

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



UZAKTAN EĞİTİMDE OKUL YÖNETİCİLERİNİN DEMOKRATİK TUTUM
VE DAVRANIŞLARI İLE ÖĞRETMEN MOTİVASYONLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİLERİN DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Burcu DİNÇ

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi Programı

AĞUSTOS, 2022

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



UZAKTAN EĞİTİMDE OKUL YÖNETİCİLERİNİN DEMOKRATİK TUTUM
VE DAVRANIŞLARI İLE ÖĞRETMEN MOTİVASYONLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİLERİN DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Burcu DİNÇ
(Y2012.490012)

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi Programı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Somayyeh SOYSAL

AĞUSTOS, 2022

ONAY FORM

ONUR SÖZÜ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Uzaktan Eğitimde Yöneticilerin Öğretmen Motivasyonundaki Etkisi” adlı çalışmanın, tezin tüm süreçlerinde bilimsel ahlak ve geleneklerine aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf olarak yararlanılmış olduğunu belirtir, onurumla beyan ederim. (22/07/2022)

Burcu DİNÇ

ÖNSÖZ

Tez danışmanım olarak bana her konuda yol gösteren, destekleyici, yapıcı ve yönlendirici tavırlarıyla hiçbir zaman emeğini ve vaktini esirgemeyen saygı değer hocam Doç. Dr. Somayyeh SOYSAL' a teşekkür ederim.

Tez çalışmam kapsamında ölçek formunu dolduran, tezimi yazma sürecinde desteğini ve sevgisini her zaman yanımda hissettiğim, motivasyonumu yükselten, eşim Halim Can DİNÇ 'e ve beni sevgiyle büyüten aileme teşekkür ederim.

Ağustos, 2022

Burcu DİNÇ

UZAKTAN EĞİTİMDE OKUL YÖNETİCİLERİNİN DEMOKRATİK TUTUM VE DAVRANIŞLARI İLE ÖĞRETMEN MOTİVASYONLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

ÖZET

Eğitim ve öğretim insanlığın varoluşu ile başlamış olup, günümüze kadar birçok yeniliklere uğramıştır. İlk eğitim bireylerden, yani eğitimcilerden alınırken, yazının icadı ile kitaplara, yani yazılı materyallere doğru bir yükseliş göstermiştir. Günümüzde ise eğitimin içerisinde teknoloji yer edinmeye başlamıştır. Bu gelişim eğitimciler ile bilgisayarlar olarak devam etmektedir. Bilgisayarlar aktif kullanılarak, yazılı materyaller artık günümüz teknolojisi ile zenginleşmek zorunda kalmıştır. Şu an akla gelen “Robotlar öğretmenlerin yerini alabilir mi?” sorusuna benzer olarak ortaya çıkan, bu yazılı kaynaklar da eğitimcilerin yerini alabilecek mi sorusunu düşündürmeye başlamıştır. Yaklaşık üç asırdır gerçekleştirilen uzaktan eğitim Türkiye’ye ise iki asır kadar sonra gündem konusu olmuş ve gerekliliği kısa süre içerisinde anlaşılmıştır. Uzaktan eğitim öğrenen, öğreten ve öğrenme kaynakları arasındaki sınırlılıkları ortadan kaldırmaya çalışan, bunu gerçekleştirebilmek için mevcut teknolojileri pragmatist bir yaklaşımla kullanan disiplinler arası bir alandır (Bozkurt, 2017). Günümüzde yaşadığımız pandemi dönemi ile eğitim öğretimde birçok kavram zorunlu değişikliklere uğramıştır. Bu değişikliklerin en büyük etkeni tüm düzey seviyelerinin uzaktan eğitime zorunlu geçişidir. Bu çalışmada, uzaktan eğitimde yöneticilerin öğretmenlere sağladığı motivasyon etkisinin araştırılması amaçlanmaktadır. Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli kullanılmış olup, özel okul ve devlet okulunda çalışan farklı branşlardan 403 öğretmene Okul Yöneticilerinin Demokratik Tutum ve Davranışları Ölçeği ve Öğretmen Motivasyonu ölçeği uygulanmıştır. Her düzey öğretmenin uzaktan eğitimi gerçekleştirirken ihtiyaç duyduğu motivasyon ve destek farklılık göstermektedir. Bu çalışma, uzaktan eğitim sürecinde öğretmenlerin nelere

ihtiyaçları olduğu, okul yöneticisinin rolü ve ğretmeni ile nasıl bir iletişim içinde olması gerektiği gibi birçok sorunun cevabını açıklığa kavuşturmuştur. Uzaktan eğitimin faydaları doğrultusunda; örgün eğitim ve uzaktan eğitim harmanlamış bir öğrenme yöntemi ile devam edecektir. Sonraki dönemler için, uzaktan eğitimde okul yöneticilerinin ğretmen motivasyonuna etkisi konusunda boşlukların tespiti ve bu boşlukların giderilmesi için bizlere ışık tutacaktır. Çünkü bir eğitimde öğrenmeyi ğretmen sağlar. Öğretmen motivasyonu ne kadar yüksek olursa, sınıf ortamına yansıtığı enerji de o kadar yüksek, öğrenme o kadar çeşitli ve kalıcı olacaktır.

Anahtar Kelimeler- Uzaktan eğitim, ğretmen motivasyonu

INVESTIGATION OF THE RELATIONS BETWEEN THE DEMOCRATIC ATTITUDES AND BEHAVIORS OF SCHOOL HEADQUARTERS AND THEIR MOTIVATIONS IN DISTANCE EDUCATION IN TERMS OF VARIABLES

ABSTRACT

Education and training started with the existence of humanity and has undergone many innovations until today. While the first education was taken from individuals, namely educators, with the invention of writing, it showed a rise towards books, that is, written materials. Today, technology has begun to take its place in education. This development continues as educators and computers. By using computers actively, written materials had to be enriched with today's technology. The question that comes to mind right now is "Can robots replace teachers?" Similar to the question of whether these written sources can take the place of educators, it started to make us think. Distance education, which has been carried out for about three centuries, became a topic of agenda for Turkey two centuries later and its necessity was understood in a short time. Distance education is an interdisciplinary field that tries to eliminate the limitations between learning, teaching and learning resources, and uses existing technologies with a pragmatist approach to achieve this (Bozkurt, 2017). With the pandemic period we live in today, many concepts in education have undergone compulsory changes. The biggest factor in these changes is the compulsory transition of all levels of education to distance education. In this study, it is aimed to investigate the motivational effect of administrators on teachers in distance education. In the research, the survey model, which is one of the quantitative research methods, was used, and the School Administrators' Democratic Attitudes and Behaviors Scale and Teacher Motivation Scale were applied to 403 teachers from different branches working in private and public schools. The motivation and support that teachers of all levels need while performing distance education varies. This research has clarified the answers to many questions such as what teachers need in the distance education process, the role of the school administrator and how he should communicate with his teacher. In line with the benefits of distance education; formal education and distance

education will continue with a blended learning method. For the following periods, it will shed light on determining the gaps in the effect of school administrators on teacher motivation in distance education and eliminating these gaps. Because the teacher provides learning in an education. The higher the teacher's motivation, the higher the energy it reflects on the classroom environment, the more varied and permanent the learning will be.

Keywords- Distance Education, Teacher motivation

İÇİNDEKİLER

ONAY FORM	i
ONUR SÖZÜ	i
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	ix
ÇİZELGELER LİSTESİ	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
I. GİRİŞ.....	1
A. Problem Cümlesi.....	2
B. Araştırmanın Alt Problem Cümleleri	2
C. Araştırmanın Önemi	3
D. Araştırmanın Varsayımları.....	3
E. Araştırmanın Sınırlılıkları	3
II. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	4
A. Uzaktan Eğitim	4
B. Uzaktan Eğitimin Tarihsel Gelişimi.....	5
C. Uzaktan Eğitimde Kullanılan Araçlar	6
D. Uzaktan Eğitim Sürecinde Ders Planlaması	6
E. Öğretmenlerin Uzaktan Eğitim Sürecindeki Motivasyonu	7
F. Okul Yöneticilerinin Öğretmen Motivasyonuna Etkisi	7
G. Uzaktan Eğitime Geçiş Süreci	8
1.Uzaktan Eğitimin Önemi	8
2.Uzaktan Eğitimin Olumlu Yanları	8
3.Uzaktan Eğitimin Olumsuz Yanları.....	9
H. Okul Yöneticilerinin Öğretmen Motivasyonuna Etkisi	10
1. Okul Yöneticisinin Önemi	10
2.Okul Yöneticisi ve Liderlik	10
3.Öğretmenlerin Okul Yöneticisi Algıları	11
4.Öğretmen Motivasyonunun Önemi ve Okul Yöneticisinin Sorumlulukları... ..	12
İ. Motivasyon Çeşitleri	13

1. Motivasyon Kavramı	13
a. İçsel Motivasyon	14
b. Dışsal Motivasyon	14
c. Fizyolojik Motivasyon	14
J. Motivasyon Artırmada Kullanılan Araçlar	15
1. Ekonomik Motivasyon Araçları.....	15
a. Maaş Arttırma (Ücret).....	15
b. Primli Ücret.....	15
c. Ödüllendirme	15
2. Psiko-Sosyal Araçlar.....	16
a. Statü ve Değer	16
b. Gelişme ve Başarı	16
c. Kendine Güven	17
3. Örgütsel ve Yönetsel Araçlar.....	17
a. Karara Katılma	17
b. Amaç Birliği	18
c. Yetki ve Sorumluluk Dengesi	18
K. Motivasyonu Etkileyen Faktörler	18
III. YÖNTEM.....	20
A. Araştırma Deseni	20
B. Çalışma Örneklemi.....	21
1. Katılımcı Seçimi, Araştırma Değişkenleri ve Araştırma Soruları	21
C. Verilerin Toplanması Süreci ve Veri Toplama Araçları	24
D. Verilerin Analizi	27
IV. BULGULAR	30
A. Tartışma Sonuç	50
B. Öneriler	51
VI. KAYNAKÇA	52
EKLER	55
ÖZGEÇMİŞ	59

KISALTMALAR LİSTESİ

N	:Number of cases(katılım sayısı)
OYDTDÖ	:Okul Yöneticilerinin Demokratik Tutum ve Davranışları Ölçeği
ÖMÖ	:Öğretmen Motivasyonu Ölçeği
Sig	:Significance(anlamlılık)
SPSS	:Statistical Package for Social Science
SS	:Standart Sapma
Std. Hata	:Standart Hata
vb	: ve benzeri

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge 1 Katılımcı öğretmenlerin karakteristiklerine yönelik betimsel istatistikler	22
Çizelge 2 Her iki ölçeğe ait “bu çalışma kapsamında” hesaplanmış iç tutarlılık katsayıları.....	26
Çizelge 3 Çalışma kapsamında gerçekleştirilen araştırma sorusu temelli analiz yaklaşımlarının türleri.....	27
Çizelge 4 Katılımcı değerlendirmelerine genel bakış.....	31
Çizelge 5 . Cinsiyet değişkenine yönelik bağımsız örneklem için t testi sonuçları	34
Çizelge 6 .Kurum türü değişkenine yönelik bağımsız örneklem için t testi sonuçları	35
Çizelge 7 Medeni durum değişkenine yönelik bağımsız örneklem için t testi sonuçları.....	36
Çizelge 8 Görev yapılan branş türüne yönelik tek yönlü varyans analizi sonuçlar ..	37
Çizelge 9 Öğretimsel faaliyetlerin gerçekleştirdiği düzeye göre yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlar.....	40
Çizelge 10 Yaş değişkenine yönelik yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlar	42
Çizelge 11 Eğitim durumu değişkenine yönelik yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlar.....	44
Çizelge 12 Mesleki deneyim düzeyi değişkenine yönelik yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlar	46
Çizelge 13 Ölçekler arası Pearson korelasyon ölçümüne yönelik betimsel değerler	48

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 . OYDTDÖ'den elde edilen ortalama toplama katılımcı puanlarının dağılımı	32
Şekil 2. OYDTDÖ'den elde edilen ortalama toplama katılımcı puanlarının dağılımı	32
Şekil 3. OYDTDÖ ve ÖMÖ'ye ait saçılma diyagramı.....	48

I. GİRİŞ

Bireylerin yaşam ile ilgili gerekli olan bilgi ve becerilerinin geliştirebilmesi, topluma uyumlu bir birey olabilmesi için okullar, kurslar vb. kuruluşlar tarafından sistemli ve planlı bir şekilde verilmesine eğitim denir. Eğitim, toplumun bir gerekliliğidir ve kurumdur. Bireye hizmet eden eğitim bilgi ve becerilerin gelişmesinde büyük rol oynar. Eğitim okullarda verilebileceği gibi kurslarda, eğitim kuruluşlarında, görsel ve işitsel materyaller aracılığı ile verilebilir.

Sürekli gelişen ve küreselleşen dünya ile eğitimde kendini geliştirmiş ve gelişmiştir. Eğitimin içerisine günümüzde teknoloji oldukça görmektedir. Teknolojinin gelişimi ile eğitimde kullanılan materyaller, sınıflarda kullanılan tahtalar, notların saklandığı alanlar gibi birçok şey değişime uğramıştır. Eğitimde teknoloji desteğini ve internet kullanımını hemen hemen her alanda görmeye başladık. Bu alanlarda sadece materyal desteğinden söz etmek elbette çok da doğru olmaz. Eğitimin kendisinde bile teknoloji desteğini görmektedir.

Uzaktan eğitime baktığımızda hayatımıza yeni girmiş bir kavram değil aslında, uzaktan eğitim yazılarak da olsa tarihte 18.yy'dan, itibaren görmektedir. Zaman, mekân ve materyal sorunlarının büyük bir kısmına bağlı kalmaksızın bireylere eğitim sunabilmektedir. Günümüzde ise yaşanan pandemi dönemi ile uzaktan eğitim gündem maddesi haline gelmiş ve mecburi bir kullanıma dönmüştür. Pandemi dönemi öncesine kadar nadir kullanılan ve çok alışık olmadığımız bir yöntem de olsa bu dönem ile uzaktan eğitimin ne kadar önemli olduğunu bize fark ettirdi. Bu farkındalık ile uzaktan eğitim bundan sonraki dönemde de aktif ve faydalı bir şekilde kullanılmaya devam edecektir.

Örgün eğitimde olduğu gibi uzaktan eğitimde de motivasyon kaynağı çok önemlidir. Motivasyonu etkileyen faktörlerin başında maaş varmış gibi görünse de aslında asıl motivasyon kaynağı kişinin mutlu olabilmesi ve iş veren tarafından kişinin değerli hissedebilmesidir. Eğitim sektöründe ise öğretmen motivasyonu oldukça önemli bir yer almaktadır. Bir eğitimin sağlam ve kalıcı olabilmesi öğretmene bağlıdır. Öğretmen motivasyonu ne kadar yüksek olursa verdiği eğitimde o derece kalıcı olur. Okul yöneticilerinin demokratik değer ve tutumu öğretmenlerin çalışma verimliliğini

en üst düzeye taşınmasına rol oynar. İyi bir okul yöneticisi öğretmeninin beceri ve çalışma azmini destekler onu motive eder.

Bu araştırmanın konusu uzaktan eğitim sürecinde okul yöneticilerinin sergilemiş olduğu demokratik davranış ve değerlerin öğretmen motivasyonuna etkisinin incelenmesidir.

A. Problem Cümlesi

Uzaktan eğitimde yöneticilerin öğretmen motivasyonundaki etkisi ne düzeydedir?

B. Araştırmanın Alt Problem Cümleleri

1. Pandemi döneminde öğretmenlerin yöneticilerinin demokratik tutumlarına ve davranışlarına ve kendi öğretimsel-mesleki motivasyonlarına yönelik düşüncelerinin *genel eğilimi* nasıldır?
2. Pandemi döneminde öğretmenlerin yöneticilerinin demokratik tutumlarına ve davranışlarına ve kendi öğretimsel-mesleki motivasyonlarına yönelik düşünceleri *cinsiyet değişkenine* göre nasıl ve ne derece değişkenlik göstermektedir?
3. Pandemi döneminde öğretmenlerin yöneticilerinin demokratik tutumlarına ve davranışlarına ve kendi öğretimsel-mesleki motivasyonlarına yönelik düşünceleri *medeni durum değişkenine* göre nasıl ve ne derece değişkenlik göstermektedir?
4. Pandemi döneminde öğretmenlerin yöneticilerinin demokratik tutumlarına ve davranışlarına ve kendi öğretimsel-mesleki motivasyonlarına yönelik düşünceleri *yaş değişkenine* göre nasıl ve ne derece değişkenlik göstermektedir?
5. Pandemi döneminde öğretmenlerin yöneticilerinin demokratik tutumlarına ve davranışlarına ve kendi öğretimsel-mesleki motivasyonlarına yönelik düşünceleri *eğitim durumu değişkenine* göre nasıl ve ne derece değişkenlik göstermektedir?
6. Pandemi döneminde öğretmenlerin yöneticilerinin demokratik tutumlarına ve davranışlarına ve kendi öğretimsel-mesleki motivasyonlarına yönelik düşünceleri *mesleki kıdem değişkenine* göre nasıl ve ne derece değişkenlik göstermektedir?
7. Pandemi döneminde öğretmenlerin yöneticilerinin demokratik tutumlarına ve davranışlarına ve kendi öğretimsel-mesleki motivasyonlarına yönelik düşünceleri *çalışılan grup değişkenine* göre nasıl ve ne derece değişkenlik göstermektedir?

8. Pandemi döneminde öğretmenlerin yöneticilerinin demokratik tutumlarına ve davranışlarına ve kendi öğretimsel-mesleki motivasyonlarına yönelik düşünceleri *çalışılan kurum değişkenine* göre nasıl ve ne derece değişkenlik göstermektedir?
9. Pandemi döneminde öğretmenlerin yöneticilerinin demokratik tutumlarına ve davranışlarına ve kendi öğretimsel-mesleki motivasyonlarına yönelik düşünceleri *çalışılan branş değişkenine* göre nasıl ve ne derece değişkenlik göstermektedir?
10. Pandemi döneminde öğretmenlerin yöneticilerinin demokratik tutumlarına ve davranışlarına ve kendi öğretimsel-mesleki motivasyonlarına yönelik düşünceleri arasında nasıl, ne yönlü ve hangi büyüklükte bir *ilişki* söz konusudur?

C. Araştırmanın Önemi

Araştırma, öğretmenlerinin uzaktan eğitim sürecinde karşılaştıkları durumlar, hazır bulunmuş düzeyleri, çalışma saatlerinin değişmesi vb. gibi konulardaki okul yöneticilerinin sağladığı imkanlar ile öğretmen motivasyonuna etkisi ve sonraki süreçte uzaktan eğitim veren öğretmenlere sağlanması gereken motivasyon için önemlidir. Yine bu araştırma sayesinde uzaktan eğitim sürecinde ders planlamasının daha verimli bir şekilde planlanması, okul yöneticilerinin uzaktan eğitimde gösterdikleri demokratik tutum ve davranışların sürece uygun olması için önemlidir.

D. Araştırmanın Varsayımları

Katılımcıların ölçek maddelerine verdiği cevaplar doğrudur.

Her branş öğretmenin motivasyon düzeyi farklıdır.

Uzaktan eğitimde öğretmen motivasyonları farklılık gösterir.

E. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın evreni İstanbul il merkezinde çalışmakta olan öğretmenler ile sınırlıdır.

II. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

A. Uzaktan Eğitim

İçinde yaşadığımız dünya ilk varoluştan bu yana sürekli olarak değişime uğramış ve canlıların yaşamı değişmiştir. Yaşadığımız çevrenin doğa yapısı, iklim koşulları gibi özellikleri her ne kadar yaşantımızı etkilese de yüzyıllardır gelişen imkanları da göz ardı etmemek gerekiyor. Her geçen yüzyılda hayatımıza bir yenilik gelmiş bu yenilikler sayesinde insanoğlunun yaşantısı kolaylaşmıştır. İçinde bulunduğumuz 21.yy bilgi çağı olarak adlandırılmaktadır.

Gelişen bilişim teknolojileri ile yaşantımızda birçok yenilik ve gelişim meydana gelmiştir. Bu gelişimlerin öne çıkan başlıkları arasında öğrenme süreçleri gelmektedir. Öğrenme süreçlerinde karşılaşılan bazı sınırlılıklar ortadan kalkmıştır. Bilgiye ulaşmak, elde etmek ve kullanmak kolaylaşmıştır. Öğrenme sürecindeki hızlı bilgi erişimi ile uzaktan eğitim kavramından bahsetmek mümkün. *Uzaktan eğitim*; geleneksel olan öğretme-öğrenme yöntemlerinin sınırlılıkları nedeniyle sınıf içi etkinlik olanağının olmadığı, eğitim etkinliklerini öğrenciler arası iletişimi hazırlanmış öğretim üniteleri ve çeşitli etkinlik ortamlarının belirli bir merkezden sağlandığı bir öğretim yöntemidir (Alkan, 1987). Bu öğrenme yöntemi ile daha fazla kişiye ulaşılabilir. Bilişim ve iletişim teknolojilerinin sunduğu imkanları kullanılarak uzaktan eğitimi etkin hale getirebiliriz. *Uzaktan eğitim*; kaynak ve alıcıların öğrenme-öğretme süreçlerinin büyük bir bölümünde birbirlerinden ayrı (uzak) ortamlarda bulunduğu, alıcılarına “öğretim yaşı, amaçları, zamanı, yeri ve yönetimi” vb. konusunda “bireysellik”, “esneklik” ve “bağımsızlık” olanağı tanıyan, öğrenme - öğretme süreçlerinde yazılı ve basılı materyaller, işitsel araçlar (telefon, radyo), görsel -işitsel teknolojiler (televizyon, video) ve yüz yüze eğitim (akademik danışmanlık) gibi materyal, araç, teknoloji ve yöntemlerin kullanıldığı, kaynak ile alıcılar arasındaki İletişim ve etkileşimin ise televizyona ve bilgisayara dayalı etkileşimli/tümleşik teknolojilerle sayıldığı planlı ve sistematik bir eğitim teknolojisi uygulamasıdır (Uşun, 2006). Uzaktan eğitim, kullanılmakta olan öğrenme süreçlerinin dışında zaman ve mekân tanımsızın her imkânda eğitimin sağlanmasıdır.

B. Uzaktan Eğitimin Tarihsel Gelişimi

Uzaktan eğitimin tarihinde ilk mektuplaşmaları görmekteyiz. Baston gazetesinde mektup ile ders verildiği görülmüştür. 1890'lı yıllarda Avustralya'daki Queensland Üniversitesi kampüs dışına açık olan bir eğitim programı yürütüldüğü görünmektedir (Demir, 2014). 1900' lü yıllardan sonra çoğu okul radyo ile uzaktan eğitim vermeye başlamıştır. *Uzaktan eğitim*, terimi ilk defa Wisconsin Üniversitesinin 1892 Yılında bahsedilmiş olup yine ilk kez aynı üniversitenin yöneticisi olan William Lighty tarafından 1906 yılında yazılan bir yazıda bu terim kullanılmıştır (Uşun, 2006). Williams ve Pabrock'a göre *uzaktan eğitim* üç evreden oluşmaktadır:

- 1.1860-1960: Basılı materyal, radyo yayınları ve video kasetlerle,
- 2.1960- 1990: Çift yönlü ses ve video yayınları, eğitim amaçlı bilgisayar diskleri ile,
3. 1990 - : Hibrit teknolojiler, sanal sınıflar ve İnternet teknolojileri ile (Williams ve Pabrock, 1999).

Uzaktan Eğitimin Dönem ve Evreleri (Bozkurt, 2016)

Dönem	I. Dönem	II. Dönem	III. Dönem
	Yazışarak	Görsel- İşitsel Araçlar	Bilişim Tabanlı

Evre	1720	1925	1970	1980	1990- ...
	Mektupla	Radyo ve TV	Açık Üniversite	Telekonferans	İnternet- Web

Türkiye' de uzaktan eğitim 1970'li yıllarda başlamış olup, asıl kullanılmaya başladığı yıl 1980' li yıllar olarak görülmektedir. İlk yıllarda uzaktan eğitim daha çok mektup ve radyo – video gibi iletişim araçları görülmüştür. 1980 sonrasında; Anadolu Üniversitesi ile bilimsel temele dayalı, toplumsal ihtiyaçları karşılayan niteliklerle başlayan bu yeni süreç günümüzde birçok üniversitenin profesyonelce gerçekleştirdiği bir eğitim- öğretim halini almıştır (Demir, 2014). Mektuplaşma ile başlayan uzaktan eğitim serüveni gelişen teknoloji ile hem çevrimiçi hem de çevrimdışı öğrenmeyi etkin hale getirerek çok sayıda bireye ulaşmıştır.

C. Uzaktan Eğitimde Kullanılan Araçlar

Uzaktan eğitimde öğrenmenin gerçekleştirilebilmesi ve öğrenmeyi kalıcı kılmak için ders anlatımında konuya uygun araç kullanmak gerekmektedir. Uzaktan eğitim araçlarına baktığımızda kullanılan araçlar; video konferans, sesli konferans, radyo, mektup, televizyon vb. gibidir. Günümüzde en çok kullanılan araç ise internet diyebiliriz. İnternet erişimi sayesinde çevrim içi tüm öğrenme planlamaları yapılabilir ve dünyadaki birçok eğitim materyaline kolay erişim sağlanabilmektedir. İnternet tabanlı uzaktan eğitim, gelişmiş teknolojik araçlar eşliğinde birbirinde mekânsal olarak uzak olan öğrenciler ve öğretmenlerin karşılıklı olarak bilgi alış-verişinde bulunması şeklinde ifade edilebilmektedir. Hayatımıza internet girene kadar olan uzaktan eğitim süreci kurslar, sanal sınıf ortamları ve açık üniversiteler şeklinde uygulanmıştır. Uzaktan eğitimde de internetin en yaygın biçimde kullanılmasının nedeni etkileşimin fazla olmasıdır örneğin sanal sınıf oluşturulabilir, sanal gezi düzenlenebilir. Uzaktan öğrenmenin etkili ve kalıcı olmasını sağlamak için, ders içerisinde kullanılan araçların internet erişiminin olması öğrenme sürecini kolay kılmaktadır.

D. Uzaktan Eğitim Sürecinde Ders Planlaması

Ders planlamak, bir eğitimcinin en önemli görevlerinden biridir. Her ne kadar bir eğitimci için ders planlaması kolay bir işlem gibi görünse de aslında çok karmaşık bir görevdir. Öğretmen ders planını oluştururken, eğitimin amacına ulaşması için yapılabilecek en iyi etkinliği bulmalı, araç – gereçleri kullanmalı ve konuya bağlı olarak en uygun yöntem ve tekniği bulmalıdır. Eğitimde planlama süreci, öğretim etkinliklerinin doğru ve en düzenli bir şekilde belirli bir akışa ve sistematığe dayalı olarak nasıl yürütüleceğinin önceden ortaya konmasıdır (Demirel, 2007). Ders planlaması, verimli bir dersin geçmesini sağlamaktadır. Yüz yüze yapılan derslerde nasıl ders planlaması önemli ise uzaktan gerçekleştirilen derslerde de aynı kural geçerlidir. Hatta uzaktan eğitimde öğrenmenin etkili kılınabilmesi için ders planlamasının daha dikkatli bir şekilde oluşturulması gerekmektedir.

Uzaktan eğitimde iyi bir öğrenme ortamı için bireyin; yeterli bilgi, birikim, donanım, güçlü bir iletişim ve en önemlisi yüksek motivasyona sahip olması gerekmektedir. Uzaktan eğitimde kullanılan birçok araç olmasına rağmen günümüz

teknolojisi ile en sık ve kolay kullanımı olan internet erişimiyle gerçekleştirilmektedir. İnternet erişimi sayesinde de ders planlamasını etkili kılmak için çok fazla kullanılabilir araçlar mevcuttur. 21.yy. getirdiği teknolojik imkanlar ile web 2.0 araçları ders içerisinde etkin kullanılmaktadır. Bu araçlar sayesinde görsel, işitsel ve bilişsel algılar yükselmekte ve öğrenmeyi kalıcı kılmaktadır. Web 2.0 araçlarının tercih edilmesinin en önemli sebeplerinden biri, web 1.0 araçlarından farklı olarak sadece verilen bilgilerin ekranda okunmasından çok, ortak bir akılla birçok kullanıcıyı bir arada sosyal ve daha aktif bir ortamda aynı hedefe ya da ürüne odaklayabilmesidir (O'Reilly, 2007). Web 2.0 araçlarının kullanımı sayesinde öğrenenlerin eş zamanlı olarak içeriklere erişme ve geliştirme imkanları sağlar. Kullanılan bu araçlar ile öğrenme daha eğlenceli, daha kolay ve daha kalıcı hale gelmektedir.

E. Öğretmenlerin Uzaktan Eğitim Sürecindeki Motivasyonu

Öğrenmenin gerçekleşmesinde ilk etken öğretmen olup ders içi etkinlikler motivasyon kavramıyla her zaman doğru orantılıdır. Motivasyon yüksek olduğu takdirde hem öğrenme ortamı daha etkili olur hem de daha kalıcı öğrenme gerçekleşmiş olur. Öğretmen motivasyonu ne kadar yüksek olursa, ders içinde konu aktarımı da o kadar yüksek olur. Ancak 2020 yılındaki pandemi sebebiyle alışlagelmiş örgün eğitimin yanında hayatımıza uzaktan eğitim süreci hızlı bir şekilde girdi. Sınıf ortamından çok farklı olan uzak eğitim öğretmenlerin çok hazır olmadığı her şeyin sanal olduğu bir eğitim sistemidir. Bu durum öğretmen motivasyonunu da etkilediği düşünülebilir.

Uzaktan eğitim ile eğitim sistemindeki değişiklikler öğretmen motivasyonunu etkilese de hızlı adaptasyon sürecinin tamamlanması için okul kültürünün ve yöneticilerin yeri büyük önem taşıyor. Okul yöneticisi öğretmenin ihtiyaçlarına yönelik eksiklerin giderilmesi ve motive etmesi uzaktan eğitim sürecindeki eğitimin kalitesini doğrudan etkilediği düşünülebilir.

F. Okul Yöneticilerinin Öğretmen Motivasyonuna Etkisi

Örgütlerde ve işlerde verimi güçlendiren etkenler vardır. Bu etkenler bazen çalışma saati bazen kullanılan makine bazense çalışan kişi etkilemektedir. Eğitim sektöründe ise bu durum tamamen insan ile gerçekleşir. İnsan verimliliği ne kadar yüksek olursa iş verimliliği de o kadar yüksek olur. Eğitimde verimliliğin

sağlanabilmesi öğretmen motivasyonu ile ilgilidir. Öğretmen motivasyonu ile okul müdürleri ilgili olmalıdır. Öğretmen motivasyonunu etkileyecek etkenleri göz önünde bulundurarak onları sağlamalıdır. İşyerinin çalışma saatleri, verilen ücret, çalışmalar üzerindeki denetimin niteliği, kuruluşun personel politikası ve uygulamalar ile diğer şartlar da çalışanların motivasyonu üzerinde etkili olmaktadır (Bingöl, 1984: 29). Ayrıca öğretmeni motive etmek güveni artırma ve işini sevmesini de etkiler böylece öğretmenlerde kendilerini geliştirme ve uygun davranış sergileme konusunda özenli davranacaklardır.

G. Uzaktan Eğitime Geçiş Süreci

1.Uzaktan Eğitimin Önemi

İçinde yaşadığımız evren sürekli olarak değişmekte ve gelişmektedir. Her geçen yüzyılda insan hayatını kolaylaştıracak ve değiştirecek birçok teknolojik gelişmeler görülmektedir. Bu değişim ve gelişim her şey de olduğu gibi alınan eğitimi de etkilemektedir. Eğitim süreci de gelişen ve sabit durmayan bir kavramdır. Sürekli gelişmesine rağmen geleneksel eğitimde; eğitim verilen kurumların kapasitesi, maddi imkanların değişkenliği, kullanılan materyallerin kısıtlılığı gibi bazı sıkıntılar devam etmektedir. Bu sıkıntıları tamamen ortadan kaldırmaya da en aza indirmek uzaktan eğitim ile mümkün. Uzaktan eğitim her birey için önemlidir, eğitim ve öğretimde fırsat eşitliğini sağlar; çocuklar, gençler, engelli kişiler, çalıştığı için okula gidemeyenler, coğrafi nedenlerden dolayı okula gidemeyenler vb. gibi konularda kendini geliştirmek isteyenler gibi herkes uzaktan eğitimden faydalanabilir (Yıldız, 2004:201).

2.Uzaktan Eğitimin Olumlu Yanları

Uzaktan eğitim ile geleneksel öğretim süreçlerinin dışına çıkılarak ortama, mesafeye ve maliyete bakmaksızın öğretim süreci ortaya çıkmıştır. Eğitim, daha az maliyetli, daha çok kişiye hitap eden ve zamanı daha aktif kullanabildiğimiz bir sürece dönüştürmüştür.

Uzaktan eğitim sürecinin faydaları aşağıda bahsedilmektedir.

- Uzaktan eğitim, öğrenme sürecini mekân ve zaman olarak çeşitlilik sunmaktadır.

- Uzaktan eğitim sayesinde kullanılan materyaller daha teknolojik hale gelmiş ve kalıcılığı arttırmıştır. Kullanılan materyaller geleneksel öğrenmeye göre daha zengin çeşitliliğe sahiptir.
- Uzaktan eğitimde kullanılan ders içi materyaller, geleneksel eğitime göre maliyeti daha düşüktür.
- Uzaktan eğitimde kullanılan ders materyallerine erişim geleneksel eğitime göre daha kolaydır.
- Kırsal ve kentsel bölgelerde yaşayan bireylerin eğitimdeki fırsat eşitsizliğini ortadan kaldırmaktadır.
- Uzaktan eğitim, yetişkin düzeyindeki bireylerin yaşam boyu öğrenme ihtiyaçlarını karşılamakta büyük rol oynamaktadır. Bireylere bağımsız olarak gelişim imkânı vermektedir.
- Eğitimdeki bilgilerin hızlı ve verimli bir şekilde bireye aktarılmasını sağlamaktadır.
- Uzaktan eğitim, bireylerin özel ders alımlarındaki imkanları kolaylaştırmıştır.
- Uzaktan eğitim, öğrenme sürecinde hem senkron hem de asenkron şekilde ders planlamasına olanak sağlamaktadır.

3.Uzaktan Eğitimin Olumsuz Yanları

Uzaktan eğitim, öğrenme sürecini etkilediği kadar davranışsal olarak da bireyleri etkilemektedir. Geleneksel eğitimde, bireyler sadece eğitim almıyor aynı zamanda aynı ortamda bulunarak iletişimlerini artırıyor ve daha çok sosyalleşmeye imkân buluyorlar. Uzaktan eğitimde ise bireyler aynı ortamda bulunmadığı için iletişim kurma ve aktivite gerçekleştirme sıklıklarında düşmüş olup bireyleri davranışsal olarak olumsuz etkilemiştir. Horzum' a (2003) göre; uzaktan eğitimin olumsuz yanları da vardır ve bunlardan biri öğrencilerin sosyalleşmesini engellemekte, bazı uygulamalı derslerin uzaktan eğitimle verilmesinde uygulama problemleri yaşanmakta ve sağlıklı öğrenme ortamının gerçekleşmemesi gibi.

Geleneksel eğitime göre, eğitimcilerin iş yükü artmış olup materyal ve içerik hazırlamak için daha fazla vakit harcamaları gerekmektedir. Ayrıca uzaktan eğitimde, öğrencilerin dikkatleri çabuk dağılabilmekte ve eğitimciler öğrencilerin dikkatini çekip derse katılımını arttırmaya yönelik ekstra çalışmalar planlamak durumundadır.

H. Okul Yöneticilerinin Öğretmen Motivasyonuna Etkisi

1. Okul Yöneticisinin Önemi

Bir okulun kalitesi, verimliliği, yetkinliği ve kültürünün iyi olması yöneticisine bağlıdır. Okul yöneticisi ne kadar bilgi ve beceriye sahip olursa okul ortamını ve çalışma planını bu yönde planlar. Okul yöneticisi bağlayıcı bir görevdedir. Okul yöneticisi, öğrenci başarısına önem verir, öğrenci başarısı için planlamalarını denetler ve gerekli düzenlemeleri gerçekleştirir. Balcı'nın Edmons'dan aktardığına göre, okul yöneticileri, öğrenci başarısına önem vermeli, öğrenci başarısı için öğretmenleri karar sürecine katmalı, okulun eğitim programlarını anlamalı, öğrenci ve personele yönelik yüksek beklentilere sahip olmalıdır (Balcı, 1993: 23). Okul yöneticisi hem öğrenciyi hem öğretmeni hem veliyi hem de okulda çalışan tüm personeli düşünerek yöneticilik yapmalıdır. Sadece yönetici olmak değil, yöneticiliğe dair her şeyi hayat felsefesi edinmelidir. Otorite kurmak ve emir komuta sistemi ile okul yönetmek okul yöneticiliğini tam yerine getirmek değildir. Bir iş birliği sağlayarak sağlıklı okul iklimi yaratmalıdır. Okul yöneticilerinin görevi sadece yasal işleri yapmak olmamalı yani resmi görevlerinden İbaret olmamalı. Okul yöneticisi okulda olan her etkeni en verimli şekilde kullanarak, okulu amaçlarına uygun bir biçimde yönetebilmelidir.

Fikirlere, yeniliklere açık verimli bir okul iklimi için bütün etkenleri değerlendirebilmelidir bir okul yöneticisi. Çalışanlarını dinlemeli sorunlarına çözüm üretmelidir. Çalışanlarının taleplerini dikkate almalı ve neden bu taleplere ihtiyaç duyulduğu üzerine çalışma yapılmalıdır. Baktığımızda öğrenci başarı öğretmen başarısının bir sonucudur ve öğretmen çalıştığı kurumda ne kadar mutlu ve istekliyse bu sınıf ortamını da etkiler. Okul yöneticisi tüm çalışanların motive olmasında etkili olmalıdır.

