



ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

## Devlet okullarındaki öğretmenlerin kişisel performanslarına, örgütsel dayanıklılıklarına ve okullarındaki kuantum liderlik düzeyine yönelik algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi\*

Adem Yurdunkulu <sup>1</sup> , Çetin Terzi <sup>2</sup> 

<sup>1</sup>Dr. Öğr. Üyesi, İbn Haldun Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İstanbul, Türkiye, E-mail: adem.yurdunkulu@ihu.edu.tr

<sup>2</sup>Dr. Öğr. Üyesi, Anadolu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eskişehir, Türkiye, E-mail: cterzi@anadolu.edu.tr

### Özet

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin kişisel performansları, çalıştıkları okulların dayanıklılık düzeyleri ile yöneticilerinin kuantum liderlik düzeylerinin incelenmesidir. Araştırma evrenini 2021-2022 eğitim öğretim yılı Düzce ilinde görev yapan 4702 öğretmen, örneklemini ise tabakalı örnekleme yöntemi ile seçilen 409 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada "Okul Yöneticilerinin Kuantum Liderlik Davranışları Ölçeği", "Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği", "Örgütsel Dayanıklılık Ölçeği" ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Verilerin analiz edilmesinde AMOS 21 ve SPSS 24 Paket programlarına başvurulmuş, öğretmenlerin görüşleri çeşitli değişkenler ışığında incelenmiştir. Araştırma sonucunda, erkek öğretmenlerin, kuantum liderlik ve örgütsel dayanıklılık algıları açısından kadın öğretmenlere kıyasla daha yüksek değerlere sahip olduğu, aynı şekilde lisans mezunu öğretmenlerin de yüksek lisans mezunu öğretmenlerden daha yüksek algılara sahip oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca, mevcut çalışma süresi uzadıkça, öğretmenlerin kuantum liderlik, örgütsel dayanıklılık ve performanslarına ilişkin algılarının da artış gösterdiği sonucuna varılmıştır. Buradan hareketle okulların dayanıklılığının yükseltilebilmesi ve kriz yönetiminin sağlanabilmesi için farklı çalışmaların yapılması gerektiği ve mümkün olan tüm paydaşların çalışmaya katılımın sağlanması gerektiği gibi öneriler sunulabilir.

Received: 24.08.2024

Accepted: 14.10.2024

Published: 25.10.2024

### Anahtar Kelimeler

Devlet okulları, kuantum liderlik, öğretmen performansı, örgütsel dayanıklılık.

### An examination of teachers' perceptions in public schools regarding their personal performance, organizational resilience, and the level of quantum leadership in their schools in relation to various variables.

### Corresponding author

Adem Yurdunkulu  
(adem.yurdunkulu@ihu.edu.tr)

### Keywords

Public schools, quantum leadership, teacher performance, organizational resilience.

### Abstract

The aim of this study is to examine the personal performance of teachers, the resilience levels of the schools they work in, and the quantum leadership levels of their principals. The population of the study consisted of 4,702 teachers working in Düzce during the 2021-2022 academic year, while the sample included 409 teachers selected through the stratified sampling method. The "Quantum Leadership Behaviors of School Administrators Scale," the "Teacher Performance Evaluation Scale," the "Organizational Resilience Scale," and personal information form were utilized in the research. AMOS 21 and SPSS 24 package programmes were used to analyse the data and teachers' opinions were examined in the light of various variables. The research findings revealed that male teachers had higher perceptions of quantum leadership and organizational resilience compared to female teachers. Similarly, it was determined that teachers with a bachelor's degree exhibited higher perceptions in these areas compared to those with a master's degree. Additionally, the results indicated that as the duration of working with the current principal increased, teachers' perceptions of quantum leadership, organizational resilience, and their own performance also showed an increase. Based on these findings, it can be suggested that various efforts should be undertaken to enhance the resilience of schools and to ensure effective crisis management. Additionally, it is recommended that all possible stakeholders.

**How to cite:** Yurdunkulu, A. & Terzi, Ç. (2024). Devlet okullarındaki öğretmenlerin kişisel performanslarına, örgütsel dayanıklılıklarına ve okullarındaki kuantum liderlik düzeyine yönelik algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Education Science and Sport*, 6 (2), 32-49.

\*Adem Yurdunkulu'na ait "Öğretmenlerin Yöneticilerine İlişkin Kuantum Liderlik Algıları ile Örgütsel Dayanıklılık ve Öğretmen Performanslarına İlişkin Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı tezin bir bölümünü içermektedir.

## GİRİŞ

Türkiye’de eğitim alanında çok sık, ani ve belirsiz değişimler yaşanmakta ve taşradaki eğitim örgütü olan okulları, çalışanlarını ve idarecilerini büyük oranda etkilemektedir (Yurdunkulu ve Terzi, 2023). Dayanıklılık, sosyal ve teknolojik sistemlerin tahmin edilemeyen kırılğanlıkları ile ilişkili önemli bir ifadedir (Godschalk, 2003). Dayanıklılık, öngörülemeyen durumlara hazırlanabilmeleri için örgütler için oldukça önemli bir durumdur (Kantur ve İşeri-Say, 2012). Ayrıca, örgütler, dayanıklılık kapasiteleri sayesinde etkili ve hızlı bir şekilde karşılık verme yeteneklerini geliştirebilirler (Wilson, 2010). Belirsizliğe karşı güvenli bir ortam yaratmak için örgütsel dayanıklılık göz önünde bulundurulmalıdır (Sullivan-Taylor ve Wilson, 2009). Başarılı bir örgüt olmak için olası değişikliklerle başa çıkmada dayanıklı olmak giderek önemli bir hal almıştır. Ani gelişen durumların gözlemlenmesi ve incelenmesi, örgütlere öngörülemeyen durumlarla mücadele etme fırsatı sağlar (Seville vd., 2008). Dayanıklı örgütlerin iş alanlarındaki olumsuz etkileri içselleştirebildikleri görülmektedir (Meyer, 1982). Dayanıklı örgütler, çevresindeki değişimlere hızlı bir şekilde uyum sağlamada gelişmiş yetilere sahiptir (Vogus ve Sutcliffe, 2007).

Kuantum liderlik, eğitim kurumlarında, okulların yapı ve işleyişinin kendi kendine, düzenli ve sistematik olarak devam etmesini sağlayan, belirsizlik ve karmaşayla ilgili örgütün lehine durumlar yaşatan ve örgüt personellerine sağlanan motivasyon ve esneklik ile örgütün verimliliğini yükseltmeyi amaçlayan liderlik türü olarak değerlendirilebilir (Tufan, 2019). Bu liderlik türünü geleneksel liderlikten ayıran en temel husus, liderin parçalardan oluşmasına yönelik geliştirilen düşünce değil, etkileşim alanı olarak değerlendirilmesidir. Buna ilaveten, klasik fizik bağlamındaki liderlikte sebep-sonuç bağı anlayışı temel alınırken, kuantum liderlikte herhangi bir çıkarım ya da kestirme yapmak pek mümkün değildir. Kuantum liderlik tarzının özellikleri dikkate alındığında, bu tarzın okul yöneticileri tarafından benimsenmesinin önemini göstermektedir. Pek çok risk barındıran ve öngörülemeyen şeyler yaşanan bir eğitim kurumunun yöneticisinin olay ve durumlara kuantum liderlik tarzı ile yaklaştığında klasik liderlik anlayışının aksine daha farklı sonuçlar elde edecektir. Bu durum, kurum verimliliğinin etkilemesinin yanı sıra öğretmen performansını da yükseltecektir. Bu bağlamda, kuantum liderlik anlayışı ile öğretmen performansı arasında bağ kurulması mümkündür.

Dünya genelinde yaşanan değişimler ve belirsizlikler, bireyler ve örgütler üzerinde zaman zaman yıkıcı ya da yıpratıcı etkiler yaratabilmektedir. Türkiye özelinde, 1999 Marmara Depremi, Karadeniz bölgesindeki sel felaketleri, Covid-19 pandemisi ve 2023 Kahramanmaraş Depremi bu tür yıkıcı ve yıpratıcı olaylara örnek olarak gösterilebilir. Bu tür olaylara karşı sergilenen tepkiler, bireylerin ve örgütlerin dayanıklılık kapasitesi ile doğrudan ilişkilidir. Dayanıklılık; belirsiz ya da öngörülebilir durumlara başa çıkabilme, mevcut durumu koruyabilme ve dengeyi sürdürebilme gibi stratejik öneme sahip unsurları barındırmaktadır. Ancak stratejik önem, stratejik eylemleri hayata geçirebilen liderlerin yetkinliğiyle sınırlıdır. Bu bağlamda, liderlerin becerileri, kişisel özellikleri ve deneyimleri kritik bir rol oynamaktadır. Türkiye’de eğitim alanında sıklıkla ani ve belirsiz değişimler meydana gelmekte ve bu değişimler, özellikle taşrada yer alan eğitim örgütleri olan okullar ile bu okullarda görev yapan çalışanlar ve yöneticiler üzerinde önemli etkiler yaratmaktadır. Belirsizliklerle başa çıkma yaklaşımına ilişkin olarak, kuantum liderlik ön plana çıkmaktadır. Geleneksel liderlikten farklı olarak kuantum liderlik, belirsizliği bir tehdit yerine fırsat olarak değerlendirir ve bu fırsatları örgüt yararına kullanmayı amaçlar. Bu bağlamda, Türkiye’de değişimin temel aktörleri olan öğretmenlerin, okullarında görev yapan yöneticilere ilişkin liderlik algılarının ve örgütsel dayanıklılığa dair görüşlerinin, mesleki performansları üzerindeki etkisinin incelenmesi, eğitim sistemi ve toplum genelinde olumlu gelişmelerin öncüsü olabilecek nitelikte görülmektedir.

