3/4/0134790545.pdf>
- Tutar, H. (2007). *Kriz ve Stres Yönetimi*. (2. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Tüz, M. V. (2014). *Kriz Yönetimi: Uygulama İçin Temel Adımlar*. Nobel Yayın.

- Ulutaş, S. (2010). *Kriz yönetimi ve dönüşümcü liderlik*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Ural, A., & Kılıç, İ. (2011) *Bilimsel araştırma süreci ve spss ile veri analizi*, Detay Yayıncılık.
- Ünver, İ. K. (2022), *Okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışı ve kriz yönetimi becerileri ile öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının incelenmesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi.
- Var, S. (2022), *Covid-19 salgını sürecinde okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin kriz yönetimine ilişkin deneyimlerinin incelenmesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Kültür Üniversitesi.
- Waltz, C. F., Strickland, O., & Lenz, E. R. (2010) *Measurement in nursing and health research*. Springer Publishing Company.
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2007). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri* (2. Baskı). Detay.
- Zdziarski, E. L. (2006). Crisis in the context of higher education. In K. Harper, B. Paterson, & E. Zdziarski, II (Eds.). *Crisis management: Responding from the heart* (pp. 3-24). National Association of Student Personnel Administrators.