2.Okul Yöneticisi ve Liderlik

Bir okulda en verimli okul kültürünü sağlayacak olan kişiler yöneticiler olarak görülmüştür. İyi bir yönetici iyi bir öğretmen motivasyonu iyi bir öğretmen motivasyonu iyi bir sınıfı temsil eder. Doğal olarak bir öğrencinin başarısı bile okul yöneticisinin okulda sağladığı etkiden etkilenmektedir. Bu anlamda okul yöneticisi belli beceri ve yeteneklere sahip olmalıdır. Bu yeteneklerin başında liderlik özelliği gelmektedir. Daha kaliteli bir eğitim öğretim ortamının sağlanmasında okul yöneticilerinin liderlik yeterliklerine bağlı olduğu görülmüştür (Çelik, 2001:7). Lider

özelliikli bir yönetici yol göstericidir, çözüm odaklıdır. Eğitim örgütlerinde yapılan araştırmalar, okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin güdülenme, motivasyon sağlama ve iş doyumunu düzeyleri arasında bir anlam olduğunu göstermektedir (Kabadayı, 1982). Lider özelliklere sahip olan yöneticiler ekibini daha motive bir şekilde yönetmektedir.

Liderlik bir yetenek gibi görünmekteyken yöneticilik bir beceridir. Her yönetici lider özellikli olmak zorunda değildir ya da her lider kişinin yönetici olma gibi bir zorunluluğu yoktur. Fakat yönetici olan bir kişinin lider özelliklere sahip olması onu yaptığı işlerde bir adım öne taşıyacaktır. Problem ile karşılaşıldığında onu çözüme ulaştırmak olsun, grup çalışması olsun hepsini iyi bir şekilde yönetecektir. Aynı şekilde stres zamanlarını da yönetme konusunda daha hızlı ve soğukkanlılıkla yönetebilecektir. Bu bağlamda lider özelliklere sahip bir yönetici yönetmekten ziyade yol gösterici bir rolü üstlenir.

3.Öğretmenlerin Okul Yöneticisi Algıları

Bir okulda en sağlıklı okul kültürü iş birliği içinde çalışmaktan geçer. Çalışan personel, öğrenci, öğretmen ve idari kadro hepsi birbiri ile bağlantı içinde olduğu unutulmamalıdır. Bir okul ortamına baktığımızda en önemli kriterlerden birinin öğretmen yönetici arasındaki iletişim ilişkisinin olduğu görülmektedir. Bir öğretmen yöneticisi ile sağlıklı iletişim kurabilirse işlerin planlanmasından da problemlerin çözümlerinin de hız kazanmış olur. Okul yönetim sürecinde yer alan iletişim süreci, kişi ve gruplar arası ilişkileri geliştirmek, görevleri gerçekleştirmek, haberleşme sağlama ve etkili bir koordinasyonu kurmayı sağlamaktır (Taymaz, 2007).

Bir yönetici okul ile ilgili aldığı bir kararda öğretmenin görüşünü dahil edebilmeli. Sınıf ortamını bilen, okul ortamını bilen hatta veli profilini tanıyan ve daha fazla bilgiye sahip olan kişi öğretmendir. Geleneksel eğitim öğretim ortamına baktığımızda ise okul yöneticileri sadece üst kademli, kara alan ve uygulatan kişi olarak görülmektedir. Öğretmenlerin yöneticileriyle ilgili görüşlerine baktığımızda genellikle kararlarda danışmayan, öğretmen motivasyonunu düşünmeyen ve sadece idari kısmı düşünerek kararları yürütmesi olarak görmektedir. Oysaki içinde bulunduğumuz 21.yy da yönetici artık sadece yönetmek değil artık lider özellikleri de taşıyarak bir yol göstericidir. Etkili yönetimde liderlik ve iletişim okulda öğretmen kalitesinin ve motivasyonun artmasına da yardımcı olabilmektedir (Cemaloğlu, 2002).

4.Öğretmen Motivasyonunun Önemi ve Okul Yöneticisinin Sorumlulukları

Sorumluluk kelimesi iş ile ilgili yapılması istenilen niteliklerdir. Okul yöneticilerinin de görevi ile ilgili olarak birçok sorumluluğu vardır. Yönetici sorumluluğu ise bir kurala uyma zorunluluğu olarak tanımlanabilir. Bir yöneticinin görevini en iyi şekilde yerine getirmesi sorumluluk ile kurallara uygun davranmasıdır (Taymaz, 2000). Yönetici sorumluluğunda, ilk akla gelen hukuksal sorumluluk olsa da etik sorumluluk çok önemlidir. Tüm çalışanlar ile eşit bir şekilde çalışmalı ve planlamalarını gerçekleştirmelidir. Çalışanları ile iletişimi iyi tutabilmelidir. Yönetimsel sorumlulukta güven kavramı yakından ilişkilidir. Karşılıklı güven motivasyonu ve başarıyı da arttırır. Kişi her ne kadar yetenekli olsa da bunu yeteneği doğru kullanabilmek sorumluluğa bağlıdır. Bir okul yöneticisinin sorumluluklarını yerine getirmesi okulda iş anlamalında güvenli bir ortam oluşturur. Sorumluluklarını yerine getiren yönetici iş dağılımını ve planlamasını doğru bir şekilde gerçekleştirir. Güvenli ortam oluşan bir okul örgütünde çalışanların yöneticilerine duyduğu güven öğretmen motivasyonunu olumlu yönde etkileyecektir. Bir eğitim yöneticisi liderliği çalışanları arasındaki ilişkide önemli yer tutmaktadır. Lider okul yöneticisi sorumluluklarını aktarır, bilgi ve becerilerini paylaşır, öğretmenleri sorumluluk alma konusunda cesaretlendirir. Öğretmenlere sorumluluklarını sadece bir görev olarak vermez, onların sorumluluklarını alma konusunda cesaretlendirir. Bu öğretmen motivasyonunu olumlu yönde etkilemektedir. Öğretmen motivasyonu olumlu yönde olması gerçekleştirdiği görevin başarısını arttırır. Motivasyonu yüksek olan bir öğretmen kendini geliştirme konusunda da güdülenme beklemez. Yöneticisi belli sorumluluklarını verse de vermese yapması gereken işi bilir.

Bir yöneticinin belli sorumlulukları vardır. Okul kültüründe sorumluluklarını bilen ve yerine getiren yönetici güvenli ve iletişime açık bir ortam oluşturur. 21.yy becerilerini de bilerek sorumluk almaktan çekinmeyen ve sorumluluk verirken çalışanını motive eden yönetici okulunda mutlu çalışanların olduğu ortamı oluşturur. Motive edilmiş bir bireyin işi ve işi ile ilgili verilen sorumluluklarındaki başarısı her zaman yüksek olur.

İ. Motivasyon Çeşitleri

1.Motivasyon Kavramı

Her konuda motivasyon kavramını görmekteyiz. İş, eğitim, oyun, aile, arkadaş vb. gibi. Peki motivasyon dediğimiz kavram nedir? Nasıl oluşur? ya da motivasyonun artması azalması bizi nasıl etkiler? Motivasyon çeşitleri nelerdir gibi birçok soru ile karşılaşmaktayız. Motivasyon en genel tanımıyla; en verimli ve en etkin çalışma enerjisidir. Motivasyon, bireyin beklenen nitelikte ve nicelikte görevini yapması için etkilemek anlamını taşır (Başaran,1984). İlgilendiği işi severek yapma ve çalışmaktan mutlu olabilmektir. Motivasyon, bireylerin iş yerlerindeki güven ortamının oluşmasında ve işe karşı tutumlarında olumlu etkiler yaratmaktadır.

Günümüzde vaktimizi en çok geçirdiğimiz yer iş yerimizdir. İş yerimizdeki olumlu ya da olumsuz her durum bizim kişisel hayatımızı da etkilenmektedir. Bu anlamda motivasyon kavramını en çok iş hayatımızda görmekteyiz. İş hayatımızda gördüğümüz motivasyonda bireyler biz ne için, kimin için çalışıyorum sorusunu kendine sürekli olarak sormaktadır. Bireysel isteklerimize göre cevap verdiğimiz bu sorularda en tepkisel durumları iş ortamında yaşadığımız olumsuz şartlarda görmekteyiz. Bir iş yerinin birçok motive etme durumu vardır. Bunlar maaş, ödül- ceza ya da psikolojik güdüleme. Bireylerin ihtiyaçları farklılık gösterdiği gibi motivasyon kavramında etkilenme durumları da farklılık göstermektedir. İş yerindeki yöneticinin buradaki rolü büyüktür. Yönetici çalışanına olumlu etkide bulunacak en doğru motive çeşidini seçebilmelidir. Kişinin motivasyon çeşitlerine göre motive etmesi gerekmektedir ki çalışanlardan istediği en verimli sonucu alabilsin. Güven ortamı oluşturan yöneticinin iş yerindeki problemleri çözmesi de hızlı olacaktır. İş ile özdeşmiş olan bir bireyin sorunu çözme kendiliğinden oluşacağından, yönetiminde bireyi motive etmesi kolay olacaktır (Başaran,1982).

Okul ortamında motivasyonu biz genellikle öğrencilerin ders çalışma, okula gelme ya da ödev yapma motivasyonu olarak düşünsek de bir okulda öğretmen. Motivasyonu büyük önem taşımaktadır. Çünkü motive olmuş bir öğretmen sınıfını da motive eder ve derslerini en etkin şekilde işlemek için elinden geleni yapar. Yönetici çalışanına daha iyi iş yaptırmayı amaçlar, bunu yapmak için de kişiye uygun en uygun güdüleme yöntemini seçmelidir (Başaran, 1984). Eğitim alanı diğer iş ortamlarından farklı tutulmalıdır çünkü baktığımızda çalışan öğretmen gelecek nesile yetişen öğrenci

ortamı var. Bir okul yöneticisi çalışan öğretmeninin nasıl motive olacağını bilmeli ve ona göre güdülemelidir. Motive olmuş bir öğretmen gelecek nesili de o yönde etkileyecektir.

Motivasyonu etkileyecek olan etkenleri 3 başlıkta toplamamız mümkündür. Bunlar;

a. İçsel Motivasyon

Dış etkenlerden bağımsız olarak bireyin kendi için belirlediği ve kendinin oluşturduğu motivasyon türüdür. Kişinin kendini motive edebilmesi ve dıştan hiçbir motiveye ihtiyaç duymamasıdır. Bunu biraz kendini gerçekleştirme olarak da görebiliriz. Kendini gerçekleştirmiş olan birey kendini de motive edebilir ya da kendisine neyin iyi geldiğini kolayca bulabilir. Kendini motive edebilen birey, çalıştığı ortamda daha mutludur ve daha verimlidir kimseye ihtiyaç duymaksızın verimliliğini maksimum seviyeye çıkabilir. Bir amaca ulaşmak için de içsel motivasyon dışsal motivasyona göre daha hızlı şekilde bireyin işlevini etkilemektedir. İçsel motivasyon sayesinde bireyin; hedef belirleme, kararlı olma, kendine olan güveni artar.

b. Dışsal Motivasyon

Dışsal motivasyon, dış faktörler ile iş verimliliğini artırma anlamına gelmektedir. Bu faktörlerden bazıları; maaş, ödül, statü ve çalışma ortamının güvenliğidir. Dışsal motivasyonu biz genellikle ödüllendirme olarak tanımlamaktayız. Bir işin iyi verim alacak şekilde sonuçlanması ile alınan ödül motivasyonu artırır. Bu bir sonraki işlerinde ödül alma arzusu ile verimliliğin artmasıdır. Dışsal motivasyonda kullanılan ödüller bireyin işe başlamadan önceki davranışlarını motive etmekte önemli bir araç olarak kullanılır. Başlangıçta artan motivasyon ile birey işini daha özverili bir şekilde yapar ve iyi sonuç alır.

c. Fizyolojik Motivasyon

Fizyolojik olan ihtiyaçlar kişinin doğumuyla beraber başlar aslında. Doğal ihtiyaçlar olduğu için kişinin diğer tüm ihtiyaçlarının önüne geçer. Birey önce fizyolojik ihtiyaçları yönünde güdülenmelidir. Kalacak yeri olmayan bir kişinin ya da karnı aç olan bir kişinin ilk aşamadaki motive edilmesi fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamak olacaktır. Fizyolojik olan ihtiyaçlar için motivasyon kavramını aslında ilk aşamada görmekteyiz. Bireyin önce kendini güvende hissetmesi gerekiyor ki diğer tüm işlere odaklanabilsin, iş verimliliğini arttırsın.

J. Motivasyon Artırmada Kullanılan Araçlar

1. Ekonomik Motivasyon Araçları

Bir iş yerinde çalışanların çalışma nedenlerinden en önemlisi ekonomik sebeplerdir. Kişi her ne kadar sevdiği işi yapsana ekonomik geçimini de gerçekleştirmek zorundadır. Bu nedenle çalıştığı kurumdaki ekonomik imkanlar kişinin iş ile ilgili motivasyonunu doğrudan etkilemektedir. Maaşı iyi olan bir çalışan işini daha özverili ve daha istekli bir şekilde yapmaktadır. Maaşı iyi olmayan bir çalışan işi ile ilgili kavramları sorgulamaya başlar. İş kaçta başlıyor? İş kaçta bitiyor? İş yükü ne derece? ya da çalışma şartlarım ile aldığım maaşım doğru orantılı mı? şeklinde kendine sorular sormaya başlar. Aldığı cevaplar yetersiz geldiği takdirde çalışan kişinin motivasyonu düşmektedir. Bu doğrultuda ise motivasyonu düşen bir çalışan işini verimli şekilde gerçekleştiremeyecektir. Çalışan kazandığı maaşı ile kendi ihtiyaçlarını maksimum dereceye çıkarmak ister. Ekonomik araçlar bu anlamda büyük önem kazanmaktadır. Kişi motivasyonun artırılmasında kullanılan ekonomik araçlar arasında, ücret, prim, ödül ve sosyal yardımlar gelmektedir (Acuner, 2010, s48). Kişinin motivasyonunu arttırmada kullanılan ekonomik araçları 3 başlıkta inceleyebiliriz. Bunlar;

a. Maaş Arttırma (Ücret)

Ekonomi deyince bir çalışanın aklına ilk gelen kelime maaş, iş yerinden elde ettiği kazancıdır. Kişinin yaşamı için gerekli olan geçimi, satın almak istediği araç ve gereçleri, faydalanmak istediği diğer tüm hizmetler için en baskın motive aracı maaştır (ücrettir).

b. Primli Ücret

Bir iş yerinde kişinin çalıştığı iş kadar ekstra ücret alması çalışanın motivasyonunu doğrudan etkilemektedir. Eğitim sektöründe çok karşımıza çıkmasa da ticari alanlarda oldukça sık görmekteyiz. Kişi çok daha fazla ücret alabilmek için iş yerinde daha fazla özveride bulunacaktır ve verimliliğin artışı etkileyecektir.

c. Ödüllendirme

Çalışma ortamında çalışan kişinin onura edilmesi olması motivasyonunu doğrudan etkilemektedir. İş yerinde yapmış olduğu başarılı bir iş sorumluluğunun ardından iş veren tarafından alınan bir ödül kişinin motivasyonun artışında büyük

etkiye sahiptir. Kişi arttırmış olduğu motivasyonu ile işinde verimi arttıracaktır. Yine diğer çalışanlar tarafından ödüllenenin görülmesi onların işindeki motivasyonunu etkileyecektir.

2. Psiko-Sosyal Araçlar

Her kurumun kendi beklentisi, ihtiyacı ve kısıtlamaları vardır. Bir çalışanın ekonomik sebeplerden sonra ihtiyaç duyduğu motivasyon kaynağı psikolojik olarak iyi hissetmesidir. Temel ihtiyaçlarını karşılayan birey çalıştığı yerde mutlu bir şekilde çalışmak ve güvende olduğunu bilmek ister. Psikolojik güvence fiziksel güvenceden öte kişinin duygusal anlamdaki güvencesidir. Bireyler bu güvenceyi hissettiklerinde çalışma ortamındaki işlerden daha fazla verim sağlayacaktır (Acuner,2010, s.52). Çalışanın motivasyonunu arttırmada sadece ekonomik araçlardan değil psiko- sosyal araçlardan da yararlanmak gerekiyor. İş veren tarafından bir çalışanın yanında olmak gelişimini fark etmek ve desteklemek kişinin motivasyonunu arttıracaktır. Bu alanda iş verenin yöneticiden çok lider özelliklere sahip olması motivasyonu daha çok etkileyecektir. Kişinin motivasyonunu arttırmada kullanılan psiko-sosyal araçları 3 başlıkta inceleyebiliriz. Bunlar;

a. Statü ve Değer

Çalışan çalıştığı pozisyondaki ve kurumdaki, değerini bilmeli, iş veren tarafından hissettirilmelidir. İş yerindeki değerini ve yaptığı işin değerini bilen bir çalışan motivasyonu daha yüksek bir şekilde çalışacaktır. İş verimliliğini etkileyen sebeplerden biri olan iş değerini, motivasyon arttırmada görmekteyiz.

b. Gelişme ve Başarı

Bir iş yerinde birey kendini geliştirmek ve başarı elde etmek ister. Sürekli aynı işi yaparak iş yerinde ne devamlılık sağlanır ne de kişiyi psikolojik olarak olumlu etkiler. Bir çalışanın kendini geliştirmesi bir ihtiyaçtır. Kişi kendinin daha iyi işler yapabildiğini fark etmesi ise onun işinde gösterdiği başarı doğrudan etkiler. Bir iş veren çalışanın kendini geliştirmesi için ona destek sağlaması gerekmektedir. Destek gören çalışanın motivasyonu artar. Başarı elde etmenin yolu bireyin kendini geliştirmedir.

c. Kendine Güven

Güven kelimesini incelediğimizde içinde birçok kavramı barındırır. Çevreye güven, aileye güven, yaşama güven vb. gibi. Fakat en temeli kişinin kendine güvenmesidir. Kendine güvenen bireyin kimseye ihtiyacı yoktur. En temel motivasyon kaynağı kişinin kendine güvenmesidir. Bir işi gerçekleştirirken, kişinin motivasyonunu etkileyen çok etken vardır. Ama en önemlisi kendine güvenmektedir. Bu kavram iş başlama da bile kişiyi etkilemektedir. Kendine güvenen bir kişi işe motivasyonu daha yüksek bir şekilde başlar ve iş devam ederken motivasyonunu korur. Kişinin en büyük motivasyonu ve başarısı kendidir. Kendine güvenen bireyler her alanda daha başarılı olurlar.