Okul yöneticilerine yönelik geliştirilen kuantum liderlik algısının, örgütsel dayanıklılığın yanı sıra öğretmen performansını da artırabileceği öngörülmektedir. Bu bağlamda, kuantum liderlik tarzına dayalı olarak değişen okul içi dinamiklerin etkisi üzerinde durulabilir. Örneğin, belirsiz durumların etkin bir şekilde çözüme kavuşturulacağını bilen ve sorumluluk almaktan çekinmeyen yöneticilerle çalışan, sonuca değil sürece odaklanan bir eğitim kurumunda, yöneticinin sergilediği olumlu liderlik davranışlarının öğretmen performansı üzerinde pozitif bir etki yaratması beklenmektedir

(Sincer, 2021). Baskı altında hissetmeyen öğretmenlerin örgütsel dayanıklılık düzeylerinin artması beklenmektedir (Lee, Vargo ve Seville, 2013, s. 29). Nitekim, önceki araştırmalar, okul yöneticilerinin geleneksel liderlik davranışlarının öğretmenlerde mesleki tükenmişliğe yol açtığını ortaya koymuştur. Bu nedenle, kuantum liderlik algısının örgütsel dayanıklılığı olumlu yönde etkileyeceği öngörülmektedir (Erçetin, Çevik ve Çelik, 2018).

Okul yöneticilerinin kuantum liderlik yaklaşımını benimsemeleri, öğretmenlerin yalnızca örgütsel dayanıklılık düzeyleriyle değil, aynı zamanda performanslarıyla da yakından ilişkilidir. Yöneticisi ile sağlıklı iletişim ve etkileşim içinde olan, gereksiz stres yaşamayan ve mobbing gibi olumsuz deneyimlere maruz kalmayan öğretmenlerin performanslarının yükselmesi beklenmektedir. Bu süreçte, okul yöneticisinin sergilediği kuantum liderlik davranışlarının yanı sıra, öğretmenlerin artan örgütsel dayanıklılık düzeyleri de performans üzerindeki olumlu etkileri desteklemektedir. Bu bağlamda, öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki yöneticilere dair kuantum liderlik algılarının, örgütsel dayanıklılık düzeyleri ve mesleki performansları üzerinde belirleyici etkileri olduğu düşünülmektedir (Çorbacı ve Bostancı, 2013). Söz konusu problem durumunun literatürde yeterince ele alınmamış olması, bu araştırmayı daha da önemli kılmakta ve alan yazına katkı sağlama potansiyelini artırmaktadır. Bu çerçevede, öğretmenlerin bireysel performansları, örgütsel dayanıklılık düzeyleri ve yöneticilerinin kuantum liderlik düzeyine dair algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi, bu araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır. Bu doğrultuda araştırmada öğretmen görüşleri doğrultusunda kişisel performanslarına yönelik, yöneticilerinin kuantum liderliğine yönelik ve kendi kişisel performanslarına yönelik algıları çeşitli değişkenler ışığında incelenmiştir. Araştırma yaparken pek çok değişken kullanılmaktadır. Burada önemli olan amaca ve ihtiyaca yönelik olması, ayrıca araştırmacının ilgisi doğrultusunda gözlemlemek istediği değişkenlerin yer almasıdır. Bu amaçla alanyazın taranmış, ilgili çalışmalar incelenmiş ve araştırmacının da ilgisi doğrultusunda konuya ilişkin on temel değişken belirlenmiştir. Bunlar: cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem, görev yapılan okul düzeyi ( ilkokul, ortaokul, lise ), görev yapılan okuldaki öğretmen sayısı, okuldaki görev süresi, eğitim durumu, mevcut müdür ile çalışma süresi ve branş.

## YÖNTEM

### Araştırmanın Modeli

Araştırmada öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda yöneticilerine yönelik, kişisel performanslarına yönelik ve kuruma yönelik dayanıklılık algıları ölçülmeye çalışılmıştır. Karasar (2005)'e göre tarama modeli geçmiş ya da şuan ki durumu olduğu biçimde tasvir etmeye yarayan araştırma yaklaşımıdır. Mevcut hali gözlemlemek, geçmişteki durumları belirlemek ve aralarındaki ilişkileri incelemek üzere ilişkisel tarama modeli tercih edilmiştir.

Araştırma çerçevesinde örgütsel dayanıklılık ölçeği geliştirilmiştir. Örgütsel dayanıklılık ölçeği ile beraber kuantum liderlik ve öğretmen performans ölçeği de kullanılmıştır. Örgütsel dayanıklılık ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları adı altında ölçekte yer alacak maddelerin nitelik ve nicelik açısından yeterli olup olmadığını belirlemek üzere kapsam geçerliliği analizi yapılmıştır. Yapı geçerliliği sınamak için yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda 47 maddeden oluşan taslak ölçek 35 maddeye indirilmiştir; üç faktörlü (uyum-sağlamlık-çeviklik) bir yapıya ulaşılmış ve toplam varyans oranının %69,776 olduğu görülmüştür. Ardından yapılan doğrulayıcı faktör analizi ile de ölçeğin üç faktörlü yapısı doğrulanmıştır. Kuramsal anlamda ölçek yapısı daha önceden test edildiği ve geçerliliği kanıtlandığı için bu çalışmada kullanılan verilere özgü okul yöneticilerinin kuantum liderlik davranışları ölçeğinin ve okul yöneticilerinin kuantum liderlik davranışları ölçeğinin Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Sırasıyla iç tutarlılık katsayıları ,987 ve ,937 olarak elde edilmiştir. Verilerden elde edilen sonuçlara bakılarak kullanılan ölçeklerin bu araştırma kapsamında kullanılmasının güvenilir olduğu söylenebilir.

### Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2021-2022 eğitim öğretim yılında Düzce'de bulunan ilkokul, ortaokul ve lise devlet okullarında görev yapan 4702 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenini temsil edebilecek örneklem sayısını belirlemede tabakalı örnekleme (Büyüköztürk vd., 2015) yöntemi

kullanılmış ve 409 öğretmenden nicel veriler toplanmıştır.

### **Toplama Araçları**

Araştırmada Erçetin, Potas, Açıkalin, Turan ve Bisaso (2016) tarafından geliştirilen, toplam 38 madde ve (1) “Liderlik, lider-izleyenler ikileminde bir etkileşim alanıdır” (1-9. maddeler), (2) “Liderlik yapılandırılmaz ve kestirilemez” (10-18. maddeler), (3) “Liderlik olgusunun kesikliği” (19-28. maddeler), (4) ‘Liderliğin etkisi etkileşime dayalıdır’ (29-38. maddeler) olmak üzere 4 boyuttan oluşan *Okul Yöneticilerinin Kuantum Liderlik Davranışları Ölçeği*; Özgenel, M. (2019) tarafından geliştirilen, toplam 34 madde ve (1) “Alan bilgisi” (1-4. maddeler), (2) “Öğrenme-öğretme sürecini hazırlama” (5-10. maddeler), (3) “İletişim” (11-15. maddeler), (4) ‘Öğrenme-öğretme sürecini yürütme ve mesleki gelişim’ (16-24. maddeler) ve (5) “Mesleki tutum ve değerler” (25.-34. maddeler) olmak üzere 5 boyuttan oluşan *Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği*; yazar tarafından geliştirilen, toplam 35 madde ve (1) “Uyum” (1-19. maddeler), (2) “Sağlamlık” (20-27.maddeler), (3) “Çeviklik” ( 28-35.maddeler) olmak 3 boyuttan oluşan *Örgütsel Dayanıklılık Ölçeği* ile kişisel form kullanılmıştır.

Analiz sonuçlarında araştırmada geliştirilen örgütsel dayanıklılık ölçeğinin açılımlayıcı faktör analizinin gerçekleştirildiği çalışma grubunda Cronbach’s Alpha değeri 1. Faktör için (Uyum boyutu) .978; 2. Faktör için (Sağlamlık boyutu) .925; 3. Faktör için (Çeviklik boyutu) .951 olarak bulunmuştur. Ardından yapılan doğrulayıcı faktör analizi ile de ölçeğin üç faktörlü yapısı doğrulanmıştır. DFA Cronbach’s Alpha değeri 1. Faktör için (Uyum boyutu) .974; 2. Faktör için (Sağlamlık boyutu) .906; 3. Faktör için (Çeviklik boyutu) .945 olarak belirlenmiştir. Ayrıca araştırmada kullanılan diğer ölçek araçlarından kuantum liderlik davranışları ölçeğinin Cronbach’s Alpha iç tutarlılık katsayısı .987 olarak ve öğretmen performans değerlendirme ölçeğinin Cronbach’s Alpha iç tutarlılık katsayısı .931 olarak hesaplanmıştır. Cronbach’s Alpha değerinin sadece gözlem yapılarak elde edilmişse en az 0.70 (%70), ölçüm aracı kullanıldıysa en az 0.80 (%80) olması beklenir (Karagöz, 2016).

### **Verilerin Analizi**

Araştırma kapsamında veriler bağımsız grup t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon katsayıları, çoklu varyans analizi, regresyon analizi gibi istatistiklerden faydalanılmıştır. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda farklılıkların kaynağının belirlenmesi için varyansların homojen olduğu durumlarda Scheffe testinden yararlanılmıştır. Scheffe testi ile farklılıkların kaynağının belirlenemediği durumlarda, örneklemin eşit olması varsayımını gerektirmeyen LSD testinden yararlanılmıştır (Kayri, 2009).

## **BULGULAR**

Bu bölümde öğretmenlerin okul müdürlerine yönelik kuantum liderlik algı düzeyleri, örgütsel dayanıklılığa yönelik algı düzeyleri ve kişisel performanslarına yönelik algı düzeyleri çeşitli değişkenler ışığında incelenmiş ve bulgularına yer verilmiştir.

Analizlere geçmeden önce Örgütsel Dayanıklılık Ölçeği, Yöneticilerin Kuantum Liderlik Ölçeği ve Öğretmen Performansı Ölçeği için toplanan verilerin normal dağılıp dağılmadığına ve değişkenler arasında ilişkinin olup olmadığına bakılmıştır. Bu doğrultuda Örgütsel Dayanıklılık Ölçeği için verilerinin çarpıklık değeri -.749; basıklık değeri .241; Yöneticilerin Kuantum Liderlik Ölçeği için verilerinin çarpıklık değeri -.820; basıklık değeri .101; Öğretmen Performans Ölçeği için verilerinin çarpıklık değeri -.845; basıklık değeri 1.620 olarak bulunmuştur. Araştırma değişkenlerine ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayıları Tablo 1’de yer verilmiştir.



Tablo 1.

Araştırma değişkenlerine ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayıları

	Tanımlayıcı İstatistikleri				
	N	Çarpıklık ( Skewness )		Basıklık ( Kurtosis )	
	Statistics	Statistics	Std. Error	Statistics	Std. Error
Örgütsel Dayanıklılık Ölçeği	409	-.749	.121	.241	.241
Yöneticilerin Kuantum Liderlik Ölçeği	409	-.820	.121	.101	.241
Öğretmen Performans Ölçeği	409	-.845	.121	1.620	.241

Tablo 1'e bakıldığında Çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2.0 ila -2.0 arasında olduğu görülmektedir. Bu da verilerin normal dağıldığına işaret etmektedir (George ve Mallery, 2016).

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin okul müdürlerinin kuantum liderlik düzeylerine yönelik algılarının, örgütsel dayanıklılık düzeylerine yönelik algılarının ve kişisel performanslarına yönelik algılarının farklılaşma durumları t-testi ile analiz edilmiş ve sonuçları Tablo 2' de verilmiştir.

Tablo 2.

Öğretmenlerin okul müdürlerinin kuantum liderlik, örgütsel dayanıklılık ve kişisel performans düzeylerine yönelik algılarının cinsiyet değişkenine göre bağımsız t testi sonuçları

	Gruplar	N	$\bar{x}$	SS	Sh $\bar{x}$	t Testi		
						t	Sd	P
<b>Kuantum liderlik</b>	Kadın	246	3.62	1.01	.06	-2.412	407	.016*
	Erkek	163	3.86	.94	.07			
<b>Örgütsel dayanıklılık</b>	Kadın	246	3.90	.84	.02	-1.992	407	.047*
	Erkek	163	4.06	.77	.03			
<b>Kişisel performans</b>	Kadın	246	4.42	.43	.02	1.386	407	.166*
	Erkek	163	4.36	.45	.03			

Tablo 2. incelendiğinde öğretmenlerin okul müdürlerinin kuantum liderlik düzeylerine yönelik algıları [t(407)=-2,41; p<0,05] ile öğretmenlerin örgütsel dayanıklılık düzeylerine yönelik algılarının[t(407)=-1,99; p<0,05] istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği ve erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden kısmen yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte öğretmenlerin kişisel performanslarına yönelik algılarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği [t(407)=1,386; p>0,05] görülmektedir.

Tablo 3.

Öğretmenlerin okul müdürlerinin kuantum liderlik, örgütsel dayanıklılık ve kişisel performans düzeylerine yönelik algılarının medeni durum değişkenine göre bağımsız t testi sonuçları

	Gruplar	N	$\bar{x}$	SS	Sh $\bar{x}$	t Testi		
						t	Sd	P
<b>Kuantum liderlik</b>	Evli	300	3.74	.97	.05	.826	407	.409*
	Bekar	109	3.65	1.04	.10			
<b>Örgütsel dayanıklılık</b>	Evli	300	4.00	.76	.04	1.656	407	.099*
	Bekar	109	3.85	.95	.09			
<b>Kişisel performans</b>	Evli	300	4.38	.45	.02	-1.139	407	.255*
	Bekar	109	4.44	.39	.03			

Tablo 3 incelendiğinde medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin okul müdürlerinin kuantum liderlik düzeylerine, örgütsel dayanıklılık düzeylerine ve kişisel performanslarına yönelik algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği gözlemlenmiştir.

Tablo 4.

Öğretmenlerin okul müdürlerinin kuantum liderlik, örgütsel dayanıklılık ve kişisel performans düzeylerine yönelik algularının yaş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

	<i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>SS</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Grup	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>SS</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Kuantum liderlik	20-25 yaş	4	.79	.79	G.Arası	4.042	5	.808		
	26-30 yaş	49	1.00	1.00	G.İçi	395.678	403	.982		
	31-35 yaş	121	1.01	1.01	Toplam	399.720	408			
	36-40 yaş	113	1.05	1.05					.823	.534*
	41-45 yaş	67	.79	.79						
	46 ve üzeri yaş	55	1.02	1.02						
	Toplam	409	.98	.989						
Örgütsel dayanıklılık	20-25 yaş	4	4.26	.73	G.Arası	1.192	5	.238		
	26-30 yaş	49	4.05	.86	G.İçi	274.979	403	.682		
	31-35 yaş	121	3.96	.79	Toplam	276.171	408			
	36-40 yaş	113	3.94	.89					.349	.883*
	41-45 yaş	67	3.99	.68						
	46 ve üzeri yaş	55	3.88	.87						
	Toplam	409	3.96	.82						
Kişisel performans	20-25 yaş	4	4.38	.54	G.Arası	.362	5	.072		
	26-30 yaş	49	4.40	.46	G.İçi	79.605	403	.198		
	31-35 yaş	121	4.41	.41	Toplam	79.967	408			
	36-40 yaş	113	4.42	.51					.366	.872*
	41-45 yaş	67	4.35	.37						
	46 ve üzeri yaş	55	4.36	.41						
	Toplam	409	4.40	.44						

\**p*>.05

Tablo 4 incelendiğinde yaş değişkenine göre öğretmenlerin okul müdürlerinin kuantum liderlik, örgütsel dayanıklılık ve kişisel performanslarına yönelik algularında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği gözlemlenmiştir.

Tablo 5.

Öğretmenlerin okul müdürlerinin kuantum liderlik, örgütsel dayanıklılık ve kişisel performans düzeylerine yönelik algılarının mesleki kıdem değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

	<i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>SS</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Grup	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>SS</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<b>Kuantum liderlik</b>	0-1 yıl	7	4.21	.65	<b>G.Arası</b>	4.290	7	.613		
	1-3 yıl	14	3.57	1.23	<b>G.İçi</b>	395.430	401	.986	.621	.738*
	4-7 yıl	73	3.80	.98	<b>Toplam</b>	399.720	408			
	8-10 yıl	89	3.61	1.21						
	11-15 yıl	87	3.70	.965						
	16-20 yıl	62	3.67	1.02						
	21-25 yıl	53	3.82	.79						
	25 ve üzeri yıl	24	3.78	1.20						
Toplam	409	3.72	.98							
<b>Örgütsel dayanıklılık</b>	0-1 yıl	7	4.29	.64	<b>G.Arası</b>	2.682	7	.383		
	1-3 yıl	14	3.72	1.13	<b>G.İçi</b>	273.490	401	.682	.562	.787*
	4-7 yıl	73	4.00	.80	<b>Toplam</b>	276.171	408			
	8-10 yıl	89	3.97	.79						
	11-15 yıl	87	4.00	.80						
	16-20 yıl	62	3.84	.88						
	21-25 yıl	53	3.98	.75						
	25 ve üzeri yıl	24	3.98	.88						
Toplam	409	3.96	.82							
<b>Kişisel performans</b>	0-1 yıl	7	4.40	.48	<b>G.Arası</b>	.900	7	.129		
	1-3 yıl	14	4.37	.41	<b>G.İçi</b>	79.067	401	.197	.652	.713*
	4-7 yıl	73	4.41	.45	<b>Toplam</b>	79.967	408			
	8-10 yıl	89	4.34	.42						
	11-15 yıl	87	4.44	.47						
	16-20 yıl	62	4.38	.49						
	21-25 yıl	53	4.36	.36						
	25 ve üzeri yıl	24	4.52	.43						
Toplam	409	4.40	.44							

\*p>.05

Tablo 5 incelendiğinde mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin okul müdürlerinin kuantum liderlik, örgütsel dayanıklılık ve kişisel performanslarına yönelik algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği gözlemlenmiştir.