3. Örgütsel ve Yönetmel Araçlar

Örgütsel ve yönetmel motivasyon, bir örgütün ve o örgütte görev alan bireylerin ihtiyaçlarının tatmin edilmesi ile sonuçlanan bir iş ortamı oluşturulmasıdır. Örgütteki bireylerin etkilenmesi, isteklenmesi ve harekete geçmesi ile oluşan bir motivedir. Örgütlerin başlıca hedefi kararlı bir şekilde ilerleyiş göstermesidir. Amaçlarına yönelik olan bu ilerleyişte çalışan bireylerin etkinliği ve verimliliği çok önemlidir. Verimi ve isteği artırmak için çalışanların motive edilmesi gerekmektedir. Bireylerin işlerinde verimliliği sağlarken onları kısıtlamamak oldukça önemlidir. Çalışan kişilerin işlerindeki özgürlük onların motivasyonunu da arttıracaktır (Acuner, 2010, s53.). Örgütteki çalışana başarılı kılmak ve onu örgütün bir parçası olarak kazanmak için motive olması gerekmektedir. Başarının ve yükselişin temeli motivasyondur. Bir örgütteki amaçlar ile bireylerin amaçlarının uyum sağlayabilmesi için uygulanan yöntemlerden biridir motivasyon. Kişinin motivasyonunu arttırmada kullanılan örgütsel ve yönetmel araçları 3 başlıkta inceleyebiliriz. Bunlar;

a. Karara Katılma

Bir örgütün oluşumunda belli amaçlar ve hedefler vardır. Örgüt bu amaçlar ve hedefler doğrultusunda hareket eder ve karar alır. İş yerine eleman seçerken de bu amaç ve hedeflere dikkat eder. İş veren, örgütün amaçlarına uygun ve uyum sağlayabilecek olan nitelikli bireyleri işe alır. İş ile ilgili yapılan planlamada belli kararlar alınır. Bu kararları uygulanabilmesi için görev alacak olan her bireyin bu kararı kabul etmesi ve benimsemesi gerekir. Birey bir kararı ne kadar çok kabul eder ve benimser ise işinde do kadar verimli çalışır.

b. Amaç Birliği

Örgüt yapısı içinde yer alan tüm birimlerin, en temel bir amacı ve hedefi vardır. Birimlerin kendi içinde amaçları olsa da örgütün temel amacı ile uyumlu olmalı ve örgütün temel hedefine katkı sağlamalıdır. Örgütte çalışan her birey bu amaç ve hedefi bilir ona göre sorumluluklarını yerine getirirse hem motivasyon hem de başarıda artış sağlanır.

c. Yetki ve Sorumluluk Dengesi

Örgüt amaçları doğrultusunda çalışan bireylerine görev verir. Görevlendirme yapılırken dikkat edilmesi gereken bazı önemli noktalar vardır. Bunlardan ilk olanı görevlendirme yapılırken, görevin gerektiği kadar yetki ve zaman verilmeli. Yeterli zaman verilmezse çalışan birey bu durumdan olumsuz etkilenir ve iş verimi düşer. Yetki ve sorumluluk arasında denklik sağlanmalıdır. Yönetici sadece sorumluluk vermemeli, sorumluluğu yerine getirebilmesi için, kararlar alabilmesi için yetki de verilmelidir. Denklik içinde olamayan görevlendirmede kişinin motivasyonu olumsuz yönde etkilenecektir. Örgütün bireyi güdüleyebilmesi için tanımlama yaptığı görevlendirmede gerekli olan yetkileri de vermeli.

K. Motivasyonu Etkileyen Faktörler

Bir örgütte temel unsur bireydir. Yöneticinin asıl yaptığı iş örgütteki bireylerin yeteneği ve becerisine göre iş tanımlaması yapmasıdır. Bireylerin yeteneklerinin ortaya çıkmasına yol gösteren kişidir yönetici. Bu ortaya çıkışın aracı ise motivasyondur. Örgütteki bireylerin, işlerinden verim almak için ve onları başarılı kılmak için maddi, manevi, sosyal alanlarda motive edilmesi gerekmektedir. Motivasyonu yüksek olan çalışan, işini severek yapar ve işi ile ilgili en üst performansı sergiler. Her bireyin motivasyonunu artıran etkenler farklılık gösterebilir. Bu farklılığın temelinde kişinin ihtiyaçları yer almaktadır. Kişi ihtiyaçlarına göre beklenti içine girer. Bir yönetici, çalıştığı elemanın beklentilerini karşılar ve bu alanda motive ederse iş verimindeki başarıda yükselir. Motivasyon, bireylerin ihtiyaçları, amaçları ve davranışları hakkında bilgi verilmesi konuları ile ilgilidir (Özalp ve Kırel, 2011, s.277).

Yönetici, örgütün hedeflerini gerçekleştirirken çalışanların ihtiyaç ve motivasyonlarını farkına varmalıdır. Örgütlerde çalışanların verimliliği, ekonomik ve

sosyal koşulların geliştirilmesi bir rekabet ortamına girmelerine ve çalışanların becerilerinin ortaya çıkmasına ortam hazırlar. Yöneticinin sağladığı motivasyon ile çalışanların performansından daha fazla faydalanmaya yönelerek bireyler arası rekabeti olumlu yönde geliştirecektir. Bireylere motivasyon sağlarken kişinin;

- Kendisine
- Yaptığı işe
- Sosyal statüsüne
- Örgütteki gelişme ve yükselme imkanların varoluşuna
- Diğer alışanlar ile ilişkisine

Bakılmalı ve gerekli olan motivasyon sağlanmalıdır. Motivasyonu sağlanmış olan her birey işinde maksimum performansla, işinde verime ulaşır. EN önemlisi kişi yapmış olduğu işi severek yapar ve çevresindeki kişileri de bu yönde olumlu etkiler.

III. YÖNTEM

A. Araştırma Deseni

Bu çalışmada veri toplama sürecinde katılımcılara herhangi bir müdahalede bulunulmamıştır. Dolayısıyla bu çalışmada deneysel herhangi bir süreç işletilmemiştir (Poudrier vd., 2019). Bu çalışma genel olarak araştırmacı gözlemlerine konu olan nicel (sürekli) değişkenlerin birlikte incelenmesini ve betimlenmesini amaçlamaktadır. Yöntembilim literatüründe bilindiği üzere beş çeşit tarama modeli aracılığıyla bir çalışma planlanabilir (Wijaya vd., 2021). Bunlar betimsel, ilişkisel, boylamsal, kesitsel ve geçmişe dönük olarak sınıflandırılmıştır (Cardenas vd., 2022). Betimsel taramalar en basit haliyle verili değişkenlerin tasvirini nicel bir biçimde sunmayı amaçlamaktadır. İlişkisel taramalar ise betimsel taramalara ek olarak araştırmaya konu olan değişkenler arasındaki hem ikili hem de çoklu ilişkileri ortaya çıkarmayı amaçlar (Wijaya vd., 2021). Buna ek olarak, boylamsal taramalar ise bir ya da daha fazla değişkenin “zaman içerisinde (longitudunal)” birlikte ya da tek başına olan değişimini inceler (Wijaya vd., 2021). Bir diğer tarama modeli olarak kesitsel yaklaşım ise araştırılan grup içindeki belli bir kesimi ya da onların tecrübe ettiği belli bir anı tasvir etmeye çalışan yaklaşımdır.

Bu çalışmanın araştırma deseni genelde tarama çalışması, özelde ise betimsel ve ilişkisel tarama çalışması olarak belirlenmiştir. Bir tarama çalışması, genellikle araştırmacıların geniş bir örnekleme ya da katılımcı kitlesinin dönemsel ya da genel bir probleme, duruma, olguya, kavrama vs. yönelik fikirlerinin belirlenmesi olarak tanımlanabilir (Pascoe vd., 2020). Bu çalışma bir tarama çalışmasının temel üç prensibi benimsenmiştir.

1. *Betimleme amacı:* Tüm tarama çalışmalarında temel amaç özellikli olarak seçilen grubun becerilerini, fikirlerini, tutumlarını, inançlarını ya da bilgilerini tasvir etmek,
2. *Soru sorma:* Tüm tarama çalışmalarında sorular ya da anketler aracılığıyla katılımcı grubun üzerinde çalışılan olguya yönelik genel fikirleri bilgiler havuzunda toplamak,

3. *Örnekleme çalışma*: Evrenin tüm üyeleri yerine özellikli olarak seçilmiş alt evrenle ya da örneklerle çalışmak.

Tarama çalışmalarında üzerinde çalışılan popülasyonun çeşitli karakteristikleri çeşitli açılardan betimlenir (Pascoe vd., 2020). Bu çalışma kapsamında katılımcı öğretmenlerin özellikli bir zaman aralığında, pandemi dönemi ile başlayan yoğun uzaktan eğitim süreçlerinde, tecrübe ettikleri okul yönetimi ve çevrimiçi öğretim ile ilgili değerlendirmelerinin ve fikirlerinin eğilimleri betimsel tarama çalışması ile araştırılmıştır. Ek olarak, bu çalışma kapsamında katılımcı öğretmenlerin okul yönetimi ve öğretimle ilgili düşünce ve değerlendirme eğilimleri arasındaki ilişkinin karşılıklı belirleyiciliği de irdelenmiştir. Dolayısıyla bu çalışma, bir tarama çalışması olarak hem betimsel hem de ilişkisel bir tarzda tasarlanmıştır. Bu çalışmanın bir betimsel-ilişkisel tarama çalışması olarak planlanmasının temel iddiası sistematik olarak çalışma kapsamında benimsenen araştırma değişkenleri hakkında katılımcılardan sistematik ve bütüncül olarak veri toplanabilme olanağının sağlanmasıdır. Bu tarama çalışmasının korelasyonel ya da ilişkisel bir yöne sahip olması, çalışmanın kestirimsel ya da tahmin edici bir tarzda ele alınmasını sağlamaktadır.

B. Çalışma Örnekleme

Bu araştırma için çalışma grubu, İstanbul ilinde Özel ve Resmi kurumlarda farklı branşlarda görev yapmakta olan 403 öğretmene uygulanmıştır.

1. Katılımcı Seçimi, Araştırma Değişkenleri ve Araştırma Soruları

Bir betimsel-ilişkisel tarama çalışmasında katılımcı seçimindeki temel yönlendiricilerden biri analiz birimidir (FitzPatrick, 2019). Tarama çalışmalarında genellikle analiz birimi bireylerdir, ancak analiz birimleri nesnelere, kulüplere, şirketlere, okullara, sınıflara vs. olabilir. Bu çalışmada belirlenen analiz birimi bireylerdir. Tarama çalışmalarında ideal evrenler ve ulaşılabilir evrenler ya da popülasyonlar tanımlanabilir (FitzPatrick, 2019).

Çizelge 1 Katılımcı öğretmenlerin karakteristiklerine yönelik betimsel istatistikler

Demografik Değişkenler		F	%
Cinsiyet	<i>Kadın</i>	259	64,3
	<i>Erkek</i>	144	35,7
	<i>Toplam</i>	403	100,0
Medeni durum	Evli	266	66,0
	Bekar	137	34,0
	<i>Toplam</i>	403	100,0
Yaş	20-30 arası	146	36,2
	30-40 arası	131	32,5
	40-50 arası	87	21,6
	50 ve üzeri	39	9,7
	<i>Toplam</i>	403	100,0
Eğitim durumu	Lisans	225	55,8
	Yüksek Lisans	170	42,2
	Doktora	8	2,0
	<i>Toplam</i>	403	100,0
Mesleki yıl	0-10 arası	167	41,4
	10-20 arası	114	28,3
	20-30 arası	80	19,9
	30 ve üzeri	42	10,4
	<i>Toplam</i>	403	100,0
Çalışılan kurum	Devlet	217	53,8
	Özel	186	46,2
	<i>Toplam</i>	403	100,0
Çalışılan grup	Anaokulu	55	13,6
	İlkokul	137	34,0
	Ortaokul	97	24,1
	Ortaöğretim	114	28,3
	<i>Toplam</i>	403	100,0

Çizelge 1' in devamı

Çalışılan branş	Türkçe	52	12,9
	Matematik	40	9,9
	Sosyal Bilgiler	15	3,7
	Fen Bilimleri	18	4,5
	Sınıf Öğretmenliği	89	22,1
	Okul Öncesi	19	4,7
	Bilişim Teknolojileri	68	16,9
	Görsel Sanatlar	3	,7
	Müzik	12	3,0
	Diğer Branşlar	87	21,6
	<i>Toplam</i>	403	100,0

Bu çalışmanın ideal evreni İstanbul'da pandemi döneminde çevrimiçi öğretimsel faaliyetlere katılım gösteren tüm öğretmenlerdir. Bu çalışmanın ulaşılabilir evreni ise pandemi dönemini yoğun bir şekilde okullaşma faaliyetleri içinde tecrübe edebilen ve bu çalışmanın araştırma değişkenlerini bilgilendiren ya da çalışmaya gönüllü bir şekilde katılım gösterebilen öğretmenlerdir. Millî Eğitim Bakanlığı istatistiklerine göre 2021-2022 eğitim-öğretim döneminde İstanbul'da görev yapan öğretmen sayısı yaklaşık olarak 148000 civarındadır. İnternet temelli bir örneklem büyüklüğü hesaplama aracı (bknz. <https://www.calculator.net/sample-size-calculator.html>) kullanılarak yaklaşık örneklem büyüklüğü hesaplanmıştır. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesi noktasında dört temel istatistiki gösterge ele alınmıştır. Bunlar güven aralığı, hata marjı, popülasyon oranı ve popülasyon büyüklüğüdür. %95 güven aralığı, %5 hata marjı, %50 popülasyon oranı ve 148000 popülasyon büyüklüğü değerleri örneklem büyüklüğü hesaplama aracına girildiğinde, bu betimsel-ilişkisel tarama çalışması kapsamında belirlenen örneklem 384 kişiden oluşması gereği hesaplanmıştır. Tarama çalışmalarında temel amaç sosyo-demografik değişkenliğin de

sağlanmasıdır. Bu amaçla çalışmayı bilgilendirecek katılımcıların çeşitli artalan özelliklerine sahip olması beklenmiştir. Çizelge 1’de de görüldüğü üzere, bu tarama çalışmasına 403 öğretmen katılım göstermiştir ve elde edilmiş olan veri seti sekiz farklı değişken açısından çeşitlendirilmiştir. Bu değişkenler bağlamında alt problem cümlelerine cevap verilmiştir.

C. Verilerin Toplanması Süreci ve Veri Toplama Araçları

Tarama çalışmalarında en büyük problemlerden biri katılımcı geri dönüş oranlarıdır (Christensen vd., 2022). Katılımcı geri dönüş oranları genellikle tarama çalışmalarında düşük olabileceğinden, bu çalışma kapsamında çeşitli önlemler alınmıştır. Bilindiği üzere veri toplama süreçlerinde veri toplama araçlarının yüz yüze ya da elektronik bir formatta iletilmesi olası bir katılımcının bu ölçeğe kesinlikle cevap vereceği anlamına gelmemektedir. Dolayısıyla bu bağlamda katılımcı dönüş oranlarının hipotetik olarak kestirilmesi esastır.

Ortalama katılımcı dönüş oranının %20 olduğu kabul edilirse, her beş olası katılımcıdan birinin olumlu bir şekilde ölçeğe yanıt vereceği kabul edildiğinden, 384 kişilik bir örneklem kitlesinin elde edilebilmesi için 1920 kişiye ölçeğin yer aldığı dijital linkin iletilmesi gerekmiştir. Ancak katılımcı geri dönüş oranı belirlenen %20’lik oranın altında da yer alabileceği de kestirilmiştir. Bir alternatif B planı olarak, katılımcı geri dönüş oranının asgari olarak %10 olacağı varsayılmış, her 10 katılımcıdan sadece birinin olumlu geri dönüş sağlayacağı tezi kabul edilmiş, veri toplama araçlarının elektronik linkleri tüm okullarda yer alan 3840 olası katılımcıya çeşitli sosyal platformlar aracılığıyla iletilmiştir.

Tarama çalışmalarında oldukça farklı veri toplama araçları kullanılabilir. Bunlardan biri katılımcı kitlesinde yer alan her bir bireyle tek tek ve yüz yüze yapılan görüşmelerdir. İnternet-temelli taramalarda da veri etkin bir şekilde toplanabilmektedir. E-posta yöntemi ile de tarama çalışmalarının veri setleri oluşturulabilmektedir. Bir takım seçim çalışmalarında ise telefonla tarama yapılabilmektedir. Bu çalışmada da belirtildiği üzere internet-temelli, aşağıda ayrıntıları sunulan iki veri toplama aracı katılımcılara yöneltilmiştir.

Öğretmen Motivasyonu Ölçeği: Bu çalışmada kullanılan ölçeklerden biri Öğretmen Motivasyon Ölçeği’dir (ÖMÖ). ÖMÖ kullanılarak katılımcı öğretmenlerin özellikle pandemi döneminde öğretimsel faaliyetlerine ve mesleki motivasyonlarına yönelik algıları betimlenmeye çalışılmıştır. ÖMÖ Uçar (2015) tarafından

geliştirilmiştir. Ölçek likert tipte bir ölçektir. ÖMÖ 19 maddeden oluşmaktadır. Hem açımlayıcı faktör analizleri hem de doğrulayıcı faktör analizleri Uçar (2015) tarafından gerçekleştirilmiştir. Uçar'ın (2015) beyanına göre, ölçekte yer alan 19 maddenin her biri açımlayıcı faktör analizlerinde en az .50 ya da üzerinden bir madde faktör yüküne sahiptir. Uçar (2015) ÖMÖ'nün ilk alt boyutla faktörize edilebildiğini raporlamıştır. Bunlar “*öğretimsel icraya ve mesleki formasyona yönelik içsel motivasyon*” ve “*öğretimsel icraya ve mesleki formasyona yönelik dışsal motivasyon*” olarak belirlenmiştir. İç motivasyon boyutunda dokuz madde yer alırken, dış motivasyon boyutunda ise 10 madde yer almaktadır. Uçar'a (2015) göre, açımlayıcı faktör analizleri sonucunda elde edilen iki faktör öğretmenlerin icraya ve mesleki formasyona yönelik motivasyonları içine gömülü toplam gizil varyansın % 53.22'sini açıklayabilmektedir. Doğrulayıcı faktör analizleri ise ölçeğin model-teori uyumuna ait indekslerin yeterli ve gerekli seviyelerde olduğunu göstermiştir ($\chi^2=335.08$; $SD=150$; $(\chi^2/sd)=2.23$; CFI= 0.96; GFI= 0.85; SRMR= 0.069; RMSEA= 0.078; NNFI= 0.95). Uçar (2015) ölçeğin hem çıkarılan iki boyutu için hem de geneli için iç tutarlılık katsayısını Cronbach Alpha yaklaşımı kullanarak tespit etmiştir. Dış motivasyona ait maddelerin birlikte aynı gizil varyansı iç tutarlı ölçebilme mertebesi .86; iç motivasyon için .91; 19 maddelik ÖMÖ için ise .90 olarak belirlenmiştir. ÖMÖ'nün tüm maddeleri Ek 3.3.1- Çizelge 3. 'de görülebilir.

Okul Yöneticilerinin Demokratik Tutum ve Davranışları Ölçeği: Bu ölçek (OYDTDÖ) Bakır (2007) tarafından geliştirilmiştir. Bakır (2007) ölçeği okul yönetimi bağlamında demokrasi olgusu etrafından şekillenen çalışmalar çerçevesinde geliştirmiştir. OYDTDÖ 33 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin tüm maddeleri likert dizgede yapılandırılmıştır. OYDTDÖ Bakır (2007) tarafından iki yönlü bir şekilde yapılandırılmıştır. Başka bir deyişle, OYDTDÖ hem öğretmen hem de okul yöneticisi formu bulunmaktadır. Temel bileşen analizi yaklaşımına göre yapılan açımlayıcı faktör analizleri sonucunda ölçeğin üç faktörden oluştuğu gözlemlenmiştir. Bu üç faktör bir öğretmenin okul yöneticisinin demokratik tutum ve davranışlarını değerlendirmesi noktasındaki toplam gizil varyansın toplamda 70.2'sini açıklayabilmektedir. Bakır (2007) faktörler için herhangi teorik temelli bir isimlendirme yapmamıştır. Bakır (2007) ölçeğin tüm maddeleri için Cronbach Alpha yöntemi ile iç tutarlılık katsayısını hesaplamış ve 0.98 olarak raporlamıştır. Bakır'ın (2007) çalışmasında doğrulayıcı faktör analizi ile ilgili herhangi bir raporlamaya rastlanılmamıştır. OYDTDÖ'nün tüm maddeleri Ek 3.3.2'de görülebilir. ÖMÖ ve

OYDTDÖ için bu çalışma bağlamında, tüm maddeler için Cronbach Alpha yöntemi ile iç tutarlılık katsayısı hesaplanmış ve aşağıda yer alan Çizelge 3. altında değerler sunulmuştur. Görüldüğü üzere her iki ölçek için de maddeler arası iç tutarlılık katsayısı sınır düzey olan 0.80 ve üzerinden bulunmuştur.