Tablo 6.

Öğretmenlerin okul müdürlerinin kuantum liderlik, örgütsel dayanıklılık ve kişisel performans düzeylerine yönelik algılarının görev yaptıkları okul düzeyi değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

	<i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>SS</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Grup	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>SS</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>Kuantum liderlik</b>	İlkokul	91	3.73	1.00	<b>G.Arası</b>	.299	2	.150		
	Ortaokul	184	3.69	1.04	<b>G.İçi</b>	399.421	406	.984	.152	.859*
	Lise	134	3.75	.89	<b>Toplam</b>	399.720	408			
	Toplam	409	3.72	.98						
<b>Örgütsel dayanıklılık</b>	İlkokul	91	4.05	.75	<b>G.Arası</b>	1.847	2	.923		
	Ortaokul	184	3.98	.85	<b>G.İçi</b>	274.325	406	.676	1.367	.256*
	Lise	134	3.87	.81	<b>Toplam</b>	276.171	408			
	Toplam	409	3.96	.82						
<b>Kişisel performans</b>	İlkokul	91	4.51	.37	<b>G.Arası</b>	1.445	2	.722		
	Ortaokul	184	4.38	.48	<b>G.İçi</b>	78.522	406	.193	3.735	.025*
	Lise	134	4.35	.41	<b>Toplam</b>	79.967	408			
	Toplam	409	4.40	.44						

\*p>.05

Tablo 6 incelendiğinde görev yapılan okul düzeyi (ilkokul-ortaokul-lise) değişkenine göre öğretmenlerin okul müdürlerinin kuantum liderlik, örgütsel dayanıklılık ve kişisel performanslarına yönelik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir.

Tablo 7.

Öğretmenlerin okul müdürlerinin kuantum liderlik, örgütsel dayanıklılık ve kişisel performans düzeylerine yönelik algularının okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

	$f, \bar{X}$ ve $SS$ Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Grup	$N$	$\bar{X}$	$SS$	Var. K.	$KT$	$Sd$	$KO$	$F$	$P$
<b>Kuantum liderlik</b>	1-5 kişi	6	4.31	.32	<b>G.Arası</b>	8.629	8	1.079		
	6-10 kişi	20	3.96	.99	<b>G.İçi</b>	391.091	400	.978	1.103	.360*
	11-15 kişi	47	3.71	1.09	<b>Toplam</b>	399.720	408			
	16-20 kişi	59	3.82	.944						
	21-25 kişi	67	3.79	.891						
	26-30 kişi	57	3.67	1.04						
	31-40 kişi	79	3.74	1.00						
	40-50 kişi	35	3.53	.93						
	51 ve üzeri kişi	39	3.44	1.06						
	Toplam	409	3.72	.98						
<b>Örgütsel dayanıklılık</b>	1-5 kişi	6	4.25	1.17	<b>G.Arası</b>	7.826	8	.978		
	6-10 kişi	20	4.19	.82	<b>G.İçi</b>	268.346	400	.671	1.458	.171*
	11-15 kişi	47	3.99	.89	<b>Toplam</b>	276.171	408			
	16-20 kişi	59	4.05	.77						
	21-25 kişi	67	4.04	.68						
	26-30 kişi	57	3.88	.88						
	31-40 kişi	79	4.02	.74						
	40-50 kişi	35	3.79	.75						
	51 ve üzeri kişi	39	3.66	1.02						
	Toplam	409	3.96	.82						
<b>Kişisel performans</b>	1-5 kişi	6	4.37	.22	<b>G.Arası</b>	1.526	8	.191		
	6-10 kişi	20	4.48	.48	<b>G.İçi</b>	78.441	400	.196	.973	.457*
	11-15 kişi	47	4.26	.49	<b>Toplam</b>	79.967	408			
	16-20 kişi	59	4.40	.47						
	21-25 kişi	67	4.48	.38						
	26-30 kişi	57	4.40	.40						
	31-40 kişi	79	4.37	.50						
	40-50 kişi	35	4.42	.35						
	51 ve üzeri kişi	39	4.40	.41						
	Toplam	409	4.40	.44						

\*p>.05

Tablo 7. incelendiğinde görev yapılan okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenlerin okul müdürlerinin kuantum liderlik, örgütsel dayanıklılık ve kişisel performanslarına yönelik algularının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği gözlemlenmiştir.



Tablo 8.

Öğretmenlerin okul müdürlerinin kuantum liderlik, örgütsel dayanıklılık ve kişisel performans düzeylerine yönelik algılarının görev yaptıkları okuldaki görev süresi değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

	<i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>SS</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Grup	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>SS</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>Kuantum liderlik</b>	0-1 yıl	61	3.98	.65	<b>G.Arası</b>	9.072	6	1.512		
	1-3 yıl	106	3.72	1.23	<b>G.İçi</b>	390.648	402	.972	1.556	.159*
	4-7 yıl	141	3.57	.98	<b>Toplam</b>	399.720	408			
	8-10 yıl	49	3.72	1.21						
	11-15 yıl	36	3.77	.965						
	16-20 yıl	8	3.76	1.02						
	21-25 yıl	8	4.18	.79						
	Toplam	409	3.72	.98						
<b>Örgütsel dayanıklılık</b>	0-1 yıl	61	4.12	.80	<b>G.Arası</b>	4.516	6	.753		
	1-3 yıl	106	3.93	.85	<b>G.İçi</b>	271.656	402	.676	1.114	.353*
	4-7 yıl	141	3.87	.81	<b>Toplam</b>	276.171	408			
	8-10 yıl	49	4.07	.84						
	11-15 yıl	36	3.95	.82						
	16-20 yıl	8	3.91	.50						
	21-25 yıl	8	4.33	.59						
	Toplam	409	3.96	.82						
<b>Kişisel performans</b>	0-1 yıl	61	4.33	.48	<b>G.Arası</b>	.849	6	.141		
	1-3 yıl	106	4.37	.41	<b>G.İçi</b>	79.118	402	.197	.719	.635*
	4-7 yıl	141	4.42	.43	<b>Toplam</b>	79.967	408			
	8-10 yıl	49	4.48	.36						
	11-15 yıl	36	4.38	.57						
	16-20 yıl	8	4.40	.40						
	21-25 yıl	8	4.46	.54						
	Toplam	409	4.40	.44						

\*p>.05

Tablo 8. incelendiğinde okuldaki görev süresi değişkenine göre öğretmenlerin okul müdürlerinin kuantum liderlik, örgütsel dayanıklılık ve kişisel performanslarına yönelik algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği gözlemlenmiştir.

Tablo 9.

Öğretmenlerin okul müdürlerinin kuantum liderlik, örgütsel dayanıklılık ve kişisel performans düzeylerine yönelik algılarının eğitim durumu değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

	<i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>SS</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları						Scheffe
	Grup	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>SS</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	
<b>Kuantum liderlik</b>	Lisans <sup>a</sup>	293	3.83	1.00	<b>G.Arası</b>	13.298	2	6.649			
	Yüksek L. <sup>b</sup>	113	3.43	1.04	<b>G.İçi</b>	386.422	406	.952	6.986	.001*	<b>a-b</b>
	Doktora <sup>c</sup>	3	3.74	.89	<b>Toplam</b>	399.720	408				
	Toplam	409	3.72	.98							
<b>Örgütsel dayanıklılık</b>	Lisans <sup>a</sup>	293	4.08	.76	<b>G.Arası</b>	14.962	2	7.481			
	Yüksek L. <sup>b</sup>	113	3.65	.89	<b>G.İçi</b>	261.210	406	.643	11.627	.000*	<b>a-b</b>
	Doktora <sup>c</sup>	3	3.85	.69	<b>Toplam</b>	276.171	408				
	Toplam	409	3.96	.82							
<b>Kişisel performans</b>	Lisans <sup>a</sup>	293	4.41	.44	<b>G.Arası</b>	.502	2	.251			
	Yüksek L. <sup>b</sup>	113	4.35	.43	<b>G.İçi</b>	79.465	406	.196	1.282	.279*	
	Doktora <sup>c</sup>	3	4.66	.28	<b>Toplam</b>	79.967	408				
	Toplam	409	4.40	.44							

\*p<.05

Tablo 9.'e bakıldığında öğretmenlerin okul müdürlerinin kuantum liderlik düzeylerine yönelik algılarında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir [F(2-406)= 6,986;p<0,05]. Grupların varyansı homojen dağıldığından (L=2,664; p>,05) gruplar arasındaki farklılığı

tespit edebilmek için yapılan Scheffe test sonucuna göre lisans mezunu öğretmenlerin puanları yüksek lisans mezunu olan öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Öğretmenlerin örgütsel dayanıklılık düzeyleri incelendiğinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir [ $F(2-406)= 11,627;p<0,05$ ]. Grupların varyansı homojen dağıldığından ( $L=1,154; p>,05$ ) yapılan Scheffe test sonucuna göre lisans mezunu öğretmenlerin puanları yüksek lisans mezunu olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Öğretmenlerin kişisel performanslarına yönelik algıları incelendiğinde ise anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir [ $F(2-406)= 1,282;p>0,05$ ].