Çizelge 2 Her iki ölçeğe ait “bu çalışma kapsamında” hesaplanmış iç tutarlılık katsayıları

<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Standardize edilmiş Cronbach Alpha</i>	<i>OYDTDÖ’de yer alan madde sayısı</i>
,930	,936	33
<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Standardize edilmiş Cronbach Alpha</i>	<i>ÖMÖ’de yer alan madde sayısı</i>
,930	,929	19

Veri toplama süreçlerinden önce, öncelikle resmi yazışmalar aracılığıyla ölçeklerin bu çalışma kapsamında kullanılması için izin işlemleri başlatılmıştır. Gerekli ölçek kullanım izin işlemleri alındıktan sonra, ölçekte yer alan maddelerin olası katılımcı kitlesine herhangi bir mental, duygusal, psikolojik vs. zarar verme olasılığının uzmanlar tarafından değerlendirilmesi için Üniversite (İstanbul Aydın Üniversitesi) Etik Komisyonu’na başvuruda bulunulmuştur. Bu başvuru çalışmanın genel amaçlarını, önemini ve ölçeklerin orijinal maddelerini tamamıyla içermiştir. Ancak bir etik kurul ya da komisyonun çalışmanın katılımcılarına herhangi bir bağlamda zarar vermeyeceğini taahhüt etmesi etik unsurların bu gibi hassas bir çalışmada tamamen karşılandığı anlamına gel(e)memektedir. Etik kurul/komisyon kararına ek olarak Ek-3.3’de görülebilecek olan “Rıza Onam Formu’da (Gönüllü Katılım Formu)” katılımcıların onayına sunulmuştur. Esasında rıza onam maddesi ya da formu, katılımcıların bu araştırma sürecine gönüllü, kasıtlı ve istendik bir şekilde katılım göstermek istediklerinin açık beyanıdır. Sonuç olarak iki yönlü bir bilimsel araştırma etiği operasyonel hale bu çalışma kapsamında getirilmiştir. Bu çalışma kapsamında veri toplama süreci pandemi koşullarından olumsuz etkileneceğinden dolayı, veri toplama işlemleri yüz yüze değil, dijital ortamlar ve platformlar

aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Esasında tüm verilerin Google Forms aracılığıyla toplanması hedeflenmiştir. Oluşturulacak Google Form şu kısımları içermektedir ve Ek-3.3’ de sunulmuştur. Bunlar (i) araştırmanın genel amacının tanıtıldığı giriş kısmı, (ii) rıza onam formu, (iii) sosyo-demografik bilgiler ölçeği (kişisel bilgiler ölçeği) ve (iv) iki veri toplama aracının arka arkaya dizildiği bir dijital ortamdır. Google Forms tamamlanıp, kontrol edildikten sonra katılım linki olası katılımcılarla paylaşılmıştır. Veri toplama araçlarının olası katılımcılara iletilmesinde ilk olarak araştırmacı kendi sosyal ağında yer alan bireylerle iş birliği içinde çalışmıştır.

D. Verilerin Analizi

Bu çalışmada veri analizi süreçleri üç aşamada gerçekleştirilecektir. Bunlar betimsel analizler, çıkarımsal/varyans analizleri ve ilişkisel/korelasyonel analizlerdir.

Çizelge 3 Çalışma kapsamında gerçekleştirilen araştırma sorusu temelli analiz yaklaşımlarının türleri

<i>Araştırma Sorusu</i>	<i>Analiz Kategorisi</i>	<i>Analiz Türü/Türleri</i>	<i>Analiz Türü Seçimi Gerekçesi</i>
AS-1	Betimsel	Yüzde, frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma	Merkezi eğilim ve dağılım durumlarının betimlenmesi
AS-2	Çıkarımsal	Bağımsız örneklem için t testi	Cinsiyet: Erkek, Kadın; alt/bağımsız grup sayısı en fazla ikidir.
AS-3	Çıkarımsal	Bağımsız örneklem için t testi	Medeni durum: Evli, Bekar; alt/bağımsız grup sayısı en fazla ikidir.
AS-4	Çıkarımsal	Tek yönlü varyans analizi- ANOVA	Yaş: 20-30; 30-40; 40-50; 50 ve üzeri; tek yönlü ANOVA, tek yönlü varyans analizi; alt/bağımsız grup sayısı ikiden fazla

Çizelge 3' ün devamı

AS-5	Çıkarımsal	Tek yönlü varyans analizi- ANOVA	Eğitim durum: Lisans; Yüksek Lisans, Doktora; tek yönlü ANOVA, tek yönlü varyans analizi; alt/bağımsız grup sayısı ikiden fazla
AS-6	Çıkarımsal	Tek yönlü varyans analizi- ANOVA	Mesleki kıdem: 0 – 10 yıl; 10 – 20 yıl; 20 – 30 yıl; 30 ve üzeri; tek yönlü ANOVA, tek yönlü varyans analizi; alt/bağımsız grup sayısı ikiden fazla
AS-7	Çıkarımsal	Tek yönlü varyans analizi- ANOVA	Çalışılan grup; Anaokulu, İlkokul, Ortaokul, Lise; tek yönlü ANOVA, tek yönlü varyans analizi; alt/bağımsız grup sayısı ikiden fazla
AS-8	Çıkarımsal	Bağımsız örneklem için t testi	Devlet, Özel; alt/bağımsız grup sayısı en fazla ikidir.
AS-9	Çıkarımsal	Tek yönlü varyans analizi- ANOVA	Çalışılan branş; Türkçe, Matematik, Sosyal Bilgiler, Fen Bilimleri, Sınıf, Okul Öncesi Bilişim

Çizelge 3' ün devamı

			Teknolojileri, Görsel Sanatlar Müzik, Diğer; tek yönlü ANOVA, tek yönlü varyans analizi; alt/bağımsız grup sayısı ikiden fazla
AS-10	İlişkisel/ Kestirimsel	Pearson korelasyon analizi	Determinasyon/belirleme katsayısının hesaplanması ve kestirimsel yorumların yapılması

Çizelge 3 'de de ayrıntılı bir şekilde sunulduğu üzere, betimsel analizlerle katılımcı öğretmenlerin her iki ölçeğe de verdikleri yanıtların genel eğilim ve dağılım durumları belirlenmeye çalışılmıştır. Bu analiz aşamasının temel amacı katılımcı öğretmenlerden elde edilen verilerin bu araştırmaya konu olan ili farklı değişken açısından eğilimlerinin çeşitli istatistiklerle belirlenmesidir. Bu analiz aşamasında betimsel istatistiklerden bazıları özellikleri kullanılmıştır. Bunlar yüzde, frekans dağılımları, aritmetik ortalama, standart sapma istatistikleridir. Bilindiği üzere aritmetik ortalama ve standart sapma elde edilen puanların genel dağılımı, homojenliği ya da heterojenliği hakkında önemli bilgiler verebilmektedir. Çıkarımsal analizler ise sosyo-demografik değişkenlerin katılımcı öğretmenlerin her iki ölçeğe verdikleri puanları nasıl, ne yönde ve hangi ölçülerde etkileyebildiği hipotez testleri aracılığıyla belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çıkarımsal analizler tamamen hipotez kurma ve test etme ilkeleri bağlamında gerçekleştirilmiştir. Son olarak ilişkisel analizler ise bir ölçekten elde edilen puanların diğer ölçek tarafından yordanabilme derecesini kestirebilmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Tüm analizler SPSS 21.00 programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Analizler gerçekleştirilmeden önce istatistiki tüm varsayımlar özellikle çıkarımsal analiz yaklaşımları için test edilmiştir.

IV. BULGULAR

Bu bölümde yöntem kısmında da tanıtılan araştırma sorularına hipotez testi çerçevesinde cevap verilmiştir. Bahsedildiği üzere bu çalışmanın temel amacı uzaktan eğitimde yöneticilerin öğretmenlere sağladığı motivasyon etkisinin araştırılması amaçlanmaktadır. Başka bir deyişle, bu çalışma kapsamında (pandemi döneminde) okul yöneticilerinin dijital okul yönetimi icrasında demokratik tutum ve davranışlarının eğilimlerinin öğretmenlerin mesleki motivasyonlarına etkisinin çeşitli değişkenler açısından betimsel ve ilişkisel tarzda incelenmesi olarak belirlenmiştir. bu bağlamda çok değişkenli bir resmin sunulması amacıyla “betimsel”, “çıkarımsal” ve “ilişkisel” analizler gerçekleştirilmiştir.

Betimsel Analizler ve Yorumlamalar;

Bahsedildiği üzere bu çalışma kapsamında iki farklı ölçek katılımcı öğretmenlere yöneltilmiştir. Bunlardan biri katılımcı öğretmenlerin pandemi (Covid-19) esnasında yöneticilerini (üstlerini) demokratik tutumları ve davranışları açısından değerlendirdikleri ya da kendi lenslerinden ya da tecrübelerinden derecelendirdikleri (Okul Yöneticilerinin Demokratik Tutum ve Davranışları Ölçeği; OYDTDÖ), diğeri ise bahsi geçen yönetici tutum ve davranışları varlığında pandemi esnasında öğretmenlerin öğretime ve mesleğe yönelik “kendi” motivasyonlarını değerlendirdikleri/derecelendirdikleri (Öğretmen Motivasyonu Ölçeği; ÖMÖ) bir perspektifi ifade eder. Dolayısıyla öncelikle katılımcı öğretmenlerin bu iki değişkene ait genel değerlendirmeleri/derecelendirmeleri bu kısımda çeşitli analizler yoluyla yorumlanmıştır.

Katılımcıların OYDTDÖ ve ÖMÖ’den elde edebilecekleri minimum toplam puan ortalaması 1 maksimum toplam puan ortalaması ise 5’tir. Dolayısıyla ortanca toplam puan ise 2,5 olarak kabul edilmiştir. OYDTDÖ ve ÖMÖ’nün maddelerinin hepsi olumludur. Başka bir deyişle, bu iki ölçeğe verilen katılımcı puanlarının toplam ortalama puanlarındaki artış iki şeyi göstermektedir:

1. Katılımcı öğretmenler pandemi döneminde çevrimiçi süreçlerde yöneticilerinin demokratik tutum ve davranışları yüksek derecede sergilediğini

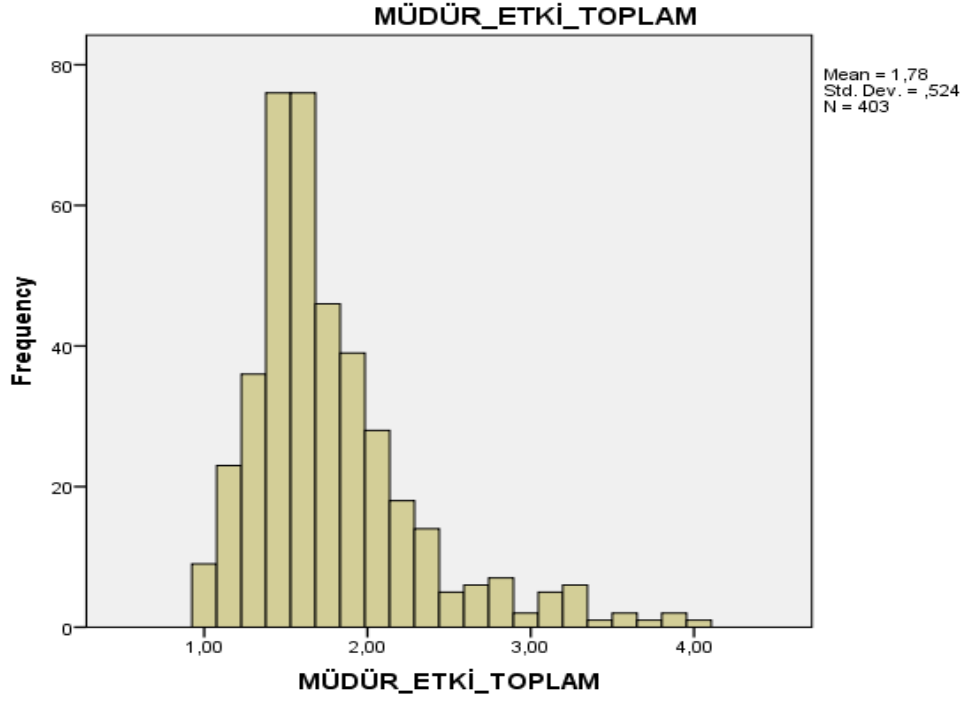
2. Kendilerinin ilgili dönemde öğretimsel faaliyetlere ve mesleklerine yüksek motivasyon duyduğunu varsaymaktadır.

Çizelge 4 Katılımcı değerlendirmelerine genel bakış

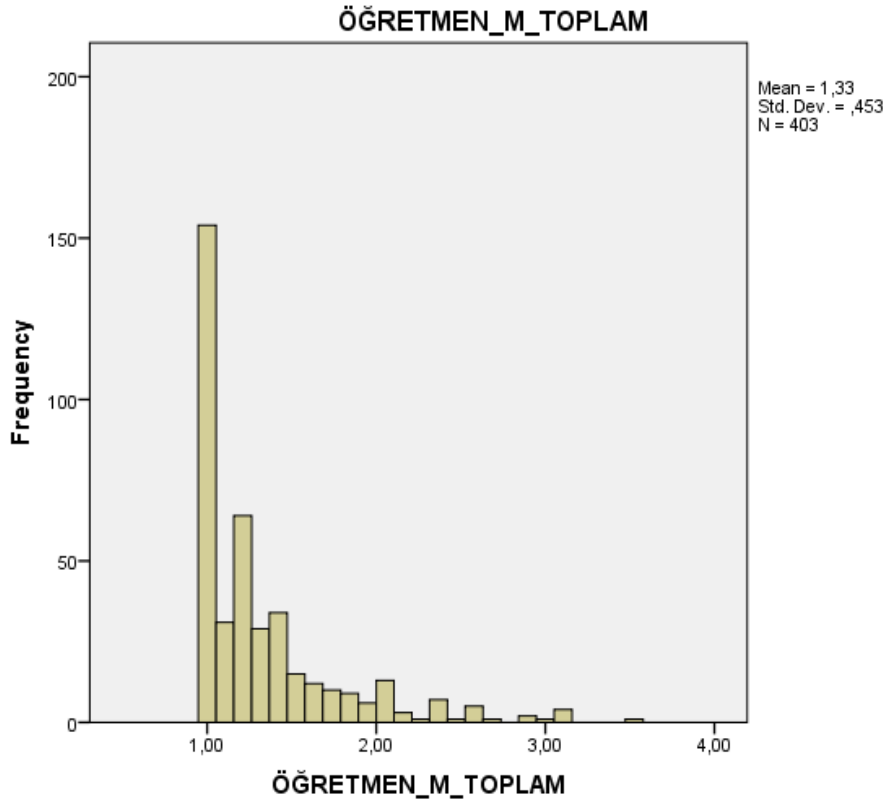
<i>Ölçek / Ölçüm</i>	<i>F</i>	<i>Ranj (Aralık)</i>	<i>En küçük puan</i>	<i>En yüksek puan</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart sapma</i>
Müdür	403	3,00	1,00	4,00	1,78	,524
Öğretmen	403	2,53	1,00	3,53	1,33	,453

Ancak Çizelge 4’te de yer alan ortalama toplam puanlardan elde edilen merkezi eğilim ölçüleri katılımcı öğretmenlerin pandemi döneminde hem yöneticilerine hem de kendilerine yönelik fazlaca olumsuz bir algıya sahip olduğunu göstermektedir. OYDTDÖ ve ÖMÖ’den elde edilen ortalama toplam puanların sırasıyla 1,78 ve 1,33 düzeyinde olduğu görülmüştür. Bu değerlerin ortalama toplam değer olan 2,5 değerinden önemli derecede aşağıda olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum her iki değişken adına oluşturulan histogram grafiklerinde (bkz. Şekil 1 ve Şekil 2) de net bir şekilde ortalamalardaki sapmalarda görülmektedir. Her iki histogram grafiğinde de görüldüğü üzere her iki ölçekten de elde edilen toplam ortalama puanların normal dağılım perspektifinden önemli derecede saptığı gözlemlenmiştir ve her iki dağılımda sola çarpıktır. Bu durum öğretmenlerin bu çalışmada ele alınan temel iki değişkene yönelik madde puanlamalarının toplam ortalama değerlerinin “0”a (sola) yaklaştığını göstermektedir.

Şekil 1 . OYDTDÖ'den elde edilen ortalama toplama katılımcı puanlarının dağılımı



Şekil 2. OYDTDÖ'den elde edilen ortalama toplama katılımcı puanlarının dağılımı



Başka bir deyişle, öğretmenlerin hem OYDTDÖ hem de ÖMÖ maddelerini 1-5 likert dizgesinde puanladığı varsayıldığında, bir maddeye verilecek en yüksek (her zaman: 5 puan) ve en düşük (hiçbir zaman: 1 puan) değerler bağlamında düşünüldüğünde, öğretmenlerin verdiği puanların dağılımının da 1-5 ranjında aralanan, ortalaması 2,5, standart sapması 1 olan bir dağılım olarak düşünüldüğünde, tüm katılımcıların ortalama olarak daha düşük düzeylerde puanlama yaptıkları gözlemlenmiştir. OYDTDÖ ortalama toplam puanlarının 2,5 değerinden neredeyse 1 standart sapma, ÖMÖ ortalama toplam puanlarının ise ortalama değerden 1'den fazla standart sapma kadar aşağıda olduğu gözlemlenmiştir.

Çıkarımsal Analizler ve Yorumlamalar;

Bu kısımda çeşitli teori-temelli sosyo-demografik değişkenlerin, öğretmenlerin dijital/uzaktan yönetim esnasında yöneticilerinin demokratik tutumlarına ve davranışlarına yönelik düşüncelerine ve bunların kendileri üzerinde yarattığı öğretim ve mesleki motivasyonları üzerindeki fikirlerine etkisi test edilmiştir. Tüm moderatör değişkenler için hipotez testleri gerçekleştirilmiştir. Hipotez testleri için öncelikle “null (yokluk)” ve “alternatif” araştırma hipotezleri oluşturulmuştur. Bu hipotezler çeşitli istatistiki testler aracılığıyla test edilmiştir. İstatistiki testler gerçekleştirilmeden önce en önemli istatistiki varsayımlardan biri olan “normallik” ya da “puanların dağılımının homojenliği” testleri gerçekleştirilmiştir.

Öncelikle katılımcı öğretmenlerin OYDTDÖ ve ÖMÖ verdikleri yanıtlardan elde edilen toplam ortalama puan dağılımlarının cinsiyet değişkeninden etkilenip, etkilenmediği test edilmiştir. Başka bir deyişle, öğretmenlerin yöneticilerinin pandemi dönemindeki demokratik tutum ve davranışlarına ve kendi öğretimsel ve mesleki doyumlarına yönelik fikirlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bu test için aşağıda yer alan hipotezler oluşturulmuştur.

H₀ (Null): Pandemi döneminde öğretmenlerin yöneticilerinin demokratik tutumlarına ve davranışlarına ve kendi öğretimsel-mesleki motivasyonlarına yönelik düşünceleri **cinsiyete** göre herhangi bir istatistiki olarak anlamlı değişkenlik **göstermemektedir.**

H_a (Alternatif): Pandemi döneminde öğretmenlerin yöneticilerinin demokratik tutumlarına ve davranışlarına ve kendi öğretimsel-mesleki motivasyonlarına yönelik düşünceleri **cinsiyete** göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık **göstermektedir.**

Öncelikle cinsiyet değişkenine ait her iki ölçekten elde edilen puanlarının dağılımının normallik durumu Levene testi ile kontrol edilmiştir. OYDTDÖ için p değeri 0,465, ÖMÖ için ise 0,388 olarak bulunmuştur. Bu iki değer, sınır değer olan $p \geq 0,05$ olduğundan katılımcı puanlarının dağılımı normaldir. Dolayısıyla bağımsız örneklem için t testi ön istatistik varsayımı karşılanmıştır.

Çizelge 5 . Cinsiyet değişkenine yönelik bağımsız örneklem için t testi sonuçları

<i>Ölçekler</i>	<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>t</i>	<i>SD</i>	<i>p</i>
<i>OYDTDÖ</i>	Kadın	259	1,78	0,032	0,49	401	,625
	Erkek	144	1,76	0,044			
<i>ÖMÖ</i>	Kadın	259	1,32	0,024	-0,42	401	,673
	Erkek	144	1,34	0,045			

Çizelge 5' de de görüldüğü üzere hem OYDTDÖ hem de ÖMÖ'den elde edilen katılımcı yanıtlarına göre, katılımcı öğretmenlerin bu iki değişkene yönelik fikirlerinin cinsiyet değişkeninden önemli bir şekilde etkilenmediği gözlemlenmiştir. Kadın katılımcı öğretmenlerin ($X=1,78$; $SS=0,032$) ve erkek katılımcı öğretmenlerin ($X=1,76$; $SS=0,044$) OYDTDÖ puanları açısından bir farkı olsa da bu farklılık istatistik olarak herhangi bir anlamlılık derecesinde değildir ($t(401)= 0,49$; $p \geq 0,05$, $p=0,625$). Aynı durum katılımcı öğretmenlerin ÖMÖ puanları açısından da geçerlidir ($t(401)= -0,42$; $p \geq 0,05$, $p=0,673$).

Bu araştırma kapsamında, OYDTDÖ ve ÖMÖ'den elde edilen puanların çalışılan kurum türüne göre herhangi bir değişkenlik göstermediği de incelenmiştir. Bu bağlamda, katılımcı öğretmenlerin pandemi boyunca devlet ya da özel olarak nitelenen bir kurumda çalışıyor olmalarının onların yöneticilerine ve kendilerine yönelik değerlendirmelerini ne ölçüde etkileyebileceği irdelenmiştir. Bu manada, aşağıda yer alan iki hipotez oluşturulmuştur. Bu değişken çerçevesinde de Levene istatistiği normallik varsayımlarının karşılandığını ve bağımsız örneklem için t testinin uygulanabileceğini göstermiştir ($p_{OYDTDÖ} = 0,789$; $p_{ÖMÖ} = 0,441$).

H₀ (Null): Pandemi döneminde öğretmenlerin yöneticilerinin demokratik tutumlarına ve davranışlarına ve kendi öğretimsel-mesleki motivasyonlarına yönelik düşünceleri **çalışılan kurum türüne** göre herhangi bir istatistik olarak anlamlı değişkenlik göstermemektedir.

Ha (Alternatif): Pandemi döneminde öğretmenlerin yöneticilerinin demokratik tutumlarına ve davranışlarına ve kendi öğretimsel-mesleki motivasyonlarına yönelik düşünceleri **çalışılan kurum türüne** göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Çizelge 6 .Kurum türü değişkenine yönelik bağımsız örneklem için t testi sonuçları

<i>Ölçekler</i>	<i>Kurum türü</i>	<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>t</i>	<i>SD</i>	<i>p</i>
<i>OYDTDÖ</i>	Devlet	217	1,71	0,47	-2,42	401	,016
	Özel	186	1,84	0,57			
<i>ÖMÖ</i>	Devlet	217	1,30	0,46	-1,21	401	,224
	Özel	186	1,36	0,44			

Çizelge 6' de görüldüğü üzere, öğretmenlerin gözünden değerlendirildiğinde, devlet kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin uzaktan eğitim sürecinde ya da pandemi döneminde demokratik tutum ve davranış gösterebilme kapasitelerinin ($X=1,71$; $SS=0,47$), özel okullarda görev yapan yöneticilere ($X=1,84$; $SS=0,57$) göre istatistiki olarak anlamlı bir şekilde daha düşük bir düzeyde seyrettiği söylenebilir ($t(401)= -2,42$; $p \leq 0,05$, $p=0,016$). Bu durum, uzaktan eğitim süreçlerinin, öğretmenlerin gözünden bakıldığında, özel okullarda daha iyi yönetilebildiğini, ya da okul yöneticilerinin alternatif bir eğitim-öğretim durumunda devlet okullarında görev yapan meslektaşlarına göre daha demokratik tutum ve davranışlar sergileme kapasitesinde olduklarını gösterebilir. Ancak her iki kurum türünde de görev yapan öğretmenlerin öğretimsel faaliyetlerine ve mesleklerine yönelik motivasyonları arasında herhangi bir farklılığın olmadığı gözlemlenmiştir ($t(401)= -1,21$; $p \geq 0,05$, $p=0,224$).

Pandemi dönemindeki, medeni durumun öğretmenlerin OYDTDÖ ve ÖMÖ verdikleri yanıtları ne ölçüde değiştirdiği de bu çalışma kapsamında incelenmiştir. İlgili literatür evli ve bekar olma durumu ile pandemi ve yeniden tanımlanan ve uyarlanan eğitim-öğretim şartlarının ilişkili olabileceğini göstermektedir. Dolayısıyla aşağıda yer alan hipotezler bu çalışma kapsamında test edilmiştir. Medeni durum çerçevesinde gerçekleştirilen Levene istatistiği de normallik varsayımlarının karşılandığını ve bağımsız örneklem için t testinin uygulanabileceğini göstermiştir ($p_{OYDTDÖ} = 0,111$; $p_{ÖMÖ} = 0,219$).

H0 (Null): Pandemi döneminde öğretmenlerin yöneticilerinin demokratik tutumlarına ve davranışlarına ve kendi öğretimsel-mesleki motivasyonlarına yönelik düşünceleri **medeni durum türüne** göre herhangi bir istatistiki olarak anlamlı değişkenlik **göstermemektedir.**

Ha (Alternatif): Pandemi döneminde öğretmenlerin yöneticilerinin demokratik tutumlarına ve davranışlarına ve kendi öğretimsel-mesleki motivasyonlarına yönelik düşünceleri **medeni durum türüne** göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık **göstermektedir.**

Çizelge 7 Medeni durum değişkenine yönelik bağımsız örneklem için t testi sonuçları

<i>Ölçekler</i>	<i>Medeni durum</i>	<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>t</i>	<i>SD</i>	<i>p</i>
<i>OYDTDÖ</i>	Evli	266	1,71	0,45	-3,13	401	,002
	Bekar	137	1,89	0,62			
<i>ÖMÖ</i>	Evli	266	1,28	0,38	-3,34	401	,001
	Bekar	137	1,43	0,55			

Çizelge 7’ de görüldüğü üzere, pandemi döneminde yoğun bir şekilde uzaktan eğitim faaliyetlerine angaje olan öğretmenlerin medeni durumunun bu çalışma kapsamında incelenen her iki değişken açısından da önemli sonuçlar doğurduğu gözlemlenmiştir. Katılımcı öğretmenlerin OYDTDÖ aracılığıyla elde edilen değerlendirmelerinin medeni durumu bekar öğretmenler lehine anlamlı bir şekilde farklılaştığı gözlemlenmiştir. Bu şu anlama gelebilir: bekar katılımcı öğretmenler ($X=1,89$; $SS=0,62$), evli katılımcı öğretmenlere ($X=1,71$; $SS=0,45$) göre okul yöneticilerinin demokratik okul iklimi oluşturma ve bunu sürdürme bağlamındaki tutumlarını, davranışlarını ve kapasitelerini daha yüksek skorlarla değerlendirmişlerdir ($t(401)= -3,13$; $p\leq 0,05$, $p=0,002$). Benzer bir durum, katılımcı öğretmenlerin puanladığı ÖMÖ için de geçerlidir. Çizelge 7’ de de görüldüğü üzere, bekar katılımcı öğretmenlerin öğretimsel faaliyetlere ve mesleklerine yönelik motivasyonları ($X=1,43$; $SS=0,55$), evli öğretmenlere ($X=1,28$; $SS=0,38$) göre istatistiki olarak anlamlı bir şekilde daha üst düzeylerde seyretmiştir ($t(401)= -3,34$; $p\leq 0,05$, $p=0,001$).

Bu durum evli olma ve varsayımsal olarak okul döneminde bir çocuğa sahip olma durumunun öğretmenlerin OYDTDÖ ve ÖMÖ'ye verdikleri cevapları ikinci, gizil bir değişken olarak etkileyebileceğini gösterebilir.

Bu çalışmada katılımcı öğretmenlerden OYDTDÖ ve ÖMÖ aracılığıyla elde edilen puanların öğretimsel faaliyetlerin sürdürülmüş olduğu branş türüne göre nasıl bir değişkenlik gösterdiği de incelenmiştir. Bu bağlamda, aşağıda yer alan hipotezler oluşturulmuştur. Bu hipotezler aracılığıyla katılımcı öğretmenlerin pandemi döneminde sürdürdükleri çevrimiçi öğretimsel faaliyetlerin öğretilen içeriğin yapısına ve doğasına göre değişip değişmediği, bunun da onların okul yöneticilerinin demokratik tutum ve davranışlarına ve kendi öğretimsel ve mesleki motivasyonlarına yönelik fikirlerini önemi derecede etkileyip etkilemediği tespit edilmeye çalışılmıştır. Tek yönlü varyans analizleri için öncelikle puanların dağılımının ANOVA ön istatistiki varsayımını sağlayıp sağlamadığı test edilmiştir. Homojenlik testleri her iki ölçekten elde edilen puanların normal dağılım gösterdiğini ve ANOVA yaklaşımına uygun olduğunu göstermiştir ($p_{OYDTDÖ} = 0,544$; $p_{ÖMÖ} = 0,613$).

H0 (Null): Pandemi döneminde öğretmenlerin yöneticilerinin demokratik tutumlarına ve davranışlarına ve kendi öğretimsel-mesleki motivasyonlarına yönelik düşünceleri **görev yapılan branş türüne** göre herhangi bir istatistiki olarak anlamlı değişkenlik göstermemektedir.

Ha (Alternatif): Pandemi döneminde öğretmenlerin yöneticilerinin demokratik tutumlarına ve davranışlarına ve kendi öğretimsel-mesleki motivasyonlarına yönelik düşünceleri **görev yapılan branş türüne** göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Çizelge 8 Görev yapılan branş türüne yönelik tek yönlü varyans analizi sonuçlar

<i>Ölçekler</i>	<i>Branşlar (Değişkenler)</i>	<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>
<i>OYDTDÖ</i>	Türkçe	52	1,5845	,30518
	Matematik	40	1,8902	,53712
	Sosyal Bilgiler	15	1,5374	,19820
	Fen Bilimleri	18	1,8434	,45665

motivasyonlarına yönelik fikirlerinin önemli derecede değişebildiği ve bunun görev yapılan branş türüne bağlı olduğu söylenebilir [$F_{OYDTDÖ} (9,393) = 3,158; p \leq 0,05, p=0,01; F_{ÖMÖ} (9,393) = 2,339; p \leq 0,05, p=0,014$]. Ancak hangi branşlar arasında istatistiki olarak anlamlı bir farkın olduğunun tespit edilmesi amacıyla post hoc testi yapılmıştır. Normallik varsayımı karşılandığı için Scheffe yaklaşımında elde edilen çoklu karşılaştırmalar post hoc yorumlamaları için göz önünde bulundurulmuştur.

Scheffe çoklu karşılaştırmalar testinden elde edilen verilere göre bilişim teknolojileri ($X_{Bilişim Teknolojileri} = 2,3535; SS = ,68835$) ve dört branş arasında, öncelikle, OYDTDÖ'den elde edilen katılımcı görüşlerine göre istatistiki olarak anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir ($X_{Türkçe} = 1,5845; SS = ,30518, p \leq 0,05, p=0,001; X_{Sosyal Bilgiler} = 1,5374; SS = ,19820, p \leq 0,05, p=0,000; X_{Sınıf Öğretmenliği} = 1,6776; SS = ,37645, p \leq 0,05, p=0,033; X_{Okul Öncesi} = 1,7145; SS = ,33915, p \leq 0,05, p=0,037$). Bahsi geçen fark bilişim teknolojileri branşında görev yapan öğretmenler için geçerlidir. Yorumlamak gerekirse, bu durumun çevrimiçi platformlara ve araçlara aşına olma ve bunları pedagojik faaliyetler için daha yetkin kullanabilme durumunun, bilişim teknolojileri branşında görev yapan öğretmenlerin okul yöneticilerinin uzaktan eğitim faaliyetlerinin yönetilmesindeki tutum ve davranışlarını daha demokratik görmesini sağladığı ifade edilebilir. Ayrıca anlamlı istatistiki fark oluşan branşlar incelendiğinde (Türkçe, Sosyal Bilgiler, Sınıf ve Okul Öncesi Öğretmenliği) katılımcı öğretmenlerin özellikle sözel yönelimli dersler olan Türkçe ve Sosyal Bilgiler derslerinde bilginin aktif bir şekilde öğrencilere kazandırılması yerine, sadece dijital bir platform üzerinden belge paylaşımının yapılmasının katılımcı öğretmenler tarafında çevrimiçi süreçleri yönetebilme konusunda, öğrencileri motive etme ve ekran karşısında tutma bağlamında birtakım zorluklar oluşturabileceği ve onların bu problemlerle başa çıkma stratejileri geliştirmeleri esnasında yöneticileri tarafından yeterince desteklenemedikleri varsayımı söz konusudur. Sınıf Öğretmenliği ve Okul Öncesi Öğretmenliği düzeyinde görev yapan öğretmenlerin ise çevrimiçi süreçleri öğrencilerinin gelişimsel özelliklerinden dolayı yönetme noktasında birtakım engellerle karşılaşabildiği ve bunlara çözüm getirme esnasında yönetici tarafından gerekli ve yeterli bir şekilde desteklenemediği varsayımı da söz konusu olabilir. Bilişim Teknolojileri ve Matematik, Fen Bilimleri, Görsel Sanatlar ve Müzik bölümleri arasında ise OYDTDÖ elde edilen katılımcı görüşlerine göre önemli bir istatistiki farklılığın olmaması ise bahsi geçen derslerin çoğunlukla etkinlik temelli bir şekilde çevrimiçi ya da dışı platformlarda yürütülme olasılıklarının bulunması

varsayımı ile açıklanabilir. Son olarak Scheffe testine göre ÖMÖ'den elde edilen katılımcı ortalama puanları bağlamında önemli bir istatistiki farkın sadece Sosyal Bilgiler Öğretmenliği ($X = 1,0982$; $SS = ,14188$) ve Bilişim Teknolojileri Öğretmenliği ($X = 1,9390$; $SS = ,35759$; $p \leq 0,05$, $p = 0,001$) branşlarında olduğu gözlemlenmiştir.

Katılımcı öğretmenler pandemi döneminde uzaktan eğitim faaliyetlerini farklı gelişim düzeyine sahip olan öğrencilerle gerçekleştirmişlerdir. Dolayısıyla bu durum hipotetik olarak katılımcı öğretmenlerin OYDTDÖ ve ÖMÖ'den elde ettikleri toplam ortalama puanları etkileyebilirdi. Bu bağlamda aşağıda yer alan iki hipotez oluşturulmuştur. Homojenlik testleri her iki ölçekten elde edilen puanların normal dağılım gösterdiğini ve ANOVA yaklaşımına uygun olduğunu göstermiştir ($p_{OYDTDÖ} = 0,111$; $p_{ÖMÖ} = 0,246$).

H0 (Null): Pandemi döneminde öğretmenlerin yöneticilerinin demokratik tutumlarına ve davranışlarına ve kendi öğretimsel-mesleki motivasyonlarına yönelik düşünceleri **öğretimsel faaliyetlerin gerçekleştirdiği düzeye** göre herhangi bir istatistiki olarak anlamlı değişkenlik **göstermemektedir**.

Ha (Alternatif): Pandemi döneminde öğretmenlerin yöneticilerinin demokratik tutumlarına ve davranışlarına ve kendi öğretimsel-mesleki motivasyonlarına yönelik düşünceleri **öğretimsel faaliyetlerin gerçekleştirdiği düzeye** göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık **göstermektedir**.

Çizelge 9 Öğretimsel faaliyetlerin gerçekleştirdiği düzeye göre yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları

<i>Ölçekler</i>	<i>Düzeyler (Değişkenler)</i>	<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>
<i>OYDTDÖ</i>	Anaokulu	55	1,7686	,41218
	İlkokul	137	1,7290	,43601
	Ortaokul	97	1,7794	,62428
	Ortaöğretim	114	1,8376	,57503
	Toplam	403	1,7773	,52439

Çizelge 9' un devamı

	Anaokulu	55	1,3234	,38615		
	İlkokul	137	1,2628	,33975		
ÖMÖ	Ortaokul	97	1,3559	,45705		
	Ortaöğretim	114	1,4049	,57553		
	Toplam	403	1,3337	,45317		
Ölçekler	Kareler					
	Toplamı	SD	Ortalama	F	p	
	<i>Gruplar arası</i>	,738	3	,246	,894	,444
OYDTDÖ	<i>Grup içi</i>	109,807	399	,275		
	<i>Toplam</i>	110,545	402			
	<i>Gruplar arası</i>	1,321	3	,440	2,162	,092
ÖMÖ	<i>Grup içi</i>	81,234	399	,204		
	<i>Toplam</i>	82,555	402			

Çizelge 9'de de görüldüğü üzere, her ne kadar çevrimiçi süreçlerde katılımcı öğretmenlerin gözünden değerlendirildiğinde, hem OYDTDÖ ve ÖMÖ'den elde ettikleri toplam ortalama puanlar arasında farklılıklar olsa da bu farklılığın istatistiki olarak herhangi bir anlam taşımadığı ya da önemli olmadığı tespit edilmiştir ($p_{OYDTDÖ} = 0,444$; $p_{ÖMÖ} = 0,092$). Bu durum, katılımcı öğretmenlerin farklı eğitimsel düzeylerde pandemi döneminde uzaktan eğitim faaliyetlerini yürütme süreçlerinin OYDTDÖ ve ÖMÖ temelli değerlendirmelerine yansımadağını, bu yöndeki değerlendirmelerinin öğretimsel faaliyetin gerçekleştiği düzeyden bağımsız olduğunu göstermektedir.