Tablo 10.

*Öğretmenlerin okul müdürlerinin kuantum liderlik, örgütsel dayanıklılık ve kişisel performans düzeylerine yönelik algılarının mevcut müdür ile çalışma süresi değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları*

	<i>f, <math>\bar{x}</math> ve ss Değerleri</i>				<i>ANOVA Sonuçları</i>						<i>Scheffe</i>	<i>LSD</i>	
	<i>Grup</i>	<i>N</i>	<i><math>\bar{x}</math></i>	<i>ss</i>	<i>Var. K.</i>	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>			
<b>Kuantum liderlik</b>	0-1 yıl <sup>a</sup>	74	3.90	.96	<b>G.Arası</b>	9.032	3	3.011					
	1-2 yıl <sup>b</sup>	122	3.55	.98	<b>G.İçi</b>	390.687	405	.985	3.121	.026*			
	3-4 yıl <sup>c</sup>	122	3.66	.97	<b>Toplam</b>	399.720	408						<b>a-b</b>
	5 ve üzeri yıl <sup>d</sup>	91	3.89	.99									<b>d-b</b>
	Toplam	409	3.72	.98									
<b>Örgütsel dayanıklılık</b>	0-1 yıl <sup>a</sup>	74	4.11	.82	<b>G.Arası</b>	8.604	3	2.868					
	1-2 yıl <sup>b</sup>	122	3.80	.85	<b>G.İçi</b>	267.567	405	.661	4.341	.005*			
	3-4 yıl <sup>c</sup>	122	3.89	.81	<b>Toplam</b>	276.171	408						<b>d-b</b>
	5 ve üzeri yıl <sup>d</sup>	91	4.15	.73									
	Toplam	409	3.96	.82									
<b>Kişisel performans</b>	0-1 yıl <sup>a</sup>	74	4.36	.51	<b>G.Arası</b>	2.418	3	.806					
	1-2 yıl <sup>b</sup>	122	4.30	.43	<b>G.İçi</b>	77.548	405	.191	4.210	.006*			
	3-4 yıl <sup>c</sup>	122	4.45	.40	<b>Toplam</b>	79.967	408						<b>d-b</b>
	5 ve üzeri yıl <sup>d</sup>	91	4.49	.41									<b>d-c</b>
	Toplam	409	4.40	.44									

\*p<.05

Tablo 10'a bakıldığında öğretmenlerin okul müdürlerinin kuantum liderlik düzeylerine yönelik algılarında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir [ $F(3-405)= 3,121;p<0,05$ ]. Grupların varyansı homojen dağıldığından ( $L=1,84; p>,05$ ) gruplar arasındaki farklılığı tespit edebilmek için Scheffe testinden yararlanılmış ancak Scheffe testi sonucunda farklılıkların kaynağı belirlenemediği için LSD testi ile analizler tekrar yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre mevcut müdür ile 0-1 yıl çalışan öğretmenlerin puanlarının 1-2 yıl arası çalışan öğretmenlere göre yine 5 ve üzeri yıl çalışan öğretmenlerin puanlarının 1-2 yıl arası çalışan öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel dayanıklılık düzeyleri incelendiğinde ise anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir [ $F(3-405)= 4,341;p<0,05$ ]. Grupların varyansı homojen dağıldığından ( $L=,701; p>,05$ ) gruplar arasındaki farklılığı tespit edebilmek için Scheffe testinden yararlanılmıştır. Analiz sonucunda mevcut müdür ile 5 ve üzeri yıl çalışan öğretmenlerin 1-2 yıl arası çalışan öğretmenlere göre daha yüksek örgütsel dayanıklılığa sahip oldukları görülmektedir. Yine öğretmenlerin kişisel performanslarına yönelik algıları incelendiğinde anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir [ $F(3-405)= 4,210;p<0,05$ ]. Grupların varyansı homojen dağıldığından ( $L=1,560; p>,05$ ) gruplar arasındaki farklılığı tespit edebilmek için LSD testinden yararlanılmıştır. 5 ve üzeri yıl çalışan öğretmenlerin performanslarına ilişkin algıları mevcut müdür ile 1-2 yıl ve 3-4 yıl çalışan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 11.

Öğretmenlerin okul müdürlerinin kuantum liderlik, örgütsel dayanıklılık ve kişisel performans düzeylerine yönelik algılarının branş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

	$f, \bar{x}$ ve $SS$ Değerleri				ANOVA Sonuçları						LSD
	Grup	$N$	$\bar{x}$	$SS$	Var. K.	$KT$	$Sd$	$KO$	$F$	$P$	
<b>Kuantum liderlik</b>	Meslek Dersi Öğrt <sup>a</sup>	33	3.64	1.03	<b>G.Arası</b>	14.387	7	2.055			
	İHL Mes. Dersi Öğ <sup>b</sup>	20	3.95	.94	<b>G.İçi</b>	385.332	401	.961	2.139	.039*	
	Yetenek Dersi Öğ <sup>c</sup>	26	4.01	.84	<b>Toplam</b>	399.720	408				
	Sözel Ders Öğrt <sup>d</sup>	84	3.82	.93							<b>b-f</b>
	Sayısal Ders Öğrt <sup>e</sup>	54	3.86	.84							<b>c-f</b>
	Yabancı Dil Öğrt <sup>f</sup>	92	3.45	1.08							<b>d-f</b>
	Pdr-Özel Eği. Öğr <sup>g</sup>	21	4.00	.83							<b>e-f</b>
	Sınıf Öğrt <sup>h</sup>	79	3.64	1.03							<b>g-f</b>
Toplam	409	3.72	.98								
<b>Örgütsel dayanıklılık</b>	Meslek Dersi Öğrt <sup>a</sup>	33	3.85	.86	<b>G.Arası</b>	14.250	7	2.036			
	İHL Mes. Dersi Öğ <sup>b</sup>	20	4.28	.70	<b>G.İçi</b>	261.921	401	.653	3.117	.003*	<b>a-g</b>
	Yetenek Dersi Öğ <sup>c</sup>	26	4.03	.72	<b>Toplam</b>	276.171	408				<b>b-f</b>
	Sözel Ders Öğrt <sup>d</sup>	84	3.90	.82							<b>d-g</b>
	Sayısal Ders Öğrt <sup>e</sup>	54	4.17	.70							<b>e-f</b>
	Yabancı Dil Öğrt <sup>f</sup>	92	3.71	.91							<b>h-f</b>
	Pdr-Özel Eği. Öğr <sup>g</sup>	21	4.35	.69							<b>g-d</b>
	Sınıf Öğrt <sup>h</sup>	79	4.01	.76							<b>g-a</b>
Toplam	409	3.96	.82								
<b>Kişisel performans</b>	Meslek Dersi Öğrt <sup>a</sup>	33	4.34	.48	<b>G.Arası</b>	1.520	7	.217			
	İHL Mes. Dersi Öğ <sup>b</sup>	20	4.47	.37	<b>G.İçi</b>	78.447	401	.196	1.110	.356*	
	Yetenek Dersi Öğ <sup>c</sup>	26	4.42	.50	<b>Toplam</b>	79.967	408				
	Sözel Ders Öğrt <sup>d</sup>	84	4.34	.38							
	Sayısal Ders Öğrt <sup>e</sup>	54	4.36	.46							
	Yabancı Dil Öğrt <sup>f</sup>	92	4.40	.44							
	Pdr-Özel Eği. Öğr <sup>g</sup>	21	4.31	.60							
	Sınıf Öğrt <sup>h</sup>	79	4.49	.40							
Toplam	409	4.40	.44								

\*p<.05

Tablo 11. incelendiğinde öğretmenlerin okul müdürlerinin kuantum liderlik düzeylerine yönelik algıları arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir [F(7-401)= 2,139;p<0,05]. Grupların varyansı homojen dağıldığından (L=1,588; p>,05) gruplar arasındaki farklılığı tespit edebilmek için Scheffe testinden yararlanılmıştır. Scheffe testi sonucunda farklılıkların kaynağı belirlenemediği için LSD testi ile analizler tekrar yapılmıştır. İHL meslek dersi öğretmenlerinin, yetenek dersleri öğretmenlerinin, sözel ders öğretmenlerinin, sayısal ders öğretmenlerinin, PDR-Özel eğitim öğretmenlerinin yöneticilerine ilişkin kuantum liderlik algıları yabancı dil öğretmenlerine göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Yine öğretmenlerin örgütsel dayanıklılık düzeyleri incelendiğinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir [F(7-401)= 3,117;p<0,05]. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan LSD test sonucuna göre İHL meslek dersi öğretmenlerinin, PDR-Özel eğitim öğretmenlerinin, sınıf öğretmenlerinin, sayısal ders öğretmenlerinin örgütsel dayanıklılık algıları yabancı dil öğretmenlerine göre; PDR-Özel eğitim öğretmenlerinin örgütsel dayanıklılık algıları sözel ders öğretmenleri ve Meslek dersi öğretmenlerine göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin kişisel performanslarına yönelik algıları incelendiğinde ise anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir [F(7-401)= 1,110;p<0,05]. Kişisel performansları, örgütsel dayanıklılıkları ve okul müdürlerinin kuantum liderlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Büyüköztürk (2011)'e göre korelasyon katsayısının mutlak değerlerine göre yorumlanması

şu şekildedir : 0.00-0.29 arası düşük düzey, 0.30-0.69 arası orta düzey, 0.70-1.00 arası yüksek düzeydir. Öğretmenlerin kişisel performanslarına yönelik algıları ile örgütsel dayanıklılık düzeyleri ve okul müdürünün kuantum liderlik düzeyleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymak için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 11.'de verilmiştir.