Bu çalışma kapsamında, katılımcı öğretmenlerin içinde buldukları yaş gruplarının onların pandemi dönemindeki çevrimiçi öğretimsel faaliyetlerde karşılaştıkları sorunları çözümüleme noktasında OYDTDÖ ve ÖMÖ'ye verdikleri yanıtların ne derecede değişkenlik gösterdiği de incelenmiştir. Homojenlik testleri her iki ölçekten elde edilen puanların normal dağılım gösterdiğini ve ANOVA yaklaşımına uygun olduğunu göstermiştir ($p_{OYDTDÖ} = 0,789$; $p_{ÖMÖ} = 0,521$). İçinde bulunulan yaş grubuna göre, katılımcı öğretmenlerin OYDTDÖ ve ÖMÖ'den elde ettikleri ortalama toplam puanların değişime yönelik oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir.

H0 (Null): Pandemi döneminde öğretmenlerin yöneticilerinin demokratik tutumlarına ve davranışlarına ve kendi öğretimsel-mesleki motivasyonlarına yönelik düşünceleri **yaşa** göre herhangi bir istatistiki olarak anlamlı değişkenlik **göstermemektedir**.

Ha (Alternatif): Pandemi döneminde öğretmenlerin yöneticilerinin demokratik tutumlarına ve davranışlarına ve kendi öğretimsel-mesleki motivasyonlarına yönelik düşünceleri **yaşa** göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık **göstermektedir**.

Çizelge 10 Yaş değişkenine yönelik yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları

<i>Ölçekler</i>	<i>Düzeyler (Değişkenler)</i>	<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>		
<i>OYDTDÖ</i>	20-30 arası	146	1,8462	,55512		
	30-40 arası	131	1,8265	,58074		
	40-50 arası	87	1,6757	,41588		
	50 ve üzeri	39	1,5804	,31304		
	Toplam	403	1,7773	,52439		
<i>ÖMÖ</i>	20-30 arası	146	1,3244	,40576		
	30-40 arası	131	1,4552	,56070		
	40-50 arası	87	1,2456	,37066		
	50 ve üzeri	39	1,1565	,23799		
	Toplam	403	1,3337	,45317		
<i>Ölçekler</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>SD</i>	<i>Ortalama Karesi</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	
<i>OYDTDÖ</i>	<i>Gruplar arası</i>	3,420	3	1,140	4,246	,006
	<i>Grup içi</i>	107,125	399	,268		
	<i>Toplam</i>	110,545	402			
<i>ÖMÖ</i>	<i>Gruplar arası</i>	3,845	3	1,282	6,498	,000
	<i>Grup içi</i>	78,710	399	,197		
	<i>Toplam</i>	82,555	402			

Çizelge 10’de görülen betimsel ve varyans analizi istatistikî değerlerine göre, farklı yaş gruplarında bulunan katılımcı öğretmenlerin, yöneticilerinin demokratik davranış ve tutum göstermelerine yönelik değerlendirmelerinin birbirinden önemli derecede farklılaştığı söylenebilir [$F_{OYDTDÖ} (3,399) = 4,246; p \leq 0,05, p=0,006$]. Bu durumun ya da içinde bulunulan yaş grubu değişkeninin katılımcı öğretmenlerin kendi öğretimsel faaliyetlerine ve mesleklerine yönelik motivasyonu da önemli derecede etkileyebildiği söylenebilir [$F_{OYDTDÖ} (3,399) = 4,246; p \leq 0,05, p=0,000$].

Scheffe testi sonuçları incelendiğinde, 20-30 yaş aralığında yer alan katılımcı öğretmenlerin yöneticilerinin ($X = 1,8462; SS = ,55512$), pandemi dönemi çevrimiçi öğretimsel süreçlerde olmak üzere, demokratik tutum ve davranışlarını hem 40-50 ($X = 1,6757; SS = ,41588; p \leq 0,05, p=0,049$) hem de 50 ve üstü ($X = 1,5804; SS = ,31304; p \leq 0,05, p=0,001$) yaş aralığında yer alan katılımcı öğretmenlere göre istatistikî bir şekilde anlamlı olarak daha olumlu bir şekilde tecrübe ettikleri söylenebilir. Bu durum 30-40 yaş aralığında yer alan katılımcı öğretmenlerle 20-30 ve 40-50 yaş aralığında yer alan öğretmenlerin OYDTDÖ’den elde ettikleri toplama ortalama puanlar için geçerli değildir. Ancak, 30-40 yaş aralığında yer alan katılımcı öğretmenlerle, 50 ve üzeri yaş aralığında yer alan öğretmenler arasında, 30-40 yaş aralığındaki öğretmenler lehine ($p \leq 0,05, p=0,005$), OYDTDÖ açısından istatistikî olarak anlamlı bir farklılık söz konusudur. Bu durum katılımcı öğretmenlerin içinde bulunduğu yaş aralığı yükseldikçe, onların çevrimiçi öğretimde karşılaştıkları problemleri yöneticileriyle kolektif ve demokratik bir şekilde çözümlene noktasındaki olasılıklarının azalabileceğini gösterebilmektedir.

Katılımcı öğretmenlerin mesleklerine ve pandemi sürecindeki öğretimsel faaliyetlere yönelik motivasyonlarının içinde bulunulan yaş aralığına göre nasıl değiştiğine ait post hoc Scheffe testi sonuçları incelendiğinde daha değişik bir çizelge söz konusudur. Öncelikle, 20-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin 50 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlere göre mesleki-öğretimsel motivasyonlarının istatistikî olarak daha yukarıda olduğu tespit edilmiştir ($p \leq 0,05, p=0,008$). Ek olarak, 30-40 yaş aralığında yer alan katılımcı öğretmenlerin, hem 40-50 ($p \leq 0,05, p=0,006$) arası hem de 50 ($p \leq 0,05, p=0,000$) ve üzeri yaş aralığında yer alan katılımcı öğretmenlere göre istatistikî olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek mesleki-öğretimsel motivasyona sahip olduğu da gözlemlenmiştir.

Bu çalışma kapsamında aynı zamanda katılımcı öğretmenlerin sahip oldukları eğitim düzeylerinin onların OYDTDÖ ve ÖMÖ’ye verdikleri cevapları etkileme

düzeyi de incelenmiştir. Çizelge 10 'de görüldüğü üzere, katılımcı öğretmenler üç türde eğitim düzeyine sahiptirler. Sahip olunan eğitim düzeyine göre katılımcı öğretmenlerin OYDTDÖ ve ÖMÖ puanlarının önemli derecede değişip, değişmediği aşağıdaki hipotezler doğrultusunda incelenmiştir. Homojenlik testleri her iki ölçekten elde edilen puanların normal dağılım gösterdiğini ve ANOVA yaklaşımına uygun olduğunu göstermiştir ($p_{OYDTDÖ} = 0,313$; $p_{ÖMÖ} = 0,22$).

H0 (Null): Pandemi döneminde öğretmenlerin yöneticilerinin demokratik tutumlarına ve davranışlarına ve kendi öğretimsel-mesleki motivasyonlarına yönelik düşünceleri **eğitim durumlarına** göre herhangi bir istatistiki olarak anlamlı değişkenlik göstermemektedir.

Ha (Alternatif): Pandemi döneminde öğretmenlerin yöneticilerinin demokratik tutumlarına ve davranışlarına ve kendi öğretimsel-mesleki motivasyonlarına yönelik düşünceleri **eğitim durumlarına** göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Çizelge 11 Eğitim durumu değişkenine yönelik yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları

<i>Ölçekler</i>	<i>Düzeyler (Değişkenler)</i>	<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>		
<i>OYDTDÖ</i>	Lisans	225	1,8128	,53948		
	Yüksek Lisans	170	1,7340	,50182		
	Doktora	8	1,6970	,55310		
	Toplam	403	1,7773	,52439		
<i>ÖMÖ</i>	Lisans	225	1,3829	,48443		
	Yüksek Lisans	170	1,2749	,40980		
	Doktora	8	1,1974	,21563		
	Toplam	403	1,3337	,45317		
<i>Ölçekler</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>SD</i>	<i>Ortalama Karesi</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	
<i>OYDTDÖ</i>	<i>Gruplar arası</i>	,653	2	,327	1,189	,306
	<i>Grup içi</i>	109,892	400	,275		

Çizelge 11' in devamı

	<i>Toplam</i>	110,545	402		
	<i>Gruplar arası</i>	1,281	2	,641	3,153 ,054
ÖMÖ	<i>Grup içi</i>	81,274	400	,203	
	<i>Toplam</i>	82,555	402		

Çizelge 11 incelendiğinde, katılımcı öğretmenlerin her iki ölçekten de elde ettiği puanların onların içinde bulunduğu eğitim düzeyinden istatistiki olarak anlamlı bir şekilde değişmediği gözlemlenmiştir. Başka bir deyişle, lisans, yüksek lisans ya da doktora düzeyinde olmaları onların ne OYDTDÖ'ye [$F_{OYDTDÖ}(2,402) = 1,189$; $p \geq 0,05$, $p = 0,306$] ne de ÖMÖ'ye [$F_{ÖMÖ}(2,402) = 1,189$; $p \geq 0,05$, $p = 0,054$] yönelik puanlamalarını önemli derece etkilememiştir.

Bu çalışmada son olarak, mesleki kıdem değişkeni ile katılımcı öğretmenlerin mesleki ve öğretimsel motivasyonlarına ve yöneticilerinin pandemi döneminde gözlemlenen demokratik tutum ve davranışlarına yönelik değerlendirmeleri arasındaki varyasyonun istatistiki olarak önemli olup olmadığı da test edilmiştir. Bu amaçla aşağıda yer alan hipotezler öne sürülmüştür. Homojenlik testleri her iki ölçekten elde edilen puanların normal dağılım gösterdiğini ve ANOVA yaklaşımına uygun olduğunu göstermiştir ($p_{OYDTDÖ} = 0,846$; $p_{ÖMÖ} = 0,771$).

H₀ (Null): Pandemi döneminde öğretmenlerin yöneticilerinin demokratik tutumlarına ve davranışlarına ve kendi öğretimsel-mesleki motivasyonlarına yönelik düşünceleri **mesleki deneyimin düzeyine** göre herhangi bir istatistiki olarak anlamlı değişkenlik **göstermemektedir.**

H_a (Alternatif): Pandemi döneminde öğretmenlerin yöneticilerinin demokratik tutumlarına ve davranışlarına ve kendi öğretimsel-mesleki motivasyonlarına yönelik düşünceleri **mesleki deneyimin düzeyine** göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık **göstermektedir.**

Çizelge 12 Mesleki deneyim düzeyi değişkenine yönelik yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları

<i>Ölçekler</i>	<i>Düzeyler (Değişkenler)</i>	<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>		
<i>OYDTDÖ</i>	20-30 arası	167	1,9165	,61863		
	30-40 arası	114	1,7584	,50299		
	40-50 arası	80	1,6212	,31184		
	50 ve üzeri	42	1,5722	,30245		
	Toplam	403	1,7773	,52439		
<i>ÖMÖ</i>	20-30 arası	167	1,3813	,45604		
	30-40 arası	114	1,4072	,55014		
	40-50 arası	80	1,2257	,32392		
	50 ve üzeri	42	1,1504	,23178		
	Toplam	403	1,3337	,45317		
<i>Ölçekler</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>SD</i>	<i>Ortalama Karesi</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	
<i>OYDTDÖ</i>	<i>Gruplar arası</i>	6,995	3	2,332	8,984	,000
	<i>Grup içi</i>	103,550	399	,260		
	<i>Toplam</i>	110,545	402			
	<i>Gruplar arası</i>	3,340	3	1,113	5,608	,001
<i>ÖMÖ</i>	<i>Grup içi</i>	79,215	399	,199		
	<i>Toplam</i>	82,555	402			

Çizelge 12’de yer alan betimsel istatistik değerleri ve ANOVA bulguları incelendiğinde, katılımcı öğretmenlerin değişen mesleki tecrübe düzeylerine göre, onların OYDTDÖ’ye [$F_{OYDTDÖ}(3,399) = 8,984; p \leq 0,05, p=0,000$] ve ÖMÖ’ye [$F_{OYDTDÖ}(3,399) = 5,608; p \leq 0,05, p=0,001$] verdiklerin puanların önemli derecede değişkenlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Scheffe post hoc testi sonuçları incelendiğinde, özellikle bazı mesleki kıdem grupları arasında bu araştırmanın temel iki değişkeni açısından istatistiki derecede önemli farklılıkların oluşabildiği gözlemlenmiştir. Scheffe testi incelendiğinde, 0-10 yıl mesleki kıdeme ya da mesleki yıla sahip olan öğretmenlerin hem 40-50 yıl mesleki kıdeme hem de 50 ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlere göre okul yöneticilerinin pandemi dönemindeki yönetimli ilgili tutum ve davranışlarını önemli derecede daha demokratik bulduğu söylenebilir ($p \leq 0,05$, $p = 0,004$). Ancak bu durum 20-30 yıl ve 30-40 yıl mesleki kıdeme sahip olan katılımcı grupları için geçerli değildir ($p \geq 0,05$, $p = 0,111$). Ayrıca 30-40 yıl mesleki kıdeme sahip olan katılımcı öğretmenlerle 40-50 yıl ya da 50 ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan katılımcı öğretmenlerin OYDTDÖ'den elde ettikleri puanların değişmediği gözlemlenmiştir ($p \geq 0,05$, $p = 0,217$). Bu durum, birbirine yıl bazında mesleki kıdem açısından daha fazla mesafeli olan katılımcı öğretmen gruplarının OYDTDÖ'ye verdikleri yanıtların kıdem yılı düşük olanların lehine değiştiğini göstermektedir.

ÖMÖ'ye ait Scheffe testi sonuçları incelendiğinde ise daha farklı bir çizelge söz konusudur. Mesleki kıdem düzeyi 30-40 yıl aralığında yer alan öğretmenlerin mesleklerine ve öğretimsel faaliyetlere yönelik puanlamaları hem 40-50 ve 50 ve üzeri mesleki kıdem düzeyine sahip olan öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde pandemi döneminde farklılaşabilmektedir ($p \leq 0,05$, $p = 0,000$). Ancak bu durum mesleki kıdem düzeyi 20-30 ve 30-40 yıl arasında yer alan öğretmenler için geçerli değildir ($p \geq 0,05$, $p = 0,518$).

İlişkisel Analizler ve Yorumlamalar ;

Belirleme (determinasyon) katsayısı, belirli bir olayın sonucunu tahmin ederken, bir değişkendeki farklılıkların ikinci bir değişkendeki farkla nasıl açıklanabileceğini inceleyen istatistiksel bir ölçümüm betimsel bir ifadesidir. Belirleme katsayısı (R^2), istatistiksel bir modelin bir sonucu ne kadar iyi tahmin ettiğini ölçer. Sonuç, modelin bağımlı değişkeni tarafından temsil edilir. Mümkün olan en düşük R^2 değeri 0 ve mümkün olan en yüksek değer 1'dir. Basitçe söylemek gerekirse, bir model tahminlerde ne kadar iyiyse, R^2 değeri 1'e o kadar yakın olacaktır. Daha teknik olarak, R^2 bir uyum iyiliği ölçüsüdür. Model tarafından açıklanan bağımlı değişkendeki varyans oranıdır.

Dolayısıyla bu çalışma kapsamında belirleme katsayısının betimlenmesi için OYDTDÖ ve ÖMÖ'den elde edilen toplama ortalama puanlar arasındaki ilişkinin yönü, boyutu ve belirleme düzeyi de test edilmiştir. Bu amaçla aşağıda yer alan iki

korelasyonel hipotez kurulmuştur. Bu hipotezlerin testi için Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmış ve yorumlanmıştır.

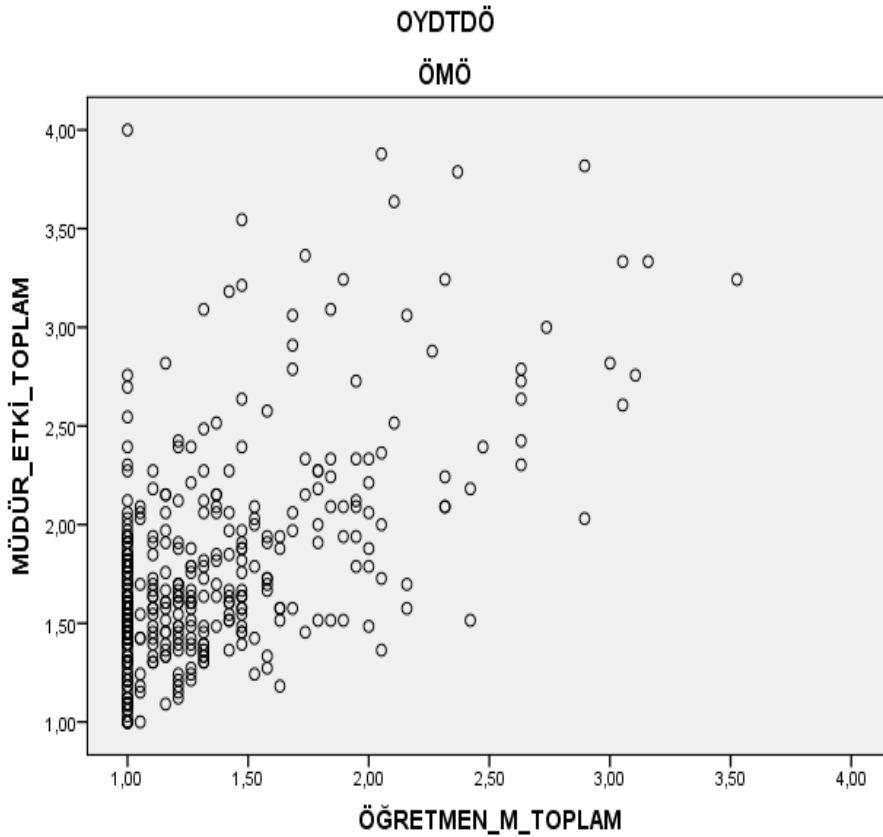
Çizelge 13 Ölçekler arası Pearson korelasyon ölçümüne yönelik betimsel değerler

ÖLÇEKLER	OYDTDÖ	ÖMÖ
OYDTDÖ	1	,577
<i>p</i>	-	,000
N	403	403

H0 (Null): Pandemi döneminde öğretmenlerin yöneticilerinin demokratik tutumlarına ve davranışlarına ve kendi öğretimsel-mesleki motivasyonlarına yönelik düşünceleri arasında önemli, pozitif yönlü ve yüksek dereceli bir ilişki yoktur.

Ha (Alternatif): Pandemi döneminde öğretmenlerin yöneticilerinin demokratik tutumlarına ve davranışlarına ve kendi öğretimsel-mesleki motivasyonlarına yönelik düşünceleri arasında önemli, pozitif yönlü ve yüksek dereceli bir ilişki vardır.

Şekil 3. OYDTDÖ ve ÖMÖ'ye ait saçılma diyagramı



Öncelikle aşağıdaki Şekil 3.'de de gösterildiği üzere, saçılma diyagramı bu çalışmada incelenen iki değişken arasında önemli bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Saçılma diyagramındaki noktalar genellikle çakışmaktadır ve az miktarda genel dağılımın dışına çıkan değerler söz konusudur.

Yukarıda bulunan Çizelge 13' de bulunan sonuçlar incelendiğinde, iki değişken arasında yüksek ($r = 0,577$) ve istatistiki olarak anlamlı ($p \leq 0,05$, $p = 0,000$) bir korelasyon söz konusudur. Ayrıca değişkenler arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir: bir değişkendeki artış ya da azalış aynı ya da paralel şekilde diğer bir değişkendeki artış ya da azalışa denk gelmektedir. Bu Şekil 4.3.'de de görülmektedir. Örneğin, katılımcı öğretmenlerin OYDTDÖ'de elde ettikleri puanlardaki artış, paralel bir şekilde ÖMÖ'den elde ettikleri artışa yansımaktadır.

Hesaplanan determinasyon katsayısı ise; $R^2 = 0,3329$ olarak tespit edilmiştir. Bu şu anlama gelmektedir: bir değişkenin içine gizil/latent olarak gömülü varyansın en az %33,3'ü bir diğer değişken tarafından açıklanabilmektedir. Başka bir deyişle, örneğin, katılımcı öğretmenlerin, pandemi döneminde okul yöneticilerinin demokratik tutum ve davranış sergileme ile ilgili değerlendirmeleri birçok değişken tarafından varsayımsal olarak kontrol ya da tahmin edilebilmektedir. Bu kontrol edici ya da tahmin edici değişkenlerden biri öğretmenlerin kendi mesleklerine ve öğretimsel faaliyetlere yönelik motivasyonlarının bir derecesidir ki bu ÖMÖ ile bu çalışma kapsamında belirlenmiştir. Dolayısıyla katılımcı öğretmenlerin gözünden, OYDTDÖ'de elde edilecek değişkenliğin %33'ü ÖMÖ tarafından, bu bir ilişki analizi olduğundan, ya da ÖMÖ'deki değişkenliğin %33'ü de OYDTDÖ tarafından açıklanabilmektedir. Başka bir deyişle, bu iki değişkenlerden birinde meydana gelecek herhangi bir değişimi bir diğeri 0,33 düzeyinde tahmin edebilmektedir ki bu oran sosyal bilimler alanında üretilen determinasyon katsayıları ile karşılaştırıldığında oldukça ciddi bir orandır. Çünkü sosyal bilimlere konu olan fenomenler genellikle birçok aracı değişken tarafından da açıklanabilmektedir ve bir değişkenin bir başka değişkeni belirleme oranı %10 ve üzerine ulaştığında bu sonuç önemli kabul edilmektedir. Ancak bu bağlamda önemli bir nokta söz konusudur. Bu ilişki/korelasyonel bir analizdir ve regresyonel olarak *sadece* tahmin edicilik açısından kullanılabilir, ancak bu çalışma kapsamında hesaplanan ve yorumlanan belirleme katsayısının “nedensellik” ilkelerini karşılama gibi bir iddiası bulunmamaktadır.

V. SONUÇ

A. Tartışma Sonuç

Araştırmada uzaktan eğitimde yöneticilerin öğretmen motivasyonundaki etkisi incelenmiştir.

Araştırmada kullanılan iki ölçek değerlendirildiğinde öğretmen motivasyonu pandemi döneminde yöneticileri tarafından yüksek olduğu ve eğitimsel etkinlik motivasyonunun yüksek olduğu görülmüştür. Yine yapılan araştırmada pandemi döneminde öğretmen motivasyonunun cinsiyete göre anlamlı bir değişkenlik göstermemiştir. Öğretmenlerin pandemi boyunca devlet ya da özel olarak kurumda çalışıyor olmalarının onların yöneticilerine ve kendilerine yönelik değerlendirmelerini ne ölçüde etkileyebildiği incelenmiş olup özel kurumlarda daha iyi yönetildiği ortaya çıkmıştır.

Uzaktan eğitim sürecinde öğretmenlerin medeni durumunun araştırmada incelenmesi ile her iki değişken açısından da önemli sonuçlar doğurduğu gözlemlenmiştir. Katılımcı öğretmenlerin OYDTDÖ aracılığıyla elde edilen değerlendirmelerinin medeni durumu bekar öğretmenler lehine anlamlı bir şekilde farklılaştığı gözlemlenmiştir. Medeni durum beraberinde evli olma ve varsayımsal olarak okul döneminde bir çocuğa sahip olma durumunun öğretmenlerin OYDTDÖ ve ÖMÖ'ye verdikleri cevapları ikinci, gizil bir değişken olarak etkileyebileceğini gösterebilir. Katılımcıların yaş grupları incelendiğinde, farklı yaş gruplarında bulunan öğretmenlerin, yöneticilerinin demokratik davranış ve tutum göstermelerine yönelik değerlendirmelerinin birbirinden önemli derecede farklılaştığı söylenebilir. Öğretmenlerin yaş aralığı yükseldikçe, onların çevrimiçi öğretimde karşılaştıkları problemleri yöneticileriyle kolektif ve demokratik bir şekilde çözümleme noktasındaki olasılıklarının azalabileceğini gösterir.

Katılımcı grubun mesleki kıdem durumuna bakıldığında 10 yıla kadar çalışan öğretmenler 40 ve üzeri yıl çalışan öğretmenlere göre okul yöneticilerinin pandemi

dönemindeki yönetimli ilgili tutum ve davranışlarını önemli derecede daha demokratik bulduğu görülmektedir. Yine katılımcı grubun eğitim durumlarına bakıldığında lisans, yüksek lisans ya da doktora düzeyinde olmaları onların ne OYDTDÖ'ye ne de ÖMÖ'ye yönelik puanlamalarını önemli derece etkilememiştir.

Farklı branşlar açısından değerlendirildiğinde uzaktan eğitim sürecindeki farkın bilişim teknolojileri branşında görev yapan öğretmenlerde olduğu gözlemlenmiştir. Bunun en temel sebebi çevrimiçi platformlara ve araçlara aşina olma ve bunları pedagojik faaliyetler için daha yetkin kullanabilme durumudur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin özellikle sözel yönelimli dersler olan Türkçe ve Sosyal Bilgiler derslerinde öğretilen konun aktif olarak öğrencilere kazandırılması yerine, sadece dijital bir platform üzerinden belge paylaşımının yapılmasının uzaktan eğitim sürecinde, öğrencileri motive etme ve ekran karşısında tutma bağlamında birtakım zorluklar oluşturabileceği ve yöneticileri tarafından yeterince desteklenemedikleri varsayımı söz konusudur.

Genel bir değerlendirme yapmak gerekirse uzaktan eğitim sürecinde öğretmenler hem yöneticilerine hem de kendilerine karşı değerlendirme yaparken oldukça olumsuzlaştığı gözlemlenmiştir.

B. Öneriler

Araştırmada bu bölümde elde edilen sonuçlar ile araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik öneriler geliştirilmiştir.

Bu tez araştırması İstanbul iliyle sınırlı olup farklı illerdeki sonuçlar değerlendirilebilir. Araştırmada öğretmen görüşleri alınmış olup uzaktan eğitim sürecinde okul yöneticilerinin motivasyona etkileri araştırılmıştır. Farklı bir bakış açısı ile değerlendirmek için uzaktan eğitim sürecindeki motivasyonu sadece öğretmen açısından değil yönetici, veli hatta öğrenci açısından da değerlendirilmesi yapılabilir. Araştırma nicel araştırma ile gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma ile görüşmeler sağlanarak araştırma derinleştirilebilir.

VI. KAYNAKÇA

KİTAPLAR

- ACUNER, Ş.A. (2010). **Örgüt Kültürünü Oluşturan Unsurların Çalışanlar Üzerindeki Etkileri**, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- ALKAN, C. (1987). **Açıköğretim**. Ankara: Ankara üniversitesi Eğitim Bilimleri, Ankara:Milli Fakültesi Yay. No:157.
- BALCI, A. (1993). **Etkili Okul Kuram Uygulama ve Araştırma**, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- BAŞARAN İ. ETHEM. (1982). **Örgütsel Davranışın Yönetimi**, Ankara: A. Ü. E. F. Yayınlar
- BAŞARAN İ. ETHEM. (1984). **Yönetime Giriş**, Ankara: A. Ü. E. B. F. Yayınlar. Bilimler Enstitüsü, Uzaktan Eğitim Anabilim Dalı. Eskişehir.
- BİNGÖL, D. (1984). **Çalışma Psikolojisi**, Erzurum: Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Yayınlar.
- DEMİREL, Ö. (2007). **Öğretme Sanatı**, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- ÖZALP, E. VE KIREL, Ç. (2011). **Örgütsel Davranış**, Bursa: Ekin Basım Yayım Dağıtım.
- TAYMAZ, H. (2000), **Okul Yönetimi**, Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- TAYMAZ, H. (2007). **Okul Yönetimi**. Ankara: Pegem A Yayıncılık
- YILDIZ (2004). **Öğretim Teknolojileri ve Materyal Geliştirme**. Konya: Atlas Kitapevi.

TEZLER

- BOZKURT, A. (2016). Bağlantıcı Kitlesele Açık Çevrimiçi Derslerde Etkileşim Örüntüleri ve Öğreten- Öğrenen Rollerinin Belirlenmesi.
- HORZUM, B. (2003). Öğretim Elemanlarının İnternet Destekli Eğitime Yönelik Düşünceleri (Sakarya Üniversitesi Örneği). Basılmamış, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Sakarya.
- KABADAYI, R. (1982). Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları ve Öğretmenlerin Güdülenmesi. Yayınlamamış Doktora Tezi. Ankara: H. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- UŞUN, S. (2006). Uzaktan Eğitim. Ankara: Nobel Yayınları ve Yönetimi Ulusal Sempozyumu. Ankara: Başkent Öğretmen Evi.

MAKALELER

- CARDENAS, D., DIAZ, G., CADAVID, J., LIPOVESTKY, F., CANICOBA, M., SANCHEZ, P., ... & ARENAS, H. (2022). "Nutrition in medical education in Latin America: Results of a cross-sectional survey", **Journal of Parenteral and Enteral Nutrition**, 46(1), 229-237.
- CEMALOĞLU, N. (2002). "Öğretmen Performansının Artırılmasında Okul Yöneticisinin Rolü", **Milli Eğitim Dergisi**. Sayı:153-154.
- CHRISTENSEN, A. I., LAU, C. J., KRISTENSEN, P. L., JOHNSEN, S. B., WINGSTRAND, A., FRIIS, K., ... & ANDREASEN, A. H. (2022). "The Danish National Health Survey: Study design, response rate and respondent characteristics in 2010, 2013 and 2017", **Scandinavian Journal of Public Health**, 50(2), 180-188.
- DEMİR, E. (2014). "Uzaktan Eğitime Genel Bir Bakış", **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, sayı 39.
- FITZPATRICK, B. (2019). "Validity in qualitative health education research", **Currents in Pharmacy Teaching and Learning**, 11(2), 211-217.

- O'REILLY T. (2007). "What is web 2.0: design patterns and business models for the next generation of software", **Communications & Strategies**, 65(Jan), 17-37.
- PASCOE, M. C., HETRICK, S. E., & PARKER, A. G. (2020). "The impact of stress on students in secondary school and higher education", **International Journal of Adolescence and Youth**, 25(1), 104-112.
- POUDRIER, G., NOLAN, I. T., COOK, T. E., SAIA, W., MOTOSKO, C. C., STRANIX, J. T., ... & HAZEN, A. (2019). "Assessing quality of life and patient reported satisfaction with masculinizing top surgery: a mixed-methods descriptive survey study" **Plastic and reconstructive surgery**, 143(1), 272-279.
- WIJAYA, H., SUMULE, L., WEISMANN, I. T. J., SUPARTINI, T., & TARI, E. (2021). "Online Learning Evaluation in Higher Education", **Study Survey Method Journal of Education Technology**, 5(3), 401-408.
- WILLIAMS, M. L. VE PABROCK, K. (1999). "Distance Learning: The Essential Guide", Thousand Oaks. CA: **Sage Publications. Inc.**

DIĞER KAYNAKLAR

- ÇELİK, V. (2001). "Geleceğin Okul Liderleri. 2000 Yılında Türk Millî Eğitim Örgütü ve Yönetimi Ulusal Sempozyumu", Ankara: Başkent Öğretmen Evi.

EKLER

Ek- 1: Etik Kurul İzin Belgesi

Evrak Tarih ve Sayısı: 22.07.2022-57127



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : E-88083623-020-57127
Konu : Etik Onayı Hk.

22.07.2022

Sayın BURCU SARIOĞLU

Tez çalışmanızda kullanmak üzere yapmayı talep ettiğiniz anketiniz İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 21.07.2022 tarihli ve 2022/12 sayılı kararıyla uygun bulunmuştur. Bilgilerinize rica ederim.

Dr.Öğr.Üyesi Alper FİDAN
Müdür Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : BSD45Y9MZZ Pin Kodu : 42603 Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-aydin-universitesi-ebys?>

Adres : Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy , 34295 Küçükçekmece / İSTANBUL

Telefon : 444 1 428

Web : <http://www.aydin.edu.tr/>

Kep Adresi : iau.yazisleri@iau.ih03.kep.tr

Bilgi için : Tuğba SÜNNETÇİ

Unvanı : Yazı İşleri Uzmanı

Tel No : 31002



Ek- 2: Öğretmen Motivasyon Ölçeği

Aşağıda öğretmen motivasyonu ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Her ifade için uygun bulduğunuz seçeneğin altına (X) işareti koyunuz. Lütfen cevapsız soru bırakmayınız.	Tamamen Katlıyorum	Çok Katlıyorum	Orta Düzeyde Katlıyorum	Az Katlıyorum	Hiç Katlıyorum
	1. Kendimi mesleğimde başarılı buluyorum.				
2. Mesleğim yaşamımdaki doyum kaynaklarımdan biridir.					
3. Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum.					
4. Mesleğimin saygın olduğunu düşünüyorum.					
5. Mesleğim, sahip olduğum bilgi ve becerilerimi geliştirmeme imkan tanır.					
6. Mesleğimi daima severek yapacağıma inanıyorum.					
7. Mesleğimde yeteneğimi üst düzeyde kullanma imkanı bulurum.					
8. Kendimi okulumun önemli bir çalışanı olarak görüyorum.					
9. Okul yöneticilerime kararlarım destek olacakları konusunda güvenirim.					
10. Okulumda kendimi rahatça ifade edebilmem beni motive eder.					
11. Mesleğimde karşılaştığım problemleri çözmede gerekli desteği görmekten memnuniyet duyarım.					
12. Okulumdaki öğretmenlerin birbirlerini onure eden davranışlar göstermesi beni mutlu eder.					
13. Okulumda öğretmenlere verilen ödüllerin adil olması benim için önemlidir.					
14. Okulumdaki araç ve gereçlerin yeterli olması beni motive eder.					
15. Çabalarımın öğrenciler üzerindeki olumlu etkisi bana mutluluk verir.					
16. Yaptığım çalışmaların veliler tarafından takdir edilmesinden memnuniyet duyarım.					
17. Okul yönetiminin istek ve ihtiyaçlarıma karşı duyarlı olması benim için önemlidir.					
18. Okulumda yöneticilerin öğretmenleri onure eden davranışlar sergilemesi beni motive eder.					
19. Benimle ilgili konularda okul idaresi tarafından zamanında bilgilendirilmek benim için önemlidir.					

Ek -3: Okul Yöneticilerinin Demokratik Tutum ve Davranışları Ölçeği

Aşağıdaki sorularda okul yöneticinizin sergilediği davranışların sıklık düzeyini (x) işaretiyle belirtiniz. Lütfen cevapsız soru bırakmayınız.	Her zaman	Çoğu zaman	Bazen	Nadiren	Hiçbir zaman
Okul Müdürümüz;					
1. Öğretmenlerin düşüncelerini özgürce ifade edebilecekleri bir eğitim ortamı oluşturur.					
2. Farklı öğretim yöntemlerinin uygulanması konusunda öğretmenlere özgürlük tanır.					
3. Okulda öğretmenlerin hak arama yollarını açık tutar.					
4. Okulda özgürlükçü bir ortam oluşması için çalışır.					
5. Örgütsel olanakları öğretmenler arasında eşit olarak dağıtır.					
6. Öğretmenlerin ders yüklerinin belirlenmesinde adil davranmaya özen gösterir.					
7. Okulda öğretmenlerin yönetimle olan ilişkilerini sürekli geliştirme çalışır.					
8. Öğretmenler arasında cinsiyet ayrımı yapmaz.					
9. Öğretmen performansını değerlendirirken tarafsız davranır.					
10. Okul personeli arasında siyasi, dini ya da etnik ayrım yapmaz.					
11. Başarılı öğretmenlerin ödüllendirilmesinde tarafsız davranır.					
12. Öğretmenleri ilgilendiren konularda onlara danışır ve görüşlerini alır.					
13. Zümre kararlarına saygılıdır.					
14. Ders araç ve gereçlerinin seçiminde öğretmenlerin görüşlerini alır.					
15. Okulun vizyon ve misyonunu öğretmenlerle birlikte belirler.					
16. Sadece çoğunluğun değil, tüm öğretmenlerin fikirlerini dikkate alır.					
17. Öğretmenlerle sürekli iletişim halindedir.					
18. Üst yönetimlerden gelen emir ve kararları öğretmenlere zamanında duyurur.					
19. Çalışanları yapıcı bir dille eleştirir.					

20. Öğretmenler arasında mesleki iş birliğini geliştirmeye çalışır.					
21. Öğretmenler arasındaki informal ilişkileri geliştirmeye çalışır.					
22. Okulu ilgilendiren konularda kendisiyle ilgili aynı bakış açısını paylaşmayan öğretmenleri suçlamaz.					
23. Kendini geliştirmek (lisansüstü eğitim, hizmet içi eğitim, vb.) isteyen öğretmenlere destek olur.					
24. Öğretmenleri dinler ve onları anladığını belli eder.					
25. Öğretmenleri küçük düşürücü ve onur kırıcı davranışlardan kaçınır.					
26. Okul yönetiminde sergilediği davranışların ölçütlerini ve mantığını öğretmenlerle paylaşır.					
27. Okuldaki programa ve işleyişe ait bilgileri öğretmenlerle paylaşır.					
28. Eleştiriye açıktır.					
29. Okulda yapılan işlerle ilgili öğretmenlere dönüt verir.					
30. Öğretmenleri öz değerlendirme yapmaya özendirir.					
31. Öğretmenlerle ilişkilerinde gerekmedikçe yönetsel konumunu bir etkileme aracı olarak kullanmaz.					
32. Sınıf içi demokrasinin sağlanması konusunda öğretmenleri yönlendirir.					
33. Eğitim ve bilimdeki değişme ve gelişmelerin okula yansımaları sağlar.					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı: Burcu DİNÇ

Eğitim Durumu

Lisans: İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Bilgisayar ve Eğitim Teknolojileri Eğitimi/Öğretmenliği

Yüksek Lisans: İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Yönetimi/İstanbul

İş Deneyimi

İstanbul Erkek Liseliler Eğitim Vakfı Okulları -İstanbul /2017-Devam