Tablo 12.

*Öğretmenlerin algı düzeyleri arasındaki pearson korelasyon analiz sonuçları*

Variable	n	M	SD	1	2	3
1. Öğretmen Performansı	409	4.401	.44272			
2. Örgütsel Dayanıklılık	409	3.966	.82273	.373**		
3. Kuantum Liderlik	409	3.725	.98980	.292**	.831**	

\*\* p<0.01

Tablo 12.'de elde edilen sonuçlara baktığımızda öğretmenlerin kişisel performanslarına yönelik algıları ile örgütsel dayanıklılık düzeyleri arasında pozitif yönde, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki olduğu ( $r=0,37$ ,  $p<0.01$ ); öğretmenlerin kişisel performanslarına yönelik algıları ile okul müdürünün kuantum liderlik düzeyi arasında pozitif yönde, anlamlı ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu ( $r=0,29$ ,  $p<0.01$ ) ve öğretmenlerin örgütsel dayanıklılık düzeyleri ile okul müdürlerinin kuantum liderlik düzeyleri arasında pozitif yönde, anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu ( $r=0,83$ ,  $p<0.01$ ) anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin görüşlerine göre, okul müdürlerinin kuantum liderlik düzeyleri ve örgütsel dayanıklılık düzeyleri öğretmenlerin kişisel performanslarını yordayıp yordamadıklarına yönelik çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 12.'de verilmiştir.

Tablo 13.

*Öğretmenlerin yöneticilerine ilişkin kuantum liderlik algıları ve örgütsel dayanıklılık algıları değişkenlerinin öğretmen performansını yordayıp yordamadıklarına yönelik çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları*

Yordanan Model	B	SH <sub>B</sub>	β	t	F	p	R	R <sup>2</sup>	Tol.	VIF	Durbin-Watson
(Sabit)	2.526	.073		34.817	346.476		.794	.631			
Öğretmenlerin Kuantum Liderlik Algıları	.270	.026	.555	10.21		.000			.309	3.235	
Öğretmenlerin Örgütsel Dayanıklılık Algıları	.160	.032	.271	4.992		.000			.309	3.235	1.759

a: Bağımlı Değişken: Öğretmen Performansı

Tablo 13.'de yer alan R<sup>2</sup> değerleri incelendiğinde öğretmenlerin yöneticilerine ilişkin kuantum liderlik ile örgütsel dayanıklılık algılarının performanslarına ilişkin eğilimin %63'ünü açıkladığı görülmektedir [(F 346.476):30.397;p<0,01 ]. Aşamalı çoklu regresyon analizi sonucunda ortaya çıkan β değerlerine bakıldığında öğretmen performansını öğretmenlerin yöneticilerine ilişkin kuantum liderlik algılarının (β=0,554) örgütsel dayanıklılık algılarından (β=0,271) daha fazla yordadığı görülmektedir. Değişkenler arası ilişkilerin yönüne bakıldığında öğretmenlerin yöneticilerine ilişkin kuantum liderlik algıları ve örgütsel dayanıklılık algıları, öğretmen performanslarını pozitif yönde yordadığı görülmektedir.

## **TARTIŞMA ve SONUÇ**

Araştırma kapsamında öğretmenlerin okul müdürlerinin kuantum liderlik algı düzeylerine ilişkin görüşleri ve bu görüşlerin araştırmadaki değişkenler ile ilişkisine yönelik sonuçlar incelendiğinde, erkek öğretmenlerin yöneticilerine ilişkin kuantum liderlik algılarının kadın öğretmenlerden yüksek olduğu; öğretmenlerin medeni durum, yaş, mesleki kıdem, görev yaptıkları okul düzeyleri (ilkokul-ortaokul-lise), görev yaptıkları okuldaki öğretmen sayısı, mevcut okullarındaki görev süresi değişkenleri açısından yöneticilerine ilişkin kuantum liderlik algılarının benzer olduğu; lisans mezunu öğretmenlerin yöneticilerinin kuantum liderlik algılarının yüksek lisans mezunu öğretmenlerden daha yüksek olduğu; mevcut müdür ile 0-1 yıl çalışan öğretmenlerin yöneticilerine ilişkin kuantum liderlik algılarının mevcut müdür ile 1-2 yıl arası çalışan öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu, mevcut müdür ile 5 ve üzeri yıl çalışan öğretmenlerin yöneticilerine ilişkin kuantum liderlik algılarının mevcut müdür ile 1-2 yıl arası çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu; yabancı dil öğretmenlerinin yöneticilerine ilişkin kuantum liderlik algılarının İHL meslek dersi öğretmenlerine, yetenek dersleri öğretmenlerine, sözel ders öğretmenlerine, sayısal ders öğretmenlerine ve PDR-Özel eğitim öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Erçetin, Çevik ve Çelik (2018) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, kuantum liderlik ile ilgili davranışlarda kadın ve erkek puanlarının denk geldiği yani herhangi bir farkın olmadığı gözlemlenmiştir. Benzer şekilde Kosa (2020)'nin özel ve kamu kurumlarında yöneticilik görevinde bulunan kişilerin kuantum liderlik düzeylerini ele alan araştırmasında cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir sonuca ulaşamadığı görülmüştür. Çetin ve Gurkan (2021) ile Turan (2017) tarafından yapılan araştırmalarda da tıpkı Erçetin, Çevik ve Çelik (2018) ve Kosa (2020)'nin araştırmalarında olduğu gibi cinsiyete göre anlamlı bir sonuca ulaşamaması, kuantum liderliğin cinsiyete göre anlamlı fark göstermediğini işaret etmesi bakımından önemlidir. Dolayısıyla, bu araştırmada elde edilen sonuçların kuantum liderlik algısı üzerine güncel bir referans kaynağı olduğu ve literatüre çeşitlilik kattığı söylenebilir. Olukçu (2018) tarafından yürütülen çalışmada, okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik düzeylerinde medeni duruma göre anlamlı fark olmadığı sonucu elde edilmiştir. Ayrıca, Saylık (2017)'in araştırmasında da hümanist liderlikte bekar ve evli okul yöneticilerinin puanlarının denkliği belirlenmiştir. Bu bağlamda, ilgili araştırmaların doğrudan olmasa bile dolaylı olarak bu çalışmayı desteklediği söylenebilir. Çetin ve Gurkan (2021)'a göre, okul yöneticilerinin kuantum liderlik düzeyleri yaş grubu ile ilişki göstermemektedir. Doğrudan olmasa bile dolaylı olarak bir sonucun Kosa (2020) tarafından yürütülen araştırmada da saptanması, Çetin ve Gurkan (2021)'in çalışmasını desteklemektedir. Bu bağlamda, literatürde yer alan çalışmaların bu araştırma ile örtüştüğü söylenebilir. Ertürk-Kayman (2008), Turan (2017) ve Tufan (2019) tarafından yürütülen araştırmalarda da mesleki kıdem değişkenine bağlı olarak okul yöneticilerinin kuantum liderlik algılarının anlamlı bir fark göstermediğinin tespit edilmemesi, bu araştırmaya ilişkin sonuçların literatür ile uyumunu işaret etmektedir. Yoz (2020) tarafından yürütülen araştırmada, katılımcı grubunun görev yaptığı okuldaki öğretmen sayısı fark etmeksizin kendi okul yöneticilerine ilişkin kuantum liderlik algılarının denk olduğu belirlenmiştir. Bu tespit, yapılan bu çalışma ile örtüşmektedir. Turan (2017) tarafından yapılan araştırma ile Ertürk-Kayman (2008)'in araştırmasında öğretmenlerin eğitim durumuna göre yöneticilerine ilişkin kuantum liderlik algılarının anlamlı bir fark gösterdiği belirlenmiştir. Fakat Erçetin, Çevik ve Çelik (2018)'in araştırmasında ise öğretmenlerin eğitim durumuna göre anlamlı bir fark bulunamaması hem bu çalışma hem de Turan (2017) ve Tufan ve Korunmaz (2020)'in araştırmaları ile zıtlık oluşturmaktadır.

Ayrıca öğretmenlerin örgütsel dayanıklılık algı düzeylerine ilişkin görüşleri ve bu görüşlerin araştırmadaki değişkenler ile ilişkisine yönelik sonuçlar incelendiğinde, erkek öğretmenlerin örgütsel dayanıklılık algılarının kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu; öğretmenlerin medeni durum, yaş, mesleki kıdem, görev yaptıkları okul düzeyleri (ilkokul-ortaokul-lise), görev yaptıkları okuldaki öğretmen sayısı, mevcut okullarındaki



görev süresi değişkenleri açısından örgütsel dayanıklılık algılarının benzer olduğu; lisans mezunu öğretmenlerin örgütsel dayanıklılık algılarının yüksek lisans mezunu öğretmenlerden daha yüksek olduğu; mevcut müdür ile 5 ve üzeri yıl çalışan öğretmenlerin örgütsel dayanıklılık algılarının mevcut müdür ile 1-2 yıl arası çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu; İHL meslek dersi öğretmenlerinin, PDR-Özel eğitim öğretmenlerinin, sınıf öğretmenlerinin, sayısal ders öğretmenlerinin örgütsel dayanıklılık algılarının yabancı dil öğretmenlerine göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu; PDR-Özel eğitim öğretmenlerinin örgütsel dayanıklılık algılarının sözel ders öğretmenleri ve Meslek dersi öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kuzgun (2022) tarafından yürütülen çalışmada örgütsel dayanıklılığın sürdürülebilirlik performansı ile olan ilişkisi değerlendirilmiştir. Ayrıca Çoban-Kumbalı (2018)'nin araştırmasında örgütsel dayanıklılık ile bilgi yönetimi arasındaki ilişki değerlendirilirken Genez (2022)'in araştırmasında ise örgütsel dayanıklılığın işgören performansı üzerindeki etkisi kriter alınmıştır. Karagözoğlu (2022)'nin araştırmasında, örgütsel dayanıklılık algısı cinsiyet bağlamında değerlendirilmiştir. Sağlık ve çeviklik boyutlarında anlamlı bir sonuç bulunmasına rağmen bütünlük boyutunda bu çalışmayı destekler nitelikte sonuçlara varılmıştır. Buna göre, katılımcı grubunun cinsiyet özelliği örgütsel dayanıklılığa ait bütünlük boyutunda anlamlı farklara sebebiyet vermektedir. Dolayısıyla, Karagözoğlu (2022) tarafından yapılan araştırma, doğrudan olmasa bile dolaylı olarak bu çalışmayı desteklemektedir. Karagözoğlu (2022) tarafından yürütülen çalışmada, örgütsel dayanıklılığa ilişkin sağlık, çeviklik ve bütünlük boyutlarında eğitim durumuna göre anlamlı bir fark olmamasının tespit edilmesi, bu araştırma ile ters düşmektedir. Bu bağlamda, Karagözoğlu (2022)'nin araştırması, cinsiyet özelinde bu araştırma ile paralel nitelikli sonuçlar ihtiva ederken eğitim durumu bağlamında ise daha farklı sonuçları ortaya koymaktadır.

Bununla beraber öğretmenlerin kişisel performans algı düzeylerine ilişkin görüşleri ve bu görüşlerin çalışmadaki değişkenler ile ilişkisine yönelik sonuçlar incelendiğinde, öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem, görev yaptıkları okuldaki öğretmen sayısı, mevcut okullarındaki görev süresi, eğitim durumları, branş değişkenleri açısından performanslarına ilişkin algılarında benzerlik olduğu; ilkökulda görev yapan öğretmenlerin, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek performans algısına sahip olduğu; mevcut müdür ile 5 ve üzeri yıl çalışan öğretmenlerin performanslarına ilişkin algılarının mevcut müdür ile 1-2 yıl ve 3-4 yıl çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sözcün (2021), Sincer (2021), Deniz (2021) ve Aktaş (2020) tarafından yapılan çalışmalarda, öğretmen performansının kadın ve erkek öğretmenlerde benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda, çalışmanın cinsiyet özelinde elde ettiği sonuçlar, bu çalışmayı destekler niteliktedir. Sincer (2021)'in araştırmasında da evli ve bekar öğretmenlerin performanslarının denk olarak bulunması, bu çalışmaya ait sonuçlarla örtüşmektedir. Seyidoğlu (2020) tarafından yürütülen çalışmada öğretmenlerin performansları incelenmiş ve yaş grubuna göre anlamlı bir sonuç elde edilememiştir. Fakat Deniz (2021)'in araştırmasında, öğretmen performansının yaş grubuna göre anlamlı fark gösterdiği belirlenmiş olup yaş grubu yükseldikçe performansın da yükseldiği belirlenmiştir. Bu bakımdan çalışmanın yaş grubu özelinde elde ettiği sonuçlar, literatürü çeşitlendirmesi bakımından önemlidir. Öğretmen performansı üzerine yürütülen bazı araştırmalar öğretmenlerin mesleki kıdemine göre performanslarının anlamlı düzeyde bir fark göstermediğini ortaya koymaktadır (Aktaş, 2020; Sincer, 2021). Fakat bazı araştırmalar ise öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin öğretmen performansında anlamlı farklara sebebiyet verdiği sonucu elde edilmiştir (Sözcün, 2021; Deniz, 2021). Çorbacı ve Bostancı (2013) tarafından yürütülen çalışmada da bu sonucun elde edilmesi, öğretmen performansının branşa göre fark göstermediğini işaret etmesi bakımından önem arz etmektedir.

Araştırma konusundan hareketle, araştırmacılar için verilebilecek bazı öneriler bulunmaktadır. Bu öneriler şu şekildedir:

1. Bu araştırmanın modeli, tarama modelinde tercih edilmiştir. İleride yürütülecek araştırmalarda, deneme modeli de tercih edilebilir. Bu bağlamda, öğretmenlerin yöneticilerine ilişkin kuantum liderlik algıları, örgütsel dayanıklılık algıları ve performans düzeyleri üzerinde etkisi bulunan bağımsız değişkenler tespit edilebilir.
2. Bu araştırmanın yeri Düzce iliyle sınırlı tutulmuştur. Benzer çalışmalarda farklı illerden veri toplanabilir. Ayrıca, farklı illere ilişkin çeşitli kıyaslamalar yapılabilir.
3. Bu araştırmada edinilen veriler, nicel tipte elde edilmiştir. Daha sonraki araştırmalarda, nicel verilere ilaveten nitel veriler toplanabilir. Bu sayede nicel sonuçların nitel bulgularla desteklenmesi sağlanabilir.
4. Bu araştırmaya 409 öğretmen katılmıştır. Başka çalışmalarda daha büyük örneklem gruplarına ulaşılarak araştırma sonuçlarının güvenilirliği yükseltilebilir.
5. Araştırma kapsamında branş bazında genelde yabancı dil öğretmenleri ile diğer öğretmenler arasında farklılıklar bulunmuştur. Bunun nedeni ile ilgili araştırmalar yapılabilir.
- 6 Kuantum liderlik tarzı, yöneticiler ve öğretmenler tarafından pek bilinen bir liderlik tarzı değildir. Dolayısıyla, okul yöneticileri ve öğretmenlere hizmetiçi eğitimler verilerek bu liderlik tarzı tanıtılmalıdır.
7. Öğretmen performansını etkileyebilecek pek çok değişken bulunmaktadır. Bir okulda, öğretmenlerin performanslarını yükseltmek için ilgili değişkenlerin kontrol edilebilmesi gerekmektedir.
8. Okullar, yapısı itibariyle risk faktörünün yüksek olduğu yerlerdir. Okulların dayanıklılığının yükseltilebilmesi ve kriz yönetiminin sağlanabilmesi için çalışmalar yapılmalıdır.
9. Yöneticilerin liderlik tarzları ile yöneticinin bulunduğu kurumun örgütsel dayanıklılığı ile o kurumda görev yapan öğretmenlerin performansları arasında ilişki bulunmaktadır. Bu bağlamda, okul içindeki iş ve işlemlerin yürütülmesinde bu ilişki dikkate alınmalıdır.

### **Conflict of Interest**

The authors declared that there is no conflict of interest

### **Ethical Statement**

This research was conducted with the decision of Anadolu University Social Sciences and Humanities Scientific Research and Publication Ethics Committee numbered 2022/270532.

### **Financial support**

This study has not received any contribution and/or support from any organisation or person.

### **Kaynaklar**

- Aktaş, A. (2020). *Okul müdürlerinin otokratik, demokratik, işbirlikçi ve serbest bırakıcı liderlik stillerinin öğretmen performansına etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Demirel, F., Karadeniz, Ş., & Çakmak, E. K. (2015). Bilimsel araştırma yöntemleri.
- Çetin, M., & Gurkan, H. (2021). Okul yöneticilerinin kuantum liderlik davranışları ve öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 18(44), 7693-7720.
- Çetin, N. (2008). Kuramsal liderlik çözümlerinin ışığında, okul müdürlüğü ve eğitilebilir durumsal liderlik özellikleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. (1) 23. Sayı: 74
- Çoban Kumbalı, H. (2018). *Örgüt yapısına göre bilgi yönetimi ve örgütsel dayanıklılık ilişkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Denizli: Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Deniz, Ü. (2021). Öğretmenlerin Motivasyon Etkenlerini Yeniden Keşfetmek: Sahadan Sesler . *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* , 22 (3) , 2115-2139 . DOI: 10.17679/inuefd.963660.
- Erçetin, Ş.Ş., Çevik, M.S. & Çelik, M.(2018). Okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışlarını

- gerçekleştirme düzeyleri. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi*. Cilt. 1. Sayı 2. s.109-124.
- Ertürk Kayman, E. A. (2008). *Türkiye'deki mesleki eğitim ve öğretimin güçlendirilmesi projesi (MEGEP) içindeki yaygınlaştırıcı okul yöneticilerinin, kuantum liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri*. Yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara-Türkiye.
- Genez, E. (2022). *Örgütsel dayanıklılık, algılanan örgütsel destek ve işe adanmışlığın işgören performansı üzerine etkileri: Covid-19 pandemisi sürecinde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş-Türkiye.
- George, D. & Mallery, P. (2016). *IBM SPSS statistics 23 step by step: a simple guide and reference*. London: Routledge.
- Godschalk, D. (2003). Urban Hazards Mitigation: Creating Resilient Cities. *Natural Hazards Review*. 4(3): 136-143.
- Kantur, D. & İşeri-Say, A. (2012). *Organizational Resilience: A Conceptual Integrative Framework*. *Journal Of Management And Organization*. 18(6): 762-773.
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS and AMOS 23 Applied statistical analysis*. Ankara: Nobel Academic Publishing
- Karagözoğlu, A. A. (2022). *Güçlendirici liderlik, örgütsel dayanıklılık, öz yeterlik ilişkisinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Elazığ: Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Karasar, N. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemi* (17. Basım). Nobel Yayın Dağıtım.
- Kosa, G. (2020). Yöneticilerin kuantum liderlik algularının incelenmesi üzerine nitel bir araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(2), 916-926.
- Kuzgun, Ş. (2022). *Örgütsel dayanıklılık kapasitesi, yeşil yenilik, algılanan yeşil örgütsel davranış, çevresel belirsizlik ve sürdürülebilirlik performansı arasındaki ilişkiler*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Meyer, A. D. (1982). Adapting To Environmental Jolts. *Administrative Science Quarterly*. 27(4): 515-537.
- Saylık, A. (2017). Okul müdürlerinin paternalist (babacan) liderlik davranışları ile Hofstedenin kültür boyutları arasındaki ilişki. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara-Türkiye.
- Seville, E., Porter, J. & Askew, G. (2008). *Enterprise Resiliency: A Sustainable Growth Imperative*. *Aviation Security*, 11-13 November 2008.
- Seyidoğlu, Y. (2020). *Öğretmen algularına göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile öğretmen performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Siirt: Siirt Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Sincer, S. (2021). *Öğretmen performansı, örgütsel sadakat ve karizmatik liderlik arasındaki ilişkinin incelenmesi: bir karma yöntem araştırması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Sözgün, E. (2021). *Okul yöneticilerinin hizmetkâr liderlik davranışları ile okul öncesi öğretmenlerin performans düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Siirt: Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sullivan-Taylor, B. & Wilson, D. C. (2009). Managing The Threat Of Terrorism In British Travel And Leisure Organizations. *Organization Studies*. 30(2-3), 251-276.
- Tufan, M. (2019). *Okul yöneticilerinin kuantum liderlik davranışları ile öğretmenlerin inisiyatif alma düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Turan, S. (2017). *Okul yöneticilerinin kuantum liderlik davranışlarının örgütsel zekâ düzeyine etkisi. (Zonguldak ili örneği)*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Vogus, T. J. & Sutcliffe, K. M. (2007). Organizational Resilience: Towards A Theory And Study Agenda. *Ieee International Conference*. 2007.
- Wilson, G. (2010). Multifunctional 'Quality' and Rural Community Resilience. *Transactions Of The Institute Of British Geographers*. 35(3): 364-381.
- Yoz, E. (2020). *Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin yordayıcısı olarak okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yurdunkulu, A., & Terzi, Ç. (2022). *Örgütsel Dayanıklılık Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 10(2), 133-150.



## EXTENDED ENGLISH SUMMARY

**Introduction:** In this study, teachers' perceptions of their own performance, as well as their views on their principals' quantum leadership, were examined in relation to various variables. The selection of variables in research is crucial and should be guided by a clear purpose and the specific needs of the study, aligning with the researcher's interests. To ensure relevance and focus, a comprehensive review of the literature was conducted, and related studies were analyzed. Based on these analyses and the researcher's interest, ten key variables were identified: gender, marital status, age, professional seniority, school level (primary, secondary, high school), number of teachers at the school, length of service at the school, educational attainment, length of service under the current principal, and teaching branch. Frequent, sudden, and unpredictable changes in the field of education in Türkiye significantly impact schools, staff, and administrators within provincial education organizations. Consequently, this study examines the resilience of the organization, the leadership characteristics of school principals, and teachers' performances. **Method:** In the study, teachers' perceptions of resilience regarding their administrators, their personal performance, and the organization were assessed based on their opinions. According to Karasar (2005), the survey model is a research approach that aims to describe past or current situations as they are. To observe the present situation, identify past conditions, and explore the relationships between them, a relational survey model was employed. The study aimed to measure teachers' perceptions of resilience concerning their administrators, their personal performance, and the organization, based on the teachers' feedback. According to Karasar (2005), the survey model is a research approach that seeks to describe past or current situations as they exist. To effectively observe the current circumstances, identify past conditions, and examine the relationships between these factors, the relational survey model was chosen for this study. The population of this study comprises 4,702 teachers employed in primary, secondary, and high school public schools in Düzce during the 2021-2022 academic year. To ensure that the sample accurately represents the population, the stratified sampling method was employed. Consequently, quantitative data were collected from a sample of 409 teachers. In this study, several scales were utilized to gather data: the Quantum Leadership Behaviors of School Administrators Scale developed by Erçetin, Potas, Açıklan, Turan, and Bisaso (2016), which comprises four dimensions; the Teacher Performance Evaluation Scale developed by Özgenel (2019), consisting of five dimensions; and the Organizational Resilience Scale, developed by the author, which includes three dimensions. Additionally, a personal information form was used to collect demographic and background data. For the data analysis within this research, several statistical methods were employed, including independent group t-tests, one-way analysis of variance (ANOVA), correlation coefficients, multiple variance analysis, and regression analysis. To identify the sources of differences following the One-Way ANOVA, the Scheffe test was applied when variances were homogeneous. In cases where the Scheffe test was inconclusive, the LSD test, which does not require the assumption of equal sample sizes, was utilized (Kayri, 2009). **Findings:** At the end of the the study it was observed that teachers who had worked with their current principal for 0-1 years had significantly higher perceptions of their principal's quantum leadership compared to those who had worked with the principal for 1-2 years. Teachers who had been with the current principal for 5 years or more had significantly higher perceptions of organizational resilience compared to those with 1-2 years. Additionally, teachers who had been with the current principal for 5 years or more perceived their own performance to be significantly higher than those who had worked with the principal for 1-2 years or 3-4 years. **Conclusion:** The analysis of teachers' perceptions regarding the quantum leadership levels of their school principals between these perceptions and various research variables, revealed several key findings. Male teachers reported higher perceptions of their principals' quantum leadership compared to female teachers. Teachers' perceptions of their principals' quantum leadership did not differ significantly based on marital status, age, professional

seniority, school level (primary, secondary, or high school), number of teachers at their school, or length of service at their current school. However, teachers with bachelor's degrees had higher perceptions of quantum leadership compared to those with master's degrees. Additionally, teachers who had worked with their current principal for 0-1 years had significantly higher perceptions of quantum leadership than those who had worked with the principal for 1-2 years. Teachers who had been with their current principal for 5 or more years also reported higher perceptions of quantum leadership compared to those with 1-2 years of service under the same principal. Furthermore, foreign language teachers perceived their principals' quantum leadership more positively than teachers of IHL vocational courses, skill courses, verbal courses, numerical courses, and PDR-Special education courses. The analysis of teachers' views on organizational resilience between variables revealed several important findings. Male teachers reported higher perceptions of organizational resilience compared to female teachers. Teachers' perceptions of organizational resilience did not significantly differ based on marital status, age, professional seniority, school level (primary, secondary, or high school), the number of teachers in their school, or length of service at their current school. However, teachers with bachelor's degrees had higher perceptions of organizational resilience compared to those with master's degrees. Additionally, teachers who had worked with their current principal for 5 or more years reported higher perceptions of organizational resilience than those who had worked with the principal for 1-2 years. In terms of teaching specialties, teachers of IHL vocational courses, PDR-Special Education, classroom teachers, and numerical course teachers had significantly higher perceptions of organizational resilience compared to foreign language teachers. Furthermore, PDR-Special Education teachers reported higher organizational resilience perceptions than teachers of verbal and vocational courses. The analysis of teachers' perceptions regarding their personal performance and the relationship between these perceptions and various study variables revealed several noteworthy results. Teachers' perceptions of their personal performance were consistent across variables such as gender, marital status, age, professional seniority, the number of teachers in their school, tenure at their current school, educational status, and teaching branch. However, it was found that teachers working in primary schools had higher performance perceptions compared to those working in secondary and high schools. Additionally, teachers who had been working with their current principal for 5 or more years reported higher performance perceptions than those who had been working with the principal for 1-2 years and 3-4 years.